

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS - UFAM
FACULDADE DE ESTUDOS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

LIA CRISTINA SILVA REBELLO

**LIDERANÇA FEMININA: PERCEPÇÃO DA MULHER SOBRE AS VANTAGENS E
BARREIRAS EM TRABALHAR NO UNIVERSO DA TECNOLOGIA EM
MANAUS/AM**

MANAUS- AM
2023

LIA CRISTINA SILVA REBELLO

**LIDERANÇA FEMININA: PERCEPÇÃO DA MULHER SOBRE AS VANTAGENS E
BARREIRAS EM TRABALHAR NO UNIVERSO DA TECNOLOGIA EM
MANAUS/AM**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Administração da Universidade Federal
do Amazonas (UFAM), como requisito para
obtenção do título de bacharel.

Orientador: Prof. Dr. Jonas Fernando Petry

MANAUS -AM

2023

LIA CRITINA SILVA REBELLO

**LIDERANÇA FEMININA: PERCEPÇÃO DA MULHER SOBRE AS VANTAGENS E
BARREIRAS EM TRABALHAR NO UNIVERSO DA TECNOLOGIA EM
MANAUS/AM**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Administração da Universidade Federal
do Amazonas (UFAM) como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel.

Este trabalho foi defendido e aprovado pela banca em 20/10/2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Jonas Fernando Petry- UFAM
Orientadora

Prof. Dr. Hilmar Tadeu Chaves - UFAM
Avaliador

Prof.^a Dr.^a Cristiane do Nascimento Brandão - UFAM
Avaliador

RESUMO

Este estudo qualitativo explora percepções sobre benefícios e desafios de carreira entre mulheres que trabalham em tecnologia em Manaus, Amazonas. Foram realizadas entrevistas detalhadas com mulheres de diversas idades, faixas salariais e formação técnica. O estudo examinou questões relacionadas a cargos na área, objetivos profissionais e percepções de igualdade de gênero. A investigação mostra uma persistente desigualdade de gênero na tecnologia, com algumas mulheres ainda a enfrentar discriminação ou estigma. Apesar dos progressos na formação de mulheres, as barreiras de gênero continuam evidentes, com as mulheres sub-representadas nos cursos técnicos. Além disso, o estudo explora desafios e oportunidades no setor tecnológico, incluindo a concorrência acirrada e a necessidade de atualizações tecnológicas contínuas. Alguns participantes notaram lacunas de conhecimento, especialmente aqueles com pouca exposição prévia à tecnologia. A cultura organizacional e as redes profissionais desempenham um papel importante no desenvolvimento da carreira das mulheres. No entanto, horizontalmente, as mulheres estão concentradas em determinadas profissões e, verticalmente, ainda existe segregação profissional, com apenas um pequeno número de mulheres ocupando cargos de gestão. Estudos futuros são incentivados a aumentar o tamanho das amostras, considerar as autopercepções das mulheres em regiões tradicionalmente dominadas pelos homens e expandir o estudo para outras áreas geográficas. Este estudo destaca a importância de compreender as experiências tecnológicas das mulheres e as visões do ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Liderança feminina; Mulheres na tecnologia; Igualdade de gênero

ABSTRACT

This qualitative study explores perceptions about career benefits and challenges among women working in technology in Manaus, Amazonas. Detailed interviews were carried out with women of different ages, salary ranges and technical training. The study examined issues related to positions in the field, professional goals and perceptions of gender equality. Research shows persistent gender inequality in technology, with some women still facing discrimination or stigma. Despite progress in women's training, gender barriers remain evident, with women underrepresented in technical courses. Additionally, the study explores challenges and opportunities in the technology sector, including fierce competition and the need for continuous technological updates. Some participants noted knowledge gaps, especially those with little prior exposure to technology. Organizational culture and professional networks play an important role in women's career development. However, horizontally, women are concentrated in certain professions and, vertically, professional segregation still exists, with only a small number of women occupying management positions. Future studies are encouraged to increase sample sizes, consider women's self-perceptions in traditionally male-dominated regions, and expand the study to other geographic areas. This study highlights the importance of understanding women's technological experiences and views of the workplace.

KEYWORDS

Female leadership; Women in technology; Gender equality

INTRODUÇÃO

É notório que homens ocupam cargos de liderança de maneira predominante ao redor do mundo. O desafio da mulher no mercado de trabalho tem como base dois principais fatores: o primeiro é o fator sexo, com a mulher sendo vista, historicamente, como “inferior ao homem”; e o segundo é o fator etnia, com negros sendo tratados como coisas, objetos e mercadorias durante séculos em vários lugares do mundo, inclusive no Brasil (BOTELHO e MORAES, 2022).

