

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SOCIOECONÔMICO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO**

Daiani Fagundes

**A INFLUÊNCIA DO GÊNERO SOBRE A TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE  
MULHERES TRABALHADORAS NO SETOR DE TECNOLOGIA DA  
INFORMAÇÃO: Um relato a partir de suas histórias de vida**

Florianópolis

2017

Daiani Fagundes

**A INFLUÊNCIA DO GÊNERO SOBRE A TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE  
MULHERES TRABALHADORAS NO SETOR DE TECNOLOGIA DA  
INFORMAÇÃO: Um relato a partir de suas histórias de vida**

Trabalho de Curso apresentado à disciplina CAD7305 como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina.

Enfoque: Monográfico

Área de concentração: Recursos Humanos

Orientador(a): Profª. Dra. Rebeca de Moraes Ribeiro de Barcellos

Florianópolis

2017

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Fagundes, Daiani  
A INFLUÊNCIA DO GÊNERO SOBRE A TRAJETÓRIA PROFISSIONAL  
DE MULHERES TRABALHADORAS NO SETOR DE TECNOLOGIA DA  
INFORMAÇÃO : Um relato a partir de suas histórias de vida /  
Daiani Fagundes ; orientadora, Rebeca de Moraes Ribeiro  
de Barcellos, 2017.  
101 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -  
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio  
Econômico, Graduação em Administração, Florianópolis, 2017.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Trajetórias profissionais. 3.  
Gênero. 4. Tecnologia da Informação. 5. Histórias de Vida.  
I. de Moraes Ribeiro de Barcellos, Rebeca . II.  
Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em  
Administração. III. Título.

**A INFLUÊNCIA DO GÊNERO SOBRE A TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DE  
MULHERES TRABALHADORAS NO SETOR DE TECNOLOGIA DA  
INFORMAÇÃO: Um relato a partir de suas histórias de vida**

Este Trabalho de Curso foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 26 de junho de 2017.

---

Prof. Martin de La Martinière Petroll, Dr.  
Coordenador de Trabalho de Curso

**Avaliadores:**

---

Prof<sup>ª</sup>. Rebeca de Moraes Ribeiro de Barcellos, Dra.  
Orientadora  
Universidade Federal de Santa Catarina

---

Prof<sup>ª</sup>. Helena Kuerten de Salles Uglione, Dra.  
Avaliadora  
Universidade Federal de Santa Catarina

---

Prof<sup>ª</sup>. Marina Coelho Xavier, Doutoranda.  
Avaliadora  
Universidade Federal de Santa Catarina

## AGREDECIMENTOS

Agradeço à professora Dra. Rebeca de Moraes Ribeiro de Barcellos, que na figura de minha orientadora neste estudo, foi durante a graduação o maior exemplo de profissional que eu poderia ter. Leverei comigo a sua dedicação e paixão pela profissão, bem como a vontade de fazer do mundo um lugar melhor.

À Deise, minha mãe, que não mediu esforços para realizar o nosso sonho de me ver ingressar na UFSC. Sua força, amor e confiança me guiaram durante toda a vida e me tornaram a mulher que sou. Que este Trabalho seja o início de um ciclo de mais conquistas que eu terei o prazer de dedicá-la.

Ao Theo, meu amigo, parceiro e namorado, que viveu intensamente comigo a elaboração deste estudo, fazendo com que o meu sonho se tornasse o dele. Sem sua ajuda e motivação esse período teria sido infinitamente mais difícil.

Aos meus amigos que, cada um à sua maneira, me deram forças durante a graduação. Aos que fizeram parte durante esses quatro anos e meio e aos que chegaram e foram embora; aos que compartilharam noites em claro estudando e aos que compartilharam mesas de bar; aos que ajudaram com dicas para o TCC e aos que me acompanharam em algumas crises de choro o meu “muito obrigada!”.

Aos meus colegas de trabalho que entenderam o meu cansaço durante esses anos, principalmente ao Daniel, Filipi, Júlia e Elisangela, que me ensinaram muito sobre empatia e permitiram com que eu aprendesse o que os livros não conseguiriam me ensinar.

Às quatro mulheres que aceitaram compartilhar suas vidas comigo e, portanto, possibilitaram o desenvolvimento deste Trabalho. Suas histórias me ensinaram muito, principalmente sobre a experiência das mulheres no setor de TI, o qual eu também faço parte. Do contato com vocês, levarei o ensinamento de que todo mundo tem uma história para contar e toda história importa.

So here I stand, one girl among many. I speak not for myself, but so those without a voice can be heard. Those who have fought for their rights. Their right to live in peace. Their right to be treated with dignity. Their right to equality of opportunity. Their right to be educated.

(Malala Yousafzai, 2013)

## RESUMO

Essa pesquisa é constituída pela análise da influência do gênero na trajetória profissional de mulheres trabalhadoras no setor de Tecnologia da Informação. Foram entrevistadas quatro mulheres, com base na metodologia História de Vida, tendo como objetivo compreender a influência do gênero nas trajetórias profissionais destas mulheres. De modo geral, observou-se que o gênero teve influência na vida pessoal e profissional das entrevistadas, principalmente nos pontos relacionados a divisão sexual do trabalho, maternidade, escolha e experiência profissional. Foram evidenciadas situações de desigualdade, assédio, discriminação, estereótipo de gênero, teto de vidro e barreiras invisíveis que dificultam a ascensão e o sentimento de pertencimento das mulheres no setor de TI.

**Palavras-chave:** Mulheres trabalhadoras. Trajetórias profissionais. Gênero. Tecnologia da Informação. Histórias de Vida.

## **ABSTRACT**

This research is constituted by the analysis of the influence of the gender in the professional trajectory of working women in the sector of Information Technology. Four women were interviewed, based on the History of Life methodology, with the objective of understanding the influence of gender on the professional trajectories of these women. In general, it was observed that the gender had an influence on the personal and professional lives of the interviewees, especially in the points related to the sexual division of labor, maternity, professional choice and experience. Situations of inequality, harassment, discrimination, gender stereotypes, glass ceiling and invisible barriers that hinder the rise and the feeling of belonging of the women in the IT sector were evidenced.

**Keywords:** Working women. Professional trajectories. Gender. Information Technology. History of Life.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>1.1 OBJETIVOS.....</b>	<b>11</b>
1.1.1 Objetivo Geral.....	11
1.1.2 Objetivos Específicos.....	11
<b>1.2 JUSTIFICATIVA .....</b>	<b>11</b>
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 ABORDAGENS DE GÊNERO .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2 MOVIMENTOS FEMINISTAS.....</b>	<b>15</b>
<b>2.3 RELAÇÕES DE GÊNERO E O MUNDO DO TRABALHO .....</b>	<b>17</b>
2.3.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho.....	17
2.3.2 Divisão Sexual do Trabalho .....	19
2.3.3 Gênero e a área de Tecnologia da Informação .....	21
2.3.4 Abordagens de gênero nos Estudos Organizacionais.....	23
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>26</b>
<b>4 HISTÓRIAS DE VIDA .....</b>	<b>30</b>
<b>4.1 MARIA .....</b>	<b>30</b>
<b>4.2 AUGUSTA.....</b>	<b>40</b>
<b>4.3 GRACE .....</b>	<b>57</b>
<b>4.4 RUTH.....</b>	<b>67</b>
<b>5 ANÁLISE E DISCUSSÃO.....</b>	<b>80</b>
<b>5.1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO .....</b>	<b>80</b>
<b>5.2 EXPERIÊNCIAS FEMININAS NA ÁREA DE TECNOLOGIA DA     INFORMAÇÃO .....</b>	<b>81</b>
5.2.1 Trabalho e maternidade na área de TI.....	85
5.2.2 Obstáculos e barreiras “invisíveis” .....	87
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>90</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>93</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>99</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A história das mulheres trabalhadoras ganha destaque por volta da década de 70, quando estas começaram a conquistar espaço no mercado de trabalho - transpondo as barreiras do papel de esposa, mãe e dona do lar (PROBST; RAMOS, 2013). Essa mudança de paradigma iniciou com grupos feministas, ainda nas últimas décadas do século XIX. Desde conquistas como o direito ao voto, que ocorreu em 1918 no Reino Unido e 1932 no Brasil, e a invenção da pílula anticoncepcional as mulheres buscam por direitos e igualdade na sociedade (PINTO, 2010).

A promoção da igualdade de gênero no mundo passa pelo equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2010, p. 18) o debate desta temática vem se intensificando no âmbito mundial e latino-americano devido a alguns fatores, como:

A consolidação da tendência histórica de aumento da presença feminina no mercado de trabalho, que tensiona o modelo baseado na divisão dicotômica entre a “mulher cuidadora” e o “homem provedor”, o avanço dos temas relativos à igualdade de gênero na agenda pública, as tendências de envelhecimento da população e a crise do Estado de Bem Estar Social em suas diversas formas.

Sabe-se que as desigualdades entre homens e mulheres são construídas na esfera social, porém ainda existe uma forte ideologia cuja intenção é fazer crer que a divisão dos papéis é naturalmente determinada pela condição biológica. Vale enfatizar que “a igualdade [...] refere-se, fundamentalmente, à igualdade de direitos, de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em todas as dimensões da vida humana” (OIT, 2010, p. 83-84).

Porém, estudos demonstram que esta igualdade de tratamento e oportunidades estão longe de serem alcançadas. No que se refere a donos de negócios no Brasil, por exemplo, uma pesquisa realizada pelo SEBRAE (2015) apresentou que

Comparativamente, as Donas de Negócio têm proporcionalmente mais anos de estudo (8,9 anos contra 7,2 anos nos homens), são um ano mais jovens (em média, têm 43 anos contra 44 anos no caso dos homens) e ainda recebem um rendimento médio mensal 32% inferior aos recebidos pelos Donos de Negócio.

O alcance da autonomia econômica pelas mulheres brasileiras também encontra obstáculos, é o que mostram os indicadores do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (2014). No ano de 2012, a taxa de atividade das mulheres de 16 a 59 anos era de 64,2%, consideravelmente inferior à dos homens (86,2%). Quando desigualdades de raça ou cor são

analisadas, esse número é ainda menor, com taxas de 62,2% entre mulheres negras (RASEAM, 2014).

Especificamente no âmbito dos Estudos Organizacionais, Calás e Smircich (2010) demonstram que embora as pesquisas sobre a condição da mulher utilizem diferentes enfoques teóricos - Liberal, Radical, Psicanalítica, Socialista, Pós-estruturalista e Terceiro Mundista - todos os movimentos reconhecem a dominação masculina nos arranjos sociais e pretendem mudar essa forma de dominação. Argumentam também que “[...] pouco mudou na literatura desde os anos 60. A maior parte da literatura sobre mulheres gerentes ainda está tentando demonstrar que as mulheres também são pessoas” (CALÁS; SMIRCICH, 2010, p. 80).

Para transformar essa situação é necessário cessar a subordinação de gênero, rompendo a barreira do poder de decisão tanto na esfera pública quanto na familiar - questão que, ao longo dos anos, pertenceu aos homens (SOUSA; MELO, 2009).

Algumas ações vêm sendo tomadas neste sentido, como por exemplo, investimentos em pesquisa de gênero, desenvolvimento de políticas públicas e a ampliação de movimentos sociais voltados à causa feminista. Para que essas mudanças sejam percebidas dentro das organizações, é necessário que algumas barreiras históricas sejam quebradas, principalmente o entendimento da mulher como força de trabalho “secundária”. Tal entendimento se deve a *imagem de gênero* que de acordo com a OIT (2010) é “secundária” pelos seguintes motivos:

- Trajetórias ocupacionais instáveis e interrompidas, uma vez que o trabalho era uma maneira de ajudar o marido no papel de provedor. Quando a situação fosse resolvida, a mulher podia voltar para o seu universo doméstico;
- Pouca importância da renda gerada pelo trabalho da mulher na conformação da sua renda pessoal ou familiar;
- A ideia de que o mundo do trabalho não é um lugar de constituição de identidade para as mulheres;
- O pensamento de que teria como consequência altos custos indiretos (maternidade e cuidado infantil), além de um comportamento “pouco adequado” que traduziria altas taxas de rotatividade e “baixo grau” de compromisso (pela impossibilidade de fazer horas extras e viajar).

Apesar da gestão da diversidade ganhar espaço como estratégia competitiva (OLIVEIRA; RODRIGUEZ, 2004), os números mostram que a imagem de gênero permanece enraizada na sociedade. Uma pesquisa feita pelo Level Playing Field Institute (2011) concluiu que no setor de Tecnologia da Informação (TI), que será aprofundado neste estudo, a cada 100

empregados, 77 são homens, 22 são mulheres e 1 é transgênero, corroborando com a conclusão de Oliveira e Belchior (2009, p. 31) de que “o ramo da informática é demarcado como um espaço essencialmente masculino”.

Segundo o PNAD (2009), são mulheres apenas 20% das pessoas que trabalham com TI no Brasil e apenas 15% do corpo discente dos cursos relacionados às carreiras na área de Tecnologia da Informação.

Uma alternativa encontrada por essa minoria para identificação em um universo majoritariamente masculino foi a criação de grupos que compartilham o mesmo objetivo: fazer com que as mulheres se sintam seguras e reconhecidas na área. Iniciativas como *Girls Who Code*, que surgiu em 2012, é um destes grupos e tem como missão diminuir o *gap* entre gênero e tecnologia, que vem crescendo nos últimos anos (GIRLS WHO CODE, 2016).

Outro exemplo é o grupo *Anitas* que promove a troca de experiências entre mulheres da área de Tecnologia da Informação em Florianópolis. A missão do movimento é fazer com que as mulheres que estão na área de TI - ou pretendem entrar - se sintam confiantes, seguras e empoderadas para realizar tudo o que desejam, sendo reconhecidas por seus trabalhos (ANITAS, 2016).

Além destas iniciativas, diversas ações judiciais de discriminação de gênero foram abertas nos últimos anos contra grandes empresas do setor. Casos como os das empresas Kleiner Perkins Caufield & Byers, Facebook, Google, Tinder, Microsoft e Twitter chamaram a atenção da mídia e levantaram ainda mais as discussões da relação das mulheres em empresas de TI (DANIELE, 2015).

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho existe antes da mulher conquistar seu espaço como profissional e não é diferente na área de Tecnologia da Informação. “A teoria organizacional tem sido, primariamente, uma literatura escrita por homens, para os homens e sobre os homens” (CALÁS; SMIRCICH, 2010, p. 279) e já que as profissionais mulheres são minorias no setor de TI, muito ainda precisa ser feito para que as mulheres sejam representadas.

Uma maneira de incentivar esta representatividade é o crescimento de estudos organizacionais que evidenciem a voz de partes historicamente negligenciadas, neste caso as mulheres. Para isto, é possível utilizar metodologias como a História de Vida que leva em consideração o ponto de vista de quem está narrando e tem como objetivo apreender e compreender a vida conforme ela é relatada e interpretada pelo próprio ator (SPINDOLA; SANTOS, 2003).

Para contribuir com a discussão este trabalho se ocupa da seguinte pergunta de pesquisa: como o gênero influencia a trajetória profissional de mulheres trabalhadoras no setor de Tecnologia da Informação?

## 1.1 OBJETIVOS

Para dar as diretrizes deste estudo, foram definidos objetivos geral e específicos que serão apresentados a seguir, com o intuito de responder à pergunta de pesquisa.

### 1.1.1 Objetivo Geral

Tendo em vista a discussão proposta previamente, o presente trabalho tem como objetivo geral “Compreender, a partir de relatos de histórias de vida, a influência do gênero na trajetória profissional de mulheres trabalhadoras no setor de TI”.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

Para o alcance do objetivo geral foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Compreender as relações de gênero no mundo do trabalho;
- b) Relatar histórias de vida de mulheres trabalhadoras no setor de TI;
- c) Identificar os momentos nos quais o gênero teve influência na trajetória profissional destas mulheres;
- d) Analisar a relação entre as experiências das entrevistadas e os tópicos abordados na fundamentação teórica.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2010) uma das estratégias para tornar realidade a igualdade de oportunidades para mulheres e negros - que totalizam 70% da População Economicamente Ativa no Brasil, portanto maioria da força de trabalho no país – é a produção de conhecimentos e reflexões sobre os fatores que determinam e perpetuam as desigualdades de gênero e raça.

Apesar do crescente número de pesquisas na área, Calás e Smircich (2010, p. 308) concluem que “basta ler publicações recentes e populares para notar não somente que as desigualdades estão crescendo, mas também se tornaram naturais, por um discurso que reafirma que estas são uma condição normal para sociedades ao redor do mundo”.

Cappelle et al. (2007, p. 15) contribuem apresentando que

Por se tratar de um campo de estudos permeado pela transformação, pela desconstrução, construção e reconstrução de conceitos, identidades e subjetividades dos atores envolvidos, acredita-se que as relações de gênero nas organizações sejam uma temática que atualmente apresenta amplas possibilidades. Possibilidades para os atores que a vivenciam em sua realidade e possibilidades para seus pesquisadores que têm diante de si um vasto campo de pesquisas ainda inexplorado.

Se “uma base consistente de conhecimentos é uma ferramenta indispensável para uma ação mais eficaz e profícua dos atores sociais” (OIT, 2010, p. 11), o presente estudo justifica-se pela necessidade de se discutir de forma mais ampla o tema gênero nos Estudos Organizacionais, principalmente na visão de mulheres, em um setor que é em sua maioria formado por homens (OLIVEIRA; BELCHIOR, 2009).

Em um setor que possui as empresas mais valiosas do mundo e está crescendo exponencialmente, as relações de trabalho e as discussões sobre as desigualdades precisam ganhar espaço não somente em movimentos, campanhas e eventos, mas também em produção científica.

Pode-se afirmar, a partir dos dados apresentados, que as mulheres já estão inseridas no mercado de trabalho e ganham cada vez mais espaço, necessitando, portanto, o aprofundamento e ampliação da produção acadêmica que enfatizam as relações de gênero.

Apresentar a história de vida de mulheres trabalhadoras na área de Tecnologia da Informação justifica-se uma vez que “hoje se escreve uma 'História das Mulheres' e não uma História dos Homens – afinal essa última é a História geral, a História oficial” (LOURO, 2014, p. 54). A partir do método utilizado, História de Vida, privilegia-se a voz dos indivíduos esquecidos ou “vencidos” da história e não apenas a voz dos grandes homens como tem ocorrido (FREITAS, 2006).

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção serão apresentados os conceitos e estudos propostos por pesquisadores da área, possibilitando um aprofundamento do tema gênero e norteando o desenvolvimento deste estudo. Serão tratados os tópicos: abordagens de gênero, movimentos feministas e relações de gênero e o mundo do trabalho.

### 2.1 ABORDAGENS DE GÊNERO

Antes de tratar das abordagens de gênero, Pedro (2012, p. 78) apresenta o seguinte questionamento “Afinal, do que estamos falando quando dizemos 'relações de gênero'? Estamos nos referindo a uma categoria de análise, da mesma forma como quando falamos de classe, raça/etnia, geração. Mas, o que isto significa?” e esta mesma indagação serve para o desenvolvimento deste trabalho.

Para responder a esta pergunta, é necessário definir gênero, assumindo que esta definição passa por questões políticas, sociais e discussões extensas ao longo dos anos, que não resultaram em uma definição universal.

O conceito de gênero no dicionário apresenta duas opções: “Propriedade de algumas classes de palavras que apresentam contrastes de masculino, feminino e por vezes neutro, que podem corresponder a distinções baseadas nas diferenças de sexo” ou “Conjunto de propriedades atribuídas social e culturalmente em relação ao sexo dos indivíduos” (AURÉLIO, 2016).

Scott (1990) também utiliza a definição gramatical de gênero para apresentar o porquê da escolha do termo pelas feministas. A autora discorre que a distinção por sexo se mostrou insuficiente, já que implicava um determinismo biológico e, portanto, superficial, sendo necessária assim uma palavra que adicionasse o aspecto relacional. Se era necessária uma palavra para demonstrar que o sexo não é determinante, por que não utilizar a palavra gênero que exercia a mesma função com os objetos?

Desta forma, as feministas pretendiam reforçar a ideia de que as diferenças comportamentais entre homens e mulheres são independentes do “sexo” como questão biológica, mas sim eram definidos pelo “gênero” e, portanto, ligadas à cultura (PEDRO, 2012).

Além de considerar a cultura, a definição apresentada por Scott (1990, p. 21) inclui as relações de poder e é apresentada da seguinte forma: “o gênero é um elemento constitutivo de

relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder”. Assim, a autora aborda um dos pontos que se tornou sua característica como teórica feminista: as relações de poder; e seus estudos servem de embasamento para diversos estudos de gênero, ainda que seja para contestá-los.

Louro (2014, p. 45) apresenta também que “os gêneros se produzem, portanto, nas e pelas relações de poder” e chega a esta conclusão a partir do entendimento de que “homens e mulheres não são construídos apenas através de mecanismos de repressão ou censura, eles e elas se fazem, também, através de práticas e relações que instituem gestos, modos de ser e de estar no mundo, formas de falar e de agir, condutas e posturas apropriadas”.

A abordagem do tema gênero na ciência faz parte das tentativas de feministas contemporâneas em reivindicar um campo de definição, para insistir sobre o caráter inadequado das teorias existentes em explicar desigualdades persistentes entre mulheres e homens (SCOTT, 1990).

Pedro (2012, p. 79) complementa que “a palavra 'gênero' passou a ser usada no interior dos debates que se travaram dentro do próprio movimento, que buscava uma explicação para a subordinação das mulheres”.

Para Louro (2014) só é possível compreender o lugar e as relações de homens e mulheres em uma sociedade se for observado não exatamente seus sexos, e sim tudo que foi socialmente construído sobre os sexos. Além disso, a autora admite que as diferentes instituições e práticas sociais são constituídas e constituem o gênero, são “generificados” ou “engendram-se” a partir das relações do gênero, mas também de classe, étnicas e etc.

Scott (1990, p. 28) discorre mais profundamente sobre processo político e categorias “homem” e “mulher”, chegando a seguinte conclusão:

Só podemos escrever a história desse processo [político] se reconhecermos que “homem” e “mulher” são ao mesmo tempo categorias vazias e transbordantes; vazias porque elas não têm nenhum significado definitivo e transcendente; transbordantes porque mesmo quando parecem fixadas, elas contêm ainda dentro delas definições alternativas negadas ou reprimidas.

Assim sendo, é necessária a aceitação de que a construção do gênero e as relações entre homens e mulheres é histórica e está em constante mudança. Supõe-se dessa forma que as identidades de gênero estão sempre se transformando, fazendo com que seja indispensável admitir que a teoria e prática feminista, com suas críticas ao discurso, estão construindo gênero (LOURO, 2014).

Para compreender gênero e as mudanças de significado que a palavra adquiriu ao longo dos anos, é importante observar sua evolução em conjunto com os movimentos

feministas. As discussões sobre gênero têm sido articuladas com destaque, mas não exclusivamente, por estudos feministas e as construções teóricas dele decorrente. Portanto, no tópico a seguir, os movimentos feministas serão aprofundados.

## 2.2 MOVIMENTOS FEMINISTAS

O início dos estudos feministas foi marcado pela demonstração das formas de silenciamento, submetimento e opressão das mulheres. Tal exposição foi necessária para promover aquelas que historicamente e linguisticamente foram negadas, secundarizadas e tratadas como o diferente. Essa diferenciação fica clara quando se utiliza a expressão “as mulheres são diferentes dos homens”, o que significa que, *elas diferem deles* - que no caso deveriam ser tomados como norma (LOURO, 2014).

Soares (1998, p. 33) entende feminismo como “a ação política das mulheres. Engloba teoria, prática, ética e toma as mulheres como sujeitos históricos da transformação de sua própria condição social. Propõe que as mulheres partam para transformar a si mesmas e ao mundo”.

O movimento feminista organizado passa a se formar após a Revolução Francesa e ganha força durante o século XIX com o movimento sufragista. Este século é marcado pela luta por melhores condições de trabalho e pela cidadania, que possibilitou conquistas do proletariado masculino - que passou a ter direito ao voto não mais condicionado a renda, mas que ainda não considerava o sufrágio feminino (LUCENA, 2012).

Insatisfeitas com a situação, mulheres na Inglaterra se uniram para lutar por seus direitos, o primeiro deles: o voto. As sufragetes deram início, assim, ao que chamamos hoje de Primeira Onda do Feminismo e conquistaram em 1918 o direito ao voto (PINTO, 2010).

Pedro (2012, p. 79) exemplifica que nesse momento, o feminismo era “centrado na reivindicação dos direitos políticos – como o de votar e ser eleita –, nos direitos sociais e econômicos – como o de trabalho remunerado, estudo, propriedade, herança”.

No período pós Segunda Guerra Mundial, a luta por direitos políticos foi se transformando e deu lugar para o feminismo de segunda onda que tinha como prioridade as lutas pelo direito ao corpo, ao prazer, e contra o patriarcado – entendido como o poder dos homens na subordinação das mulheres (PEDRO, 2012).

Pedro (2012, p. 240) apresenta ainda que

apesar dos preconceitos existentes, a partir dos anos 1960, o país viu surgir o feminismo de “Segunda Onda”: um movimento com objetivos um tanto distintos dos

que haviam movido as militantes do passado. [...] o novo feminismo apresentou reivindicações para além das relativas aos direitos políticos, econômicos e educacionais.

“Para essa corrente, a diferença de gênero era algo inerente ao sexismo, e que o objetivo do feminismo seria retirar as amarras da diferença e estabelecer a igualdade” (LUCENA, 2012, p. 6).

Num terceiro momento, conhecido como Terceira Onda do feminismo, os diferentes tipos de mulheres são considerados, já que feministas lésbicas e negras não se sentiam contempladas pelo movimento até então. Além disso, o início dessa onda decorre de novas discussões sobre os Direitos Humanos - já que se mostrava necessária uma individualização do sujeito de direito, que deveria ser visto em sua particularidade (LUCENA, 2012).

“A crítica de mulheres lésbicas, negras e do Terceiro Mundo, problematizará os efeitos excludentes do gênero, e as epistemologias feministas também vão apontar seus efeitos dicotomizantes e por vezes reducionistas da experiência das mulheres” (SANTOS et al, 2014, p. 596).

Dessa forma, o feminismo “vem se reafirmando como um movimento social que, assim como outros, desenvolve ações de ruptura estrutural-simbólica com os mecanismos que perpetuam as desigualdades sociais e estruturam os pilares da dominação patriarcal capitalista na contemporaneidade” (GURGEL, 2010, p. 1).

Schmidt (2004, p.17) apresenta que para ela o feminismo é entendido “[...] em primeiro lugar, como uma arena, depois, como um campo teórico, uma prática interpretativa e, por fim, como um lugar político”.

Louro (2014, p. 49) também discorre sobre a importância de entender o movimento feminista como uma luta política e esclarece que o movimento se ocupa centralmente das diferenças entre o sexo e gênero e suas consequências, uma vez que

relacionada, a princípio, às distinções biológicas, a diferença entre os gêneros serviu para explicar e justificar as mais variadas distinções entre homens e mulheres. Teorias foram construídas e utilizadas para “provar” distinções físicas, psíquicas, comportamentais; para indicar diferentes habilidades sociais, talentos ou aptidões; para justificar os lugares sociais, as possibilidades e os destinos “próprios” de cada gênero.

Porém, o senso comum ainda possui uma visão limitada em relação às diferenças de sexo, gênero e movimento feminista. Teixeira, Capelle e Oliveira (2012) mostram em seu estudo que alguns grupos de mulheres que participaram do auge do movimento feminista, possuem uma visão deturpada de seus objetivos. Isso porque, consideram que ser feminista é o oposto de ser feminina, acreditam que o feminismo tem um caráter de segregação,

enxergam o movimento feminista como forma de embrutecimento das mulheres e que o movimento teria desencadeado o crescimento da homossexualidade na sociedade.

Ainda que o senso comum perceba o feminismo como um movimento individualista e voltado para a competição entre homens e mulheres (TEIXEIRA; CAPPELE; OLIVEIRA, 2012) Souza, Medeiros e Anjos (s/d) concluem que no contexto mundial o fortalecimento dos direitos femininos - econômicos, sociais, culturais, civis e políticos - foi fomentado pelo movimento feminista, além do combate à violência contra a mulher que foi aprofundado. No contexto brasileiro, durante os séculos XX e XXI o feminismo buscou reconhecer como crime a violência doméstica e foi possível a realização de algumas conquistas como a criação da Delegacia da Mulher e mudanças na legislação.

Soares (1998) considera que o feminismo teve êxito no Brasil, já que conseguiu se mostrar visível nos movimentos sociais e políticos e ao mesmo tempo que tornou claro a exclusão das mulheres na sociedade, foram criados novos paradigmas para a análise da situação e se apresentou como tema de pesquisas acadêmicas.

## 2.3 RELAÇÕES DE GÊNERO E O MUNDO DO TRABALHO

A partir do que foi apresentado até o momento - conceitos de gênero, abordagens de gênero e história do movimento feminista - pretende-se nesta seção discorrer sobre a categoria gênero no mercado de trabalho.

### 2.3.1 A inserção da mulher no mercado de trabalho

As convenções do início do século mostravam o marido como o provedor do lar, portanto a mulher - esposa - não precisava ter renda. Essa realidade começou a ser alterada com as I e II Guerras Mundiais e a necessidade de mão de obra - já que os profissionais estavam em guerra. Este é um marco histórico, uma vez que representa o momento em que as mulheres começam a ser inseridas no mercado de trabalho (PROBST; RAMOS, 2013).

Até então, homem e mulher possuíam responsabilidades diferentes no conjunto familiar e quando as mulheres começaram a ganhar espaço em um ambiente dito masculino, os conflitos se tornaram presentes. Conflitos estes que permearam as relações familiares, mas principalmente as organizações, inserindo de vez, num primeiro momento o sexo e posteriormente o gênero como elemento importante da prática e estudos organizacionais.

Para Kanan (2010) a industrialização e a consolidação do sistema capitalista favoreceram o processo de reflexão sobre a identidade social que até então privilegiava o papel de mãe, esposa e dona de casa, fazendo com que a mulher questionasse sua posição, seu papel, sua identidade e suposta fragilidade. Conseqüentemente, a mulher conquistou, aos poucos, espaços antes demarcados como exclusivamente dos homens e alguns fatores que contribuíram para isto foram

a modificação do ideal da mulher no lar; o fato de poder controlar e decidir o número de filhos (descoberta do anticoncepcional); o direito ao voto; a maior liberdade sexual; a necessidade de compor a renda familiar; a possibilidade de dissolução do vínculo matrimonial; os novos modelos de células familiares que romperam com o tradicional; a evolução das relações conjugais; a promulgação de leis protegendo a mulher trabalhadora; a busca pela qualificação em termos culturais, técnicos e acadêmicos; legitimidade do acesso ao estudo; entre outros (KANAN, 2010, p. 245).

Segundo Probst e Ramos (2013, p. 2) “não há um único gueto masculino que ainda não tenha sido invadido pelas mulheres. Não há dúvidas de que nos últimos anos a mulher está cada vez mais presente no mercado de trabalho”. Porém, essa inserção vem sendo acompanhada de discriminação e desigualdade.

A justificativa para diferenças nas jornadas e nos salários estava centrada no fato de que é dever do homem trabalhar e sustentar a mulher. E sendo isto verdade, não havia necessidade de equivalência de salários (PROBST; RAMOS, 2013).

Gurgel (2010) discorre ainda que a entrada das mulheres no mundo do trabalho enfrentou forte resistência de parte dos trabalhadores que consideravam a presença das mulheres uma ameaça aos seus empregos e também uma modificação do papel tradicional das mulheres - que deveria ser o cuidado do lar, uma vez que estes eram dominados pela ideologia patriarcal.

Porém, mesmo com uma mudança significativa nos grupos familiares e na relevância da mulher para a renda familiar, as desigualdades se fazem presentes. Uma pesquisa realizada pela McKinsey&Company (2015) sobre as mulheres no mercado de trabalho apresenta algumas considerações relevantes para o debate: as mulheres são subrepresentadas em todos os níveis nas organizações - e a diferença é maior nos cargos de liderança sênior -; as taxas de mulheres que deixam as empresas são menores ou iguais as dos homens; as mulheres possuem mais barreiras para avançar na carreira do que os homens; as mulheres sacrificam suas carreiras mais facilmente em detrimento da carreira do parceiro.

Um outro fator relevante é o trabalho doméstico. O estudo feito por Madalozzo, Martins e Shiratori (2010) mostra que a presença feminina no mercado de trabalho enfrenta

algumas barreiras, como por exemplo, o trabalho doméstico. A presença de cônjuge, para mulheres, aumenta o número de horas trabalhadas em casa; já para os homens, a presença de esposa na família reduz essa participação.

Probst e Ramos (2013) concluem que as mulheres sofrem mais do que os homens com o estresse de uma carreira, já que as pressões da carreira se somam ao trabalho doméstico. Sabendo dessa realidade, cabem neste estudo a explanação do conceito e um breve histórico da divisão sexual do trabalho.

### 2.3.2 Divisão Sexual do Trabalho

O conceito de divisão sexual do trabalho tem início quando se torna evidente que uma grande massa de trabalho - o doméstico - sem prestígio, um trabalho invisível, que a princípio era apresentado como dever das mulheres, aos poucos começa a ser entendido como uma forma de opressão (HIRATA; KERGOAT, 2007). Assim, abriu-se espaço para uma consciência coletiva e o caminho para se pensar em termos de “divisão sexual do trabalho”.

Em seu estudo Marcondes et al (2003, p. 92) caracterizam esta divisão como o

modo de organização social do trabalho que divide e hierarquiza culturalmente as diferenças entre homens e mulheres. [...] Assim, deve-se antes refletir sobre as atribuições de gênero, que envolvem a relação de homens e mulheres no processo de trabalho – tanto profissional como doméstico. Essas relações envolvem necessariamente a realidade de homens e mulheres não só na fábrica, como no dia-a-dia fora do trabalho.

Convém definir divisão sexual do trabalho, que segundo Hirata e Kergoat (2007, p. 599) é

a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.).

Desta forma, os trabalhadores são hierarquizados no valor de suas atividades. A assimetria do valor reconhecido para os trabalhos desenvolvidos espelha a forma desigual com que estes se relacionam na sociedade e, por este motivo, o trabalho é dividido conforme a organização que permeia as relações de gênero (MARCONDES et al, 2003).

A divisão sexual do trabalho, então, não tem efeito somente no emprego e na participação diferenciada de homens e mulheres no mercado, mas também afetam a forma

como essas relações se difundem na sociedade (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010).

Marcondes et al (2003) complementam que em relação ao valor atribuído aos diferentes tipos de trabalho, a mesma hierarquia permitiu que o trabalho doméstico não fosse reconhecido. O cuidado é atribuído à mulher - com as crianças, com a casa, com o marido - e não é considerado trabalho, uma vez que são atividades de manutenção para a execução do verdadeiramente produtivo - o trabalho exercido pelo homem. A diferenciação entre o trabalho produtivo e o reprodutivo é um dos pontos principais para legitimar o que seria um “verdadeiro trabalho”, perpetuando as condições para a divisão e desigualdade do trabalho entre os sexos.

Fica evidente como a divisão sexual do trabalho demanda das mulheres, quando Hirata e Kergoat (2007, p. 603) afirmam que “no 'modelo tradicional' o papel na família e papel doméstico são assumidos inteiramente pelas mulheres, e o papel de 'provedor' sendo atribuído aos homens. No 'modelo de conciliação' cabe quase que exclusivamente às mulheres conciliar vida familiar e vida profissional”. Ou seja, independente do modelo assumido, as mulheres são as responsáveis pelo papel familiar e doméstico e quando o papel do provedor - tradicionalmente assumido pelo homem - está faltando, a mulher pode, então, ocupar os dois papéis.

Segundo Marcondes et al (2003) as qualificações femininas, aprendidas e desenvolvidas ao longo de suas vidas nos trabalhos domésticos, mesmo quando empregadas pelas fábricas, não são comparáveis as adquiridas em cursos e treinamentos formais. Além disso, “desqualificam” os postos de trabalho que delas se servem. Os autores explicam a visão de que se são habilidades femininas, estas são simples, uma vez que podem ser feitas com base em conhecimentos tidos como “naturais” ou “espontâneos”. Ou seja, “as qualificações femininas permanecem 'invisíveis', portanto, em razão dessa subalternização conferida ao valor do trabalho feminino, sendo este capturado em uma esfera de informalidade e espontaneidade. São considerados como 'talentos de mulher” (MARCONDES et al, 2003, p. 94).

Para Hirata e Kergoat (2007, p. 607) “as razões da permanência da atribuição do trabalho doméstico as mulheres, mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo a que se assiste hoje, continua sendo um dos problemas mais importantes na análise das relações sociais de sexo/gênero”.

