

Entre Linhas de Código e Gênero

Ciência de Dados e Experiências Vividas na Análise da Discriminação de Gênero na TI em Sorocaba



Cristiane Palomar Mercado

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO INTERDISCIPLINAR EM
ESTUDOS DA CONDIÇÃO HUMANA

CRISTIANE PALOMAR MERCADO

**ENTRE LINHAS DE CÓDIGO E GÊNERO: Ciência
de Dados e Experiências Vividas na Análise da
Discriminação de Gênero na TI em Sorocaba**

Sorocaba - SP
2026

CRISTIANE PALOMAR MERCADO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudos da Condição Humana da Universidade Federal de São Carlos *campus* Sorocaba, para obtenção do título de Mestre em Estudos da Condição Humana.

Orientadora: Prof^a Dra. Kelen Christina Leite

Co-Orientadora: Prof^a Dra. Andrea Rodrigues Ferro

Sorocaba - SP
2026

FICHA CATALOGRÁFICA

Mercado, Cristiane Palomar

Entre linhas de código e gênero: ciência de dados e experiências vividas na análise da discriminação de gênero na TI em Sorocaba / Cristiane Palomar Mercado - 2026.
289f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de São Carlos, campus Sorocaba, Sorocaba

Orientador (a): Kelen Christina Leite

Banca Examinadora: Kelen Christina Leite, Andrea Rodrigues Ferro, Vanda Aparecida da Silva, Maria das Graças Junqueira Machado Tomazela

Bibliografia

1. Disparidade Salarial na TI. 2. Discriminação de gênero na TI. I. Mercado, Cristiane Palomar. II. Título.

Ficha catalográfica desenvolvida pela Secretaria Geral de Informática (SIn)

DADOS FORNECIDOS PELO AUTOR

Bibliotecário responsável: Maria Aparecida de Lourdes Mariano -
CRB/8 6979

Folha de Aprovação

Defesa de Dissertação de Mestrado da candidata Cristiane Palomar Mercado, realizada em 25/05/2026.

Comissão Julgadora:

Profa. Dra. Kelen Christina Leite (UFSCar)

Profa. Dra. Andrea Rodrigues Ferro (UFSCar)

Profa. Dra. Vanda Aparecida da Silva (UFSCar)

Profa. Dra. Maria das Graças Junqueira Machado Tomazela (FATEC)

CAPA DA DISSERTAÇÃO

A imagem que compõe a capa desta dissertação representa, de forma simbólica, a articulação entre o trabalho técnico na área de Tecnologia da Informação e as experiências vividas por mulheres nesse campo.

A figura retrata uma mulher diante de um computador, elemento que remete diretamente ao universo da programação e da Ciência de Dados, enquanto outros aspectos visuais, como o ambiente doméstico e a presença de elementos associados ao cuidado, sugerem a sobreposição de responsabilidades que marcam a trajetória feminina.

A expressão da personagem e sua postura indicam concentração, mas também evocam possíveis tensões e desafios enfrentados no cotidiano profissional, especialmente em contextos historicamente marcados por desigualdades de gênero, como a área de TI.

Nesse sentido, a imagem dialoga com a proposta desta pesquisa, que busca compreender, a partir de dados e relatos, as dinâmicas de discriminação e as vivências de mulheres no setor de tecnologia da Informação em Sorocaba.

A imagem é de autoria de Yasmin Roman Mercado (Yuri), minha filha e artista, que desenvolveu a ilustração a partir do tema desta pesquisa, contribuindo para a representação visual das questões abordadas neste trabalho.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família, especialmente às minhas amadas filhas, Yasmin e Giovana, que desde pequenas já enfrentam o árduo desafio de serem mulheres em uma sociedade ainda patriarcal. Dedico também ao meu marido que se mostrou disposto a se conscientizar, aprender e exercer empatia em relação ao universo feminino que o cerca.

AGRADECIMENTO

Agradeço ao universo, Deus, seja qual for esta energia maior que me proporciona estar neste mundo.

À minha família pelo apoio incondicional e pela paciência durante o período em que estive imersa no mestrado, entre dias e noites diante do notebook.

Meu especial agradecimento às minhas orientadoras, prof^a Kelen e prof^a Andreia, por toda a dedicação, inclusive nas mensagens trocadas aos finais de semana. Seu suporte foi essencial para o desenvolvimento e a conclusão deste trabalho. A elas, minha eterna gratidão.

À minha amiga Andrea por ter me apresentado a este programa de mestrado e por me incentivar a ingressar nele, sem ela eu não teria a motivação necessária.

Aos professores do programa de Estudos da Condição Humana, que com paciência, conhecimento e dedicação, contribuíram para minha formação em uma área desafiadora para mim.

Aos amigos e colegas de curso, pela parceria, pelas trocas e pelas risadas compartilhadas ao longo dessa jornada. Em especial à Maysa Mazzon Camargo, com quem compartilhei o desafio de sermos duas pessoas da área de exatas ingressando em um programa tão amplo em conhecimento e tão plural em áreas de estudo. E à Marina Incao, que, na reta final, me ajudou e me apoiou quando precisei.

Ao meu ex-aluno Lucas Basso, contador, pelo apoio técnico e pelas informações sobre a RAIS.

Às professoras da banca de qualificação, prof^a. Dra. Maria das Graças Junqueira Machado Tomazela e prof^a. Dra. Vanda Aparecida da Silva, pela leitura atenta, pelas correções e pelas valiosas contribuições a este trabalho.

À Universidade Federal de São Carlos (*campus* Sorocaba), instituição pública de ensino superior reconhecida pela excelência acadêmica, que mesmo diante dos desafios na educação no Brasil, manteve-se firme em seu compromisso de oferecer um ensino de qualidade, contando com um corpo docente dedicado ao aprendizado.

E por fim, a todos que, de alguma forma, fizeram parte deste caminho: meu sincero e profundo agradecimento.

EPÍGRAFE

Hay tantísimas fronteras
que dividen a la gente,
pero por cada frontera
existe también un puente.
(Gina Valdés).

Resumo

Apesar dos avanços que as mulheres conquistaram nas últimas décadas em termos de participação no mercado de trabalho e em outras esferas da vida pública, estudos recentes revelaram uma tendência de queda nos salários das mulheres. Considerando a importância do setor de Tecnologia da Informação (TI) para a economia brasileira e mundial, é essencial discutir as diferenças salariais e seus impactos sobretudo para a vida profissional e pessoal das mulheres. Deste modo, o objetivo deste trabalho é analisar as disparidades salariais enfrentadas por mulheres que atuam na área de Tecnologia da Informação na cidade de Sorocaba, identificando e investigando as causas dessas diferenças. A pesquisa buscou compreender como fatores socioeconômicos, culturais e organizacionais contribuem para a desigualdade salarial de gênero neste setor. O estudo adotou uma abordagem quanti-qualitativa. Inicialmente foi realizada uma análise dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), dos anos de 2018 a 2022, para trabalhadores da cidade de Sorocaba-SP, para então ser aplicado o método de decomposição de Oaxaca-Blinder por meio da linguagem de programação para ciência de dados *Python*. Posteriormente, foram conduzidas entrevistas semiestruturadas com profissionais homens e mulheres de TI para investigar suas percepções e experiências sobre discriminação de gênero no ambiente de trabalho. Ao final, a pesquisa identificou diferenças salariais entre homens e mulheres na área de TI em Sorocaba, evidenciando um aumento significativo das disparidades: 9,51% em 2018 para 19,45% em 2022. Em média, 95% dessa diferença foi atribuída à discriminação. As entrevistas complementaram estes achados oferecendo uma compreensão aprofundada das condições laborais e dos fatores que perpetuam a desigualdade salarial, revelando um cenário de discriminação, mas também evidenciando a importância de políticas e iniciativas de equidade que promovam ambientes mais justos.

Palavras-chave: Tecnologia da Informação (TI); disparidade salarial; discriminação de gênero; Ciência de Dados; taxa de participação.

ABSTRACT

Despite the progress women have made in recent decades in terms of participation in the labor market and other spheres of public life, recent studies have revealed growing wage disparities affecting women. Considering the importance of the Information Technology (IT) sector to the Brazilian and global economy, it is essential to discuss wage differences and their impacts, especially on women's professional and personal lives. Therefore, the objective of this study is to analyze the wage disparities faced by women working in the Information Technology field in the city of Sorocaba, identifying and investigating the causes of these differences. The research sought to understand how socioeconomic, cultural, and organizational factors contribute to gender wage inequality in this sector. The study adopted a quantitative-qualitative approach. Initially, an analysis of data from the Annual Social Information Report (RAIS), from 2018 to 2022, for workers in the city of Sorocaba-SP, was carried out, followed by the application of the Oaxaca-Blinder decomposition method using the Python data science programming language. Subsequently, semi-structured interviews were conducted with IT professionals of both genders to investigate their perceptions and experiences of gender discrimination in the workplace. Finally, the research identified wage differences between men and women in the IT sector in Sorocaba, showing a significant increase in disparities: from 9.51% in 2018 to 19.45% in 2022. On average, 95% of this difference was attributed to discrimination. The interviews complemented these findings by offering a deeper understanding of working conditions and the factors that perpetuate wage inequality, revealing a scenario of discrimination, but also highlighting the importance of equity policies and initiatives that promote fairer environments.

Keywords: Information Technology (IT); wage gap; gender discrimination; Data Science; participation rate.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Valor da remuneração média e do salário mediano de admissão, por sexo e raça no Brasil, 2025 (em Reais)	19
Figura 2 - Estrutura da Pesquisa.....	24
Figura 3 - Comando para selecionar os dados da RAIS de 2022	27
Figura 4 - Diagrama de Atividades para Classificação dos dados para análise de dados	40
Figura 5- Presença de Homoscedasticidade e Heterocedasticidade em um conjunto de dados aleatório	43
Figura 6 - Resultado da Correção da Inflação de valores de 2018 para 2022 pelo IPCA-E.....	45
Figura 7 - Diagrama de Atividades para cálculo de Oaxaca-Blinder	48
Figura 8 - Anaconda Prompt para transcrição.....	53
Figura 9 - Trabalhadores em Tecnologia da Informação – Estado de SP	56
Figura 10 - Evolução da remuneração média em tecnologia da informação - Média do ano, R\$ por mês, São Paulo.....	58
Figura 11 - Quantidade de trabalhadores de TI em Sorocaba	79
Figura 12 - Proporção de gênero nas ocupações de TI de 2018 a 2022 em Sorocaba.....	81
Figura 13 - Média do Salário-Hora de homens e mulheres com trabalho formal na TI entre 2018 e 2022 em Sorocaba.....	92
Figura 14 - Média do Salário-Hora de homens e mulheres com trabalho formal na TI entre 2018 e 2022 em Sorocaba por Categoria de Escolaridade.....	93
Figura 15 - Média do Salário-Hora de homens e mulheres com trabalho formal na TI entre 2018 e 2022 em Sorocaba por Categoria de Ocupação	94
Figura 16 - Média do Salário-Hora de homens e mulheres com trabalho formal na TI entre 2018 e 2022 em Sorocaba por Tamanho da Empresa	95
Figura 17 - Média do Salário-Hora de homens e mulheres com trabalho formal na TI entre 2018 e 2022 em Sorocaba por Raça/Cor.....	96
Figura 18 - Diferença salarial com prejuízo para mulheres em Sorocaba	101
Figura 19 - Evolução da Média do valor-hora estimado em reais de Homens e Mulheres na TI em Sorocaba	102
Figura 20 - Obstáculos das mulheres no mercado de trabalho	105
Figura 21 - Avançar na Desigualdade	106

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Salário Médio por ocupação em Sorocaba em 2022.....	57
Tabela 2 - Quantidade de profissionais da área de TI em Sorocaba por grau de instrução (2022)	59
Tabela 3 – Composição da família nuclear em Sorocaba (2010).....	63
Tabela 4 - Composição dos domicílios por tipo de responsabilidade e sexo do responsável em Sorocaba (2022)	64
Tabela 5 - Proporção de Homens e Mulheres em cargos de Diretor de TI em Sorocaba (2018 a 2022).....	80
Tabela 6 - Salário Médio de homens e mulheres por ocupação em Sorocaba	89
Tabela 7 - Média de Salário da Amostra por Gênero e Ano em Sorocaba (2018-2022)	91
Tabela 8 - Coeficientes da Regressão para Homens (2018-2022)	97
Tabela 9 - Coeficientes da Regressão para Mulheres (2018-2022).....	98
Tabela 10 - Decomposição do Salário Hora (em Reais) dos Trabalhadores e Trabalhadoras de TI em Sorocaba.....	99
Tabela 11 – Salário-Hora em reais de Homens e Mulheres gerentes e diretores de TI na cidade de Sorocaba	109

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Variáveis selecionadas no arquivo da RAIS.....	29
Quadro 2 - Nomes resumidos e completos de cada ocupação selecionada	29
Quadro 3 - Definição do tamanho do estabelecimento segundo a RAIS	32
Quadro 4 - Definição de porte de estabelecimentos segundo o número de empregados	33
Quadro 5 - Classificação do Tamanho da Empresa	34
Quadro 6 - Classificação da escolaridade segundo a RAIS.....	35
Quadro 7 - Raça/Cor segundo a RAIS	35
Quadro 8 - Agrupamento para ocupação	36
Quadro 9 - Agrupamento por raça.....	37
Quadro 10 - Agrupamento por Escolaridade	37
Quadro 11 - Agrupamento por Tipo de Empresa	38
Quadro 12 - Agrupamento por Tamanho da Empresa	38
Quadro 13 - Variáveis Independentes ou Explicativas utilizadas no modelo ...	44
Quadro 14 - Síntese das categorias temáticas: desigualdades de gênero e raça nas trajetórias profissionais em TI.....	156

LISTA DE SIGLAS

TI – Tecnologia da Informação
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PIB – Produto Interno Bruto
TIC - Tecnologias da Informação e Comunicação
RAIS - Relação Anual de Informações Sociais
ETL - Extract, transform, load
FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
PIS - Programa de Integração Social
PASEP - Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
CPF – Cadastro de Pessoas Físicas
CNPJ – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
FTP - File Transfer Protocol
CBO - Classificação Brasileira de Ocupações
CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CSV - Comma-Separated Values
SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
UML - Unified Modeling Language
IPCA - Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
IPCA-E - Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial
OLS - Ordinary Least Squares
GLS - Generalized Least Squares
MQO – Mínimos Quadrados Ordinários
TCLE – Termo de Consentimento Livre Esclarecido
LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais
CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
PEC - Proposta de Emenda à Constituição
PL – Projeto de Lei
SEPROSP - Sindicato das Empresas de Processamento de Dados do Estado de São Paulo
CNS - Confederação Nacional de Serviços
FESESP - Federação dos Serviços do Estado de São Paulo
CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
INSS - Instituto Nacional do Seguro Social
COVID-19 - Corona Virus Disease, ano 2019
OIT - International Labor Organization
TFUE - Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
ONU – Organização das Nações Unidas
ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
PNADC - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
BDTD - Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
IBICT – Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia

SEO - Search Engine Optimization

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	18
1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	25
1.1 Estudo quantitativo.....	25
1.1.1 Limpeza e Filtro dos dados	27
1.1.2 Agrupamento de Dados	30
1.1.3 Modelo de Oaxaca-Blinder	41
1.2 Estudo Qualitativo	49
1.2.1 Local da Pesquisa.....	50
1.2.2 Sujeitos da pesquisa.....	51
1.2.3 Análise dos dados qualitativos.....	52
2 MERCADO DE TRABALHO EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	54
2.1 O mercado de trabalho em TI no Brasil	54
2.2 Sorocaba, sua população e dinâmicas familiares	59
2.3 Segregação no Mercado de trabalho de TI.....	65
2.3.1 Estereótipos de gênero: masculinidade técnica	65
2.3.2 Sub-representação feminina	71
2.4 Discriminação no mercado de trabalho.....	86
2.4.1 Análise da Diferença Salarial entre Homens e Mulheres no setor de TI em Sorocaba	86
2.4.2 Vieses e exclusão: outras formas de discriminação em TI.....	110
3 TRABALHO E GÊNERO: DA DIVISÃO SEXUAL À MATERNIDADE	117
3.1 Dupla jornada e carga doméstica: a permanência da divisão sexual do trabalho	117
3.2 Maternidade como barreira: disponibilidade e penalização	128
CONSIDERAÇÕES FINAIS	140
REFERÊNCIAS.....	144
APÊNDICE A - DECOMPOSIÇÃO DO SALÁRIO HORA (EM LOGARITMO DE REAIS) DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DE TI EM SOROCABA.....	154
APÊNDICE B – ROTEIRO PARA ENTREVISTA	155
APÊNDICE C – CATEGORIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS	156
ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO	158
ANEXO B – TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS	161

INTRODUÇÃO

A tecnologia da informação (TI) desempenha importante papel no desenvolvimento econômico e social e a inclusão de mulheres nesse setor tornou-se uma questão cada vez mais relevante. Apesar dos avanços nas últimas décadas, as mulheres continuam sub-representadas em posições técnicas, especialmente na programação e em cargos de liderança. Sorocaba, uma cidade em ascensão no setor tecnológico, serve como um microcosmo para estudar as dinâmicas de gênero na TI. Esta pesquisa busca explorar a desigualdade salarial entre homens e mulheres nesta área, destacando as barreiras que as mulheres enfrentam e as possíveis lacunas de políticas que perpetuam tais desigualdades. Com isso, pretende-se gerar um entendimento mais aprofundado sobre os fatores que influenciam a remuneração e suas implicações para o crescimento sustentável da indústria de tecnologia local que também possa ter como meta: salário igual para trabalho igual.