Segundo o Inep/MEC 2019, o setor de tecnologia em nosso país, grande parcela das universidades e empresas são constituídas por homens e é vista como uma área predominantemente masculina. No Brasil, manifestam-se iniciativas para a inserção de mulheres negras e indígenas no mercado de tecnologia, assim como sua continuidade nessa área. Uma das principais iniciativas que podemos citar é o PretaLab que, com o apoio da Fundação Ford, busca dar visibilidade para meninas e mulheres que estão inseridas na área de tecnologia, objetivando ser uma rede de colaboração e apoio para o número reduzido de mulheres atuantes na área (OROFINO, et. al., 2017).

Deste modo, o objetivo do presente estudo é conhecer a vivência das mulheres que exercem posição de liderança na área de tecnologia na cidade de Manaus, como objetivos adicionais compreender a perspectiva da mulher sobre as vantagens e dificuldades de trabalhar na área de tecnologia; identificar o que as profissionais entrevistadas esperam para seu futuro no setor; analisar as barreiras culturais que dificultam a ascensão dessa mulher em sua carreira, que estejam ligadas a seu sexo ou etnia.

Com relação ao método de pesquisa, o método utilizado é a pesquisa descritiva. A amostra de entrevistados consiste em mulheres que trabalham em empresas de tecnologia da cidade de Manaus, Amazonas e que exercem posição de liderança dentro de sua respectiva empresa, selecionadas através de pesquisas no LinkedIn e indicações selecionados de forma aleatória pela técnica de *Snowball* (bola de neve).

A presente pesquisa se justifica pela importância de se discutir o espaço da mulher no mercado de trabalho atual, principalmente na vivência pós pandemia. A falta de pesquisa sobre a temática na região norte do país, principalmente no Amazonas - onde está localizado a Zona Franca de Manaus - é um fator relevante para a pesquisa, permitindo que outras pesquisas sejam pensadas e realizadas a partir das questões levantadas.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1- Conceituando a Liderança Feminina

Para começarmos a pensar sobre liderança feminina, é necessário primeiramente determinar o que é gênero, mas em decorrência de sua generalização, tem se tornado praticamente sinônimo de “sexo” na linguagem comum e até mesmo acadêmica (CARVALHO e RABAY, 2015). A questão de gênero ganhou mais visibilidade quando em 1975, onde a ONU declarou o Ano Internacional das Mulheres, a partir de então pesquisas acerca deste tema ficaram em evidência, e discussões ganharam mais forças, além de novas vozes e pontos de vista.

Em um contexto histórico a luta das mulheres no mercado de trabalho é uma longa caminhada que ainda está longe de seu fim, após anos de submissão e uma vida baseada em prover o lar e cuidar de seus maridos, durante o domínio da igreja católica, por exemplo, mulheres que se dedicavam ao trabalho com enfermos, a curar e administrar remédios eram descritas como ‘bruxas’ pois esse fato fugia ao controle da Igreja, muitas foram condenadas ao extermínio na fogueira (KANAN, 2010). Com o surgimento das fábricas no período do Renascimento, mesmo com a mão de obra feminina, ainda assim, não era considerada de grande importância e sem grande relevância e produtividade fora do lar. E então no século XIX, surgem as primeiras secretárias, datilógrafas, telefonistas, professoras primárias.

A segunda guerra foi o que se pode ser chamado de divisor de águas, pois a partir daí mulheres foram convocadas para tarefas primordiais para a guerra antes exercidas por homens, e mesmo assim foram dispensadas no pós-guerra (LIPMAN-BLUMEN, 2000). Nos anos 60, ainda era impensável mulheres em cargos de chefia, embora as mesmas já tivessem começado a questionar seus papéis no mercado de trabalho e sua importância nos setores antes predominantemente masculinos, assim começaram a fazer suas vozes serem ouvidas.

Com esse contexto, é visível que as mulheres lutam para superar sua condição de minoria; há décadas, elas buscam ser reconhecidas nas mais diversas instâncias da sociedade, especialmente em organizações que, apesar de sua “modernização”, ignoraram mais amplamente a necessidade de políticas e práticas de gestão (SIQUEIRA, SALES e FISCHER, 2016) e ainda exercer a liderança feminina sem ser posta a comparação com a liderança masculina ou ainda com o masculino.

As mulheres enfrentam muitos desafios e restrições para obter posições de liderança, destacando as normas sociais e culturais dominante e muitas das culturas organizacionais e a dificuldade de gerenciar as relações trabalho-família (EMELIANOVA, 2020). No topo dessas restrições estão os estereótipos de gênero e, portanto, diferenças de remuneração e machismo, falha na exploração de talentos e fatores estruturais, como políticas e práticas de trabalho (CERIBELI, 2017). Restrições essas que muitas vezes passam despercebidas ou até mesmo desvalorizadas pela sociedade masculina e empresarial, que acostumados com a facilidade de exercer a liderança e ser escutado, não entende e não se põem no lugar da parte feminina da empresa ou até mesmo dificultam a permanência feminina em cargos de liderança (SCHIAVANI, 2017).