De acordo com Nogueira (2004) o mundo do trabalho aumentou profundamente a divisão sexual do trabalho, reservando para as mulheres o lugar menos favorecido. Além

disso, a autora apresenta que segmentos conservadores procuravam uma justificativa natural para as diferenças do homem e da mulher, principalmente salariais.

### **2.3.3 Gênero e a área de Tecnologia da Informação**

Transpassando a barreira da divisão sexual do trabalho – tratada na seção anterior - quando se percebe a mulher como força produtiva, a situação de desigualdade continua evidente. Um setor da economia no qual essa desigualdade é bastante percebida é o setor de Tecnologia da Informação.

A média do setor de TI mostra que a cada 100 empregados, 77 são homens, 22 são mulheres e 1 é transgênero (LEVEL PLAYING FIELD INSTITUTE, 2011). A Apple, considerada a maior empresa do setor e que possui políticas de combate a desigualdade, por exemplo, é composta 68% por homens e 32% por mulheres (APPLE, 2016).

No Brasil, cerca de 520 mil pessoas trabalham com TI e dessas 20% são mulheres (PNAD, 2009). Segundo o Censo da Educação Superior de 2013 (INEP), as mulheres são apenas 9,9% dos matriculados em cursos relacionados a TI. Entre os cursos mais procurados estão Análise da Computação (44,9%), Análise e Desenvolvimento de Sistemas (29,3%) e Administração de redes (10,2%).

Outro dado relevante para entender porque as mulheres são minoria no setor mostra que 79% das mulheres que iniciam cursos relacionados a TI abandonam o curso no primeiro ano (FERREIRA, 2015).

Apesar de serem minoria, as mulheres desempenharam um papel fundamental na história da TI. Desde Ada Lovelace que desenvolveu o primeiro algoritmo a ser processado por uma máquina, Grace Hopper que criou o que hoje é considerado o primeiro software de computador, até a irmã Mary Kenneth Keller - uma freira - que foi a primeira norte-americana a obter o título de PhD em Ciência da Computação e participou da criação da linguagem BASIC, as mulheres vem tentando conquistar seu espaço e marcar seu nome na história da tecnologia (FERREIRA, 2015).

Nunes (2016) explica que à medida que a programação e a engenharia de software ganham visibilidade e importância econômica, tornam-se evidentes os efeitos dos princípios da divisão sexual do trabalho.

Na pesquisa feita por Alencar (2013) fica claro que além da quantidade de homens que ingressaram em cursos superiores relacionados a TI ser maior que a de mulheres, as que

ingressam passam por dificuldades e preconceitos durante os cursos, tanto da parte dos discentes como dos docentes e dos familiares, parceiros e amigos.

As desigualdades são evidentes na preferência por homens no setor, principalmente quando são consideradas as atividades com maior reconhecimento e melhor remuneração (CARVALHO; FEITOSA; SILVA, 2006). A razão desta desigualdade vem sendo discutida ao longo dos anos, mas pouco foi comprovado. Sabe-se, porém, de acordo com os dados que a situação é desigual. Sandberg e Scovell (2013, p. 8) fazem uma reflexão em relação a isso: “A verdade nua e crua é que os homens ainda comandam o mundo. Isso significa que, quando se trata de tomar as decisões mais importantes para todos nós, a voz das mulheres não é ouvida da mesma forma”.

Uma pesquisa feita por Almeida (2015) com estudantes do ensino fundamental e médio concluiu que se espera um determinado comportamento da mulher e outro do homem. Os alunos apresentaram como qualidades das mulheres a organização, a fragilidade, a delicadeza, a calma, a sensibilidade e a paciência. Em relação aos homens, estes foram considerados ágeis, centrados, inteligentes e competitivos, possuindo capacidades que reforçam a distinção e caracterização da mulher como inferior. Sendo assim, percebe-se que a construção do que é “ser homem” e “ser mulher” está enraizada na sociedade e este fato ainda direciona as escolhas profissionais.

Olinto (2011, p. 73) apresenta que existe “uma radical segmentação por gênero nas carreiras exatas e da saúde: homens predominando, ou quase dominando as ciências exatas, inclusive na categoria de técnicos, e as mulheres maciçamente absorvidas nas ciências da vida, como cientistas e técnicos”. Isso porque, conforme apresentado por Almeida (2015), as características ditas masculinas são as mais valorizadas em áreas de tecnologia, enquanto as qualidades historicamente entendidas como das mulheres, são valorizadas em áreas do cuidado.

Para Hirata (2003, p. 148) “se o gênero pode ser definido como a construção social, cultural e histórica do masculino e do feminino, [...] também a incompetência técnica das mulheres é o resultado de uma construção social”.

Carvalho, Feitosa e Silva (2006, p. 88) apresentam em sua pesquisa que “a igualdade de competência não significa necessariamente igualdade de oportunidades no mercado de trabalho tecnológico”. Uma vez que, as relações de gênero no mercado de trabalho não foram totalmente modificadas e ainda levam em consideração um passado histórico que marcou os papéis dos homens e das mulheres na sociedade.

O próprio processo de socialização faz com que os rapazes sejam preparados para dominarem a esfera pública, na qual se desenvolvem as atividades correspondentes à produção de tecnologias, caracterizada pela objetividade e racionalidade, enquanto as moças são estimuladas a viverem no domínio privado, que se caracteriza pela afetividade e subjetividade. Esta diferença por si só não significa desigualdade, porém quando se trata da sociedade de mercado, em que a produção de riquezas materiais é a mola propulsora de toda a vida social, e o desenvolvimento tecnológico seu valor maior, as relações de gênero, configuradas pela oposição entre o domínio público e privado, tornam-se desiguais (CARVALHO; FEITOSA; SILVA, 2006, p. 134).

Sabendo disso, alguns movimentos de mulheres vêm tentando mudar a situação e ganharam força mundial já que ganharam o apoio de pessoas influentes. É o caso do HeForShe, que tem como missão a promoção da igualdade de gênero, e foi amplamente divulgado pela Emma Watson. Com foco na área de TI, iniciativas como *Girls Who Code* e Anitas tentam encontrar espaço para a troca de experiências de mulheres em um meio que é em sua maioria masculino (GIRLS WHO CODE, 2016; ANITAS, 2016).

É possível citar, também, como um caminho para a mudança de paradigmas o aumento no número de mulheres em altos cargos de grandes empresas de TI, por exemplo, CEOs de empresas como Yahoo e Hewlett-Packard.

Se a prática vem avançando, mesmo que em passos lentos, para a igualdade de gênero nas organizações de TI, ainda são poucos os estudos que provem a razão desta desigualdade no setor. Além da explicação do porquê, faltam estudos que problematizem gênero e as experiências das mulheres nas organizações, principalmente organizações do setor de TI.

### 2.3.4 Abordagens de gênero nos Estudos Organizacionais

A partir do breve histórico apresentado de como se deu a inserção da mulher no mercado de trabalho, discussão da divisão sexual do trabalho e o gênero na área de TI, nesta seção pretende-se compreender como a temática do gênero vem sendo abordada pelos Estudos Organizacionais.

Segundo Scott (1990, p. 2) “as feministas começaram a utilizar a palavra 'gênero' mais seriamente, no sentido mais literal, como uma maneira de referir-se à organização social da relação entre os sexos”, pretendendo dessa forma rejeitar a palavra “sexo” que implica em um determinismo biológico e superficial. Assim, a utilização da palavra gênero como uma categoria de análise passa a ser ponto chave dos estudos feministas.

Quando observada na perspectiva de estudos organizacionais, diferentes teorias feministas são utilizadas para abordar a problemática de gênero no mundo do trabalho. Calás

e Smircich (2010) apresentam as principais teorias existentes, como cada uma entende gênero e a sua contribuição para os estudos organizacionais contemporâneos.

De acordo com Calás e Smircich (2010) para a Teoria Feminista Liberal, o gênero é socializado em seres humanos sexuados pelo comportamento adequado a cada sexo. Em relação aos estudos organizacionais, esta teoria formou a base para as outras perspectivas, uma vez que evidencia as desigualdades, usando um símbolo (estatísticas) que carregam credibilidade social e acadêmica. O maior objetivo para as feministas liberais é que as mulheres “cheguem ao topo”.

Já o Feminismo Radical inclui a subordinação no entendimento de gênero, concluindo que gênero é uma construção social que assegura a subordinação das mulheres aos homens. Assim, buscando novas possibilidades fora do patriarcado, a principal contribuição desta teoria para os estudos organizacionais é a exemplificação de organizações não burocráticas bem-sucedidas, bem como a documentação de práticas e organizações alternativas (CALÁS; SMIRCICH, 2010).

Como no Feminismo Radical, a Teoria Feminista Psicanalítica documenta outras possibilidades de práticas organizacionais, nesse caso centradas nas orientações e experiências psicosssexuais femininas. Para essa corrente, gênero é entendido como o que estrutura um sistema social de dominação masculina que influencia o desenvolvimento psicosssexual (CALÁS; SMIRCICH, 2010).

A interseção de gênero, raça e classe, aparece na Teoria Feminista Socialista e Marxista. Para as teóricas socialistas e marxistas, gênero é constituído processual e socialmente por meio de diversas interseções de sexo, raça, ideologia e experiências de opressão sob o patriarcado e o capitalismo (que são distintos) (CALÁS; SMIRCICH, 2010).

Calás e Smircich (2010) apresentam, por fim, as contribuições das Teorias Pós-estruturalista/pós-moderna e a Terceiro mundista/(pós) colonialista. As Teorias Pós-estruturalista/pós-moderna contribuem com a análise desconstrutivista e genealógica que provê uma estratégia para demonstrar os limites do discurso organizacional e suas estruturas. A Terceiro mundista/(pós) colonialista ilustra abordagens adicionais para organizações fora do âmbito da visão ocidental. Essas abordagens são exemplificadas nos novos movimentos sociais e novas manifestações de cultura popular em países (pós) coloniais.

De acordo com Soares (1998) o movimento feminista tornou visível problemáticas que antes não estavam presentes nos movimentos sociais e, além disso, incluiu esta problemática em pesquisas acadêmicas, reescrevendo o discurso público da igualdade da mulher.

No âmbito organizacional, sindicatos tiveram de se abrir à organização das trabalhadoras e incorporar questões trazidas por elas para o debate. Algumas discussões como “desvalorização do salário, segregação ocupacional, ausência de infraestrutura de assistência à trabalhadora gestante, violência no local de trabalho e também práticas sindicais que as excluem de uma participação mais ativa nos postos de decisão” foram incluídas no cotidiano do trabalho (SOARES, 1998, p. 41).

Calás e Smircich (2010) concluem sua discussão acerca das Teorias Feministas nos Estudos Organizacionais com a afirmação de que as desigualdades estão crescendo e se tornando naturais. As autoras, entretanto, esclarecem que seu interesse é “manter uma posição a partir da qual se desnaturalizem essas condições, e se continue a questionar a discriminação e a opressão [...]”. Soares (1998) corrobora que a capacidade de mobilização, de conscientização e de ação é necessária para assegurar a implementação dos direitos que o feminismo reclama.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Cada pessoa possui uma história de vida, valores, sonhos e experiências. Na medida em que se percebe que pesquisas estatísticas deixam escondidas as emoções - parte também importante da ciência - a experiência dos indivíduos passa a ser valorizada. Assim, as pesquisas qualitativas trazem uma contribuição significativa para a ciência justamente por serem eficazes no que diz respeito a fazer ciência em áreas exploratórias, geralmente onde inexistem informações acessíveis e organizadas (GONÇALVES; LISBOA, 2007).

Desta forma, Paulilo (1999, p. 135) apresenta que

a investigação qualitativa trabalha com valores, crenças, hábitos, atitudes, representações, opiniões e adequa-se a aprofundar a complexidade de fatos e processos particulares e específicos a indivíduos e grupos. A abordagem qualitativa é empregada, portanto, para a compreensão de fenômenos caracterizados por um alto grau de complexidade interna.

Silva et al (2007, p. 27) trazem ainda que “uma característica importante da metodologia qualitativa é a relação entre sujeito pesquisador e sujeito pesquisado, que embora perpassada por relações de poder, constitui momento de construção, diálogo de um universo de experiências humanas”.

No universo das pesquisas qualitativas história oral é “um método de pesquisa (histórica, antropológica, sociológica, etc.) que privilegia a realização de entrevistas com pessoas que participaram de, ou testemunharam acontecimentos, conjunturas, visões de mundo, como forma de se aproximar do objeto de estudo” (ALBERTI, 1990, p. 52).

Por esse motivo, Gonçalves e Lisboa (2007, p. 85) apresentam que “a história oral tem desvendado questões outrora obscuras a partir da investigação da realidade desses sujeitos, das suas ações e relações que se ocultam nas estruturas sociais”.

De acordo com Freitas (2006, p. 6), “a História Oral tem como principal finalidade criar fontes históricas” e é uma metodologia reconhecida no mundo, principalmente na Europa. A autora explica que a resistência deste método no Brasil, se dá pela sua tardia penetração no país, relacionada ao desdobramento do golpe militar de 1964 que coibiu projetos que gravassem experiências, opiniões ou depoimentos.

Freitas (2006) apresenta que a História Oral pode ser dividida em três gêneros distintos: tradição oral, história de vida e história temática. A tradição oral está relacionada com os testemunhos transmitidos verbalmente de geração a geração e a história temática tem um caráter temático e é realizada com um grupo, sobre um assunto específico – portanto não

abrange a totalidade da existência do informante. Já a História de Vida, gênero utilizado no desenvolvimento deste estudo

pode ser considerada um relato autobiográfico, mas do qual a escrita - que define a autobiografia - está ausente. Na história de vida é feita a reconstrução do passado, efetuado pelo próprio indivíduo, sobre o próprio indivíduo. Esse relato - que não é necessariamente conduzido pelo pesquisador - pode abranger a totalidade da existência do informante (FREITAS, 2006, p. 8).

A História de Vida também pode ser definida como,

uma metodologia de pesquisa que visa ao estudo e ao registro de acontecimentos, histórias de vida, trajetórias de organizações, enfim, de temas históricos contemporâneos que permitam acessar pessoas que ainda estejam vivas. Sua principal técnica de coleta de dados é a entrevista de história oral, que obtém depoimentos dos entrevistados (VERGARA, 2012, p. 110).

Assim, “a história de vida é uma das modalidades de estudo em abordagem qualitativa” (SPINDOLA; SANTOS, 2003, p. 121), e mais do que isso “possibilita reflexões sobre o registro dos fatos na voz dos próprios protagonistas” (FREITAS, 2006, p. 3).

Paulilo (1999) explica que esta metodologia pode ser considerada um instrumento privilegiado para análise e interpretação, já que consegue integrar experiências subjetivas e contextos sociais. Como trabalham com memórias, as histórias de vida fazem com que determinados assuntos sejam aprofundados e o importante neste tipo de estudo é narrar a vida de cada indivíduo e como este quer contar a sua história. Ou seja, “o pesquisador não confirma a autenticidade dos fatos, pois o importante é o ponto de vista de quem está narrando” (SPINDOLA; SANTOS, 2003, p. 121).

Esta metodologia é relevante para o estudo, uma vez que esta tem como objetivo resgatar a palavra de indivíduos que, sem esta mediação, não deixariam nenhum testemunho. É a possibilidade de resgatar o indivíduo como sujeito no processo histórico. Desta forma, a História de Vida “abre novas perspectivas para o entendimento do passado recente, pois amplifica vozes que não se fariam ouvir. Além de nos possibilitar o conhecimento de diferentes 'versões' sobre determinada questão [...]” (FREITAS, 2006, p. 28).

Silva et al (2007, p. 34) concluem que apesar de diversas discussões na área

o método de História de Vida é um método científico com toda força, validade e credibilidade de qualquer outro método, sobretudo porque revela que por mais individual que seja uma história, ela é sempre, ainda, coletiva, mostrando também o quão genérica é a trajetória do ser humano.

Para Matos e Senna (2011) este procedimento metodológico permite perpetuar impressões e vivências de indivíduos dispostos a compartilhar sua memória para permitir um

conhecimento vivido muito mais rico, dinâmico, colorido e que não seria possível conhecer de outra forma.

Assim sendo, para tratar da experiência de mulheres trabalhadoras na área de Tecnologia da Informação, optou-se pela metodologia História de Vida com a intenção de dar voz as mulheres e adentrar esta realidade, levando em consideração uma camada mais profunda da problemática, além das pesquisas quantitativas - já que estas são bases científicas importantes, mas apresentam de maneira superficial um conjunto de questões.

Para conferir ao método caráter científico é necessário identificar uma série de pressupostos epistemológicos. No presente trabalho, os pressupostos e a metodologia foram adaptados da proposta de Gonçalves e Lisboa (2007). Assim, para tratar de gênero no setor de Tecnologia da Informação, foram levados em consideração os seguintes pressupostos:

- Primazia epistemológica: a pesquisa deve ser orientada pelo conhecimento apresentado na fundamentação teórica, bem como os objetivos delimitados;
- Vigilância epistemológica: o pesquisador deve estabelecer a necessária distância científica com o objeto pesquisado, condição necessária de ruptura entre senso comum e discurso científico;
- Singularidade e totalidade: cabe ao pesquisador reconstruir a presença de relações básicas e complexas nas categorias sociedade, grupo e indivíduo, já que os indivíduos que são objeto de pesquisa se identificam a um grupo social do qual eles são elemento constitutivo;
- Compreensão na perspectiva hermenêutica: desta maneira o pesquisador deve valorizar e colocar-se no lugar do entrevistado para compreender sua história e conseguir interpretar profundamente as entrevistas.

Sabendo disso, ainda se baseando no que foi proposto por Gonçalves e Lisboa (2007), foram utilizados os seguintes procedimentos metodológicos:

- a) Elaboração do projeto de pesquisa a partir de um roteiro: apresentação do problema, justificativa, objetivos, fundamentação teórica, metodologia e referências bibliográficas. Esta estrutura foi norteadora da ação da pesquisadora durante todo o processo;
- b) Definição dos sujeitos de pesquisa: considerou-se o número de quatro entrevistadas como suficientes para o alcance dos objetivos propostos. O critério de decisão dos indivíduos foi não probabilístico, considerando uma amostra por acessibilidade ou por conveniência, destituídas de rigor estatístico (PRODANOV; FREITAS, 2013). Portanto, foram selecionadas mulheres pertencentes ao grupo de estudo, trabalhadoras

- no setor de TI, mas que ao mesmo tempo possuíam características e experiências diferentes, como por exemplo, composição familiar, formação profissional e cargo;
- c) Elaboração do roteiro de entrevista (fio condutor) com base na questão problema: foi elaborado um roteiro de entrevistadas no formato não-estruturado, considerando os problemas apresentados na fundamentação teórica e que se encontra nos apêndices desse trabalho;
  - d) Realização das entrevistas: as entrevistas foram realizadas nos locais sugeridos pelas entrevistadas, uma em um restaurante, outras duas em uma sala de reunião no local de trabalho das entrevistas e a última por vídeo conferência. As entrevistas duraram cerca de uma hora e trinta minutos, com exceção da segunda entrevista que durou aproximadamente duas horas e meia. Todas as entrevistas foram gravadas com o devido consentimento das mulheres;
  - e) Processamento das entrevistas: o material coletado nas entrevistas foi transcrito e transformado em histórias, além de servir como base para a análise e discussão;
  - f) Codificação e análise das entrevistas: os pontos tratados nas entrevistas foram categorizados por meio de uma lógica de análise ordenando os dados e situações com base no referencial teórico da pesquisa.

A fim de preservar a identidade das entrevistadas, foram-lhes atribuídos pseudônimos. Para substituir seus nomes, foram utilizados nomes de mulheres pioneiras na história da Informática. São elas: Sister Mary Kenneth Keller, adaptado para Maria, que foi a primeira mulher a receber o grau de doutora em ciência da computação nos Estados Unidos, além de ter participado do desenvolvimento da linguagem BASIC; Augusta Ada Byron que é considerada a primeira mulher programadora de computadores do mundo – cem anos antes do primeiro hardware ter sido construído; Grace Murray Hopper que exerceu grande influência na formulação de uma linguagem comum orientada para negócios, que deu origem ao COBOL (utilizada até os dias atuais), além de ser responsável pelos famosos termos *bug* e *debug*; Ruth Lichterman Teitelbaum representando as seis mulheres - Kathleen McNulty Mauchly Antonelli, Jean Jennings Bartik, Frances Synder Holberton, Marlyn Wescoff Melzer, Frances Bilas Spence e Ruth Lichterman Teitelbaum – que inicialmente programaram o primeiro computador eletrônico do mundo, o ENIAC (SCHWARTZ et al, 2006).

Os nomes citados nas falas das entrevistadas foram, também, alterados para nomes fictícios, bem como o nome das empresas, preservando, assim, a privacidade das pessoas e organizações envolvidas.

## 4 HISTÓRIAS DE VIDA

Seguindo o procedimento metodológico adotado para este estudo, nessa seção serão apresentadas as histórias de vida de quatro mulheres trabalhadoras na área de Tecnologia da Informação: Maria, Augusta, Grace e Ruth.

### 4.1 MARIA

A história da Maria começou em Florianópolis. Filha única, de pais que trabalhavam fora, foi na maior parte do tempo criada pela avó. A mãe, funcionária pública, não finalizou a graduação, pois engravidou durante o curso e já possuía estabilidade financeira. O pai, formado em Administração, fez sua carreira como diretor administrativo-financeiro.

Durante a infância, era comum ver Maria brincando sozinha. Criada pela avó, sem irmãos e primos da mesma idade, o contato com outras crianças acontecia apenas no colégio – fato que ajudou a moldar sua personalidade mais introvertida.

As brincadeiras com caixas de papelão logo deram espaço para o que no futuro se tornou uma paixão: o computador. O pai, sempre interessado por tecnologia, adquiriu por meio de um consórcio um microcomputador quando ela tinha aproximadamente 7 anos. Assim, Maria descobriu um novo brinquedo e o interesse por tecnologia.

Meu pai e minha mãe sempre foram muito loucos por tecnologia, meu pai mesmo é bem “tiozão de tecnologia”. Aí quando eu tinha 7 anos, em 92, meu pai ainda era funcionário público do estado e rolou um consórcio para comprar microcomputador na época. Era um 386<sup>1</sup> e meu pai foi o segundo contemplado, então com 7 para 8 anos eu ganhei meu primeiro computador. Eu vejo assim, o pessoal da minha idade teve contato com computador com 11, 12 anos, eu já tive com 7. Não tinha Windows, porque não tinha Windows para usuário, era muito novidade. Então a primeira vez que eu mexi num computador eu já mexi num DOS<sup>2</sup>, na linha de comando. Foi um cara lá na casa do pai, na nossa casa, ensinar como é que mexia no computador. Eu aprendi a mexer no joguinho [...] e tinha um editor de texto, a minha diversão era abrir o editor de texto e ficar escutando rádio, televisão e ficar escrevendo o que eu escutava. Porque eu gostava de digitar, era novo [...] (Maria)

Já com 12 anos, por solicitação do trabalho do pai de Maria, a família se mudou para Curitiba, modificando a rotina de todos, desde sua mãe, que precisou pedir transferência do emprego, até a rotina de Maria, que precisou mudar de colégio - contra a vontade. Isso porque

<sup>1</sup> Intel 80386 é um microprocessador lançado pela Intel em 1985 e que inaugurou a era da computação de 32 bits na plataforma PC.

<sup>2</sup> Sigla para Disk Operating System ou Sistema Operacional em Disco é um acrônimo para vários sistemas operativos intimamente relacionados que dominaram o mercado para compatíveis IBM PC entre 1981 e 1995.

sempre tinha estudado no mesmo colégio em Florianópolis e foi difícil para Maria se afastar dos colegas, além de não conseguir se adaptar ao novo ambiente escolar em Curitiba.

Meu pai chegou, vamos embora pra Curitiba, eu estava de 12 para 13 anos, pré-adolescente, chata. Falei, vamos embora, era o emprego do meu pai, vamos! Aí fomos, em 1997. Minha mãe conseguiu transferência para o banco do Estado do Paraná. [...] Eu estudei num colégio que era muito diferente do que eu estudava aqui. Eu estava no , colégio de freira, bonitinho, todo mundo era amiguinho, tudo muito organizado, tudo muito rígido. Eu fui estudar num colégio que era totalmente o contrário do anterior, ele era liberal. [...] Eu era uma gurria muito pequena, eu não tinha isso em mim. Tinha sido criada pela minha vó. Eu era muito pequeninha, então assim, eu queria experimentar, mas eu não me sentia muito confortável. Pessoal lá no Paraná, eles gostam de muito de futebol e eu não, a minha família não era muito de futebol e lá as meninas que eram da minha sala o objetivo delas era entrar em uma torcida organizada. Para entrar na torcida organizada tinha que passar por um corredor polonês, tinha que apanhar, gurria de 12, 13 anos de idade. Não era nada o meu perfil, então eu fiquei na minha mais ainda do que aqui (Florianópolis). (Maria)

Maria não foi a única a sentir dificuldade com a adaptação na nova cidade. Como o pai estava bastante ausente devido ao trabalho, sua mãe sofreu com a ausência do marido, a falta da mãe que tinha ficado em Florianópolis e com as tentativas frustradas de fazer novos amigos.

E a minha mãe pior ainda (em fazer amigos), porque paranaense é uma pessoa muito fechada, e minha mãe é muito fechada também, é muito sensível, muito delicada e lá ela ficou longe da minha vó. (Maria)

Certo dia Maria encontrou a mãe embaixo da cama, alegando que não conseguia sair daquela posição, pois morreria se o fizesse. Sem entender o que estava acontecendo, ela viu a mãe ser levada por uma ambulância. Depois daquele episódio, sem receber muitas explicações, Maria e a mãe voltaram para Florianópolis.

Meu pai trabalhava muito, eu não via meu pai, ele nem ficava em casa. E um dia eu fui dar tchau pra minha mãe que eu ia pra escola e “cadê minha mãe?” minha mãe estava embaixo da cama, ela não queria sair de baixo da cama, se ela fosse sair dali ela ia morrer. Aí nós tivemos que chamar uma ambulância para tirar minha mãe dali, isso era julho desse ano. Naquela época meu pai quis me blindar muito do que aconteceu, eu não sei te dizer o que aconteceu. Sei que a gente voltou pra cá (Florianópolis), era agosto a gente voltou pra cá, eu voltei pro colégio que eu estava, eu e a minha mãe, meu pai ficou lá. Na verdade, meu pai veio junto, em setembro ele voltou, porque falaram para ele “se tu não voltar tu vai ser demitido”. Aí ele voltou e eu fiquei aqui (Florianópolis) com a minha mãe. (Maria)

Ao final daquele ano Maria descobriu o que realmente estava se passando, quando sua mãe foi internada pela primeira vez em uma clínica psiquiátrica e diagnosticada com transtorno bipolar.

Tentando fugir da situação conturbada em casa, Maria se tornou ainda mais introvertida. Uma das fugas encontradas foi a adoração pelos Hanson<sup>3</sup>, que fez com que a adolescente se tornasse dona de um fã clube da banda. Além disso, jogos - como The Sims - e customizações do mIRC<sup>4</sup> faziam parte da sua rotina.

Porque eu não lembro do que aconteceu com a minha mãe, mas eu lembro que eu não queria ver, era só eu e a minha mãe e eu não queria ver, eu queria ficar na minha. Eu literalmente me trancava no meu quarto [...] e tinha pôster do Hanson do teto ao chão, tudo era Hanson. E eu tinha meu computador e foi quando eu comecei a fazer o meu fã clube do Hanson. Fazia jornalzinho. Fazia desenho. Eu mandava pelo correio. [...] O fato dela (mãe da Maria) ter passado por isso tudo e eu ser muito na minha, me empurrou para ser mais ainda na minha, para eu cultivar esses meus hobbies, que é computador. É e sempre foi computador. Começou com o fã clube dos Hansons, depois o mIRC onde eu customizada minhas próprias distribuições, depois o blog, porque depois do mIRC eu conheci o The Sims. (Maria)

Esses interesses foram importantes não só para a construção de seus hobbies e núcleo de amigos, mas também influenciaram as suas escolhas profissionais. Ela aprendeu a fazer sites com um tutorial na internet e aos 15 anos já sabia HTML<sup>5</sup> e CSS<sup>6</sup>, o que contribuiu com a vontade de cursar Sistemas da Informação, mas que foi substituída pelo curso de Design, já que Maria não se considerava inteligente o suficiente para a área de computação – uma vez que tinha dificuldade em matemática.

Aí eu chegava da escola e eu passava horas jogando The Sims e um dia eu parei e pensei “não, eu preciso fazer algo mais útil da minha vida” “ah vou fazer site na internet”, daí eu aprendi sozinha. Peguei um tutorial, li e aprendi, aí fiz meu primeiro blog. [...] Eu tinha 15 anos quando eu aprendi HTML, CSS. [...] Meu pai morava em Curitiba ainda, então eu tinha uma situação familiar que era muito cada um na sua. [...] Eu sempre tive isso em mim. Eu sou muito nerd, não tem coisa melhor que isso. Eu sou muito nerd, eu sempre gostei muito de computador. [...] Eu caí no design porque eu nunca achei que eu era boa o suficiente para computação, para sistemas. Eu nunca achei que eu era inteligente o suficiente, porque eu sempre fui muito ruim e ainda sou muito ruim em matemática e isso é uma coisa minha, não é de nem de homem nem de mulher, isso é meu. (Maria)

A época de vestibular não foi uma fase fácil. Enquanto as amigas escolhiam entre as opções de cursos, Maria não queria estudar e sim passar o máximo de tempo possível consumindo o universo de possibilidades disponível em seu computador.

Era época de vestibular, 16 para 17 anos, minhas amigas aqui (Florianópolis) diziam “ah, eu vou fazer Administração, ah eu vou fazer Direito” e eu “ah, eu não me vejo indo pra nenhuma dessas áreas... e sei lá, o que eu vou fazer?” e como eu era muito distante dos meus pais, meus pais nunca me incentivaram pra uma profissão, só me

<sup>3</sup> Banda norte-americana de pop rock, formada por três irmãos.

<sup>4</sup> Criado em 1995 com a finalidade principal de ser um programa chat utilizando o protocolo IRC, onde é possível conversar com milhões de pessoas de diferentes partes do mundo.

<sup>5</sup> Linguagem de marcação utilizada na construção de páginas na Web.

<sup>6</sup> Linguagem para adicionar estilo (cores, fontes, espaçamentos, etc) a um documento Web.

incentivaram que “tenha uma profissão”, mas eles nunca me incentivaram assim pra uma profissão. Não é por maldade, eles não eram próximos de mim porque quando eu era pequena eles trabalhavam muito para me dar uma vida boa, e quando eu era adolescente minha mãe estava doente e meu pai não morava comigo. [...] Eu reprovei no terceiro ano, eu quase reprovei no segundo, mas não era por burrice é porque eu não gostava de estudar, eu queria ficar no computador o dia inteiro, fazer página, jogando The Sims, fazendo coisas do mIRC. (Maria)

Na ânsia dessa escolha, Maria se encontrava num grupo de amigos com interesses em comum: todos na época do vestibular, que adoravam internet e tinham um blog. Essa rede, formada por amigos virtuais, além de criar relações de amizade que duram até hoje, fizeram com que Maria conhecesse o seu primeiro namorado.

A relação entre os dois adolescentes, a principio virtual, já que Davi morava em Foz do Iguaçu, logo se tornou um namoro a distância e se intensificou quando Davi foi à Florianópolis para conhecer Maria pessoalmente.

Seguindo o namorado, que queria estudar em Curitiba, vontade comum entre os moradores do interior, Maria considerou prestar vestibular na cidade também. Além da influência que sofreu pela amiga Vanessa que, também dona de blog, mostrava seu cotidiano em Curitiba enquanto estudava Design. Não restaram dúvidas para Maria. Ela decidiu viver perto do namorado, que tinha conseguido a aprovação no vestibular, e realizar o desejo de ter a vida da Vanessa.

O Davi: “eu to indo para Curitiba esse final de semana que eu vou fazer um aulão para fazer o vestibular da Federal (UFPR)” e eu não conhecia ele ainda, só pela internet. [...] Aí a gente tinha uma amiga em comum, a Vanessa, que ela era de Francisco Beltrão, interior do Paraná, que ela era um ano mais velha que a gente e ela já tinha feito vestibular pro CEFET<sup>7</sup> de Artes Gráficas e aí ela colocava as fotos da Faculdade no blog e eu “ai que legal” e eu nem sabia o que que era, artes gráficas, CEFET, eu não sabia profissões, eu era muito inocente, e aí eu via as fotos da Vanessa na Faculdade, a Vanessa morando sozinha, a Vanessa indo pra Faculdade com uma pasta A3, que designer sempre tem a pasta A3 né, era ruiva, eu era ruiva também, eu “ai meu deus eu quero ser a Vanessa! Eu quero! Eu quero ter a vida da Vanessa! Aí eu botei na minha cabeça “vou fazer vestibular para ir morar em Curitiba. Isso era em junho daquele ano, em julho o Davi veio pra cá me visitar, a gente se conheceu a primeira vez, a gente já tava assim namorandinho na internet uns 4, 5 meses. (Maria)

A intenção da Maria era fazer vestibular para Design, mas a aprovação veio em Artes Gráficas no CEFET. Ainda muito inexperiente, a adolescente percebeu, só após iniciar o curso, o distanciamento que o conteúdo tinha da profissão de designer.

Já em Curitiba, morar sozinha, aos poucos, fez com que Maria amadurecesse. Apesar da situação confortável que se encontrava: um apartamento localizado em área nobre e a

---

<sup>7</sup> Centro de Referência de Educação Tecnológica

possibilidade de só estudar, já que a condição financeira da família permitia; ela teve que se adaptar a nova vida de responsabilidades, longe da segurança dos pais.

Durante o curso, Maria teve a primeira experiência profissional: um estágio em web design que foi indicado por uma professora do curso. Foi nesse momento que Maria percebeu que o que ela amava fazer, e fazia por hobby, era uma profissão.

Na faculdade eu tive uma professora que ela era bem mais novinha que todos os outros professores, ela não era concursada, ela era contratada, Ana, ela era professora de desenho [...] e a turma era bem pequeninha, as turmas do CEFET são bem pequeninhas [...] e essa professora ela sabia que minha turma tinha um blog e que eu que tinha feito. Aí ela tinha uma amiga que tinha estudado com ela no CEFET, no técnico, que trabalhava num provedor de internet como web designer e queria uma estagiária e perguntou se eu não queria. E eu tinha 19 anos, daí eu “beleza” eu não precisava, mas era um dinheirinho. [...] A Márcia e a professora Ana foram um ponto de virada na minha vida, porque elas viram que aquilo que eu fazia em casa, eu percebi né, junto com elas, que aquilo que eu fazia em casa de brincadeira, eu podia ganhar dinheiro com aquilo e eu era boa, porque não tinha muita gente que fazia.

Estagiando no setor de TI, mesmo com pouca experiência, Maria conquistou confiança e seu espaço no trabalho. Os desenvolvedores, todos homens, a respeitavam, pois mesmo os mais experientes não eram desenvolvedores *front-end*, conhecimento dominado por Maria – o que destacou a sua importância na equipe.

Eu sei que isso é o tema do teu TCC e eu não to falando só por causa disso, mas parecia que não tinha diferença pelo fato de eu ser menina, porque eu não era uma mulher, eu era uma criança, eu usava cabelo de franjinha, andava de All Star, calça rasgada, eu era uma criança. E não tinha diferença por causa disso, ninguém fazia o que eu fazia. [...] Quando eu fui trabalhar nesse provedor de internet, era no setor de TI, não era marketing e isso também foi muito decisivo porque eu trabalhei com pessoas que faziam código. Eu ainda não trabalhava com design, apesar de ser um estágio de web design eu não trabalhava com design, eu já trabalhava com código, com programadores e dentro de todos os programadores ali, aqueles programadores bem clichê assim, uns cara barbudo, gordo, com a camiseta curta, suja de ketchup, que andavam com aquela sandália de Jesus, não tomavam banho, programador hard core, eu era uma menina e eles não faziam o que eu fazia. Eu não fazia o que eles faziam, mas eles não faziam o que eu fazia. E então rolou um respeito engraçado assim, era muito diferente as pessoas ali, todos eles eram muito diferentes de mim. [...] Foi bem uma virada ali, “eu faço coisas que os outros não fazem”. [...] No setor de estrutura eram esses programadores, setor de desenvolvimento uns caras mais “normais” e todos homens, e eu e a Márcia. (Maria)

Márcia, a supervisora de Maria, apesar de estar trabalhando com *web design*, tinha interesse em atuar em outra área – e esta mudança se confirmou mais tarde, já que atualmente leciona como professora universitária. Desta forma, a supervisora aproveitava a vontade da estagiária para repassar tarefas mais complexas, o que possibilitou um aumento nas responsabilidades e experiências de Maria – mesmo que esta levasse o trabalho como uma diversão.

