

CENTRO PAULA SOUZA
Etec Profº. JADYR SALLES
Ensino Médio Integrado ao Técnico em Administração

ANA BEATRIZ RAMOS TEIXERA
ANA JÚLIA RAMOS TEIXEIRA
DANIELA MARTINS DA SILVA
RAFAELA MORAES ANCHÃO
THALINE QUÉZIA CARVALHO DE OLIVEIRA

LIDERANÇA FEMININA: a luta pela igualdade das mulheres em cargos
de tecnologia.

Porto Ferreira
2022

**ANA BEATRIZ RAMOS TEIXERA
ANA JÚLIA RAMOS TEIXEIRA
DANIELA MARTINS DA SILVA
RAFAELA MORAES ANCHÃO
THALINE QUÉZIA CARVALHO DE OLIVEIRA**

LIDERANÇA FEMININA: a luta pela igualdade das mulheres em cargos de tecnologia.

Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração integrado ao Médio da ETEC Profº Jadyr Salles, orientado pela Profª. Esp. Vanessa Regina Possani, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Administração.

**Porto Ferreira
2022**

Dedicamos este trabalho à nossa orientadora Vanessa Regina Possani e a todos os demais docentes que nos ajudaram com seus conhecimentos, ensinamentos e colaboração.

AGRADECIMENTOS

Nossos sinceros agradecimentos a todos que de alguma forma contribuíram para a nossa formação.

Aos nossos orientadores e equipe docente que contribuíram com seus ensinamentos, apoio e acolhimento.

Aos nossos familiares e amigos, por estarem sempre presentes em nossas vidas e torcendo por nós.

E principalmente à Deus, pois sem Ele nada é possível.

“Qual é a maior lição que uma mulher pode aprender?

Que desde o primeiro dia, ela sempre teve tudo o que precisa dentro de si mesma. Foi o mundo que a convenceu que ela não tinha”.

RUPI KAUR

RESUMO

A pesquisa “Liderança feminina: a luta pela igualdade das mulheres em cargos de tecnologia” tem como principal objetivo analisar os desafios encontrados pelas mulheres para alcançar cargos de liderança em empresas de base tecnológica. A problemática norteadora dessa pesquisa consiste no fato de que as mulheres ainda enfrentam desigualdades e representam menor participação neste setor. Este contexto evidencia barreiras e dificuldades passadas pelas mulheres que almejam alcançar a liderança em cargos onde há predominância do gênero masculino. Ao longo dos tempos, houve marcos significativos na história da mulher, mas infelizmente, não foram suficientes para conseguirem respeito e igualdade. Para ajudar na coleta de dados, foram realizadas duas pesquisas em campo utilizando ferramentas *online* e por meio delas, foi possível obter os resultados e delimitar o estudo. A pesquisa foi feita com três profissionais mulheres do ramo de tecnologia e com os alunos de Informática da instituição Etec Professor Jadyr Salles.

Palavras-Chave: Mulheres. Tecnologia. Liderança.

ABSTRACT

The research "Female leadership: the fight for women's equality in Technology positions" has as the main objective to study the challenges faced by women to reach leadership positions in technology-based companies. The guiding problem of the research is the fact that women still face inequalities and represent less participation in this sector. This context highlights difficulties passed by the women who aim to achieve leadership in positions where there is a predominance of the male gender. Over time, there have been results in the history of women, but unfortunately, they were not enough to achieve respect and equality. To help with data collection, two field surveys were carried out using online tools and through them, it was possible to obtain the results and delimit the study. The research was carried out with three professional women in the technology field and with Computer students at Etec Professor Jadyr Salles.

Key Words: Women. Technology. Leadership.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Em qual gênero você se identifica?	54
Gráfico 2 - Em que série você se encontra?	55
Gráfico 3 - A sala em que você estuda é?	56
Gráfico 4 - O que te levou a escolher o curso de Informática?.....	57
Gráfico 5 - Você pretende seguir alguma profissão relacionada ao curso?	58
Gráfico 6 - Você acredita que encontrará dificuldades para se inserir no mercado de trabalho?	59
Gráfico 7 - Você deseja ou já desejou algum cargo de liderança em empresas de base tecnológica?	60
Gráfico 8 - Você acredita na existência de barreiras que impeçam o alcance de cargos de liderança na área tecnológica?.....	61
Gráfico 9 - Você tem percebido alguma mudança na inclusão das mulheres no mercado de trabalho no setor de tecnologia?	62
Gráfico 10 - No seu dia a dia, você já presenciou uma mulher sendo prejudicada em seu ambiente de trabalho por conta de seu gênero?	63
Gráfico 11 - Você considera a área de tecnologia predominantemente masculina? .	64
Gráfico 12 - Você acredita que há diferença na liderança exercida por homens e mulheres?.....	65

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Próprios autores (2022).....	17
Tabela 2 - Base de perguntas para as entrevistas.....	49

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	12
1.1 Problema.....	14
1.2 Hipótese.....	14
1.3 Justificativa	14
1.4 Objetivo Geral	15
1.5 Objetivos Específicos.....	15
2. METODOLOGIA DE PESQUISA.....	17
2.1 Cronograma	17
2.2 Metodologia de Pesquisa.....	17
3. A INSERÇÃO DA PRESENÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO.....	19
3.1 A EVOLUÇÃO DA PRESENÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO	25
4. OS PRECONCEITOS HISTÓRICOS E CULTURAIS QUE SEMPRE ESTIVERAM PRESENTES NA VIDA DAS MULHERES	29
5. A LIDERANÇA FEMININA NAS ORGANIZAÇÕES.....	36
5.1 A PARTICIPAÇÃO FEMININA EM CARGOS DE LIDERANÇA EM EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA	43
5.2 FATORES QUE DIFICULTAM O ACESSO DAS MULHERES A CARGOS DE LIDERANÇA EM EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA.....	46
6. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS QUALITATIVOS	49
7. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS QUANTITATIVOS.....	54
7.1 PERFIL DOS RESPONDENTES	54
7.2 QUESTIONÁRIO PARA OS DISCENTES DA ETEC PROFº. JADYR SALLES	55

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
REFERÊNCIAS.....	70

1. INTRODUÇÃO

É notável a significativa diferença entre o número de mulheres e homens dentro de uma organização na área de tecnologia. De acordo com o Censo Demográfico 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), das 520 mil pessoas que trabalham com computação no país, somente um quarto são mulheres (MATSUURA, 2014). Segundo os dados do Censo da Educação Superior de 2012, em cursos de graduação voltados à tecnologia, elas representam apenas 15% dos estudantes (MACHADO, 2016). Estes números se mostram como um dos principais motivos pelo qual o número de profissionais do sexo feminino na área de tecnologia também ser baixo.

Diante disso, é de grande importância que a área de informática seja vista de forma igualitária e mais acolhedora para mulheres, e conhecer os motivos pelos quais as mulheres são minoria é uma forma de tomar atitudes para que essa diferença diminua.

Portanto, parte-se da seguinte problemática: quais são os desafios encontrados pelas mulheres para alcançar cargos de liderança em empresas de base tecnológica frente à desigualdade existente entre o gênero masculino e feminino?

Posto isso, aponta-se que este trabalho tem como objetivo analisar os desafios encontrados pelas mulheres para alcançar cargos de liderança em empresas de tecnologia frente à desigualdade existente entre o gênero masculino e feminino.

Para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: identificar e compreender a inserção e evolução da presença feminina no mercado de trabalho, relatar os preconceitos históricos e culturais que sempre estiveram presentes na vida das mulheres, analisar a liderança feminina nas organizações, identificar a participação feminina em cargos de liderança em empresas de base tecnológica e descrever os fatores que dificultam o acesso das mulheres a esses cargos, verificar as principais características percebidas no modelo feminino em empresas de base tecnológica e por fim, analisar a perspectiva dos (as) alunos (as) que instituem o curso de informática da escola Etec Professor Jadyr Salles sobre a temática abordada, de forma a podermos compreender como a diferença de gêneros foi se modificando ao longo dos anos.

Parte-se da hipótese de que a cultura patriarcal existente em nossa sociedade pode ser um fator que influencia a desigualdade de gênero: feminino/masculino dentro das organizações, principalmente nas diferenças salariais e nos acessos a cargos de liderança. Dado que, uma análise mais aprofundada permite compreender que desde os primórdios a sociedade foi moldada com o princípio de que o gênero feminino era voltado apenas ao ambiente doméstico, cuidando da casa, dos filhos e do marido. Em muitos casos, até hoje as tarefas domésticas são vistas como afazeres somente femininos, cabendo aos homens o compromisso pelo sustento da família e do trabalho fora de casa.

Assim, para viabilizar o teste da hipótese, realiza-se uma pesquisa de finalidade básica estratégica, com objetivos descritivos e exploratórios, a partir do método hipotético-dedutivo, com abordagem de análise quali-quantitativa e aplicada com procedimentos de pesquisa bibliográfica e através de levantamentos de dados.

No terceiro, quarto e quinto capítulos, são descritos a inserção e evolução da presença feminina no mercado de trabalho, bem como os preconceitos históricos e culturais que sempre estiveram presentes na vida das mulheres, são analisadas a liderança feminina nas organizações, identificado a participação feminina em cargos de liderança em empresas de base tecnológica e descritos os fatores que dificultam o acesso das mulheres a esses cargos.

No sexto capítulo, faz-se um levantamento sobre as entrevistas realizadas com mulheres que ocupam/já ocuparam algum cargo de trabalho nesse setor.

No sétimo capítulo, realiza-se a parte quantitativa do presente estudo, no qual são aplicados questionários visando analisar a perspectiva dos (as) alunos (as) que instituem o curso de informática da escola Etec Professor Jadyr Salles, sobre a presença feminina em cargos de liderança no setor de tecnologia.

Ao final, conclui-se que os objetivos são atendidos e a pergunta respondida com a confirmação da hipótese, indicando que se faz necessária a adoção de uma nova e distinta estratégia para a tentativa de equacionar o problema nas organizações.

1.1 Problema

A ascensão feminina em cargos de liderança no mercado de trabalho vem se expandindo gradativamente, contudo, ainda há muitas limitações nos ambientes organizacionais, principalmente quando citadas organizações que atuam na área de informática. É visível a significativa diferença entre o número de homens e mulheres dentro deste campo profissional.

Nessa circunstância, é possível concluir por meio de pesquisas que ainda que existam batalhas vencidas pelas mulheres após esforços que duraram anos, algumas outras batalhas, no entanto, não acabaram. É visível que as mulheres vivenciam desafios para conseguirem se inserirem e permanecerem no mercado trabalhista.

Em vista disso, o presente trabalho apresentou a seguinte problemática: quais são os desafios encontrados pelas mulheres para alcançar cargos de liderança em empresas de base tecnológica frente à desigualdade existente entre o gênero masculino e feminino?

1.2 Hipótese

Parte-se da hipótese de que a cultura patriarcal existente em nossa sociedade pode ser um fator que influencia a desigualdade de gênero: feminino/masculino dentro das organizações, principalmente nas diferenças salariais e nos acessos a cargos de liderança. Dado que, uma análise mais aprofundada permite compreender que desde os primórdios a sociedade foi moldada com o princípio de que o gênero feminino era voltado apenas ao ambiente doméstico, cuidando da casa, dos filhos e do marido. Em muitos casos, até hoje as tarefas domésticas são vistas como afazeres somente femininos, cabendo aos homens o compromisso pelo sustento da família e do trabalho fora de casa.

1.3 Justificativa

Consultando os dados sobre participação feminina nas empresas de tecnologia notou-se que, a participação das mulheres neste mercado é muito pequena. Deste modo, esta pesquisa teve como intuito identificar porque a desigualdade entre os

gêneros: masculino/feminino ocorre dentro das empresas de base tecnológica. Estudar e entender temas como, liderança nas organizações, carreira feminina e desigualdade de gênero pode nos ajudar a conseguir compreender por que em algumas áreas de atuação a participação de mulheres ainda é baixa.

Os problemas relacionados ao alto índice de desigualdade que acontece dentro das organizações vão desde o preconceito e desvalorização, falta de representatividade, escassez de oportunidades, desigualdade salarial e entre outros desafios do ambiente corporativo.

Dessa forma, é possível notar que este estudo sobre discrepâncias nas empresas pode impactar direta ou indiretamente as mulheres, principalmente em sua carreira profissional, trazendo uma maior conscientização sobre o assunto que diz respeito ser, um direito humano básico.

1.4 Objetivo Geral

Analisar os desafios encontrados pelas mulheres para alcançar cargos de liderança em empresas de base tecnológica frente à desigualdade existente entre o gênero masculino e feminino.

1.5 Objetivos Específicos

- Identificar a inserção da presença feminina no mercado de trabalho;
- Compreender a evolução da presença feminina no mercado de trabalho;
- Relatar os preconceitos históricos e culturais que sempre estiveram presentes na vida das mulheres;
- Analisar a liderança feminina nas organizações;
- Identificar a participação feminina em cargos de liderança em empresas de base tecnológica;
- Descrever os fatores que dificultam o acesso das mulheres a cargo de liderança em empresas de base tecnológica;

- Verificar as principais características percebidas no modelo feminino em empresas de base tecnológica;
- Analisar a perspectiva dos (as) alunos (as) que instituem o curso de informática da escola Etec Professor Jadyr Salles sobre a temática abordada.

2. METODOLOGIA DE PESQUISA

Para a realização deste projeto, utilizou-se o seguinte cronograma:

2.1 Cronograma

CRONOGRAMA	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Definição do tema	X										
Formulação do problema de pesquisa		X									
Determinação dos objetivos		X									
Justificativa			X								
Construção da hipótese			X								
Metodologia de pesquisa				X							
Apresentação Pré - TCC					X						
Desenvolvimentos dos capítulos						X					
Realização das entrevistas							X				
Aplicação dos questionários								X			
Desenvolvimento da conclusão									X		
Resumo: língua portuguesa e inglesa									X		
Formatação ABNT										X	
Treinamento apresentação TCC										X	
Apresentação TCC										X	
Ajustes finais										X	
Entrega do trabalho oficial											X

Tabela 1 - Próprios autores (2022).

2.2 Metodologia de Pesquisa

A pesquisa desenvolvida pode ser classificada quanto ao seu objetivo como descritiva e exploratória, a partir do método hipotético-dedutivo, tendo em vista que visa analisar os desafios encontrados pelas mulheres para alcançar cargos de liderança em empresas de base tecnológica frente à desigualdade existente entre o

gênero masculino e feminino, descrevendo este processo e as circunstâncias que o constituem. A abordagem adotada foi mista, contendo duas etapas de coleta e análise de dados, uma qualitativa e outra quantitativa, de forma complementares para melhor compreensão do tema de interesse.

Desse modo, para entender melhor o processo de inserção da mulher em áreas tecnológicas, foi necessário compreender toda a história do gênero feminino no mercado de trabalho. Estas pesquisas basearam-se amplamente em buscas na literatura, em especial, livros e artigos científicos e em entrevistas com mulheres da área para auxiliar em diferentes perspectivas.

Assim, as estratégias de pesquisa utilizadas foram: i) através de levantamentos de dados, que tem como principal característica o questionamento direto com pessoas relevantes para as pesquisas, e complementarmente; ii) a estratégia de pesquisa *online* para conhecer a perspectiva dos (as) alunos (as) que instituem o curso de informática da escola Etec Professor Jadyr Salles sobre a temática abordada, de forma a podermos compreender como a diferença de gêneros foi se modificando ao longo dos anos.

Sendo assim, o estudo analisou a inserção e evolução feminina no mercado de trabalho, apresentando uma linha temporal das lutas e conquistas. Para a coleta dos dados foram realizadas entrevistas individuais com três gestoras. No capítulo seis apresenta-se a interpretação e resultados das entrevistas realizadas.

Foi elaborado uma entrevista estruturada com uma amostra total de três mulheres que atuam no setor, por meio de plataformas digitais. Foram escolhidas essas mulheres por conta do contato já existente entre elas e alguns de nossos docentes. Ressalta-se que as identidades dessas mulheres serão confidenciais e foi assegurado o sigilo de suas participações, logo, as entrevistadas serão identificadas nesta pesquisa como entrevistada (entrevistada 01, entrevistada 02 e entrevistada 03).

3. A INSERÇÃO DA PRESENÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com Souza (2005, p. 74):

Inicialmente, falar em mulher é bifurcar-se em dois parâmetros de fundamental importância no mundo moderno, quer dizer, é vê-la pelo lado romântico de Julieta; das criações de Vinícios de Moraes; de Pablo Neruda; e, muitos outros que a encantaram em prosas e versos. Do mesmo modo, é imprescindível observar a mulher pelo lado de sua integração na sociedade, conquistando espaço e ajudando a construir um mundo sem discriminação, onde homens e mulheres se completam na busca de um bem-estar conjunto, todos numa só união. Neste sentido, a mulher deve seguir os dois caminhos, o de ser feminina-mulher-mãe e o de ser agente social, econômico e político. Uma mulher participativa, trabalhadora e que quer contribuir para a evolução dos tempos, como um ser humano que pensa, tem que ter forças e deve ser útil à sociedade.

Desde o princípio da civilização humana, as mulheres vêm tentando conquistar seu espaço no mercado de trabalho. Durante a maior parte da história, sempre houve uma imposição vinda das figuras masculinas que usavam sua força física para manter tudo funcionando conforme ordenavam (SOUZA, 2005).