3.2 -Mulheres no Mercado de Trabalho

Falando diretamente do fato de ser mulher, há duas barreiras principais com relação à ascensão dessa mulher no mercado de trabalho, seu sexo e sua cor de pele. Chamamos isso de sexismo e racismo, muitas vezes expressas de forma explícita pela sociedade (BOTELHO e MORAES, 2022).

A constituição federal é a maior lei que existe em um país. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 - que é vigente até os dias atuais - em seus primeiros artigos decreta igualdade racial, estabelece igualdade entre os sexos e dispõe sobre a igualdade trabalhista. (BRASIL, 1988).

Através dessa citação retirada do site do JusBrasil, podemos refletir sobre o princípio constitucional da igualdade e o conceito de isonomia:

O princípio da igualdade na Constituição Federal de 1988 encontra-se representado, exemplificativamente, no artigo 4º, inciso VIII, que dispõe sobre a igualdade racial; do artigo 5º, I, que trata da igualdade entre os sexos; do artigo 5º, inciso VIII, que versa sobre a igualdade de credo religioso; do artigo 5º, inciso XXXVIII, que trata da igualdade jurisdicional; do artigo 7º, inciso XXXII, que versa sobre a igualdade trabalhista; do artigo 14, que dispõe sobre a igualdade política ou ainda do artigo 150, inciso III, que disciplina a igualdade tributária (JUSBRASIL, 2011).

Este princípio, como o próprio nome diz, prevê colocar os cidadãos em pé de igualdade através da isonomia, que considera que se deve tratar os iguais de forma igual e os

desiguais de forma desigual, a fim de que ambos tenham as mesmas oportunidades. É de conhecimento coletivo que na prática, as coisas não são tão simples, e apesar da lei prever muitos incentivos à igualdade como, por exemplo, a Lei nº 12.711 de 2012 - Lei de Cotas, apenas isso não é o suficiente para mitigar e muito menos extinguir a desigualdade social.

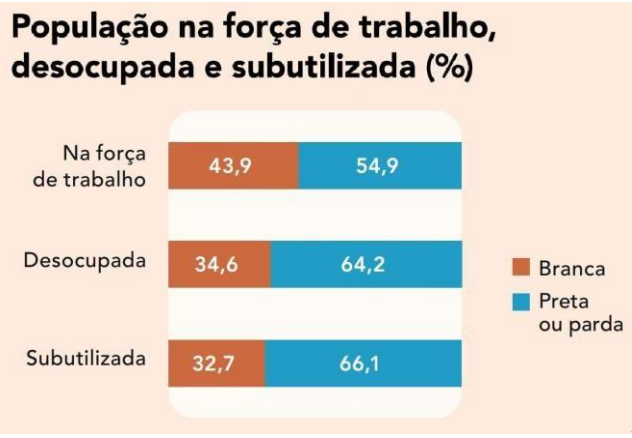
Apesar da política de cotas ter auxiliado a população feminina a ter mais oportunidades de qualificação nas universidades (ARAÚJO, 2019), as desigualdades sociais sofridas, principalmente, pelas mulheres são diversas, uma vez que são invalidadas ou desacreditadas de seus potenciais apenas por sua cor e seu sexo - não em via de regra, mas em grande parte dos casos. Ademais, ainda que no mesmo nível intelectual e mesmos cargos que homens brancos, as mulheres recebem cerca de 44% de seus salários, segundo o IBGE.

Os dados a seguir apresentados têm como base a porcentagem populacional do ano de 2018, onde os brancos eram 43,1% da população brasileira; pretos, 9,3%, pardos, 46,5%; e indígenas e amarelos somando 1% (IBGE, 2019).

As razões de rendimentos entre categorias de cor ou raça e de sexo indicam que o diferencial por cor ou raça é maior do que o diferencial por sexo. Enquanto as mulheres receberam 78,7% do valor dos rendimentos dos homens, em 2018, as pessoas de cor ou raça preta ou parda receberam apenas 57,5% dos rendimentos daquelas de cor ou raça branca. O diferencial por cor ou raça é explicado por fatores como segregação ocupacional, menores oportunidades educacionais e recebimento de remunerações inferiores em ocupações semelhantes. Destaca-se a vantagem dos homens brancos sobre os demais grupos populacionais, sendo que a maior distância de rendimentos ocorre quando comparados às mulheres pretas ou pardas, que recebem menos da metade do que os homens brancos auferem (44,4%) (IBGE, 2019).