Após 9 meses, com a saída da Márcia para seguir seus sonhos, a vaga foi oferecida a Maria, que iniciou, então, sua primeira experiência como contratada. Durante os 3 anos que trabalhou lá, ela e Davi alcançaram estabilidade financeira e decidiram morar juntos.

Concluindo que já tinha contribuído o suficiente para a empresa, Maria pediu demissão e iniciou outra experiência, a qual foi breve, uma vez que, na opinião de Maria, a falta de organização da equipe e a agitação do ambiente de trabalho atrapalhavam o aprendizado.

Maria e Davi decidiram mudar para Florianópolis em busca de novas oportunidades. É então que pela primeira vez, já no novo emprego em Floripa, ela sente que é tratada de forma diferente por ser mulher. A experiência durou apenas 2 meses. Maria não conseguiria suportar mais tempo em uma empresa onde as pessoas não confiavam em seu trabalho, pelo simples fato de ser mulher.

Foi horrível, foi o pior lugar que eu já trabalhei, acho que o pior lugar que qualquer pessoa poderia trabalhar. Aí eu comecei a sentir o peso de ser “a menina”. Porque eu trabalhava numa empresa só de homens, de novo, só que era muito diferente. Rolava uns assédios psicológicos assim, cabulosos, do tipo “você não é suficiente, você não fez isso na faculdade” “você não tem portfolio” eu ficava pensando “cara, por que vocês me contrataram? Vocês me contrataram para me aterrorizar?” Porque eu não vim pedir pelo amor de Deus me contratem, vocês me contrataram. [...] Era um terror psicológico, para ter noção eu fiquei 2 meses só na empresa “como é que tu consegue fazer isso se tu não dá bola pra isso, porque tu é mulher, mulher não dá bola pra essas coisas”. [...] Aí eu comecei a ir mal no emprego, coisa que eu nunca tinha ido, eu sempre fui uma ótima profissional. [...] E era só comigo, eu era a mais nova da empresa em relação a tempo de casa e idade e era a única mulher, a única outra mulher trabalhava no financeiro. E tinha uma gerente também de projeto, mas aí ela era tão insegura que ela era daquelas, assim... ela impunha respeito, mas ela impunha respeito com medo para os homens, ela mandava nos programadores, mas ela impunha respeito com medo, sabe? “se vocês não me entregarem isso aqui até agora vocês não vão almoçar, eu vou fazer questão de ficar aqui na porta e ninguém passa”. (Maria)

E foi assim, que em conversa com um amigo, explicando a situação que estava vivenciando no atual emprego, que ela conseguiu uma oportunidade de mudança de trabalho. A empresa era de uma colega deste amigo, que estava abrindo uma empresa de RH que tinha um software próprio.

Aí conversei com o cara na sexta de manhã, sexta de tarde eu fui fazer a entrevista com ele, chorei um monte, falei que não aguentava mais que tava sendo um lugar horrível, eu sei que foi uma coisa não profissional a se fazer, [...] mas eu ficava nervosa, eu não queria ir praquela lugar, era horrível, eram pessoas horríveis, era um chefe psicopata. (Maria)

Nessa nova oportunidade, veio a chance de atuar em uma empresa totalmente diferente. Formada por dois homens que trabalhavam como desenvolvedores *back-end* e

*front-end*<sup>8</sup>, um gerente de desenvolvimento que era psicólogo e duas psicólogas donas do negócio - Maria completou a equipe como designer e desenvolvedora front-end.

Contando com uma equipe pequena, todos se sentiam responsáveis pelo sucesso da empresa e realmente trabalhavam em conjunto para buscar os objetivos, resultado em uma equipe auto gerenciável e um ambiente propício para o desenvolvimento de novas ideias.

O contato com uma das psicólogas, dona do negócio, também possibilitou maior desenvolvimento em sua carreira, uma vez que Maria a tinha como uma referência profissional.

Eu me sentia muito desafiada pela Lara, nunca foi um desafio, assim, declarado né? Ela era um 1 ano mais velha do que eu, e ela era toda agilizada e queria aprender, queria fazer e eu me sentia assim “porra, cara, é minha chefe, eu tenho que ir atrás!” Aí ela descobriu que tinha uma pós-graduação em Curitiba em Design de Interação, eu descobri, na real, e falei pra ela. (Maria)

Conversando sobre uma pós-graduação de Design de Interação, Maria e Lara - sua líder – decidiram iniciar o curso, que era realizado em Curitiba, consumia um final de semana a cada 1 mês e teve duração de 2 anos.

A experiência da pós-graduação foi fascinante. Maria conviveu com pessoas de vários lugares do país, além de formações e experiências profissionais distintas. O curso também ocasionou o reencontro com um colega dos tempos de escola, Danilo, que se tornou um parceiro durante o curso e, aos poucos, um grande amigo.

Durante uma conversa com Danilo, Maria comentou que apesar de gostar de onde estava trabalhando, passados 1 ano e meio do início, ela já sentia necessidade de aprender algo novo. O amigo, lembrando-se de um colega que estava criando um departamento de web em uma agência de design gráfico, indica Maria, que logo inicia nessa nova experiência que mudaria sua vida completamente.

Maria fez grandes amigos, diferente dos amigos que tinha até então. O contato com essas novas pessoas fez Maria repensar o seu relacionamento com Davi que já tinha completado 8 anos. Assim, a nova experiência profissional, trouxe uma mudança de perspectivas: Maria terminou seu relacionamento e viu a vida estável que se encontrava se transformar em liberdade.

Festas, amigos, viagens faziam parte da sua rotina e uma nova Maria nasceu. Disposta a viver tudo que a vida tinha para oferecer, a jovem adulta começou a namorar novamente, fez

---

<sup>8</sup> Em Ciências da Computação, front-end e back-end são termos generalizados que se referem às etapas inicial e final de um processo. O front-end é responsável por coletar a entrada do usuário em várias formas e processá-la para adequá-la a uma especificação em que o back-end possa utilizar.

viagens internacionais, tornou-se vegetariana por um tempo e começou a correr, participando até de alguns eventos. Mas, a experiência na nova empresa, mesmo acompanhada de novos amigos, foi traumática já que esta era extremamente machista e, novamente, Maria sentiu discriminação de gênero no ambiente de trabalho.

Era uma empresa extremamente machista, machista mesmo, misógina, no pior sentido da palavra, mulher ganhava menos, trabalhava mais porque aguenta mais, mulher trabalha com design porque tem olho pra design. [...] Não foi um emprego horrível, não foi tão ruim quanto o meu primeiro emprego em Floripa, porque o pessoal era muito legal, era um ambiente muito legal, muito divertido, mas a empresa era terrível, muito machista eu não estou falando isso só por causa do teu TCC não, é porque era uma coisa visível, chegava a incomodar. (Maria)

Até que Danilo, aquele amigo que reencontrou na pós-graduação, chamou Maria para trabalhar na empresa que ele havia criado e que estava dando certo. O convite foi aceito, uma vez que Maria não tinha possibilidade de crescimento na empresa em que estava e não queria mais ser vista como “a mulherzinha que trabalha com TI” (Maria).

Começar a trabalhar na empresa desse amigo, a CodeOne, foi o auge da carreira da Maria. Isso porque a empresa era pequena e possibilitava uma infinidade de oportunidades, tanto que Maria exerceu diversas funções: designer, desenvolvedora *front-end* e até mesmo gerente de projetos. Além disso, Maria sempre teve total confiança no trabalho dos dois sócios.

Ali (CodeOne) eu já fiz tudo, tudo mesmo [...] eu já fui gerente de projeto, eu já lidei com cliente internacional, já fui líder técnico, já trabalhei como designer, já trabalhei como designer de experiência, já trabalhei como front-end developer, já trabalhei com integração, trabalhei com tudo, tudo que a CodeOne faz eu já fiz. [...] Eu tenho muita liberdade ali dentro e eu prezo muito isso, eu acho que os dois (sócios) confiam em mim não é a toa, eu sempre mostrei pra eles toda a minha lealdade e a minha responsabilidade perante a empresa. [...] Eu me sinto muito confortável ali dentro, eu tenho muito senso de *ownership* ali na CodeOne. [...] Eu gosto muito de trabalhar ali, com todos seus lados bons, com todos seus lados ruins. [...] É o lugar perfeito de trabalhar, eu não consigo comparar, conheço outras pessoas que fazem o que eu faço, outras empresas que fazem o que a CodeOne faz, mas é tudo incomparável. É realmente incomparável, não tem nem o que mencionar. [...] Minha trajetória ali dentro eu não posso te dizer que foi uma trajetória linear, porque se fosse pensar bem tradicional, trajetória linear, “eu entrei como designer, virei gerente de projeto”, eu virei e não quis mais, quis voltar, virei e fui empurrando com a barriga assim, porque eu não gostei, eu gosto é de programar, gosto de sentar a bunda na cadeira, fazer código, fazer design de vez em quando, gosto é de escrever, gosto de digitar, ver acontecer, eu quero fazer isso, eu quero muito. (Maria)

Desde então, já se passaram aproximadamente 6 anos que Maria está na CodeOne. Nesse período, além de assumir diversos cargos na empresa, Maria vivenciou várias experiências na vida pessoal: terminou o outro relacionamento, começou a namorar novamente e engravidou do filho que hoje tem 2 anos.

Eu estou ali já há muito tempo, fiquei grávida no meio do caminho, eu já fui muitas pessoas dentro da CodeOne, não só de função, eu já fui muitas pessoas dentro da CodeOne. Eu entrei uma pessoa, virei outra pessoa, fiquei grávida: outra pessoa, agora eu sou outra ainda, daqui um tempo eu vou ser outra, depois eu vou ser outra, desde que a empresa continue me aceitando ali. (Maria)

A flexibilidade do emprego atual permitiu que Maria não sentisse o peso de se tornar mãe, situação muitas vezes enfrentada pelas mulheres, até mesmo por algumas de suas amigas.

Eu tenho uma amiga, agora, que tá passando o maior perrengue no emprego, acabou de acabar a licença maternidade dela e ela tá passando o maior perrengue porque ela tá certa que vai ser demitida, já deram a letra pra ela que ela tem que arrumar as coisas dela porque ela não vai ficar muito tempo e ela trabalha numa empresa bem tradicional, ela tá sentindo muito mais esse peso de ser mãe e mulher. Ela é designer, não é programadora, e ela trabalha numa agência que é muito mais arranca-rabo que a CodeOne e ela tá sentindo um peso bem grande porque não tá querendo deixar nem ela tirar o leite na empresa. Ela saiu da licença maternidade e começou a trabalhar 8 horas por dia, não querem nem deixar ela tirar o leite pra desmamar a criança, eu nunca senti isso, de novo, eu acho que eu fui muito blindada. Teve sempre alguém me puxando para os lugares certos, porque eu nunca passei por esses perrengues, e se eu passei eu sempre dei um jeito de contornar ou me adaptar, mas nunca assim por ser mulher, por ser mãe, nunca senti o peso disso. [...] O fato do horário flexível pra mim é ouro, porque como o André (filho da Maria) ainda não está na escola e não tem horário pra entrar e pra sair, ele tá na creche, ele entra e sai a hora que quer, eu não tenho rotina, então de vez em quando ele está doentinho. [...] Eu já pensei se eu tivesse ganhado filho em outras empresas que eu já passei, não ia dar certo. [...] Em outra empresa que eu trabalhei, por exemplo, teve mulher que ganhou filho, voltou da licença e... “porque não produz” “porque criança fica doente” “porque da muito trabalho” “porque vai começar a demandar mais dinheiro” “porque a criança vai precisar e a pessoa vai embora mais cedo” eu acho que essas políticas rígidas, porém flexíveis de programa de maternidade não funcionam, porque cada caso é um caso, cada pessoa é cada pessoa, [...] não tá todo mundo na mesma caixinha “ah porque vai voltar da licença maternidade e você vai trabalhar por 3 meses só meio período” não é assim que funciona, pode ser que não precise, eu não precisei, pode ser que precise mais, pode ser que precise da criança junto. Essa minha amiga ela está passando o maior perrengue porque ela não quer se separar da menina, ela não quer, é uma coisa física, ela está se sentindo fisicamente mal de ficar longe da filha. Acontece, ela teve um caso brabo de depressão pós-parto. E eu acho que não existe programa flexível-rígido nenhum que vai conseguir sustentar esse tipo de problema, cada pessoa é uma pessoa, são tantas nuances, tantos perfis, eu lidei com isso de um jeito, a Cristina (colega de trabalho) lidou com outro, essa minha amiga lidou de outro, eu sei uma amiga em SP que lidou de outro completamente diferente, não tem, não dá para colocar todo mundo dentro de uma mesma caixa. A CodeOne me proporciona uma coisa boa porque é muito flexível, é flexível de verdade. Realmente cada caso é um caso. [...] “Ah traga seu filho para o trabalho”, não é assim, não funciona assim para qualquer uma. “Ah que lindo tem uma sala de amamentação”, tá e depois que a criança mamar vai fazer o que? (Maria)

Porém, o fato de se tornar mãe foi decisivo para mudar a sua visão de mundo e prioridades. Hoje, Maria acredita que é totalmente possível ser mãe, mulher e uma ótima profissional, até porque tudo que faz hoje é pensando no bem do seu filho. Ela também acredita que a responsabilidade da criação não é só dela, a mãe, já que André, seu filho,

possui pai, tios, avós e toda uma rede de apoio necessária para o desenvolvimento de uma criança.

Eu levo mais a sério (o trabalho), porque não sou só eu. [...] Mas a minha posse, as minhas coisas são para o meu filho, filhos que vierem, não do meu marido. Eu não estou aqui pra sustentar ninguém da minha idade, eu estou aqui pra sustentar criança. [...] Então, se mudou alguma coisa em relação profissional, foi em relação a responsabilidade, porque antes eu trabalhava porque eu sou boa no que eu faço e pagam dinheiro pra eu fazer, e eu gosto, então “ah que bom, vou só ganhar dinheiro”, mas agora eu estou criando um ser humano, então o meu dinheiro é dele, meu patrimônio é dele. [...] Eu pensei que ia mudar, inclusive o Fernando (sócio da CodeOne) ele vai de vez em quando ele vai pisando em ovos “ah, mas a Maria tem o André” e sempre deixei bem claro “não!” tenho o André, é claro, as vezes eu tenho que dar atenção para ele, é obvio, eu tenho que pegar ele na escola, tenho que dar banho nele, tenho que dar comida, tenho que cuidar, mas eu não tenho que só ficar lá só guardando o berço dele esperando ele voltar, não. Ele tem pai, ele tem vô, ele tem vó, ele tem tia. Tem um ditado em inglês que diz “takes a village to raise a child”<sup>9</sup>, então eu não estou criando ele sozinha. Pensei que ia mudar, pensei que eu não ia mais trabalhar de madrugada [risadas], bem pelo contrário. (Maria)

Um fato marcante nesse percurso foi quando o atual marido foi demitido, e passou aproximadamente 1 ano a procura de emprego, situação que fez com que a Maria fosse a única fonte de recursos financeiros da casa. Para ela, isso não foi um problema, já que entendia que era uma fase e estava disposta a ajudar o parceiro, mas para ele era muito difícil aceitar a situação.

Para o psicológico do meu marido, homem, era foda saber que ele estava sendo sustentado por uma mulher. (Maria)

Maria não considera que o fato de ser mulher tenha alterado o rumo da sua vida, até porque acredita que a maneira como leva sua vida é independente de gênero.

Vamos pensar assim, posso estar falando a maior besteira tá, mas se fosse pensar assim, “ah que mulher é delicada, ai que mulher é mãe, maternal” eu não sou delicada, eu tenho meu lado delicado, mas eu não sou delicada, eu puxei muito do meu pai, eu sou grossa, eu sou estúpida igual o meu pai, isso são traços do meu egoísmo então eu nunca me coloquei, nunca me colocaram de tipo “você é mulher, fica na tua”. [...] A minha vida, eu como eu sou, eu não tenho gênero, eu não me vejo como mulherzinha ou como mulher macho, eu vivo a minha vida, eu sou eu”. (Maria)

Atualmente, Maria e o marido estão trabalhando, portanto se ajudam nas tarefas e no sustento da casa. Por ser muito organizada e com mania de limpeza, afirma ela, assume as tarefas do lar, pois prefere fazer ela mesma. O marido, mais paciente com brincadeiras de criança, passa mais tempo com os cuidados com o filho do casal. E, assim, juntos, vão se

---

<sup>9</sup> Tradução do provérbio: é preciso uma aldeia inteira para criar uma criança.

organizando para que seja possível: trabalhar, cuidar da casa, do filho e ainda ter os seus momentos de lazer.

Não rola muito (divisão das tarefas) porque eu não deixo, mas isso é meu, porque se eu não fosse tão chata com as coisas de casa, o meu marido pegava junto. De novo, gênero não se aplica, [...] porque eu quero, porque eu gosto do meu jeito, não gosto do jeito de nenhuma outra pessoa, coisa que eu puxei da minha mãe. Eu gosto da minha casa do meu jeito, é da minha limpeza, da minha comida, do meu jeito de lavar a louça, do meu jeito de arrumar a geladeira, de arrumar o armário, é meu, tudo meu. [...] Mas em relação a ficar com o André, ele fica mais. Ele brinca mais... [...] Se é divisão de tarefas, é essa: o meu marido é responsável pelo André e eu sou responsável pela casa. E eu gosto! (Maria)

#### 4.2 AUGUSTA

Durante a maior parte da sua vida, Augusta, fez parte de uma família tradicionalmente católica, composta pelo pai, mãe e uma irmã mais nova. A mãe, dona de casa, abandonou os estudos no ensino médio quando casou. O pai, funcionário público, era o responsável pelo sustento da família.

A composição familiar foi um dos motivos pelos quais estudar sempre foi prioridade. Augusta não queria seguir os passos da mãe, já que cresceu vendo sua frustração por não ter finalizado os estudos, bem como a influência que sofreu do avô que tinha o sonho de ver um filho entrar na universidade.

Digamos assim, ela (mãe da Augusta) tinha abandonado os estudos pra casar e ela se lamentava muito por causa disso, sabe? Então até vendo o exemplo dela e vendo que ela não se satisfazia com aquela condição, eu decidi que eu ia estudar e também motivada pelo meu avô que disse que sempre teve um sonho de ter um filho que entrasse numa Faculdade, mas nenhum dos filhos do meu avô quis fazer uma Faculdade. Então eu fui a primeira da minha família a entrar numa Universidade, porque eu vi o sonho do meu avô e também o desejo da minha mãe em ter estudado. E aí nesse tempo que eu entrei pra Faculdade, minha mãe decidiu estudar um supletivo e fazer o segundo grau, o que foi bem legal. Então foi uma coisa assim que me motivou e motivou ela também. (Augusta)

O avô foi o responsável, também, por acatar o desejo das netas de ter um videogame, que foi seguido pela descoberta de Augusta do seu interesse por tecnologia - antes inexplorado pelas brincadeiras de boneca com as quais ela e a irmã estavam acostumadas.

Naquela época existia o Atari, então o meu vô vendo a nossa empolgação em querer um videogame, porque todo mundo tinha, ele comprou um Atari pra nós. E ali onde a gente jogava bastante, então, eu até por questão de gênero e tal, eu sempre fui mais menina, assim, de gostar de boneca, de barbie e etc, mas sempre com aquele lado assim de gostar de videogame, gostava de competir e de passar fases e etc, eu gostava daquela coisa de você conquistar alguma coisa, sabe? (Augusta)

Natural de Florianópolis, a família morou por 8 anos em Chapecó e 3 anos em Itá, no interior do estado. A volta para Florianópolis depois desse período, possibilitou a inserção de Augusta em uma universidade federal, já que morando no interior as possibilidades de fazer um curso superior eram bastante limitadas.

O que me possibilitou entrar pra universidade foi a mudança de governo que fez meu pai mudar de cidade e daí vir pra Florianópolis e daí sim eu ter a oportunidade de ir pra universidade, porque se eu tivesse lá em Chapecó ou Itá, que era uma cidadezinha do interior... Itá não tinha universidade e Chapecó tinha, mas era muito caro e só conseguia entrar quem tinha dinheiro, basicamente, na cidade. Então não tinha o acesso que tem hoje. Hoje lá eu sei que tem faculdade pública, mas na época não tinha. (Augusta)

A primeira escolha profissional foi arquitetura, mas que foi ignorada, devido às condições financeiras da família, que não conseguiria sustentar a filha estudando em período integral. Augusta fez um teste vocacional e pensou no contexto que estava inserida. A única opção era a UFSC e após analisar as opções de cursos noturnos – pela intenção de trabalhar durante o dia – escolheu Sistemas de Informação.

Eu peguei todos os cursos da UFSC que eram noturnos, que eu poderia trabalhar durante o dia e estudar a noite e aí eu fui eliminando “esse aqui eu não faço, esse aqui eu nunca faria, esse aqui eu não gosto” e aí sobrou dois cursos praticamente: administração e sistemas da informação, que eram os dois que tinham mais a ver comigo. E aí “por que eu escolhi sistemas”? Porque eu nem sabia o que era programação, eu não sabia o que fazia, mas simplesmente no catálogo da UFSC estava que era um curso que mesclava disciplinas da Administração com disciplinas da computação. E eu já tinha feito um curso básico de computação, eu gostava de mexer com computador, internet. Daí eu disse “eu vou pegar algo que mescle as duas coisas então e vou ver até onde eu vou” [...] Eu gostava muito de cálculo e de matemática. (Augusta)

Depois de tomar a decisão do curso que faria, Augusta pediu ao pai que ajudasse a custear um curso de preparação para o vestibular, mas foi desencorajada. Seu pai achava que por ter estudado sempre em escola pública, Augusta não teria condições de passar no vestibular. Além disso, não acreditava que mulheres poderiam ser boas profissionais, já que suas referências de profissionais mulheres eram negativas.

Querendo provar para o pai que ela era capaz, Augusta insistiu e conseguiu a ajuda para custear o curso preparatório – contando com a sua mãe que apoiou o sonho da filha e pediu para o marido a ajuda necessária.

Acho que tem uma situação que foi bem importante assim que marcou assim muito forte que me deixou até muito chateada por muito tempo, hoje mais não porque eu sei que me motivou de alguma forma, mas foi que quando eu decidi que eu ia entrar na universidade, de fato, eu tava no 2º ano do 2º grau. Eu já tinha, assim, isso na cabeça, mas eu ainda não tinha falado pra minha família que eu queria, né? Então eu cheguei pro meu pai e disse: “olha, eu quero entrar pra universidade e pra eu entrar

eu preciso fazer um cursinho pré-vestibular, porque eu estudei a minha vida inteira em colégio público e eu não tive muito conteúdo pra conseguir competir com as outras pessoas”. Então, eu tinha feito um vestibular de experiência e eu tinha visto que tudo que tava lá na prova são coisas que eu não tinha visto no meu estudo no colégio público. E daí eu conversei com o meu pai, pedi pro meu pai pagar e meu pai disse que não ia pagar porque eu não ia passar. Aí eu fiquei muito chateada eu falei “tá, mas por que que tu acha que eu não vou passar? que eu não tenho capacidade? Aí ele chegou e falou “não, eu to falando sobre a realidade. Nenhuma pessoa que estuda a vida inteira em colégio público entra dentro de uma universidade”. Aí eu falei “Mas eu vou conseguir, eu vou entrar!” E aí até a minha mãe comprou a briga e ela, eu lembro da cena dela assim entrando no quarto com o meu pai e ela brigando muito com ele, dizendo que ela não ia admitir que ele não me apoiasse, já que era o sonho dela e do pai dela, que era o meu avô, que alguém fizesse faculdade, que se eu tinha vontade de estudar, se eu tinha vontade de fazer uma história diferente da deles, então que ele me apoiasse. Então foi uma situação assim bem tensa assim, mas foi decisiva pra mim, porque aquela defesa dela pra mim, fez com que eu sentisse que eu tinha alguém que me dava apoio, né? Apesar do meu pai não me dar. Meu pai era uma pessoa que de certa forma ele era um pouco machista assim né? Então ele tinha umas frases que ele falava que as vezes me deixava chateada e ao mesmo tempo me motivava, porque eu queria provar pra ele que ele tava errado, entendeu? Principalmente no sentido do conceito dele de mulher no mercado de trabalho. Então como ele trabalhava numa entidade pública, ele observava o comportamento de uma ou outra mulher, não eram todas, e ele dizia que mulher ia pro ambiente de trabalho só pra enfeitar, que não fazia nada. E isso me deixava muito braba, porque eu dizia assim que ele não sabia enxergar o que elas faziam e inclusive porque tinha uma colega de trabalho dele que estava sempre doente, sempre com problema de família e ela faltava muito e o meu pai ficava muito brabo em relação aquilo, porque ele dizia que daí a carga de trabalho sobrava pra ele, entendeu? Então, na visão dele ele entendia que a mulher não tava ali pra trabalhar, ela tava ali pra cumprir horário só e tal, mas é porque ele pegou uma pessoa em específico e generalizou pra todo mundo. [...] Então, assim, isso fez eu ficar chateada, mas também me motivou, porque eu queria provar pro meu pai que a mulher podia, que a mulher pode! Que a mulher faz diferença no ambiente de trabalho, que ela trabalha, que ela corre atrás dos sonhos e etc. [...] Principalmente também porque ele não valorizava muito a minha mãe, as coisas que ela fazia, então isso também me deixava chateada, porque eu via que ela cuidava da gente, cuidava da casa, ela trabalhava, ela ajudava as outras pessoas, sempre que alguém da família precisava ela ajudava, ela cuidava, ia pra hospital etc, então quer dizer, ela sempre teve uma vida que, não no ambiente de trabalho produtivo, mas ela sempre uma vida que era em função de ajudar as outras pessoas, sabe? Então eu acho que ele não enxergava muito isso. (Augusta)

Após muito estudar e se preparar para o vestibular, Augusta recebeu a notícia de que não tinha passado. Sua reação imediata foi pensar que agora precisaria trabalhar para pagar o curso pré-vestibular, já que não pediria ao pai novamente e desistir do seu sonho estava fora de cogitação.

Quando já estava trabalhando e conformada com a situação, Augusta recebeu inesperadamente um telegrama em casa, com a confirmação de que ela tinha sido aprovada, em 6ª chamada, no vestibular da UFSC para Sistemas de Informação.

Nesse meio tempo que eu já tava trabalhando, eu recebi um telegrama e a minha mãe veio tremendo com aquele telegrama, na hora do almoço e ela disse assim “Augusta, tem um telegrama pra ti da UFSC” e eu tremendo assim, na hora do almoço e todo mundo me olhando pra ver o que era. [...] E eu abri e a hora que eu li, eu li aquilo eu acho que umas dez vezes. A minha mãe dizia “O que que tá escrito?

Lê! O que tá escrito?” E aí quando eu comecei a ler eu vi assim “compareça para fazer a matrícula” e eu olhava e não entendia, sabe? Como assim “compareça para fazer a matrícula”? Aí a minha mãe olhou pra mim “Augusta, tu passou!” E eu dizia “Mas como que eu passei agora, mãe?” “Tu passou! Tu passou!” E aí todo mundo começou a chorar e a gente se abraçou e aí foi um momento muito legal assim pra minha família, porque realmente eu tinha conseguido o que eles não tinham conseguido, né? Meu pai e minha mãe. (Augusta)

Já na Universidade, as dificuldades foram frequentes. O fato de ter que trabalhar e estudar era bastante desgastante, além de precisar se atualizar e se sentir no nível da turma, uma vez que, vindo de uma família com poucas condições financeiras e de escola pública, o acesso às informações era restrito.

Aí eu entrei [na universidade] eu não sabia nem o que era download, que foi a primeira coisa que o professor pediu que era pra gente fazer download do material. Aí eu assim “que raio que é download?” Aí eu perguntei pro pessoal do lado e eles olharam pra mim como se eu fosse um bicho saindo do mato, que eu nem sabia o que era um download na internet, que hoje qualquer criança de 3 anos, 5 anos já fazer download né, que é baixar conteúdo. E aí teve bastante percurso, bastante dificuldades durante a universidade, o fato de trabalhar o dia inteiro e estudar a noite, o fato de ter muita gente que já estava lidando com tecnologia há mais tempo, tinha feito algum tipo de curso técnico ou já tinha um conhecimento mais profundo sobre internet e outras coisas porque se informava mais e eu não tinha muito acesso a isso porque a minha família era mais humilde, então o primeiro computador que a gente teve foi 1 ano antes de eu entrar na universidade, então eu mal sabia mexer nele direito. Então eu entrei bem crua, assim, pra faculdade só que eu decidi que eu ia correr atrás e quando eu vi o que era as primeiras disciplinas de programação, eu achei muito difícil, mas como tinha algo da lógica matemática que era algo que eu gostava, eu achei interessante, porque a complexidade me motivava “eu quero aprender mais, eu quero saber mais sobre isso”. E aí foi onde eu fui começando a me interessar. (Augusta)

Porém, a dificuldade não se limitava às questões tecnológicas. A falta de disciplinas no ensino médio e casos de discriminação por ser mulher, marcaram algumas situações importantes ao longo da graduação.

A dificuldade com relação a faculdade foi não só a dificuldade tecnológica, de aprender coisas que você não sabia antes e de não ter nenhum tipo de disciplina que abordasse lógica matemática no ensino médio, que é uma coisa até que é falho assim, você vê muito cálculo, mas você não vê lógica em si que é um pouquinho diferente. Então era tudo muito novo pra mim e outra situação que me marcou na entrada, foi que tinham outras mulheres que entraram junto comigo. Acho que a gente entrou, foi uma das turmas que mais entrou mulher, a gente tinha quase 10 mulheres de 60 assim. Pra área de TI é um número bem grande. E eu acho que elas não... eu não sei se era pela forma como eu falava, eu me expressava ou por eu ser menina demais, mas elas achavam que eu não tinha capacidade de acompanhar, entendeu? Então na primeira prova de programação, eu estudei pra caramba e quando eu fui fazer a prova, eu tirei acho que 8, alguma coisa assim.. e aí elas vieram me perguntar aonde que eu tinha conseguido a prova, daí eu falei “como assim, aonde que eu consegui a prova?” “nenhuma de nós conseguiu se quer 5, como é que você, você, tirou 8?” aí eu olhei pra elas e falei “eu estudei!” do tipo assim, até elas próprias não acreditaram que uma mulher pudesse ser capaz de tirar uma nota alta tanto quanto um homem, nem elas mesmas. [...] E aí hoje, pensando né, refletindo, naquela época eu não entendi, eu falei “ah, elas estão achando que eu

sou burra”, mas não, hoje pensando eu acho que nem elas acreditavam nelas mesmas, que elas pudessem tirar uma nota boa estudando. (Augusta)

A quantidade de mulheres em sala de aula era realmente inferior. Além do mais, das poucas mulheres que entraram no curso, algumas acabaram desistindo e das que se formaram nenhuma está programando, todas acabaram indo para outras carreiras dentro da área de TI.

Aí nesse meio tempo algumas mulheres desistiram, não sei se pela dificuldade, não sei te dizer. Mas eu acho que da nossa turma, devem ter formado umas 4 eu acho, menos da metade das que entraram. [...] Dessas 4, 5 que se formaram, elas continuam na área, acho que nenhuma delas, por enquanto, está programando em si, mas está desempenhando outros papéis na área de TI. Que é uma coisa que eu vejo que a mulher tem um diferencial na área de TI, sabe, porque ela tem capacidade sim de programar, só que ela tem uma habilidade de comunicação que ela pode usar isso no seu benefício, porque dentro da área de TI tem muita pessoa introvertida, concentrada, que não gosta muito de interagir com outras pessoas. E quando você vê um perfil feminino que de repente consegue alinhar a comunicação com várias pessoas e etc, ela acaba se destacando de outra forma, sendo analista de negócios, analista de requisitos, de produto, no meu caso eu fui pra área de qualidade, então ela acaba encontrando outros espaços que não só a programação, né? Onde ela pode de repente exercitar melhor as habilidades que ela tem pra continuar dentro da área de TI e utilizar tudo que ela já sabe a favor, né? Então contribuir. (Augusta)

Por vezes, Augusta se sentiu desconfortável em sala de aula, principalmente em uma situação em que um professor parecia incomodado com a presença dela. Além disso, o professor explicitamente dificultou o acesso a alguns de seus direitos, como por exemplo, de refazer uma prova, mesmo que a falta tivesse sido justificada por meio de um atestado. Outro ponto foi que as provas estavam mais difíceis e trabalhosas do que o normal e Augusta sentiu que apenas ela estava sendo prejudicada nas correções. Sem entender muito bem a situação, ela percebeu que outras meninas do curso, mais próximas do professor, estavam sendo privilegiadas e decidiu reclamar para a coordenadoria, que após o episódio, em conjunto com professor, decidiu pela aprovação de Augusta na disciplina.

Aí eu peguei e levei isso pra coordenadora, era uma mulher até, o que facilitou um pouco, ela entendeu o meu ponto, sabe? E eu falei assim ó “se eu tiver que fazer essa prova de novo, eu vou querer que a sala inteira faça e eu vou querer recuperar todas essas provas pra ver se realmente, auditar, pra ver quem passou e quem não passou na prova. Porque eu fiquei muito braba, dificultou em todo o processo, dificultou tudo e aí ele facilitou pra elas, sabe? (Augusta)

Augusta, por vezes, pensou não pertencer àquele ambiente. Não fazer parte de um grupo, fez com que ela se sentisse uma “impostora” dentro da sala de aula, e por isso tomou a decisão de atrasar um semestre para estudar com outra turma.

Por causa desses percalços, assim, no início eu fiquei com uma sensação muito ruim, sabe? Do tipo, quando você sente que você não está no lugar certo, porque tem aquela coisa do sentimento, assim, de você se sentir impostor naquele lugar assim, sabe? Do tipo “o que eu to fazendo aqui?” e quando alguém reforça esse pensamento

e olha pra ti e diz “cara, o que tu tá fazendo aqui?” Isso é muito ruim, você sente que você não pertence àquele lugar, entendeu? [...] Aí eu decidi não me formar com a minha turma, eu não me sentia a vontade com a minha turma. Inclusive porque eu não tinha conseguido me enturmar com as meninas da minha turma, acho que por causa desse incidente lá no início, sabe? Isso fez com que eu não conseguisse mais me aproximar delas. Então eu me identificava mais com os meninos e eu fiz mais amizade com eles, né? Então eu acabei não fazendo parte da turminha. (Augusta)

Na turma do semestre seguinte, porém, Augusta, se encontrou num grupo de amigos e foi incluída nas atividades e festas. O contato com outras mulheres, fez com que ela se sentisse mais aceita, confiante e percebesse que ali também era o seu lugar.

Quando eu conheci essa segunda turma que entrou depois de mim, tinha duas meninas que eram muito bacanas, sabe? E que elas também eram totalmente... é, assim... gostavam de interagir com os outros meninos, não ficavam naquela turminha só de meninas e tal, elas interagiam com todo mundo, eram mais espontâneas e tal e aí eu comecei a me identificar melhor. (Augusta)

Os homens, que eram maior parte dos seus colegas de curso, por vezes eram grosseiros e impacientes, mas não era uma característica geral. Dentre um universo de vários homens dentro da Universidade, Augusta conviveu com alguns que a ajudavam, eram amigos e outros que não acreditavam que a mulher fosse capaz de atuar na área de TI.

Eu vi que alguns deles eram muito abertos a querer ensinar e alguns eram totalmente impacientes. Do tipo “eu não vou te ensinar, estuda tu, procura tu, te vira” então até sendo um pouco ríspidos, grosseiros, etc. Mas tinha gente de todo o tipo, eu não digo que era uma característica assim geral, de todos os homens do curso, porque você passa por pessoas e pessoas, né? Tinha assim, um ou outro que subestimava, acha que mulher desenvolvida não ia pra frente, ou alguma coisa assim, mas eu não lembro de ninguém em especial que marcasse nem que eu dissesse teve uma pessoa. (Augusta)

As experiências profissionais vieram cedo, já com 14 anos, pois mesmo que o pai proporcionasse o seu sustento, Augusta queria ter seu próprio dinheiro. A primeira fonte de renda foi em um estágio, que conseguiu por indicação do pai, no mesmo local de trabalho dele, fazendo atividades de escritório. O segundo estágio, como recepcionista, foi interrompido para que a adolescente pudesse se dedicar aos estudos para o vestibular.

A volta para o mercado de trabalho aconteceu quando não tinha passado no vestibular e precisaria pagar novamente pelo curso pré-vestibular. Assim, aceitou uma vaga de recepcionista, na qual também realizava rotinas de escritório e, por vezes, atuava como vendedora.