Mesmo diante de pensamentos preconceituosos e machistas, o gênero feminino sempre esteve presente em todos os momentos marcantes do passado do Brasil. Como por exemplo, as Cruzadas, que aconteceram entre os séculos XI e XIII (PERNOUD, 1993).

Pernoud (1993, p. 24) afirma que foi uma mulher quem primeiro contou a grande agitação das Cruzadas, que abalou de maneira tão profunda o Ocidente e o Oriente Médio; e a escritora assinala, desde as primeiras linhas de sua narrativa, a presença das mulheres.

Como aponta Pernoud (1993, p. 32):

Muitas mulheres dela participam, e isso parece natural a todos. Algumas não hesitam em envergar a cota de malhas, o capacete e em manejar a espada [...]. [...] A maioria delas serve, contudo mais como auxiliar do que como combatente, ocupando-se por exemplo em fornecer água e cuidar dos feridos.

Ainda segundo Pernoud (1993) em todas as circunstâncias, as mulheres desempenham um papel importante, e em todos os níveis.

Ou seja, elas sempre participaram e estiveram presentes, o que ocorre é que elas não apareciam, não eram lembradas ou muitas vezes, eram ocultadas dos fatos.

Nesse sentido, Fernandes (2019) aponta que durante muito tempo a sociedade acreditava que o gênero masculino era o único provedor das necessidades familiares. A mulher era associada ao universo privado, responsável em preparar refeições, dar atenção às pessoas doentes, cuidar dos filhos e entre outras tarefas da casa.

As poucas mulheres que trabalhavam nessa época, portanto, eram viúvas ou solteiras. Afinal, elas precisavam ter algum tipo de sustento. As principais atividades realizadas por elas eram relacionadas a artesanato e à culinária (FERNANDES, 2019).

No campo do intelecto, a maior parte do gênero feminino não tinha o direito de aprender a ler, escrever, estudar e se profissionalizar. Foi apenas em 1879 que o governo imperial permitiu, condicionalmente, a entrada feminina nas faculdades (FERNANDES, 2019).

De acordo com Hashimoto e Simões (2012, p. 08), a participação da mulher no mercado de trabalho deu-se de forma crescente entre as décadas de 1920 e 1980, acompanhando o processo de urbanização e industrialização da sociedade brasileira. Entretanto, Coelho (2016, p. 22) ressalta que mesmo as mulheres realizando trabalhos iguais aos dos homens, elas estavam sujeitas a salários inferiores, jornadas de 14 a 16 horas por dia, em ambientes insalubres, e ainda, o dever de cumprir as tarefas domésticas e cuidar dos filhos.

Segundo Stelamaris Ost (ÂMBITO JURÍDICO, 2009):

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

Um dos pretextos masculinos para tal diferença é de que não havia a necessidade de mulheres ganharem mais, pois elas tinham quem as sustentassem. No caso, os próprios homens (STELAMARIS OST, 2009).

Neste momento, as ideias socialistas se fortaleceram, de modo que o movimento feminino pela luta de direitos se fortificou como um aliado do movimento operário (SILVA et al., 2021).

Segundo González (2010, p. 50):

Conscientes da situação de inferioridade e opressão que as mulheres sofriam na sociedade e na família, e de que a posição delas havia piorado com seu acesso ao trabalho remunerado, os socialistas faziam coincidir as causas das mulheres com as do proletariado já que, segundo suas teorias, a solução de todos os problemas de ambos os grupos estava na futura sociedade socialista, na qual a propriedade privada dos meios de produção, raiz de todos os males da sociedade capitalista, seria eliminada. Portanto, para que as mulheres participassem na luta proletária e para que a revolução socialista fosse bem-sucedida – promessa de um futuro portador de esperanças para mulheres e operários –, era necessário incluí-las nos programas dos partidos socialistas e desenvolver um intenso trabalho de agitação e educação política entre elas, educação a que as mulheres jamais tinham tido acesso.

González cita ainda que (2010, p. 52):

O que as mulheres buscavam no socialismo era o reconhecimento e o respeito a seus direitos, bem como o instrumento que as conduziria, junto ao restante da humanidade, à sua libertação. E, precisamente, o reconhecimento de um desses direitos, o direito de voto, foi o que inspirou o Dia Internacional da Mulher.

Entretanto, embora a maior parte da história escrita e oral remeter o Dia Internacional das Mulheres ao acontecimento do dia 08 de março de 1857, no qual 129 operárias morreram carbonizadas em um incêndio ocorrido nas instalações de uma fábrica têxtil na cidade de Nova York, ou então relacionar a outra história que também remonta a um incêndio que de fato aconteceu em Nova York, no dia 25 de março de 1911, na *Triangle Shirtwaist Company* que vitimou 146 pessoas, 125 mulheres e 21 homens, a verdadeira origem e construção dessa data está associada a uma série de acontecimentos (EVA BLAY, 2001).

Para Eva Blay (2001, p. 601), a data tem sido alvo de controversas e confrontos. Enquanto há apropriações de seus significados como data festiva de uma comemoração “despolitizada” da feminilidade, a data também relembra o combate histórico dos movimentos feministas:

O dia 8 de março é dedicado à comemoração do Dia Internacional da Mulher. Atualmente tornou-se uma data um tanto festiva, com flores e bombons para uns. Para outros é lembrada sua origem marcada por fortes movimentos de reivindicação política, trabalhista, greves, passeatas e muita perseguição policial. É uma data que simboliza a busca de igualdade social entre homens e mulheres, em que as diferenças biológicas sejam respeitadas, mas não sirvam de pretexto para subordinar e inferiorizar a mulher (BLAY, 2001, p. 601).

Alexandra Kollontai (1982, apud GONZÁLEZ, 2010), reflete sobre o Dia Internacional das Mulheres: “esse devia ser um dia de solidariedade internacional na luta por objetivos comuns e um dia para revisar a força organizada das mulheres trabalhadoras sob a bandeira do socialismo”.

A Primeira e a Segunda Guerra Mundial (1914 a 1918 e 1939 a 1945), declararam de fato a inserção do gênero feminino em todos os setores do mercado de trabalho. A ida dos homens para os campos de batalha durante as guerras, transferiu para as mulheres a responsabilidade de gerenciar os negócios das famílias e sustento do lar (BORGES e FERNANDES, 2021, p. 16).

Passados os confrontos das guerras, muitos homens que eram chefes de famílias haviam falecido, e, dos sobreviventes, muitos foram mutilados e impossibilitados de retornarem ao trabalho. Foi nesse momento, conforme Nogueira (2010), que as mulheres se sentiram na obrigação de deixarem a casa e os filhos para levar adiante os projetos e o trabalho que eram realizados pelos seus maridos.

Porém, a realidade mais comum do período era a de famílias humildes, em que o trabalho dos homens não era suficiente para sustentar a casa e muitos deles estavam lutando na guerra. “Por essa realidade, a mulher partiu para o mercado de trabalho como empregada, lavadeira, cozinheira, cuidadora de idosos, telefonistas e secretárias ou dentro dos comércios (NOGUEIRA, 2010).” Os assédios e preconceitos se tornaram constantes e o corpo feminino era infinitamente sexualizado. O salário

para as mulheres chegava a ser 70% menor do que o dos homens na época, de acordo com o estudo publicado pela empresa *Safespace* (2021).

No século XIX, muitas mudanças ocorreram na produção e organização do trabalho feminino, à medida que o sistema capitalista se consolidava. Com o desenvolvimento da tecnologia e o rápido crescimento dos equipamentos industriais, grande parte da força de trabalho feminina foi transferida para as fábricas. Desde então, algumas leis em favor das mulheres foram implementadas (HASHIMOTO e SIMÕES, 2012, p. 9).

A primeira Constituição a tratar do tema foi a do México, em 1917:

O art. 123 da referida norma estabelecia jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho (MARTINS, 2012, p. 09).

A segunda Constituição a versar sobre o assunto foi a de Weimar, de 1919:

Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho (MARTINS, 2012, p. 09)

Em 19 de agosto de 1842, as mulheres foram proibidas de trabalhar em subterrâneos na Inglaterra. Em 1844, sua jornada de trabalho foi limitada a 10 horas e meia, e aos sábados deveria terminar antes das 16h30min. Ainda na Europa, temos a França que em 1848 promulgou leis para proteger o trabalho feminino. Na Alemanha, o Código Industrial de 1891 já tratava do tema, estabelecendo alguns padrões mínimos (COELHO, 2016, p. 24).

Coelho (2016, p. 24), dá ênfase também ao Tratado de Versalhes de 1919, “que estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres, presentes em

diversas Constituições atuais, inclusive no Brasil, que tem como objetivo o banimento da exploração salarial do trabalho da mulher”.

A inserção em massa da mulher no mercado de trabalho, nos séculos subsequentes, foi marcada por diversas mudanças no que diz respeito aos direitos da mulher enquanto cidadã. Algumas das transformações ocorridas foram: aquisição do direito ao voto, garantia ao livre acesso a todas as esferas da educação, direito de exercer funções nas mais variadas profissões, além da garantia aos direitos trabalhistas, como a equidade salarial e a licença maternidade (MARQUES, 2016).

O ano de 1975 foi decretado pela ONU (Organização das Nações Unidas) como “Ano Internacional da Mulher” e pouco a pouco a ideia de que a mulher representava o sexo frágil passou a degradar.

Ao final do século XX, Castells (1999) relata que a base familiar patriarcal passou a ser contestada pelos processos de transformação do trabalho feminino e da conscientização da mulher. O autor atribui esses acontecimentos à transformação da economia e do mercado de trabalho, associada à abertura de oportunidades para as mulheres no campo da educação. As transformações tecnológicas ocorridas na biologia, farmacologia e medicina possibilitaram maior controle sobre a gravidez e a reprodução humana, e às transformações econômicas proporcionaram a entrada das mulheres no mercado de trabalho, desestabilizando os homens como provedores da família e levando o patriarcalismo à sua decadência e a rápida difusão de ideias em uma cultura globalizada.

Com a globalização e o crescimento econômico no mundo todo, o mercado de trabalho expandiu de forma que, sem a participação de todas as pessoas, a engrenagem não funcionaria. Muitas mulheres passaram a sustentar suas famílias, trabalhar em diferentes áreas do mercado e possuir os próprios planos de carreira. A elevação do seu nível educacional e a redução do tamanho da família - além das necessidades econômicas de contribuir para o orçamento familiar - fizeram da mulher um elemento fundamental no desenvolvimento das nações. Essa evolução fez com que suas características fossem se alterando, passando a ocuparem postos de trabalho tidos como masculino (CASTELLS, 1999).

3.1 A EVOLUÇÃO DA PRESENÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

Há muito tempo as mulheres lutam buscando alcançar o mesmo nível de igualdade em relação aos homens, porém, é apenas no século XX, com a entrada da figura feminina no mercado de trabalho que esse movimento se intensifica. A industrialização e o aumento da necessidade de mão de obra favoreceram de forma significativa a presença das mulheres nas transações, mudando a estrutura da sociedade (SILVA et al., 2021).

É nesse momento que surgem os movimentos feministas, que também está atrelado a outros movimentos, como o movimento do proletariado, no qual o gênero feminino obteve uma importante atuação (SILVA et al., 2021). Dessa maneira, é possível observar como a mulher é importante na história, tendo como exemplo seu desempenho na Segunda Guerra Mundial. Mas, para podermos entender o papel da figura feminina e como foi conquistado, é importante ver como se iniciou esse movimento e por que dele ter iniciado, assim como a suas consequências.

A história da luta pelos direitos das mulheres pode ser contada em quatro partes, isto é, as quatro ondas do feminismo. A primeira onda ocorre no século XIX, junto com o movimento feminista, que buscava os mesmos direitos e liberdade que os homens, acreditando que o conseguiriam por meio da educação e de uma relação de igualdade dentro do casamento, esse pensamento vem ligado ao Renascimento (SILVA et al., 2021).

No entanto, foi somente durante o Iluminismo e a partir da Revolução Francesa que as mulheres começaram a pensar em si como iguais, através de ideias filosóficas de igualdade, liberdade e fraternidade, que inspiravam refletir sobre as suas próprias condições dentro da sociedade (SIQUEIRA e BUSSINGUER, 2020). Porém, após a Revolução Francesa, foi criado um documento denominado “direitos do homem e do cidadão” em que as mulheres não estavam inclusas, contendo apenas direitos garantidos aos ditos, aos homens e aos cidadãos. Logo, as mulheres que participaram intelectualmente e ativamente da revolução, passaram a reivindicar os mesmos direitos conferidos a eles (SILVA et al., 2021).

Neste contexto é válido citar os nomes de duas grandes pensadoras que participaram intelectualmente desse período da Revolução. Na França, Olympe de

Gouges, e na Inglaterra, Mary Wollstonecraft. Olympe de Gouges era escritora francesa, autora de um documento considerado o texto fundante do feminismo, denominado “Direitos da Mulher e da Cidadã”, em oposição ao documento dos homens, essa escritora tenta argumentar de várias formas, com a finalidade de convencer os leitores de que as mulheres teriam de usufruir os iguais direitos concedidos aos homens (DUARTE, 2003).

Já Mary Wollstonecraft, escritora inglesa da época, conhecida pelo livro “Uma Reivindicação pelos Direitos da Mulher”, considerada uma das escritas mais importantes, pois trata de uma sociedade que adota desigualdades e discriminação de gênero na esfera política, social, econômica e de educação (SILVA et al., 2021).

Segundo Pinto (2010), foi somente no século seguinte que as mulheres resolveram se juntar e elaborar um movimento feminista, conhecido como movimento das *suffragettes*, ou movimento das sufragistas. Essas mulheres se organizaram e montaram estratégias em busca dos seus direitos, porém, sem muitos resultados. O máximo que elas conseguiram foi serem ridicularizadas pelos homens, nos jornais e propagandas. Sem a compreensão da população machista, e sem ser ouvidas, as mulheres tornaram o movimento mais intenso, quebrando algumas propriedades e fazendo greves de fome, o que fez com que o movimento ganhasse mais visibilidade.

Nos Estados Unidos acontecia um movimento semelhante, buscavam direitos e igualdade enquanto lutavam junto aos homens a favor a abolição da escravatura (WEBER, 1964). A ex-escrava Sojourner Truth fez um discurso que foi extremamente importante, não só para o movimento das mulheres, mas também para o movimento negro:

Aqueles homens ali dizem que as mulheres precisam de ajuda para subir em carruagens, e devem ser carregadas para atravessar valas, e que merecem o melhor lugar onde quer que estejam. Ninguém jamais me ajudou a subir em carruagens, ou a saltar sobre poças de lama, e nunca me ofereceram melhor lugar algum! E não sou uma mulher? Olhem para mim? Olhem para meus braços! Eu arei e plantei, e juntei a colheita nos celeiros, e homem algum poderia estar à minha frente. E não sou uma mulher? Eu poderia trabalhar tanto e comer tanto quanto qualquer homem – desde que eu tivesse oportunidade para isso – e suportar o açoite também! E não sou uma mulher? Eu pari treze filhos e vi a maioria deles ser vendida para a escravidão, e quando eu clamei com a minha dor de mãe, ninguém a não ser Jesus me ouviu! E não sou uma mulher? (SANTOS e AZEVEDO, 2020, p. 24).

A segunda onda feminista acontece entre as décadas de 60 e 80. Direitos foram conquistados na maior parte dos países, porém, as mulheres eram iguais aos homens perante a lei apenas no papel, pois na prática essas igualdades não ocorriam. Sendo assim, esse movimento se preocupa em compreender por que ainda existe submissão das mulheres, será que elas seriam naturalmente inferiores aos homens e por isso não alcançavam na prática essa igualdade? Com isso, começa-se a questionar a ideia de mulher, de feminilidade (CAMPOI, 2011).

Nesse contexto, outros movimentos começaram a se espalhar pelo mundo e o mesmo aconteceu com o feminismo. O ano de 1975 foi marcado pela Primeira Conferência Mundial sobre as Mulheres, na Cidade do México, estruturada pela Organização das Nações Unidas (ONU), onde foi declarado o Ano Internacional das Mulheres, fortalecendo as lutas das mulheres feministas (SARDENBERG, 2016).

Uma das conquistas que merece destaque dentro desse processo de democratização, foi o controle sobre a fecundidade através da anticoncepção, no qual as mulheres defendiam a autonomia na escolha dos seus destinos relacionados à reprodução e controle do seu corpo. Dessa forma, o governo brasileiro instituiu a questão de planejamento familiar convocando o Ministério da Saúde (MS), que apresentou a proposta do Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher (PAISM), que abrangia todas as peculiaridades relacionadas à saúde da mulher de forma integral, em todos os níveis de saúde, e não apenas questões sobre concepção e contracepção (COSTA et al., 2006).

Em 1990 se inicia a terceira onda, a qual é marcada por questões mais específicas, como o movimento negro, movimentos homossexuais, lesbianismo, transexuais e entre outros (SILVA et al., 2021). Sendo assim, o movimento feminista conquistou os direitos sobre o seu corpo, fortificando valores através de lutas constantes que proporcionaram em discussão e ampliação desse tema, desenvolvendo outras políticas públicas, como sexualidade feminina, violência contra a mulher, direitos reprodutivos, programa de combate ao câncer de mama e colo de útero entre outros. Houve uma evolução de concepção e valores que eram discriminados, marginalizados e proibidos (SILVA, 2008).