Ainda segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018, a população negra - pretos e pardos - constituiu grande parte da força de trabalho no país, correspondendo a 54,9%. Mesmo sendo maioria da força de trabalho, essa população representou 64,2% dos desocupados e 66,1% dos subutilizados de todo o Brasil (Figura 01). Essa afirmativa está diretamente relacionada com o fato de 47,3% das pessoas de cor preta ou parda - contra 34,6% de pessoas brancas - assumirem ocupações informais como forma de se sustentar, sendo que nas regiões Norte e Nordeste essa porcentagem aproximou-se de 60% (Figura 02).

Figura 01 - População na força de trabalho, desocupada e subutilizada



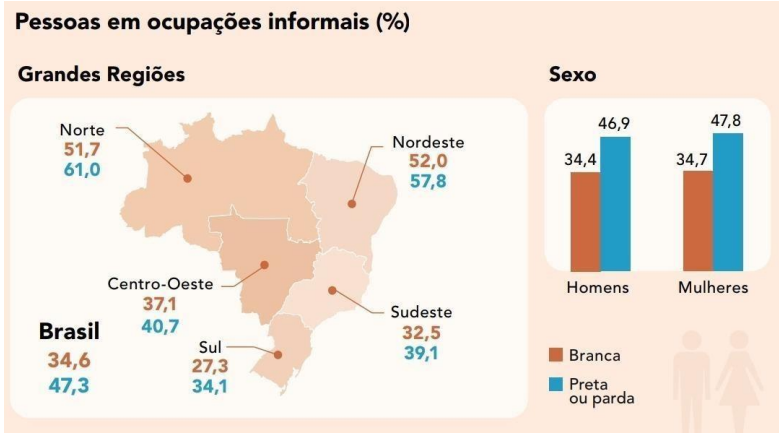
A imagem mostra um gráfico da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) de 2018, realizada pelo IBGE.

FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílios Contínua 2018.

Nota: Pessoas de 14 anos ou mais.

Figura 02 - Pessoas em ocupações informais (%)

A imagem representa graficamente a porcentagem de pessoas em situação de trabalho informal no Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) 2018 do IBGE.



FONTE: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílios Contínua 2018.

Nota: Pessoas de 14 anos ou mais.

A cor é uma das principais manifestações de desigualdade social no Brasil, pois está diretamente relacionado com a história do desenvolvimento do país, desde a colonização até os dias atuais. Dito isto, os pretos, pardos e indígenas se encontram em "maiores níveis de vulnerabilidade econômica e social" no Brasil (IBGE, 2019).

Apesar de a população preta ou parda ser maioria no Brasil (55,8%), esse grupo, em 2018, representou apenas 27,7% das pessoas quando se consideram os 10% com os maiores rendimentos. Por outro lado, entre os 10% com os menores rendimentos, observa-se uma sobrerrepresentação desse grupo, abarcando 75,2% dos indivíduos. Em 2018, considerando a linha de US \$5,50 diários, a taxa de pobreza das pessoas brancas era 15,4%, e 32,9% entre as pretas ou pardas (IBGE, 2019).

A realidade da Mulher com relação à cargos de liderança por autoridade é melancólica, já que "a proporção de em cargos gerenciais mostra significativa maioria de pessoas brancas – 68,6% contra 29,9% (Figura 03) [...] embora nas Regiões Norte e Nordeste haja maior proporção de pessoas pretas ou pardas do que brancas em cargos gerenciais (respectivamente 61,1% e 56,3%)", de acordo com a pesquisa "Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil" do IBGE (2019).

Figura 03 - Relação de brancos, pretos e pardos em Cargos Gerenciais

Imagem representativa da relação, em porcentagem, de pessoas brancas, pretos e pardos em posição de cargos gerenciais no Brasil, em 2018.



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

Essa diferença inquietante entre as pessoas negras e brancas no mercado de trabalho da alta gerência não se dá apenas no Brasil. Segundo o artigo “Quebrando o teto de vidro: Mulheres afro-americanas em cargos de gestão”, no ano de 1991 nos Estados Unidos da América, as mulheres de minorias (consideradas pelo artigo as latinas, asiáticas-americanas,

negras, nativas americanas) assumiram apenas cerca de 3,8% dos empregos gerenciais em empresas do setor privado, enquanto as mulheres brancas representavam 24,8% de todos os empregos de gerência (MITRA,2003).

O artigo “Mulher e Negra: dupla vulnerabilidade no para o mercado de trabalho?”, de Botelho e Moraes (2022), traz para reflexão essa dupla vulnerabilidade “quer seja pela crença do domínio pelo homem em relação à mulher, quer pelo domínio exercido pelo homem branco durante o processo de escravidão”.

Em outras palavras, historicamente, a mulher encontra-se estagnada com relação à estrutura social de dominação, como negra e como mulher, o que cria obstáculos para o seu acesso ao mercado de trabalho, até mesmo condições de autoridade dentro do corpo social.