Um pouco depois recebeu, então, a notícia de que tinha sido aprovada no vestibular. A felicidade em ver seu sonho se tornar realidade, foi dificultada pela empresa na qual tinha começado a trabalhar. Mesmo não precisando mais pagar o curso pré-vestibular, Augusta precisava do salário para conseguir arcar com os custos da universidade – transporte e

materiais. Porém, teria choque de horários entre o final do expediente e o início das aulas, o que não foi flexibilizado pelo seu chefe.

E aí tem um outro percalço aí no caminho, porque daí eu recebi aquele telegrama, e eu passei na UFSC, né? [...] Aí eu precisava sair num determinado horário, pra pegar o ônibus pra vir aqui pra Trindade, eu trabalhava em São José. Eu fui falar com o chefe... o dono da empresa... e eu ensaiei todo o discurso, conversei com as meninas antes (colegas de trabalho) e pedi pra elas revezarem entre o meu horário de 17h30 e 18h, que era só meia horinha, pra eu poder sair mais cedo e ir pra aula. [...] E elas disseram “não, tudo bem, a gente te ajuda, claro! A gente reveza, não tem problema”. Aí eu fui falar com ele “Durval, eu quero sair antes, por causa da faculdade, aí assim, se tu quiseres eu faço meia hora a menos de almoço pra sair meia hora antes, pra mim não tem problema”. Porque eu ia a pé da minha casa até o trabalho, porque ele não me pagava vale transporte. [...] Ele dizia que como eu morava perto, entre aspas, dava trinta minutos andando, ele dizia que isso era perto, então ele não ia me dar o vale transporte. E eu achava ele meio, assim, carrasco, mas tudo bem eu tava precisando do emprego, então ficava ali. Aí eu fui pra ele e falei “eu preciso sair meia hora antes” e daí ele falou assim “olha, chega uma hora na vida da gente, que a gente tem que escolher, entre o trabalho e a faculdade. Eu tive que fazer essa escolha e eu escolhi pela minha carreira profissional e por isso que eu não terminei a faculdade”. [...] Aí eu olhei pra ele e falei assim, na primeira vez que eu criei coragem na minha vida, eu olhei pra ele e falei “Eu vou sair 17h30 e se você não quiser, então me demita”, depois daquilo ali a minha vida virou um inferno dentro da empresa, porque eu enfrentei ele e ele era um tipo de personalidade, assim, que ele odiava gente que enfrentasse ele, as pessoas tinham que escutar o que ele falasse e acatar. E aí ele me botou a limpar todo o estoque, ele me botou a carregar caixas. O pessoal via aquilo e ficava “absurdado”, ele me botou a fazer um monte de coisas ruins, pra que eu pedisse demissão. (Augusta)

Até que chegou um momento que ela foi demitida e com o dinheiro da demissão e seguro desemprego, ela investiu em um curso de web design. Nesse tempo, ela conseguiu se dedicar ao curso e começou, também, a dar aula de informática básica na Prefeitura, em um projeto para jovens em situação de risco. A experiência como professora foi incrível, já que ela percebeu o impacto que tinha na vida daqueles jovens e que conseguiria incentivar outros adolescentes a mudarem a situação na qual estavam inseridos.

Dar aula de informática, também, foi bem legal, porque era algo que eu queria fazer, incentivar outros adolescentes a entrarem também né? E aí eu até consegui uma discípula, porque eu entrei lá e o meu discurso era “gente, eu consegui entrar numa universidade tendo o ensino público, vocês também conseguem. Então gente, bota a cabeça no estudo e muda a situação de vocês”. [...] E aí um ano depois de eu ter dado aula, eu encontrei uma das meninas que tinha tido aula comigo e ela disse “Professora, eu entrei na matemática” E aí eu fiquei super feliz, porque eu consegui motivar uma pessoa a correr atrás do sonho e a se formar e a tentar mudar a realidade que ela estava inserida. (Augusta)

Até que veio a oportunidade do primeiro estágio na área, o que possibilitou bastante aprendizado, principalmente sobre migração de dados, consulta em banco de dados e implantação de software nos clientes. Seu gestor na época foi muito importante, já que incentivava seus estudos e disponibilizou pessoas para ajudar nas suas dúvidas.

Durante o estágio estava namorando e quase noivando. Decidiu procurar um emprego estável e iniciou uma nova experiência como trainee de uma multinacional. Nesse emprego, contratada para o time de desenvolvimento, Augusta não desenvolvia. O líder da equipe repassou para ela tarefas administrativas e de gestão. Mesmo pensando em questionar a decisão, Augusta aceitou, uma vez que não acreditava que fosse capaz, naquele momento, de desenvolver e essa divisão estava boa para ambos.

Quando eu entrei nessa empresa, para o bem ou para o mal, não sei, mas eu acho que para o bem hoje... eu entrei no time de desenvolvimento. Só que o meu líder não quis me colocar a desenvolver, ele quis me colocar a fazer gestão de tarefas em uma ferramenta que tinha na empresa. Então basicamente o pessoal tinha que logar tudo que eles faziam nessa ferramenta e eu tinha que acompanhar, controlar e cobrar das pessoas. Então ele não me colocou no time de desenvolvimento. Eu não sei porque motivo, não sei se ele achou que eu não tivesse capacidade, não sei, nunca perguntei. Mas aí, eu comecei... nessa empresa tinha uma área de qualidade, que eram pessoas que eram especialistas em testes de qualidade. E aí eu comecei a ver que essas pessoas tinham uma carreira nessa área e que eles trabalhavam em projetos internacionais e que eles eram reconhecidos e tal... Daí eu comecei a ver “cara, talvez tenha a ver mais comigo até qualidade, teste, do que desenvolvimento. Mas eu ainda queria desenvolver, mas eu não questionei aquilo que ele me colocou, porque eu queria aprender outras coisas também. E eu pensei “será que eu reclamo e vou pro time de desenvolvimento?”, mas eu mesma não me sentia capaz de desenvolver, sabe? Então eu achava que se eu fosse para o desenvolvimento eu fosse me sentir incapaz, não fosse conseguir e não ia levar pra frente. [...] E eu acho que casou uma coisa com outra, ele não achava que eu tinha capacidade e eu não achava que eu tinha capacidade, então tava bom pra todo mundo, eu fazer as coisas que ele como líder tinha que fazer. Do tipo, tarefas de mais conversar com as pessoas mesmo, porque ele era mais técnico, ele era mais fechado. (Augusta)

Foi também nessa empresa, que Augusta começou a ter contato com a área de qualidade - área que ela se especializou e trabalha como líder atualmente. Mostrando interesse pelas ferramentas de análise e qualidade de código, o líder de Augusta começou a delegar essas atividades para ela.

Até que um dia, o mesmo líder que repassou essas tarefas para ela, sem comunicar, as repassou para a responsabilidade de outra colega de trabalho. Isso fez com que Augusta ficasse bastante chateada, já que era algo que ela realmente estava gostando de executar e aprender.

Depois de um período, Augusta decidiu pedir demissão da empresa, uma vez que tinha sido informada, por uma pessoa de confiança, que o site que estava trabalhava seria fechado, pois não estava mais dando o lucro esperado.

Pesquisando novas vagas, Augusta encontrou uma divulgação para analista de testes e decidiu tentar essa nova oportunidade, mesmo sem ter certeza que estava pronta para esse novo cargo.

Aí eu vi uma vaga de analista de testes e tinha que saber programar, mas programar pra teste. Aí eu falei “eu acho que eu posso fazer isso”, não tava muito certa disso, mas “eu acho que eu posso fazer isso, eu já conheço algumas ferramentas”.  
(Augusta)

A entrevista foi com o dono da empresa, que era belga, em inglês. No período, Augusta estava estudando o idioma e viu a dificuldade como uma oportunidade de desenvolvimento. E, assim, as reuniões em inglês e o trabalho que fazia na empresa foram importantíssimos para a sua carreira.

Eu entrei na empresa, o dono era belga, então ele tava lá na Bélgica e estava montando esse escritorzinho pequenininho aqui em Florianópolis. As reuniões eram todas em inglês, foi uma época de bastante aprendizado, de bastante, assim, dificuldade... com a língua, se comunicar em inglês, entender a parte de arquitetura do software. Mas eu aprendi bastante coisa. Não vi diferenciação nenhuma acerca de eu ser mulher, até porque eu acho que os europeus estão muito avançados em relação a isso, sabe? (Augusta)

Lá, aprendeu bastante sobre arquitetura de testes e estava cada vez mais envolvida com a área de teste de qualidade. Como forma de reconhecimento do seu trabalho, Augusta foi enviada para a Bélgica para apresentar o resultado da sua dedicação.

Antes da viagem, a sua vida estava passando por um momento bastante conturbado. Os avós, que eram bem próximos, faleceram em um curto espaço de tempo e posteriormente, sua mãe decidiu pedir a separação, momentos que foram bem traumatizantes para ela e para toda a família. E, assim, a ida para a Bélgica, significou um ponto de felicidade no meio do caos e provocou uma série de mudanças na vida da Augusta.

Quando ainda estava trabalhando na multinacional, ela e o namorado casaram. Os dois ficaram juntos por 5 anos e tinham um relacionamento saudável, mas Augusta era mais reservada e não se sentia confortável para questionar e discutir questões que não deixavam ela satisfeita no casamento.

Na Bélgica, Augusta se apaixonou por um francês, o que fez ela repensar o relacionamento que tinha e sua postura de não se posicionar no que não a agradava. Dessa forma, a viagem para a Bélgica expandiu os horizontes e fez com que o casamento dos dois acabasse.

A gente (Augusta e o francês) se envolveu em uma coisa emocional, não foi nada físico, mas a minha emoção ficou ligada nele e eu vi que aquela vida toda que eu tinha montado em cima do meu racional, não tinha dado certo, entendeu? Todos os meus planos não tinham dado certo. Nessa mesma época, eu tinha passado pelo falecimento dos meus três avós. [...] E foi bem difícil pra família. Então, todos os meus avós faleceram em um intervalo de cerca de 3 anos, no máximo 4. E tudo isso aconteceu antes de eu ir pra Bélgica. Então quando eu fui pra lá eu tava assim muito perdida. Tudo que eu achava que era família pra mim tinha sido destruído, porque meu pai e minha mãe naquela mesma época, minha mãe quis se separar. [...] Por

causa do falecimento dos pais dela, ela não se sentia mais na obrigação de ficar com o meu pai, porque ela aguentava, suportava o casamento porque o meu avô não concordava com a separação dela, sabe? [...] Aí depois ela realmente se separou, foi uma situação bem traumática assim, entre aspas, fugiu de casa, o meu pai ficou possesso, aí eu tive que aguentar o meu pai de um lado e a minha mãe do outro, a minha irmã não tava pra me ajudar. Então eu passei por uns momentos bem punks assim, o meu pai tentou se matar, eu tive que levar ele num psiquiatra, ao mesmo tempo quando eu fui pro meu serviço, nessa mesma empresa, o chefe tava cobrando, assim, umas coisas absurdas, sabe? [...] Todas essas coisas foram acontecendo assim e quando eu fui pra Bélgica meio que foi assim uma válvula de escape sabe? Fugir da minha realidade, ir pra um lugar totalmente diferente do meu. (Augusta)

Se apaixonar por alguém na viagem fez Augusta experimentar a sensação de não ser adulta. Ela, que desde sempre foi uma criança e adolescente muito madura, racional e responsável, tinha a oportunidade de ser irresponsável por uns dias. Isso fez com que ela começasse a ver o mundo de outra forma.

Na volta para o Brasil, com todas essas mudanças ocorrendo – fim de relacionamento, falecimentos dos avós, separação dos pais - e na esperança de começar uma nova experiência, Augusta pediu demissão da empresa. Além do fato de que a empresa tinha começado a utilizar uma nova tecnologia, que não permitia mais o teste automatizado, portanto ela começou a ficar desmotivada, já que não estava conseguindo aplicar o que tinha estudado e o que gostava de fazer.

Acabei pedindo demissão da empresa, porque a empresa mudou de tecnologia, aí eu não conseguia mais desenvolver. Eles estavam usando uma tecnologia que você não consegue desenvolver teste automatizado em cima e eu tava trabalhando com teste automatizado. E aí eu comecei a ficar desmotivada, porque eu queria desenvolver, entendeu? E eu tava gostando muito de desenvolver teste, eu tava achando mais divertido do que desenvolver código em si. E já tinha estudado muito, fiz certificação na área de qualidade. Pesquisei um monte sobre teste automatizado e tal, e naquela época não se falava muito, hoje é bem popular na área, mas naquela época não se falava muito. (Augusta)

Então, começou a trabalhar em outra empresa como analista de teste. Logo, mudou a gerência e o novo gerente não concordava em ter quatro analistas de testes na equipe. Dentre os quatro da equipe, a única pessoa que tinha experiência em programação era a Augusta, portanto, o gerente tentou realocá-la para não precisar demitir ninguém da equipe.

Mudar de área não era o que ela queria, mas aceitou o desafio de aprender coisas novas. Porém, Augusta foi alocada em um projeto no qual o diretor tinha uma postura agressiva e não suportou, até pelas situações pessoais que estava vivendo, lidar com a forma de liderança dele. Depois de um tempo pediu demissão, até porque não queria deixar pela metade a carreira em qualidade que ela tinha iniciado.

Eu fui alocada num projeto onde o diretor ele era uma pessoa muito agressiva assim na forma de falar e se expressar, e não era só comigo era com todo mundo e eu não

gostava das atitudes dele. E eu tava numa situação emocional, que era muito delicada assim, eu tava com as emoções a flor da pele, eu tava passando por um monte de mudança na minha vida e eu não tava conseguindo suportar o comportamento dele. Que talvez, hoje, não sei, no estado que eu to hoje eu conseguiria lidar com ele, mas naquela época eu não consegui. (Augusta)

Foi então que ela e um colega - que também trabalhava nessa empresa - pediram demissão juntos e começaram a trabalhar com consultoria em testes de qualidade. No primeiro projeto tiveram problemas contratuais e no segundo não conseguiram o resultado esperado, o que fez com que Augusta, novamente, tentasse uma outra oportunidade – já que nessa não estava conseguindo o retorno financeiro suficiente.

Assim, entrou numa outra empresa para voltar a atuar na área de testes e nesse período conheceu Fulano com quem se casou.

Nessa empresa em que estava trabalhando, Augusta era a primeira mulher a ser contratada depois de um longo período. Com a entrada dela foi feita uma série de medidas para garantir que ela não fosse desrespeitada pelos homens.

E aí eu trabalhava nessa empresa e tinha um diretor que eu achava muito escroto. Quando eu entrei lá, eu era a única mulher que tinha lá. E então no início, eles meio que colocaram algumas regras, porque eles tinham, agora, uma mulher no ambiente de trabalho. Então eles disseram que não podia falar palavrão, não podia ser desrespeitoso na minha frente, ficar falando putaria na minha frente, basicamente isso. Porque eles estavam recebendo a primeira mulher depois não sei quanto tempo, porque eles não tinham ninguém de mulher na empresa. (Augusta)

Até que a situação mudou na empresa com a contratação de duas novas funcionárias. Os olhares do dono da empresa para as mulheres eram desconfortáveis no início, mas logo se tornaram insuportáveis para Augusta, afetando o seu rendimento no trabalho.

Aí depois de mim, entrou duas meninas e essas meninas entraram na parte de atendimento. Uma na parte de comercial e outra na parte do administrativo, porque ela fazia Administração. Só que eu não gostava da atitude do diretor, sabe? Toda vez que elas passavam ele olhava de cima embaixo e eu achava aquilo muito desrespeitoso, sabe? Eu achava “gente, a gente tá num ambiente de trabalho, entendeu?” E as vezes quando a gente ia fazer... ele contratou uma empresa pra fazer laboral, daí quando elas faziam laboral ele ficava olhando. Tipo... e aí eu achava aquilo tudo muito desrespeitoso, eu achava aquilo um absurdo, aquilo começou a me desmotivar, entende? Porque ele não dava em cima de mim... claro que não ia dar, porque ele não era nem louco, assim... eu era uma pessoa bem braba, assim, eu já olhava com olhar de reprovação, entendeu? E eu comecei a encarar ele pra mostrar pra ele que eu tava vendo o que ele tava fazendo. E aquilo começou a desmotivar, começou a prejudicar o meu trabalho, eu já não tinha mais vontade de trabalhar, aquilo me deixava muito triste, sabe? Eu fiquei pensando, assim, a gente tá hoje num mundo que devia ser tão diferente as coisas, poxa, a gente não tá na época, há 20 anos atrás onde isso é aceitável, entendeu? Eu achava totalmente inaceitável e inadequado. Então se ele queria fazer isso, que ele fizesse fora do ambiente de trabalho, se ele é assim e pronto... e a esposa dele vinha e lá, com as filha e tudo, eu me sentia envergonhada, porque eu conhecia a filha dele e a esposa, e eram pessoas assim... a mulher deve era uma pessoa fantástica, ela trabalhava de casa, mas ela prestava serviço pra uma grande empresa, um serviço de consultoria, eu acho que ela

era administradora também, mas ela ficava com uma parte mais comercial e estratégico assim, e ela trabalhava de casa... e era uma pessoa, assim, que era uma pessoa linda! Uma profissional competente, de sucesso! Uma mãe exemplar, no tratamento que ela tinha assim com a filha dela, dava pra ver a educação que a menina tinha, sabe? Tipo assim, não dava pra entender como é que um homem que tinha tudo, empresário, ficava tendo esse tipo de comportamento que eu achava muito infantil. E eu achava aquilo nojento, um comportamento puxado pro lado sexual da coisa, sabe? De ficar tarando, de ficar encarando e olhando pra bunda, pra peito e etc, eu achava aquilo... e aquilo me deprimiu e começou a afetar no meu rendimento e tal, até que chegou um momento que eu comecei a encarar ele quando ele olhava pra elas e pro corpo delas, eu comecei a encarar e mostrar que eu estava me sentindo incomodada e parei de falar com ele, e aí ele começou a se sentir incomodado com a minha presença ali. (Augusta)

A queda no desempenho e o fato de reprovar as atitudes do dono da empresa fizeram com que Augusta fosse demitida.

Daí eles decidiram me demitir, mas pra mim foi bom, porque eu não tava me sentindo a vontade ali, sabe? Daí eu saí... e tinha uma das meninas que assim, tinha uma menina que era muito séria, que era essa que fazia administração, mas tinha uma outra, ela era estagiária do 2º grau e ela era muito novinha, ela tinha 16 anos por aí, e ela achava tudo engraçado. E eu ficava olhando e dizia assim “cara, o que que tem de engraçado nisso? Não tem nada de engraçado” não sei se ela é muito imatura e não tá reparando, entendeu? Ou se ela tá achando o máximo que o dono da empresa tá olhando pra ela... não sei o que ela tá pensando, mas pra mim não tem nada de engraçado. (Augusta)

Após essa experiência, Augusta iniciou em uma empresa de geoprocessamento, também na área de qualidade, mas já não desenvolvia mais testes, o trabalho era mais manual. Ela admirava muito os diretores e conseguiu nessa experiência, entregar grandes projetos e um destes projetos chegou a ser premiado.

A gente ganhou até um prêmio de qualidade na implantação da CELESC, daí eu fiquei toda orgulhosa, né? Porque era o meu trabalho que tava sendo reconhecido. Daí a empresa me deu um aumento e tal... (Augusta)

Porém, a situação começou a mudar, quando as pessoas dessa equipe, foram aos poucos saindo. A contratação de um consultor/arquiteto de software, que não tinha uma postura profissional, fez com que Augusta se sentisse bastante incomodada, de novo sendo afetada por atitudes de colegas que não respeitavam o ambiente de trabalho.

Só que aí essas pessoas, essa equipe, saiu uma pessoa, saiu a coordenadora de desenvolvimento, aí saiu uma pessoa... daí eles contrataram um cara que era meio que consultor e arquiteto de software, não sei... e eu não gostei muito da postura dele e tal, porque ele também puxava pra esse lado mais sexual da coisa. E aí toda vez que passava uma menina da empresa, assim, ele ficava olhando e ficava dando umas cantadinhas, dando umas indiretas. E de novo aquilo me incomodava, aí eu fui trabalhar com ele e tal, mais próxima, mas eu me sentia desconfortável com ele. E ele era uma pessoa que fazia crossfit, então ele era bombadão, bonitão, aí ele se achava o cara, daí ele dava em cima das gurias, daí as gurias se derretiam... e eu sempre fui meio, sei lá... achava que aquilo não tinha nada a ver com o ambiente de trabalho, né? Ok pra quando você tá na balada, ok pra quando você está em qualquer

outro lugar informal, até na festa da empresa, beleza, entendeu? Mas agora poxa, no dia a dia, no teu ambiente de trabalho. Aí eu achava aquilo inadequado, me incomodava, mas ele nunca tinha me desrespeitado. Eu acho que é por causa da minha postura e porque eu realmente, assim, eu... depois de um tempo eu comecei a saber me posicionar, sabe? Realmente mostrar que eu me sentia incomodada com aquilo, então ele nunca... ele até fazia uma postura de querer se mostrar e tal, mas como eu não dava importância, não fazia mais isso comigo. Aí pras outras ele ficava “ah porque eu faço crossfit...” ficava assim, se inflando pra elas, mas pra mim, eu olhava pra ele, fazia que pouco aquilo tava me importando, entendeu? E ele não se sentia motivado a falar as mesmas coisas pra mim. (Augusta)

Além disso, como alguns funcionários tinham saído da empresa, Augusta teve que assumir diversas outras funções – ficando totalmente sobrecarregada.

Aí a gente tava com pouca gente pra fazer o trabalho, eu comecei a fazer o trabalho de várias pessoas, basicamente das pessoas que tinham saído. Então eu voltei a desenvolver, daí comecei a aprender do zero a desenvolver, porque não tinha desenvolvedor, então tinha ele que era arquiteto que fazia basicamente a parte core do sistema, mas não tinha ninguém que desenvolvesse as telas. Como eu tinha um conhecimento acerca de HTML, CSS e outras linguagens de tela, eu falei “cara, eu vou fazer o que eu conseguir aqui” comecei a trabalhar, só que daí depois de um tempo, de alguns meses, eu vi que eu tava absorvendo muita tarefa, eu tava fazendo o trabalho de basicamente três pessoas. Que era um desenvolver front-end, um designer e de teste. E aquilo tava me sobrecarregando demais e aquilo tava me deixando estressada e aí tava vindo uma cobrança da empresa e basicamente só tinha eu, ele e mais uma pessoa. E ele não se comunicava bem com... ele se comunicava bem com mulheres, mas ele não se comunicava bem com outros homens, então do tipo, ele não se comunicava bem com o gerente de projetos e nem com outro rapaz que era desenvolvedor, então basicamente ele só passava pra mim fazer as coisas, sabe? Então aquilo começou a me deixar muito angustiada, porque eu fiquei muito sobrecarregada, entendeu? E aí eu fiquei doente, assim, foi uma época que ele começou a vender pra diretoria umas coisas que eu tinha feito pra diretoria, como se ele tivesse feito, sabe? E eu comecei a ver a postura dele errada assim, querendo se sobressair nas coisas que eu tinha feito dentro da empresa. E aí aquilo começou a me deixar muito mal, sabe? (Augusta)

O auge do estresse, entretanto, foi atingido quando o arquiteto de software convenceu a empresa a contratar uma empresa terceirizada para realizar o trabalho que já tinha sido feito por Augusta. Ela tentou, de diversas maneiras, alertar que seria um retrabalho e teria um custo desnecessário. E foi assim, cansada de tentar ter voz e se sentir impotente, que Augusta adoeceu.

Até que teve um dia que eu fui pra casa muito estressada, ele convenceu a empresa a contratar uma firma terceirizada pra desenvolver o que eu já tinha desenvolvido e eu não achava aquilo correto e eu tentava falar pras pessoas o que estava acontecendo e eu tive a sensação que ninguém tava querendo me ouvir. E que eles tavam dando mais credibilidade as coisas que ele falava do que as coisas que eu falava, sabe? E eu tava falando “gente, eu já fiz isso!” inclusive a firma que eles contrataram, foram fazer uma reunião com a diretoria, e eu tava junto e eles falaram que tinha uma parte lá do trabalho que eles falaram que não tinha como fazer, que era muito trabalhoso e que ia custar muito pra empresa. E eu olhei pra eles e falei assim “que que tu tá falando? Isso aqui já tá pronto, eu fiz” e ninguém ali da reunião deu credibilidade pro que eu tava falando, entendeu? Ninguém quis olhar o código e ninguém quis ver o que já estava pronto. Eles simplesmente acharam que como eu era analista de testes, eu não tinha experiência nenhuma em desenvolvimento e talvez eu nem

tivesse capacidade pra desenvolver aquilo, entendeu? Então nenhum deles me escutou e aquilo começou a me deixar muito aflita, muito angustiada e aí eu fui pra casa e o meu marido percebeu que eu tava alterada e ele falou “o que que aconteceu lá?” eu falei “Eles contrataram uma firma pra fazer o que eu já tinha feito e era só eles mudarem o layout das coisas que eu já tinha feito, mas a lógica por trás já tava pronta, eu já tinha feito toda a lógica, toda a parte de desenvolvimento de método, tudo, tudo, tudo! Era só a parte visual, que era basicamente mexer no HTML e CSS. E eles tão vendendo pra empresa um projeto do zero e vai custar muito pra empresa!” e aí eu comecei a tomar as dores do dono, que era uma pessoa que eu admirava muito, “cara, eles estão jogando dinheiro do cara pela janela” e aí eu ainda tinha que dar suporte ao desenvolvedor deles, então isso começou a me consumir porque eu disse “cara, além de eu já ter feito, o cara não viu que eu fiz, não entendeu, não perguntou e ainda do tipo assim, não sabe nem olhar o código que eu fiz e colocar o design em cima, que é algo muito simples. O cara sabe menos que eu que sou analista de testes!” e aquilo começou a me deixar revoltada. E eu tinha que ensinar o cara como é que ele tinha que programar, aí eu fiquei mais revoltada ainda. E aí todas essas coisas começaram a me deixar muito mal. [...] Eu fui falar com o dono da empresa, e ele não entendeu nada do que eu tava falando, ninguém entendia nada do que eu tava falando, porque ele não tinha experiência com desenvolvimento de software, entendeu? Então, ele é engenheiro ambiental. [...] Um dia que eu tava muito estressada, que o gerente de projeto me pressionou pra eu passar tudo que eu tinha feito pro rapaz e aquilo de desgastou assim, não só emocionalmente, mas me desgastou... fazer aquele esforço de você tentar explicar pra outra pessoa que você tinha feito e a pessoa não entender, aquilo me deixou muito estressada. Eu fui pra casa, eu fiquei uma noite inteira sem dormir, eu tava um nível de estress muito grande e no outro dia eu apaguei. Eu não lembro mais de nada. E daí naquele final de semana eu só tenho flashes de lembranças assim, e eu lembro do meu marido que me levou na UNIMED e eles me deram três ou quatro sedativos, pra eu me acalmar, porque eu não conseguia me acalmar. Ele disse que tiveram quatro pessoas pra me segurar, assim, porque eu tive um surto, assim, alguma coisa química que me fez sair do eixo, eu saí, fiquei inconsciente, não conseguia ter controle mais de nada. E depois desse final de semana aí, do meu marido cuidando de mim e tal, eles me deram sedativos, me deram remédio pra eu me acalmar e tal, quando eu voltei a consciência a primeira coisa que eu disse foi “eu vou pedir demissão, esse trabalho tá me deixando doente, ninguém tá me escutando, ninguém tá escutando o que eu to querendo dizer e eu gosto muito do Otávio, mas eu não vou perder a minha saúde por causa da empresa dele”. Aí o médico da empresa não queria assinar a minha demissão porque eu tava doente, ele falou que era melhor eu fazer um tratamento e tal, que era indicio de depressão, aí eu fiquei dez dias fora, mas enquanto eu não me desvinculei da empresa eu fiquei nervosa, sabe? Porque eu não queria voltar para aquele ambiente de trabalho, aquilo pra mim tava sendo bem, entre aspas, venenoso. E a outra coordenadora de desenvolvimento, que era da primeira equipe, ela era uma pessoa que... até hoje eu tenho um vínculo muito forte, a gente fechava muito bem na nossa forma de trabalho, sabe? Ela já tinha trabalhado em uma grande empresa, já tinha sido gerente de projeto, então a gente fechava muito na nossa forma de trabalho. E antes de ela sair, ela falou “Augusta, essa empresa de alguma forma ela é muito tóxica, eu não sei te dizer o que que é, mas tem alguma coisa errada aqui dentro, sabe?” E eu não entendia o que ela tava dizendo, porque até então ela era a minha coordenadora. Então ela que lidava com a gerência, com a diretoria, como eu ainda não lidava com eles, eu não sabia do que ela tava falando e eu resolvi ficar mais um tempo. (Augusta)

Depois de passar por esse momento tão delicado, Augusta decidiu que sua saúde era mais importante e saiu da empresa - apesar de estar se sentindo bem frustrada, já que estava passando por várias empresas e não estava conseguindo se estabilizar em nenhuma.

E aí assim eu fiquei muito frustrada porque eu tava passando empresa após empresa e eu não tava ficando em nenhuma. E aquilo era muito ruim pra minha carreira, sabe? Eu disse “gente, eu tenho que encontrar um local onde eu fique, onde eu queira ficar, onde seja um local legal pra trabalhar, um ambiente bom, um ambiente de respeito, um ambiente que me respeite como profissional, como mulher e etc”. (Augusta)

Passou 5 meses sem trabalhar, contando com o apoio do marido para sustentar a casa até encontrar uma vaga de desenvolvimento de testes que, mesmo achando que não tinha capacidade para passar, tentou arriscar. O diretor da empresa era um colega de faculdade, e mesmo não o conhecendo muito bem, ela tinha boas referências do profissional que ele era.

Assim, Augusta entrou na empresa que está atualmente. A mudança de organização veio junto com a vontade de ser uma profissional e pessoa diferente. E a mudança de postura, apresentando os problemas que estava enfrentando, além de assumir as responsabilidades, fez com que Augusta se destacasse na empresa.

E aí eu entrei aqui (empresa atual) com uma série de frustrações, uma série de inseguranças, uma série de toda essa bagagem que eu tinha trazido de outras experiências ruins e eu decidi que aqui eu ia fazer diferente, sabe? Eu vou colocar tudo isso pra trás e eu vou começar do zero de novo, como se eu tivesse no meu primeiro emprego. Eu vou fazer a minha parte e não vou mais me estressar com algumas coisas, sabe? E aí comecei a mudar a minha postura, então comecei a me desvincular do tipo assim de perceber as atitudes das pessoas ao meu redor, comecei a ignorar, entendeu? Então comecei a focar mais naquilo que eu tava fazendo, a não querer perceber o comportamento das outras pessoas. Eu disse “cara, se alguém não estiver gostando do meu trabalho vai vir falar comigo, se não vier falar comigo eu não vou ficar olhando pra ver se aquilo que to fazendo tá aprovando ou sendo reprovado por alguém. Vou colocar a cabeça no trabalho e vou fazer e entregar o que eu me propus”. E aí foi onde as coisas começaram a mudar pra mim, entendeu? Daí eu comecei a me sentir mais... a sentir que eu tinha que entregar aquilo que eu conseguisse, que eu não era superman ou mulher maravilha, que eu não ia conseguir abraçar tudo. E aí começar a em entender melhor, começar a entender que eu tinha limites, limitações e que eu podia usar essas limitações pra poder interagir com outras pessoas, que eu não precisava fazer as coisas sozinha, como eu tava sempre acostumada. Então comecei a decidir que eu tinha que ser mais comunicativa, que eu tinha que me comunicar melhor, que eu tinha que trabalhar essas habilidades que eu não tava acostumada, porque eu era muito fechada. Então eu comecei a perceber que eu tinha que desenvolver um outro lado que não era só a parte lógica. Era a parte humana mesmo da coisa. [...] Aí eu meio que assumi a responsabilidade da área de qualidade, pra uma equipe que tinha trinta, quarenta pessoas e aí eu comecei a defender meu ponto de vista junto com o diretor e tal, que a gente tinha que contratar mais gente, que tinha que ser assim, que tinha que ser assado, e aí ele começou a delegar pra mim, ele disse “cara, toca aí tudo que tu achar que tem que tocar pra melhorar a qualidade”. (Augusta)

O diretor deu carta branca para Augusta, para que a empresa começasse a entregar um produto com mais qualidade, necessidade apresentada pelos investidores. E Augusta, pela primeira vez na carreira, admitiu que não teria como resolver esse problema sozinha – propondo soluções como contratação de mais funcionários para ajudar na resolução da situação.

Falei que não tinha condições de eu assumir sozinha, falei das minhas limitações, entendeu? Que era uma equipe muito grande só pra mim. Então eu comecei a me expor mais e falar mais daquilo que eu não ia conseguir fazer. E por mais que a gente ache que isso possa ser um indicio de que você não tem capacidade, que era o que eu pensava, não... você tem capacidade de refletir e de ver que você não consegue. Então chegar e ser transparente “olha, eu não consigo fazer isso sozinha, você vai ter que contratar mais gente”. (Augusta)

E assim, Augusta foi se destacando como líder, já que iniciaram mais contratações e foi preciso mais processos, definição de regras para uma melhor entrega e ter uma metodologia de desenvolvimento que fosse de maior qualidade.

E aí foi aonde eu fui sendo reconhecida e tal e aí eles me deram o cargo de liderança em si, porque eu já tava exercendo isso desde que eu comecei assim, porque eu encabecei o problema e decidi que eu ia resolver, mas não que eu ia resolver sozinha, que era uma coisa que eu fazia em todos os outros empregos. Eu achava que eu tinha que resolver aquilo tudo sozinha, que eu não podia contar com as pessoas, que eu não podia conversar com as pessoas e falar das minhas limitações e etc. [...] Mas foi uma evolução profissional, que talvez nem todas as mulheres que entram na área de TI precisariam passar por toda essa trajetória pra chegar aonde eu cheguei, que talvez se elas tivessem um coach, um acompanhamento melhor, elas pudessem ser mais direcionadas nas coisas, nos problemas e tal e ter um apoio, sabe? (Augusta)

Dentro da empresa, Augusta teve contato com o grupo Anitas - para troca de experiências de mulheres que trabalham com TI - e outros movimentos para ajudar meninas e mulheres a programarem. Esses movimentos foram importantes para reforçar a ideia de que ela não estava sozinha, que tinham outras mulheres passando pelas mesmas situações.

Isso (esses movimentos de mulheres na área de TI) fortalece, um pouco, a questão de você ver que você não tá sozinha, entendeu? Que tem muitas mulheres que passam pelas mesmas dificuldades ou por outras e acabam conseguindo se superar e conseguindo, realmente, trilhar uma carreira na área de TI. Porque muitas abandonam, e aí tem vários estudos falando sobre porquê as mulheres abandonam a carreira de TI e até hoje eu não sei te dizer o porquê, exatamente, mas eu sei te dizer como foi a minha história e de todas as vezes que eu pensei em desistir: quando eu tava fazendo faculdade eu pensei em desistir, quando eu achava que eu não conseguia programar eu pensei em desistir, mas aí eu comecei ver que eu tinha outras oportunidades dentro da área de TI, que não só programar. E depois que vi que eu conseguia programar, que foi nessa empresa que eu desenvolvi uma parte do software e tal, aí eu vi que existe uma dificuldade em dar credibilidade aquilo que as mulheres fazem, que existe sim, um certo preconceito em achar que a mulher pode ser tão técnica quanto o homem, sabe? E aí você sente que não é uma coisa geral assim, não é de todo mundo, mas tem algumas pessoas que realmente não acreditam, que a mulher tenha esse lado lógico e racional, entendeu? E que ela pode entregar tanto e tão bem quanto um homem. Então a gente tem aqui [empresa atual] o exemplo de uma mulher que é desenvolvedora [...] e que ela tecnicamente ela é muito boa, entendeu? Mas ela se sente péssima, ela se acha péssima, ela tem... ela se acha menos inteligente que os meninos e etc, então a gente tem um problema dentro dessa área, sabe? que é evidente, entendeu? Dentro da área de TI, que é a gente ter mulheres que muitas vezes são muito boas profissionalmente, mas que são que nem eu era, fechadas, inseguras, acham que não podem confiar em ninguém, acham que não podem se abrir pra ninguém, acham que se forem abrir as fragilidades vão ser tratadas como “menininhas”, entendeu? E não querem ser tratadas como

“meninhas”, querem ser tratadas como profissionais. Então tem uma complexidade aí dentro que eu não sei te explicar o que é. (Augusta)

Atualmente o seu marido trabalha como autônomo e não tem uma renda fixa, sendo Augusta a responsável por proporcionar a segurança e estabilidade financeira da casa.