Silva et al. (2021, p. 112) cita alguns dos avanços conquistados pelo gênero feminino na terceira onda:

Na atual conjuntura, as mulheres alcançaram a liberdade de expressão do pensamento, seu direito a voto, seu engajamento na política, assumindo cargos elevados na esfera do legislativo, judiciário e executivo, trabalhando ativamente em construções, como motoristas, arquitetas entre outras, ocupando diversos cargos e funções. Outro destaque foi o direito sobre o seu próprio corpo, a sua sexualidade o direito de decidir sobre a contracepção, esterilização, abortos previstos em lei e opção sexual. Foi através de um longo percurso, enfrentando diversas formas de discriminações, segregação, violência, na maioria das vezes inferiorizadas por uma sociedade machista, que esse movimento conquistou força e ganhou o seu espaço ao longo dos anos.

Inicia-se então, por volta de 2010, a quarta onda feminista, no qual é motivada pelo ativismo virtual ou o chamado ciberativismo (também conhecido como ciberfeminismo quando este for relacionado ao movimento feminista na internet). Além disso, a quarta onda traz uma diversidade de feminismos, o ingresso da interseccionalidade e a mobilização de coletivos (CASTRO, 2020).

O primeiro aspeto que será abordado a respeito dessa onda será a atuação nos meios digitais. Atualmente, não se pode negar a importância das novas tecnologias como forma de comunicação virtual, que possibilitou o ativismo digital/ciberativismo (PEREZ e RICOLDI, 2019).

Portanto, redes sociais e páginas *online* são meios de informação e comunicação via internet, através desses aplicativos e sites permite-se a dissipação de conhecimentos sobre as causas feministas, alcançando inúmeros públicos. Com isso, possibilitou-se ampliar as ideologias feministas como a defesa dos direitos de igualdade através de discursos virtuais, empoderando cada vez mais as mulheres e propiciando um novo mecanismo de fala. Além de possibilitar a ampliação de informações em grande escala de idealizações feministas, o mundo digital proporcionou a mobilização política das mulheres, que por meio das redes sociais são organizadas ações, reuniões, manifestações, protestos e divulgação dos resultados (PEREZ e RICOLDI, 2019).

4. OS PRECONCEITOS HISTÓRICOS E CULTURAIS QUE SEMPRE ESTIVERAM PRESENTES NA VIDA DAS MULHERES

Os papéis realizados pelos gêneros masculino e feminino na coletividade não são estabelecidos naturalmente, mas construídos socialmente e reproduzidos/reforçados das mais variadas maneiras, seja através do discurso ou das práticas estabelecidas como “normais” para cada gênero. É bastante comum que crianças tenham aprendido que certas atitudes são adequadas para cada um/uma a depender de seu gênero, bem como que há brincadeiras e brinquedos destinados a meninas e meninos (RODRIGUES e ROSSI, 2019, p. 95).

Nessa perspectiva, “desde a infância meninas e meninos recebem uma educação sexista” (CISNE, 2012, p. 160). Conforme Nascimento (2016, p. 298):

Educação sexista é entendida, não apenas como aquela que diferencia homens e mulheres, mas que transforma diferenças em desigualdades sociais naturalizadas como algo definido biologicamente pelos sexos. No tocante aos brinquedos, estes são assimilados aos papéis conservadores de gênero estabelecidos pelo patriarcado, como “casinhas”, jogos de panela, pratos, vassouras e bonecas similares a bebês reais, que expressam atividades reprodutivas, exercidas majoritariamente por mulheres. Já os brinquedos para meninos, por sua vez, estão associados ao espaço público e não mantêm nenhuma relação com a paternidade, tampouco com as atividades domésticas.

É na família que começa a “domesticação” de meninas e meninos, e assim vão sendo esboçados os papéis do que é ser homem ou mulher, nomeados a partir de supostas dissemelhanças biológicas. Nesses contornos, a família é a primeira instituição que nos coloca em contato com o mundo e, por meio dela, apreendemos a primeira forma de classificar e conceber o mundo (NASCIMENTO, 2016, p. 299). Moreno (1999, p. 14) ressalta: “a partir do momento em que nascemos, começamos a receber essa influência social que condicionará nossa maneira de ver e de estar no mundo”.

Sendo assim, e conforme citado por Chauí (1984), a família é organizada por relações de autoridade, de papéis distribuídos por sexo e idade, de deveres, obrigações e direitos, definidos tanto pelo sacramento do matrimônio quanto pelo casamento civil. Consolidam-se as imagens sexuais-sociais da mulher como mãe e

do homem como pai. Nesta, a mulher é construída como um ser frágil, sensível e dependente, numa curiosa inversão dos valores desses atributos.

Diante de todas as circunstâncias citadas acima, na carreira feminina esse cenário de toda a problemática que envolve as mulheres não é muito distinto, a maior parte continua sofrendo grandes disparidades em relação ao gênero masculino (CHAUÍ, 1984).

“Os desafios e escolhas que permeiam a jornada da mulher no âmbito do trabalho crescem ao passo que as mulheres vão evoluindo em sua carreira” (OLIVEIRA, 2020, p. 19). Em muitos casos, para ascender na carreira a mulher precisa realizar duas ou até três jornadas de trabalho (acúmulo de duas ou mais atividades): profissional, familiar e educacional. Nesse contexto, as mulheres encontram dificuldades em conciliar as tarefas do trabalho com as tarefas domésticas, o que pode ocasionar a sobrecarga de tarefas ou a desistência de uma das atividades (VIEIRA e AMARAL, 2013).

No ramo da tecnologia, uma pesquisa realizada pela *Yoctoo* (2021), empresa de consultoria especializada no recrutamento de talentos ligados a esse segmento, aponta que 81% das mulheres que trabalham com tecnologia já sofreram preconceito de gênero. Segundo a pesquisa, a luta para se tornar uma mulher de TI (Tecnologia da Informação) começa muito cedo, ainda na educação infantil. A grande maioria das meninas são desencorajadas a estudar matérias exatas, como física e matemática. As que desafiam as convenções sociais e se dedicam a essa área do conhecimento enfrentam grandes provações. Cerca de 43% afirmam sofrer preconceito na universidade, já que os cursos são majoritariamente masculinos. Mas, os maiores problemas estão mesmo no ambiente de trabalho.

Habitamos entender o mundo da ciência e da tecnologia sendo apenas dirigido por estudiosos e profissionais do gênero masculino. Mas, mesmo que as mulheres do passado não tenham tido as mesmas oportunidades dos homens para entrar nesses segmentos, algumas figuras femininas conseguiram não somente atuar como cientistas, como também se destacaram na história da tecnologia. Uma delas foi a Condessa de Lovelace, conhecida como Ada Lovelace - a matemática que criou

o primeiro algoritmo para ser processado por uma máquina, sendo a primeira programadora da história (GNIPPER, 2016).

Conforme Giordan (2021) outras grandes mulheres da história da tecnologia foram:

Hedy Lamarr, foi a inventora responsável pela tecnologia que permitiu enviar torpedos a distância durante a Segunda Guerra Mundial, alterando as frequências no rádio para enganar os inimigos. Sua invenção serviu de base para o desenvolvimento do transmissor *wireless* (o famoso *wi-fi*) e do *GPS*; Grace Murray Hopper foi a cientista da computação que inventou o *COBOL*, primeiro projeto de computador de negócios, que se originou do compilador de linguagens de programação também idealizado por ela. Chamada de "*Amazing Grace*", Hopper também foi a primeira pessoa a utilizar o termo "*bug*" para descrever um problema em um sistema de computador; Shirley Jackson foi a primeira mulher negra a conquistar o *PhD* do *Instituto de Tecnologia de Massachusetts* (MIT), uma das universidades mais concorridas dos Estados Unidos. Ela realizou uma pesquisa que originou algumas grandes invenções da tecnologia: fax portátil, telefone de toque, painéis solares, cabos de fibra óptica e alguns dos dispositivos por trás da chamada em espera e do identificador; Margaret Heafield Hamilton foi diretora da Divisão de *Software* no Laboratório de Instrumentação do MIT, que desenvolveu o programa de voo usado no projeto Apollo 11, a primeira missão tripulada à Lua. O *software* de Hamilton impediu que o pouso na Lua fosse abortado; entre outras figuras femininas proeminentes.

Conforme Barsted e Pitanguy (2011), a maternidade também é considerada como uma barreira para a carreira da mulher. Os estudos feitos pelos autores indicaram a dificuldade de ocupação feminina no mercado de trabalho no ano de 2009, onde as mulheres que possuíam filhos inferiores de 2 anos de idade, representavam apenas 57%, porém, quando comparadas a outras mulheres que possuíam filhos com idade superior a 2 anos, a porcentagem de ocupação feminina era de 70%. Compreende-se assim que, quando menor era a idade do filho, menor era a participação da mulher no mercado de trabalho, e quando maior a idade, maior era a participação delas.

As organizações em sua maioria consideram a maternidade como um ponto negativo no que diz respeito a seleção de candidatas, bem como a sua produtividade, consequências do seu afastamento no período de licença maternidade e acompanhamento ao longo do crescimento da criança (ABRAMO, 2007). Como citam Padilha e Silva (2021, p. 60):

A mãe – e os cuidadores de uma forma geral –, ao exercerem o cuidado com o outro desenvolvem habilidades singulares (como comprometimento, formas

de comunicação, gerenciamento do tempo e empatia), características estas muito desejadas pelas empresas. No entanto, há uma tendência dos empregadores em não contratar alguém que, mesmo com todas aquelas competências, vez ou outra dependerá de afastamentos remunerados e de horários especiais de cumprimento de jornada.

Essa cultura organizacional entre as relações de emprego e maternidade passou a ser modificada, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

Desse modo, se por um lado a legislação sobre licença-maternidade pode ter um reflexo negativo sobre as mulheres em idade fértil porque impõe custos sobre os empregadores, por outro, representa um benefício e desloca a oferta de trabalho para cima. Sendo um efeito positivo sobre os salários das mulheres, na medida em que a legislação proporciona um maior acúmulo de capital humano ao permitir que a trabalhadora evite se retirar da força de trabalho cada vez que engravida (CARVALHO et al., 2006).

Amaral e Vieira (2013, p. 02) analisam em suas pesquisas que, de acordo com o Censo Demográfico de 2000 (IBGE, 2000), a sociedade brasileira passou por profundas transformações demográficas, socioeconômicas e culturais nesses últimos 20 anos, que repercutiram intensamente nas diferentes esferas da vida familiar. As tendências que mais se destacaram quanto às formas de organização doméstica foram a redução do tamanho das famílias e o crescimento da proporção de lares sob a responsabilidade das mulheres, que passou de 18,1% em 1991, para 24,9% em 2000.

Esses dados apontam que a figura feminina está cada vez mais voltada para o espaço produtivo, o que pode ser percebido pela diminuição do número de filhos (a taxa de fecundidade decaiu de 5,8 filhos no ano de 1970 para 2,3 filhos nos anos 2000), o crescimento da presença feminina na População Economicamente Ativa - PEA (8% em 1940 e 46,4% em 2008) e a ampliação de sua escolaridade (IBGE, 2008). Sobre esse último indicador, no âmbito da PEA, constatou-se que em 1998, 29,2% das mulheres tinham onze ou mais anos de estudo, enquanto essa porcentagem entre os homens era de 20,2%. Por outro lado, entre os mais escolarizados de ambos os sexos (média de quinze anos de estudo), 85% dos homens e apenas 67% das mulheres ganhavam mais de cinco salários-mínimos (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2003; IBGE, 2000).

Algumas mulheres, no entanto, podem também sofrer assédio em seus ambientes de trabalho. O assédio moral como violência no trabalho é definido por Hirigoyen (2011, p. 65) como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Conforme Andrade e Assis (2018, p. 02):

Considerado uma violência perversa, o assédio moral engloba a desqualificação, o isolamento, a atribuição de tarefas de menor valor, a indução ao erro, o assédio sexual, a exclusão, as mudanças de horários e de atividades sem prévio aviso, abusos de poder etc.

O assédio sexual é definido por lei (art. 216-A do Decreto Lei nº 2.848) como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (BRASIL, 1940). Um levantamento produzido pela empresa de gestão de recursos humanos *Mindsight*, publicado pela revista CNN Brasil (2021), revelou que mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual do que homens em ambiente de trabalho, mas 97% das vítimas sequer denunciam o crime.

Para Andrade e Assis (2018), o assédio sexual intervém na integridade física e moral da trabalhadora e no desenvolvimento de sua carreira. Além disso, quando recusam situações com conotação sexual, são humilhadas e ficam constrangidas. Esta realidade é encontrada em todas as atividades profissionais e níveis hierárquicos: “as mulheres são simplesmente colocadas à margem ou assediadas e impedidas de trabalhar unicamente pelo simples fato de serem mulheres” (HIRIGOYEN, 2015, p. 102).

Andrade e Assis (2018), ainda comentam que outro ponto a ser debatido é a naturalização da violência. Em outras palavras, a educação sexista vivenciada pelas mulheres pode contribuir para que as humilhações sejam consideradas naturais. No entanto, há de se considerar a permanência das mulheres em trabalhos precários e vulneráveis para o sustento da família, o que faz que elas suportem as situações de violência, como aponta a pesquisa de Hirigoyen (2015).

Em conexão com o assédio, o machismo pode ser mencionado. Embora existam muitas definições, não é tão simples definir o que é machismo. No conceito de Arciniega et al. et al, (2008), “o machismo é o comportamento, expresso por opiniões e atitudes, de um indivíduo que recusa a igualdade de direitos e deveres entre os gêneros sexuais, favorecendo e enaltecendo o sexo masculino sobre o feminino”. No machismo existe um "sistema hierárquico" de gêneros, onde o homem está sempre em posição superior às mulheres. Ou seja, machismo é a falsa noção de que os homens são “melhores” que às mulheres (ARCINIEGA et. 2008).

Outro empecilho para a carreira da mulher é a desordem psicológica, também conhecida como “Síndrome da Impostora”. Segundo o Instituto de Psicologia (PATROCÍNIO, 2021):

A síndrome da impostora é uma desordem psicológica que, apesar de não ser classificada como doença mental, é bastante estudada. Essa síndrome afeta principalmente mulheres, e é caracterizada por pensamentos que reforçam a perda de confiança em si e a sensação de que o sucesso atingido não foi merecido.

De acordo com a pesquisa “Acelerando o futuro das mulheres nos negócios”, produzida no ano de 2020 pela KPMG (nomes dos principais membros-fundadores da rede, cujas iniciais formam o nome “KPMG” - Klynveld, Peat, Marwick e Goerdeler),

56% das entrevistadas que atuam em cargos de liderança temem que as pessoas ao seu redor não acreditem que elas são capazes de desempenhar suas funções. Ainda segundo o estudo, 57% das mulheres entrevistadas disseram que experimentaram a síndrome da impostora quando assumiram um novo papel de liderança ou ascenderam ao nível de executivas. Outras 47% revelaram que sofrem com a síndrome porque nunca esperavam alcançar o nível de sucesso que alcançaram.

Sendo assim, essa síndrome está diretamente associada às ideias que o patriarcado construiu sobre o gênero feminino, uma imagem que fortalece o machismo no pensamento social e contribui para a destruição da autoestima feminina. Dessa forma, a síndrome da impostora não reforça apenas o impacto psicológico que o machismo pode causar, mas também revela que se trata de uma questão social, sobre os estereótipos de gênero (PATROCÍNIO, 2021).

Desse modo, não basta somente repensar as questões de gêneros, mas também desvelar a raiz do problema. É preciso desconstruir socialmente os ditames da educação sexista, visando a ruptura com essa sociedade e a consolidação de uma nova sociedade igualitária entre ambos os sexos.

5. A LIDERANÇA FEMININA NAS ORGANIZAÇÕES

A palavra “liderança” reflete conceitos diferentes para diferentes pessoas, apresentando as mais variadas interpretações. Os pesquisadores então, passaram a definir liderança a partir de uma perspectiva individual, destacando os aspectos do fenômeno que lhes pareça mais significativo.

Segundo Bateman e Snell (2011, p. 16):

Liderar é estimular as pessoas a terem alto desempenho. É dirigir, motivar e comunicar-se com os funcionários, individualmente e em grupos. Liderar envolve o contato diário e próximo com as pessoas, ajudando-as a se orientar e inspirando-as a atingir as metas da equipe e da organização.

Bateman e Snell citam ainda que (2011, p. 17):

Nos livros didáticos mais antigos, a função liderança se restringia a administradores motivando os trabalhadores a trabalhar e a executar os planos da alta administração, cumprindo suas tarefas. Mas, hoje e no futuro, os administradores precisam ser bons em mobilizar as pessoas para que elas contribuam com ideias, usando seus cérebros de maneiras que não eram necessárias nem imagináveis no passado.

Ao decorrer do tempo, com o surgimento de novas pesquisas, foi possível descrever traços e características de líderes, e através disso, foram surgindo os estilos de liderança. Toda organização está sujeita a esses estilos, cada empresa utiliza o mais eficaz de acordo com seu líder e sua equipe (CHIAVENATO, 2003).

De acordo com Chiavenato (2003, p. 124), existem três formas mais famosas de os líderes gerenciarem. Estes referem-se diretamente à maneira como conduzem sua liderança e os liderados. São eles: liderança autocrática ou autoritária, liderança liberal e liderança democrática.