Segundo o relatório *Women, Business and the Law* do Banco Mundial, cerca de 2,4 bilhões de mulheres em idade ativa não têm oportunidades econômicas iguais aos homens. Além disso, 178 países possuem barreiras legais que limitam a participação econômica plena das mulheres. Restrições ao mercado de trabalho são encontradas em 86 países e 95 países não garantem em lei a remuneração igualitária para trabalhos de igual valor. (Banco Mundial, 2022).

Em 2025, os ministérios do Trabalho e Emprego e das Mulheres (MTE, 2025), apresentaram os resultados do 4º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratório, baseado nas informações fornecidas por 54.041 estabelecimentos com 100 ou mais empregados abrangendo 19.423.144 vínculos trabalhistas (41,1% mulheres e 58,9% homens) com base nas informações da RAIS. Os dados indicam que as mulheres ganham, em média, 21,2% menos do que os homens no Brasil, com variações de acordo com o grupo ocupacional.

No que diz respeito ao recorte por cor ou raça, o relatório indica que aumentou em 21,1% o número de estabelecimentos com pelo menos 10% de mulheres negras, passando de 29 mil para 35 mil, mas a desigualdade salarial permanece alta, pois mulheres negras ganham significativamente menos que

homens não negros, tanto na admissão (33,5% a menos) quanto no rendimento médio (53,3% a menos) (Figura 1).

Figura 1 - Valor da remuneração média e do salário mediano de admissão, por sexo e raça no Brasil, 2025 (em Reais)



Fonte: MTE (2025).

A crescente disponibilidade de dados também impulsionou um número maior e mais variado de pesquisas sobre as questões de gênero e trabalho. A partir de 1990, com a digitalização dos dados do IBGE, surgiram mais estudos, como indicam Allexandro Coelho e Carlos Corseuil (2002).

O debate acerca dos diferenciais salariais no Brasil, conforme explorado por Coelho e Corseuil (2002), Regina Madalozzo e Rinaldo Artes (2017), Camila Lima (2018) e Thaíssa Proni e Marcelo Proni (2018), destaca a necessidade de uma análise aprofundada das desigualdades salariais como propõe o trabalho ora apresentado.

Conforme relatório setorial apresentado pela Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação e de Tecnologias Digitais (BRASSCOM, 2023), o setor representou 6,5% do PIB, correspondendo a R\$ 710,9 bilhões de produção setorial, com crescimento verificado nos últimos três anos de 12,1%. O Brasil ocupa posição de destaque nesse cenário, ocupando a 10ª posição global, sendo o único país da América Latina entre os dez maiores. As perspectivas de crescimento preveem investimentos na ordem de R\$ 729 bilhões até 2027.

A presença feminina no setor de TI vem diminuindo, e embora a disparidade salarial seja um fator frequentemente citado, não é o único. Uma

questão central que emerge é: por que as mulheres continuam em desvantagem em relação aos homens, mesmo com alguns avanços observados na equidade de gênero?

Historicamente, as mulheres desempenharam um papel crucial no desenvolvimento da computação, sendo inicialmente valorizadas por suas habilidades em cálculos matemáticos complexos, tais como: Ada Byron, matemática, que no século XIX inventou inúmeras técnicas de programação; Grace Murray Hopper, também matemática, que no início do século XX trabalhou na programação da série de computadores Mark I; e as matemáticas Kathleen (Kay) McNulty Mauchly Antonelli, Jean Jennings Bartik, Frances Synder Holberton, Marlyn Wescoff Melzer, Frances Bilas Spence e Ruth Lichterman Teitelbaum que foram programadoras do primeiro computador eletrônico do mundo, o Eniac (Sadie Plant, 1999). Contudo, pesquisas como as de Raquel Oliveira (2019) evidenciam que, apesar da participação das mulheres na Ciência da Computação, formas sutis de discriminação ainda persistem nesse campo. Essa realidade impõe a necessidade de esforço adicional por parte das mulheres para se destacarem. Assim, mesmo diante das contribuições históricas e do reconhecimento inicial de suas competências, observa-se que a trajetória feminina na computação continua marcada por desigualdades e barreiras estruturais.

O modo como as mulheres lidam com essa situação, frequentemente caracterizada por tolerância e passividade, demonstra uma adaptação quase inconsciente às condições adversas enfrentadas. Além disso, as disparidades salariais em função de gênero são abordadas por autoras e autores como Regina Madalozzo, Ricardo Martins e Ludmila Shiratori (2010), que enfatizam que a discriminação no trabalho vai além da diferença salarial. Ela se manifesta por meio da segregação ocupacional, pela falta de representatividade em cargos de liderança e pela existência de condições precárias de trabalho, e todas essas questões são influenciadas por construções sociais e culturais que privilegiam os homens e colocam as mulheres em desvantagem. As autoras e o autor ainda analisam a participação diferenciada de homens e mulheres no trabalho doméstico e como isso impacta a inserção das mulheres no mercado de trabalho.

No estudo de Proni e Proni (2018), as desigualdades de gênero no ambiente profissional são discutidas reconhecendo que, apesar dos avanços na

presença feminina em empregos formais e profissões de nível superior, as disparidades persistem. O autor e a autora argumentam que mensurar diferenças salariais e o acesso a cargos de liderança é um passo inicial necessário, mas não suficiente. Embora algumas empresas tenham adotado iniciativas para promover a equidade de gênero, os resultados permanecem insatisfatórios, evidenciando uma predominância masculina em posições de liderança. Adicionalmente, a legislação trabalhista brasileira, que garante direitos iguais e proteção à maternidade, é considerada inadequada, necessitando de políticas públicas e ações afirmativas efetivas.

Especificamente em relação à área de TI, Bárbara Castro (2013) investigou o impacto da flexibilização do trabalho sobre homens e mulheres, com base em entrevistas realizadas em Campinas e São Paulo. A pesquisa de Castro revelou que o trabalho remoto (Home Office) apresenta impactos distintos: para as mulheres, facilita a conciliação entre trabalho e família, mas frequentemente resulta em redução salarial e diminuição da produtividade; para os homens, o Home Office representa uma oportunidade de maior conforto e eficiência. Além disso, as mulheres relataram temores de discriminação, dada a associação cultural entre masculinidade e tecnologia, e a maternidade foi percebida como uma fase que exige planejamento e confiança dos gestores.

Esses resultados ressaltam a importância de considerar a diversidade das experiências femininas em relação à família, ao casamento, ao emprego assalariado, ao acesso à propriedade e suas interações com o Estado, além dos estereótipos de gênero. A dominação masculina, juntamente com a dominação de classe, é fundamental para entender a estrutura social. Qualquer análise crítica deve explorar sua inter-relação para compreender e transformar a sociedade contemporânea (Luis Felipe Miguel, 2018).

Nesse contexto, Jussara Oliveira (2016) categorizou perfis de pesquisadores acadêmicos na área de TI, levando em consideração o gênero e analisando a produção científica por meio de uma pesquisa exploratória e descritiva. Os resultados mostraram uma predominância masculina entre os participantes, com exceção de categorias técnicas, nas quais as mulheres são mais representadas, especialmente em níveis de pós-graduação. A pesquisa indicou uma segregação de gênero nas participações e lideranças de grupos e projetos, reforçando estereótipos que definem a divisão entre áreas femininas e

masculinas. Além disso, no âmbito acadêmico, as bolsas de produtividade em pesquisa (CNPq) são majoritariamente concedidas a homens, enquanto as bolsas de apoio técnico, desenvolvimento tecnológico e extensão são mais frequentes entre as mulheres.

Oliveira (2019) complementa essa discussão com uma abordagem clínico-biográfica sob a perspectiva fenomenológica, explorando o contexto de trabalho em TI e as novas estruturas organizacionais. Sua pesquisa destaca a escassez de mulheres no setor e o impacto negativo dos papéis sociais de gênero na valorização do trabalho feminino, claramente evidenciando a falsa ideia de igualdade de gênero e a fadiga emocional das mulheres que lutam contra a discriminação.

Na mesma linha, Flávio Silva (2017) também investiga a representação feminina em TI e analisa a ocupação técnica na área. A pesquisa combina dados qualitativos e quantitativos, indicando que há uma falta de estímulos, desde a infância, para que as mulheres se interessem por ciências exatas, fato que possui relevância para se pensar o peso da força de trabalho feminino no setor.

O estudo de Cláudia Oliveira (2022) investiga os fatores que desafiam e impulsionam a participação feminina em carreiras tecnológicas. Por meio de uma análise crítico-interpretativa, a autora revela que a questão da equidade de gênero começa na educação infantil, ressaltando a necessidade de um acesso igualitário à tecnologia. O estudo também ressalta que as mulheres enfrentam vários desafios, como a necessidade de comprovar sua capacidade técnica e o conflito entre trabalho e família, sendo este último particularmente mais relevante para elas em comparação aos homens.

A pesquisa de Andreia Cardoso (2017) examina as barreiras enfrentadas por mulheres em ascensão profissional na área de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC). Com base em questionários aplicados a mulheres em diversas funções em empresas multinacionais, os resultados desconstruíram suposições presentes no referencial teórico, revelando que as mulheres se mostram mais propensas a buscar promoções, mesmo em ambientes predominantemente masculinos.

Esses estudos, quando articulados, revelam um panorama complexo sobre a presença das mulheres na área de TI, destacando tanto os desafios persistentes quanto os avanços na luta por equidade de gênero nesse campo.

Diante do exposto, o presente trabalho analisou as diferenças salariais entre mulheres e homens da área de Tecnologia da Informação na cidade de Sorocaba, buscando evidenciar o impacto da discriminação de gênero sobre a vida das mulheres. Para mensurar as diferenças salariais e efeito da discriminação, foi utilizada a decomposição de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) que permite obter os efeitos de atributos produtivos e das características individuais separadamente no cálculo da diferença salarial. Assim, propôs-se uma análise realizada para a cidade de Sorocaba - SP, com base nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) dos anos de 2018 a 2022. Por meio de scripts em Python¹ foi possível realizar correlações entre sexo e remuneração abrangendo ocupação, idade, escolaridade, tamanho e tipo de empresa de funcionários de TI e averiguar a hipótese de que a diferença salarial entre homens e mulheres aumentou no período analisado na cidade de Sorocaba.

Além disso, foram realizadas entrevistas semiestruturadas para investigar como as mulheres e os homens enxergam o trabalho no mercado de TI e como essa dimensão qualitativa se relaciona com os dados quantitativos.

A combinação dessas abordagens permitiu alcançar o objetivo do presente trabalho que foi analisar, a partir da perspectiva das relações de gênero, como se produzem as desigualdades e dinâmicas profissionais na área de Tecnologia da Informação (TI) na cidade de Sorocaba, entre mulheres e homens. Especificamente, buscou-se mapear a quantidade de indivíduos e a média salarial de homens e mulheres em diferentes cargos dentro da área de TI; analisou-se as disparidades salariais entre homens e mulheres na área de TI, investigando quais variáveis influenciam essas diferenças salariais, separando o que é observável e o que poderia ser atribuído à uma possível discriminação; e analisou-se, por meio de entrevistas com profissionais de TI, como as questões de gênero impactam as experiências de mulheres e homens no ambiente de trabalho, bem como buscou-se compreender como a maternidade/paternidade e carga horária impactam diferentemente as carreiras de mulheres e homens em TI.

¹ Python é uma linguagem de programação eficiente e que pode ser executada em muitas plataformas diferentes e utilizada em aplicações da Web, desenvolvimento de software, ciência de dados e aprendizado de máquina. <https://aws.amazon.com/pt/what-is/python/>. Acesso em 27 jan. 2025.

Este trabalho apresenta, além da introdução, mais 4 capítulos. Na próxima seção serão detalhados os procedimentos metodológicos. Sendo um trabalho quanti-qualitativo, demonstrar-se-á o passo a passo para a realização da análise de dados e aplicação do modelo de Oaxaca-Blinder (Oaxaca,1973; Blinder, 1973) com a intenção de medir a diferença salarial entre homens e mulheres. A forma como as entrevistas foram realizadas e documentadas também fazem parte desta seção. Os capítulos subsequentes foram definidos a partir da categorização das entrevistas, e a partir deles, foram incorporadas a fundamentação teórica e revisão bibliográfica corroborando as entrevistas e análise quantitativa. Por fim, apresenta-se as considerações finais. Toda a estrutura da dissertação está representada na Figura 2.

Figura 2 - Estrutura da Pesquisa



Fonte: elaborado pela autora

1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Na persecução dos objetivos propostos, a fim de investigar, a partir da perspectiva das relações de gênero, como se produzem as desigualdades e dinâmicas profissionais distintas no interior da área de Tecnologia da Informação, na cidade de Sorocaba, entre mulheres e homens e, especificamente, analisar as disparidades salariais entre homens e mulheres na área de TI e quais variáveis incidem nessas disparidades, o presente trabalho adotou uma abordagem qualiquantitativa, na qual a análise quantitativa se fundamentou em dados secundários, enquanto a análise qualitativa se baseou em entrevistas semiestruturadas. Essa abordagem permitiu uma compreensão aprofundada das informações obtidas, explorando tanto a complexidade dos dados estatísticos quanto os detalhes de relatos de mulheres e homens que atuam nessa área.

1.1 Estudo quantitativo

Para o estudo quantitativo foram utilizados conceitos da Ciência de Dados, que, conforme Joes Grus (2021), é a extração de conhecimento oriundo de dados desorganizados. Para iniciar uma análise de dados é necessário obter dados de uma ou mais fontes.

O ato de mover dados para que seja realizada uma análise de dados é chamada ETL, sigla em inglês para Extração, Transformação e Carregamento. Depois que os dados são encontrados, uma linguagem de programação ou outra ferramenta os transforma em um formato comum para fins de análise (John Mueller; Luca Massaron, 2020).

Os dados quantitativos utilizados neste trabalho foram extraídos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego. A RAIS é um registro administrativo do emprego formal brasileiro, sob a gestão do governo federal, e tem como objetivos suprir as necessidades de controle da atividade trabalhista no país, fornecer dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e disponibilizar informações do mercado de trabalho às entidades governamentais para planejamento de políticas públicas. Os dados coletados são essenciais para atender demandas da legislação sobre o trabalho,

controle dos registros do FGTS, sistemas de arrecadação e concessão de benefícios previdenciários, estudos técnicos de natureza estatística e atuarial, além da identificação de trabalhadores com direito ao abono salarial PIS/PASEP. Sua declaração é obrigatória para todos os estabelecimentos do setor público e privado (RAIS, s.d.). Ela foi obrigatória até o ano-base de 2018 para todos os empregadores legalmente constituídos, inclusive aqueles sem vínculos ativos no período, e a partir de 2019, essa obrigação passou a ser cumprida predominantemente via eSocial².

A RAIS é uma base de dados importante para análise de dados porque preserva a forma com que as informações são passadas pelas empresas. Cada registro representa um vínculo, identificado por Trabalhador (CPF ou PIS) e Empregador (CNPJ). Os dados são compostos por: i) características do trabalhador, como sexo, nível de escolaridade e faixa etária, dentre outros; ii) características do estabelecimento (município de localização do estabelecimento, natureza jurídica e setor de atividade); e iii) características inerentes à relação trabalhista em questão (ocupação, datas de início e término do vínculo e salário) (Carlos Corseuil; Débora Meireles; Ricardo Freguglia, 2019).

Os microdados da RAIS³ não identificados a serem utilizados na pesquisa são abertos, disponíveis no site de microdados da RAIS, sendo possível o download por qualquer pessoa por meio de um software que permita conexão FTP⁴.

O arquivo do ano de 2022 não estava disponível via FTP no site do Ministério do Trabalho e foi extraído por meio de acesso à basedosdados.org⁵, que é uma organização não-governamental sem fins lucrativos e *open-source*⁶

² O eSocial é um sistema digital pelo qual os empregadores enviam ao governo, de forma unificada, informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais dos empregados, como vínculos, folha de pagamento, contribuições, FGTS e acidentes de trabalho. <https://www.gov.br/esocial/pt-br/centrais-de-conteudo>. Acesso em 01 mar. 2026.

³ Microdados consistem no menor nível de desagregação dos dados de uma pesquisa, retratando, sob a forma de códigos numéricos, o conteúdo dos questionários, preservado o sigilo das informações. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27946-divulgacao-semanalpnadcovid1.html?edicao=28055&t=microdados>. Acesso em 12 mai. 2025.

⁴ FTP é um protocolo de rede usado para a transferência de dados que usa um canal separado para controle e transferência de dados <https://docs.aws.amazon.com/transfer/latest/userguide/create-server-ftp.html>. Acesso em 05 mai. 2025.

⁵ A Base dos Dados é uma ONG que mantém a maior plataforma pública de dados do Brasil e oferece serviços especializados em engenharia, análise e capacitação de dados. basedosdados.org. Acesso em 05 mai. 2025.