Ele (marido) pega serviço de obra, assim, esporádico, então as vezes pega serviços muito grandes e bons e as vezes pega poucos e pequenos, então não tem uma estabilidade financeira. Mas o meu salário é fixo, daí compensa, assim, o que é bom porque as vezes ele pega uns serviços muito grandes e daí a gente tem uma grana legal, mas as vezes não compensa muito. (Augusta)

Ela também conta com o marido para a divisão das tarefas da casa, diminuindo assim a pressão e responsabilidade que ela tinha no primeiro casamento, além de se orgulhar de ter casado com alguém que tem uma visão de mulher diferente daquela que seu pai tinha, fortalecendo, assim, a relação de parceria no seu casamento.

Ele é bem diferente do meu primeiro marido, porque ele divide muito comigo as tarefas. Na verdade, ele faz mais do que eu, ainda. Então se ele se sente incomodado com alguma coisa que não tá limpo, que não tá feito etc, ele vai lá e faz. Ele é bem assim e ele é super organizado, então se eu deixar alguma fora do lugar ele reclama, sabe? [...] Então ele é uma pessoa super desprendida, essa semana por exemplo, ele foi lá botou a roupa pra lavar, lavou, estendeu, tirou e tal, porque ele não tá trabalhando essa semana. Aí hoje de manhã ele foi fazer um orçamento, então como essa semana ele ainda não tá com serviço fixo, então ele falou... final de semana eu falei “ah, vamos limpar a casa” e ele “não, deixa que semana que vem eu limpo” e aí ele faz e tal. Que é totalmente diferente do meu ex marido, que era uma pessoa que não fazia, então eu que tinha que limpar, lavar, secar, fazer tudo, não reclamava porque eu fui criada assim, porque eu fui criada numa, basicamente, numa cultura tradicional católica e tal, minha vó era dona de casa, a minha mãe era dona de casa, então pra mim era muito comum a mulher fazer tudo, né? E na época da Faculdade também, eu trabalhava, estudava, fazia Faculdade, sábado eu limpava a casa e eu nunca achei ruim, só que claro que sobrecarregava um pouco, né? Então com o meu marido atual ele divide muito mais as tarefas comigo, ele até fala “não, tu tá cansada e tal, deixa que eu faço” e as vezes até me irrita um pouco, porque as vezes ele quer fazer tudo e eu quero fazer alguma coisa também, porque eu tenho aquele sentimento de que eu tenho que fazer alguma coisa, porque eu fui criada assim, tipo, que a mulher tem que fazer, então você fica sempre com aquela coisinha de que se você não tiver fazendo as coisas de casa, parece que você não tá exercendo o teu papel, sabe? E ele fala muito pra mim que isso não tem nada a ver, mas só pra ti ver que eu fico com aquilo entranhado dentro de mim, porque eu fui criada assim. [...] E ele tem mais uma mentalidade do tipo... ele foi criado de uma forma diferente, ele foi criado... ele teve muito problema desestrutural familiar, então ele tem uma história bem difícil assim que a mãe dele abandonou, o pai dele ficou preso dez anos, então ele foi pra casa de uma avó materna, a avó dele era alcoólatra, então o serviço social ele foi acionado, porque ele ficou um final de semana inteiro na rua, porque a vó dele tava não sei onde, e deixou ele pra fora sem comida, sem abrigo, sem nada e aí os vizinhos denunciaram pro conselho tutelar, então pegaram ele, levaram ele prum orfanato e ele tem uma história muito difícil, assim, de desestruturação familiar mesmo, e aí depois ele foi morar... ele passava boa parte do tempo no orfanato, horas ele ia pra casa da outra vó, que era uma pessoa muito agressiva, que era a mãe do pai dele, ela foi criada assim, não sabia tratar ninguém com amor, nem nada. [...] Só que ela criou nele no sentido assim “tu não pode depender de mulher, pra nada, tu que tem que fazer as tuas coisas”. Então como ele foi criado no orfanato e fazia muitas coisas por ele e por ela que falava essas coisas pra ele, então ele acabou levando essas coisas pra vida dele. Então ele disse assim

“eu me viro, não precisa se preocupar comigo” mas eu gosto de me preocupar com ele. [...] A visão dele de mulher é diferente daquela que o meu pai tinha, porque a primeira coisa que ele admirou em mim, foi eu ter corrido atrás das coisas, dos meus sonhos, de ter corrido atrás de estudar. (Augusta)

### 4.3 GRACE

Grace tinha uma família composta pela mãe, dona de casa, pelo pai e por uma irmã mais velha até completar 9 anos. Foi então que seu pai faleceu, resultando em uma mudança drástica no cotidiano da família, que precisou que a irmã - com 15 anos na época - e a mãe precisassem trabalhar para ter renda suficiente para sustentar a casa. Mas, apesar das adversidades, teve uma infância tranquila, em conjunto com as duas outras mulheres da casa.

Boa aluna, ela estudou o ensino fundamental em escola pública e no ensino médio conseguiu uma vaga na escola técnica, onde começou a ter contato com tecnologia, se interessar pela área de telecomunicações e aos poucos ter interesse em prestar vestibular para Engenharia Elétrica.

O curso de Sistemas de Informação tinha sido escolhido como a segunda opção, curso que Grace acabou cursando já que não atingiu nota suficiente para passar em Engenharia Elétrica.

Quando eu tinha ali uns 14 anos, foi quando eu comecei a me envolver com a área de tecnologia, porque eu tava terminando a 8ª série e eu tinha que ir pro 2º grau e eu não queria continuar na escola que eu estava, porque era pública e a qualidade não era muito boa, então eu ouvi falar da escola técnica e todo mundo “ah, o ensino é muito bom”, os professores que eu tinha também recomendaram, então fiz o processo seletivo, consegui passar e daí na escola técnica eu fiz telecomunicações, você já começa a ver a parte de eletricidade e várias disciplinas que óbvio que bem mais simples, mas que o pessoal vê na elétrica, os nossos professores a maioria eram engenheiros eletricitas e eles acabam meio que te induzindo assim, porque eles fazem aquilo, eles gostam daquilo, então eles acabam meio que contagiando, né? Eu não vou nem dizer induzindo, mas contagiando os alunos a irem nessa linha. Como eu fiz os 4 anos de escola técnica, gostei, achei legal, eu tentei fazer engenharia elétrica como opção A, né? Na época que tinha ali na UFSC, hoje eu não sei como é que tá, tinha Sistemas de Informação também. Acabei não passando pra engenharia elétrica e acabei passando pra Sistemas de Informação. (Grace)

Também na escola técnica, com 15 anos, Grace começou a namorar com o atual marido. Os dois, ainda muito jovens, se conheceram na sala de aula, e percorreram um caminho muito parecido: ele também cursou Sistemas de Informação, já que não atingiu a nota necessária para a primeira opção – Engenharia Elétrica.

A vontade de trabalhar e ajudar em casa veio cedo, porém por conselho da irmã que deixou claro a dificuldade de conciliar estudos e trabalho, Grace esperou, e teve sua primeira experiência profissional aos 18 anos, quando ainda estava no ensino médio.

Com 18 anos eu comecei a trabalhar. Até eu lembro que eu queria ter começado um pouco mais cedo e a minha irmã, por ter começado mais cedo e ter visto como é difícil tocar os dois juntos, né? Ela falou “ah não, segura um pouco então, pra daí depois tu conseguir se dedicar melhor aos teus estudos”. (Grace)

O primeiro trabalho foi em um laboratório da Engenharia de Produção Elétrica - o que na época também reforçou a vontade de prestar vestibular para esse curso. Mas, precisou sair quando conseguiu a aprovação no vestibular, já que os horários eram conflitantes.

Ali com 18 anos eu comecei a trabalhar num laboratório na UFSC, aí também foi bem legal, até na época eu ainda tava na escola técnica, então foi bom pra reforçar essa, tipo... também trabalhava em laboratório que era da Engenharia de Produção Elétrica, então também enfatizou essa área e tal. Só fez eu me interessar mais pelo tema. (Grace)

Fora do laboratório, ela ficou algumas semanas procurando emprego, até que o laboratório conseguiu um novo projeto e Grace foi chamada, mas agora para trabalhar com confecção de materiais para as disciplinas. Só depois de algum tempo que ela conseguiu fazer parte da equipe de desenvolvimento, atuando na área de testes.

Aí voltei, até voltei para trabalhar mais com... era um laboratório de centro à distância, daí eu trabalhava mais como... nada relacionado a minha graduação, era tipo, confecção de material pras disciplinas, diagramação ou então até ajudar na monitoria dos cursos online. Aí depois de um tempo já na graduação e dentro do laboratório eu consegui ir pra equipe de desenvolvimento, mas mais na parte de testes, assim, fazia testes pro pessoal. (Grace)

Na universidade, Grace percebeu a diferença na quantidade de mulheres e homens dentro de sala de aula, mas não teve problemas com isso, já que convivia bem com todos da turma. Aliás, estar em uma turma predominantemente composta por homens, era visto como algo positivo, já que ela sempre preferiu as conversas e interesses deles.

Quando a gente entrou na graduação eram 50. Destes 50, 5 eram meninas, e dessas meninas a gente perdeu, acho, que umas 2, ao longo assim... 3 são da turma original e se formaram, aí 2 foram que reprovaram em alguma disciplina e não conseguiram fechar na época. A gente acabou entrando em 5 e se formando em 5. [...] Eu sempre gostei muito da companhia de meninos, porque eu nunca fui muito ligada em roupa, eu nunca fui muito ligada em moda, enfim... alguns assuntos que as vezes as mulheres acabam abordando mais. Esse tipo de coisa nunca me atraiu. Então, por exemplo, até reunião de família eu preferia ficar no grupo dos homens que eu ia estar discutindo política, economia, enfim... qualquer coisa que me interessava mais, do que ficar discutindo, tipo... “ah sei, ah em casa eu faço isso pra tirar mancha...” tipo, o assunto delas realmente não me atraía. [...] Na época da graduação eu consegui me juntar bem com as meninas, talvez porque elas também tinham outros ideais, assim, elas tavam muito preocupadas, realmente, profissionalmente, como é que ia ser a vida delas, que era uma coisa que me atraía, tava mais preocupada com isso, do que outras coisas que não me interessavam. Então sempre gostei muito da companhia dos meninos e sempre acabei procurando mais os assuntos deles. (Grace)

A única situação que foi realmente complicada e que ser minoria em sala fez diferença, foi na decisão da camiseta do curso.

Na graduação teve só uma situação, assim, também que eu achei que foi, é bem complicado, que foi quando a gente foi fazer a confecção das camisetas da turma, eu não lembro se a gente tava na 2ª ou 3ª fase. Aí o pessoal “ah vai decidir o logo...” aí eles queriam fazer lá um símbolo que a gente não achou legal, nenhuma das meninas concordou. Tipo era meio ofensivo e tal, podia ser frescura? Podia, mas enfim a gente não achou legal e a gente falou “ó, se vocês quiserem fazer, de boa, pode fazer, mas a gente não quer”. E assim o que eu achei ruim, assim, que eu acho que faltou um pouco de educação e quando eu falo educação, é educação assim da família, né? É que o pessoal, eles simplesmente trataram como se fosse frescura da nossa parte e nossa... mas criou um burburinho assim, foi uma discussão, virou quase que uma briga entre meninos e meninas dentro da turma. Raro um ou outro lá que “ah pessoal, palhaçada, se elas não aceitam, então vamos fazer uma que agrade todo mundo”, no final foi o que aconteceu, mas eu acho que realmente gerou uma discussão bem desnecessária, e eu acho que foi mais nessa linha de “ah, são mulheres não querem fazer isso, não sei o que, é frescura e tal” podia ser simplesmente só “ah, tá tudo bem, se vocês não querem fazer a gente não faz e deu” ou “A gente vai fazer pra gente e daí vocês vão ficar sem”, mas enfim, criou um incomodo bem grande e depois de muitos anos, eu fui saber por uma colega minha, que acabou, depois de alguns anos também, estudando com um menino que tinha estudado com a gente, que depois daquele episódio... toda a turma tem a sua lista, né? Eu não sei se no caso de vocês também, mas tem a lista da turma que os professores mandam informações, provas, não sei o que... aí sabe o que os meninos fizeram? Eles tinham algum contato dentro do Sistemas de Informação lá, do pessoal que era responsável por criar e-mail, essas coisas, eles fizeram uma lista só com os meninos e excluíram as meninas. Eu já tinha achado na época que o problema tinha sido ruim, mas depois disso, eu acho que foi muito pior, assim, aí é como ela me falou “aí quando era dúvida de prova, eles mandavam pra lista que tava todo mundo” e isso, sim, marcou um ponto de discriminação mesmo, porque independente da discussão que teve, não tinha porque excluir as pessoas. (Grace)

Depois da experiência no laboratório de centro à distância, Grace e o time de desenvolvimento do laboratório montaram uma empresa e ela ficou responsável pela administração de redes. Nessa experiência, também, Grace teve contato com uma coordenadora que se tornou um exemplo profissional, além de ser mãe de dois filhos.

Aí depois, ali por volta de 2005, esse time de desenvolvimento do laboratório, as pessoas acabaram se juntando e abrindo uma empresa, então eu fui com eles, a gente foi lá pro CELTA<sup>10</sup>, durou acho que um ano, um ano e meio. Eu fui pra trabalhar na parte de administração de redes, aí trabalhei com uma coordenadora que ela era... eu acho que ela foi uma inspiração pra mim, ela tinha duas crianças, também, porque é difícil assim, hoje principalmente com filho eu vejo como é difícil tu se dedicar a carreira e aos filhos, é bem complicado. [...] E ela era uma profissional muito boa, e ela tinha uma postura bem forte e eu ainda me vejo que eu sou uma pessoa que não tenho essa postura tão forte assim de opinião e tal, mas eu acho que pela história da vida e de ter visto a minha mãe tendo que se virar muito cedo eu talvez não me imponho tanto em relação as pessoas, mas seguindo o exemplo delas eu acabei conseguindo ser bem determinada. (Grace)

---

<sup>10</sup> Centro Empresarial para Laboração de Tecnologias Avançadas (CELTA) é uma incubadora situada em Florianópolis (SC).

Porém, depois de pouco mais de um ano, a empresa não estava conseguindo o retorno esperado e percebendo que logo a empresa iria à falência, Grace começou a procurar uma nova oportunidade.

Quando ela tava quase fechando as portas, assim, aí eu fui procurar outra empresa, foi bem difícil também, porque eu vi que ela ia falir, né? E eu pensei “vou procurar outra coisa antes que eu fique na mão, né?” Aí comecei a procurar, também foi bem difícil, mesmo, de achar alguma coisa. Eu acho que hoje em dia o mercado, pelo menos aqui em Florianópolis, tá bem melhor pra área de TI do que naquela época. Eu ainda não trabalhava com desenvolvimento, tava já quase me formando, mas eu ainda não tava trabalhando com nada relacionado a desenvolvimento. E era meio complicado sair, porque como eu já era funcionária contratada, então eu tinha um salário que eu conseguia me manter e se eu fosse sair pra começar alguma coisa nova eu teria que começar num estágio alguma coisa assim. São decisões que a gente toma na vida, hoje eu acho que eu teria feito diferente. (Grace)

Como não conseguia uma vaga na área de desenvolvimento, e realmente precisava da renda, Grace começou a trabalhar na área de suporte técnico em uma empresa de telecomunicações.

Aí acabei conseguindo um emprego numa outra empresa, mas daí mais na área de suporte técnico, uma empresa de telecomunicações e aí eu trabalhava mais dando suporte pros técnicos que faziam manutenção em campo. (Grace)

Foi só em 2011, após 4 anos de formada, que Grace conseguiu uma colocação na área que realmente queria: desenvolvimento. Nessa experiência, pela primeira vez, ela sentiu discriminação, no trabalho, por ser mulher.

E só em 2011 que eu consegui... tipo, botei na cabeça, já tinha me formado, me formei em 2007, eu me formei, estudei bastante, me dediquei muito e eu quero realmente atuar na área que eu estudei. Aí foi em 2011 que eu consegui ir pra equipe de desenvolvimento dessa empresa, mas também comecei com a parte de testes, fiquei acho que um ano apoiando eles nos testes, até conseguir ir pro desenvolvimento. Aí quando eu fui pra esse tipo de desenvolvimento, acho que foi a única época, assim, da minha vida profissional que eu passei por uma situação bem difícil, que eu acho que foi uma das poucas vezes que bateu, assim, esse problema de gênero, mas sei lá... eu não gosto muito assim dessas discussões de gênero, porque eu acho que quanto mais você segmenta, mais você cria problemas, né? Cada um tem seu ponto de vista. Enfim, foi a única época que eu me estressei com isso, porque a nossa coordenadora, do time, né? Ela precisou entrar de licença maternidade e ela pediu pra eu ficar como responsável por passar pra gerência o andamento das atividades, como que tava indo, não era nem, na verdade, ocupar a função dela, mas era só dar um apoio para a gerência pra eles não ficarem sem saber o que estava acontecendo com a nossa equipe. Aí um dos meninos, no dia que ela avisou, ele não falou nada, ela ainda perguntou “se alguém se opor, ou se alguém quiser, tiver interesse...” ele não falou nada, mas assim, mudou da água pro vinho e realmente ele chegou a comentar tal, com outras pessoas, porque “ah, eu to há mais tempo aqui, eu tenho mais conhecimento, eu que tinha que ter ficado no lugar e não ela”. Só que assim, não foi uma postura de... podia ter falado na hora e ele acabou se comportando muito assim, de realmente tratar mal, foi bem difícil... de vir com brincadeiras, que pra mim já deixam de ser brincadeiras, do tipo “ah, cientificamente eu sou mais inteligente, porque eu tenho 3 milhões de neurônios a mais do que mulher”. Foi bem difícil, assim, fui tolerando, fui tolerando, só que chega uma hora

que realmente não dá né, aí foi uma hora que eu realmente peguei como aprendizado pra mim, esse tipo de brincadeira eu não tolero mais. Porque a gente acha que “ah não, mas é só um negocinho” daí tu deixa passar, mas daqui a pouco vem de novo, e vem... daí se a pessoa vê que você deixa aquilo ali, que você não vê problema, eles vão toda vida fazendo isso, até chegar uma hora que tu não aguenta mais e eu cheguei assim uma hora de ficar muito, mas muito estressada mesmo. De tipo levantar de manhã e dizer “meu deus, eu tenho que ir trabalhar, eu não acredito”. Criar aquele bloqueio de ter que ir pra empresa, aí eu chamei ele pra conversar numa salinha e eu sou uma pessoa bastante reservada, bastante quieta, então eu acho que quando eu tomei essa iniciativa de chamar ele pra conversar, ele já meio que tipo, ficou meio retraído. Aí eu falei “que que tá acontecendo? Tá com algum problema comigo? Porque tu tá se comportando muito mal” e ele “não, não, imagine, é impressão tua, isso é coisa de mulher, porque mulher vê problema em tudo” aí só que realmente depois daquele dia, ele mudou, acho que ele viu que “não, calma, não adianta eu ficar só jogando em cima dela que eu vou ter de volta também”. [...] E uma coisa que eu me orgulho, foi de não ter ido falar com a gerência, de ter conseguido resolver os meus problemas sozinha e que é uma coisa que eu acho que eu falaria pra muitas meninas que, pessoal que tá começando, de a gente tomar essa posição mesmo. Tudo bem, não vou condenar quem realmente, assédio, tipo assim, tu realmente tem que levar pra cima, mas eu acho que muitas vezes o que falta é a gente se impor mais e mostrar “ó, para, não é assim!”. (Grace)

Ao completar dois anos no time de desenvolvimento dessa empresa, Grace engravidou. A gravidez foi tranquila, já que o pessoal na empresa entendia as necessidades dela, até porque, a coordenadora do time, pouco tempo antes, também esteve em licença maternidade.

Quando chegou uns 2 anos que eu tava no desenvolvimento dessa empresa, aí eu engravidei, e foi super de boa, a minha coordenadora que tinha entrado de licença maternidade já tinha voltado, era uma pessoa super tranquila. [...] Até um dia eu tava participando de um evento aqui [atual empresa] que era só pra mulheres e uma menina me perguntou “ah, mas como que foi quando tu engravidou? Como é que foi a reação da empresa?” Porque ela “ah, eu já tinha colegas que quase foram demitidas, que quando voltaram da licença já tinha outra pessoa no lugar” e eu assim “olha, comigo foi bem tranquilo, não sei se talvez por eu ter uma coordenadora e a gerente também ser uma mulher, mas foi bem tranquilo, assim, não teve problema nenhum. Eu lembro que as vezes a gente precisava fazer reuniões quando tá com incidente muito crítico e o pessoal se junta numa sala pra focar só naquilo ali e tentar resolver. Pessoal chegava a se preocupar com quanto tempo eu tava lá dentro sem sair pra tomar água, sem sair pra ir no banheiro. (Grace)

Porém, Grace começou a sentir falta de um ambiente mais desafiador. Quando percebeu que estava na sua zona de conforto e que a equipe não se preocupava tanto em se atualizar, ela decidiu procurar uma nova vaga de emprego.

Só que a empresa, tipo... pessoal do desenvolvimento, não sei se por isso, mas eram muitos engenheiros, e o pessoal não se preocupava tanto em se atualizar, então eu percebi que eu tava ficando acomodada e eu até comentei com o pessoal da minha equipe, assim, “ó, quando eu voltar de licença eu não volto mais pra cá, eu vou procurar outra coisa”. (Grace)

E foi então, durante a licença maternidade, que ela encontrou a vaga que esperava: no time de desenvolvimento e em uma empresa que se preocupa com a geração de

conhecimentos e participações de eventos, motivos pelos quais ela permanece na empresa até hoje.

Aí foi realmente, quando eu tava de licença maternidade eu entrei em contato com uma pessoa que trabalha na empresa que eu to hoje, mandei meu currículo, aí fiz processo seletivo, só que eu já avisei “ó eu to de licença maternidade, vocês vão ter que esperar o final dos quatro meses, no mínimo, pra eu começar a trabalhar”. E eles “ah, não, tudo bem” daí passei, terminou o processo, fui aprovada, daí eu esperei mais um mês, que era o que faltava pra terminar a licença maternidade e eu iniciei na empresa atual. [...] Eu consegui vir pra cá e to conseguindo alcançar os meus objetivos, que realmente era dar uma rampada, assim, na minha carreira porque justamente pelo fato de eu ter ficado tanto tempo, ter custado tanto tempo pra realmente ingressar na área, hoje digamos que é a única coisa, assim, que eu me arrependendo... de não ter, realmente, sei lá... ter largado o meu emprego, ter me sujeitado a receber menos, mas ter iniciado antes, pra poder ter rampado mais rápido, assim. Mas enfim, são circunstâncias, faz parte. (Grace)

Além disso, a empresa incentiva os movimentos de mulheres e Grace entende a importância desse tema para que as mulheres se sintam acolhidas, bem como possibilitam que mais mulheres se interessem pela área de TI. Mas, pela falta de tempo e a vida corrida que possui, tem dificuldade em participar mais vezes.

E pela primeira vez depois que eu comecei a trabalhar, que realmente, eu não sei se coincidiu essa minha mudança de empresa ou se agora realmente que tá se falando bastante da questão de gênero e tal, mas aqui o pessoal debate bastante e tal, e as vezes eu acho até, pra mim soa até um pouco estranho, porque eu nunca fui acostumada com isso, assim. Era sempre te vira e se reclamar é porque tá fazendo “mimimi”, então foi bem diferente, assim, pra mim. E aqui é bem tranquilo, assim, imagino que eu nunca vou passar pela situação que eu já passei, o pessoal aqui se preocupa bastante em ter um ambiente legal, em tá todo mundo bem, independente de quem seja, tratar todo mundo igual. [...] Acho que já tem 1 ano (um determinado movimento de mulheres) eu consegui participar só 1 vez e ainda peguei minha filha na escola, vim pra cá, ela tava com dor de barriga, nossa senhora... foi um caos! Então assim, realmente, ontem teve de novo, mas eu optei por não participar porque é complicado, assim, por exemplo, às 19h eu tenho que buscar ela na escola, fazer ela participar do evento... manter uma criança de 1 ano e pouco numa sala sem nada que atraia ela, é bem complicado. Aí eu acabo não participando muito, mas um ponto de vista, assim, que eu tenho é... nem sempre lota né? Vão umas 10 meninas, e é pra empresa inteira, então a gente tem uns 400 funcionários, não sei ao certo a porcentagem de mulheres, mas é bastante apesar da nossa área não ter, mas a gente tem vendas e tem outras áreas que tem bastante mulheres trabalhando, vendas até que não tanto, mas tem outras áreas que tem bastante. É que as vezes as meninas ficam “ah, mas o pessoal não vem, a gente faz, o pessoal não vem” aí uma coisa que eu penso é que assim, tipo, esses eventos a gente tem que fazer pra quem tá tipo precisando, né? Tipo se você acha que você precisa conversar sobre o que tá passando, então você vai, mas assim, a gente não tem que querer impor que todo mundo vá, as vezes é uma coisa assim que eu fico meio chateada com alguns movimentos feministas que eles “ah, mas daí tem mulheres que não sei o que...” eu fico assim “gente, vocês estão tocando, legal, que bom, é isso aí, toca mesmo, tão lutando pelo o que vocês acham, vocês acreditam, mas assim, respeita também, até quem tem uma opinião diferente, desde que não esteja agredindo vocês, respeita! Se a pessoa não quer participar, deixa ela lá na dela, se ela ainda acha que ela tem que seguir a linha que a minha mãe fez [ser dona de casa] e isso faz bem pra ela, respeita, faz bem pra ela, deu, acabou! Não tenho que mudar a cabeça de todo mundo e fazer todo mundo pensar igual a mim.” [...] Uma coisa é que quando a minha filha começar a fazer um pouco mais de discernimento das coisas, eu quero

que ela também participe desse tipo de coisa (movimentos de mulheres em tecnologia) não porque eu quero que ela siga a área técnica, mas que ela conheça pra ela dizer “eu gosto” ou “eu não gosto”, depois se ela quiser fazer qualquer outra coisa... (Grace)

Hoje, como está na área de desenvolvimento, Grace trabalha com muitos homens, mas não sente problema em relação a isso, já que está acostumada a ser minoria desde a escola técnica, até em outras experiências profissionais que teve.

Desde a época da escola técnica, lá com os meus 14 anos, eu comecei a conviver mais com meninos do que com meninas. No entanto, que até na escola técnica a maioria do pessoal era novo, então ia pra lá porque “ah, eu quero fazer um curso em telecomunicações, é o meu sonho” mas é porque o ensino é bom, é gratuito, porque era federal, então ainda tinha também bastante meninas, mas tu via que elas não gostavam muito daquilo ali e se for fazer assim uma verificação hoje, um levantamento de quantas meninas que realmente finalizaram o curso técnico e continuaram na área de tecnologia, olha com certeza são raríssimas. Eu mesmo tenho uma colega que ela fez, aí ela começou a trabalhar na área e ela “gente, eu vi que eu ia morrer com aquilo ali, porque eu odiava, não suportava, não gostava” então ela foi fazer educação física, que era o que ela gostava. Daí na graduação, como o pessoal já tá um pouco mais maduro, apesar de ser ainda muito novo, né? Tem gente que já entra com 17, mas eles já tem um pouco mais definido “ah, não, eu quero fazer isso, eu quero fazer aquilo” então tu acaba vendo uma quantidade de meninas muito menor e justamente, até um dia eu tava lendo, o pessoal não quer muito por causa da questão do incentivo, e realmente né? É difícil eles incentivando meninas mais nessa área... eu até voltando um pouco agora pro pessoal, uma coisa que eu vejo muito é com a educação da minha filha. Eu dou carrinho pra minha filha... eu não sou uma pessoa muito consumista, então eu nunca dei muitos brinquedos, mas eu deixava brincar com carrinhos, eu deixava brincar com boneca, eu deixava brincar com o que ela quiser. E eu vejo assim, mais principalmente a minha sogra assim, é muito do tipo dá panelinha, dá fogão, dá boneca. Ela se limita a isso. Se ela vai brincar com ela “ai vamos aqui, vamo fazer uma comidinha” e eu fico “nossa, como eles botam o mundo da criança só em volta daquilo ali” e até um dia eu pedi pro meu marido “fala com ela, pede pra ela...” eu sei que não faz por mal, eu sei que é a educação dela, então, assim, as vezes a gente vê umas discussões no Facebook que eu acho meio que absurdo, assim, porque tu tem que entender um pouco que é da cultura da pessoa, tu não tem que ser agressiva com elas, tu tens que fazer elas entenderem o outro lado. [...] Tenta conversar com ela no sentido de “mãe, calma, não é só boneca, ela sabe fazer outras coisas”. Porque eu quero realmente que ela tenha um horizonte mais amplo e quando ela tomar uma escolha, seja porque, realmente, ela se identificou com aquilo ali e não porque “ah eu vou fazer isso daqui, porque eu não sei que existe outra coisa ou porque aquilo ali não é pra mim” como uma vez eu ouvi alguém falando que a filha gostava muito de matemática e os meninos diziam “então tu tinha que ser um menino, porque matemática é pra meninos, não é pra meninas”. Então eu quero que ela tenha esse horizonte bem amplo e que decida fazer o que ela realmente quer e não o que ela foi induzida a fazer. [...] Desde o primeiro trabalho que era na área técnica, de telecomunicações, era uma equipe de 4, só tinha eu de menina, os outros eram homens. Aí depois quando eu fui trabalhar mais com a parte de EAD, aí já não, como era ensino, a maioria era mulher, era tipo... a pessoa que preparava todo o curso, era mulher. As monitoras, mulheres. Professores, como a maioria eram cursos de pedagogia, tinham homens, mas tinha bastante mulher... acho que podia ser bem mesclado. Mas daí quando eu realmente comecei a entrar, assim... mesmo na época que eu tava no suporte, era por exemplo, uma equipe de 10 pessoas, devia ter eu e mais uma menina, no máximo eram 3 na equipe. Quando eu trabalhei com testes, aí também era mais comum ter um pouco de mulheres, agora quando eu realmente eu entrei no desenvolvimento, é difícil encontrar. No entanto que hoje, aqui, onde eu trabalho, não sei exato quantos desenvolvedores tem. Gerente de produto, se tiver uns 10 deve

ter 2 mulheres, Qualidade acho que deve ter 6, talvez, e talvez 3 meninas, acho que é mais igualitário assim, agora no desenvolvimento mesmo, hoje a gente conta com 2 desenvolvedoras e 1 desenvolvedora que é estagiária e a gente deve ter uns 50 desenvolvedores. [...] Depois eu fui pra uma equipe, assim, de 4 pessoas e só tinha eu de mulher, e é bem comum assim, tu encontrar esse ambiente. Eu trabalhei com uma moça, ela era engenheira eletricista, e eu acho que as vezes as mulheres se perdem um pouco nessa questão de tipo... eu até comentei que a gente tinha que se impor também pra poder conquistar o nosso espaço e tal... mas as vezes... só que não sei, se era alguma coisa da vida dela que acabou tornando o perfil dela assim, mas ela era autoritária demais, ela brigava demais, assim, eu ficava sempre na dúvida, assim, será que ela briga tanto porque ela quer se auto afirmar, ela quer mostrar que ela sabe ou se realmente é o perfil dela que é assim, e se fosse um homem seria do mesmo jeito, porque tem homens assim, mas chegava a ser uma pessoa difícil de trabalhar, porque ela tinha que tá sempre impondo a opinião dela e tu notava assim, que principalmente com homens ela era mais ríspida, intransigente. Então o caminho não é por aí, a gente tem que realmente impor respeito, pedir respeito, mas tem que trabalhar todo mundo igual, não tenho eu que querer ficar brigando com ninguém, querer ficar criando atrito pra poder comprovar “ah eu sou...” acho que quando... uma pessoa que eu sempre lembro foi a minha coordenadora lá atrás na época de administração de redes, que ela era muito boa no que ela fazia, então ela não precisava ficar brigando e se impondo com ninguém. Quando ela entrava numa reunião todo mundo parava pra ouvir o que ela tinha pra falar, porque sabiam que era importante, que valia a pena. Então acho que muito mais vale tu correr atrás do conhecimento e se impor por isso, do que tu querer se impor porque o pessoal vai ter medo de te contrariar porque sabe que vai puxar uma confusão. (Grace)

Apesar de estar acostumada, em algumas situações Grace ainda sente o peso dessa diferença, mesmo que hoje em dia já se sinta confortável para chamar atenção quando algo a incomoda.

Aquelas piadinhas mais machistas, que acaba rolando. Não tive muitos problemas com isso, sempre tive bons coordenadores, então quando acontecia uma situação assim, o pessoal dava uma chamada. Mas tipo já trabalhei numa equipe que quando entrava uma menina da área eles começavam a dar nota, eu achava isso horrível, mas também nunca me senti a vontade para chegar e dizer “poxa, gente, olha só o que vocês estão falando” porque realmente tu é minoria, tu dificilmente vai ser apoiada naquilo ali de “ah, realmente ela tá certa, vamos parar com isso que é ridículo” daí eu acabava ficando mais calada. [...] Hoje, na empresa que eu to agora, eu sinto mais liberdade de tipo, quando o pessoal faz algum comentário assim, de chamar atenção, até porque, as pessoas com quem eu trabalho eu gosto bastante e eu sei, assim, se eles estão fazendo aquilo dali as vezes é justamente por essa cultura que a gente teve e não porque porque tá fazendo por maldade assim, é só porque foi criado daquele jeito. Sei lá, de alguém reclamar de alguma coisa e do tipo “ah, isso é coisa de mulher” sabe? “ah tá de TPM!” as vezes até a gente fala, não é que tu tá falando pra constranger alguém, é porque veio da tua cultura, tu fala sem pensar e aquilo ali virou um tipo jargão, tu realmente acaba falando sem parar pra pensar no que aquilo realmente quer dizer. (Grace)

Ela lembra pouco de momentos em que seu pai estava vivo, principalmente da relação dos pais, mas sabe que os tempos eram outros. Hoje, como ela e o marido trabalham, é indispensável que os dois, em conjunto, sejam os responsáveis pelo cuidado com a filha e com a casa, mesmo que ainda se sinta na obrigação de fazer mais do que o marido – traços que traz da criação que teve.

Meu pai era daqueles homens que não trocavam uma fralda, não faziam uma mamadeira, não colocavam pra dormir. Assim, realmente, o cuidado com a criança era exclusivo da mãe e deu, acabou, eles não faziam nada, o negócio deles era, realmente, só sustentar a família, era o financeiro. E hoje em dia com a gente trabalhando, não tem, é impossível, as vezes ainda... o meu marido não foi criado pra esse ambiente que a gente vive hoje, de cooperar com tudo, ele faz porque ele tem consciência que ele realmente precisa me ajudar, porque eu não dou conta. E ele viaja muito, as vezes ele fica de segunda a sexta fora, então essas semanas que ele viaja, é realmente bem puxado. Mas, mesmo assim, ele não tem aquele tino de “ah, ela tem o remédio” tem que ficar ali “Ei, lembra do remédio! Tem que dar mamadeira!” Mas, assim, pelo menos faz, porque se for aquele tipo de cara, que eu não sei se ainda existe hoje, eu espero que não, mas que existia muito na geração dos meus pais, que não fazia nada, realmente, eu acho que o casamento já tinha ido por água abaixo. Eu não ia tolerar, até porque eu fui criada numa casa só com 3 mulheres e pra mim, assim, não tinha essa distinção de homem e mulher, porque não tinha um homem dentro de casa. Então eu lembro de algumas coisas da época que o meu pai ainda era vivo, mas pra mim, assim, se tem uma louça suja, eu tenho que lavar, independente de quem foi que deixou. [...] É uma coisa que eu conversei muito com o meu marido e que a gente tenta hoje em dia fazer isso em casa, mas realmente como ele foi criado naquela estrutura familiar em que a mãe dele era do lar, os filhos não faziam nada, ela fazia tudo pra eles, principalmente homem. [...] Eu lembro que a primeira vez que o meu marido foi lá em casa, eu fui lavar uma louça e, assim, sem assim, nem pensar eu peguei o pano e falei pra ele “seca!”, a minha mãe quase caiu pra trás “não! porque é um absurdo, como é que tu vai pedir pra ele secar...” e eu falei “mãe, mas o que que tem? É só secar uma louça, qual é o problema?” e ela “Não, porque não pode, imagina, vai lá, vai lá, sentar no sofá, ver uma televisão”. Daquele jeito, de antigamente, que realmente ela trataria se eu tivesse tido um irmão e daí se eu tivesse tido um irmão, eu teria convivido mais com esse tipo de coisa. E até hoje ela é assim “nossa, não pode, porque como é que ele vai dar uma mamadeira?” eu digo “mãe, ele tem que fazer... com a graça de Deus, ele tem dois braços e duas pernas iguais a mim, então se eu posso fazer, ele também pode”. Mas é difícil pegar esse... a minha sogra, eu vejo que ela fica meio assim, eu vejo que ela não gosta muito... porque imagina, criou o filho com todo aquele cuidado “ai não pode fazer isso, não pode fazer aquilo” daí agora chega alguém dizendo “ai, tem que fazer”, mas é complicado, assim... e daí hoje em dia a gente ainda tem umas discussões “não, poxa, tu tem que ajudar, tu tem que fazer mais isso”. Mas realmente, eu acredito que por essa questão de não ter tido essa cultura... eu acredito que se eu tivesse tido um filho homem, a esposa dele já não teria esse problema, porque assim, “se a tua irmã tem que fazer, tu também tem que fazer, divide vocês dois aí”. A minha mãe era muito assim, tinha eu e a minha irmã, ela assim “ô, quando eu chegar em casa, tudo isso daqui tem que estar pronto, agora vocês duas se virem e se organizem do jeito que acharem melhor, mas isso tudo aqui tem que estar pronto” porque justo né? Ela tinha trabalhado o dia inteiro e nós duas tínhamos ficado em casa. Mas eu espero que melhore, assim, pra próxima geração. (Grace)

Ser mãe mudou muito a rotina e as prioridades de Grace. No trabalho, nem sempre ela se sentia confortável para sair para compromissos com a filha, já que tinha medo que os colegas não entendessem, situação que melhorou com o passar do tempo e a proximidade com os colegas.