A liderança autocrática (autoritária) é aquele modelo onde o líder centraliza as decisões e impõe suas ordens a equipe, sem permitir que façam contestações. O líder é dominador e é “pessoal” nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada membro (CHIAVENATO, 2003).

O modelo da liderança democrática é diferente da anterior pois o líder reconhece, orienta e instrui os seus liderados, dando liberdade para que compartilhe

suas sugestões, ideias e opiniões e façam parte do processo de tomada de decisão (CHIAVENATO, 2003).

No modelo da liderança liberal (*Laissez-faire*), há liberdade total para as decisões grupais ou individuais, e mínima participação do líder. O líder não avalia a equipe nem controla os acontecimentos. Apenas comenta as atividades quando perguntado (CHIAVENATO, 2003).

Para Jogulu e Wood (2006, apud BORGES e FERNANDES, 2021) existem outros dois estilos básicos de liderança, a transacional e a transformacional. O estilo de liderança transacional é orientado para o trabalho padronizado, em que seu objetivo está intimamente ligado à troca de recompensas monetárias decorrentes das tarefas realizadas, com a intenção de melhorar o desempenho de seus seguidores. Por outro lado, o estilo de liderança transformacional é orientado para identificar o potencial de seus seguidores e influenciá-los a fazer mudanças capazes de gerar melhorias para a organização.

Os autores enfatizam que os estilos de liderança são associados a estereótipos de gênero, em que a liderança transacional é convencionalmente atrelada a características masculinas, como por exemplo, autoridade hierárquica, alto controle do líder, resolução analítica de problemas, determinação de objetivos e processos racionais de troca. Em contrapartida, a liderança transformacional é atrelada a características femininas, como por exemplo, cooperação, colaboração, baixo controle e solução de problemas, baseadas na intuição e racionalidade (JOGULU e WOOD, 2006; apud BORGES e FERNANDES, 2021)

Renesch (2003, p. 09) cita: “os homens são mais autoritários e transacionais e as mulheres são mais transformacionais. Os homens [...] usam mais o poder da posição; as mulheres apoiam-se em suas habilidades interpessoais”.

Dessa forma, o conceito de liderança pode variar de autores e dentro das organizações. Não existe um estudo que defina com exatidão o significado de liderança e seus estilos. Porém, é fato que as empresas buscam pela excelência e pelo seu crescimento, pois o setor apresenta-se cada vez mais exigente, encontrar pessoas eficazes, influentes e qualificadas tornou-se vital diante desse mercado globalizado. Para Tonani (2011, p. 07), “o conceito de liderança vem evoluindo e o

homem e a mulher de cada época vêm se tornando aquilo que as empresas têm para adaptar-se a estes novos conceitos”.

Assim sendo, uma das maiores discussões atualmente é se existe uma diferença na maneira de como o sexo feminino e masculino lideram, e em quais situações cada um deles é mais eficaz. Além disso, as mulheres estão sendo alvo de pesquisas das mais variadas formas, e a inserção do gênero feminino no mercado de trabalho vem aumentando significativamente nos últimos anos, “quebrando” a crença de que liderar é uma aptidão característica apenas do homem (TONANI, 2011).

Para Sandberg e Scovell (2013, p. 37):

Os cargos de liderança são na maioria ocupados por homens, e assim as mulheres não esperam alcançá-los, e esta passa a ser uma das razões pelas quais elas não os alcançam. O mesmo se aplica ao pagamento. Os homens, geralmente, ganham mais que as mulheres, e assim as pessoas esperam que as mulheres ganhem menos. E então elas ganham.

Segundo Adichie (2015, p. 16):

Se repetimos uma coisa várias vezes, ela se torna normal. Se vemos uma coisa com frequência, ela se torna normal. Se só os meninos são escolhidos como monitores da classe, então em algum momento nós todos vamos achar, mesmo que inconscientemente, que só um menino pode ser o monitor da classe. Se só os homens ocupam cargos de chefia nas empresas, começamos a achar “normal” que esses cargos de chefia só sejam ocupados por homens.

Em vista disso, analisamos, baseados em constatações de práticas dentro do mercado e em bibliografias disponíveis, que o ramo trabalhista tem enxergado na liderança feminina um conjunto de características que vem a atender positivamente as necessidades atuais (TONANI, 2011, p. 05).

Em um ambiente onde a concorrência torna-se cada vez mais acirrada, as empresas se viram impelidas a buscar estratégias que as tornem mais ágeis em suas tomadas de decisões, mais adaptáveis as constantes mudanças que com frequência são obrigadas a administrar e um ambiente mais flexível nas negociações com seus clientes internos. E elas tem encontrado nas lideranças femininas as características ideais que vão de encontro a estas necessidades (TONANI, 2011, p. 05).

Frankel (2007, p. 06), afirma que todas as mulheres são naturalmente líderes, e certas características exclusivas da mulher são o que faz a grande diferença no novo conceito de liderança que as empresas buscam atualmente. O autor diz ainda: “as pessoas desejam ser menos forçadas e mais influenciadas, menos criticadas e mais recompensadas, menos dirigidas e mais incluídas [...] características estas que as mulheres aprendem desde a infância”.

Na atualidade, as empresas estão em busca de líderes que façam diferença dentro da organização, não há mais espaço para o antigo chefe centralizador e simples distribuidor de tarefas. O mercado procura obter de seus líderes, competências que os aproximem de suas equipes de serviço e as motivem para trabalharem como um verdadeiro time, de forma íntegra e equilibrada (FRANKEL, 2007).

Fisher (2001, p. 236), apresenta a tese de que:

[...] os talentos naturais das mulheres, entre os quais inclui a apetência pelo trabalho em rede e pela negociação, a sensibilidade emocional e a empatia, a capacidade de conciliar diversas tarefas ou a facilidade de comunicação verbal, estão particularmente adequados à sociedade global do século XXI. O próprio crescimento e mudanças na sociedade atual - o aumento de serviços globais e de uma política comunicacional mais forte - conferem mais uma vantagem à mulher de hoje - os seus talentos naturais e capacidades são especialmente requisitados na era em que vivemos.

É pertinente ressaltar, assim como foi mencionado por Fisher (2001), que o líder atual precisa de suas habilidades emocionais assim como necessita de suas habilidades técnicas, pois da mesma forma que atua como um gestor de negócios, é de fato um gestor de pessoas também.

Desse modo, as empresas veem aperfeiçoando seus processos seletivos e aprimorando suas habilidades em identificar quais características um líder precisa ter para atender a estas necessidades (FISHER, 2001).

De acordo com estimativas realizadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil pode expandir sua economia em até R\$ 382 bilhões ao longo de oito anos se aumentar a inserção das mulheres no mercado de trabalho em um quarto até 2025.

Em entrevista à BBC Brasil (2017), a técnica da OIT em princípios e direitos fundamentais do trabalho, Thaís Dumê Faria, afirmou que o estudo atesta que é possível gerar riqueza por meio de inclusão social: "um país consegue se desenvolver numa situação de igualdade e justiça social e ganha também em relação a produtividade e PIB".

Renesch (2003, p. 09), destacou certas características que seriam a composição do estereótipo de liderança feminina:

Harmonia – se os homens são donos do “hemisfério esquerdo”, às mulheres cabe o “hemisfério direito”. Isso implica uma capacidade de ver o todo, aplicar a criatividade, raciocinar pela intuição etc. Delicadeza – mulheres foram educadas para serem gentis e delicadas. Cooperação – as mulheres foram criadas para “ajudar” na casa. Nas brincadeiras de infância (pular corda, brincar de casinha ou de boneca), cada uma tinha a sua vez. A menina boazinha era a que “ajudava a mamãe”. Pôr o grupo em primeiro lugar – as meninas sempre eram encorajadas a fazer-se queridas, por tantos quanto possível. O objetivo era ser a mais popular... se pensava em si mesmo era tida como “egoísta”. Se demonstrava prazer em “ganhar” recebia o rótulo de “exibida”. Maternalismo – fazer o papel de mamãe para as bonecas dizia o quanto era importante ser maternal. Tomar conta de crianças pequenas era, com frequência, a primeira experiência profissional.

Conforme os dados da pesquisa *Women in Business*, realizada pela *Grant Thornton International*, no ano de 2020 as mulheres ocupavam 34% dos cargos de liderança sênior (diretoria executiva) nas empresas inseridas no mercado brasileiro. O resultado correspondeu um crescimento de 9% em relação a 2019 e fez o país avançar para a 8ª colocação no ranking composto por 32 países, além de superar a média global (29%).

Nos resultados apontados, constata-se que a representatividade feminina na diretoria-executiva (CEO) seguiu fortalecendo e obteve 32%, contra 27% em 2019. Já na diretoria de operações (COO) houve queda, passando de 21% em 2019, para 16% em 2020 (GRANT THORNTON INTERNATIONAL, 2020).

Segundo uma pesquisa da organização *Catalyst (The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation on Boards)*, publicada no jornal O Globo em 2007 -, empresas que possuem três ou mais mulheres em seus cargos de direção apresentam um desempenho notavelmente melhor, em média, do que as outras.

A pesquisa avaliou o desempenho das empresas da lista *Fortune* (que reúne as 500 maiores corporações dos Estados Unidos) e a proporção de mulheres nas diretorias dessas empresas, entre os anos de 2001 e 2004.

Ainda segundo o site, Ilene H. Lang (2007), presidente da *Catalyst*, diz que as 132 empresas com maior número de mulheres em suas diretorias foram as que obtiveram melhores resultados, e as 129 companhias com menos mulheres na diretoria foram as que tiveram os piores resultados.

A matéria aponta, no entanto que “o estudo não prova que o melhor resultado se deve à maior presença das mulheres, mas abre a discussão sobre a participação feminina no mercado”.

Ilene H. Lang (2007), cita ainda que essa análise confirma mais uma vez a forte relação entre performance financeira corporativa e diversidade de gênero. E quando bem administrada esta diversidade, produz melhores resultados.

Para Romero (2009, p. 22):

Homens e mulheres que trabalham juntos levam para as organizações os seus valores, crenças e preconceitos, mas levam também desejos, frustrações, ideais e esperanças. Equipes, que a todo o momento, precisam negociar, decidir ou simplesmente realizar atividades juntas.

London (2008, p. 23), registrou uma comparação satírica que mostrava, de forma preconceituosa e machista, a distinção entre um homem e uma mulher de negócios:

Um homem de negócios tem agressividade; uma mulher de negócios faz muita pressão.

Um homem de negócios é detalhista; ela é chata.

Algumas vezes ele perde a paciência por estar muito envolvido em seu trabalho; ela é ranzinza.

Ele sabe como ir até o fim; ela não sabe quando desistir.

Ele permanece firme; ela é durona.

Ele é um homem que conhece o mundo; ela andou por aí.

Ele não tem medo de dizer o que pensa; ela é tagarela.

Ele toma alguns martinis devido à pressão excessiva do trabalho; ela se embriaga.

Ele exercita ativamente sua autoridade; ela é fanática pelo poder.

Ele subiu a escada do sucesso; ela conseguiu deslizar até o topo.

Ele é um chefe rígido; é duro trabalhar para ela.

No entanto, compreendemos que esta distinção entre um homem e uma mulher de negócios registrada por London, não é mais presente em nossa sociedade atual, uma vez que as empresas estão em busca de soluções alternativas para se diferenciarem no mercado competitivo e flexível. E esta busca vem de encontro com organizações muito mais receptivas ao exercício da liderança por parte das mulheres, na qual oferecem melhores condições para ter e manter a participação feminina em seus quadros. Como resultado, se reflete o crescimento acentuado das mulheres nas organizações (SOUSA et al., 2021).

5.1 A PARTICIPAÇÃO FEMININA EM CARGOS DE LIDERANÇA EM EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA

O termo “segregação” no mercado de trabalho, significa uma assimetria na contratação de trabalhadores pelas empresas, baseada em certas características, como sexo, cor, nacionalidade e qualificação profissional (BAHIA et al., 2009).

A constituição do mercado trabalhista é marcada pela segregação ocupacional de gênero. A segregação horizontal está relacionada à concentração de homens em relação às mulheres em determinadas categorias de trabalho, enquanto a segregação vertical está relacionada à concentração hierárquica de homens em relação às mulheres em cargos organizacionais (FERNANDEZ, 2019). Essas segregações podem representar diferenças nas características físicas, competências, habilidades e atitudes entre os gêneros: masculino/feminino. Essas disparidades dificultam que as mulheres sejam inseridas em determinadas categorias profissionais e dificultam o avanço para cargos de liderança (OLINTO, 2011).

Desde a infância, convivemos com a ideologia de gênero nos brinquedos, na qual as meninas devem brincar de casinha e boneca, e os meninos de carrinho e *videogame*. Essa divisão, considerada natural por muitos, reflete estereótipos de gênero construídos historicamente, que encarregam às garotas, desde cedo, a tarefas e interesses relacionados ao cuidado da casa (OLINTO, 2011).

Diante disso, essa tal divisão reflete nos modos de ser de homens e mulheres, influenciando escolhas futuras, inclusive as profissionais. A quebra desse padrão, o incentivo e o acolhimento desde a infância e adolescência, para que mulheres ocupem também esse posto, quando assim desejarem, é essencial para alcançarmos a igualdade de gênero no setor (OLINTO, 2011).

O público feminino é maioria no ensino superior brasileiro. Isso significa que mais mulheres têm a oportunidade de alcançar a formação profissional e assim, ter a inserção em melhores posições no mercado (OLINTO, 2011).

Em 2020, 838.152 mulheres adentraram em uma universidade e 518.339 concluíram a graduação, contra, respectivamente, 668.996 e 359.890 homens. Os dados, divulgados em fevereiro de 2022, são do Censo da Educação Superior 2020, elaborado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) e pelo Ministério da Educação (MEC).

Apesar do maior acesso, as mulheres brasileiras são minoria em áreas ligadas às Ciências Exatas. Elas representam apenas 13,3% dos alunos de Computação e Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e 21,6% dos cursos de Engenharia e profissões relacionadas. O retrato está presente na pesquisa Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, divulgada em março de 2021 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Esse desequilíbrio está ligado ao fato de que esses cursos e espaços de trabalho foram vistos, durante muitos anos, como voltados para o público masculino. Dessa forma, os desafios das mulheres na tecnologia já começam no acesso ao ensino superior, pois os cursos relacionados são majoritariamente masculinos. Essa disparidade também pode ser justificada pelo fato de que as mulheres são condicionadas a escolher profissões diferentes daquelas escolhidas pelos homens, em virtude dos padrões definidos pela segregação horizontal (FERNANDEZ, 2019).

Entretanto, uma pequena mudança tem sido vista em torno da representatividade feminina na área de tecnologia. Uma pesquisa de 2022 da Catho, mostra que o número de mulheres em cargos de tecnologia aumentou 2,1 pontos percentuais em relação ao ano passado. Nesse período, a presença feminina em cargos de tecnologia representava 21% e a masculina 78%. Nos dois primeiros meses de 2022, os números já demonstraram um avanço: as mulheres têm ocupado 23% dos postos nesse setor, e os homens 76% (CATHO,2022).

Se a mudança continuar nesse ritmo, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) acredita que, em dez anos, a participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro deve crescer mais do que a masculina em muitos segmentos - a ciência e a tecnologia são alguns deles (IPEA, 2019).

Não é tão simples mudar o cenário de desigualdade que persiste até hoje. Temos questões culturais já enraizadas, em que muitos ligam os cargos de tecnologia ao universo masculino, e existe uma série de preconceitos para que as mulheres não se insiram em tal profissão. Essa é uma das questões que mais dificulta o envolvimento do gênero feminino nesse mercado (FERNANDEZ, 2019).

Ocasionalmente, mulheres que desejam desenvolver carreiras na tecnologia são expostas a ofensas e julgamentos. Segundo a pesquisa *Women in Technology* (2021), da Michael Page (companhia especializada no recrutamento e seleção de profissionais de alta e média gerência, sendo uma das consultorias mais importantes

do Brasil e do mundo), as principais razões por trás do baixo número de mulheres líderes de tecnologia são:

38% – Falta de inscrições por parte das mulheres;
37% – Falta de oportunidades para as mulheres;
25% – Escassez de talentos femininos com o conhecimento exigido;
17% – Falta de experiência necessária para ocupar o cargo.
(WOMEN IN TECHNOLOGY, 2021, p. 04)

Como já citado anteriormente, é fato que existem barreiras para que pessoas do gênero feminino consigam se inserirem no mercado de trabalho, principalmente no setor de tecnologia.

Ainda conforme a pesquisa *Women in Technology* (2021), temos muitos anos de falta de equidade de gênero nas organizações para compensar, porém, quanto mais naturalizadas forem as práticas da inserção da mulher, maior será a participação do gênero feminino no setor de base tecnológica. É preciso, contudo, que os gerentes de recrutamento e os líderes seniores levem essas preferências em consideração para garantir uma contratação imparcial.

5.2 FATORES QUE DIFICULTAM O ACESSO DAS MULHERES A CARGOS DE LIDERANÇA EM EMPRESAS DE BASE TECNOLÓGICA

De acordo com a pesquisa realizada pelo Instituto *Thoughtworks* (entre o mês de novembro de 2018 e março de 2019), em parceria com a plataforma PretaLab, dentro das organizações, em 64,9% dos casos, as mulheres equivalem no máximo 20% das equipes de trabalho em tecnologia. Os principais cargos e áreas que ocupam são: desenvolvedoras, analistas, gerentes, project, tester e designers.