⁶ Open Source quer dizer software de código aberto e é um modelo de desenvolvimento de software descentralizado e colaborativo, que distribui o código-fonte publicamente. Isso permite

que atua para universalizar o acesso a dados de qualidade. Por meio de ferramentas que permitem acessar recursos importantes de diversos conjuntos de dados públicos, armazenados em bancos de dados relacionais⁷, foi criado um comando select⁸ para extrair os dados da RAIS de 2022, conforme apresentado na figura 3.

Figura 3 - Comando para selecionar os dados da RAIS de 2022

```
SELECT * FROM basedosdados.br_me_rais.microdados_vinculos
where (id_municipio = '3552205' or id_municipio_trabalho =
'3552205') and ano = 2022
and substr(cbo_2002,1,4) in ('1236', '1425', '2122', '2124',
'3171', '3172', '2123')
and sigla_uf = 'SP'
```

Fonte: elaborado pela autora

A Figura 3 mostra o comando que seleciona, na base de dados da RAIS de 2022, todos os registros em que a cidade do estabelecimento ou a cidade de atuação do trabalhador seja Sorocaba. Além disso, as ocupações de TI foram filtradas conforme os critérios apresentados nas próximas seções.

1.1.1 Limpeza e Filtro dos dados

O processo de transformação dos dados objetiva tornar as fontes de dados coesas à análise. A transformação pode exigir mudança no tipo de dados, ordem em que aparecem e até na criação de novos itens de dados (Mueller; Massaron, 2020). Visando filtrar as informações da RAIS e possibilitar a análise, foi desenvolvido um *script* em *Python* para processar os dados obtidos e realizar a transformação dos dados.

que qualquer pessoa possa usar, examinar, alterar e redistribuir como quiser, geralmente sem custo. <https://www.ibm.com/br-pt/topics/open-source>. Acesso em 18 jul. 2025.

⁷ Um banco de dados relacional é um tipo armazenando de dados que permite acesso a pontos de dados relacionados entre si. São baseados no modelo relacional, uma maneira de representar dados em tabelas. Nesta arquitetura de armazenamento, cada linha na tabela é um registro com uma ID exclusiva chamada chave. <https://www.oracle.com/br/database/what-is-a-relational-database/>. Acesso em 18 jul. 2025.

⁸ Uma instrução select permite consultar dados no banco de dados, permitindo a aplicação de filtros e ordenações. <https://docs.oracle.com/javadb/10.5.1.1/ref/rrefsqlj41360.html>. Acesso em 18 jul.2025.

Para a execução dos *scripts* em *Python* foi usada a ferramenta Anaconda⁹ que é uma distribuição de *software* utilizada para ciência de dados e *machine learning* que simplifica a instalação de bibliotecas e ferramentas. Ela possui os pacotes *NumPy*¹⁰, *Pandas*¹¹, *Matplotlib*¹², e *Jupyter Notebook*¹³, que são essenciais para análise de dados, *machine learning* e visualização.

O Jupyter Notebook foi utilizado para executar os códigos em Python, pois é uma ferramenta interativa incluída no Anaconda que permite criar documentos com código, visualizações, equações e texto explicativo. É utilizado para análise exploratória de dados e prototipagem.

Sendo assim, foi gerado um *script* inicial para obter apenas os dados que foram utilizados na análise de dados:

- Leitura e Limpeza Inicial: O *script* utiliza a biblioteca Pandas para percorrer e ler os arquivos de texto. O código é otimizado para manter apenas as colunas necessárias, indicadas no Quadro 1, eliminando as que não são úteis para a análise realizada neste trabalho.
- Filtragem por cidade: seleção de empresas alocadas na cidade de Sorocaba ou empregados que trabalham na referida cidade.

⁹ *Anaconda Documentation*. Disponível em: <https://docs.anaconda.com/>. Acesso em 18 jul. 2025.

¹⁰ É uma biblioteca Python que fornece objeto array multidimensional, vários objetos derivados (como arrays e matrizes mascarados) e uma variedade de rotinas para operações rápidas em arrays, incluindo operações matemáticas, lógicas, manipulação de formas, ordenação, seleção, E/S, transformadas discretas de Fourier, álgebra linear básica, operações estatísticas básicas, simulação aleatória. <https://numpy.org/doc/stable/>. Acesso em 14 abr. 2025

¹¹ Pandas é uma ferramenta de análise e manipulação de dados de código aberto. <https://pandas.pydata.org>. Acesso em 27 jan. 2025.

¹² Matplotlib é uma biblioteca usada para criar visualizações estáticas, animadas e interativas em Python. <https://matplotlib.org>. Acesso em 14 abr. 2025.

¹³ <https://docs.jupyter.org/en/latest/>. Acesso em 14 abr. 2025.

Quadro 1 - Variáveis selecionadas no arquivo da RAIS

NOME RESUMIDO	NOME COMPLETO
CBO Ocupação 2002	Classificação Brasileira de Ocupações, criada em 2002
Classe Cnae 20	Classe de Atividade Econômica, segundo classificação CNAE - versão 2.0
Escolaridade Após 2005	Escolaridade do funcionário
Idade	Idade do trabalhador (quando acumulada representa a soma das idades)
Mun Trab	Município onde o empregado esteja trabalhando ou prestando serviço
Município	Município de localização do estabelecimento
Raca_Cor	Raça e Cor do Trabalhador
VI Remun Média Nom	Remuneração média do trabalhador (valor nominal)
Sexo	Sexo
Tamestab	Tamanho do estabelecimento - empregados ativos em 31/12
Qtd Hora Contr	Quantidade de Horas Contratadas

Fonte: (Rais, s.d.)

- Filtragem por Famílias de Ocupações (CBO): Foi aplicado um filtro para considerar somente trabalhadores que se enquadram nas ocupações relacionadas à TI, conforme o Quadro 2. A Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, instituída em 2002, tem por finalidade a identificação das ocupações dos indivíduos no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares (CBO, s.d.).

Quadro 2 - Nomes resumidos e completos de cada ocupação selecionada

COD FAMÍLIA	NOME RESUMIDO	NOME COMPLETO
1236	Diretoria	Diretores de tecnologia da informação
1425	Gerência	Gerentes de tecnologia da informação
2122	Engenharia	Engenheiros em computação
2123	Administradores	Administradores de tecnologia da informação
2124	Analistas	Analistas de Tecnologia da Informação
3171	Desenvolvedores	Técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações
3172	Suporte	Técnicos de suporte e monitoração ao usuário de tecnologia da informação

Fonte: (CBO, s.d.)

- Imputação da Quantidade de Horas contratadas: Na base de dados da RAIS dos anos de 2019 a 2021 identificou-se registros em que a quantidade de hora contratada contém o valor zero. Considerando que esta variável é fundamental para o cálculo do salário/hora do empregado, adotou-se o seguinte procedimento: Foram selecionados todos os registros em que a quantidade de hora contratada estava igual a zero. Para cada caso identificado, calculou-se a média aritmética das horas contratadas dos empregados considerando mesma ocupação e nível de escolaridade. Então, o zero foi substituído pela média calculada. Esta abordagem, conhecida como imputação pela média, possibilita o uso de observações que seriam descartadas sem interferir nas estatísticas do conjunto de dados. A estratégia é relevante para casos em que o número de observações é limitado e o prejuízo causado pela perda de observações é maior que eventuais problemas com a imputação.

Após a transformação dos dados, foi realizado o carregamento dos novos dados e o *script* gerou um novo arquivo CSV¹⁴ com apenas os dados e colunas selecionadas para realizar a análise de dados.

1.1.2 Agrupamento de Dados

Após a seleção de variáveis e a delimitação da amostra, foi realizada a etapa de agrupamento das categorias de dados provenientes da RAIS. Este processo teve como objetivo a criação de categorias de dados capazes de gerar estimativas estatisticamente robustas, de forma que a análise pudesse ser executada da maneira mais adequada à investigação da diferença salarial.

A decisão sobre como agrupar os dados foi fundamentada por meio de uma análise descritiva dos dados. Segundo Edna Reis e Ilka Reis (2002) a análise descritiva é a fase inicial do processo de estudo de dados coletados cujo objetivo é organizar, resumir e descrever os aspectos importantes de um conjunto de características observadas ou comparar tais características entre dois ou mais conjuntos. São utilizados gráficos e tabelas, além de medidas de

¹⁴ Arquivo texto onde os dados são separados por delimitadores.

síntese como porcentagens, índices e médias. Sendo assim, um *script* em *python* foi desenvolvido para que os arquivos de dados já filtrados e limpos da RAIS pudessem ser analisados. Foram obtidas as seguintes estatísticas:

- Quantidade de pessoas e salário médio por sexo;
- Quantidade de pessoas e salário médio por sexo e raça;
- Quantidade de pessoas e salário médio por sexo e família de ocupação (quatro primeiros dígitos da CBO indica a família da ocupação);
- Quantidade de pessoas e salário médio por sexo e escolaridade;
- Quantidade de pessoas e salário médio por sexo e tamanho do estabelecimento.

A partir da análise desses dados foi possível entender a distribuição do número de pessoas e as médias dos salários de acordo com as características selecionadas para o presente estudo e foram definidos os agrupamentos de dados, para a posterior aplicação do modelo de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973). Tomando como exemplo a variável “escolaridade”, que indica o nível de instrução formal mais alto obtido, os microdados da RAIS comportam 12 alternativas (ou categorias) como resposta, sendo que muitas delas não são observadas no recorte selecionado (profissionais de TI); dessa forma, foi necessário agrupar as categorias de níveis educacionais para evitar agrupamentos com número de observações tão pequeno que tornasse as estimativas obtidas com os modelos estatísticos ineficientes.

1.1.2.1 Agrupamento por Ocupação

Optou-se por agregar ocupações específicas em grupos hierárquicos. Utilizando os quatro primeiros dígitos do código CBO, foram criados três grupos ocupacionais:

- Grupo 1: Composto por Diretores e Gerentes de TI (códigos 1236 e 1425 da CBO), em que o primeiro dígito (1) indica as ocupações em nível de direção e gerência;
- Grupo 2: Composto por Engenheiros e Analistas de TI (códigos 2122, 2123 e 2124), em que o dígito inicial 2 indica que são ocupações da ciência; e
- Grupo 3: Composto por Técnicos de TI (códigos 3171 e 3172), em que o dígito inicial 3 indica ocupações técnicas ou tecnológicas de nível médio.

Este agrupamento seleciona níveis distintos de qualificação e responsabilidade dentro do setor de TI, além de terem similaridade de salário, permitindo uma análise mais focada das diferenças salariais entre níveis ocupacionais.

1.1.2.2 Agrupamento por Tipo de Empresa

A Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE 2.0 Classe) foi adotada pelo Sistema Estatístico Nacional e pelos órgãos gestores de cadastros e registros da Administração Pública do país e é usado para a identificação econômica das unidades de produção, normalmente constituídas como pessoa jurídica ou profissionais autônomos (CNAE, s.d.). Sendo assim, estabelecimentos cujos códigos CNAE iniciavam com os dígitos 1, 2 ou 3 foram classificados como 'Indústria' (codificado como 1), enquanto aqueles com códigos iniciando em 0 (Agricultura) ou 4 a 9 (Comércio, Serviços) foram agrupados como 'Comércio/Serviços' (codificado como 2).

1.1.2.3 Agrupamento por Tamanho da Empresa

Os estabelecimentos do arquivo da RAIS, neste trabalho, foram classificados por tamanho de acordo com o tipo de empresa (Indústria e Comércio/Serviços). Na RAIS, o campo Tamanho do Estabelecimento conta com a classificação definida no Quadro 3, que identifica a faixa de número de empregados da empresa.

Quadro 3 - Definição do tamanho do estabelecimento segundo a RAIS

CODIGO RAIS	DESCRIÇÃO
1	Zero
2	Até 4
3	De 5 A 9
4	De 10 A 19
5	De 20 A 49
6	De 50 A 99
7	De 100 A 249
8	De 250 A 499
9	De 500 A 999
10	1000 Ou Mais
-1	Ignorado

Fonte: (Rais, s.d.)

Para viabilizar a utilização do tamanho do empreendimento como determinante de salários, foi necessário reduzir o número de categorias, e a estratégia adotada foi reagrupar a variável em três níveis: Pequena (P - código 1), Média (M - código 2) e Grande (G - código 3). Para tal, adotou-se a classificação baseada no número de empregados frequentemente utilizada pelo SEBRAE (Quadro 4), que estabelece limites distintos para os setores de Indústria e Comércio/Serviços.

Quadro 4 - Definição de porte de estabelecimentos segundo o número de empregados

PORTE	COMÉRCIO/SERVIÇOS	INDÚSTRIA
Microempresa	Até 9 empregados	Até 19 empregados
Empresa De Pequeno Porte	De 10 a 49 empregados	De 20 a 99 empregados
Empresa De Médio Porte	De 50 a 99 empregados	De 100 a 499 empregados
Grandes Empresas	100 ou mais empregados	500 ou mais empregados

Fonte: (SEBRAE, 2013)

A correspondência entre os códigos RAIS (1 a 10) e os portes P/M/G desejados foi feita a partir do critério estabelecido pelo SEBRAE levando-se em conta o tamanho e a área do empreendimento. Se a classificação do estabelecimento for Indústria e se o tamanho do estabelecimento na RAIS estiver classificado nas categorias de 1 a 6 (de 0 a 99 funcionários), a empresa foi classificada como 'Pequena'. Se for indústria e o tamanho do estabelecimento na RAIS for classificado nas categorias 7 e 8 (100 a 499 funcionários), a empresa é classificada como 'Média', e se a empresa for indústria e o tamanho do estabelecimento na RAIS for classificado nas categorias 9 e 10 (mais que 500 empregados), é classificada como 'Grande'. Da mesma forma, foram agrupadas as empresas do Tipo Comércio/Serviços da seguinte maneira: 'Pequena' se o tamanho do estabelecimento na RAIS for classificado nas categorias de 1 a 5 (de 0 a 49 funcionários), 'Média' se o tamanho do estabelecimento na RAIS for classificado na categoria 6 (50 a 99 funcionários) e 'Grande' se o tamanho do estabelecimento na RAIS for classificado nas categorias 7 a 10 (mais que 100 empregados). Este agrupamento está descrito no Quadro 5 e segue um padrão que foi definido para que as variáveis fossem simultaneamente de fácil interpretação e representativas do setor de atividade, garantindo, após análise

descritiva, um número de observações em cada porte final (P, M, G) adequado para os modelos estatísticos utilizados.

Quadro 5 - Classificação do Tamanho da Empresa

	PEQUENA	MÉDIA	GRANDE
Comércio/Serviço	Até 49 Empregados (RAIS: 1 a 5)	De 50 a 99 empregados (RAIS: 6)	100 empregados ou mais (RAIS: 7 a 10)
Indústria	Até 99 Empregados (RAIS: 1 a 6)	De 100 a 499 empregados (RAIS: 7 E 8)	500 empregados ou mais (RAIS: 9 e 10)

Fonte: elaborado pela autora

1.1.2.4 Agrupamento por Escolaridade

A variável Escolaridade após 2005, que na RAIS detalha a escolaridade em 11 níveis de acordo com o sistema de 9 anos de Ensino Fundamental (Quadro 6), foi reagrupada em duas categorias principais: 'Até Ensino Superior Incompleto' e 'Superior Completo e Pós-Graduação'. O Grupo 1 ('Até Superior Incompleto') engloba desde 'Analfabeto' (código 1) até 'Superior Incompleto' (código 8). O Grupo 2 ('Superior Completo ou Mais') inclui 'Superior Completo' (código 9), 'Mestrado' (código 10) e 'Doutorado' (código 11). Apesar da RAIS conter a categoria 'Ignorado' (código 99), esta foi removida, pois não apresentava dados com essa classificação. Esta decisão de criar duas categorias apenas para escolaridade foi baseada na análise descritiva, em que foi observado que os salários se tornavam maiores à medida que a escolaridade aumentava e que a maioria das pessoas na área de TI possui ensino superior completo.

Quadro 6 - Classificação da escolaridade segundo a RAIS

CODIGO RAIS	DESCRIÇÃO
1	Analfabeto
2	Ate 5.A Inc
3	5.A Co Fund
4	6. A 9. Fund
5	Fund Compl
6	Medio Incomp
7	Medio Compl
8	Sup. Incomp
9	Sup. Comp
10	Mestrado
11	Doutorado
-1	Ignorado

Fonte: (Rais, s.d.)

1.1.2.5 Agrupamento por Cor ou Raça

A variável Raça/Cor conforme nomenclatura adotada pela RAIS, segue a definição étnico-racial das pesquisas domiciliares do IBGE, que considera a cor ou raça autodeclarada com as categorias branco, preto, pardo, amarelo e indígena. No entanto, por se tratar de registro administrativo, não há garantia de autodeclaração, já que o informante é a empresa ou seu representante, e o registro da característica étnico-racial nem sempre é realizado.

A variável original da RAIS (Quadro 7) foi tratada para facilitar a comparação entre trabalhadores e trabalhadoras de acordo com a cor ou raça, com o objetivo de contemplar as desigualdades raciais usualmente observadas no Brasil. Inicialmente, a análise descritiva indicou baixa frequência para as categorias 'Indígena' (código 1) e 'Amarela' (código 9). Por outro lado, a categoria denominada 'Não Informado/Ignorado' (códigos 9 e 99), continha um significativo percentual dos dados em todos os anos avaliados, pois a RAIS permite que o estabelecimento envie o dado de raça como indefinido.