Quando eu comecei a trabalhar, nessa empresa que eu to hoje, que eu já tinha ela (filha) até uma coisa que eu ficava um pouco incomodada... eu não sei tu conhece aquele livro da Sheryl Sandberg, que é a COO do Facebook, quando eu li o livro dela eu me identifiquei muito que, quando eu comecei a trabalhar tinham as consultas pediátricas, que a minha filha tinha quatro meses, e a cada mês tu tem que levar a criança no médico, né? Pra ele fazer o acompanhamento. E eu tinha receio de

dizer assim “ah eu vou ter que sair hoje, porque eu vou ter que levar minha filha no médico” porque eu assim “ah, poxa, todo mundo novo, ninguém tem filho, não vão entender... e poxa, eu acabei de entrar na empresa, já vou começar a sair, já vão dizer ‘ih, meu deus do céu, essa daí, por causa do filho, vai ficar toda hora arrumando desculpa pra sair’”. Então teve algumas, umas duas consultas, pelo menos, da minha filha que eu pedi pro meu marido ir sozinho com ela, porque realmente eu com receio de sofrer algum julgamento se eu acabasse saindo pra levar ela. É realmente uma questão que quando eu tava lendo o livro, ela fala muito disso assim, de as vezes tu acabar abrindo um pouco de mão, de estar com a família, alguma coisa nesse sentido, pra poder não ser julgada no serviço ou não passar uma impressão ruim. E, realmente, foi uma coisa que eu vivenciei. Hoje em dia, talvez por eu já, estar 1 ano e meio, então eu tenho uma relação mais próxima com as pessoas que eu trabalho, então hoje, se ela fica doente “ah, hoje eu vou ficar em casa, vou trabalhar remoto” Eu sei que o pessoal, realmente, entende, mas confesso que quando eu entrei, que as pessoas não eram tão próximas a mim, que eu não sabia o que elas iam pensar, a primeira coisa que me veio a cabeça é que elas podiam me julgar errado. (Grace)

Mas Grace sente as dificuldades inerentes à conciliação entre a maternidade e a vida profissional. Com o tempo demandado pela filha, Grace não consegue se atualizar tanto quanto os colegas de trabalho, além de nem sempre se sentir disposta para trabalhar, como quando a filha fica doente, por exemplo.

A única parte que eu vi que foi mais difícil, assim, foi quando a nossa filha nasceu, porque quando você é solteiro, o tempo é teu. Tu faz o que tu quer, no tempo que tu quer. Mas quando tu tem filho, assim, é uma coisa que eu sinto muito, assim, eu vejo as pessoas por exemplo que tão trabalhando comigo “ah, eu to lendo o livro, to fazendo isso, eu to fazendo um curso...” eu digo “meu, eu queria tá fazendo isso tudo também, mas não dá” eu chego em casa, daí tu senta no computador pra trabalhar, daí ela tá ali puxando o cabo de alimentação, ela tá querendo apertar os botõezinhos, ela quer atenção, ela quer, realmente, o momento dela. Eu tento colocar ela na cama cedo, 21h eu tento começar a fazer ela dormir, ela leva uma meia hora, as vezes quarenta minutos, as vezes dez minutos, depende, pra poder ter o resto da noite, pelo menos ali de umas nove e pouco até umas onze horas, onze e meia, meia noite, pra poder estudar, me atualizar, fazer alguma coisa pra mim. Mas é complicado assim, fica doente... foi ano passado, segundo semestre do ano passado ela ficou bastante doente, de gripe, resfriado, aí não dorme a noite, aí é complicado, porque tu passa a noite em claro, daí no outro dia tu tem que vir trabalhar. (Grace)

Neste contexto, a parceria e confiança do marido foram e são muito importantes em sua vida.

Meu marido sempre foi uma pessoa muito tranquila, assim, é de respeitar opinião, de parceria, foi sempre bem tranquilo, sempre de me apoiar muito, me incentivar. Ele é uma pessoa com a autoestima bem alta, então ele acaba me contagiando “não, porque tu pode, porque tu é boa!” e eu “acho que eu não vou dar conta” e ele “não, tu dá!” então é bem legal. Acho que é isso que realmente é importante num casamento e é por isso que eu acho que a gente tá há tanto tempo junto, assim, acho que esse ano de 2017, vai fazer 18 anos. (Grace)

#### 4.4 RUTH

Natural de Várzea Grande, cidade ao lado de Cuiabá, Ruth foi morar em Londrina com um ano de idade. A infância foi uma fase feliz, marcada pelas brincadeiras de criança e pela disciplina que aprendeu desde cedo com os pais.

Ai eu era uma criança super feliz! Nossa... eu brincava pra caramba, deixa eu ver, ai eu lembro de uma despreocupação tão maravilhosa que eu não tenho mais hoje. Eu cresci em apartamento, então eu ficava muito tempo no pátio, assim, conversando com as crianças e sempre tive uma vida bem regrada, assim... meus pais eram, sei lá... a gente não tinha que bater continência, né? Mas assim, tinha hora pra tudo, se eu quisesse ir numa festinha tinha que avisar antes, né? E eu sempre cresci com muita responsabilidade com horários, assim, tipo... eu vejo essas crianças hoje rolando no shopping, assim, meu... isso é uma coisa, assim, que não tinha na minha... esse episódio não existia na minha vida, sabe? Então eu sempre fui criada com balizadores sociais, assim, né? (Ruth)

A garota foi criada pelos pais: ele, contador, responsável por prover financeiramente a família; ela, do lar, responsável pelo cuidado com os filhos e com a casa. A mãe até teve algumas experiências profissionais, mas que não deram certo, e fizeram com que a organização da família permanecesse dessa forma durante a maior parte da vida de Ruth.

Meu pai é contador e minha mãe é do lar [risadas] adoro essa profissão “do lar”. [...] A minha mãe teve várias profissões, mas ela sempre voltou pra casa. [...] Cara, assim, eu não sei... a minha mãe tem um lance que, assim, coitada ela casou super jovem, com 21 anos, e aí eu acho que naquela época tinha um lance da mulher fica em casa mesmo, cuidando dos filhos e tal, fazendo aquele trabalho. Eu lembro de algumas crises, assim, de casamento dos meus pais que eu ouvi muitas frases “ah, você acha que limpar a casa não é trabalho?!” Tipo, essa desqualificação, assim, de que cuidar da casa não é tão trabalho quanto o teu, assim... eu lembro de ter ouvido isso. E aí ela teve, imagino que seja por isso, que ela teve várias tentativas de, sei lá, ter uma outra vida, sabe? Então eu lembro de ter algumas coisas dentro de casa, teve uma época que ela fez bolo, teve uma outra época que ela vendeu roupa, agora ela borda, mas ela não borda super pra ganhar grana, ela borda porque é um hobbie pra ela e quando dá ela vende alguma coisa. Mas teve uma época que ela trabalhou numa loja de roupa, assim, foi bastante tempo até e aí ela só voltou pra casa, assim, que eu acho que tipo eu ficava muito sozinha com a irmã e de repente eu acho que a conta de telefone disparou... e aí eu acho que eles não souberam lidar com isso, aí eu não sei o porque a minha mãe voltou, mas até hoje ela tem um lance que ela fala que o meu pai não deixa ela trabalhar, mas por outro lado o meu pai fala que ele nunca falou isso. Então é aí uma relação mal resolvida entre os dois que um fala uma coisa e outro fala outra, então eu não sei qual a grande verdade nessa relação. (Ruth)

Além dos pais e de Ruth, a família é composta por uma irmã mais nova, que hoje é funcionária pública.

Ah, eu tenho uma irmã mais nova, ela hoje é pedagoga, é concursada, casou, tem apartamento próprio... é a filha que deu certo! [risadas] (Ruth)

Durante a infância, Ruth passou de uma escola pública para um colégio particular, já que o pai entendia que assim poderia proporcionar uma boa educação. O pai, sempre exigente, cobrava notas exemplares, também porque isso significava desconto nas mensalidades. Ruth atribui a isso o fato de se considerar focada e competitiva.

E tipo na escola, assim, eu lembro que eu sempre fui super social, né? E horrível em esportes, odiava, mas eu também sempre fui muito estudiosa, até o meu pai optou por eu estudar em colégio particular, porque eu estudava num colégio público e teve uma greve, assim, muito longa, muito longa, e meu pai falou “não, isso não vai acontecer com a minha filha, porque eu quero que ela seja alguém na vida” “coitado, eu fiz design” [risadas] Mas enfim, ele pagou estudo particular e eu ganhava desconto pela minha nota, então eu não podia ter média abaixo de 8 ou 7, assim, mas nota abaixo de 8 eu lembro que já não era nota pra mim, então eu sempre tive uma super exigência, assim, e isso teve umas consequências meio bizarras, né? Na minha vida, pela cobrança, assim, mas foi algo que sempre tem me levado pra frente, né? Esse negócio de ser competitiva e tal, as vezes, é meio bizarro, mas é uma coisa que me leva pra frente. (Ruth)

O colégio, conhecido na cidade pela quantidade em aprovações no vestibular, fez com que Ruth se sentisse bastante pressionada para conseguir a sua vaga em uma universidade federal, bem como a cobrança que tinha em casa. Assim, durante o tempo de colégio, sua alegria eram os eventos culturais que a vida escolar proporcionava, já que sempre gostou dessa movimentação e do que fugia das tradicionais disciplinas de exatas.

Eu estudei num colégio lá em Londrina, um colégio particular. Não sei se é até hoje, mas eu lembro que ele disputava com um outro colégio aprovações em vestibular [...] E é um colégio super respeitado lá, e era muito legal estudar lá. [...] Quando eu cheguei no colégio, eu cheguei na quarta série e quando eu cheguei lá as crianças já sabiam fazer operação de divisão e eu nunca tinha visto isso e eu lembro que isso foi um negócio, assim, “cara tô muito atrás!” Então esse trauma matemático, parece que eu sempre fiquei atrás, assim, e eu sou descendente de japonês, então existe já uma expectativa gigante pra fazer conta, entendeu? Não sei fazer conta de cabeça, é constrangedor [risadas]. O mais legal desse colégio é que tinha uma cobrança, lá das médias e tinha a cobrança do meu pai também [...]. Eu lembro que existia essa carga né? E ao mesmo tempo era um colégio que fomentava bastante a questão cultural. Então eu lembro que tinha umas feiras de cultura, assim, e a gente fazia apresentações de dança e sempre tinha um tema, e aí tinha feira de ciências e aí tinha olimpíadas [...]. E essas coisas eu tenho uma lembrança muito boa assim, porque eu gostava pra caramba dessa movimentação, porque era algo que saía da rotina e era muito massa, assim, porque todo mundo se envolvia, você envolvia os pais, era muito legal, um momento de fusão... não era só a criança lá estudando e o pai trabalhando, era todo mundo vivendo algo, uma história comum. (Ruth)

Escolher a profissão não foi uma tarefa fácil. Ruth foi estudando no ensino médio, até que chegou o momento decisivo: “qual profissão seguir?”. No meio de tantas opções e expectativas, a adolescente escolheu Arquitetura, mas a aprovação no vestibular veio para Administração, fazendo com que ela ficasse com a segunda opção.

E eu sempre fui muito, muito, muito mal em matemática e meu pai é contador... eu lembro que eu fiz aula particular, cara, assim... e até hoje a matemática ela não me

atrai, agora a área de humanas, sempre foi maravilhosa! E eu sempre vivi nesse duelo, assim, durante a época da escola, porque eu tava negando, tipo, uma afinidade com a área de humanas, a área de artes... só que existia o dever de eu ir muito bem nas áreas de exatas, porque isso é o que faz passar no vestibular, isso é o que dá dinheiro, e existem todas essas cobranças sociais, que tipo você carrega e que você não tem nem consciência enquanto criança do que significa isso realmente, né? E aí parece que eu meio que cresci sem identidade, sabe? Quando você só vai estudando... aí você chega no vestibular, você fala “cara, o que que eu faço aqui?” Eu lembro que eu fiz o primeiro vestibular pra direito, isso fala muito, assim, da influência que eu sofri na minha casa, né? O meu pai queria que eu fosse advogada e eu achava o conceito bonito, mas eu falava “mano, eu não vou ler tudo isso, deve ser muito chato, né?”. No segundo vestibular, o que eu prestei? Sei lá... eu pensei em ser fisioterapeuta, olha isso [risadas]. Pensei em ser um monte de coisa, psicóloga... o que mais? Aí fiz pra Administração, que o curso universal dos indecisos, né? Que eu falei “ah, eu consigo me ver como empresária e tal” Aí fiz pra Administração e eu não passei... aí eu tive, assim, o maior trauma da minha vida naquele momento. Eu fiquei tão decepcionada, porque eu estudei pra caramba, cara, que me deu uma febre, porque eu não passei no vestibular. E tipo, tinha 40 vagas, eu era número 50, assim, foi por muito pouco. E eu fiquei abaladíssima e eu meio que despiroquei, falei “mano, não vou fazer mais Administração, vou fazer Arquitetura!” E aí eu fiquei um semestre estudando pra Arquitetura e nisso eu passei em uma Faculdade particular [...] aí comecei a estudar, a mensalidade era cara, o material era caro, o curso era integral, e tipo a minha família não é rica e o meu pai falou “mano, te paguei um colégio particular, né... pra não precisar pagar a faculdade” e nisso acho que eu prestei um outro vestibular no meio do ano para Administração que eu já tinha feito a inscrição, e aí eu tava estudando pro do final do ano pra Arquitetura. Aí eu não passei pro de Arquitetura e passei no meio do ano de Administração. [...] Aí meu pai falou “cara, você passou, é isso aí... teu sonho de arquiteto, ou você tenta fazendo cursinho, mas tipo a faculdade vai ser free, né? Ou você faz Administração” Daí eu falei “mano, não vou estudar isso aí de novo, vou fazer Administração”. [...] Então não foi uma escolha profissional consciente, foi uma escolha que aconteceu... (Ruth)

E, assim, Ruth entra na universidade, sem ter certeza se era o curso que realmente queria fazer, mas ansiosa para viver aquela nova fase da sua vida. O curso não era considerado difícil pela garota que, tirando algumas matérias de financeira, se formou sem maiores complicações.

E a faculdade é um lugar muito legal, né? Porque o que aconteceu... eu já tive um rompimento depois que eu não passei, que eu fiz tudo certo e deu tudo errado, então tipo, poxa... daí eu vi outras coisas, li outras coisas, fiz a Faculdade um tempinho de Arquitetura, 2, 3 meses e tive contato com outros papos... aí eu entrei nesse universo da universidade que é muito legal, né, universidade pública... você conhece gente de tudo quanto é lugar, conversa de mil outras coisas, então foi tipo, eu vejo essa minha faculdade de Administração como um, sei lá, um crescimento humano mesmo. [...] Assim, eu levei a faculdade nas coxas, porque Administração você sabe, né? Não vamos enganar... não é um curso, assim, igual medicina que você tem que dar a alma pra demônio pra concluir, entendeu? É um curso fácil, um curso bem tranquilo, você pode trabalhar junto, é cansativo e tal mas é muito possível. (Ruth)

Foi, também, uma oportunidade de conhecer pessoas totalmente diferentes e curtir a adolescência do jeito que ela gostava: lendo bastante, indo a festas e fazendo vários amigos. Além do mais, a graduação permitiu que ela tivesse contato com áreas de seu interesse, como marketing e comunicação.

Vivi a faculdade do meu jeito, não tão libertino, mas me divertindo muito, assim, lendo bastante coisa que eu me identificava. Sempre gostei de marketing, sempre gostei dos cases, das histórias, então era uma coisa que eu fuçava mais, assim, e que dava pra fazer mais conexões com o mundo que eu gosto, né? Que é o mundo de comunicação, o mundo de artes e tal e as outras disciplinas eu achava uma bosta... Recursos Humanos eu falava “mano, manipulação, horrível”, Exatas, a parte financeira nem olhava... e a parte de controle mesmo eu falava “meu, não consigo”. (Ruth)

Além da universidade, Ruth também se dedicava ao grupo de jovens da Igreja, mantendo uma rotina que, segundo ela, era bastante conservadora.

Ao mesmo tempo, pra você ver que eu não consigo ser livre o total, né? Eu entrei no grupo de jovens da Igreja. Então eu tinha todo aquele mundo aberto do universo de faculdade, mas eu tinha, tipo, várias rotinas de igreja e tal e eu era super conversadora, uma mente conservadora... (Ruth)

Com o final da graduação veio, também, a frustração. Conseguir uma vaga de emprego não era tão fácil quanto Ruth esperava, passando por processos seletivos traumáticos, como processos de seleção de trainees.

Aí eu terminei Administração. Aí eu achei... eu falei “nossa, vou terminar o curso, vou virar gerente, porque né... eu fiz uma faculdade” [risadas]. Cara, aí foi mais decepções, porque daí você vai praquels processos de trainee, que é tipo, um terror humano aquilo, você fica passando por milhares de provas, é horrível, assim, vários testes, conhecendo um monte de gente sequelada, você fala “meu deus, que igreja essas pessoas estão frequentando?” (Ruth)

E foi, então, que Ruth se apaixonou por um rapaz de Florianópolis, fazendo com que ela iniciasse, também, a procura por vagas na ilha. Já que encontrar oportunidades com uma boa remuneração em Londrina estava difícil, Ruth inicia sua procura, no setor de hotelaria e logo consegue a vaga que buscava.

Aí nisso tudo, eu não conseguia emprego em Londrina, se conseguia era tipo, eles pagavam muito pouco, mas muito pouco e eu sempre fui... meu pai não fazia questão que a gente trabalhasse, sabe? E eu não tinha essa ambição também, paixão por ser administradora, então eu ficava na minha festando, entendeu? Eu tinha estágio na Prefeitura que era mole pra caramba e eu ficava fazendo isso, sei lá... comprando roupa com o meu dinheiro, indo em festa, fazia isso da minha vida, não tinha uma visão assim, né? Aí eu me apaixonei por um rapaz de Florianópolis. [...] A gente começou a conversar e tal, só que tinha um problema que ele morava em Florianópolis... meu, sei lá... aí quando acontece o negócio, quanto mais impossível melhor, né? Aí eu vim pra cá, ele ia pra lá, e a gente ficou nesse lenga lenga, aí eu andava por Florianópolis e eu fala “meu deus, eu tenho que morar aqui! Que lugar maravilhoso!” Aí eu falei “cara, já que eu não to conseguindo nenhum emprego, eu vou tentar em Florianópolis, em um seguimento que eu sei que eles contratam, que é o de hotelaria.” Aí eu comecei a disparar um monte de currículos, tipo, pra recepção de hotéis. Consegui um emprego na cachoeira do bom Jesus, num hotel que era... meu, era ótimo, no verão o meu expediente era das 16h às 00h. Então, eu podia ficar a tarde inteira, o dia inteiro na praia e aí eu ia trabalhar. Só que era hotel de temporada... e vim, na cara e na coragem, assim, nem dimensionando qual era a

distância do centro e do norte da ilha. Achava “ah tá ótimo”, cara, eu fiquei uma semana nesse emprego e daí apareceu uma outra oportunidade num hotel no centro, do lado da casa do meu namorado, do meu ex namorado. (Ruth)

Ruth ficou aproximadamente 2 anos trabalhando nessa rede de hotéis, que foi por esse tempo muito divertido, mas que se tornou cansativo, já que tinha apenas uma folga por semana. Mesmo após ser escolhida como talento e convidada para participar do programa de trainee do hotel, Ruth decidiu que não queria mais viver aquela rotina cansativa.

E lá eu fiquei quase 2 anos, assim, porque sei lá... era divertido, era uma rotina bacana, sei lá se era novidade, só que você trabalhar numa escala de 6 por 1 era muito foda, imagina: você trabalha 6 dias por semana, 7 horas em pé e lidando com stress de gente que não dorme direito e que tá com fome. Então isso vai cansando. E meu ex-chefe, gostava muito de mim, muito, teve um dia que eu joguei verde, eu falei “olha, eu não to gostando do meu salário, vocês têm que fazer alguma coisa” daí eles foram lá e aumentaram o meu salário. E eles tinham muita confiança em mim, eu também confiava pra caramba neles e o gerente desse meu hotel, ele queria me colocar num programa de trainee na verdade, eu fui escolhida como talento pra concorrer com o Brasil inteiro... Tinha um monte de coisa, assim, que eu lembro de lavagem cerebral, assim, que eles fazem de engajamento... Só que cara eu falei “meu, eu não quero ficar, tipo...” porque o hotel ele meio que absorve, assim, a tua vida. Você tem um dia de folga por semana, ou seja, você fica em função daquelas histórias, assim, aí eu falei “cara, eu não quero ficar a minha vida inteira, sabe, com essas histórias que não são minhas” aí eu disse que não, o meu gerente ficou bem decepcionado, eu lembro. (Ruth)

Ela decidiu, então, mapear as empresas que gostaria de trabalhar em Florianópolis e escolheu um grande grupo de comunicação, reconhecido na cidade e no Brasil, no qual teve a oportunidade de participar de grandes eventos e ter contato com as áreas de seu interesse.

Aí eu fui trabalhar no Mídia, na parte de planejamento comercial, que basicamente era mapear oportunidades e casar com os clientes que a gente tinha em carteira e aí, tipo, vender coisas de forma assertiva pra eles, né? Aí a gente ficava lá, criando plano de comunicação. [...] Participava da organização de grandes eventos [...] e a gente tinha que fazer um puta plano de mídia pra oferecer isso e cotas e tal e inserções e tal... era incrível, cara! Foi uma das épocas que eu mais gostei, assim... só que assim, você trabalhava muitas horas, muitas horas e ganhava 1 real, assim... só que era viciante, era uma droga aquilo, vou te dizer assim, era muito bacana! (Ruth)

Porém, apesar do bom momento, o reconhecimento pelo seu trabalho não compensava a exigência da sua chefe, e assim, decidiu aceitar a indicação de uma colega para mudar de emprego, mas a desagradável convivência com um dos colegas de trabalho fez com que ela decidisse deixar a empresa.

E eu vazei porque... eu tinha uma chefe que era muito, muito, muito exigente e eu aprendi muito com ela, acho até que a minha personalidade... eu tive chefes sempre muito exigentes e eu sempre gostei muito disso, mas ela... cara, parece que nada tava bom, assim... e aí eu comecei a pleitear um aumento de salário, né? Cara, nada tava bom... daí eu falei “mano, quando é que eu vou crescer nessa porra aqui?” Aí um executivo que trabalhava lá, que gostava muito no meu trabalho e tava trabalhando

em outra empresa, me indicou pra uma entrevista. Aí eu fui pra lá fazer entrevista e o cara fez a oferta “ó, tá aqui, todo mundo falou bem de você, só vim” aí fui, cara... O cara que eu trabalhava era doido. [...] Eu fiquei 6 meses trabalhando com ele, porque assim, ele era retardado. (Ruth)

Porém, a oportunidade no Mídia fez com que ela conhecesse um mundo de referências, estudando sobre moda e comportamento, além de ter contato com o curso de Design. E, assim, decidiu iniciar o Tecnólogo na área, se formando na mesma época que saiu dessa última experiência.

Teve um lance muito decisivo no Mídia que acho que aí eu floresci, porque daí era um mundo de referências né? Você ia fazer um evento, aí você ia pesquisar sobre moda, você ia pesquisar sobre comportamento, você entrava numa rede muito massa, assim, sabe? E aí eu pirei, adorei, assim! E aí eu conheci o curso de Design. Eu falei “cara, eu faria isso muito... eu sei me comunicar graficamente, olha os meus planos...” Eu sempre tive uma noção estética boa e eu falei “meu, vou fazer esse negócio!” Já fazia o jornalzinho da igreja e aí fiz o curso de Tecnólogo na Univali<sup>11</sup>. (Ruth)

Já formada, em sua primeira experiência na área, Ruth aprendeu mais sobre design e fez grandes amizades, que permanecem até hoje. Porém, a possibilidade de crescimento era limitada, e a relação problemática que tinha com o chefe, fizeram com que ela fosse para outra empresa.

Aí eu trabalhei lá 1 ano e 8, quase 2 anos... Aprendi um universo de coisas, os meus grandes amigos são de lá. [...] Então foi uma experiência muito legal, só que também tinha um lance que crescimento era limitado e eu sempre fui do tipo de querer crescer mais. Em todos esses empregos eu sempre quis ganhar mais, assim, então eu negociava sempre 500 reais a mais, e esse era o meu jeito de crescer, assim, se eu não conseguisse dentro da empresa, eu crescia horizontal, mas tipo, com um salariozinho maior. [...] E o meu ex-chefe não falava comigo, cara... porque ele encrencou comigo. Eu acho que ele tinha um lance, assim, de proteger, não sei... umas pessoas preferidas. E eu sempre fui meio tipo “ah é assim que faz? Então tá, vou te entregar aqui”. Não sei se é porque no Mídia a gente tinha uma independência muito grande nas entregas, nos *jobs*, assim, então eu meio que geria as minhas coisas e eu acho que ele me olhava como uma competidora. E ele era, nossa... muito melhor que eu, mas muito melhor que eu, eu não tenho condições de competir com ele até hoje, assim. Ele sempre foi muito, muito, muito bom no que ele fazia. E aí ele não me dava assistência, ele não falava comigo, eu ficava puta e essa situação me deixou mal, aí eu resolvi mudar de novo e fui pra ERPSOFT, que uma amiga minha que trabalhava comigo no Mídia e que lembrou de mim e me indicou. (Ruth)

Já na ERPSOFT, empresa de softwares para gestão, Ruth começou a trabalhar na área de inteligência de mercado, já que tinha se desiludido com a profissão de designer – o que não durou muito tempo, já que suas ideias de melhoria para as peças feitas pela empresa começaram a ser aceitas, fazendo com que se tornasse designer novamente.

---

<sup>11</sup> Universidade do Vale do Itajaí

Fui, a vaga não era pra mim, mas meu ex-chefe me conheceu e aí ele me chamou pra uma outra vaga que era pra trabalhar com inteligência de mercado. Isso eu já tava sendo designer, mas eu já me desiludi com o design, eu falei “cara, isso aqui não dá dinheiro! Olha o tanto de trabalho que você faz... você pensa, você cria, pra ganhar isso?” [...] Aí eu falei, não quero mais ser designer, vou trabalhar com inteligência de mercado. Cheguei na inteligência de mercado e via as peças que a ERPSoft fazia com a agência e eu falei “meu deus, gente... vocês pagam tudo isso pra eles entregarem um troço desse?” Era horrível! Eles não entendiam nada, aí eu fui meio que dando uns toques, tal... até que eu cheguei pro meu chefe e disse “tá, eu to trabalhando mais como designer, do que como analista de inteligência, o que você quer? Se for designer, tudo bem eu topo, mas daí a gente tem que reajustar o meu salário.” Aí eu consegui o aumento e foi indo... (Ruth)

Entre os anos de 2012 e 2013, ocorreu uma fusão na equipe, fazendo com que Ruth ganhasse novos colegas no time de criação. Essa nova equipe, com três designers e um programador, conseguiu fazer diversas tarefas internamente, sendo uma delas, todo o estudo de *branding* da empresa, resultando em material que serviu de base para a definição da missão e valores da empresa, enchendo Ruth de orgulho.

Eu comecei em 2012 na ERPSoft, que foi a história mais relevante que eu tenho, a mais madura, né? Meio que no meio de 2012, pra lá de 2013, alguma coisa assim, teve uma fusão na equipe, eu ganhei mais colegas de criação. Então foi um cara mais velho, foi uma menina muito bacana e que era estagiária lá e ela era ninja, ninja da criação e mais um cara que não vai fazer diferença nenhuma. Aí depois essa equipe ganhou eu como mais uma designer, eram 3 designers, no caso. E aí a gente conseguiu mais um programador. Então a gente conseguiu fazer todos os trabalhos da ERPSoft numa *house*, assim, então a gente internalizou tudo. Qualquer tipo de comunicação interna ou qualquer tipo de comunicação externa a gente fazia por lá. Aí eu tive uma chance super legal que era pra iniciar um estudo de *branding* da empresa e foi muito massa, porque eles não quiseram pagar nada porque eles não viam valor nisso e aí eles colocaram na minha pauta, aí foi muito massa, estudei pra caramba *branding*, a gente contratou, fez algumas contratações externas pra dar vazão na pauta e foi um trabalho muito gostoso de fazer e de apresentar, as pessoas adoraram e isso culminou num *brandbook* da empresa, que a gente usa hoje, e a gente deu acesso pra todos os colaboradores usarem as ferramentas de comunicação de marca e o mais legal de tudo é que esse trabalho ele teve como ponto de partida o DNA da marca e isso hoje está na missão da empresa e nos valores, então foi uma puta conquista, assim, pra mim, eu falei “poxa, que massa, eu estive nesse trabalho e hoje é missão né! E tá nos valores da empresa algumas palavras que a gente identificou!” Então pra mim foi ó: vitória! (Ruth)

Nessa equipe, a relação com um dos designers sempre foi complicada. Contratada como designer 2, e mesmo depois de ter evoluído para designer 3, Ruth não conseguia entender porque o salário do colega continuava maior. A resposta dada pela empresa era que o departamento de marketing absorveu pessoal de outro departamento, mantendo o salário que possuíam anteriormente, mas ela não concordava com esse posicionamento, até porque ela e a colega trabalhavam muito mais do que ele.

E aí eu entrei como designer 2, lá na ERPSoft tem designer 1, 2 e 3 e cada cargo, tem uma faixa salarial. [...] Eu era designer 2, a Roberta que era a ninja do design era designer 2, e esse cara mais velho era designer 3, isso porque houve uma

negociação onde essas pessoas estavam em outro departamento e elas foram absorvidas pelo marketing. Cara, esse designer 3 ele está na ERPSOFT até hoje e é a pessoa mais acomodada que eu conheço! Cara, e daí eu criava altos casos, assim, por causa disso, isso me revoltava, porque eu e a Roberta a gente se fudia e tipo o cara tava fazendo o que ele queria “ah, não vou fazer isso...” e a gente matando pauta. Aí eu lembro que eu criei umas brigas lá, eu falei “porra, ao invés de você tá aí fazendo uns troços que ninguém vai usar, vem aqui resolver uns negócios de pauta...” então eu sempre fui meio encrenqueira, assim, sabe... aí eu fiquei 4 anos no marketing, consegui evoluir pra designer 3, mas porque eu sou insistente, e eu, tipo, sempre chegava com resultado pro meu chefe e dizia “olha, eu fiz isso, eu espero que vocês me reconheçam financeiramente” e esse cara mais velho, ele sempre ganhou mais do que eu, teve uma época que eu era líder da equipe, então eu distribuía as pautas, cara e tipo, ele sempre ganhou mais do que eu, assim, a faixa salarial dele tava 110% do designer 3. [...] Eu sempre tive muita raiva disso e era uma situação que tipo “aí não posso fazer nada porque ele já veio assim” e ninguém cobrava, sabe? Então era horrível, era desconfortável. (Ruth)

E foi dessa forma que, inconformada com a situação que estava passando, Ruth descobriu o que era feminismo e começou a se interessar pelo tema. Lendo mais sobre o assunto e analisando o meio que estava inserida, Ruth descobriu que era feminista e começou a ficar impaciente com certas questões, como por exemplo, a falta de mulheres em cargo de gerência.

Aí depois desses 4 anos e meio, brigando lá, criando casos, eu comecei a ficar entediada, aí eu começo a futricar coisas... e aí eu comecei a ler sobre feminismo e aí eu falava “gente, eu achava que eu não era feminista, mas eu sou! Que maravilha!” E aí eu comecei “cara, olha essa empresa que eu trabalho, a gente tem 32 gerências, algo assim, ou mais até 40 gerências aqui dentro... sabe quantas são mulheres? Meu, eram 3 na época, ou 4, que seja isso...” Sendo que uma delas era a, tipo, funcionária número 2. Ela trabalhava no setor administrativo-financeiro. Cara, essa mulher ela geriu financeiramente o que essa empresa é hoje, no ano passado ela saiu da empresa e por milhares de motivos, um deles foi que ela não se sentia valorizada, assim, sabe... e aí tipo, isso começou a me incomodar muito, internamente, falei “cara, como assim?” daí você vai ligando umas conversas de corredor... diz que ela não era nem de longe a que mais ganhava lá e tinha todas essas questões de tempo de casa, as questões do bom trabalho que ela fez, né? Essa estruturação da empresa ser o que ela é hoje, de ter missão, visão, estratégia e tal, isso tudo veio que de iniciativa dela, assim, sabe? Pra onde a empresa tá indo e tal... e ela cansou! Trabalhava 24 horas por dia, natal tava trabalhando, falou “meu, cansei!”. E várias histórias de várias mulheres que a gente vê assim que dão o sangue, mas cansam né? Porque é muito mais difícil, assim... E a Gabriela, coitada, ela sempre... você via que ela tava sempre envolvida com cafezinho, umas coisa assim, que você falava “ela não tem que tá envolvida com isso, né?” (Ruth)

Outra situação que contribuiu para que ela questionasse a posição da mulher na empresa, foi uma campanha para os valores da ERPSOFT, a qual teve como tema preconceito. Pesquisando sobre o tema, para auxiliar na comunicação, Ruth descobriu empresas referência que tinham diversas ações para promover a igualdade, enquanto a empresa na qual trabalha, estava preocupada em comunicar que não tinha preconceito, mas não queria se comprometer com tais ações.

Teve uma campanha que o meu ex-chefe falou o seguinte “Ruth, eu vou te alocar aqui pra um *job*, que é pra uma campanha pros nossos valores e o tema central é que a gente não tem preconceito. Como eu sei que você é chegada nesse tipo de assunto, meio esquerdinha, eu vou deixar contigo.” E aí eu fiz uns e-mails e eu falava “Marcelo, eu não to entendendo o que você tá me pedindo. Você tá falando que a gente é contra preconceito, mas o que que a gente tá fazendo pra gente ser contra? Eu não to entendendo isso... o que que eu tenho que comunicar? Eu não entendo o que isso significa e acho também que as pessoas não vão entender.” E ele não quis se comprometer com nenhuma ação. E eu comecei a fuçar... meu deus do céu... a vida ela pode ser muito bonita na vida corporativa, tem empresas incríveis, com iniciativas fodas, assim, a STR que sempre foi uma empresa que a gente mirou para comunicação, a comunicação interna deles é incrível! Eles abordam a questão da mulher dentro da evolução de carreira, eles abordam o tema de homofobia na rotina dos funcionários, porque eles entendem que a vida corporativa é um universo, no qual eles podem educar as pessoas e essas pessoas vão devolver essa educação para a sociedade. Então existe essa responsabilidade, essa noção de responsabilidade, né? Com o ambiente privado e influencia né? Se eu sou STR eu tenho uma mentalidade assim, logo eu vou tratar bem outros seres humanos. E aí eles desfilam com carro alegórico na parada gay de San Francisco, com o logo, sabe? Então eu falei “Marcelo! Olha isso!” E ele “meu, não viaja. Não viaja, japonesa!” Então “eu quero falar que eu sou contra, mas eu não to fazendo nada” e acho que foi daí que surgiu a minha indignação porque eu falei “cara, é tudo mentira!” (Ruth)

Levantando esses mesmos questionamentos para as colegas de trabalho, em conjunto, elas decidiram criar um grupo no Facebook para debater mais abertamente esse tipo de questão.