Esses principais cargos e áreas ocupados por mulheres na TI (Tecnologia da Informação) poderá crescer, pois conforme a ATN (Associação Telecentro de Informação e Negócio) de 2019, 36.300 mulheres formadas na área busca colocação no mercado de trabalho.

Assim sendo, nos últimos anos, foi averiguado um aumento progressivo da participação feminina dentro das organizações. Segundo dados apontados por Fontoura e Gonzalez (2009), a taxa de participação das mulheres passou de 54,15% em 2001 para 57,58% em 2008. Embora isso represente um avanço importante na inserção delas no mundo do trabalho formal, é preciso considerar as dificuldades para entrar no mercado de trabalho e nele permanecer.

Ao considerar os índices educacionais, as mulheres apresentam níveis de escolaridade mais elevados do que os dos homens. Segundo os dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) de 2009, enquanto 61,2% das trabalhadoras tinham o ensino médio completo, o percentual de homens com esse mesmo nível de estudo era de apenas 53,2%. Se considerarmos o percentual de mulheres ocupadas que possuem nível superior completo, elas somam 19,6%, enquanto os homens representam apenas 14,2%. Ainda que esses dados sejam pertinentes à mulher, maior nível de escolaridade não garante a elas equiparação salarial com os homens.

No entanto, o Censo realizado pelo PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) em 2008, verifica-se que as mulheres totalizavam somente 15% do corpo discente dos cursos relacionados a carreiras na área de Tecnologia da Informação. Além de tudo, o número de alunas que se formam nesses cursos também apresenta um fracasso preocupante: 79% das mulheres que ingressam para cursar essas faculdades abandonam o curso no primeiro ano.

O mesmo contraste se apresenta em relação aos salários recebidos por homens e mulheres dentro das empresas. De acordo com a pesquisa publicada pela Catho (2022), quando se trata de cargos de gestão na tecnologia, entre janeiro e fevereiro de 2021, a média salarial da mulher era de R\$7.950, enquanto a do homem ficava em R\$9.092. Em 2022, a média salarial feminina em cargos de gestão nessa área passou a ser de R\$8.339,90, enquanto a masculina foi para R\$9.267,82, permanecendo ainda maior.

Durante a Revolução Industrial, muitas trabalhadoras já passavam por essa disparidade salarial, e chegavam a receber salários até 60% menores que os dos homens. Nos dias de hoje, essa diferença mudou bem pouco desde a década de 70, pois as mulheres continuam ganhando 30% a menos do que os homens, mesmo que ambos sejam do mesmo cargo/profissão (COMMULHER, 2008).

A equidade salarial entre os gêneros: masculino/feminino também se altera à proporção que aumenta a idade entre eles com ensino superior completo, no início da profissão, começam ganhando parcialmente o mesmo salário. Já entre os homens com idade superior a 45 anos, eles saem na vantagem, uma vez que a diferença chega perto dos 40%. Em 1970, a média da remuneração das mulheres era de 50% do que os homens recebiam, em 2020 essa média subiu para 81%. Essa conclusão foi apontada a partir do estudo feito pela economista Laísa Rachter (2020), pesquisadora do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (Ibre/FGV). Ela comparou a presença de mulheres e os salários médios praticados no mercado de trabalho de todo o país desde 1970, com base nos dados do censo, entre 1970 e 2010, e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), para 2020.

No Brasil, leis específicas a favor da proteção das mulheres trabalhadoras demorou a existir, e isso devido ao momento em qual a sociedade vivia em meados dos séculos XX, que era uma cultura extremamente machista. A primeira legislação que de fato protegia a mulher com relação aos seus direitos trabalhistas surgiu no estado de São Paulo. A lei nº 1596, de 26 de dezembro de 1917, que alegava a Serviços de Saúde do Centro de Vigilância Sanitária que restringiu mulheres de trabalharem em indústria em seus nove meses de gravidez e no primeiro puerpério (período que decorre desde o parto até que os órgãos genitais e estado geral da

mulher voltem as condições normais). Já em âmbito federal o Departamento nacional de Saúde Pública decretou a lei nº 16.300, de 21 de dezembro de 1923, que estabelecia as mulheres que exercia suas funções em empresas e comércio um descanso de 30 dias antes e outros 30 dias depois do parto. Após estes períodos, passamos por várias trocas de constituições e leis até chegarmos ao que estamos atualmente, com uma drástica e visível melhora (SILVA, 2020).

Ainda conforme Silva (2020), apesar de alguns avanços que podem ser observados, ainda há um longo caminho a ser percorrer em relação as diferenças entre o gênero masculino e feminino dentro do mercado de trabalho.

6. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS QUALITATIVOS

O procedimento utilizado para a efetuação da pesquisa foi a entrevista, que nos possibilitou o acesso a informações relevantes para o trabalho através da experiência e da vivência das respondentes. A entrevista teve a finalidade de recolher dados a partir de fontes diretas (indivíduos) que conhecem, vivenciaram ou tem conhecimento sobre o tema ou situação.

As perguntas da entrevista são do tipo abertas e foram elaboradas conforme um roteiro de questões padronizadas e estruturadas. A entrevista foi construída com dez questões, para três voluntárias, de forma que as respondentes ficassem livres para responder a partir das suas percepções e experiências, enquanto profissionais femininas que atuam em empresas de base tecnológica.

Tabela 2 - Base de perguntas para as entrevistas.

1.	Qual seu nome completo e o cargo que você ocupa?
2.	Na empresa onde você atua, o tratamento e as possibilidades oferecidas para homens e mulheres são o mesmo? Caso sua resposta seja negativa, explique as diferenças apresentadas através de exemplos.
3.	Na sua opinião, quais são os maiores desafios que as mulheres enfrentam ao ocupar um cargo de liderança?
4.	Ao longo da sua carreira, você passou por alguns contratemplos por ser mulher?
5.	Na sua opinião, homens e mulheres têm as mesmas oportunidades e condições na carreira profissional nos ambientes organizacionais? Comente.
6.	Em relação a vida profissional e pessoal, você sente alguma dificuldade em conciliar essas duas coisas ao mesmo tempo? Comente.
7.	De que forma a empresa em que você trabalha reage em caso de situações pontuais, em que, por exemplo, você precisa se ausentar do trabalho por questões pessoais ou familiares?
8.	Na empresa onde você trabalha o plano de cargos e salários é o mesmo para homens e mulheres que ocupam cargos de liderança?
9.	Na sociedade atual, na sua opinião, como seria possível abrir mais espaços para a liderança feminina no ambiente organizacional?
10.	Você poderia nos contar um pouco da sua história de vida profissional?

Fonte: Próprios autores (2022).

A princípio foi perguntado para cada entrevistada qual cargo ocupam na área de tecnologia. A entrevistada 01 ocupa o cargo de Digital Business Manager, Tecnologia da Informação na empresa X, a entrevistada 02 ocupa o cargo de professora na área de informática em uma das unidades escolares do Centro Paula Souza, já a entrevistada 03 ocupa o cargo de Executiva de Vendas.

Quando questionadas se o tratamento e as possibilidades oferecidas para homens e mulheres nas empresas onde atuam são o mesmo, todas as entrevistadas responderam que as possibilidades são as mesmas, independente do sexo.

De acordo com a respondente 01, na empresa em que trabalha, os colaboradores tentam ao máximo promover a equidade entre mulheres e homens, deixando claro que o preconceito contra mulheres continua a desfavorecê-las em todos os sentidos, principalmente em áreas onde há a predominância masculina; por isso é importante se manter atualizado sobre o assunto de acordo com o contexto atual.

A entrevistada 02 comenta que também é tratada igualmente, uma vez que, para a entrada na instituição foi necessária uma avaliação de títulos e fazer uma aula teste para aprovação, o que avalia o desempenho da pessoa. Em seguida, a entrevistada 03 afirma que no ambiente em que ela está inserida, as possibilidades e o tratamento oferecidos tanto a homens quanto a mulheres são iguais.

Quando questionadas quais são os maiores desafios que as mulheres enfrentam ao ocupar um cargo de liderança, a entrevistada 01 acredita que o maior desafio de uma mulher dentro de uma corporação seria saber “militar” no momento mais adequado tendo respeito e ética, pois se posicionar sobre o assunto é importante, mas precisamos entender limites.

A entrevistada 02 responde que em seu ponto de vista, muitas acabam renunciando por conta da maternidade ou casamento, e que quando a mulher é solteira ou não tem algum desses requisitos para se preocupar, é mais fácil para ela continuar e evoluir nesse cargo. Já a entrevistada 03, acredita que não existe desafios para mulheres que ocupam cargos de lideranças e que isso vai de uma pessoa para outra, envolvendo o seu nível de conhecimento e habilidades.

Ao perguntar se ao longo de suas carreiras elas já passaram por alguns contratempos por ser mulher, a entrevistada 01 diz que já passou por vários contratempos (cantadas, assédio, *mansplaining*), mas é importante que com o passar do tempo aprendemos a lidar melhor com essas situações, porque infelizmente é um problema que muitas já passaram.

A entrevistada 02 aborda que ao longo da sua carreira, já passou por alguns contratempos, tais como: empresas que exigiam que o candidato fosse do gênero masculino ou que sua fala era desconsiderada, pois, não acreditavam em seu conhecimento e capacidade no assunto. Já a entrevistada 03 cita que também já passou por contratempos por conta de seu gênero, pois as pessoas dizem que pelo fato de ser mulher as coisas vão ser mais difíceis, porém isso não foi motivo para ela desistir.

Ao perguntar a opinião das entrevistadas sobre homens e mulheres terem as mesmas oportunidades e condições na carreira profissional nos ambientes organizacionais, a entrevistada 01 acredita que sim, pois atualmente temos maior diversidade e inclusões nas grandes organizações que acaba influenciando também as pequenas e médias empresas, porém muitas vezes pelos vieses inconscientes, as mulheres são prejudicadas em entender melhor sobre as oportunidades e, os homens a não entender que alguma postura dele está sendo machista.

Em seguida, a entrevistada 02 cita que no setor público as oportunidades são mais igualitárias, porém, no setor privado tudo depende da cultura da empresa e de quem contrata, isso em questão de oportunidade de trabalho, já no quesito de estudo e aprimoramento profissional, ela diz que hoje é mais igualitário. A entrevistada 03 acredita que ainda existem discriminações entre os gêneros feminino e masculino, como para cargos de motorista, construção ou um serviço mais braçal. Ela diz que nunca passou por essas situações, mas que conhecem pessoas que já passaram por isso.

Quando questionadas sobre a relação entre a vida profissional e pessoal, se sentem alguma dificuldade em conciliar essas duas coisas ao mesmo tempo, a entrevistada 01 afirma que temos uma pressão para dar conta de tudo e, no final, mesmo ela sendo feminista, prefere renunciar a alguns pontos para poder dar foco em alguns aspectos como a maternidade. Ela cita também que tenta conciliar estudos, trabalhar e fazer muitas coisas ao mesmo tempo, e que devido a sociedade atual, há

uma valorização do cansaço; quanto mais cansado, mais trabalhador e esforçado e mais merecedor do tal “sucesso”.

A entrevistada 02 comenta que sente dificuldade em conciliar ambas, mas para ela, isso é uma questão de organização de tempo e acrescenta que se ela soubesse administrar melhor suas atividades, ela não teria esse problema. Já a entrevistada 03 preferiu não responder sobre.

Quando questionadas de que forma a empresa em que trabalham reagem em caso de situações pontuais, em que, por exemplo, elas precisassem se ausentar do trabalho por questões pessoais ou familiares, a entrevistada 01 afirma que na posição em que trabalha atualmente há uma tranquilidade maior quanto a flexibilidade.

As entrevistadas 02 e 03 também comentaram nunca ter tido problemas quanto a isso, uma vez que as organizações em que trabalham são bem compreensivas nesses casos.

Ao perguntar se na empresa em que trabalham o plano de cargos e salários é o mesmo para homens e mulheres que ocupam cargos de liderança, ambas as entrevistadas afirmam que sim, mas o que acontece muitas vezes é mulheres não se vendo em posições de liderança.

Ao questionar como seria possível abrir mais espaços para a liderança feminina no ambiente organizacional, a entrevistada 01 afirma que é possível, mas precisa ser repensado, pois infelizmente todas as mulheres que tenham posições de liderança precisam fazer muitas concessões. Ela diz ainda que, quanto mais posição de liderança ou figura pública, mais “atacada” por premissas de que mulheres não servem para determinado cargo ou posicionamento, na qual se exige muito de uma mulher que tem diversas outras responsabilidades em outros âmbitos do que aos homens. “Infelizmente somos mais cobradas por beleza, por educação, por postura, por regras mil, infelizmente. E cada passo é mais vigiado e “cobrado” através inclusive de ferramentas que permeiam mais a este ataque como as redes sociais”.

Em seguida, a entrevistada 02 comenta que vê uma abertura maior a lideranças femininas e muitas mulheres abrindo seu próprio negócio e prosperando. A entrevistada também acredita que a sociedade precisa desconstruir a imagem de que

toda mulher só é totalmente feliz com família e trabalho, e considera que aquela que escolhe a carreira devia ser respeitada assim como a que escolhe ter família e que quem estiver sobre a tutela de uma liderança feminina, não sinta que ela é uma ameaça ou alguém mais maleável que uma liderança masculina. Já a entrevistada 03 comenta que todos os setores devem olhar habilidades e conhecimento, ao invés de sexualidade.

Por fim, as três entrevistadas relatam vagamente suas histórias de vida profissional. As respostas não foram colocadas no presente estudo por motivo de sigilo as participantes da entrevista.

7. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS QUANTITATIVOS

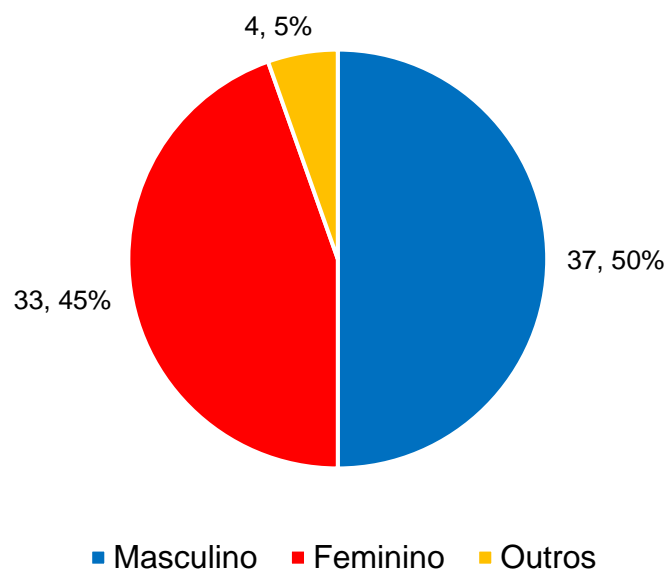
A pesquisa foi realizada por meio de um questionário virtual, disponibilizado em um link (por meio de um formulário *web* elaborado a partir do *Google Forms*) e encaminhado aos discentes da escola Etec Prof^o. Jadyr Salles – Centro Paula Souza. A pesquisa foi respondida durante o mês de agosto de 2022 e compreendeu no total 74 respostas.

Este questionário foi a ferramenta metodológica que norteou a pesquisa, sendo que sua elaboração visou discutir questões relativas à percepção dos discentes quanto a questão do gênero feminino em carreiras de liderança nos setores de tecnologia. Para a coleta de dados utilizou-se questões abertas e fechadas, buscando obter informações mais abrangentes sobre o assunto objeto de pesquisa.

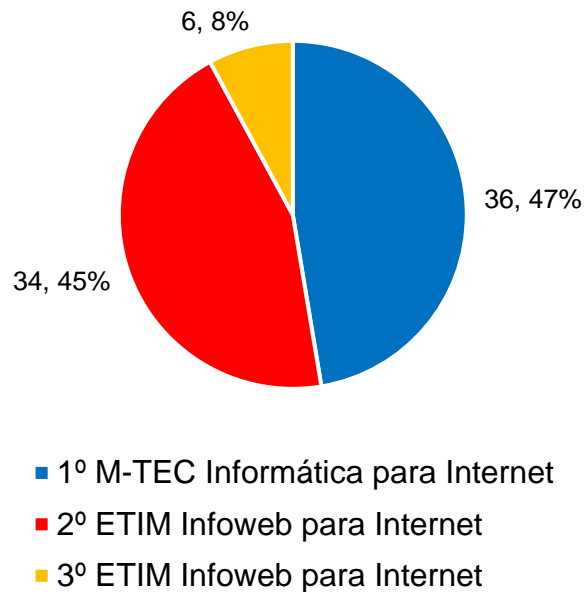
7.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Inicialmente para conhecer o perfil dos estudantes foram efetuadas as seguintes perguntas: “em qual gênero você se identifica?” e “em que série você se encontra?”.

Gráfico 1 - Em qual gênero você se identifica?



Fonte: Próprios autores (2022).

Gráfico 2 - Em que série você se encontra?

- 1º M-TEC Informática para Internet
- 2º ETIM Infoweb para Internet
- 3º ETIM Infoweb para Internet

Fonte: Próprios autores (2022).