Quadro 7 - Raça/Cor segundo a RAIS

CODIGO RAIS	DESCRIÇÃO
1	Indígena
2	Branca
4	Preta
6	Amarela
8	Parda
9/99	Não Identificado

Fonte: (Rais, s.d.)

Com base nas estatísticas descritivas, foram criados três agrupamentos de cor ou raça para serem usados neste trabalho: as categorias 'Preta' (código 4) e 'Parda' (código 8) foram agregadas em um único grupo denominado 'Negra' (codificado como 5), em consonância com a literatura e a recomendação do Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania; a categoria 'Branca' (código 2) foi mantida (codificada como 2); foi criada uma terceira categoria denominada 'Outros' (código que incorpora as raças (1-indígena, 6 – Amarela, 9 e 99 – Não Identificado) codificada como 9 . Essa agregação permite analisar o diferencial de rendimentos associado a esses três grandes grupos raciais e assegura um tamanho amostral suficiente para as estimativas de cada grupo na decomposição. A alternativa, excluir os dados em que a cor ou raça é ignorada ou não declarada, reduziria significativamente o número de observações disponível para as estimativas.

Como síntese dos procedimentos realizados para a criação das variáveis efetivamente utilizadas na análise quantitativa, os Quadros 8 a 12 representam as relações de equivalência entre a classificação da RAIS e os agrupamentos propostos.

O Quadro 8 mostra a correspondência entre as 7 famílias de ocupações selecionadas, ou seja, ocupações relacionadas à TI, constantes dos microdados da RAIS e o agrupamento por nível de atuação, com 3 categorias: diretores e gerentes, analistas e engenheiros, e técnicos de nível médio.

Quadro 8 - Agrupamento para ocupação

FAMÍLIA DE OCUPAÇÃO (RAIS)		GRUPO ANÁLISE
Diretor De Serviços De Informática	1236	Grupo1 - Diretores/Gerentes
Gerente Da Área De TI	1425	
Engenheiro De TI (Software E Hardware)	2122	Grupo2 - Analistas
Administrador (Rede, BD, SO, Sistemas)	2123	
Analista (Sistema, Suporte, Infra)	2124	
Programador	3171	Grupo3 - Técnicos
Técnico Em Informática	3172	

Fonte: Elaborado pela autora

A correspondência entre as 7 categorias da variável representativa de cor ou raça e os 3 grupamentos raciais – brancos, negros e outros – é apresentada no Quadro 9. Embora o dicionário de variáveis dos microdados apontem a categoria ignorado com o valor -1, na base de dados o valor encontrado é 99.

Quadro 9 - Agrupamento por raça

RAÇA (RAIS)		GRUPO ANÁLISE
Branca	2	Branca
Preta	4	Negra
Parda	8	
Amarela	6	Outros
Indígena	1	
Não Identificado	9	
Ignorado	-1	

Fonte: elaborado pela autora

O Quadro 10 aponta a relação entre os 11 níveis de escolaridade dos microdados da RAIS, em que as informações são harmonizadas para o sistema de 9 anos para o ensino fundamental implementado a partir de 2005 em todo o Brasil, e os dois grandes grupos de escolaridade adotados neste trabalho, que indicam se o indivíduo possui até o ensino médio ou pelo menos o superior completo.

Quadro 10 - Agrupamento por Escolaridade

ESCOLARIDADE (RAIS)		GRUPO ANÁLISE
Analfabeto	1	Ensino Básico
Ate 5.A Inc	2	
5.A Co Fund	3	
6. A 9. Fund	4	
Fund Compl	5	
Medio Incomp	6	
Medio Compl	7	
Sup. Incomp	8	
Sup. Comp	9	Ensino Superior +
Mestrado	10	
Doutorado	11	

Fonte: elaborado pela autora

O Quadro 11 indica a maneira como os diferentes códigos da Classificação Nacional de Atividades Econômicas dos empreendimentos foram agregados em dois grandes setores (Indústria e Comércio/Serviços), enquanto o Quadro 12 mostra a relação entre as faixas de tamanho dos empreendimentos de acordo com o número de empregados e a classificação do SEBRAE para empresas pequenas, médias e grandes, que combina o setor de atividade e o tamanho do empreendimento.

Quadro 11 - Agrupamento por Tipo de Empresa

Atividades Econômica (1o Dígito - CNAE)	GRUPO ANÁLISE
1	Indústria
2	
3	
0	Comércio/Serviço
4	
5	
6	
7	
8	
9	

Fonte: elaborado pela autora

Quadro 12 - Agrupamento por Tamanho da Empresa

TAMANHO ESTABELECIMENTO (RAIS)		GRUPO ANÁLISE	
		COMÉRCIO/SERVIÇO	INDÚSTRIA
ZERO	1	Pequena	Pequena
Até 4	2		
De 5 A 9	3		
De 10 A 19	4		
De 20 A 49	5		
De 50 A 99	6	Média	Média
De 100 A 249	7	Grande	
De 250 A 499	8		
De 500 A 999	9		
1000 ou mais	10		Grande

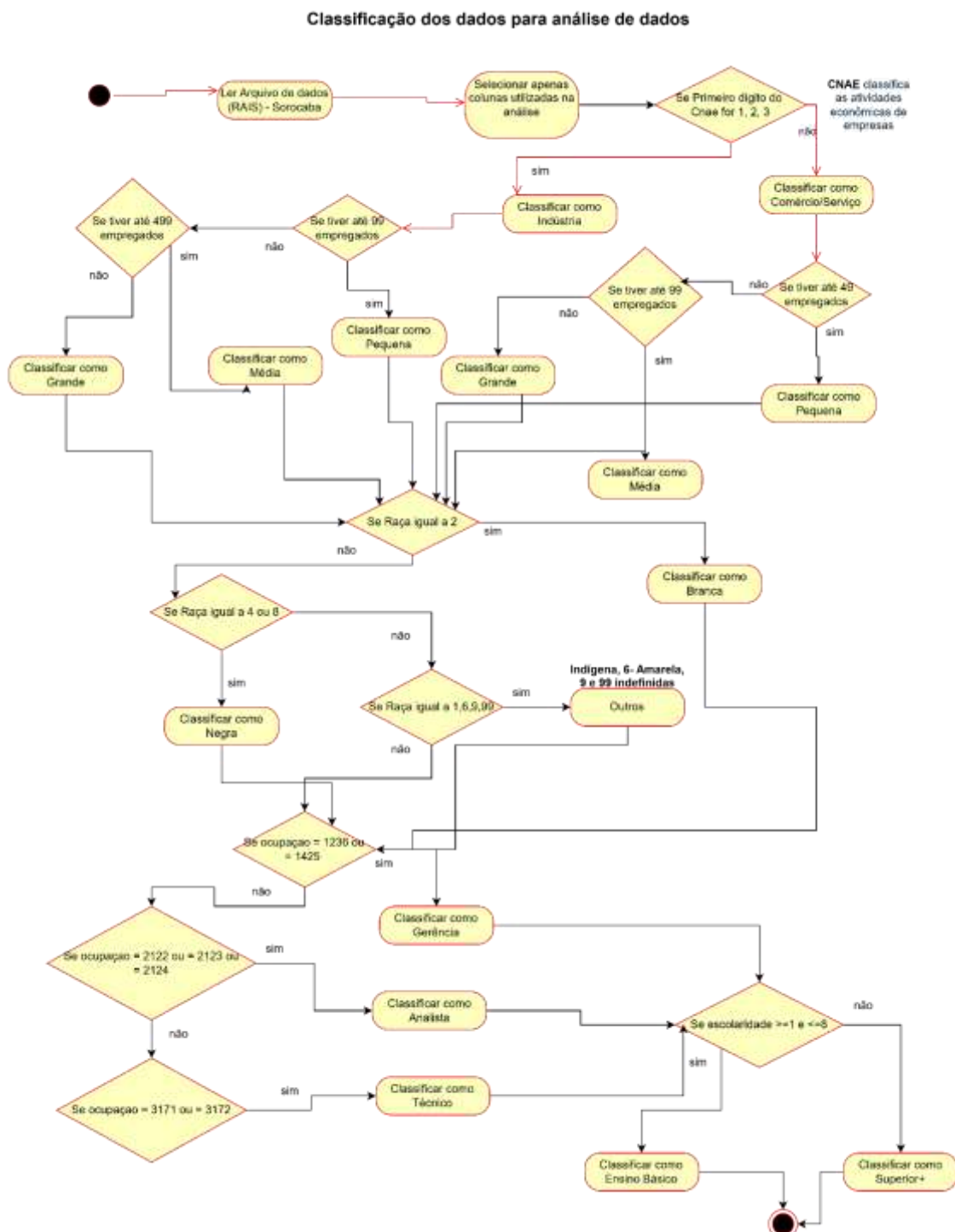
Fonte: elaborado pela autora

O diagrama de atividades da Figura 4 mostra o fluxo da lógica para a realização do agrupamento dos dados. Um diagrama de atividades é um

diagrama de interação da UML (*Unified Modeling Language*), que mostra um fluxo de controle, com ênfase na sequência e nas condições do fluxo. O fluxo de execução é modelado como nós de atividade conectados por arestas de atividade. Um nó pode ser a execução de um comportamento subordinado ou um cálculo aritmético. Os nós de atividade também incluem construções de fluxo de controle, como sincronização, decisão e controle de concorrência (UML, s.d.).

Após esses procedimentos de limpeza, filtragem e agrupamento, obteve-se o conjunto de dados final utilizado nas análises subsequentes, no qual foi aplicado o modelo de regressão e a análise dos dados utilizando o método de Ronald Oaxaca (1973) e Alan Blinder (1973) que consiste na decomposição salarial que permite distinguir a parcela da diferença de salários atribuída às diferenças nos atributos produtivos dos trabalhadores, como escolaridade, experiência, habilidades e ocupação, daquela decorrente de discriminação no mercado de trabalho. Grosso modo, o método separa o impacto desses atributos quantificáveis da parcela da diferença salarial que não pode ser explicada, sendo potencialmente associada à discriminação.

Figura 4 - Diagrama de Atividades para Classificação dos dados para análise de dados



Fonte: elaborado pela autora

1.1.3 Modelo de Oaxaca-Blinder

O modelo ou método de decomposição de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) é usado para decompor diferenças salariais entre dois grupos, como homens e mulheres. Sendo assim, pode-se mensurar algumas variáveis que podem incidir sobre a diferença salarial entre homens e mulheres da área de TI em Sorocaba, como escolaridade, experiência profissional ou outras características produtivas. Theodore Schultz (1961), Gary Becker (1964) e Jacob Mincer (1974) estudaram o efeito da escolaridade sobre o rendimento salarial dos indivíduos. Para Schultz (1961), habilidades e conhecimentos adquiridos pelas pessoas são uma forma de capital e este investimento é responsável pela maior parte do aumento nos ganhos reais do trabalhador. No entanto, Oaxaca (1973) e Blinder (1973) argumentam que a parcela da disparidade salarial que não pode ser justificada por esses fatores pode indicar a existência de discriminação no mercado de trabalho.

O primeiro passo para a decomposição das diferenças salariais é calcular a regressão linear que consiste “na técnica que busca estimar o valor esperado para uma variável, denominada dependente, a partir da variação de outra(s) variável(is), denominada(s) explicativa(s), considerando a variável dependente como uma função linear da(s) explicativa(s)” (Paulo Favero, 2014, p. 99). Sendo assim, a regressão retorna coeficientes que quantificam o impacto de variáveis explicativas sobre os salários de indivíduos.

A decomposição de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) é baseada no modelo de Mincer (1974) que propôs uma equação para explicar as variáveis determinantes do salário com base nas características produtivas dos indivíduos, como educação e experiência, seguindo os modelos da teoria neoclássica das ciências econômicas. De acordo com a Teoria do Capital Humano, o trabalho é um fator de produção e, como tal, remunerado pela sua produtividade marginal, ou seja, a taxa salarial (ou salário-hora) é equivalente à unidade adicional de produto gerada pelo fato trabalho. Sendo assim, características que são relacionadas à produtividade do trabalho, como educação, treinamento e experiência, também afetam a sua remuneração,

medida em termos de salário-hora ou taxa salarial. A equação minceriana pode ser representada como (Equação 1):

Equação 1 - Equação Minceriana

$$W = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \epsilon$$

em que:

W: salário recebido pelo indivíduo (medido em unidades monetárias por hora trabalhada, ou salário-hora);

β_0 : Intercepto: (representa o salário médio do indivíduo quando todas as variáveis explicativas são iguais a zero);

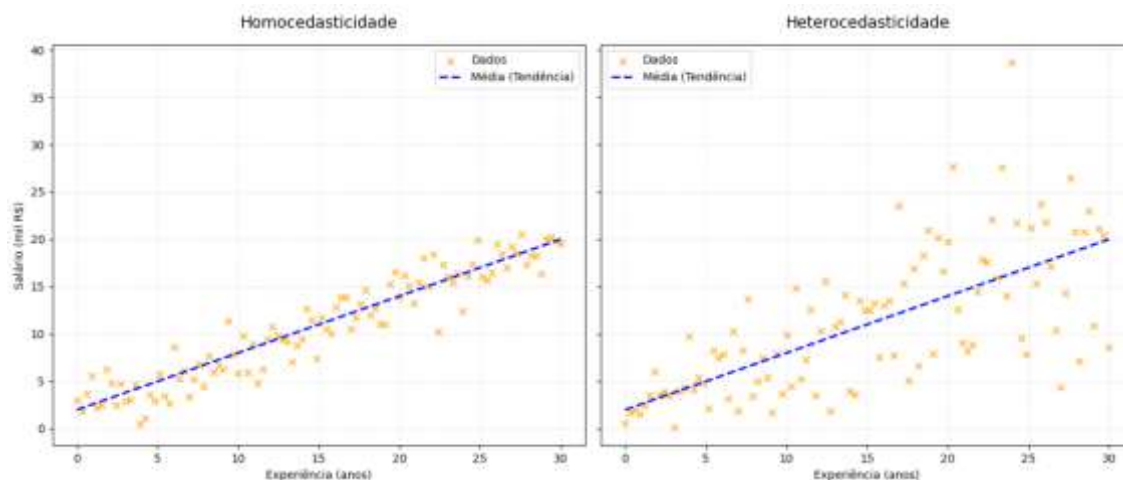
X: variáveis explicativas ou características produtivas dos indivíduos (escolaridade, experiência, ocupação etc.);

β_i : coeficientes associados às características produtivas (medem a variação do salário associada à variável explicativa correspondente);

ϵ : erro ou termo estocástico (representa fatores não observáveis que afetam o salário, também chamadas de heterogeneidades individuais).

Dentre os métodos disponíveis para estimar os coeficientes da equação minceriana, o mais comum é o método de regressão por mínimos quadrados. Espera-se que ϵ tenha média zero e, no caso ideal, variância constante (homoscedasticidade). Segundo Jeffrey Wooldridge (2020), a variância do erro é uma medida da dispersão dos termos aleatórios em torno da média zero; quando a variância do erro não é constante, o modelo é chamado de heterocedástico. A Figura 5 representa graficamente as duas situações: no gráfico à esquerda o modelo tem variância constante ou homoscedasticidade, o que pode ser observado na forma como a dispersão dos dados em torno da média não se altera ao longo do eixo x; no gráfico à direita, por outro lado, conforme o valor de x aumenta, a dispersão dos pontos em torno da média também aumenta, o que representa a presença de heterocedasticidade no modelo.

Figura 5- Presença de Homoscedasticidade e Heterocedasticidade em um conjunto de dados aleatório



Fonte: (Gemini, 2026).

Como etapa intermediária para a decomposição de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973), são estimadas duas equações mincerianas, uma para homens, outra para mulheres. No modelo de regressão temos dois tipos de variáveis: independentes ou explicativas que são aquelas que utilizamos para explicar ou prever a variável dependente (salário). Cada variável explicativa representa um fator que se acredita ter influência sobre a variável que está sendo modelada (dependente) (Wooldridge, 2020).

Para o modelo utilizado neste trabalho empregou-se como variáveis independentes ou explicativas: idade, escolaridade (agrupada em até superior incompleto e superior completo ou mais), ocupação (com os grupos gerentes/diretores, analistas/engenheiros e técnicos/programadores), tamanho da empresa (pequena, média e grande), tipo de empresa (indústria e comércio/serviços) e raça/cor (brancos, negros e outros), conforme Quadro 13.