Mas enfim, aí eu comecei a fazer esses questionamentos pra algumas amigas, aí a gente começou a se indignar “é verdade né, cara? Que empresa machista! Como é que tem isso?” E aí a gente começou a futricar “vamos fazer um grupo de Facebook? Vamos! Vamos fazer um grupo de Facebook pra gente discutir isso”. Aí a gente fez um grupo “Empoderadas ERPSOFT”, e aí a gente compartilhava vários artigos ali, e a gente falou “ah, esse grupo é um ambiente seguro, se vocês quiserem compartilhar alguma coisa. Todo mundo que tá aqui, tipo, foi convidado e quem não quiser não precisa estar aqui, entendeu? Mas o objetivo é que a gente não saia comentando com ninguém e que a gente cresça juntas, né? Porque a gente nota que há uma desigualdade aí nas posições de liderança, né? A gente tem essa desigualdade das mulheres na posição de tecnologia, de desenvolvimento, mas porque a gente sabe que esse curso não foi oferecido pra gente, quando a gente tava fazendo qualquer tipo de consideração pra vestibular, isso é um fato: tem mais homens do que mulheres, ok. Mas a gente sabe que a posição tá ali, a gente pode ir lá, estudar e virar programadora. Agora a questão de liderança, é esquisito pra mim, porque tem muita mulher competente por aí. E não é uma especialista em tecnologia... é uma especialista em marketing, uma especialista em Recursos Humanos, é uma especialista em administrativo-financeiro, enfim né... várias posições aí no setor de serviços, que porra, tem mulheres referência nisso, né?” (Ruth)

Ruth estava muito feliz com a repercussão do grupo, já que as mulheres estavam participando, postando materiais, até que uma delas se sentiu confortável para compartilhar uma situação que aconteceu na empresa. Foi aí que o pessoal do RH soube do grupo e pediu para Ruth que o nome da empresa fosse retirado, o que a deixou ainda mais revoltada, já que as ações de machismo não estavam sendo atacadas, apenas o meio onde estas estavam sendo divulgadas.

E aí o que aconteceu nesse grupo? Foi muito legal a gente compartilhando coisas lindas, eis que aconteceu uma situação real, conteúdo próprio: uma colega nossa, falou “cara, aconteceu um negócio esquisito agora. Eu tava numa reunião com meu supervisor, um gestor...” não sei se ela falou “meu” não lembro, mas era uma posição maior “e ele fez um comentário muito idiota e eu respondi.” Ele falou “ah, se você não fosse mulher eu te respondia de outra forma” [...] E ela falou assim “ah, pelo que eu saiba a ERPSOFT, ela não tem nenhuma distinção de gênero, você pode falar pra mim” e ele falou “ai não, deixa pra lá, desculpa e tal” E quando ela escreveu ela falou “ai eu to meio insegura, porque eu não sei se eu deveria ter falado e eu falei “meu, foi um coice, tá lindo! É isso aí! A gente tem que falar mesmo, porque a gente não tem que se sentir acuada quando acontece um troço desse” E aí várias meninas apoiaram e tal e eu “meu, que lindo, que realização, pra alguma coisa serviu esse grupo!”... no outro dia... meu, aí o gerente de Recursos Humanos já tava sabendo, e aí a informação circulou e aí ela já tava toda noiada de novo, porque ela falou “meu, eu compartilhei e as pessoas fofocaram”. Cara, eis que vem uma das meninas do RH e fala “Ruth, eu queria conversar com você” veio com um papel na mão “Ruth, a gente queria que vocês tirassem ERPSOFT do grupo, porque a gente tem medo de processos e tal” algo assim... Aí eu falei “ahn? Mas e a ação do machismo, no caso, né? Ela vai continuar lá e se ela não tá no grupo ela vai continuar na empresa. O grupo, ele está evidenciando algo, só que a evidenciação não vai ser tomada nenhuma atitude, o meio sim, o meio “ah o grupo não é da ERPSOFT”. E aí isso me deixou muito chateada, assim, aí eu conversei com o gerente de RH, que no caso era o meu próprio gerente, que é gerente de marketing também, e ele falou que... cara, eu nem lembro o que ele falou, ele falou tanta asneira, assim... querendo se... sabe? Desconversar, é... deixa eu lembrar direito, eu nem lembro de tanta raiva que eu passei. Mas ele basicamente falou que não era pra colocar, aí ele me ouviu, ouviu minhas posições e tipo ficou quieto e é isso... a justificativa é que não tem mulher especialista em vagas de tecnologia, é isso... e eu falei “tá, mas e o incentivo pra isso? E a capacitação aqui dentro de pessoas que já conhecem o negócio?” Isso não soa como alternativa, sabe? Soa como um sonho, soa como uma coisa impossível. Aí eu falei “cara, a gente compartilhou tantas coisas legais”. Sendo que a maioria dos departamentos dele é composta por mulheres, assim, e eu acho que eu fiz até o grupo pra provocar as meninas do pessoal do RH que são mulheres, entendeu? Pra elas pensarem coisas novas, assim... E a gente tá num momento lá na ERPSOFT que é de inovação, cara... e a inovação ela vem pela diversidade de tudo, né? De disciplinas, de gêneros, de pensamentos... e isso não tá chegando assim, isso não chegou. E eu fiquei super decepcionada. (Ruth)

No meio de toda essa confusão, ela mudou de departamento e conseqüentemente de diretoria, o que também contribuiu para mais momentos tumultuados na empresa.

Só que aí nesse tempo eu fui sondada pra ir pra um outro departamento, que é um departamento de contas, pra integrar a equipe de *customer success*, e aí eu fui... aí rolou um “B.O.” com a minha saída, porque eu trabalhava muito com um dos diretores da empresa e eu tava indo pra uma outra direção e aí eles meio que... cara, eu sei que depois que eu fui embora ninguém da unidade corporativa pôde ir pra uma unidade de negócio, de tão feio que foi a briga, mas eu não tive nada a ver com isso, tipo, eu sempre quis reconhecimento e mais trabalhos de relevância dentro da área de marketing, só que não projetaram uma ascensão pra mim, sabe? Por um pouquinho, eu quase não fui por causa de ego, assim, “ah não, ela não vai porque ela é muito boa” e eu teria que sair da empresa. (Ruth)

Além disso, com a saída de Ruth do marketing, seu chefe em uma conversa, fez comentários que ela julgou completamente desnecessários, tanto relacionados a sua posição política, quanto em relação a sua postura como feminista.

A gente lá no marketing tinha muito avaliação de desempenho e avaliação 360°. [...] E aí na minha última avaliação de desempenho, esse meu chefe, que eu sempre senti que ele deu força pra mim, mas eu não sei se até o momento que, tipo, sei lá... era uma relação de interesse, mas ele falou assim “Ah, Ruth, queria te dar uma dica já que você tá saindo, né? Que de repente, algumas coisas que você faz, podem não ser vistas com bons olhos, por exemplo, você é PTista, você é feminista e tal... e são coisas que podem causar polêmicas e tal, então é... eu te deixo esse conselho, né? Pra você repensar as suas atitudes...” Aí eu tinha direito de resposta, eu pensei “gente, o que responder, né?” daí eu falei “olha, eu ser PTista foi um título que vocês atribuíram, porque eu não concordo com coisas, eu não sou filiada a nenhum partido político, não pretendo ser e muito menos esse partido... é um título que vocês me atribuíram. Agora, feminista eu sou, mas eu não posso deixar o feminismo em casa, Marcelo, porque feminismo fala de igualdade e até o momento, se a ERPSoft um dia se posicionar contra o feminismo, né? Eu não vou tomar cuidado, eu simplesmente vou sair da empresa, porque aí a gente não foi feito pra trabalhar junto” Sei lá, cara, eu achei um absurdo isso, porque pra mim foi uma ameaça, assim, sabe? E aquele dia eu perdi a esperança, enquanto esse cara tiver aqui, nada vai acontecer pra mulher, é uma empresa que não vai pensar na mulher. Só que o que anda acontecendo, eu vejo que um tsunami tá se formando, sabe? E ele como gerente de pessoas, ele ser obrigado a repensar isso, e aí eu vou estar lá falando “chupa!” [risadas] ou apoiando e falando “cara, se tivesse feito na época que a gente tava dizendo, hoje a gente podia estar colhendo frutos”. (Ruth)

Na equipe que está agora, ela não sente discriminação por ser mulher, mas o que não falta na empresa que trabalha são exemplos de distinção de gênero.

Aí eu fui vendo essas possibilidades de crescimento e o papel da mulher e isso, assim, as pessoas levam essa questão do feminismo dentro da empresa, tipo, como uma piada “ah, olha lá... a oprimida, ai reclamando...” e eu fico meio chateada com esse tipo de coisa. A equipe que eu to hoje é uma equipe que tem duas mulheres muito arretadas, que sou eu mais a Júlia, é... na liderança dessa iniciativa, né? A gente que tá puxando o bonde, mas eu não sinto tanto, assim, uma aversão a gênero nada, hoje, na minha equipe, mas vejo coisas com as minhas amigas, tipo, amigas em posição de liderança que meu, não ganham tanto quanto um cara que também tem uma posição de liderança, sabe? Ou um cara que nem tem uma posição de liderança e tipo tá ali ganhando mais que ela. Então... outra amiga minha que também trabalhava na empresa, era a que menos ganhava no departamento dela e por coincidência era mulher, sabe? Então, assim, tem muitas situações... as vezes eu fico pensando que eu sou salva pela minha insistência, de não ter medo e de falar “cara, não! Eu cobro isso, você vai me pagar isso!” E é isso que eu faço, de botar no papel mesmo quanto vale o meu serviço e um dia eu vou receber um não, talvez, e eu tenho que estar preparada pra isso também, né? (Ruth)

Além disso, Ruth frequentemente discorda de ações que envolvem a empresa como um todo, por exemplo, a semana da mulher promovida pela empresa, que tinha como atrações feira de bolsas, chocolates e bijuterias, enquanto Ruth acredita que temas mais relevantes poderiam ter sido abordados.

E aí eu sempre to envolvida criticando essas iniciativas, né? No dia da mulher a gente recebe um e-mail... aí eu já não to mais no marketing, né? “Ah essa é a semana da mulher, teremos várias atrações: feira de bolsas, feira de chocolate, feira de bijouteria” Aí eu falei “mano, não é possível! Eu me fudi durante 1 ano pra ter feira de bolsa?” Aí eu escrevi um e-mail e falei “Cara, Paula...” que é a menina que cuida disso, falei “Paula, você deve tá me zoando, né?” Cara, a mulher de um dos

diretores, que é esse que brigou que eu fui pra outra unidade, ela é CEO de uma grande empresa, eu falei “cara, esta mulher está acessível para responder nossas perguntas, nossos anseios, porque vocês não trazem ela?” Aí levaram a mulher [...] Enfim, rolou algumas palestras, mas, assim, tipo os convites eram “e os homens tem que vir também” ou tipo “podem vir também” é sempre, tipo, um lance de inclusão que ofusca o nosso protagonismo em momentos que eles devem ser exaltados. Então, a gestão de pessoas é muito conservadora, muito conservadora e eu acho isso uma pena, né? Talvez seja porque o gestor, ele é maçom, sabe? Eu já cogitei isso e é muito esquisito, porque maçom né, mano? Maçom é só homem, então é óbvio que eles vão ter mais contato com isso, mulher lá não, tipo... cara, eles ficam estudando e não tem mulher lá, sabe? Então é isso que define todo meu sentimento relacionado a gênero dentro da empresa que eu trabalho hoje, é uma situação que eu vou aguentar por pouco tempo, porque eu acho isso... quando eu vejo outras empresas, eu vejo como um diferencial, mesmo, sabe? Uma valorização e um entendimento, uma empatia pela história da mulher, né? Então eu vejo algumas empresas que, poxa, falam “não, cara, aqui tem um programa, aqui a gente vai equalizar os números de gestores homens e mulheres” eu admiro essas empresas, assim, porque eu acho que é uma empatia com a história que a gente viveu que foi totalmente diferente que a dos homens, né? A gente não teve as mesmas oportunidades, a gente não tem as mesmas chances, a gente não tem o mesmo olhar em uma reunião. Até hoje a gente ouve umas piadinhas tão idiotas, o meu diretor fala isso... eu tava num coquetel, semana passada, e eu tava conversando com o procurador do ministério público e isso tava a minha colega que é jornalista – conversando sobre assuntos profissionais –, tava a minha outra colega que é analista de marketing digital – conversando sobre assuntos profissionais - eu também – conversando sobre assuntos profissionais – e mais uma outra executiva que também estava lá falando sobre assuntos profissionais... o diretor chega e fala “nossa, ein, mas tá aqui nessa roda... que privilégio... que lindezas” é, sei lá... olha que piada arcaica, eu não sei o que eu faço, se eu olho pra ele e falo “olha, eu sei que você quis fazer um elogio pra gente, mas não é esse o elogio que a gente tem que ouvir, é o elogio do tipo “que massa, você tão aqui além do horário de vocês, bebendo com gente que vocês não conhecem pra facilitar o trabalho de vocês...” é isso que eu queria ouvir, não tipo “nossa, você, homem está rodeado por beldades!” Sabe? Tipo... ai... essas piadinhas idiotas, daí me irrita, não sei o que fazer! (Ruth)

Além do mais, mesmo que não sinta discriminação diretamente no cargo que está atuando hoje, Ruth acredita que o fato de ser mulher sempre interferiu na sua vida, decisões e oportunidades. Por exemplo, ela não tem vontade de ter filhos, já que acredita que afetará sua vida profissional, que para ela é prioridade.

Sempre interferiu, né? Eu sempre me senti incapaz, sempre. Tem aquele negócio da síndrome do... como é que fala? Quando a pessoa se sente incapaz, mas não é na verdade... esqueci como que chama, mas tem. Sempre, sempre, de força quando eu tava na escol a “ai, não sou forte!” De quando você tá muito nervosa e você começa a chorar, sabe? Esse tipo de reação, cara, é uma coisa que enfraquece a nossa imagem... e é tão idiota, mas é. De não poder falar palavrão e você fala palavrão e “ai...” sabe? Eu sempre senti muito o peso da gente ser mulher, assim, e essa descoberta da mulher pelo feminismo e dessa luta e dessa solidariedade que está havendo entre mulheres, eu sei que tem homens solidários: ótimo, não fazem mais do que a obrigação, mas as mulheres se reconhecendo, cara, isso é libertador, assim... eu me sinto liberta, quando eu me vejo nas situações que eu me sentia incapaz, que eu me sentia “ai eu vou falar merda” sabe? Eu penso nisso e procuro força e falo “não, eu sei disso, isso é fato, vou jogar aqui...” e me sinto mais corajosa, assim, então isso tem sido muito massa, assim, eu fico feliz de viver nessa época, porque eu acho que vai fazer diferença. E daí tem umas coisas que, talvez, tenha influenciado na minha vida pessoal, tipo a questão de licença maternidade... cara, é um troço que é esquisito, né? Porque é muito só da mulher a licença

maternidade, será que não teria que ser algo como licença maternidade/paternidade também? Do homem também ficar um tempo fora? Porque isso deixa a gente muito frágil, assim, qualquer trabalho que você tá fazendo e que você vai querer dar continuidade, em 4 meses, em 5 meses, pode mudar muita coisa, assim, sabe? E é um fantasma... ali na ERPSOFT, tem muita mulher que engravida, só que posições de decisão não tem, sabe? Então eu vejo essas leituras, não tenho confirmação de nenhuma delas, mas uma coisa você sente, assim, se eu to, sei lá, pleiteando uma vaga de liderança ou se eu quero destaque, é um trabalho que eu não posso interromper, sabe? E aí, não sei... não gosto dessa sensação e vou te falar que eu nem tenho vontade de ter filho, porque eu acho que isso vai me atrapalhar... olha só, mas é um sentimento que eu tenho, que ter filho atrapalha, não é um sentimento de “ah, ter filho realiza” eu penso que ter filho atrapalha, na minha evolução profissional, por exemplo. Então, isso é uma coisa que eu acho que seria ótimo se um dia a gente pudesse rever, assim... Ah, e mais um caso muito horrível que acontece de mulher que tem filho, é que empresa nenhum... pelo menos a que eu trabalho, não pensa que existe um negócio chamado amamentação, você tem que tirar leite pra criança no meio da tarde, não sei como bem funciona isso... e não tem um lugar que tenha uma parede, que você possa lá ter higiene e tirar seu leite para dar para a sua criança... as meninas elas vão no banheiro, no lugar mais sujo da empresa, porque é o lugar que não tem carpet, né? Porque faz uma bagunça ali... e tiram leite, eu falei “o que? Não! Vamos melhorar as condições! Mulher precisa disso. Não é um luxo, entendeu? É, tipo, tem que ter, pra qualidade de vida, porque a mulher tem isso no corpo, entendeu? Não posso deixar isso em casa”. (Ruth)

Ruth percebe que muitas vezes, sem pensar, acaba moldando o seu comportamento para algo esperado por ser mulher e que ainda é muito difícil ser mulher no mundo corporativo, mas espera que no futuro isso deixe de ser uma realidade.

Eu fico tipo, medindo algumas... “ai não vou fazer isso, porque eles vão me achar grossa” porque se você é muito incisiva, você é grossa. Como eu vejo várias... tem uma gerente lá que ela é grossa, mas porque ela fala assim “não é assim que faz”. Então é difícil ser mulher no mundo corporativo ainda, pode ser que fique mais fácil, mas ainda é muito difícil. (Ruth)

Hoje, com a mudança de departamento, Ruth está trabalhando muito, mas se considera uma mulher feliz e independente.

Moro sozinha... ah eu sou independente né, gata? Sou uma mulher que venceu na vida, né? To morando sozinha, aqui em Santo Antônio de Lisboa, meu apartamento é muito fofo [risadas]. E é isso, moro num apartamentinho aqui, tem 6 moradores e eu moro num apê de 2 quartos aqui... tenho um carro e não tenho animais. (Ruth)

## 5 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Esta seção aborda a relação entre as pesquisas e estudos tratados no referencial teórico e as histórias de vida apresentadas na seção anterior, a fim de compreender as influências do gênero na trajetória profissional de mulheres trabalhadoras no setor de TI.

### 5.1 DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A divisão sexual do trabalho é visível na fala das quatro entrevistadas. O primeiro contato acontece dentro de casa, na infância, na relação dos pais e das mães, quando na maioria das histórias contadas os pais são os “provedores” e os papéis domésticos são assumidos inteiramente pelas mães, conforme “modelo tradicional” exposto por Hirata e Kergoat (2007). A influência dessa organização familiar na trajetória profissional dessas mulheres é explicitada nas seguintes falas de Augusta:

Então até vendo o exemplo dela e vendo que ela não se satisfazia com aquela condição (sendo dona de casa), eu decidi que eu ia estudar e também motivada pelo meu avô que disse que sempre teve um sonho de ter um filho que entrasse numa Faculdade, mas nenhum dos filhos do meu avô quis fazer uma Faculdade. (Augusta)

“Ele dizia (pai de Augusta) que mulher ia pro ambiente de trabalho só pra enfeitar, que não fazia nada.” (Augusta)

As histórias das entrevistadas seguem caminhos diferentes do que os das suas mães. Porém, ainda que estejam no mercado de trabalho elas se sentem, na maioria das vezes, responsáveis pelas atividades domésticas. Assim, mesmo no contexto da reconfiguração das relações sociais de sexo que se assiste atualmente, a permanência do trabalho doméstico como atribuição das mulheres é um ponto significativo na análise das relações de gênero (HIRATA; KERGOAT, 2007).

[...] porque eu tenho aquele sentimento de que eu tenho que fazer alguma coisa, porque eu fui criada assim, tipo, que a mulher tem que fazer, então você fica sempre com aquela coisinha de que se você não tiver fazendo as coisas de casa, parece que você não tá exercendo o teu papel, sabe?”. (Augusta)

[...] ele faz porque ele tem consciência que ele realmente precisa me ajudar, porque eu não dou conta. [...] Mas, mesmo assim, ele não tem aquele tino de “ah, ela tem o remédio” tem que ficar ali “Ei, lembra do remédio! Tem que dar mamadeira!” [...] Mas, assim, pelo menos faz, porque se for aquele tipo de cara, que eu não sei se ainda existe hoje, eu espero que não, mas que existia muito na geração dos meus pais, que não fazia nada, realmente, eu acho que o casamento já tinha ido por água abaixo. (Grace)

Apesar das responsabilidades financeiras e tarefas domésticas serem divididas, não se adequando ao modelo tradicional vivenciado por seus pais, percebe-se nas falas das entrevistadas o quanto estas ainda se sentem responsáveis pela manutenção do lar. Probst e Ramos (2013) afirmam que o estresse enfrentado pelas mulheres é maior, justamente pela cobrança no trabalho e nas responsabilidades domésticas.

A atribuição das atividades de manutenção às mulheres e do trabalho produtivo aos homens gera uma série de expectativas tanto nas mulheres quanto nos homens, os quais, nesse modelo, deveriam ser os responsáveis pelo sustento da casa (MARCONDES et al, 2003). Assim, o que é socialmente aceito é tomado como norma, menosprezando outras realidades, como pode ser observado, por exemplo, quando Maria foi a responsável pelo sustento da casa durante o período que o marido ficou desempregado:

Para o psicológico do meu marido, homem, era foda saber que ele estava sendo sustentado por uma mulher. (Maria)

Nas histórias são abordadas novas formas de arranjo familiar, responsabilidades e divisão de tarefas. Além da situação vivenciada por Maria, é visível essa reorganização na história de Augusta, que atualmente é a responsável pela estabilidade financeira da casa, uma vez que o marido é autônomo.

## 5.2 EXPERIÊNCIAS FEMININAS NA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

As experiências profissionais das mulheres apresentadas neste estudo iniciaram com as influências que estas vivenciaram na infância e que as guiaram até a escolha da profissão. Para as mulheres que atuam diretamente na área de TI, o contato com tecnologia na infância foi de grande importância:

Naquela época existia o Atari, então o meu vô vendo a nossa empolgação em querer um videogame, porque todo mundo tinha, ele comprou um Atari pra nós. E ali onde a gente jogava bastante, então, eu até por questão de gênero e tal, eu sempre fui mais menina, assim, de gostar de boneca, de barbie e etc, mas sempre com aquele lado assim de gostar de videogame, gostava de competir e de passar fases e etc, eu gostava daquela coisa de você conquistar alguma coisa, sabe? (Augusta)

Eu sempre tive isso em mim. Eu sou muito nerd, não tem coisa melhor que isso. Eu sou muito nerd, eu sempre gostei muito de computador. [...] Eu caí no design porque eu nunca achei que eu era boa o suficiente para computação, para sistemas. Eu nunca achei que eu era inteligente o suficiente, porque eu sempre fui muito ruim e ainda sou muito ruim em matemática e isso é uma coisa minha. (Maria)

Na pesquisa feita por Almeida (2015) fica evidente que na percepção dos estudantes as qualidades relacionadas ao cuidado ainda são associadas às mulheres, enquanto as mais

valorizadas na área de tecnologia, como agilidade, são associadas aos homens. Portanto, segundo o autor fica claro que a construção do que é “ser mulher” e “ser homem” está enraizada na sociedade e esse fato ainda direciona as escolhas profissionais. Na fala das entrevistadas, percebe-se que os cursos na área de tecnologia são dificilmente cogitados pelas colegas de turma, como reforça Ruth:

A gente tem essa desigualdade das mulheres na posição de tecnologia, de desenvolvimento, mas porque a gente sabe que esse curso não foi oferecido pra gente, quando a gente tava fazendo qualquer tipo de consideração pra vestibular, isso é um fato: tem mais homens do que mulheres. (Ruth)

A falta deste incentivo e conseqüentemente a falta de interesse de mulheres na área, favorece que estas sejam minoria nos cursos relacionados a TI. A desigualdade na proporção de mulheres em relação aos homens durante a graduação, vivida por Augusta e Grace, é confirmada pelos dados do INEP (2013) que mostram que as mulheres são 9,9% dos matriculados em cursos relacionados a TI e, de acordo com Ferreira (2015), 79% abandonam o curso no primeiro ano. Isso é refletido nas histórias de Augusta e Grace, que cursaram Sistemas de Informação:

Acho que a gente entrou, foi uma das turmas que mais entrou mulher, a gente tinha quase 10 mulheres de 60 assim. Pra área de TI é um número bem grande. Aí nesse meio tempo algumas mulheres desistiram, não sei se pela dificuldade, não sei te dizer. Mas eu acho que da nossa turma, devem ter formado umas 4 eu acho, menos da metade das que entraram. (Augusta)

Além disso, a diferença na quantidade de mulheres e homens na graduação, é somada às dificuldades e preconceitos durante o curso (ALENCAR, 2013). Essas dificuldades são confirmadas nas falas das entrevistadas, que vivenciaram diversas formas de discriminação, algumas evidenciadas a seguir:

[...] aí eles queriam fazer lá um símbolo que a gente não achou legal, nenhuma das meninas concordou. Tipo era meio ofensivo e tal, podia ser frescura? Podia, mas enfim a gente não achou legal. (Grace)

Por causa desses percalços, assim, no início eu fiquei com uma sensação muito ruim, sabe? Do tipo, quando você sente que você não está no lugar certo, porque tem aquela coisa do sentimento, assim, de você se sentir impostor naquele lugar assim, sabe? Do tipo “o que eu to fazendo aqui?” e quando alguém reforça esse pensamento e olha pra ti e diz “cara, o que tu ta fazendo aqui?” Isso é muito ruim, você sente que você não pertence àquele lugar, entendeu? [...] Aí eu decidi não me formar com a minha turma, eu não me sentia a vontade com a minha turma. (Augusta)

A falta de mulheres nos cursos de TI continua no mercado de trabalho, o qual é composto apenas por 20% de mulheres no Brasil, segundo dados do PNAD (2009). Essa desproporção é vivenciada pelas entrevistadas, como evidencia Grace:

Desde o primeiro trabalho que era na área técnica, de telecomunicações, era uma equipe de 4, só tinha eu de menina, os outros eram homens. (...) mesmo na época que eu tava no suporte, era por exemplo, uma equipe de 10 pessoas, devia ter eu e mais uma menina, no máximo eram 3 na equipe. Quando eu trabalhei com testes, aí também era mais comum ter um pouco de mulheres, agora quando eu realmente eu entrei no desenvolvimento, é difícil encontrar. No entanto que hoje, aqui, onde eu trabalho, não sei exato quantos desenvolvedores tem. Gerente de produto, se tiver uns 10 deve ter 2 mulheres, Qualidade acho que deve ter 6, talvez, e talvez 3 meninas, acho que é mais igualitário assim, agora no desenvolvimento mesmo, hoje a gente conta com 2 desenvolvedoras e 1 desenvolvedora que é estagiária e a gente deve ter uns 50 desenvolvedores. (...) Depois eu fui pra uma equipe, assim, de 4 pessoas e só tinha eu de mulher, e é bem comum assim, tu encontrar esse ambiente. (Grace)

Todas as entrevistadas, em algum momento da sua trajetória profissional, vivenciaram situações de discriminação pelo fato de serem mulheres. Um dos pontos citados foi a falta de confiança, por partes dos colegas, na capacidade das mulheres no trabalho, corroborando com Wenneras e Wold (2001) que afirmam que as mulheres precisam ser 2,5 vezes mais produtivas para serem consideradas tão competentes quanto os homens.

Aí eu comecei a sentir o peso de ser “a menina”. [...] Rolava uns assédios psicológicos assim, cabulosos, do tipo “você não é suficiente, você não fez isso na faculdade” “você não tem portfolio” eu ficava pensando “cara, por que vocês me contrataram? Vocês me contrataram para me aterrorizar?” [...] “Como é que tu consegue fazer isso se tu não dá bola pra isso, porque tu é mulher, mulher não dá bola pra essas coisas”. [...] E era só comigo, eu era a mais nova da empresa em relação a tempo de casa e idade e era a única mulher, a única outra mulher trabalhava no financeiro. (Maria)

[...] foi bem difícil... de vir com brincadeiras, que pra mim já deixam de ser brincadeiras, do tipo “ah, cientificamente eu sou mais inteligente, porque eu tenho 3 milhões de neurônios a mais do que mulher”. Foi bem difícil, assim, fui tolerando, fui tolerando, só que chega uma hora que realmente não dá né, aí foi uma hora que eu realmente peguei como aprendizado pra mim, esse tipo de brincadeira eu não tolero mais. Porque a gente acha que “ah não, mas é só um negocinho” daí tu deixa passar, mas daqui a pouco vem de novo, e vem... daí se a pessoa vê que você deixa aquilo ali, que você não vê problema, eles vão toda vida fazendo isso [...]. (Grace)

Outra questão evidenciada nas falas são as expectativas relacionadas aos atributos de gênero, que acabam categorizando profissões como masculinas e femininas, de acordo com uma série de comportamentos esperados para determinado gênero (VILAS BOAS; NETO; CRAMER, 2003).

Era uma empresa extremamente machista, machista mesmo, misógina, no pior sentido da palavra, mulher ganhava menos, trabalhava mais porque aguenta mais, mulher trabalha com design porque tem olho pra design. (Maria)

Quando eu entrei lá, eu era a única mulher que tinha lá. E então no início, eles meio que colocaram algumas regras, porque eles tinham, agora, uma mulher no ambiente de trabalho. Então eles disseram que não podia falar palavrão, não podia ser desrespeitoso na minha frente, ficar falando putaria na minha frente, basicamente isso. (Augusta)

Aí eu falei “que que tá acontecendo? Tá com algum problema comigo? Porque tu tá se comportando muito mal” e ele “não, não, imagine, é impressão tua, isso é coisa de mulher, porque mulher vê problema em tudo” (Grace)

Neste contexto, percebe-se que as experiências no trabalho contribuem para moldar os estereótipos de gênero, que podem ser definidos como “o conjunto de crenças acerca dos atributos pessoais adequados a homens e mulheres, sejam estas crenças individuais ou partilhadas” (D’AMORIM, 1997). Nas falas das entrevistadas são percebidos os assuntos “de meninas” e “de meninos”, bem como o quanto esse estereótipo faz com que os indivíduos construam expectativas e frustrações acerca de suas vivências nas relações de gênero:

[...] Eu sempre gostei muito da companhia de meninos, porque eu nunca fui muito ligada em roupa, eu nunca fui muito ligada em moda, enfim... alguns assuntos que as vezes as mulheres acabam abordando mais. Esse tipo de coisa nunca me atraiu. Então, por exemplo, até reunião de família eu preferia ficar no grupo dos homens que eu ia estar discutindo política, economia, enfim... qualquer coisa que me interessava mais, do que ficar discutindo, tipo... “ah sei, ah em casa eu faço isso pra tirar mancha...” tipo, o assunto delas realmente não me atraía. [...] Na época da graduação eu consegui me juntar bem com as meninas, talvez porque elas também tinham outros ideais, assim, elas tavam muito preocupadas, realmente, profissionalmente, como é que ia ser a vida delas, que era uma coisa que me atraía, tava mais preocupada com isso, do que outras coisas que não me interessavam. Então sempre gostei muito da companhia dos meninos e sempre acabei procurando mais os assuntos deles. (Grace)

Eu sempre me senti incapaz, sempre. [...] Sempre, sempre, de força quando eu tava na escola “ai, não sou forte!” De quando você tá muito nervosa e você começa a chorar, sabe? Esse tipo de reação, cara, é uma coisa que enfraquece a nossa imagem... e é tão idiota, mas é. De não poder falar palavrão e você fala palavrão e “ai...” sabe? Eu sempre senti muito o peso da gente ser mulher [...]. (Ruth)

Vamos pensar assim, posso estar falando a maior besteira tá, mas se fosse pensar assim, “ah que mulher é delicada, ai que mulher é mãe, maternal” eu não sou delicada, eu tenho meu lado delicado, mas eu não sou delicada, eu puxei muito do meu pai, eu sou grossa, eu sou estúpida igual o meu pai, isso são traços do meu egoísmo então eu nunca me coloquei, nunca me colocaram de tipo “você é mulher, fica na tua”. [...] A minha vida, eu como eu sou, eu não tenho gênero, eu não me vejo como mulherzinha ou como mulher macho, eu vivo a minha vida, eu sou eu”. (Maria)

Além disso, as entrevistadas abordam ocorrências de assédio moral e sexual, corroborando com Freitas (2001) que afirma que é difícil encontrar uma organização em que não tenha ocorrido pelo menos um caso de assédio e explica que o assédio moral contra mulheres – que pode conduzir ao sexual - se manifesta frequentemente em grupos tradicionalmente masculinos. O autor ainda afirma que os assédios estão relacionados às relações de poder e hierarquia dentro das organizações, uma vez que o caso mais comum é a prática na qual o subordinado é agredido pelo superior. Na fala das entrevistadas são citadas situações de desconforto, relacionadas tanto a elas quanto às colegas de trabalho:

Aquelas piadinhas mais machistas, que acaba rolando [...] tipo já trabalhei numa equipe que quando entrava uma menina da área eles começavam a dar nota, eu achava isso horrível, mas também nunca me senti a vontade para chegar e dizer “poxa, gente, olha só o que vocês estão falando” (Grace)

[...] o diretor chega e fala “nossa, ein, mas tá aqui nessa roda... que privilégio... que lindezas” é, sei lá... olha que piada arcaica, eu não sei o que eu faço, se eu olho pra ele e falo “olha, eu sei que você quis fazer um elogio pra gente, mas não é esse o elogio que a gente tem que ouvir, é o elogio do tipo “que massa, você tão aqui além do horário de vocês, bebendo com gente que vocês não conhecem pra facilitar o trabalho de vocês...” é isso que eu queria ouvir, não tipo “nossa, você, homem está rodeado por beldades!” (Ruth)

[...] ele também puxava pra esse lado mais sexual da coisa. E aí toda vez que passava uma menina da empresa, assim, ele ficava olhando e ficava dando umas cantadinhas, dando umas indiretas. (Augusta)

Já em relação à diferença salarial entre homens e mulheres, é sabido que a desvalorização dos salários das mulheres foi justificada ao longo do tempo por questões biológicas e naturais e também foi associada ao fato do homem sustentar a casa (PROBST; RAMOS, 2013; NOGUEIRA, 2004). Porém, Ruth afirma que esta diferença ainda é uma realidade:

[...] mas vejo coisas com as minhas amigas, tipo, amigas em posição de liderança que meu, não ganham tanto quanto um cara que também tem uma posição de liderança, sabe? Ou um cara que nem tem uma posição de liderança e tipo tá ali ganhando mais que ela. Então... outra amiga minha que também trabalhava na empresa, era a que menos ganhava no departamento dela e por coincidência era mulher, sabe? (Ruth)

Analisando as histórias relatadas por estas mulheres, percebe-se que todas, sem exceção, vivenciaram ou presenciaram situações nas quais elas ou outras mulheres tiveram suas trajetórias profissionais impactadas pelo fato de serem mulheres. São raras as menções a impactos positivos do gênero em suas trajetórias. Por outro lado, são muitas as situações relatadas como negativas ou prejudiciais associadas ao gênero feminino.