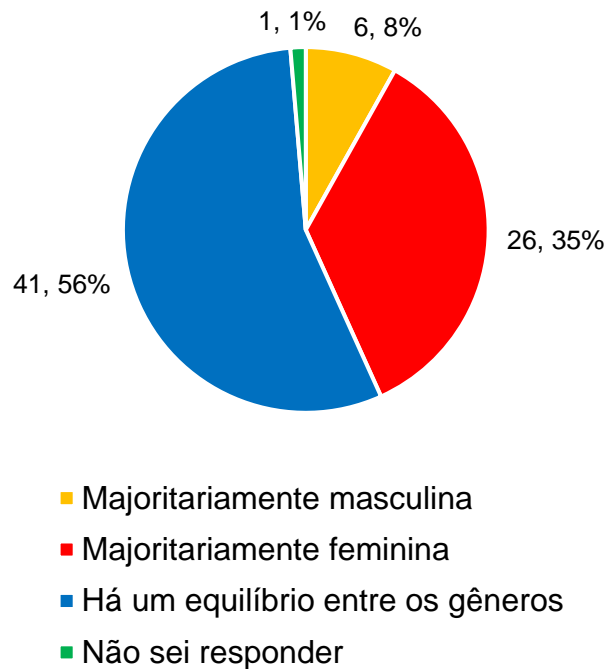
Do total de 74 discentes que responderam, 37,50% são do gênero masculino, 33,45% são do gênero feminino e 4,5% não se identificam com nenhum desses dois gêneros (sendo 33 meninas, 37 meninos e 4 outros).

Quanto a série em que se encontram, 36,47% dos estudantes cursam o 1º M-TEC Informática para Internet (sendo 17 meninas, 16 meninos e 3 outros), 34,45% cursam o 2º ETIM Infoweb para Internet (sendo 17 meninas e 16 meninos) e 6,8% dos estudantes cursam o 3º ETIM Infoweb para Internet (sendo 5 meninos e 1 outro).

7.2 QUESTIONÁRIO PARA OS DISCENTES DA ETEC PROFº. JADYR SALLES

Para aprofundar no tema deste estudo, foram apresentadas 12 questões com a finalidade de obter-se um parecer acerca do objetivo da pesquisa.

A terceira questão trata-se de uma análise a respeito das diferenças de gênero encontrada dentro das salas de aulas, sobretudo no curso de Informática. Com o objetivo de responder tal análise, foi levantado a seguinte pergunta: “a sala em que você estuda é?”.

Gráfico 3 - A sala em que você estuda é?

Fonte: Próprios autores (2022).

Quanto à predominância de gênero na escola Etec Prof^o. Jadyr Salles – Centro Paula Souza, 26,35% dos participantes informaram que a predominância é majoritariamente feminina (sendo 9 meninas, 15 meninos e 2 outros), enquanto apenas 6,8% dos participantes informaram que a predominância é majoritariamente masculina (sendo 5 meninos e 1 outro) e 41,56% responderam que há um equilíbrio entre os gêneros (sendo 23 meninas, 17 meninos e 1 outro), seguido por 1,1% de participante que não soube responder (sendo 1 menina).

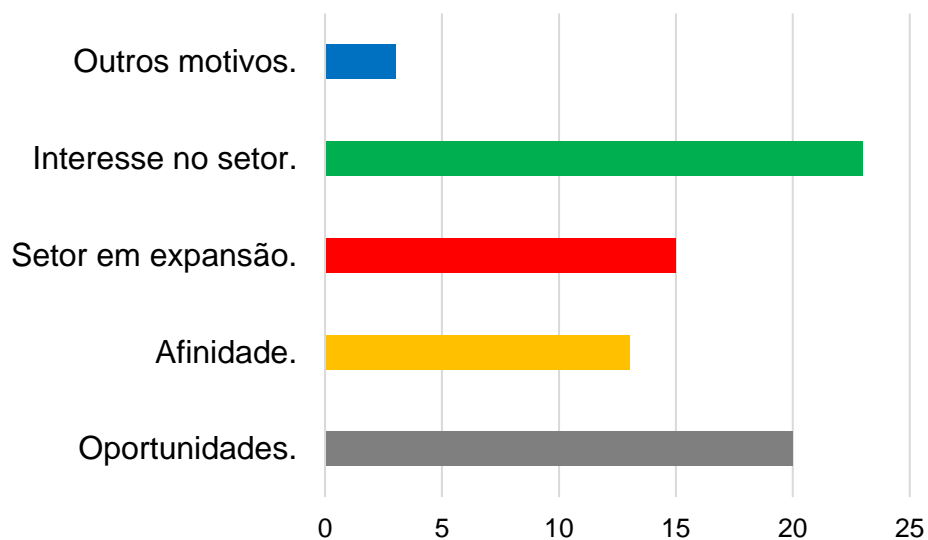
Buscando dados históricos da escola Etec Prof^o. Jadyr Salles, nota-se que a quantidade de meninas matriculadas na instituição apresenta-se intensificando com o passar dos anos. Em 2016, em uma sala com aproximadamente 30 alunos, apenas 12 meninas instituíam o 3^o ETIM de Informática. No ano de 2017, houve um aumento para 16 meninas. No entanto, no ano de 2018, essa quantidade cai, apenas 6 eram meninas. Em 2019, havia 11 meninas e nos anos de 2020 e 2021 apresentavam 9 meninas; atualmente, estão matriculadas 8 meninas na instituição.

Percebesse que nos anos de 2016 e 2017, houve um interesse maior pelo público feminino no ingresso do curso, este fator pode estar associado ao fato do curso

ser uma novidade na cidade. Porém, nos anos seguintes, foi possível perceber que houve uma diminuição da demanda por parte das mulheres, fato esse que talvez possa ser justificado pela caracterização do curso e a carreira ser predominantemente masculina.

A quarta questão buscou compreender: “o que te levou a escolher o curso de Informática?”.

Gráfico 4 - O que te levou a escolher o curso de Informática?

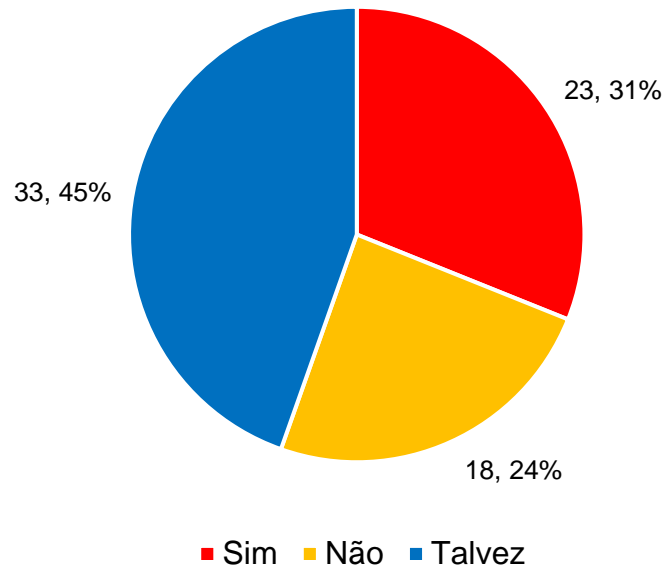


Fonte: Próprios autores (2022).

Essa questão demonstra as motivações que levaram os respondentes a escolher a área de tecnologia para estudar, sendo uma pergunta aberta. As respostas obtidas pelos participantes com maior incidência de escolhas foram: oportunidade que o setor pode oferecer e afinidade, seguido pelo setor estar em expansão (que poderia se caracterizar como uma oportunidade) e interesse no setor.

Por se tratar de uma questão aberta, os alunos puderam relatar sua própria realidade e os motivos que levaram a escolha do curso de Informática.

A questão cinco buscou a seguinte análise: “você pretende seguir alguma profissão relacionada ao curso?”.

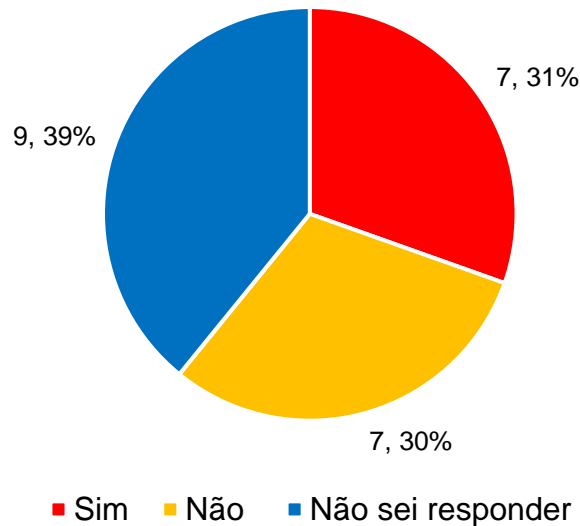
Gráfico 5 - Você pretende seguir alguma profissão relacionada ao curso?

Fonte: Próprios autores (2022).

Dos 74 respondentes, 23,31% dos alunos responderam que sim, que pretendem seguir alguma profissão relacionada ao curso de Informática (sendo 8 meninas, 12 meninos e 3 outros). Em relação ao restante, 18,24% respondentes afirmam que não pretendem seguir alguma profissão relacionada ao curso (sendo 9 meninas e 9 meninos). Em seguida, 33,45% dos alunos responderam que talvez possa seguir alguma profissão relacionada ao curso (sendo 16 meninas, 16 meninos e 1 outro).

Posteriormente, levando em consideração a opinião dos respondentes da questão cinco, têm-se a pergunta seis: “você acredita que encontrará dificuldades para se inserir no mercado de trabalho?”.

Gráfico 6 - Você acredita que encontrará dificuldades para se inserir no mercado de trabalho?



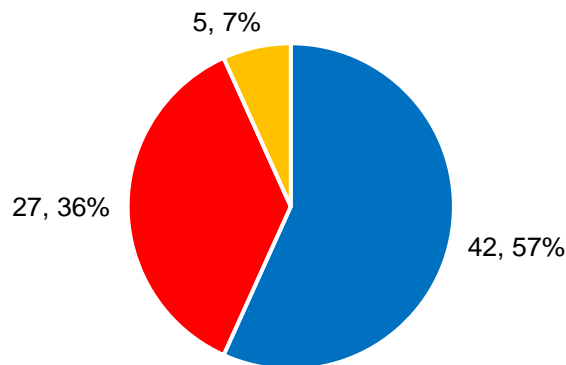
Fonte: Próprios autores (2022).

Dos 74 alunos, obteve-se 23 respostas, dentre elas, 9,39% alunos não souberam responder (sendo 3 meninas, 5 meninos e 1 outro), 7,31% responderam sim (sendo 3 meninas, 2 meninos e 2 outros) e 7,30% responderam que não (sendo 2 meninas e 5 meninos).

Com essa coleta de dados é possível observar que a desigualdade de gênero junto ao preconceito dentro da área de tecnologia vem diminuindo. Em vista que, os números de homens e mulheres que acreditam que poderão encontrar dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, são parcialmente semelhantes.

Diante da questão sete: “você deseja ou já desejou algum cargo de liderança em empresas de base tecnológica?”, obteve-se 74 respostas.

Gráfico 7 - Você deseja ou já desejou algum cargo de liderança em empresas de base tecnológica?



- Sim, eu sempre quis ser líder
- Não, eu ficarei satisfeito (a) com o cargo que conquistar
- Não, eu acho difícil alcançar um cargo de liderança

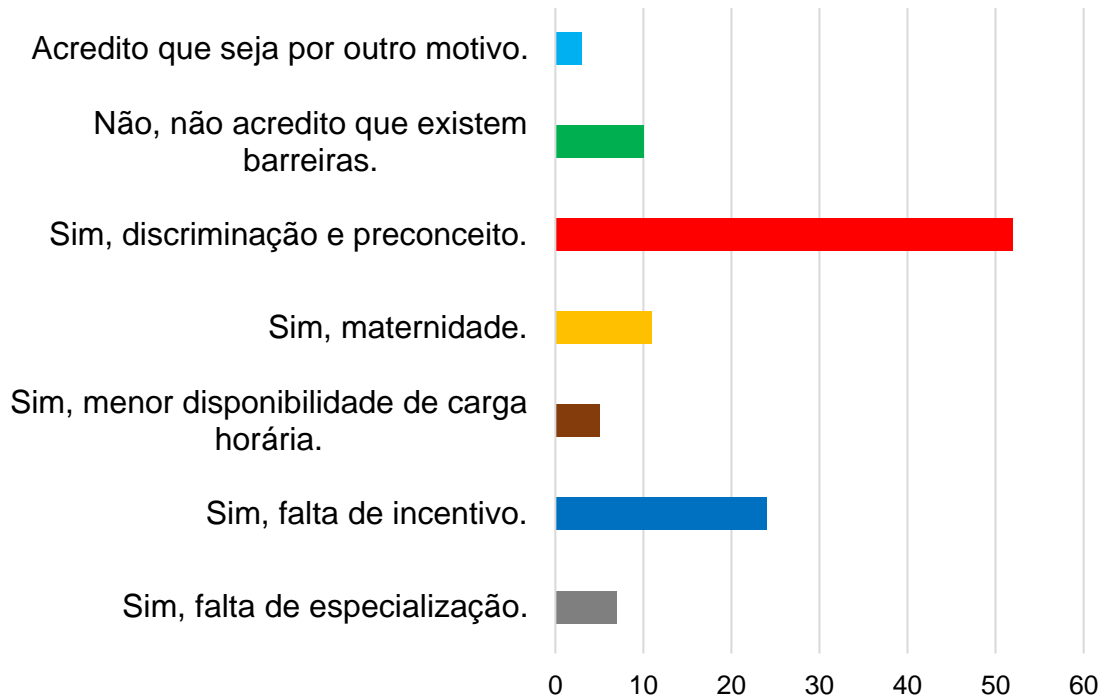
Fonte: Próprios autores (2022).

Dentre as respostas daqueles que responderam sim, eu sempre quis ser líder foram 42,57% alunos (sendo 22 meninas, 18 meninos e 2 outros), aqueles que responderam que não, eu ficarei satisfeito (a) com o cargo que conquistar foram 27,36% dos alunos (sendo 8 meninas, 18 meninos e 1 outro) e 5,7% dos alunos responderam que não, eu acho difícil alcançar um cargo de liderança (sendo 3 meninas, 1 menino e 1 outro).

Diante dos fatos abordados pela pesquisa, obteve-se a conclusão de que a maioria das pessoas almejam ter um cargo de liderança. No entanto, uma parcela dos que responderam, afirmam ficar satisfeitos com o cargo que conquistarão e a minoria acha difícil alcançar um cargo de liderança.

Já a pergunta oito aponta a seguinte questão: “você acredita na existência de barreiras que impeçam o alcance de cargos de liderança na área tecnológica?”. Essa questão tem o objetivo de demonstrar por meio da pesquisa realizada com os alunos de Informática, as dificuldades que eles consideram como barreira para que se alcance a liderança na área de tecnologia. Vale ressaltar, que os alunos que acreditaram haver mais de uma barreira nesse setor, puderam escolher mais de uma alternativa.

Gráfico 8 - Você acredita na existência de barreiras que impeçam o alcance de cargos de liderança na área tecnológica?

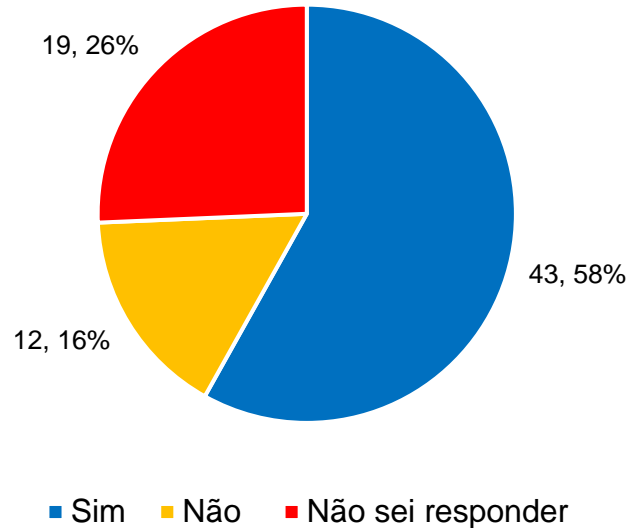


Fonte: Próprios autores (2022).

A partir das respostas obtidas, se dá a análise de que uma das principais razões das mulheres não ocuparem posições de liderança dentro das empresas é por fatores culturais já enraizados em nossa sociedade, como a discriminação e o preconceito e a falta de incentivo.

Na questão nove é realizada uma análise a respeito da seguinte opinião dos alunos: “você tem percebido alguma mudança na inclusão das mulheres no mercado de trabalho no setor de tecnologia?”.

Gráfico 9 - Você tem percebido alguma mudança na inclusão das mulheres no mercado de trabalho no setor de tecnologia?