3.3. Mulheres na Área de Tecnologia

O surgimento da era tecnológica ocasionou inseguranças no campo feminino. As características do processo histórico da mulher na sociedade e no mercado de trabalho já apresentavam dicotomias, agora, ao se tratar das tecnologias, a sociedade exigiria mudanças significativas, cobrando das mulheres novas habilidades e conhecimentos, novas formas de se relacionar e comunicar com outras pessoas. Nesta era, as pessoas são “livres” para pensar em seu projeto de vida, sua identidade, levando-os à condição da incerteza (Bauman, 1998).

Para a mulher que historicamente é oriunda de classes subalternas, a utilização das tecnologias rompeu fronteiras para novas formas de lidar com novos conhecimentos em uma dimensão social. Kozinets (2014) ressalta que a tecnologia não determina a cultura, mas, são dinâmicas e fazem parte de um processo em construção constantes, isso quer dizer que temos nossa cultura e costumes definidos em padrões sociais e a moldamos pela tecnologia. O impacto dessas inserções resultou, segundo Silva (2017), em uma mobilização de resistência que poderá implicar diretamente na desconstrução de discursos racializados e sexistas, partindo para mudanças que abrem espaços para o processo de produção tecnológica pela mulher.

As tecnologias digitais desempenham um papel relevante no mundo contemporâneo e ganharam mais espaço após a pandemia da COVID-19 com o isolamento social adotado por muitos governos. Atualmente, é a partir das tecnologias (principalmente as de informação/dados) que muitas decisões são tomadas. Deste modo, no Brasil, não há como examinar as tecnologias sem considerar as desigualdades sociais. Para Orofino (et. al., 2017), apesar de um discurso cada vez mais popularizado referente a igualdade de gênero e oportunidades, diversos estudos comprovam que a tecnologia tem sido um importante instrumento para a concentração de renda e de oportunidades.

Conforme o Inep/MEC (2013 apud OROFINO, et. al., 2017), dos adolescentes e jovens que ingressam nos cursos superiores voltados à computação e a tecnologias, apenas 15,53% são mulheres. Os dados continuam alarmantes após a formação dessas mulheres, das quais 41% acabam deixando a área, comparado com 17% dos homens (OROFINO, et. al., 2017).

Para Ramos e Teider (2022, p. 258) pode-se entender essa exclusão feminina da tecnologia como uma das formas de violência de gênero que é praticada em face das mulheres, considerando que pode ser definida como “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada” (BRASIL, 1996 apud REMOS e TEIDER, 2022, p. 258). Ainda para os autores, é certo que o enviesamento tecnológico de cunho machista, influenciado pelas raízes de dominação patriarcal contidas na sociedade, notadamente a brasileira, causa sofrimento às mulheres, violando os direitos humanos a elas inerentes e se enquadrando como uma violência de gênero estrutural (COSTA, 2010, apud REMOS e TEIDER, 2022, p. 258).

No Brasil, iniciativas têm surgido em prol da tomada de mulheres negras e indígenas no mercado de tecnologia. Uma das iniciativas que podemos mencionar é o PretaLAB que, com o apoio da Fundação Ford, busca gerar dados, dar visibilidade para meninas e mulheres que estão inseridas na área de tecnologia, visando uma rede de colaboração e apoio para as poucas mulheres existentes nessa área (OROFINO, et. al., 2017).

Democratizar o acesso às tecnologias é ampliar não apenas o consumo, mas a possibilidade de criar as aplicações e não podemos fazer essa discussão sem complexificar a questão de gênero mas também de raça. Deste modo, investigar as questões da liderança feminina negra em ambientes de tecnologia se faz essencial para entendermos as dinâmicas sociais dentro e fora do mercado de trabalho.

METODOLOGIA

No que se refere à abordagem metodológica da pesquisa, esta é uma pesquisa qualitativa. Podemos definir pesquisa qualitativa como “estudo de fenômenos em que a quantificação não é apropriada; ou em que não seja conveniente reduzir o objeto estudado a variáveis e padrões de medida”. (BIROCHI, 2015). Um exemplo de fenômenos qualitativos são crenças, valores, visão particular do indivíduo e semelhantes, no qual não é possível atribuir um valor mensurável quantitativo.

Com relação ao método de pesquisa, o método utilizado será a pesquisa descritiva, que tem como objetivo base a “descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São incluídas também as pesquisas que têm o objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população” (GIL, 2008).