Quadro 13 - Variáveis Independentes ou Explicativas utilizadas no modelo

Variável	Descrição
Idade	Idade que consta na RAIS
Escolaridade até sup. Incompleto	Variável binária cujo valor é 1 se analfabeto até superior incompleto ou zero caso contrário (referência)
Escolaridade superior completo +	Variável binária cujo valor é 1 se superior completo, mestrado e doutorado ou zero caso contrário
Gerentes/Diretores	Variável binária cujo valor é 1 se a ocupação for diretores e gerentes de TI e zero caso contrário (referência)
Analistas/Engenheiros	Variável binária cujo valor é 1 se a ocupação for Engenheiros em computação, Administradores e Analistas de TI e zero caso contrário
Técnicos/Programadores	Variável binária cujo valor é 1 se a ocupação for Técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações e Técnicos de suporte e monitoração ao usuário de TI e zero caso contrário
Empresa Pequena	Variável binária cujo valor é 1 se a empresa for classificada como de pequeno porte e zero caso contrário (referência)
Empresa Média	Variável binária cujo valor é 1 se a empresa for classificada como de médio porte e zero caso contrário
Empresa Grande	Variável binária cujo valor é 1 se a empresa for classificada como de grande porte e zero caso contrário
Indústria	Variável binária cujo valor é 1 se a empresa for classificada como do ramo industrial e zero caso contrário (referência)
Comércio/serviço	Variável binária cujo valor é 1 se a empresa for classificada como do ramo de comércio e serviços e zero caso contrário
Branços	Variável binária cujo valor é 1 se o indivíduo for informado como de cor ou raça branca e zero caso contrário (referência)
Negros	Variável binária cujo valor é 1 se o indivíduo for informado como de cor ou raça preta ou parda e zero caso contrário
Outros	Variável binária cujo valor é 1 se o indivíduo for informado como de cor ou raça indígena, amarela, ignorada ou não informada e zero caso contrário

Fonte: elaborado pela autora

A variável dependente utilizada foi o logaritmo do valor do salário hora do indivíduo. A transformação logarítmica é aplicada para suavizar o efeito de valores extremos e aproximar a distribuição do valor central (média), tornando as estimativas mais robustas. Além disso, quando se usa o logaritmo em modelos econométricos, os coeficientes estimados podem representar elasticidades. O conceito de elasticidade está relacionado às variações marginais nas relações entre as variáveis, que possuem propriedades úteis para as interpretações de fenômenos da teoria econômica: representa a variação percentual de uma variável em resposta à variação percentual de outra variável.

Neste trabalho foi utilizado o conceito de semielasticidade, que segundo Wooldridge (2020) é a variação percentual na variável dependente dado um

aumento de uma unidade em uma variável independente, e é obtida quando a variável dependente é expressa em logaritmo e a explicativa em nível (sem transformação). Assim, pode-se resumir a relação entre salários e educação dizendo que um ano a mais de educação, partindo de qualquer nível de educação, aumenta o salário em cerca de x%.

Desta forma, a partir dos dados já agrupados, foi criado um outro *script* em *Python* que lê o arquivo com os dados apenas da cidade de Sorocaba e calcula o valor do salário-hora, a partir da quantidade de horas contratadas e valor médio do salário¹⁵, reajustado de acordo com a inflação de cada ano, conforme exemplificado na Figura 6, em que os dados de 2018 são atualizados para 2022. Foi utilizada a calculadora do cidadão (BCB, s.d.) que retorna à correção de valores monetários ao longo do tempo com base em índices oficiais, utilizando o índice chamado IPCA-E (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial) que é uma versão ampliada do IPCA (Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo), calculado trimestralmente para o salário mínimo (IPCA-E, s.d.).

Figura 6 - Resultado da Correção da Inflação de valores de 2018 para 2022 pelo IPCA-E

Dados básicos da correção pelo IPCA-E (IBGE)	
Dados informados	
Data inicial	12/2018
Data final	12/2022
Valor nominal	R\$ 1,00 (REAL)
Dados calculados	
Índice de correção no período	1,26450620
Valor percentual correspondente	26,450620 %
Valor corrigido na data final	R\$ 1,26 (REAL)
Fazer nova pesquisa Imprimir	

Fonte: (BCB, s.d.)

Primeiramente foi utilizado o método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) ou *Ordinary Least Squares* (OLS) para estimar os coeficientes da

¹⁵ A variável Remuneração Média da RAIS corresponde à remuneração média mensal nominal do trabalhador no ano-base, calculada a partir da média das remunerações declaradas nos meses em que houve vínculo empregatício ativo. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/o-pdet/o-que-e-rais>. Acesso em 29 jan. 2026.

regressão. Segundo Wooldridge (2020), o método dos Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) é uma técnica fundamental de estimação em modelos de regressão linear, baseada na minimização da soma dos quadrados dos resíduos, sob a suposição de que há homoscedasticidade, ou seja, os erros possuem variância constante, e são não correlacionados entre si. Os resíduos de um modelo de regressão são definidos como a diferença entre os valores observados e os valores previstos.

No entanto, a análise dos resíduos indicou a presença de heterocedasticidade, que segundo Wooldridge (2020) compromete a eficiência dos estimadores por Mínimos Quadrados Ordinários (MQO) e pode afetar a validade das inferências. Diante disso, optou-se pelo modelo de Mínimos Quadrados Generalizados (MQG) ou *Generalized Least Squares (GLS)*. Segundo o mesmo autor, o MQG transforma o modelo original (MQO) de forma que os erros passem a ter variância constante e não sejam correlacionados, permitindo obter estimativas eficientes dos parâmetros.

Após a estimativa dos parâmetros da equação minceriana pelo método de MQG, que retorna todos os coeficientes indicando como cada variável independente afeta o salário, foi realizado o cálculo da decomposição de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973), que separa a diferença salarial entre uma parte que é explicada pelas características e uma parte não explicada:

$$W_M - W_F = \underbrace{(X_M - X_F) \beta_M}_{\text{Parte explicada}} + \underbrace{X_F (\beta_M - \beta_F)}_{\text{Parte não explicada}}$$

em que:

$W_M - W_F$: Diferença da média salarial (estimada) entre homens e mulheres.

$X_M - X_F$: Diferença nas características médias (ex: escolaridade, experiência).

$\beta_M - \beta_F$: Diferença nos retornos dessas características (mede o quanto o mercado paga pelas características produtivas).

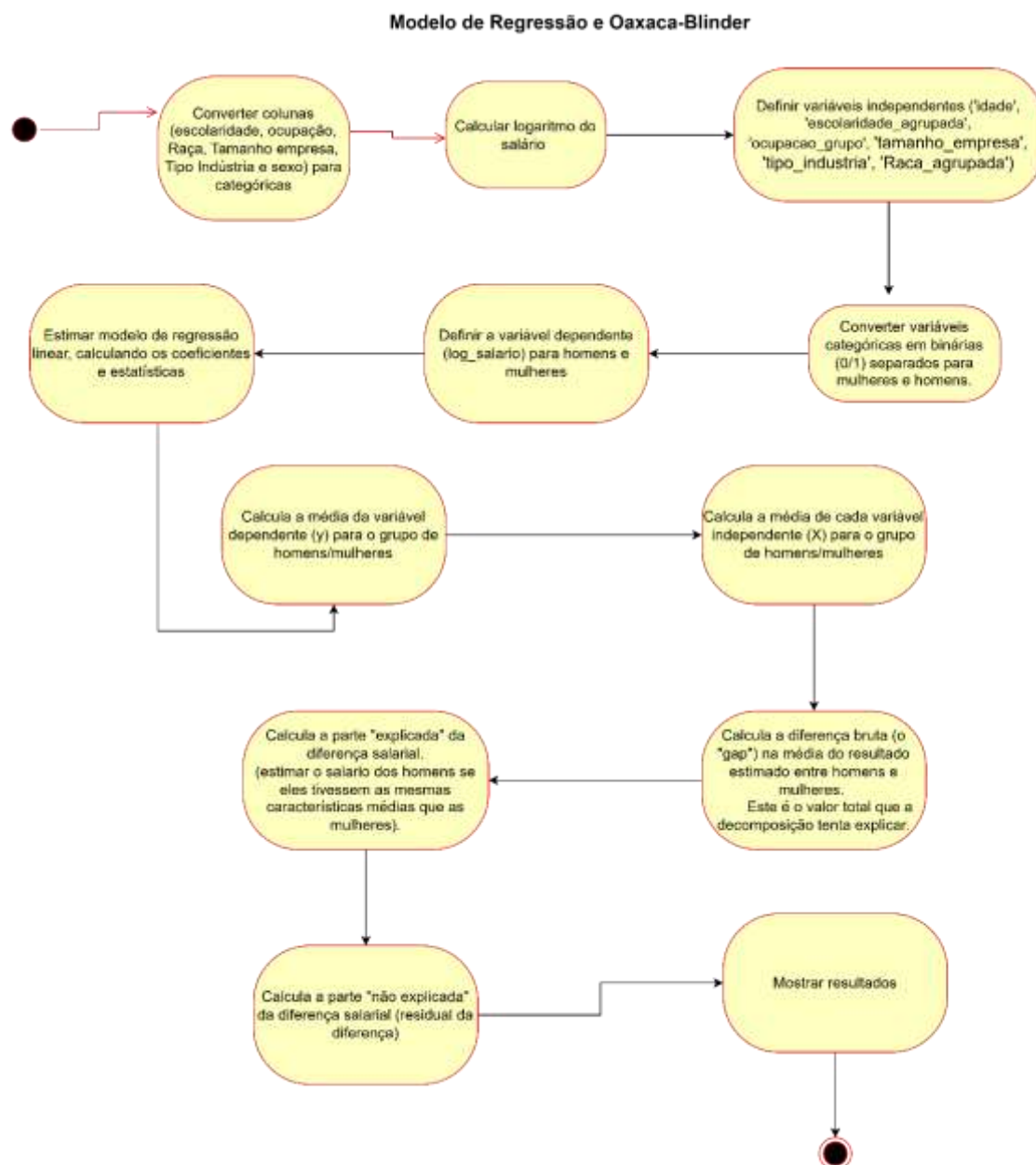
Dessa forma, a diferença salarial para cada um dos anos de 2018 a 2022 foi decomposta em uma parte explicada, que se refere às características produtivas, por exemplo, se os homens tivessem, em média, mais anos de experiência, isso explicaria uma porção da vantagem salarial deles, e uma parte não explicada, que é a diferença que sobra depois de levar em conta todas as

qualificações mensuráveis. A parte não explicada é a disparidade que existe entre um homem e uma mulher que possuem o mesmo nível de educação, a mesma experiência e trabalham na mesma função, por exemplo. Como essa diferença não pode ser justificada por mérito ou qualificação, ela é utilizada como medida da discriminação de gênero no mercado de trabalho.

A Figura 7 mostra a lógica para a realização da regressão e aplicação do método de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973).

Após a análise dos dados, faz-se necessário validar estatisticamente os resultados encontrados. Assim, utiliza-se inferência estatística para rejeitar ou não rejeitar explicações com base na sua relativa probabilidade. Uma das ferramentas mais comuns da inferência estatística é o teste de hipóteses. Qualquer inferência estatística começa com uma hipótese nula. Essa é a premissa de partida, que será rejeitada ou não com base em análise estatística subsequente. A hipótese nula neste trabalho é que não há diferença real entre as médias de homens e mulheres na população analisada. Foi, então, utilizada a estatística t que é a razão entre o coeficiente observado e o erro padrão para esse coeficiente. Quando a estatística t é suficientemente grande, significando que o coeficiente observado está longe do que prediria a hipótese nula, pode-se rejeitar a hipótese nula em algum nível de significância estatística (Charles Wheelan, 2016). A partir do valor calculado da estatística t , obtém-se o p-valor ou valor-p. “Informalmente, um valor-p é a probabilidade, sob um modelo estatístico especificado, de que um resumo estatístico dos dados (por exemplo, a diferença média da amostra entre dois grupos comparados) seria igual ou mais extremo do que seu valor observado” (Ronald Wasserstein; Nicole Lazar, 2016, p. 131). Quanto menor o p-valor, maior é a incompatibilidade entre os resultados observados e a hipótese nula, assumindo que ela é verdadeira. Não existe um patamar objetivo de rejeição. A comunidade científica utiliza três principais critérios: 1%, 5% e 10%. Em particular, o vocábulo “significância estatística” geralmente vem acompanhado de $p\text{-valor} < 0,05$ (Dalson Filho; Lucas Silva, 2022). Desta forma, neste trabalho, foi utilizado como referência $p\text{-valor} < 0,05$. Assim, quando o p-valor é menor que o nível de significância adotado, rejeita-se a hipótese nula, indicando que os resultados observados dificilmente ocorreriam por acaso.

Figura 7 - Diagrama de Atividades para cálculo de Oaxaca-Blinder



Fonte: Elaborado pela autora

1.2 Estudo Qualitativo

A etapa qualitativa do estudo consistiu na realização, análise e categorização de entrevistas. Antes do início das entrevistas, o projeto de pesquisa foi submetido ao conselho de ética por meio da Plataforma Brasil, sob número 83820924.2.0000.5504 e aprovado. Foram realizadas 13 entrevistas sendo 8 com mulheres e 5 com homens que atuam na área de TI e trabalham na cidade de Sorocaba ou trabalham em empresas sediadas na cidade em questão.

As entrevistas foram semiestruturadas combinando um roteiro de questões pré-formuladas com a possibilidade de surgirem novas questões abertas durante a interação entre os interlocutores (Silvaney Oliveira, Orliney Guimarães, Jacques Ferreira, 2023). Assim, a pesquisadora elaborou as questões tendo por base os objetivos da pesquisa, mas houve espaço para que a/o entrevistada/o refletisse espontaneamente sobre os assuntos discutidos. O roteiro norteador das entrevistas está estabelecido no anexo A, sendo tais entrevistas gravadas, previamente autorizadas pelos participantes, transcritas e retornadas para leitura da transcrição por parte do/as entrevistado/as. Os sujeitos da pesquisa foram, portanto, a/os profissionais da área de TI que atuam na cidade de Sorocaba. Para o início das entrevistas foi utilizada a técnica da “bola de neve”.

A escolha por se utilizar também uma pesquisa qualitativa se deu pelo fato desta se ocupar, no âmbito das Ciências Humanas,

(...) com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui com parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas também por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e compartilhada com seus semelhantes. O universo da produção humana que pode ser resumido no mundo das relações, das representações e da intencionalidade e é objeto da pesquisa qualitativa dificilmente pode ser traduzido em números e indicadores qualitativos (Maria Cecília Minayo, 2016, p.20/1).

Buscou-se, portanto, analisar como se produzem as desigualdades e dinâmicas profissionais distintas no interior da área de Tecnologia da Informação, na cidade de Sorocaba, entre mulheres e homens, bem como mapear o número de homens e mulheres nas diferentes funções da área de TI,

com objetivo de identificar a prevalência feminina e masculina nas diversas ocupações; analisar as disparidades salariais entre homens e mulheres na área de TI e quais variáveis incidem nessas disparidades e, ainda, analisar, por meio de entrevistas com profissionais de TI, como as questões de gênero impactam as experiências das mulheres no ambiente de trabalho.

As entrevistas trouxeram dados referentes a informações “diretamente construídas no diálogo com o indivíduo entrevistado e tratam da reflexão do próprio sujeito sobre a realidade que vivencia” (Romeu Gomes, 2016, p.59).

Importante destacar que em uma pesquisa qualitativa, a análise e interpretação dos dados é algo que ocorre ao longo de todo o processo e não apenas em um momento estanque e específico. No entanto, o procedimento metodológico da análise mais aprofundada do material obtido foi realizado: decompondo o material em partes; distribuindo as partes em categorias; descrevendo o resultado das categorias; inferindo os resultados e, por fim, interpretando os resultados obtidos em diálogo com a fundamentação teórica da pesquisa (Gomes, 2016).

1.2.1 Local da Pesquisa

Um total de oito entrevistas foram realizadas presencialmente em local definido pela/o entrevistada/o, dando-lhes a garantia, por parte da pesquisadora, que a entrevista ocorreria de maneira confidencial, segura e sem custos para eles. As demais cinco entrevistas ocorreram de forma remota, por meio de vídeo chamada, com a pesquisadora e os participantes garantindo um ambiente silencioso e sigiloso de seus respectivos lados.

O contato se deu mediante uma conversa prévia com os sujeitos da pesquisa no qual foi explicado, detalhadamente, os objetivos da pesquisa, bem como o procedimento da entrevista. A entrevista somente foi realizada após o aceite de participação da/os entrevistada/os por meio do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) descrito no ANEXO B devidamente assinado. As entrevistas, com os profissionais de TI, ocorreram entre os meses de fevereiro e julho de 2025.

1.2.2 Sujeitos da pesquisa

Foram realizadas 13 entrevistas com mulheres e homens que atuam ou atuaram há pelo menos um ano na área de Tecnologia da Informação, com idade superior a 18 anos e residentes na região de Sorocaba, São Paulo. Foram selecionadas pessoas solteiras, casadas, com e sem filhos. Essas informações são importantes para examinar mudanças na carreira e no salário durante diferentes fases da vida do/as profissionais.

A seleção da/os entrevistada/os ocorreu por meio de uma amostragem não probabilística de conveniência ou acidental, a partir do método “bola de neve”, que utiliza cadeias de referência, quando o primeiro sujeito indica o segundo e assim sucessivamente.

Para início da “bola de neve” se fará uso de

(...) informantes-chaves, nomeados como *sementes*, a fim de localizar algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa, dentro da população geral. Isso acontece porque uma amostra probabilística inicial é impossível ou impraticável, e assim as sementes ajudam o pesquisador a iniciar seus contatos e a tatear o grupo a ser pesquisado. Em seguida, solicita-se que as pessoas indicadas pelas sementes indiquem novos contatos com as características desejadas, a partir de sua própria rede pessoal, e assim sucessivamente e, dessa forma, o quadro de amostragem pode crescer a cada entrevista, caso seja do interesse do pesquisador (Juliana Vinuto, 2014, p. 203)

Cabe ressaltar que a utilização da amostragem a partir da ideia da bola de neve é utilizada, sobretudo, em estudos exploratórios ou complementares como o que ora se apresenta e, como salienta Vinuto (2014) presta-se ao desejo/necessidade de melhor compreensão sobre uma determinada temática, verificar a viabilidade e a possibilidade de estudos mais abrangentes e, eventualmente, pode ajudar no desenvolvimento de métodos a serem empregados em estudos e fases subsequentes.