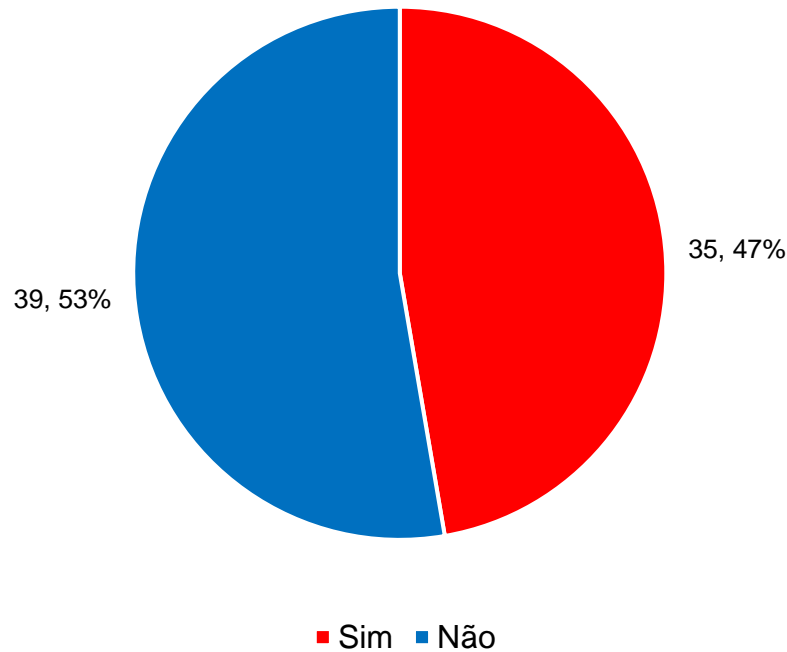
Fonte: Próprios autores (2022).

Quanto as respostas obtidas, 43,58% dos alunos responderam que sim, que perceberam mudanças na inclusão das mulheres no setor de tecnologia (sendo 19 meninas, 22 meninos e 1 outro), enquanto 12,16% responderam que não perceberam nenhuma mudança (sendo 3 meninas, 7 meninos e 2 outros) e 19,26% alunos não souberam responder (sendo 11 meninas, 8 meninos e 1 outros).

Diante dos fatos apresentados, pode ser percebido que a mentalidade das pessoas vem se modificando em relação a inclusão das mulheres no mercado de trabalho no setor de tecnologia, uma vez que essas mudanças estão começando a ser notadas.

Na pergunta dez buscou-se compreender a seguinte questão: “no seu dia a dia, você já presenciou uma mulher sendo prejudicada em seu ambiente de trabalho por conta de seu gênero?”.

Gráfico 10 - No seu dia a dia, você já presenciou uma mulher sendo prejudicada em seu ambiente de trabalho por conta de seu gênero?



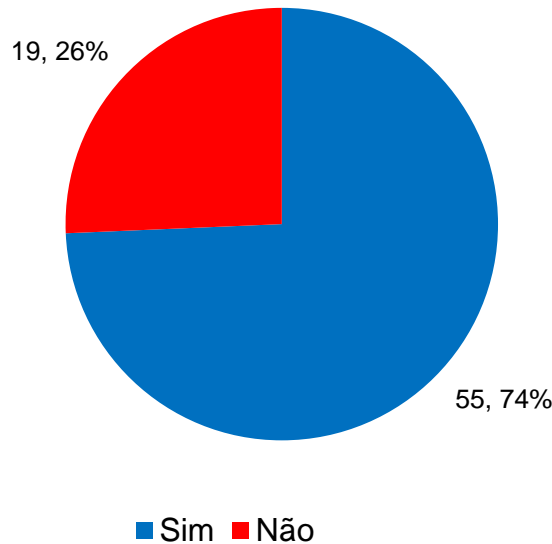
Fonte: Próprios autores (2022).

Através das respostas, foi possível observar que 35,47% dos alunos responderam que sim, que já presenciaram uma mulher sendo prejudicada em seu ambiente de trabalho por conta de seu gênero” (sendo 20 meninas, 14 meninos e 2 outros). Entretanto, 39,53% dos alunos responderam que nunca presenciaram (sendo 13 meninas, 23 meninos e 2 outros).

Diante disso, pode-se perceber que a quantidade de pessoas que já presenciaram uma mulher sendo prejudicada em seu ambiente de trabalho por conta de seu gênero, é menor em relação a aqueles que nunca presenciaram, o que pode ser considerado um grande avanço para as mulheres.

Na questão onze, obtêm-se a seguinte questão: “você considera a área de tecnologia predominantemente masculina?”

Gráfico 11 - Você considera a área de tecnologia predominantemente masculina?



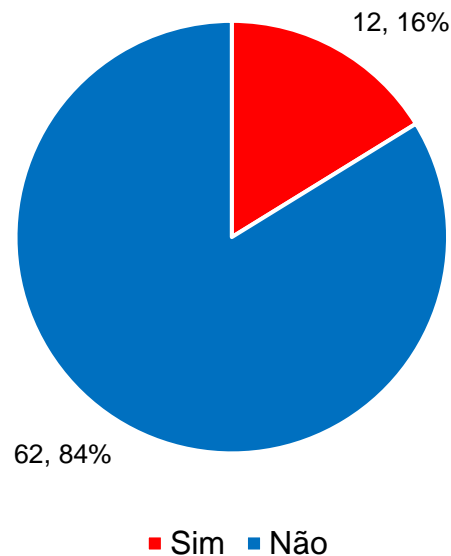
Fonte: Próprios autores (2022).

Quanto a consideração da área de tecnologia ser predominantemente masculina, 55,74% dos respondentes alegam que a área de tecnologia é predominantemente masculina (sendo 26 meninas, 26 meninos e 4 outros), enquanto 19,26% (sendo 7 meninas e 11 meninos) dos alunos alegam que a área de tecnologia não é predominantemente masculina.

Através da análise dos dados, é notório que a área de tecnologia é considerada predominantemente masculina na visão dos alunos da instituição Etec Prof^o. Jadyr Salles. Ou seja, apesar da maioria dos alunos terem percebido mudanças na inclusão das mulheres no mercado de trabalho, a grande parte ainda considera a área de tecnologia predominantemente masculina; e um dos motivos a ser citado para essa disparidade de predominância de gênero no setor, é a discriminação e o preconceito, como demonstra o gráfico 8.

A última questão tem como objetivo abordar a opinião dos respondentes com a seguinte pergunta: “você acredita que há diferença na liderança exercida por homens e mulheres?”.

Gráfico 12 - Você acredita que há diferença na liderança exercida por homens e mulheres?



Fonte: Próprios autores (2022).

A partir da análise dos dados, 62,84% dos alunos acreditam que não há diferença na liderança exercida por homens e mulheres (sendo 29 meninas, 30 meninos e 3 outros), em contrapartida, 12,16% acreditam que há diferença na liderança exercida por homens e mulheres (sendo 4 meninas, 7 meninos e 1 outro).

Aqueles que responderam que sim, que acredita que há diferença na liderança exercida por homens e mulheres, puderam expressar sua ideia através de uma questão aberta. Conforme a opinião da maioria dos alunos, para liderar algo são necessárias certas características, como: colaboração, empatia, sensibilidade e consenso. Qualidades essas que são associadas mais ao feminino.

De acordo com um dos respondentes: “o homem é diferente biologicamente da mulher, mesmo ambos conseguindo fazer o mesmo trabalho na questão de liderança, o homem pode ter um pensamento e uma visão diferente a de uma mulher, e vice-versa, então não podemos falar que um é melhor que o outro, tudo é relativo”.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo que tem como tema “liderança feminina: a luta pela igualdade das mulheres em cargos de tecnologia”, teve como intuito identificar porque a desigualdade entre os gêneros: masculino/feminino ocorre dentro das empresas de base tecnológica. Foi realizada através de pesquisas de referencial teórico, aplicação de entrevistas com mulheres que ocupam cargos de liderança e aplicação de questionário *online* com os alunos do curso técnico do eixo de tecnologia da escola Etec Prof^o. Jadyr Salles sobre a temática abordada, de forma a podermos compreender como a diferença de gêneros foi se modificando ao longo dos anos.

Para se atingir uma compreensão da análise dos desafios encontrados pelas mulheres para alcançar cargos de liderança em empresas de base tecnológica frente à desigualdade existente entre o gênero masculino e feminino, definiu-se oito objetivos específicos. O primeiro: identificar a inserção da presença feminina no mercado de trabalho. Verificou-se que desde o princípio as mulheres sempre estiveram presentes e participaram de diversos momentos históricos, mesmo com tamanha desigualdade e preconceito. Muitos direitos elas foram conquistando ao longo do tempo, assim como foi citado o Tratado de Versalhes de 1919, que estabeleceu o princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres.

Em seguida, o segundo objetivo específico: compreender a evolução da presença feminina no mercado de trabalho. A análise permitiu concluir que apenas no século XX as mulheres começaram a lutar pela busca da igualdade. No entanto, foi a partir da Revolução Francesa que as mulheres passaram a se ver como “iguais” ao gênero masculino. Nesse objetivo é relatado toda a evolução e conquistas das mulheres em busca da equidade de gênero, desde o antepassado até a contemporaneidade.

No objetivo três: relatar os preconceitos históricos e culturais que sempre estiveram presentes na vida das mulheres. Através das pesquisas, pode-se concluir que ainda hoje existem preconceitos históricos e culturais enraizados na sociedade atual, e esses são diversos. Há vários fatores que ainda impedem as mulheres de adentrarem no mercado de trabalho, mais especificamente no ramo da tecnologia, uma vez que a disparidade do gênero masculino/feminino é absurdamente notável.

Além disso, um fator que também pode estar relacionado a desigualdade de gênero dentro das organizações é devido a cultura organizacional das empresas. É natural que existem certos tipos de trabalho que são mais comuns para os homens, da mesma forma que existem certos tipos de trabalho que são mais comuns para as mulheres. Em outras palavras, é algo que desde o antepassado vem ocorrendo e é “cômodo” para as pessoas e empresas.

Ou seja, diante a esses pensamentos, deve-se haver uma evolução em relação a essas ideologias; as empresa também devem mudar esses comportamentos e não optar por contratar somente o gênero que é mais “comum” de realizar certa atividade, pois ambos os gêneros: masculino/feminino possuem capacitância.

O objetivo quatro diz a respeito: analisar a liderança feminina nas organizações. Em questão a liderança, pode-se perceber um avanço para as mulheres, visto que atualmente as empresas estão em busca de líderes que fazem diferenças dentro das organizações.

No objetivo específico cinco, tem-se a seguinte questão: identificar a participação feminina em cargos de liderança em empresas de base tecnológica. Através da análise do estudo, foi apontado que temos questões culturais já enraizadas em nossa sociedade, no qual muitos ligam os cargos de tecnologia apenas aos homens. Além de que existe uma série de preconceitos para que as mulheres não se insiram em tal profissão, demonstrando então, que essa é uma das questões que mais dificulta o envolvimento do gênero feminino nesse mercado, e como consequência, assumindo cargos de liderança.

No objetivo seis: descrever os fatores que dificultam o acesso das mulheres a cargo de liderança em empresas de base tecnológica. Pode-se perceber e foram citados diversos fatores que dificultam o acesso das mulheres a cargos de liderança em empresas de base tecnológica, ou seja, ainda hoje existem barreiras que dificultam as mulheres a chegarem em maiores posições, como a de líderes, por exemplo.

Já o objetivo sete: verificar as principais características percebidas no modelo feminino em empresas de base tecnológica. Foi-se entrevistado três profissionais femininas que atuam em empresas de base tecnológica. Quando questionadas se o tratamento e as possibilidades oferecidas para homens e mulheres nas empresas

onde atuam são o mesmo, todas as entrevistadas responderam que as possibilidades são as mesmas, independente do sexo. Porém, ao perguntar se ao longo de suas carreiras elas já passaram por alguns contratempos por ser mulher, todas comentaram ter passado por diversas situações. Pode-se concluir então, que apesar de avanços de igualdade serem notados nas organizações atuais, as mulheres ainda passam por muitos contratempos, apenas por serem mulheres.

Já o objetivo específico oito: analisar a perspectiva dos (as) alunos (as) que instituem o curso de informática da escola Etec Professor Jadyr Salles sobre a temática abordada. Através do estudo dos dados, foi percebido por meio do histórico escolar de alunos, que houve nos anos de 2016 e 2017, um interesse maior pelo público feminino no ingresso do curso, no qual este fator pode estar associado ao fato do curso ter sido uma novidade na cidade. Porém, nos anos seguintes, foi possível perceber que houve uma diminuição da demanda por parte das mulheres, fato esse que talvez possa ser justificado pela caracterização do curso e a carreira ser predominantemente masculina.

Com isso, a hipótese do trabalho de que a cultura patriarcal existente em nossa sociedade pode ser um fator que influencia a desigualdade de gênero: feminino/masculino dentro das organizações, principalmente nas diferenças salariais e nos acessos a cargos de liderança, se confirmou, uma vez que o presente estudo comprovou através de pesquisas de referencial teórico todas as barreiras e dificuldades que as mulheres enfrentaram até os dias atuais, propriamente por conta da cultura patriarcal enraizada no antepassado.

Sendo assim, a cultura patriarcal, os pensamentos preconceituosos e machistas, a educação sexista, os julgamentos como: frágil, sensível e dependente, as dificuldades em conciliar as tarefas do trabalho com as tarefas domésticas, a maternidade, os diversos tipos de assédios, a naturalização da violência, a síndrome da impostora, a segregação dentro do mercado de trabalho e entre outros fatores, são alguns dos exemplos a serem citados sobre quais são os desafios encontrados pelas mulheres para alcançar cargos de liderança em empresas de base tecnológica frente à desigualdade existente entre o gênero masculino e feminino.

Os instrumentos de coleta dos dados permitiram a comprovação dos fatos abordados, onde é notório a presença de dificuldades que as mulheres enfrentam, porém, como citado anteriormente, com uma significativa evolução da inserção da mulher no mercado de trabalho.

As autoras do presente estudo recomendam a continuidade dessa pesquisa a outras pessoas, uma vez que o mundo está em constante evolução e essa temática ser de grande importância para a sociedade.

REFERÊNCIAS

A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO: UMA LINHA DO TEMPO QUE VOCÊ PRECISA CONHECER. **Safespace**, 2021. Disponível em: <<https://safe.space/conteudo/a-mulher-no-mercado-de-trabalho-uma-linha-do-tempo-que-voce-precisa-conhecer>>. Acesso em: 18 jul. 2022.

ABRAMO, Laís Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** Orientadora: Prof. Maria Célia Paoli. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) - Programa de Pós-graduação em Sociologia, Departamento de Sociologia, Universidade de São Paulo. 2007. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/publico/TESE_LAIS_WENDEL_ABRAMO.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Sejamos todos feministas**. 1^o.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

ALVES, Ingrid. Pesquisa mostra que 81% das mulheres que trabalham com tecnologia já sofreram preconceito de gênero. **Yoctoo**, 2021. Disponível em: <<https://www.yoctoo.com/pt/blog/2021/03/baixe-agora-desafios-das-mulheres-de-ti-2021-infografico?source=google.com>>. Acesso em: 06 ago. 2022.

AMARAL, Grazielle Alves; VIEIRA, Adriane. A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 22, n. 02, pp. 403-414, jun. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902013000200012>. Acesso em: 07 ago. 2022.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 11, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMJs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 08 ago. 2022.

ARCINIEGA, Guillermo Miguel; ANDERSON, Thomas C.; TOVAR-BLANK, Zoila G.; TRACEY, Terence J. G. Para uma concepção mais completa do machismo: Desenvolvimento de uma escala tradicional de machismo e caballerismo. **Journal of Counseling Psychology**, v.55, n.1, pp. 19–33, 2008. Disponível em: < <https://doi.org/10.1037/0022-0167.55.1.19>>. Acesso em: 08 ago. 2022.

ATN – ASSOCIAÇÃO TELECENTRO DE INFORMAÇÃO E NEGÓCIOS. **Mulheres ocupam apenas 25% dos empregos de TI no país, aponta levantamento – Tecnologia**. ATN, 24 de abril de 2019. Disponível em: <https://www.atn.org.br/sem-categoria/mulheres-ocupam-apenas-25-dos-empregos-de-ti-no-pais-aponta-levantamento-tecnologia/>. Acesso em: 13 jul. 2022.

BAHIA, Luiz Dias; COELHO, Danilo; SILVA, Alexandre Messa; SOARES, Sergei. A evolução da segregação por qualificação profissional ao nível das firmas. **Texto para Discussão**, n. 1406. Rio de Janeiro, IPEA, jun. 2009, p. 7–20. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1406.pdf. Acesso em: 12 jul. 2022.

BARRETO, Ells. Mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual nas empresas do que os homens. **CNN Brasil**, Rio de Janeiro, nov. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/mulheres-sofrem-tres-vezes-mais-assedio-sexual-nas-empresas-do-que-os-homens/>. Acesso em: 08 ago. 2022.

BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott A. **Administração: Novo Cenário Competitivo**. 2º. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BLAY, Eva Alterman. **8 de março: conquistas e controvérsias**. Revista Estudos Feministas [online]. 2001, v. 9, n. 2, pp. 601-607. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ref/a/zSfcjFQPyGjGDwpR53pQcxc/?lang=pt>>. Acesso em: 24 jul. 2022.

BORGES, Mariane dos Santos; FERNANDES, Tássia Teixeira. **Liderança feminina e as dificuldades de ascensão na carreira em empresas de base tecnológica**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/228400>. Acesso em: 15 jul. 2022.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). **Censo da Educação Superior 2020: notas estatísticas**. Brasília, DF: Inep, 2022. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/notas_estatisticas_censo_da_educacao_superior_2020.pdf. Acesso em: 13 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 2.848**, de 07 de dezembro de 1940. Dispõe sobre o conceito de assédio sexual. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/28003933/artigo-216a-do-decreto-lei-n-2848-de-07-de-dezembro-de-1940>. Acesso em: 08 ago. 2022.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. **Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro: um retrato dos anos 1990**. In: MARUANI, M. e HIRATA, H. (orgs.). As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, 2003.