Quanto às técnicas de coleta de dados, foram utilizados dados primários que recolhidos através de entrevistas semiestruturadas com estas mulheres. Entrevista é uma conversa entre duas partes: de um lado o pesquisador e de outro a amostra entrevistada, tendo como objetivo principal compreender determinadas situações vividos pelos entrevistados, e/ou entender a visão e perspectiva dos entrevistados sobre algum assunto (LAKATOS e MARCONI, 2003).

A entrevista semiestruturada proporciona ao entrevistado a possibilidade de respostas mais espontâneas e valoriza a condução do entrevistador. As questões elaboradas para a entrevista devem levar em consideração fundamentação teórica prévio sobre o modelo de coleta, o conteúdo a ser desenvolvido e sobre o fenômeno que será pesquisado (TRIVIÑOS, 1987).

Na entrevista semiestruturada há uma lista de tópicos e questões a serem citados ao longo da entrevista, porém o pesquisador pode omitir algumas perguntas de acordo com o contexto encontrado durante a entrevista (BIROCHI, 2015).

A pesquisa de entrevistados consiste em mulheres que trabalham em empresas de tecnologia da cidade de Manaus, Amazonas e que exercem posição de liderança dentro de sua respectiva empresa, selecionadas através de pesquisas no LinkedIn e indicações selecionados de forma aleatória pela técnica de *Snowball* (bola de neve).

A técnica gira em torno das relações entre as pessoas, onde os participantes da pesquisa são estimulados a indicar os próximos participantes - em potencial - que farão parte

da amostra, o que provavelmente resultará em uma amostra homogênea. Essa técnica é considerada bastante útil quando o público-alvo é de difícil localização ou identificação. (ALBUQUERQUE, 2009)

Na análise de dados, o pesquisador busca associar as respostas obtidas com os objetivos geral e específicos da pesquisa. Como técnica de análise será utilizada a análise de conteúdo. A análise de conteúdo consiste em um instrumental metodológico que se pode aplicar a discursos diversos e a todas as formas de comunicação, seja essa comunicação oral, escrita, ou de outra natureza diversa (GODOY, 1995). Segundo Bardin (2006), análise de conteúdo é “um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”.

Coleta de Dados

Esta pesquisa baseou-se em uma abordagem metodológica qualitativa, e deve como centro a realização de entrevistas minuciosas com um grupo de 10 mulheres que possuem faixas etárias entre 19 e 58 anos, e ocupam posições profissionais na área de tecnologia. Incluiu também participantes com diferentes níveis salariais, autodeclarações raciais distintas e diferentes experiências técnicas, proporcionando uma representação ampla e diversa da população de estudo.

As entrevistas qualitativas visaram aprofundar a compreensão das trajetórias profissionais das participantes. Essas análises tiveram como objetivo abordar diversos aspectos, como as posições ocupadas, suas ambições de carreira e suas visões sobre a equidade de gênero dentro da área que trabalham.

Análise de Dados

O número de mulheres na área de tecnologia teve um grande aumento, testemunhamos diversos avanços significativo na iniciação e à participação das mulheres em todo o campo científico (SILVA; RIBEIRO. 2014). Mas ainda há desafios significativos para enfrentarem em torno da igualdade de gênero e da diversidade racial, segundo o INEP ainda que haja uma maior participação feminina na área, ainda assim há segregação na escolha das profissões. Por meio dos dados coletados, observando as experiências de mulheres de diversas formações que trabalham nas diferentes áreas de tecnologia, analisando como fatores como idade, salário, raça, gênero e cultura influenciam suas opiniões sobre carreira e liderança feminina.

Sendo analisados fatores contribuintes para o retardamento de mais mulheres na área de tecnologia, o Brasil segue crescendo lentamente com 15% de sua participação sendo feminina (ABSTARTUP, 2021), algumas experiências e percepções como desigualdade racial e de gênero: A desigualdade de gênero na tecnologia persiste, nesse contexto a mesma desigualdade observada na sociedade se estende para com as mulheres a enfrentar mais desafios devido à raça nas profissões (CAPPELLE; MELO; SOUZA, 2013).

Um dos maiores achados desta pesquisa sem dúvidas foram as seguintes: Embora algumas ainda se sentem discriminadas ou estigmatizadas, tem ainda algumas mulheres que sintam que o seu gênero não é uma barreira. É importante reconhecer que mesmo depois de todos os avanços da história que capacitaram mulheres em todos os âmbitos, ainda há uma persistência quanto a discriminação de gênero e estigmas em muitos aspectos da vida. Essas barreiras podem se manifestar de diferentes formas, até mesmo na graduação, tirando o exemplo da Universidade Federal do Amazonas, que entre 2019 e 2022, formou cerca de apenas 40 mulheres em cursos tecnológicos, totalizando menos de 30% de todos os cursos.