### **5.2.1 Trabalho e maternidade na área de TI**

Das quatro mulheres entrevistadas, duas são mães. Esta condição teve destaque por parte delas, cada uma com seus significados e interpretações particulares, a partir de suas vivências individuais. Ambas relatam que o fato de se tornarem mães e estarem inseridas no mercado de trabalho não lhes trouxe dificuldade, mas compreendem que sua situação foi diferente das vividas por outras mulheres na mesma condição:

Eu já pensei se eu tivesse ganhado filho em outras empresas que eu já passei, não ia dar certo. [...] Em outra empresa que eu trabalhei, por exemplo, teve mulher que ganhou filho, voltou da licença e... “porque não produz” “porque criança fica

doente” “porque da muito trabalho” “porque vai começar a demandar mais dinheiro” “porque a criança vai precisar e a pessoa vai embora mais cedo” eu acho que essas políticas rígidas, porém flexíveis de programa de maternidade não funcionam, porque cada caso é um caso, cada pessoa é cada pessoa [...] (Maria)

Porque ela “ah, eu já tinha colegas que quase foram demitidas, que quando voltaram da licença já tinha outra pessoa no lugar” e eu assim “olha, comigo foi bem tranquilo, não sei se talvez por eu ter uma coordenadora e a gerente também ser uma mulher, mas foi bem tranquilo, assim, não teve problema nenhum. (Grace)

Portanto, nas experiências de Maria e Grace, a mudança percebida após a maternidade foi em relação as responsabilidades e prioridades:

A única parte que eu vi que foi mais difícil, assim, foi quando a nossa filha nasceu, porque quando você é solteiro, o tempo é teu. Tu faz o que tu quer, no tempo que tu quer. Mas quando tu tem filho, assim, é uma coisa que eu sinto muito, assim, eu vejo as pessoas por exemplo que tão trabalhando comigo “ah, eu to lendo o livro, to fazendo isso, eu to fazendo um curso...” eu digo “meu, eu queria tá fazendo isso tudo também, mas não dá” eu chego em casa, daí tu senta no computador pra trabalhar, daí ela tá ali puxando o cabo de alimentação, ela tá querendo apertar os botõezinhos, ela quer atenção, ela quer, realmente, o momento dela. [...] Mas é complicado assim, fica doente... [...] daí no outro dia tu tem que vir trabalhar. (Grace)

Apesar de não sentir discriminação pelo fato de se tornar mãe, Grace deixa visível como alguns preconceitos implícitos de gênero ocorrem na prática. Godsil et al (2016) abordam alguns exemplos desses preconceitos, como a ideia de que se uma trabalhadora que é mãe está fora da sua mesa de trabalho ela deve estar cuidando do seu filho, enquanto um homem, que também é pai, quando está fora do posto de trabalho deve estar em uma reunião. Esse pensamento molda, muitas vezes, o comportamento das mulheres:

E eu tinha receio de dizer assim “ah eu vou ter que sair hoje, porque eu vou ter que levar minha filha no médico” porque eu assim “ah, poxa, todo mundo novo, ninguém tem filho, não vão entender... e poxa, eu acabei de entrar na empresa, já vou começar a sair, já vão dizer ‘ih, meu deus do céu, essa daí, por causa do filho, vai ficar toda hora arrumando desculpa pra sair’”. [...] É realmente uma questão que quando eu tava lendo o livro<sup>12</sup>, ela fala muito disso assim, de as vezes tu acabar abrindo um pouco de mão, de estar com a família, alguma coisa nesse sentido, pra poder não ser julgada no serviço ou não passar uma impressão ruim. E, realmente, foi uma coisa que eu vivenciei. (Grace)

Já na história de Ruth, o tema maternidade também é exposto, porém ela afirma que não tem interesse em se tornar mãe, justamente pela influência que isso pode ter na sua trajetória profissional:

[...] tipo a questão de licença maternidade... cara, é um troço que é esquisito, né? Porque é muito só da mulher a licença maternidade, será que não teria que ser algo

<sup>12</sup> SANDBERG, S.; SCOVELL, N. Faça acontecer: mulheres, trabalho e a vontade de liderar. Ed. 1. Companhia das Letras, São Paulo, 2013.

como licença maternidade/paternidade também? Do homem também ficar um tempo fora? Porque isso deixa a gente muito frágil, assim, qualquer trabalho que você tá fazendo e que você vai querer dar continuidade, em 4 meses, em 5 meses, pode mudar muita coisa, assim, sabe? E é um fantasma... E aí, não sei... não gosto dessa sensação e vou te falar que eu nem tenho vontade de ter filho, porque eu acho que isso vai me atrapalhar... olha só, mas é um sentimento que eu tenho, que ter filho atrapalha [...] na minha evolução profissional, por exemplo. (Ruth)

Desta forma, fica evidente o quanto a maternidade influencia a trajetória profissional de mulheres trabalhadoras. Essa influência foi percebida nas histórias contadas nos pontos relacionados ao aumento das responsabilidades, preconceitos vividos nas experiências profissionais e por vezes afetam a decisão de se tornar mãe.

### 5.2.2 Obstáculos e barreiras “invisíveis”

Além dos dados estatísticos e das barreiras conhecidas enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, há também barreiras consideradas “invisíveis” e que foram percebidas nas histórias. Por serem “invisíveis” estas barreiras são difíceis de serem evidenciadas e analisadas, entretanto é possível perceber nas falas das entrevistadas alguns desses obstáculos.

O fenômeno conhecido por *teto de vidro* (LIMA, 2013, p. 885) que “tem sido utilizado como metáfora para representar o obstáculo invisível, porém concreto, que impede as mulheres de chegarem a determinadas posições de prestígio nas profissões” foi percebido nas histórias das entrevistadas, principalmente nas falas de Ruth:

E aí eu comecei “cara, olha essa empresa que eu trabalho, a gente tem 32 gerências, algo assim, ou mais até 40 gerências aqui dentro... sabe quantas são mulheres? Meu, eram 3 na época, ou 4, que seja isso...” (Ruth)

Agora a questão de liderança, é esquisito pra mim, porque tem muita mulher competente por aí. E não é uma especialista em tecnologia... é uma especialista em marketing, uma especialista em Recursos Humanos, é uma especialista em administrativo-financeiro, enfim né... várias posições aí no setor de serviços, que porra, tem mulheres referência nisso, né?” (Ruth)

Mas, conforme apresentado por Lima (2013), o termo *teto de vidro* não é suficiente para ilustrar a série de obstáculos enfrentados pelas mulheres no decorrer de suas carreiras, uma vez que o termo remete a ideia de que as dificuldades estão relacionadas apenas ao topo. A autora propõe o termo “labirinto de cristal”, com a intenção de simbolizar estes diversos obstáculos, tais como “desistência de uma determinada carreira, sua lenta ascensão e estagnação em um dado patamar profissional”.

“Apesar de sua concretude, os obstáculos do labirinto também são transparentes como um cristal e podem passar despercebidos, já que suas armadilhas são construídas na massa cultural” (LIMA, 2013, p. 886). Assim, muitos destes obstáculos não são associados ao

gênero, uma vez que se utilizam de justificativas biológicas, comportamentais e de habilidades e talentos para indicar os lugares, as possibilidades e os destinos “próprios” de cada gênero (LOURO, 2014). Algumas dessas situações são apresentadas nas seguintes falas:

Porque muitas abandonam, e aí tem vários estudos falando sobre porquê as mulheres abandonam a carreira de TI e até hoje eu não sei te dizer o porquê, exatamente, mas eu sei te dizer como foi a minha história e de todas as vezes que eu pensei em desistir: quando eu tava fazendo faculdade eu pensei em desistir, quando eu achava que eu não conseguia programar eu pensei em desistir, mas aí eu comecei ver que eu tinha outras oportunidades dentro da área de TI, que não só programar. E depois que vi que eu conseguia programar, que foi nessa empresa que eu desenvolvi uma parte do software e tal, aí eu vi que existe uma dificuldade em dar credibilidade aquilo que as mulheres fazem, que existe sim, um certo preconceito em achar que a mulher pode ser tão técnica quanto o homem, sabe? E aí você sente que não é uma coisa geral assim, não é de todo mundo, mas tem algumas pessoas que realmente não acreditam, que a mulher tenha esse lado lógico e racional, entendeu? E que ela pode entregar tanto e tão bem quanto um homem. (Augusta)

Aí foi em 2011 que eu consegui ir pra equipe de desenvolvimento dessa empresa, mas também comecei com a parte de testes, fiquei acho que um ano apoiando eles nos testes, até conseguir ir pro desenvolvimento. (Grace)

[...] eu sempre quis reconhecimento e mais trabalhos de relevância dentro da área de marketing, só que não projetaram uma ascensão pra mim, sabe? (Ruth)

Desta forma, Welzer-Lang (2001) apresenta que os homens dominam coletiva e individualmente as mulheres e que esta dominação é exercida na esfera pública e privada, atribuindo aos homens privilégios materiais, culturais e simbólicos. Essa dominação e falta de empatia pela história da mulher são apresentados ao longo das falas das entrevistadas e podem ser evidenciadas nos seguintes trechos:

[...] quando eu vejo outras empresas, eu vejo como um diferencial, mesmo, sabe? Uma valorização e um entendimento, uma empatia pela história da mulher, né? Então eu vejo algumas empresas que, poxa, falam “não, cara, aqui tem um programa, aqui a gente vai equalizar os números de gestores homens e mulheres” eu admiro essas empresas, assim, porque eu acho que é uma empatia com a história que a gente viveu que foi totalmente diferente que a dos homens, né? A gente não teve as mesmas oportunidades, a gente não tem as mesmas chances, a gente não tem o mesmo olhar em uma reunião. (Ruth)

[...] eu tentava falar pras pessoas o que estava acontecendo e eu tive a sensação que ninguém tava querendo me ouvir. E que eles tavam dando mais credibilidade as coisas que ele falava do que as coisas que eu falava, sabe? [...] E eu olhei pra eles e falei assim “que que tu tá falando? Isso aqui já tá pronto, eu fiz” e ninguém ali da reunião deu credibilidade pro que eu tava falando, entendeu? (Augusta)

Oliveira e Belchior (2009) afirmam que o ramo da informática é demarcado como um espaço essencialmente masculino. Nesse ambiente, as mulheres relataram que muitas vezes ficam caladas ou se sentem acuadas, uma vez que são minoria:

[...] porque realmente tu é minoria, tu dificilmente vai ser apoiada naquilo ali de “ah, realmente ela tá certa, vamos parar com isso que é ridículo” daí eu acabava ficando mais calada. (Grace)

Ele falou “ah, se você não fosse mulher eu te respondia de outra forma” [...] E ela falou assim “ah, pelo que eu saiba a ERPSOFT, ela não tem nenhuma distinção de gênero, você pode falar pra mim” e ele falou “ai não, deixa pra lá, desculpa e tal” E quando ela escreveu ela falou “ai eu to meio insegura, porque eu não sei se eu deveria ter falado e eu falei “meu, foi um coice, tá lindo! É isso aí! A gente tem que falar mesmo, porque a gente não tem que se sentir acuada quando acontece um troço desse” (Ruth)

Conforme tratado no referencial teórico, com o objetivo de encontrar espaço nesse ambiente, os movimentos de mulheres em TI surgiram. Alguns movimentos são citados nas falas das entrevistadas e abordados como importantes para a noção de pertencimento:

Isso (esses movimentos de mulheres na área de TI) fortalece, um pouco, a questão de você ver que você não tá sozinha, entendeu? Que tem muitas mulheres que passam pelas mesmas dificuldades ou por outras e acabam conseguindo se superar e conseguindo, realmente, trilhar uma carreira na área de TI. (Augusta)

Apesar de todas as entrevistadas apresentarem a importância dos movimentos de mulheres dentro da área de TI, na fala de Grace é perceptível que ela por vezes entende o movimento feminista como algo negativo, corroborando com os autores Teixeira, Capelle e Oliveira (2012) que afirmam que muitas mulheres possuem uma visão deturpada dos objetivos destes movimentos.

É que as vezes as meninas ficam “ah, mas o pessoal não vem, a gente faz, o pessoal não vem” aí uma coisa que eu penso é que assim, tipo, esses eventos a gente tem que fazer pra quem tá tipo precisando, né? Tipo se você acha que você precisa conversar sobre o que tá passando, então você vai, mas assim, a gente não tem que querer impor que todo mundo vá, as vezes é uma coisa assim que eu fico meio chateada com alguns movimentos feministas que eles “ah, mas daí tem mulheres que não sei o que...” eu fico assim “gente, vocês estão tocando, legal, que bom, é isso aí, toca mesmo, tão lutando pelo o que vocês acham, vocês acreditam, mas assim, respeita também, até quem tem uma opinião diferente, desde que não esteja agredindo vocês, respeita! Se a pessoa não quer participar, deixa ela lá na dela, se ela ainda acha que ela tem que seguir a linha que a minha mãe fez [ser dona de casa] e isso faz bem pra ela, respeita, faz bem pra ela, deu, acabou! Não tenho que mudar a cabeça de todo mundo e fazer todo mundo pensar igual a mim.” (Grace)

Dessa forma, pode-se observar que apesar das diferentes visões sobre os movimentos feministas e diferentes percepções de como o gênero influenciou suas vidas, é possível perceber o impacto que ser mulher teve nas histórias das entrevistadas e todas as barreiras visíveis expostas por elas, além de barreiras invisíveis aqui discutidas.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para o desenvolvimento deste trabalho foram elaborados objetivos específicos com a intenção de alcançar o objetivo geral: compreender, a partir de relatos de histórias de vida, a influência do gênero na trajetória profissional de mulheres trabalhadoras no setor de TI.

Para tanto, iniciou-se uma discussão sobre as relações de gênero no mundo do trabalho, contemplando o primeiro objetivo específico e trazendo à tona discussões, argumentos e conceitos necessários para realizar as entrevistas e analisar os dados. Neste contexto, diferenciou-se gênero de sexo, uma vez que sexo implicava um determinismo biológico e não considerava as relações e construções sociais, assim, as feministas começaram a utilizar o termo gênero para reforçar a ideia de que as diferenças comportamentais estavam relacionadas à cultura (SCOTT, 1990; PEDRO, 2012).

Além disso, para compreender o histórico de diferenciação entre homens e mulheres, foi discutida a inserção da mulher no mercado de trabalho, incentivada pela necessidade de mão de obra, e marcada por uma série de conflitos, uma vez que provocou uma modificação no papel tradicional das mulheres e, conseqüentemente, nos grupos familiares (PROBST; RAMOS, 2013; GURGEL, 2010).

Percebeu-se, entretanto, que muitos destes conflitos e diferenciações perduram, confirmados por meio de estudos que demonstram a falta de igualdade no mercado de trabalho, bem como na vida pessoal, evidenciando que os estereótipos de gênero permanecem enraizados na sociedade. (MCKINSEY&COMPANY, 2015; MARTINS; SHIRATORI, 2010).

Assim, quando analisadas as relações de gênero na área de Tecnologia da Informação, encontram-se diversas pesquisas quantitativas que mostram a desproporção no número das mulheres no setor, bem como os preconceitos de gênero e a discriminação sofrida pelo fato de ser mulher (LEVEL PLAYING FIELD INSTITUTE, 2011; PNAD, 2009; INEP 2013; FERREIRA, 2015; ALENCAR, 2013; ALMEIDA, 2015).

Após a explanação das referências teóricas, foi elaborado um roteiro baseado nas relações de gênero e questões pertinentes ao tema, como por exemplo, divisão sexual do trabalho, atributos e estereótipos de gênero, bem como o fato de ser mulher no mercado de trabalho de Tecnologia da Informação. Com o uso desse roteiro não-estruturado, foi possível ouvir e relatar as histórias de quatro mulheres, dando voz a elas. Este processo permitiu a concretização do segundo objetivo específico, que era relatar a história de vida de mulheres trabalhadoras no setor de TI.

Dessa forma, contando as histórias de quatro mulheres e valorizando as experiências individuais, foi possível contar e evidenciar diversos pontos antes mostrados em números gerais e comprovados em pesquisas. Assim, utilizando a metodologia História de Vida, foi possível compartilhar memórias, permitindo um conhecimento mais rico e dinâmico, dando voz aos sujeitos negligenciados e não apenas a “grandes homens” como tem ocorrido (FREITAS, 2006). Além de permitir um aprofundamento desta realidade, indo além de bases científicas que, mesmo importantes, apresentam de maneira superficial um conjunto de questões (MATOS; SENNA, 2011).

A partir do alcance dos primeiros dois objetivos, foi possível identificar os momentos nos quais o gênero teve influência na trajetória profissional destas mulheres, terceiro objetivo específico, destacando as influências relacionadas a divisão sexual do trabalho, escolha e experiência profissional, maternidade, barreiras visíveis e invisíveis.

Essas influências foram utilizadas como base para a contemplação do quarto e último objetivo específico: analisar a relação entre as experiências das entrevistadas e os tópicos abordados na fundamentação teórica.

Dessa forma, foi possível perceber o impacto do gênero desde a infância na relação dos pais que, seguindo o modelo tradicional, eram na maioria das histórias constituídas por pais atuantes na esfera pública e mães na esfera privada, e este fato é citado por uma das entrevistadas como motivo por ter estudado e investido em uma carreira, já que não queria seguir o caminho da mãe. A divisão sexual do trabalho é refletida também na relação dessas mulheres com os companheiros, uma vez que estas, mesmo com empregos formais, se sentem responsáveis pelas tarefas domésticas e se sentem muitas vezes culpadas pela divisão dessas atividades com os maridos.

No início das carreiras, com a escolha profissional, é perceptível nas histórias como as profissões cogitadas pelas colegas ou incentivadas são, na maioria das vezes, profissões “tipicamente femininas” e relacionadas ao cuidado. Essa falta de incentivo, em conjunto com outros fatores, resulta na falta de mulheres nos cursos de TI. As duas entrevistadas que cursaram cursos na área apresentam casos de discriminação, além de deixarem claro que por vezes não se sentiam pertencentes àquele lugar, tipicamente masculino.

A falta de cogitação da área na escolha profissional, a baixa quantidade de mulheres nos cursos de TI, as experiências de discriminações e as dúvidas das mulheres acerca da própria capacidade compõem um quadro que resulta na quantidade também reduzida de mulheres trabalhadoras na área de Tecnologia da Informação. Além da quantidade, a

diferenciação foi sentida pelas entrevistadas em diversas experiências, como em assédios, falta de credibilidade e barreiras concretas associadas ao fato de ser mulher.

Além dessas barreiras, foram percebidas barreiras invisíveis, relacionadas aos preconceitos implícitos de gênero e a dificuldade da ascensão das mulheres na carreira, bem como a dificuldade de adentrar os espaços demarcados como masculinos, principalmente, a área de desenvolvimento.

A questão da maternidade, vivenciada por duas mulheres participantes da pesquisa, é interpretada por cada uma com características peculiares, mas sempre associada às dificuldades relacionadas ao trabalho e a carreira. Enquanto uma delas fez questão de afirmar que não sentiu diferença pelo fato de se tornar mãe, apesar de se sentir mais responsável, outra explicitou algumas situações de insegurança no ambiente de trabalho, além de sentir que não consegue se atualizar tanto quanto os colegas, uma vez que estes possuem mais tempo livre. Por fim, a maternidade aparece em uma das entrevistas como algo negativo, uma vez que para a entrevistada essa condição seria um obstáculo em sua carreira. Assim, ela deixa claro que no momento não tem interesse em se tornar mãe.

Dessa forma, com as discussões apresentadas e o alcance de todos os objetivos específicos foi possível compreender a influência do gênero na trajetória profissional de mulheres trabalhadoras no setor de TI - objetivo geral deste estudo.

A partir dos relatos apresentados, novas questões surgem como possibilidades para o desenvolvimento de trabalhos futuros, dentre as quais são destacadas: a análise da categoria gênero em conjunto com outros marcadores sociais (raça, etnia, classe social), portanto discutindo os conceitos de interseccionalidade e consubstancialidade (HIRATA, 2014), bem como estudos que aprofundem e ampliem as análises das histórias apresentadas com base em outras perspectivas teóricas de gênero.

## REFERÊNCIAS

- ALBERTI, V. **História oral: a experiência do CPDOC**. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1990.
- ALENCAR, M. D. M. **Visibilidade de Gênero no Corpo Discente do Curso Ciência e Tecnologia na UFERSA Angicos: Histórias de Vida e Identidades**. 2013, 37 f. Monografia (Graduação em Ciência e Tecnologia) - Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Angicos, 2013.
- ALMEIDA, A. **Educação profissional e relações de gênero: razões de escolha e a discriminação**. 2015, 111 f. Dissertação (Mestrado em Educação: História, Política, Sociedade) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015.
- ANITAS. **Sobre nós**. Anitas website. Disponível em: <<http://anitas.com.br/>>. Acesso em: 14 setembro 2016.
- ARRUDA, A. **Feminismo, gênero e representações sociais**. In: SWAIN, T. N. (Org). **Feminismos: teorias e perspectiva**. Textos de História, v.8, n.1/2, Brasília, 2000. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/textos/article/viewFile/5906/4883>>. Acesso em: 13 abril 2017.
- CALÁS, M.; SMIRCICH, L. **Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais**. In.: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. **Handbook de Estudos organizacionais**, v.1, São Paulo, 2010.
- CAPPELLE, M. C. A. et al. **A produção científica sobre gênero nas organizações: uma meta-análise**. Revista Eletrônica de Administração, Ed. 57, v. 13, n.3, p. 512-528, 2007. Disponível em: <<http://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/39960/25469>>. Acesso em: 29 outubro 2016.
- CARVALHO, M. G.; FEITOSA, S.; SILVA, V. C. **Relações de Gênero entre alunos e alunas em uma instituição de educação tecnológica brasileira**. Revista Tecnologia e Sociedade, v. 2, n. 3, 2006. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rt/article/view/2486/1600>>. Acesso em: 19 abril de 2017.
- D'AMORIM, M. A. **Estereótipos de gênero e atitudes acerca da sexualidade em estudos sobre jovens brasileiros**. Temas em Psicologia, v.5, n.3, 1997. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v5n3/v5n3a10.pdf>>. Acesso em: 02 maio 2017.
- DANIELE, A. **Casos de discriminação sexual geram avalanche de processos no Vale do Silício**. Exame Abril, 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/casos-de-discriminacao-sexual-geram-avalanche-de-processos-no-vale-do-silicio>>. Acesso em: 23 setembro 2016.
- FERREIRA, N. **A mulher no mercado de tecnologia: conquistamos muito, mas ainda estamos longe do ideal**. 2015. Disponível em: <<http://gizmodo.uol.com.br/especial-a-mulher-no-mercado-de-tecnologia/>>. Acesso em: 16 novembro 2016.

FREITAS, M. E. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações.** Revista de Administração de Empresas – RAE, v.41, n.2, p. 8-19, São Paulo, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>>. Acesso em: 01 maio 2017.

FREITAS, S. M. **História oral: procedimentos e possibilidades.** Ed. 2, Associação Editorial Humanitas, São Paulo, 2006.

GIRLS WHO CODE. **About us.** Girls who code website. Disponível em: <<https://girlswhocode.com/about-us/>>. Acesso em: 14 setembro 2016.

GODSIL, R. D. et al., **The Science of Equality, Volume 2: The effects of gender roles, implicit bias, and threat on the lives of women and girls.** Perception Institute, 2016. Disponível em: <<https://equity.ucla.edu/wp-content/uploads/2016/11/Science-of-Equality-Volume-2.pdf>>. Acesso em: 22 abril 2017.

GONÇALVES, R. C.; LISBOA, T. K. **Sobre o método da história oral em sua modalidade trajetórias de vida.** Rev. Katál, v.10, n.esp, p. 83-92, Florianópolis, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rk/v10nspe/a0910spe.pdf>>. Acesso em: 10 de setembro 2016.

GURGEL, T. **Feminismo e luta de classe: história, movimento e desafios teórico-políticos do feminismo na contemporaneidade.** Fazendo Gênero. Diásporas, Diversidades, Deslocamentos, 2010. Disponível em: <[http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1277667680\\_ARQUIVO\\_Feminismoelutadeclasse.pdf](http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1277667680_ARQUIVO_Feminismoelutadeclasse.pdf)>. Acesso em: 15 novembro 2016.

HIRATA, H. **Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais.** Tempo Social, revista de sociologia da USP, v.26, n.1, p. 61-73, 2014. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/ts/article/view/84979/87743>>. Acesso em: 20 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Tecnologia, formação profissional e relações de gênero no trabalho.** Revista Educação & Tecnologia, n.6, p. 144-156, Belo Horizonte, 2003. Disponível em: <<http://revistas.utfpr.edu.br/pb/index.php/revedutec-ct/article/view/1081/684>>. Acesso em: 08 de setembro 2016.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho.** Cadernos de Pesquisa, v.37, n.132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <<http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>>. Acesso em: 14 novembro 2016.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2000.** 2000. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/censo/divulgacao.shtm>>. Acesso em: 11 de setembro 2016.

INEP. **Resumo Técnico Censo da Educação Superior 2013.** Brasília, 2015. <[http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2013/resumo\\_tecnico\\_censo\\_educacao\\_superior\\_2013.pdf](http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2013/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2013.pdf)>. Acesso em: 20 novembro 2016.

KANAN, L. A. **Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho.** Organizações & Sociedade, v.17, n.53, p. 243-257, Salvador, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/osoc/v17n53/01.pdf>>. Acesso em: 19 abril 2017.

LEVEL PLAYING FIELD INSTITUTE. **The Tilted Playing Field: Hidden Bias in Information Technology Workplaces.** San Francisco, 2011. Disponível em: <[http://www.lpfi.org/wp-content/uploads/2015/05/tilted\\_playing\\_field\\_lpfi\\_9\\_29\\_11.pdf](http://www.lpfi.org/wp-content/uploads/2015/05/tilted_playing_field_lpfi_9_29_11.pdf)>. Acesso em: 15 setembro 2016.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação: Uma perspectiva pós-estruturalista.** Ed. 16, Petrópolis, 2014.

LUCENA, M. **Os debates do movimento feminista: Do movimento sufragista ao feminismo multicultural.** 17º Encontro Nacional da Rede Feminista e Norte e Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e Relações de Gênero, 2012. Disponível em: <<http://www.ufpb.br/evento/lti/ocs/index.php/17redor/17redor/paper/view/100/49>>. Acesso em: 10 novembro 2016.

MADALOZZO, R.; MARTINS, S. R.; SHIRATORI, L. **Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?** Estudos Feministas, v.18, n.2, p. 547-566, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v18n2/15.pdf>>. Acesso em: 15 novembro 2016.

MARCONDES, W. B. et al. **O peso do trabalho “leve” feminino à saúde da mulher.** São Paulo em Perspectiva, v.17, n.2, p. 91-101, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v17n2/a10v17n2.pdf>>. Acesso em: 17 novembro 2016.

MATOS, J. S.; SENNA, A. K. **HISTÓRIA ORAL COMO FONTE: problemas e métodos.** Historias, v.1, n.1, p. 95-108, Rio Grande, 2011. Disponível em: <<http://www.seer.furg.br/hist/article/viewFile/2395/1286>>. Acesso em: 21 novembro 2016.

MCKINSEY&COMPANY. **Women in the workplace 2015.** 2015. Disponível em: <<http://wit.berkeley.edu/docs/Women-in-the-Workplace-2015.pdf>>. Acesso em: 15 novembro 2016.

NOGUEIRA, C. M. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização.** Autores Associados, Campinas, 2004.

NUNES, J. H. **Gênero e raça no trabalho em tecnologia da informação (TI).** Ciências Sociais Unisinos, v.52, n.3, p. 383-395, São Leopoldo, 2016. Disponível em: <[http://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias\\_sociais/article/view/csu.2016.52.3.09/5758](http://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias_sociais/article/view/csu.2016.52.3.09/5758)>. Acesso em: 05 abril 2017.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios.** Brasília, 2010. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_229333.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_229333.pdf)>. Acesso em: 09 de setembro 2016.

OLINTO, G. **A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil.** Inc. Soc., v.5, n.1, p. 68-77, Brasília, 2011. Disponível em: <<http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1667/1873>>. Acesso em: 10 março 2017.

OLIVEIRA, Z. L. C.; BELCHIOR, J. R. **Emprego em TICs e gênero no ramo de informática: uma primeira exploração.** Ciências Sociais Unisinos, v.45, n.1, p. 27-33, 2009.

Disponível em:

<[http://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias\\_sociais/article/view/4882/2137](http://revistas.unisinos.br/index.php/ciencias_sociais/article/view/4882/2137)>. Acesso em: 15 outubro 2016.

OLIVEIRA, U. R.; RODRIGUEZ, M. V. R. **Gestão da diversidade: além de responsabilidade social, uma estratégia competitiva.** XXIV Encontro Nac. de Eng. de Produção, Florianópolis, 2004. Disponível em:

<[http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENESEP2004\\_Enegep0707\\_0034.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENESEP2004_Enegep0707_0034.pdf)>. Acesso em: 14 novembro 2016.

PAULILO, M. A. S. **A Pesquisa Qualitativa e a História de Vida.** In: Serviço Social em Revista, v.2, n.1, Londrina, 1999. Disponível em:

<[http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c\\_v2n1\\_pesquisa.htm](http://www.uel.br/revistas/ssrevista/c_v2n1_pesquisa.htm)>. Acesso em: 27 outubro 2016.

PEDRO, J. M. **O feminismo de ‘segunda onda’: corpo, prazer e trabalho.** In: PINSKY, C. B.; PEDRO, J. M. (Org.) Nova História das Mulheres no Brasil, Ed.1, p. 238-259, São Paulo, 2012.

\_\_\_\_\_. **Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica.** História, v.24, n.1, p. 77-98, São Paulo, 2005. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/his/v24n1/a04v24n1.pdf>>. Acesso em: 02 dezembro 2016.

PINTO, C. R. J. **Feminismo, História e Poder.** Rev. Social. Polít, v. 18, n. 36, p. 15-23,

Curitiba, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf>>. Acesso em: 13 setembro 2016.

PROBST, E. R.; RAMOS, P. **A Evolução da mulher no mercado de trabalho.** Instituto Catarinense de Pós-Graduação, v.1, n.1, p. 1-8, 2013. Disponível em:

<<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em: 12 setembro 2016.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico.** Ed. 2, Feevale, Novo Hamburgo, 2013.

Disponível em: <<http://migre.me/eqVxf>>. Acesso em: 15 setembro 2016

RASEAM - **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher de 2014.** 2015. Disponível em:

<[http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam\\_completo.pdf](http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf)>. Acesso em: 14 setembro 2016.

SANDBERG, S.; SCOVELL, N. **Faça acontecer: mulheres, trabalho e a vontade de liderar.** Ed. 1. Companhia das Letras, São Paulo, 2013.

SANTOS, L. C. et al. **Gênero, feminismo e psicologia social no Brasil: Análise da revista psicologia & sociedade (1996-2010).** Psicologia & Sociedade, v.28, n.3, p. 589-603, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v28n3/1807-0310-psoc-28-03-00589.pdf>>. Acesso em: 14 novembro de 2016.

SCHIMIDT, S. P. **Como e por que somos feministas.** Estudos Feministas, v.12, n.esp, p. 17-22, Florianópolis, 2004. Disponível em:

<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2004000300002/9443>>.

Acesso em: 10 março 2017.

SCHWARTZ, J. et al. **Mulheres na informática:** quais foram as pioneiras? Cadernos Pagu, n.27, p. 255-278, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n27/32144.pdf>>. Acesso em: 25 abril 2017.

SCOTT, J. **Gênero:** Uma categoria útil para análise histórica. 1990. Disponível em: <[https://disciplinas.stoa.usp.br/pluginfile.php/185058/mod\\_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf](https://disciplinas.stoa.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/G%C3%AAnero-Joan%20Scott.pdf)>. Acesso em: 10 de novembro 2016.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Os donos de negócio no Brasil:** Análise por sexo (2003 - 2013). Brasília, 2015. Disponível em: <[http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS\\_CHRONUS/bds/bds.nsf/4b813ba67e266bbdc48177dd04726c87/\\$File/5452.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/4b813ba67e266bbdc48177dd04726c87/$File/5452.pdf)>. Acesso em: 20 setembro 2016.

SILVA, A. P. et al. **"Conte-me sua história":** reflexões sobre o método história de vida. Mosaico: Estudos em Psicologia, v.1, n.1, p. 25-35, 2007. Disponível em: <<https://seer.ufmg.br/index.php/mosaico/article/view/4344/3154>>. Acesso em: 25 novembro 2016.

SOARES, V. **Muitas faces do feminismo no Brasil.** In: BORBA, A.; FARIA, N.; GODINHO, T. Mulher e Política: Gênero e feminismo no Partido dos Trabalhadores. São Paulo, 1998. Disponível em: <<https://cbd0282.files.wordpress.com/2014/05/feminismonobrasil.pdf>>. Acesso em: 10 novembro 2016.

SOUSA, R. M. B. C.; MELO, M. C. O. L. **Mulheres na gerência em tecnologia da informação:** análise de expressões de empoderamento. Revista de Gestão USP, v.16, n.1, p. 1-16, São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rege/article/viewFile/36658/39379>>. Acesso em: 13 setembro 2016.

SOUZA, J. A.; MEDEIROS, A. T.; ANJOS, U. U. **A luta pela igualdade de gênero e pelo combate à violência contra a mulher:** marcos históricos nacionais e internacionais. Congresso Brasileiro de Ciências da Saúde. Disponível em: <[http://editorarealize.com.br/revistas/conbracis/trabalhos/TRABALHO\\_EV055\\_MD4\\_SA7\\_ID2096\\_02052016130619.pdf](http://editorarealize.com.br/revistas/conbracis/trabalhos/TRABALHO_EV055_MD4_SA7_ID2096_02052016130619.pdf)>. Acesso em: 11 novembro 2016.

SPINDOLA, T.; SANTOS, R. S. **Trabalhando com a história de vida:** percalços de uma pesquisa(dora?). Rev Esc Enferm USP, v.37, n.2, p. 119-126, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reusp/v37n2/14.pdf>>. Acesso em: 10 de setembro 2016.

TEIXEIRA, J. C.; CAPPELLE, M. C. A.; OLIVEIRA, M. L. S. **Feministas? Não, Femininas!** Analisando visões sobre o feminismo no discurso de mulheres que vivenciaram o auge do movimento feminista brasileiro. Sociais e Humanas, v.25, n.1, p. 75-97, Santa Maria, 2012. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/2847/3783>>. Acesso em: 15 outubro 2016.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração.** Ed. 6, Atlas, São Paulo, 2012.

VILAS BOAS, L. H. B.; NETO, A. P.; CRAMER, L. **Relações de gênero nas organizações:** um estudo no setor de vendas de veículos. Revista de Administração, v.38, n.3, p. 219-229, São Paulo, 2003. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/16732/relacoes-de-genero-nas-organizacoes--um-estudo-no-setor-de-vendas-de-veiculos>>. Acesso em: 03 setembro 2016.

WELZER-LANG, D. **A construção do masculino:** dominação das mulheres e homofobia. Rev. Estud. Fem., v.9, n.2, p. 460-482, Florianópolis, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v9n2/8635>>. Acesso em: 20 maio 2017.

WENNERAS, C.; WOLD, A. **Nepotism and sexism in peer-review.** 2001. Disponível em: <<http://www.cs.utexas.edu/users/mckinley/notes/ww-nature-1997.pdf>>. Acesso em: 03 maio 2017.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A - Roteiro de Entrevistas

Pergunta	Objetivo	Referencial Teórico
Fale um pouco da sua infância/relação familiar e como foi o processo da escolha da sua profissão.	<p>Introduzir a conversa, conhecer mais sobre a pessoa e sua estrutura familiar.</p> <p>Entender as relações de gênero na família e infância.</p> <p>Perceber possíveis diferenças entre trabalho doméstico realizado pelas mães x pais/irmãos e irmãs.</p> <p>Compreender a influência da família, da escola e dos colegas nas primeiras decisões profissionais.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scott (1990)</li> <li>• Pedro (2012)</li> <li>• Louro (2014)</li> <li>• Arruda (2000)</li> <li>• Hirata e Kergoat (2007)</li> <li>• Hirata (2003)</li> <li>• Madalozzo, Martins e Shiratori (2010)</li> <li>• Probst e Ramos (2013)</li> <li>• Marcondes et al (2003)</li> </ul>
Explique como foi a sua experiência na Universidade e fatos marcantes da sua juventude.	Compreender a relação de gênero dentro da Universidade e atividades extracurriculares.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PNAD (2009)</li> <li>• Ferreira (2015)</li> <li>• Sousa e Melo (2009)</li> <li>• Oliveira e Belchior (2009)</li> <li>• INEP (2013)</li> <li>• Alencar (2013)</li> </ul>
Faça uma retrospectiva das suas experiências profissionais e	Dar voz a experiência profissional das mulheres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PNAD (2009)</li> <li>• Ferreira (2015)</li> </ul>

<p>conte sobre situações/momentos em que você percebe que o fato de ser mulher interferiu de forma positiva e/ou negativa na sua trajetória profissional.</p>	<p>Perceber possíveis desigualdades de gênero na vida profissional. Identificar a possível falta de representatividade feminina na Universidade e em empresas de TI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sousa e Melo (2009)</li> <li>• Oliveira e Belchior (2009)</li> </ul>
<p>Fale um pouco da sua rotina atualmente. Quais são suas responsabilidades no trabalho e em casa? Você acha que ser mulher tem alguma influência na sua rotina?</p>	<p>Perceber possíveis desigualdades de gênero na vida pessoal. Compreender o impacto das responsabilidades da vida pessoal na vida profissional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hirata e Kergoat (2007)</li> <li>• Hirata (2003)</li> <li>• Madalozzo, Martins e Shiratori (2010)</li> <li>• Probst e Ramos (2013)</li> <li>• Marcondes et al (2003)</li> </ul>
<p>Na sua experiência como mãe/mulher/trabalhadora, você percebe a existência de desigualdades/diferenças ligadas ao fato de ser mulher? O que você acha disso?</p>	<p>Fazer uma retrospectiva das diferenças de gênero ao longo da vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scott (1990)</li> <li>• Pedro (2012)</li> <li>• Louro (2014)</li> <li>• Arruda (2000)</li> <li>• Hirata e Kergoat (2007)</li> <li>• Hirata (2003)</li> <li>• Madalozzo, Martins e Shiratori (2010)</li> </ul>