CAMPOI, Isabela Candeloro. O livro "Direitos das mulheres e injustiça dos homens" de Nísia Floresta: literatura, mulheres e o Brasil do século XIX. **História**, São Paulo, v. 30, n. 02, p. 196–213, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/his/a/rxXDkxX8hshjGT9vsDwbndx/?format=pdf&lang=pt#:~:text=Direitos%20das%20mulheres%20e%20injusti%C3%A7a%20dos%20homens%20foi%20o%20t%C3%ADtulo,no%20decorrer%20do%20s%C3%A9culo%20XIX>.

Acesso em: 28 jul. 2022.

CARVALHO, Sandro Sacchet; FIRPO, Sergio; GONZAGA, Gustavo. Os efeitos do aumento da licença-maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no Brasil. **Pesquisa e Planejamento Econômico – PPE**, Rio de Janeiro, v.36, n.3, dez. 2006. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3795>. Acesso em: 07 ago. 2022.

CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTRO, Priscila Rodrigues de. As lutas feministas e sua articulação pelas mídias digitais: percepções críticas. **Rev. Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 03, p. 459–469, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-02592020v23n3p459>>. Acesso em: 28 jul. 2022.

CHAUÍ, Marilena de Souza. **Repressão sexual: essa nossa (des)conhecida**. São Paulo: Brasiliense, 1984.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7^o. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CISNE, Mírla. **Gênero, Divisão Sexual do Trabalho e Serviço Social**. São Paulo: Outras Expressões, 2012.

COELHO, Nicolau Rafael Guimarães. **O trabalho da mulher e a proteção a maternidade**. 2016. 102 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016. Disponível em: <<https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/19762>>. Acesso em: 18 jul. 2022.

Conselho Municipal dos Direitos da Mulher. A mulher na política. **Commulher**, Santos, 7º Fascículo, 2008. Disponível em: https://www.santos.sp.gov.br/static/files_www/conselhos/COMMULHER/a_mulher_na_poltica.pdf. Acesso em: 25 jul. 2022.

COSTA, Ana Maria; GUILHEM, Dirce; SILVER, Lynn Dee. Planejamento familiar: a autonomia das mulheres sob questão. **Rev. Bras. Saúde Mater. Infant.** v. 06, n. 01, p. 75–84, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1519-38292006000100009>. Acesso em: 28 jul. 2022.

DUARTE, Constância Lima. Feminismo e literatura no Brasil. **Estud. av.**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 151–172, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300010>. Acesso em: 18 jul. 2022.

ELIAS, Juliana. Mulheres ganham 19% menos que homens – no topo, a diferença é de mais de 30%. **CNN BRASIL**, São Paulo, 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-19-menos-que-homens-no-topo-diferenca-e-de-mais-de-30/>>. Acesso em: 25 jul. 2022.

EMPRESAS COM MAIS MULHERES NA DIREÇÃO TÊM MELHORES RESULTADOS. **O Globo Economia**, 2007. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/empresas-com-mais-mulheres-na-direcao-tem-melhores-resultados-diz-estudo-4151412>. Acesso em: 14 jul. 2022.

FERNADES, Fernanda. A história da educação feminina. **MultiRio**. Rio de Janeiro, 07 mar. 2019. Disponível em: <<http://www.multirio.rj.gov.br/index.php/reportagens/14812-a-hist%C3%B3ria-da-educa%C3%A7%C3%A3o-feminina>>. Acesso em: 19 jul. 2022.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. **Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem?** Cadernos de Campo. Araraquara, n. 26, p. 79- 103, jan/jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951/8501>. Acesso em: 09 jun. 2022.

FERREIRA, Nadiajda. A mulher no mercado de tecnologia – Conquistamos muito, mas ainda estamos longe do ideal. **Rev. UOL**, 2015. Disponível em: <<https://gizmodo.uol.com.br/especial-a-mulher-no-mercado-de-tecnologia/#:~:text=O%20n%C3%BAmero%20de%20alunas%20que,o%20curso%20no%20primeiro%20ano>>. Acesso em: 25 jul. 2022.

FISCHER, Helen. **O primeiro sexo: como as mulheres estão a mudar o mundo**. 1º.ed. São Paulo: Presença, 2001.

FONTOURA, Natália de Oliveira; GONZALEZ, Roberto. Aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade. **Boletim Mercado de Trabalho**. Brasília: Ipea, n. 41, p. 21–26, 2009. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/4056>>. Acesso em: 24 jul. 2022.

FRANKEL, Lois P. **Mulheres lideram melhor que homens**. 2º.ed. São Paulo: Gente, 2007.

GIORDAN, Isabela. 11 mulheres que mudaram o mundo com as suas invenções. **Revista Quero**, 2021. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/revista/11-mulheres-que-mudaram-o-mundo-com-as-suas-invencoes>. Acesso em: 07 ago. 2022.

GNIPPER, Patrícia. Mulheres Históricas: Ada Lovelace, a primeira programadora de todos os tempos. **Canaltech**, 2016. Disponível em: <https://canaltech.com.br/curiosidades/mulheres-historicas-ada-lovelace-a-primeira-programadora-de-todos-os-tempos-71395/>. Acesso em: 07 ago. 2022.

GONZÁLEZ, Ana Isabel Álvarez. **As origens e a comemoração do dia internacional das mulheres**. São Paulo: Expressão Popular, 2010. Disponível em: <https://www.sof.org.br/wp-content/uploads/2010/03/Origens-Dia-Internacional-das-Mulheres-PAG-de-credito.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2022.

HASHIMOTO, Francisco; SIMÕES, Fatima Itsue Watanabe. **Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX**. Revista vozes do vale: Publicações Acadêmicas, v. 1, n. 02, p. 1- 25, 2012. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/126924>>. Acesso em: 18 jul. 2022.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. 8th ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2015.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero**: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de->

[genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=sobre](#). Acesso em: 13 jul. 2022.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. SIS 2009: em dez anos, cai de 32,4% para 22,6% o percentual de famílias vivendo com até meio salário mínimo per capita. **IBGE**, 2009. Disponível em: <https://censos.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/13730-asi-sis-2009-em-dez-anos-cai-de-324-para-226-o-percentual-de-familias-vivendo-com-ate-meio-salario-minimo-per-capita.html#:~:text=6%25...,O%20n%C3%BAmero%20de%20fam%C3%ADlias%20com%20rendimento%20familiar%20per%20capita%20de,de%20R%24%20415%20per%20capita>>. Acesso em: 24 jul. 2022.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Pesquisa mostra tendência de crescimento na participação do brasileiro no mercado de trabalho.** IPEA, 22 de maio de 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34752:pesquisa-mostra-tendencia-de-crescimento-na-participacao-do-brasileiro-no-mercado-de-trabalho&catid=10:disoc&directory=1. Acesso em: 13 jul. 2022.

KNOPP, Paul. Acelerando o Futuro das Mulheres nos Negócios. **KPMG Women's Leadership Summit**, Estados Unidos, 2020. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2021/03/Sindrome-da-Impostora.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2022.

LEGISLAÇÃO. Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002. Dispõe sobre empregada gestante e direito à licença-maternidade. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm>. Acesso em: 07 ago. 2022.

LODEN, Marilyn. **Liderança feminina: como ter sucesso nos negócios sendo você mesma.** São Bernardo do Campo, SP: Bandeirante, 1988.

MARQUES, Teresa Cristina Novaes. **A regulamentação do trabalho feminino em um sistema político masculino, Brasil: 1932-1943.** Revista Estudos Históricos, Rio de Janeiro, v. 29, n. 59, p. 667-686, 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/eh/a/nC7nYwNgQRRSJ9c65byvRx/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 22 jun. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28^o. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2012. Disponível em: <<https://direitom1universo.files.wordpress.com/2016/08/sc3a9rgio-pinto-martins-direito-do-trabalho.pdf>>. Acesso em: 18 jul. 2022.

MORENO, Montserrat. **Como se ensina a ser menina: o sexismo na escola.** São Paulo: Moderna; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1999.

MULHERES OCUPAM APENAS 25% DOS EMPREGOS DE TI NO PAÍS, APONTA LEVANTAMENTO – TECNOLOGIA. **Associação Telecentro de Informação e Negócios**, 2019. Disponível em: < <https://www.atn.org.br/sem-categoria/mulheres-ocupam-apenas-25-dos-empregos-de-ti-no-pais-aponta-levantamento-tecnologia/#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20Associa%C3%A7%C3%A3o,da%20a%20sociedade%2C%20avaliam%20especialistas>>. Acesso em: 24 jul.2022.

NASCIMENTO, Antônia Camila de Oliveira. A influência da ideologia patriarcal na definição dos brinquedos infantis. **Revista Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 37, p. 296 – 318, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.12957/rep.2016.25399>>. Acesso em: 05 ago. 2022.

NOGUEIRA, David Antonio. **A Evolução da Mulher no Mercado de Trabalho**. Orientador: Prof^a. Ms. Lenise Antunes Dias de Almeida. 2010. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Graduação) - Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, 2010. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0911301355.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2022.

OLINTO, Gilda. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no brasil. **Inclusão Social**, v. 5, n. 1, 2011. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/100456>. Acesso em: 13 jul. 2022.

OLIVEIRA, Thalita Michelle Bastos. **A liderança feminina em destaque no mercado de trabalho moderno**. Orientadora: Profa. Esp. Ana Cláudia Ferreira de Castro. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Administração, Faculdade Evangélica de Rubiataba, Goiás, 2020. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/17888/1/2020%20-%20TCC%20-%20THALITA%20MICHELLE%20BASTOS%20OLIVEIRA.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2022.

ONU - Organização das Nações Unidas. Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU. Disponível em: <https://www.un.org/>. Acesso em: 20 jul. 2022.

OST, Stelamaris. **Mulher e mercado de trabalho**. 2009. Trabalho de Conclusão de Curso - Bacharel em direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Santa Rosa. Doutoranda em Direito do Trabalho pela Universidade de León – Espanha. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 19 jul. 2022.

PADILHA, Silvania Saugo; SILVA, Alexandre Barbosa. Entre o texto e contexto: as relações de emprego da mulher no pós-maternidade. **Revista Processus de Estudo**

de Gestão, jurídicos e Financeiros, Cascavel, vol. 12, n.43, jul.-dez., 2021. Disponível em: <http://periodicos.processus.com.br/index.php/egjf/article/view/663/708>>. Acesso em: 07 ago.2022.

PATROCÍNIO, Patrícia. Síndrome da impostora. **Revista Psico. Usp**, São Paulo, maio, 2021. Disponível em: <https://www.ip.usp.br/site/noticia/sindrome-da-impostora/>. Acesso em: 08 ago. 2022.

PEREZ, Olívia Cristina; RICOLDI, Arlene Martinez. A quarta onda feminista: interseccional, digital e coletiva. In: Congresso Latino-americano de Ciência Política (ALACIP), 10, Monterrey, Nuevo León, México, 2019. Anais [...]. s. l.: ALACIP; Asociación Mexicana de Ciencias Políticas A.C. (AMECIP); Tecnológico de Monterrey, 2019. Disponível em: <https://alacip.org/cong19/25-perez-19.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2022.

PERNOUD, Régine. **A mulher nos tempos das cruzadas**. Campinas, SP: Papyrus, 1993.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio. Um Panorama da Saúde no Brasil: acesso e utilização dos serviços, condições de saúde e fatores de risco e proteção à saúde 2008. **IBGE**, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS%20-%20RJ/panorama.pdf>>. Acesso em: 24 jul. 2022.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Rev. Sociol. Polit.**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15–23, 2010. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782010000200003#:~:text=Palavras%2Dchave%3A%20movimento%20feminista

%3B,%3 B%20poder%3B%20mulheres%20e%20pol%C3%ADtica>. Acesso em: 29 jul. 2022.

PITANGUY, Jacquelin; BARSTED, Leila Linhares. **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010**. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres, 2011. Disponível em:<https://onumulheres.org.br/wp-content/themes/vibecom_onu/pdfs/progresso.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

PretaLab; [Thoughtworks](#). **#QUEMCOABR**, 2019. Disponível em: <https://assets-global.website-files.com/5b05e2e1bfcfaa4f92e2ac3a/5d671881e1161a6d2b8eb78b_Pesquisa%20QuemCodaBR.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2022.

RENESCH, John E. **Liderança para uma Nova Era**. 2^o.ed. São Paulo: Cultrix, 2003.

RODRIGUES, Michelle de Albuquerque; ROSSI, Maiane. **Menino brinca de boneca e menina brinca de carrinho? Refletindo questões de gênero na formação continuada e na sala de aula de educação infantil**. Extensão em Revista, n. 4, p. 94-100, mar. 2019. ISSN 2525-5347. Disponível em: <<http://periodicos.uea.edu.br/index.php/extensaoemrevista/article/view/1386>>. Acesso em: 05 ago. 2022.

ROMERO, Sonia Mara Thater. **Gestão da diversidade de gênero nas organizações**: estudo de casos múltiplos sobre homens e mulheres iguais nas desigualdades. Porto Alegre: Edipucrs, 2009. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=cLWOttVgwz0C&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 15 jul. 2022.

SANDBERG, Sheryl; SCOVELL, Nell. **Faça acontecer**: Mulheres, trabalho e a vontade de liderar. 1^o.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2013.

SANTOS, Kelly Cristine Martins dos; AZEVEDO, Nadia Pereira da Silva Gonçalves. Análise discursiva da posição sujeito das mulheres negras militantes reverberada pelo discurso de Sojourner Truth. **Policromias – Revista de Estudos do Discurso, Imagem e Som**, Rio de Janeiro, v. 05, n. 02, p. 11–35, 2020. Disponível em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/policromias/article/view/33589>>. Acesso em: 28 jul. 2022.

SARDENBERG, Cecília Maria Bacillar; TAVARES, Márcia Santana. **Violência de gênero contra mulheres: suas diferentes faces e estratégias de enfrentamento e monitoramento**. Salvador: EDUFBA, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/30347>. Acesso em: 28 jul. 2022.

SILVA, Elizabete Rodrigues da. Feminismo radical – pensamento e movimento. **Revista Travessias – Educação, Cultura, Linguagem e Arte**, v. 02, n. 03, p. 1–14, 2008. Disponível em: <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/travessias/article/view/3107>>. Acesso em: 28 jul. 2022.

SILVA, Joasey Pollyanna Andrade; CARMO, Valter Moura; RAMOS, Giovana Benedita Jaber Rossini. As quatro ondas do feminismo: lutas e conquistas. **Revista de Direitos Humanos em Perspectiva**, v. 07, n. 01, p. 101–122, 2021. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/direitoshumanos/article/view/7948>>. Acesso em: 28 jul. 2022.

SILVA, Leonardo de Araújo. **Desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho**. Orientador: Prof. Me. Marco Antônio Colmati Lalo. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado) - Curso de Direito da Universidade

Brasil, Campus Fernandópolis, 2020. Disponível em: <<http://conteudojuridico.com.br/open-pdf/phpgXqf5N.pdf/consult/phpgXqf5N.pdf>>.

Acesso em: 25 jul. 2022.

SIQUEIRA, Carolina Bastos de; BUSSINGUER, Elda Coelho de Azevedo. As ondas do feminismo e seu impacto no mercado de trabalho da mulher. **Revista Thesis Juris**–RTJ, São Paulo, v. 09, n. 01, p. 145–166, 2020. Disponível em: <<http://doi.org/10.5585/rtj.v9i1.14977>>. Acesso em: 28 jul. 2022.

SOUZA, Luis Gonzaga. **A mulher na sociedade atual**. Disponível em: <<http://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/lgs-mem/10.htm>>. Acesso em: 18 jul. 2022.

TONANI, Adriana Venturim. **Gestão Feminina**: um diferencial de liderança mito ou nova realidade. Disponível em: https://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0452_2131.pdf. Acesso em: 10 jul. 2022.

VIEIRA, Adriane; AMARAL, Grazielle Alves. A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher. **Saúde e Sociedade**, v. 22, n. 2, pp. 403-414, 2013. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0104-12902013000200012>>. Acesso em: 06 ago. 2022.

WEBER, Max. **Economia e Sociedade**. México: Fondo de Cultura Económica, 1964.

WENTZEL, Marina. Maior participação feminina traria R\$ 382 bilhões à economia brasileira até 2025, diz OIT. **BBC News Brasil**. Basileia (Suíça), 14 jun. 2017. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40281756>. Acesso em: 15 jul. 2022.

WOMEN IN BUSINESS 2020. **Grant Thornton**, 2020. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2020/>. Acesso em: 14 jul. 2022.

WOMEN IN TECHNOLOGY: O QUE AS EMPRESAS ESTÃO FAZENDO PARA QUEBRAR AS BARREIRAS? **Michael Page**, 2021. Disponível em: https://www.michaelpage.com.br/sites/michaelpage.com.br/files/2021-04/Women_in_Tech_2021.pdf. Acesso em: 13 jul. 2022.

ZOUBAREF, Fernanda. Pesquisa Catho: presença feminina em cargos de tecnologia aumenta. **CATHO**, 08 de março de 2022. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/presenca-feminina-cargos-tecnologia/#:~:text=%C3%89%20o%20que%20mostra%20um,%25%20e%20a%20masculina%2078%25>. Acesso em: 13 jul. 2022.