Oportunidades e desafios tecnológicos: O campo da tecnologia oferece oportunidades significativas de crescimento profissional, mas também desafios, como a concorrência intensa e a necessidade de atualização contínua de competências. Ou até mesmo a adoção de comportamentos “masculinos” na busca de aceitação de mulheres nas organizações (MANDELLI, 2015.)

Lacunas de conhecimento: Algumas mulheres destacaram lacunas nos seus conhecimentos, especialmente aquelas oriundas de meios com pouca exposição à tecnologia. Segundo o IBGE, em 2019, mulheres ocupavam menos que 35% dos cursos tecnológicos. Contudo, a busca ativa pela aprendizagem independente é uma característica comum, e não somente em lacunas pré-definidas.

Cultura organizacional e rede: O ambiente de trabalho e a rede desempenham um papel vital no desenvolvimento da carreira. Levando em consideração uma segregação ocupacional, que se manifesta de dois principais aspectos. A horizontal, onde à predominância de homens em determinadas categorias de empregos e a vertical, que está associada à maiores cargos de liderança masculinas dentro de uma organização (FERNANDEZ, 2019). Essas diferenças acarretam diretamente na participação e ascensão de mulheres em cargos de liderança (OLINTO, 2011). As mulheres dizem que é preciso ser proativa para se destacar num ambiente muitas vezes dominado pelos homens.

Para pesquisas futuras sugere-se ampliar o tamanho da amostra, incluindo adicionar como as mulheres se enxergam no mundo da tecnologia e outras áreas de liderança consideradas como masculinas, além de considerar ampliar a zona geográfica de pesquisa para outras regiões,

levando em consideração as variáveis apresentadas.

É de fundamental destacar que esta pesquisa teve como principal objetivo aprofundar o entendimento sobre as vivências das mulheres nas áreas de tecnologia. Enfatizando suas visões sobre o mundo em que trabalham.

Considerações Finais

O presente trabalho teve como objetivo identificar a compreensão das vantagens e desvantagens inerentes a vida profissional de mulheres nas áreas de tecnologia, buscando entender seus pontos de vistas sobre a área em que trabalham, suas perspectivas em ascensão nas empresas em que trabalham e em seus campos profissionais.

Os resultados desta pesquisa refletem as principais descobertas obtidas sobre o assunto, estudando a trajetória, desafios e suas repercussões das mulheres que buscam ou mandem posições de liderança em setores que tem uma predominância masculinas.

Para que se atingisse o objetivo, foi de significativa importância análise dos perfis das entrevistadas, levando em consideração suas formações educacionais, etnias, idades, autodeclarações, vivências/experiências, desafios e disparidades de gênero que enfrentam ou enfrentaram ao longo de suas jornadas e as características que as associam à líderes nesse contexto.

Com as respostas obtidas, evidencia-se alguns pontos como os desafios encontrados ao logo da jornada, incluindo a falta de representatividade, estereótipos de gênero que possam limitar o acesso a maiores oportunidades, a importância da mentoria, até mesmo redes de suporte que desempenham papel crucial na capacitação de líderes, a necessidade de diversificação, para impulsionar a inovação e sucesso pessoal e empresarial, educação e conscientização desde os primórdios da escolarização, destacando a maior necessidade de programas educacionais de conscientização para combater o preconceito de gênero desde cedo.

Em resumo, a pesquisa deu ênfase na opinião de mulheres líderes sobre a ascensão da liderança feminina nas áreas de tecnologia, a diversidade de gênero não apenas aumenta a equidade, como também reforça a inovação e desenvolver-se em cenários diversos. A medida que os avanços acontecem, é de essencial importância que a continua colaboração para enfrentar os obstáculos e visar um futuro inclusivo e igualitário para as mulheres no campo da tecnologia.

Enfatizando a importância de reconhecer e abordar as diferenças e desigualdades raciais e de gênero na tecnologia. Embora que muitas mulheres que trabalham com tecnologia tenham alcançado sucesso e progredido nas suas carreiras, ainda existem obstáculos a superar. O aumento e sucesso da liderança das mulheres na tecnologia requer ações concretas, incluindo o aumento da educação técnica, a criação de um ambiente inclusivo e o incentivo a redes de apoio profissional.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, E. **Avaliação da técnica de amostragem respondent-driven sampling na estimação de prevalências de doenças transmissíveis em populações organizadas em redes complexas**. 2009. Tese de Doutorado.

ARAÚJO, C. L. A **(in)visibilidade da mulher negra no mercado de trabalho**. Repositório Institucional da Universidade Católica do Salvador, 2019.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo** (l. De a. Rego & a. Pinheiro, trans.). Lisboa: edições, v. 70, n. 3, 2006. **Trabalho original publicado em 1977**.