A primeira pessoa selecionada recebeu uma mensagem via aplicativo, com um convite para participar da pesquisa em questão. Seguindo o método bola de neve, os informantes-chave ou, posteriormente, as pessoas indicadas, foram as responsáveis por fornecer os números de telefone ou outras formas de contato de potenciais participantes que atendam, dentro da população em geral, ao perfil necessário para a presente pesquisa. Os possíveis participantes deram autorização prévia para informar os números de telefones ou quaisquer outros

dados para a pesquisadora. Assim, o critério para posterior agendamento de entrevista pessoal e posterior coleta de dados foram realizados em conformidade com a lei nº 13.853 de 2019 (LGPD).

Para a entrevista presencial a pesquisadora esteve em posse de um dispositivo de gravação de áudio, no qual o botão “play” foi acionado somente após consentimento da/o entrevistada/o. Para as entrevistas remotas, foi utilizada a ferramenta Google Meet, devidamente conectada na conta institucional da pesquisadora, sendo gravado apenas o áudio da conversa. Para ambos os formatos de entrevista (presencial ou à distância), a primeira frase gravada foi a da pesquisadora que registrou, verbalmente, o início da entrevista, com a anuência da/o entrevistada/o. A/o entrevistada/o foi dada tempo livre para responder às questões, sem imposição de prazo tanto para iniciar como para concluir sua fala.

1.2.3 Análise dos dados qualitativos

Para análise dos dados das entrevistas foi realizada a transcrição de cada uma por meio de uma ferramenta de inteligência artificial gratuita denominada *Whisper*. *Whisper* é um modelo de reconhecimento de fala desenvolvido pela OpenAI¹⁶ e foi projetado para transcrever áudio em texto, suportando múltiplos idiomas e sendo capaz de lidar com diferentes sotaques, ruídos de fundo e contextos variados. O *Whisper* depende do *FFmpeg*¹⁷ para ler e processar arquivos de áudio e vídeo, sendo assim o download deste programa precisou ser efetuado (Whisper, s.d.).

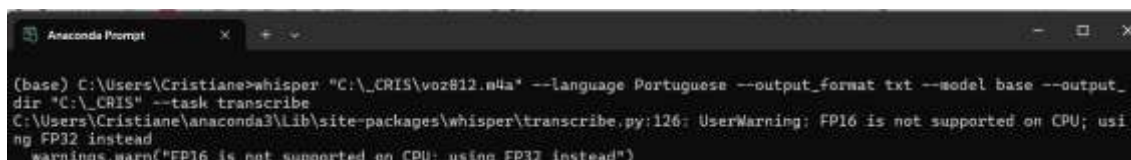
Foi executado o seguinte comando no Anaconda para a transcrição de cada áudio (Figura 8): `whisper "C:\_CRIS\voz.m4a" --language Portuguese --output_format txt --model base --output_dir "C:\_CRIS" --task transcribe`, em que `c:\_Cris` era a pasta onde se encontravam os arquivos de áudio e `voz.m4a` era o nome do arquivo de áudio. Os arquivos gerados pelo Gravador de áudio do

¹⁶ A OpenAI é uma empresa de pesquisa e desenvolvimento de IA. <https://openai.com/pt-BR/policies/row-terms-of-use/>. Acesso em 20 abr. 2025.

¹⁷ FFmpeg é uma ferramenta de linha de comando gratuita e de código aberto cujo objetivo é manipulação de arquivos multimídia. Ele permite converter, gravar, editar, transmitir e reproduzir praticamente qualquer formato de áudio, vídeo e imagem. <https://www.ffmpeg.org/about.html>. Acesso em 10 fev. 2025.

smartphone tinham a extensão m4a e os arquivos gerados pelo Google Meet tinham a extensão mp4. Ambos foram lidos normalmente pelo Whisper.

Figura 8 - Anaconda Prompt para transcrição



```
(base) C:\Users\Cristiane>whisper "C:\_CRIS\voz812.m4a" --language Portuguese --output_format txt --model base --output_dir "C:\_CRIS" --task transcribe
C:\Users\Cristiane\anaconda3\Lib\site-packages\whisper\transcribe.py:126: UserWarning: FP16 is not supported on CPU; using FP32 instead
  warnings.warn("FP16 is not supported on CPU; using FP32 instead")
```

Fonte: elaborado pela autora

O Whisper gera um arquivo texto com a transcrição do áudio lida pela inteligência artificial. Este arquivo foi posteriormente revisado, o áudio ouvido novamente pela pesquisadora e o texto transcrito foi corrigido, visto que a ferramenta transcreve algumas palavras erroneamente, especialmente em trechos em que há ruído ou falas muito baixas por parte da/os entrevistada/os. Em todo o processo de transcrição foram suprimidos quaisquer elementos que pudessem direta ou indiretamente identificar os participantes da pesquisa, assegurando o anonimato.

Na etapa seguinte, realizou-se a leitura integral das transcrições das entrevistas, com o objetivo de identificar padrões recorrentes e construir as categorias de análise. A partir dessa leitura, foi elaborado o quadro 14, que se encontra no apêndice E, sistematizando as categorias das entrevistas.

Posteriormente, procedeu-se à análise dos relatos dos entrevistados de acordo com essas categorias, estabelecendo-se articulações entre os achados qualitativos e os resultados da pesquisa quantitativa. Além disso, as interpretações também foram fundamentadas no referencial teórico adotado, buscando evidenciar convergências, tensões e complementaridades entre os dados.

Cabe destacar, ainda, que, no desenvolvimento deste trabalho, foram utilizados recursos de inteligência artificial. As ferramentas ChatGPT e Claude foram empregadas para a correção de eventuais erros da língua portuguesa, enquanto o Gemini foi utilizado como apoio na elaboração e revisão de código em Python.

2 MERCADO DE TRABALHO EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Este capítulo parte de uma análise do mercado de TI no Brasil, avança para a caracterização do contexto socioeconômico de Sorocaba e, posteriormente, examina os mecanismos de segregação e discriminação que incidem sobre o setor. Essa estrutura permite situar a análise da diferença salarial e das demais formas de exclusão observadas no município.

2.1 O mercado de trabalho em TI no Brasil

Para compreender as desigualdades observadas no setor de TI em Sorocaba, faz-se necessário caracterizar o mercado de trabalho em Tecnologia da Informação no Brasil, com foco na remuneração dos trabalhadores e no posicionamento estratégico do setor.

Mas, o que é mercado de trabalho? É um mercado composto de todos os compradores e vendedores de trabalho, no qual os compradores são os empregadores e os vendedores são os empregados. Os contratos trabalhistas requerem normalmente que os empregadores remunerem os empregados pelo seu tempo e não por sua produção, em que pessoas são inseridas em funções mediante certas taxas de pagamento (Ronald Ehrenberg; Robert Smith, 2000).

Essa alocação de mão de obra serve não apenas às necessidades individuais das pessoas, mas também às necessidades da sociedade em geral. Por meio do mercado de trabalho, nosso recurso nacional mais importante, a mão-de-obra é alocada pelas empresas, indústrias, ocupações e regiões (Ehrenberg; Smith, 2000, p.3).

Embora muitos profissionais da área de TI atuem em regime de contrato CLT¹⁸, o mercado de trabalho em Tecnologia da Informação possui uma grande quantidade de profissionais terceirizados. Muitas empresas definem uma jornada de trabalho pautada em projetos. Um projeto é um serviço solicitado por um cliente, que pode ser uma consultoria, desenvolvimento de um produto de software, dentre outros e tem um objetivo e um ciclo de vida definidos previamente. A duração do projeto leva, em média, de 3 meses a 2 anos, podendo se estender (Castro, 2013).

¹⁸ Consolidação das Leis do Trabalho: normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 20 jun. 2025.

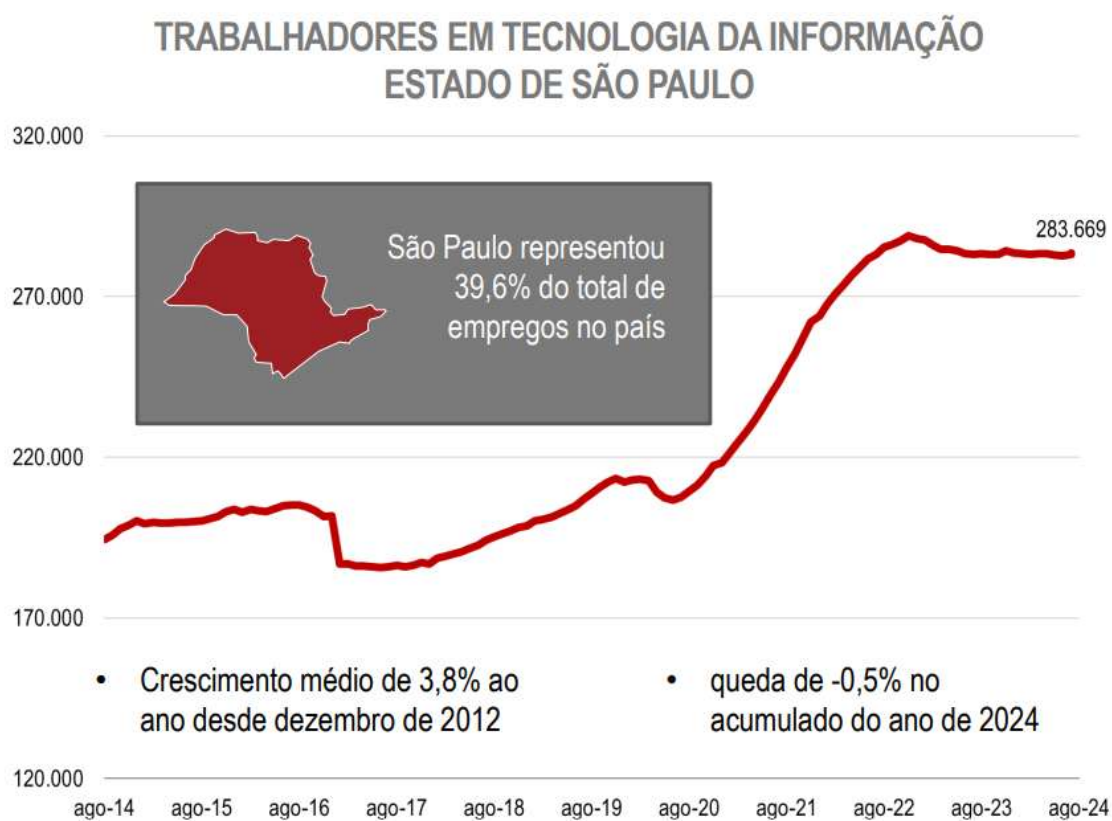
Independentemente do tipo de contratação, é um mercado de trabalho aquecido, segundo estudo da BRASSCOM (2025), a previsão base era criar 88 mil novos empregos até o final de 2025, enquanto no cenário otimista o número pode chegar a 147 mil. E mesmo assim, o mercado de TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação) tem enfrentado dificuldades para suprir a crescente demanda por profissionais qualificados. A geração de empregos no setor pode ser impactada por fatores relacionados às políticas públicas e dinâmicas de mercado, tais como investimentos, aumento do trabalho informal, reforma tributária, qualificação da força de trabalho, a PEC 6×1 (que propõe alterações na jornada de trabalho) e projetos de lei em tramitação, como o PL 2338, que regulamenta o uso da Inteligência Artificial, entre outros. Mesmo com essa projeção positiva, o mercado de trabalho em TI tem dificuldades em contratação para suprir a demanda por profissionais qualificados.

Essa mesma constatação é apresentada por Hellen Geremia, Lilia Kanan e Silvana Marcon (2018), ao analisarem o mercado de trabalho em TI como um ambiente em constante transformação nos planos econômico e tecnológico, em que há muita oferta de emprego e poucos profissionais para atenderem à demanda. Por sua vez, de modo a responder às demandas da contemporaneidade, espera-se do profissional de TI algumas características como flexibilidade, comprometimento, atuação baseada em previsão e planejamento, consciência e responsabilidade, entre outras, nas suas atividades cotidianas. Estes profissionais estão em constante busca por melhores benefícios e cultura organizacional flexível.

O SEPROSP (Sindicato das Empresas de Processamento de Dados do Estado de São Paulo) realizou uma pesquisa de emprego em serviços em conjunto com a CNS (Confederação Nacional de Serviços) e FESESP (Federação dos Serviços do Estado de São Paulo) com base nos dados do sistema RAIS-CAGED do Ministério do Trabalho e Emprego e informações do INSS e incluiu todos os trabalhadores com carteira de trabalho que mantinham vínculo ativo com empresas de TI. A Figura 9 mostra a evolução do número de trabalhadores formais em Tecnologia da Informação no estado de São Paulo entre agosto de 2014 e agosto de 2024. Observa-se um crescimento ao longo do período, com destaque para a forte expansão entre 2020 e 2022, época da pandemia do Covid-2019, marcada pelo aumento de necessidade de

profissionais de TI para atender à demanda do mercado. Em agosto de 2024, o total de empregos formais na área chegou a 283.669, representando 39,6% dos postos de trabalho em TI do país. Desde dezembro de 2012, o crescimento médio anual do setor foi de 3,8%, indicando uma expansão da área no estado, o que reforça sua relevância econômica e seu papel na geração de empregos qualificados (SEPROSP, 2024).

Figura 9 - Trabalhadores em Tecnologia da Informação – Estado de SP



Fonte: SEPROSP (2024)

Além disso, é um mercado que paga boas remunerações, visto que a maioria dos indivíduos nessa área possuem ensino superior. Segundo a teoria econômica, o salário que prevalece em um mercado é fortemente influenciado pelas forças de demanda e da oferta, tendo ou não um sindicato ligado a esse tipo de trabalho. Quando os empregadores estão competindo pelos poucos trabalhadores no mercado, porque há escassez de mão de obra, o valor dos salários é aumentado (Ehrenberg; Smith, 2000).

A Tabela 1 mostra o salário médio em ocupações selecionadas no ano de 2022 para a cidade de Sorocaba, com dados extraídos da RAIS, por meio da

estatística descritiva realizada neste trabalho. Estes dados evidenciam uma hierarquia salarial dentro da área de Tecnologia da Informação, em que cargos de gestão apresentam remunerações superiores. Enquanto um Diretor de Serviços de Informática possui salário médio de R\$ 16.136,60, um Técnico em Informática recebe, em média, R\$ 3.755,06, uma diferença de mais de quatro vezes. Isso mostra que o nível de responsabilidade e a exigência de qualificação influenciam a remuneração.

Tabela 1 - Salário Médio por ocupação em Sorocaba em 2022

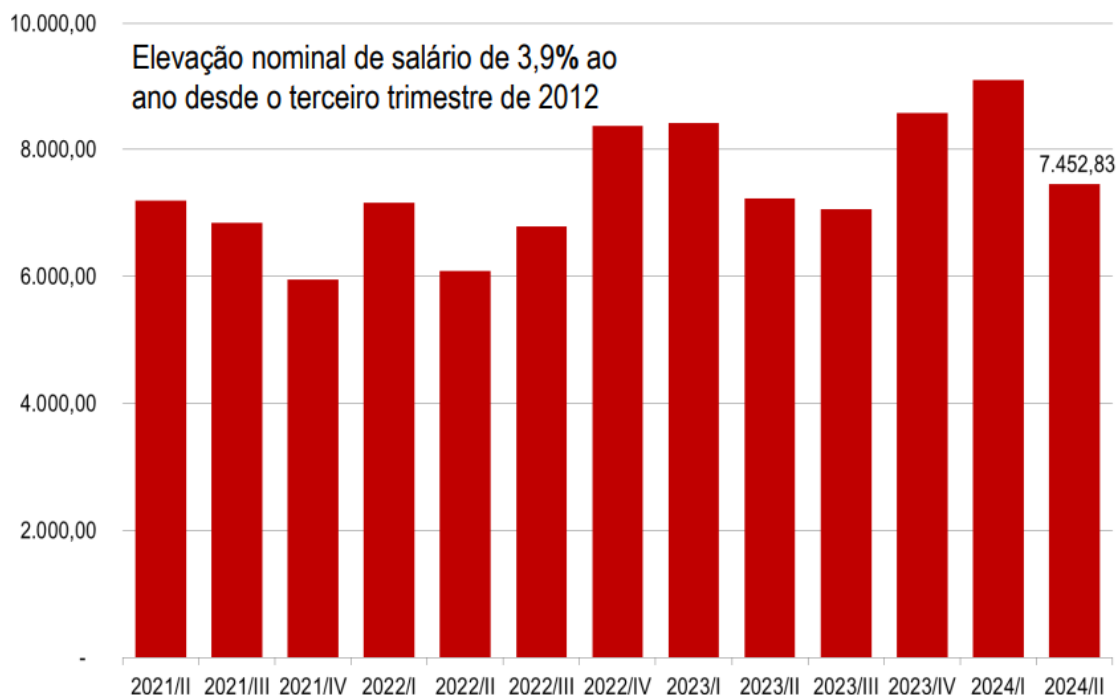
Família CBO	Ocupação	Salário Médio
1236	Diretor de Serviços de Informática	R\$ 16.136,60
1425	Gerente da área de TI	R\$ 15.214,97
2122	Engenheiro de TI (Software e Hardware)	R\$ 12.633,50
2123	Administrador (Rede, BD, SO, Sistemas)	R\$ 9.228,01
2124	Analista (sistema, suporte, infra)	R\$ 8.497,04
3171	Programador	R\$ 5.793,17
3172	Técnico em Informática	R\$ 3.755,06

Fonte: RAIS, elaborado pela autora

A Figura 10 apresenta a evolução da remuneração média no estado de São Paulo entre o segundo trimestre de 2021 e o segundo trimestre de 2024. O valor mais recente, referente ao segundo trimestre de 2024, registra um salário médio de R\$ 7.452,83. Apesar das variações, houve uma tendência geral de crescimento nos rendimentos formais no estado.