BAUMAN, Z. **Vida Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

BIROCHI, R. **Metodologia do Estudo e de Pesquisa em Administração**. [S.I.]: CAPES: UAB, 2015.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BOTELHO, B. H. F.; MORAES DA COSTA, M. **Mulher e Negra: dupla vulnerabilidade no para o mercado de trabalho?**. Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas, v. 22, n. 42, 2022. p. 183-197.

CARVALHO, M. E. D. P.; RABAY, G. **Usos e incompreensões do conceito de gênero no discurso educacional no Brasil**. Revista Estudos Feministas. Florianópolis, 2015. p.119-136.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L.; SOUZA, N. L. **Mulheres, trabalho e administração**. Revista Interdisciplinar de Gestão Social., v. 2, n. 2, p. 161-191, 2013. Disponível em: Documento: SPELL – Scientific Periodicals Electronic Library.

CERIBELI, H. B.; ROCHA, G.; PEREIRA, M. **Mulheres em cargos de chefia: desafios e percepções**. Revista Diálogo, v. 36, p. 9–24, 2017

COCELLI, F. **Vamos entender onde estão as mulheres do ecossistema de startups**. In: BLOG ABSTARTUP. [S.I.], 12 mar. 2021. Disponível em: Vamos entender onde estão as mulheres do ecossistema de startups - Abstartups.

CNPQ. **Pioneiras da Ciência no Brasil**. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. 1 à 7 edição. Disponível em:

www.gov.br/cnpq/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/programas/mulher-e-ciencia/pioneiras-da-ciencia-1. Acesso em 09 de out. de 2022.

DESIGUALDADES sociais por cor ou raça no Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - **IBGE**, 2019. Disponível

em:<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101681>. Acesso em: 07, out. 2022.

EMELIANOVA, Olga; MILHOMEM, Christina. **Women on Boards Progress Report 2019**, MSCI, 2019. Disponível em: <<https://www.msci.com/documents/10199/29f5bf79-cf87-71a5-ac26-b435d3b6fc08>>. Acesso em: 15 nov. 2022.

FERNANDEZ, B. P. M. **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: Vista do Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? (unesp.br).

GERHARDT, T. E. E. A. **Estrutura do projeto de pesquisa. Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. p. 67-90

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6ª. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2008.

GIL, A. C. E. A. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. Revista de Administração de empresas. [S.l.]: [s.n.], v. 35, 1995. Cap. 3, p. 20-29.

KANAN, L. A. **Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho**. Revista Organizações & Sociedade, v. 17, n. 53, 2010. p. 243- 257.

KOZINETZ, R. V. **Netnografia: Realizando Pesquisa Etnográfica online**. Porto Alegre: Penso, 2014.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. D. A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIPMAN-BLUMEN, J. **Connective leadership**. New York: Oxford University Press Inc. 2000.

MANDELLI, L. **Liderança nua e crua: decifrando o lado masculino e feminino de líder**. Petrópolis: Vozes, 2015.

MITRA, A. Breaking the glass ceiling: African-American women in management positions. **Equal Opportunities International**, 2003.

OLINTO, G. **A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil**. Revista Inclusão Social., Brasília, v. 5, n. 1, p. 68- 77, jul./dez. 2011. Disponível

em: A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil | Inclusão Social (ibict.br).

OROFINO, A. et. al. **Quantas mulheres negras você conhece trabalhando com tecnologia e inovação?: #PretaLab!**. Folha de São Paulo. UOL Online. 27 de mar. de 2017. Disponível em: [FolhadeSPaulo_26032017_quantas-mulheres-negras-voce-conhece-trabalhando-com-tecnologia.pdf](#). Acesso em 09 de out. de 2022.

POLIGEN. **Grupo de Estudos de Gênero da Politécnica. Um tapa na cara da igualdade**. USP. 18 de mar. de 2018. Disponível em poligen.poligu.org/um-tapa-na-cara-da-igualdade>. Acesso em 08 de out. de 2022.

RAMOS, W. A.; TEIDER, L. H. **Mulheres negras e o enviesamento da tecnologia**.

Cadernos de Gênero e Tecnologia. ISSN: 2674-5704. Curitiba, v. 15, n. 45, 2022. p. 252-266.

SILVA, F. F. D., & Ribeiro, P. R. C. . **Trajetórias de mulheres na ciência: "ser cientista" e "ser mulher"**. *Ciência & Educação (Bauru)*, 20.2014. 449-466.

SCHIAVANI, C.; DIAS, T; OLIVEIRA, E. **Elas no comando: a percepção de colaboradores sobre a liderança exercida por mulheres**. Revista Conbrad, v. 2, n. 1, p. 141-160, 2017.

SIQUEIRA, A. C. F.; SALES, R. G.; FISCHER, R. M. **Diversidade nas Organizações: Uma Análise Sistemática da Produção Acadêmica da Área de Administração entre 2010 e 2015**. Salvador: ANPAD, 2016.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.