Ao comparar os salários médios da área de Tecnologia da Informação em Sorocaba com a média salarial geral do estado de São Paulo, observa-se que os profissionais de TI da região estão, em geral, acima da média estadual. Ocupações como Analista (R\$ 8.497,04), Administrador de sistemas (R\$ 9.228,01), Engenheiro de TI (R\$ 12.633,50), Gerente de TI (R\$ 15.214,97) e Diretor de Serviços de Informática (R\$ 16.136,60) apresentam salários maiores ao valor médio estadual.

Figura 10 - Evolução da remuneração média em tecnologia da informação
- Média do ano, R\$ por mês, São Paulo



Fonte: SEPROSP (2024)

Esses dados reforçam a ideia de que a área de TI, especialmente em funções mais qualificadas e estratégicas, oferece remunerações mais altas que a média geral do mercado formal no estado, ainda que haja desigualdade interna conforme o cargo, sexo, raça, dentre outros fatores. Além disso, o crescimento nominal médio de 3,9% ao ano desde 2012 no estado indica uma valorização do trabalho formal. Sendo assim, os salários da área de TI, composta em sua maioria por profissionais com ensino superior completo (ou mais), conforme Tabela 2, apresentam uma média semelhante ou maior à registrada para o Estado de São Paulo como um todo, portanto, as remunerações da área são compatíveis com o mercado de trabalho estadual.

Tabela 2 - Quantidade de profissionais da área de TI em Sorocaba por grau de instrução (2022)

Grau de Instrução	Qtde
Até Sup. Incompleto	3.237
Superior Completo ou mais	5.706

Fonte: RAIS, elaborado pela autora

2.2 Sorocaba, sua população e dinâmicas familiares

A análise das desigualdades no mercado de trabalho em Tecnologia da Informação requer a consideração das especificidades territoriais. Assim, torna-se fundamental para este trabalho contextualizar o município de Sorocaba, o desenvolvimento do polo tecnológico local, quem são as pessoas que habitam a cidade e sua estrutura familiar, pois são elementos que influenciam as oportunidades e as dinâmicas de inserção profissional na área.

O município de Sorocaba está localizado na Região Sudoeste do estado de São Paulo, distante cerca de 90 km da capital paulista. Segundo o Censo do IBGE (2022), Sorocaba possui cerca de 723.682 habitantes, com maioria feminina na população total (aproximadamente 52%), um dado importante para o estudo das disparidades de gênero no mercado de trabalho local. A faixa etária mais representativa é a de 35 a 39 anos, o que reflete um contingente expressivo de pessoas em idade economicamente ativa. Além disso, o município apresenta alto grau de urbanização (99%), o que indica que o ambiente de trabalho e de vida é essencialmente urbano e marcado por oportunidades no setor de serviços e tecnológico. Esses indicadores revelam um contexto socioeconômico em expansão, o que justifica a escolha de Sorocaba como objeto de estudo.

Ainda segundo o Censo Demográfico de 2022, o município de Sorocaba apresentava 481.744 pessoas que se declararam brancas, 189.652 pardas, 43.713 pretas, 7.887 amarelas e 635 indígenas. Assim, observa-se que a população branca corresponde a aproximadamente 66,6% do total, configurando-se como o grupo majoritário no município.

A taxa de escolarização da população de 6 a 14 anos em Sorocaba é de 98,66%, evidenciando ampla inserção escolar na educação básica. Esse indicador revela um contexto de elevada cobertura educacional, aspecto

importante para a formação futura da força de trabalho local. Em 2023, o salário médio mensal dos trabalhadores formais em Sorocaba foi de 3,1 salários mínimos. Considerando o valor do salário mínimo de R\$ 1.320,00 (mil trezentos e vinte reais) a partir de 1º de maio de 2023¹⁹, a média mensal do salário era de R\$ 4.092,00 (IBGE, 2022).

Além disso, Sorocaba é um importante polo industrial e tecnológico do interior paulista. O município conta com mais de 2 mil indústrias entre as 22 mil empresas ativas, gerando demanda para toda a Região Metropolitana. O principal equipamento de fomento à inovação é o Parque Tecnológico de Sorocaba, inaugurado em junho de 2012, que atua na articulação entre indústria, estado, academia e sociedade civil para a criação de novas tecnologias, produtos e processos, fomentando a geração de empregos qualificados e criando oportunidades para jovens talentos (Sorocaba, 2025). Esse ecossistema de inovação posiciona Sorocaba como um ambiente propício para o desenvolvimento do setor de TI. Considerando que os profissionais dessa área tendem a receber remunerações superiores à média dos trabalhadores formais do município, faz-se pertinente situá-los na estrutura de classes, o que requer uma breve discussão sobre os critérios de definição e classificação da classe média no Brasil.

Segundo Marcelo Neri (2008), existem pelo menos duas perspectivas para conceituar a classe média. A primeira baseia-se na análise das atitudes e expectativas dos indivíduos, estando relacionada ao desejo de ascensão social e às possibilidades concretas de mobilidade oferecidas pelo ambiente econômico e pelo mercado de trabalho. A segunda forma de definir as classes econômicas (E, D, C, B e A) é fundamentada no potencial de consumo. O chamado Critério Brasil²⁰ considera o acesso e a quantidade de bens duráveis, como televisão, rádio, máquina de lavar roupa, geladeira, freezer, além do número de banheiros no domicílio, da presença de empregada doméstica e do nível de instrução do chefe de família um indicativo para classificação.

¹⁹Art. 2º O valor do salário-mínimo será de R\$ 1.320,00 (mil trezentos e vinte reais) a partir de 1º de maio de 2023. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14663.htm#:~:text=dezembro%20de%201995.-,Art.,1º%20de%20maio%20de%202023. Acesso em 01 mar. 2026.

²⁰ Critério de classificação econômica que objetiva identificar grupos pela capacidade de consumo. <https://abep.org/criterio-brasil/>. Acesso em 01 mar. 2026.

De acordo com Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, de forma geral, a classe C é associada à classe média, formada por famílias que conseguem atender às necessidades básicas e têm algum poder de consumo, enquanto as classes B e A reúnem faixas de renda mais altas, com maior renda e estabilidade financeira (Brasil, 2026).

Sendo assim, considerando a média de rendimentos dos profissionais de TI analisados, é possível situá-los predominantemente no estrato da classe média brasileira contemporânea, conforme os critérios de renda e consumo apresentados.

Além da posição social da população, a estrutura familiar constitui igualmente um elemento central para compreender as condições de vida e as dinâmicas sociais no município. Nesse sentido, torna-se pertinente examinar a configuração das famílias na cidade de Sorocaba. Os dados do Censo Demográfico de 2022 revelaram transformações nos arranjos familiares, demonstrando a diversificação das configurações domiciliares e das formas de organização da vida familiar, aspecto importante para compreender as dinâmicas de classe, trabalho e gênero.

Segundo Mónica Galano (2006), apesar do que as pessoas consideram como família poder variar ao longo do tempo, de modo geral “família refere-se à estruturação do parentesco, com suas possibilidades e imposições”. É o primeiro contato do ser humano e onde é organizada sua vida desde a infância, onde se naturaliza o que é normal e o que não é.

A história da família no Brasil foi frequentemente apresentada como se girasse em torno de um único modelo dominante, a família patriarcal, vista como estável, hierárquica e centrada na autoridade masculina. Esse modelo estaria associado às grandes propriedades rurais (engenhos e fazendas) e se manteria por meio de extensos grupos de parentesco que garantiriam a continuidade do poder. Com a industrialização e o declínio das grandes propriedades rurais, esse modelo teria sido gradualmente substituído pela família conjugal moderna, típica do contexto urbano, reduzida ao casal e seus filhos. Nesse novo formato, o casamento deixa de ter como principal finalidade declarada a manutenção de patrimônio e poder político e passa a priorizar vínculos afetivos e sexuais (Mariza Corrêa, 1981). Assim, se consolidou o espaço privado e o individualismo em um novo formato familiar chamado também de família nuclear, em que os membros

obedeciam econômica e afetivamente ao pai, considerado o chefe da família (Galano, 2006).

No entanto, Corrêa (1981) questiona que tanto a noção de uma família patriarcal dominante quanto a ideia de que a família conjugal moderna seria sua sucessora direta devem ser problematizadas, pois este tipo de modelo de família não representava toda a sociedade colonial, pois generaliza a experiência das elites agrárias como se representasse toda a sociedade daquela época, desconsiderando a diversidade de arranjos familiares já existentes desde àquele período e pressupõe uma transição automática para a família conjugal moderna.

Do mesmo modo, na contemporaneidade, verifica-se a consolidação de diferentes formatos familiares, reforçando a ideia de que não há um modelo único de organização doméstica. Há famílias monoparentais, muito comum, sobretudo, nas grandes cidades do mundo e, normalmente, tendo como adulto as mulheres. Cresce também pessoas vivendo sozinhas, fenômeno que cresce à medida que aumenta expectativa de vida, mulheres que se divorciam ou se casam mais velhas, pois a mulher passou a ter sua independência financeira. Surgiu também a chamada família “canguru”, em que os filhos adultos retornam à casa dos pais ou nem saem dela, apesar da independência financeira. Outro fenômeno moderno são as famílias reconstituídas ou famílias com filhos de diferentes casamentos. Além disso, tem-se, em muitos países, a legitimação e legalização dos relacionamentos homossexuais, abrindo espaço para a homoparentalidade (Galano, 2006).

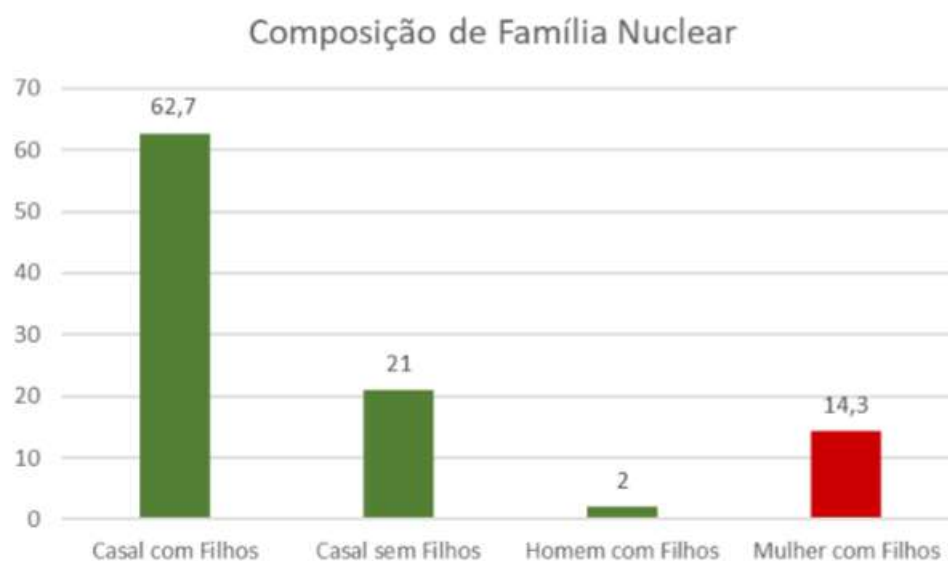
Mas apesar das mudanças da constituição da família, a ênfase atribuída ao modelo de família patriarcal contribuiu para a construção da imagem da mulher como submissa e do homem como figura dominante até os dias atuais. (Eni Samara, 1992).

Essas transformações nos arranjos familiares não são fenômenos distantes da realidade sorocabana. Os dados dos Censos Demográficos do IBGE (2010) e do IBGE (2022), permitem observar como essas mudanças se manifestam no município, revelando alterações na composição e na chefia dos domicílios.

Conforme os dados apresentados na tabela 3, observa-se na cidade de Sorocaba que, em 2010, a predominância do arranjo composto por casais com filhos, representando 62,7% da amostra. Este dado reafirma a permanência do

modelo tradicional de família como estrutura majoritária. Contudo, há 21% de casais sem filhos, o que sinaliza novas escolhas de planejamento familiar. Além disso, famílias chefiadas por homens sem cônjuge e com filhos representam apenas 2%, enquanto aquelas compostas por mulheres sem cônjuge e com filhos atingem 14,3%. Esta diferença de mais de sete vezes evidencia a feminização da responsabilidade parental solo, sugerindo uma sobrecarga nas mulheres.

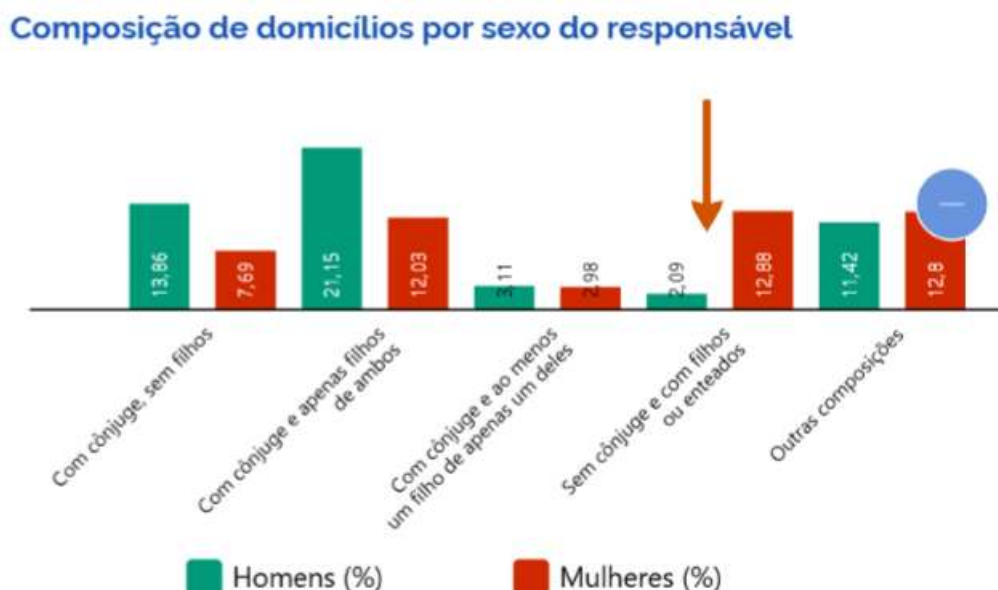
Tabela 3 – Composição da família nuclear em Sorocaba (2010)



Fonte: IBGE (2010).

A Tabela 4 evidencia mudanças na composição dos domicílios por sexo do responsável, quando há casais. Nos domicílios com filhos de ambos, 21,15% são chefiados por homens contra 12,03% por mulheres. Mas, no arranjo monoparental (sem cônjuge e com filhos), a responsabilidade feminina (12,88%) supera amplamente a masculina (2,09%).

Tabela 4 - Composição dos domicílios por tipo de responsabilidade e sexo do responsável em Sorocaba (2022)



Fonte: IBGE (2022).

Assim, os dados do Censo Demográfico de 2022 revelam transformações na composição das famílias em Sorocaba. A análise das Tabelas 3 e 4 permite identificar o avanço da chefia feminina nos domicílios e a crescente adoção do modelo de responsabilidade compartilhada entre os cônjuges. Esse movimento reflete transformações estruturais na organização familiar, associadas à maior inserção das mulheres no mercado de trabalho, ao aumento do nível de escolaridade feminina e à consolidação de arranjos monoparentais sob a responsabilidade das mulheres, tendência já apontada por Galano (2006) ao identificar a família monoparental como um dos formatos familiares em expansão nas grandes cidades. Esta recomposição dos papéis de gênero no interior das famílias sorocabanas, com maior reconhecimento da participação feminina na gestão do domicílio dialoga com a crítica de Corrêa (1981) ao modelo patriarcal como referência universal, evidenciando que as famílias contemporâneas se organizam de formas cada vez mais diversas. Porém, a disparidade observada no Gráfico 4, em que a chefia feminina sem cônjuge (12,88%) é mais de seis vezes superior à masculina (2,09%), reflete uma tendência histórica que não foi alterada na última década. Enquanto a mulher conquista espaço de liderança nos arranjos com parceiros, ela continua tendo responsabilidade parental nos casos de ausência do companheiro.

Nesse sentido, o perfil das mulheres entrevistadas nesta pesquisa reflete esse contexto, sendo profissionais inseridas em um ambiente socioeconômico que, apesar de ter acesso à educação e ao trabalho formal, mantém expectativas tradicionais de cuidado atribuídas às mulheres. Sendo de classe média, pressupõe-se estabilidade e consumo, mas também uma série de demandas domésticas associadas à manutenção desse padrão de vida, e os papéis de gênero historicamente naturalizados no interior da família criando meios para a reprodução das desigualdades. Mesmo quando inseridas em um setor dinâmico e bem remunerado como o de Tecnologia da Informação, essas mulheres carregam sobre si expectativas que não recaem com a mesma intensidade sobre seus pares masculinos, o que influencia diretamente suas condições de acesso, permanência e progressão no mercado de trabalho em TI.

2.3 Segregação no Mercado de trabalho de TI

A área de tecnologia da Informação foi se tornando mais segregada e estereotipada ao longo do tempo. Segregação se refere à concentração de determinado grupo em contextos específicos. Jerry Jacobs (1999), chamou de “segregação sexual” a distribuição diferenciada de homens e mulheres entre os cargos dentro da estrutura organizacional, o que reflete tanto preferências sociais quanto barreiras estruturais no mercado de trabalho. Portanto, a segregação na TI se articula à produção de estereótipos de gênero e à manutenção da sub-representação feminina na área.

2.3.1 Estereótipos de gênero: masculinidade técnica

Segundo o Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero (European Institute for Gender Equality), estereótipos de gênero são ideias preconcebidas que atribuem características e papéis específicos a homens e mulheres com base apenas no gênero. Eles limitam o desenvolvimento de talentos, escolhas educacionais, trajetórias profissionais e oportunidades de vida. Além disso, tanto resultam quanto reforçam atitudes, normas e preconceitos contra as mulheres, sendo utilizados para justificar e manter desigualdades históricas de poder e práticas sexistas que dificultam seu progresso social e profissional (EIGE, s.d.).

Esses estereótipos não se manifestam apenas em atitudes individuais, mas estão incorporados em práticas institucionais que reproduzem desigualdades de gênero. Um exemplo está nos próprios processos de contratação, que ainda hoje perpetuam um viés oculto associado ao perfil esperado de profissionais de TI. Segundo Caroline Perez (2022) uma certa plataforma de contratação permite que o empregador vasculhe “dados sociais” do candidato, ou seja, o rastro que ele deixa na Internet. Esses dados são usados para classificar os candidatos de acordo com seu “capital social” e identifica o quão necessário é um programador para a comunidade digital. O candidato vai aumentando sua nota pela identificação do tempo que ele passa desenvolvendo no GitHub²¹ ou Stack Overflow²² ou o quanto frequenta um determinado site de mangá²³. Mas, atribuir nota por causa disso, só faz comprovar que certos tipos de pessoas são mais prováveis a ocupar determinados cargos em tecnologia, independentemente de sua capacidade. As mulheres executam 75% do trabalho não remunerado, e não conseguem passar horas em sites de programação fora do horário de trabalho. Além disso, site de Mangás é dominado por homens.

Entretanto, essa predominância masculina em espaços digitais ligados à tecnologia não pode ser tomada como um retrato fiel do consumo de mangás como um todo. O estudo de Aline Mendes (2024) cujo objetivo foi explorar o universo das demografias²⁴ japonesas e compreender como a circulação cultural do *Shonen*²⁵ e do *Shoujo*²⁶ no Brasil produz novos significados evidencia o contrário. A pesquisa foi realizada por meio de observação participante em grupos digitais brasileiros e identificou que existe um público feminino ativo e organizado no consumo de mangás no Brasil. O grupo "Anime no Shoujo - Shojosei Posting", majoritariamente composto por mulheres, possui integrantes que atuam inclusive como tradutoras voluntárias de mangás da demografia

²¹ O GitHub é uma plataforma baseada em nuvem em que é possível armazenar, compartilhar e trabalhar com outras pessoas para escrever códigos. <https://docs.github.com/pt/get-started/start-your-journey/about-github-and-git>. Acesso em 12 out. 2025.

²² Stack Overflow é um site de perguntas e respostas para programadores profissionais e entusiastas. <https://pt.meta.stackoverflow.com/questions/7256/o-que-é-o-stack-overflow>. Acesso em 12 out. 2025.

²³ Mangá é o nome dado às histórias em quadrinhos de origem japonesa.

²⁴ A demografia nesse sentido é uma indicação do gênero e da faixa-etária do público-alvo de uma determinada produção.

²⁵ A demografia voltada ao público masculino jovem.

²⁶ A demografia voltada ao público feminino jovem

Shoujo, sanando a lacuna deixada pelo mercado editorial oficial brasileiro, que publica poucos títulos desse gênero. Desta forma, ainda que os espaços digitais dedicados a produções voltadas ao público masculino sejam de fato dominados por homens, essa predominância masculina não pode ser generalizada para o universo do consumo de mangás como um todo.

Retomando a discussão sobre o ambiente de TI, nas entrevistas realizadas neste trabalho, os relatos também indicam que a desigualdade no ambiente de TI é sustentada por estereótipos de gênero que associam competência técnica à masculinidade. A recorrência da palavra “técnica” foi identificada em muitos relatos dos entrevistados e revela mais do que uma divisão funcional do trabalho; ela aponta para uma hierarquização interna que associa autoridade e reconhecimento. Segundo Milton Santos (2006), as técnicas constituem um conjunto de meios instrumentais e sociais por meio dos quais o ser humano realiza sua vida, produz e, ao mesmo tempo, cria o espaço. Assim, a técnica não é uma simples ferramenta, mas uma mediadora entre sociedade e espaço, envolvendo não apenas objetos materiais, mas também normas, saberes, formas organizacionais e relações sociais.

O autor caracteriza o final do século XX e, podemos dizer, início do século XXI, como marcado pelo “meio técnico-científico-informacional”, definido como o meio geográfico próprio da contemporaneidade, caracterizado pela presença indissociável da ciência, da técnica e da informação. Desta forma, partindo da ideia do autor, a “área técnica” da TI não é apenas código e infraestrutura, mas também o conjunto de relações sociais que definem quem pode operar esses objetos e quem é reconhecido como competente.

A ideia de que homens seriam “bons por natureza”, enquanto mulheres precisam provar continuamente sua capacidade, revela a internalização de expectativas sociais que vinculam racionalidade, lógica e domínio tecnológico ao masculino. Além disso, segundo estudo citado por Perez (2022), enquanto as mulheres tendem a avaliar sua inteligência com maior precisão, homens de inteligência mediana frequentemente se percebem como mais capazes do que são. Assim, temos um conjunto de fatores estruturais e simbólicos que, somados, contribuem para que ambientes de TI majoritariamente masculinos tendam a subestimar as capacidades femininas e a naturalizar a ausência das mulheres.

“E você tem que provar que é boa o tempo inteiro. O tempo todo. O homem não, eles já são bons pela natureza. Não precisa, eles já são bons, eles já crescem profissionalmente, eles já são promovidos de natureza. As oportunidades estão maiores para eles”. Entrevistada 1.

A fala da Entrevistada 1 sobre o homem ser bom por natureza naturaliza a competência masculina, enquanto a feminina aparece como exceção a ser constantemente validada. Se a habilidade masculina é presumida e a feminina é questionada, o ponto de partida na avaliação profissional já é desigual.

“É uma luta, porque você tem que saber se impor. Eu sempre me vesti, sempre fechada, sempre com um blazer, tampando o bumbum. Por quê? Porque eu queria que chegasse a minha inteligência primeiro (...). E tem que ser dessa forma, porque qualquer decote que você utilize ou qualquer roupa que pareça um pouco sensual a pessoa nem olha para você quando você está falando [e ela] fica olhando para o seu corpo. Então, é bem difícil”. Entrevistada 1.

“É um ponto que me tornou uma pessoa mais séria, onde para me defender profissionalmente eu não poderia sorrir muito. Eu tinha que ser uma pessoa séria e ter uma postura extremamente rígida para que não interpretassem diferente a mensagem que eu queria passar”. Entrevistada 1.

A Entrevistada 1 também descreve as escolhas cotidianas que orientavam sua presença no ambiente corporativo, relativos à forma de vestir e se comportar, evidenciando um processo de regulação do corpo e aparência feminina. No ambiente em que trabalhava, inteligência e corpo feminino eram percebidos como elementos em competição, o que sugere que, em contextos marcados por forte associação entre técnica e masculinidade, a expressão de feminilidade pode ser interpretada como sinal de menor competência.

O estudo de Karen Lyness e Madeline Heilman (2006 **apud** Madalozzo, 2024) confirmou a hipótese de que avaliações de performance e promoções continham vieses de gênero. A primeira hipótese do estudo é que existe um perfil esperado para cada tipo de trabalho e que perfis femininos interferem na avaliação de performance. As posições de linha de frente seriam mais masculinas, pois precisariam mais de força, determinação e coragem. Assim, para uma promoção, uma mulher era mais mal avaliada que seu colega homem. A segunda hipótese aponta que as mulheres promovidas apresentavam qualificação superior à de seus pares masculinos, sugerindo a existência de um padrão duplo de avaliação, no qual determinados grupos precisam demonstrar excelência excepcional para alcançar o que outros obtêm com desempenho considerado adequado. A terceira hipótese é que um homem pode ser

promovido pelo seu potencial, apenas, mas a mulher leva mais tempo, pois precisa provar que consegue cumprir ainda mais que o necessário. Essa dinâmica foi sentida pela entrevistada 1 ao longo de sua trajetória, cujo relato sintetiza a experiência vivida por muitas profissionais: 'E você tem que provar que é boa o tempo inteiro'.

Essa mesma lógica de tempo prolongado como condição para reconhecimento aparece de forma crítica no relato de outra entrevistada, que resistiu à expectativa de esperar por uma promoção:

"Se você ficar esperando o mérito, você recebe daqui a uns 10 anos [...] E menina, eu não tinha esse tempo. Eu falei, gente, não vou esperar 10 anos." Entrevistada 9.

Nesse caso, a entrevistada rompe com a expectativa de "tempo de espera" imposta às mulheres, optando por buscar oportunidades fora da empresa em vez de aguardar um reconhecimento que, segundo a hipótese de Lyness e Heilman (2006 apud Madalozzo, 2024), tende a demorar mais para mulheres do que para homens.

Desse modo, os estereótipos de gênero atuam influenciando quem é presumido competente, quem precisa se provar e quais performances são consideradas legítimas no espaço da tecnologia. A desigualdade, portanto, não se sustenta apenas por critérios formais de avaliação, mas por expectativas simbólicas que definem quem "combina" com a área e quem precisa constantemente justificar sua presença.

Os estereótipos de gênero associados à ciência reforçam a ideia de que tecnologia é um espaço masculino, levando mulheres a internalizarem esses papéis e, muitas vezes, evitarem essas áreas. A escolha profissional, portanto, não é individual e isolada, mas influenciada por normas culturais e representações de gênero. (Lima, 2018).

Além disso, segundo as entrevistas de Michelle Lima (2013), em ambientes predominantemente masculinos, homens e mulheres tendem a se agrupar separadamente, reforçando estereótipos e códigos de interação de gênero; a presença feminina rompe a homogeneidade masculina, e a interação entre os grupos limita-se, em geral, a temas acadêmicos.

A fala da Entrevistada 3 ilustra esse processo ao evidenciar que as mulheres se sentem mais à vontade em espaços exclusivamente femininos, nos

quais há maior liberdade para participação e compartilhamento de questões pessoais, algo que não ocorreria no grupo misto da turma.

“Então, eu tive a ideia de criar o grupo. E eu vi que elas se soltavam mais, perguntavam mais. É um grupo só de mulheres. Então, minha relação na faculdade, eu notei que tinha poucas mulheres nas salas. E daí, assim, entre elas, elas se sentiam mais à vontade de perguntar, teve a menina até que estava durante a aula, ela falou assim no grupo lá: “Alguém tem absorvente. Alguém da manhã tem absorvente”. Mas ela não ia mandar isso no grupo da sala, né.”. Entrevistada 3.

Assim, em áreas científicas em que hoje existe uma predominância masculina, para permanecer nesse espaço, as mulheres recorrem a redes de apoio entre si e adotam estratégias de adaptação para minimizar resistências à sua presença. (Lima, 2013).

Os dados do trabalho sobre as discentes dos cursos de engenharia de uma universidade brasileira, realizado por Rayane Loch, Kelly Torres e Carolina Costa, indicam que, apesar do pouco incentivo e do estereótipo masculino que a área das ciências exatas carregam, as discentes possuem melhor desempenho durante a graduação, fato este que pode ser consequência de estratégias de compensação adotadas pelas próprias estudantes diante da percepção de desvantagens no mercado de trabalho e da necessidade de comprovação de competência:

Uma das hipóteses possíveis para esse fato pode ser atribuída a uma maior autocobrança, principalmente pela insegurança que há quanto ao mercado de trabalho, onde a mulher acredita que deva possuir um currículo mais completo, para que suas chances aumentem em relação aos homens, além de um maior comprometimento e responsabilidade. (Loch, Torres e Costa, 2021, p. 6).

Esse cenário de insegurança e autocobrança encontra expressão também na chamada síndrome da impostora, definida por Pauline Clance e Suzanne Imes (1978) como a experiência interna de sentir-se uma fraude intelectual, especialmente prevalente entre mulheres de alto desempenho, fenômeno descrito pela entrevistada 12 a partir de sua experiência como gestora de uma empresa de tecnologia:

“Então era muito comum deparar com mulheres no começo e elas falarem que queriam desistir porque elas achavam: Ah, não dou conta, eu não vou conseguir. Era o fenômeno da impostora acontecendo nitidamente” (Entrevistada 12).

Assim, com o tempo, estabeleceu-se “o estereótipo de quem teria sucesso na área de computação é um nerd, do sexo masculino, muito calado e

focado em uma grande ideia” (Madalozzo, 2024, p. 27). E as empresas passaram a procurar pessoas assim para a área técnica, especialmente de programação de computadores, e essas pessoas com esse perfil tornaram-se os melhores programadores de sua geração. (Perez, 2022).

Em países mais desenvolvidos, como em vários países da União Europeia, as desigualdades educacionais são menos visíveis devido ao amplo acesso à escolaridade obrigatória. Ainda assim, as escolhas profissionais de crianças e adolescentes permanecem fortemente influenciadas pela família. No campo das tecnologias, seria fundamental implementar, desde a educação básica, medidas que combatam estereótipos de gênero e reforcem a percepção de que meninas são igualmente capazes de atuar nessas áreas. (Alexandre Seabra; Isabel Pedrosa; Jorge Bernardino, 2022).

2.3.2 Sub-representação feminina

A área de TI nem sempre foi marcada pela presença masculina. A Segunda Guerra Mundial foi um fator de grande impulso para a carreira das mulheres. Nos Estados Unidos, antes da guerra, as mulheres eram incentivadas a procurar emprego de “mulher” como professora, mas com a saída dos homens para atuarem nos conflitos, houve uma necessidade de mão de obra em outras áreas, então passou-se a incentivar que elas buscassem formação em ciências ou engenharia. Ao longo desse período, um número expressivo de mulheres exerceu funções de programadoras de computador e criação de *softwares* enquanto os homens focavam no desenvolvimento de *hardware*. (Madalozzo, 2024).

O ENIAC foi o primeiro computador do mundo e foi programado por seis mulheres. Nas décadas de 1940 e 1950 as mulheres ainda dominavam a área (Perez, 2022). Na época, trabalhos voltados à programação (as chamadas “calculadoras humanas”), eram considerados menos importantes, portanto, executados por mulheres e com uma remuneração mais baixa. (Madalozzo, 2024). Mas os empregadores da época começaram a perceber que programar não era uma tarefa simples, pois exigia paciência e capacidade de lidar com detalhes, características que associavam às mulheres como um suposto “instinto natural”. As mulheres já programavam e tinham qualificação técnica avançada

para solução de problemas, mas isso foi sendo invisibilizado à medida que o setor cresceu e foi ganhando proeminência e os líderes do setor começaram a qualificar homens (Perez, 2022).

Deste modo, a partir da década de 1980, ocorreu uma redução do número de mulheres na área de TI, quando os computadores pessoais ficaram mais acessíveis e o incentivo era para que os meninos os utilizassem com foco em jogos. Assim, eles jogavam em seus computadores, entravam em contato com a nova tecnologia, aprendendo mais sobre o “novo brinquedo” e sua programação, enquanto as meninas não tinham muito acesso a essa nova tecnologia, já que os jogos eram mais voltados às guerras e lutas, o que, em geral, não “faz parte” de brinquedos de menina. Assim, aos poucos, elas foram diminuindo sua participação na área de TI, por aparentemente não serem tão espertas ou aptas para esse tipo de trabalho. Em 1974 o curso de Ciências da Computação da Universidade de São Paulo formou vinte pessoas, sendo catorze mulheres (70% do total), e em 2016 formou 41 pessoas, mas apenas seis eram mulheres (15%) (Madalozzo, 2024).

Corroborando esses dados, quando se trata de estímulo recebido dos familiares ou amigos para seguir o caminho em áreas de tecnologia, as narrativas do trabalho de Patrícia Ferreira e Janaína Bueno (2023) apontam para diferentes situações como incentivo a jogos e brincadeiras envolvendo raciocínio lógico, contato direto ou indireto com área de TI por meio das ocupações dos pais ou namorados ou ainda pela percepção de que se trata de um campo promissor em termos de empregabilidade e renda. Além disso, notou-se que quando há uma figura de incentivo às áreas de tecnologia, são sempre homens, não havendo mulheres mais próximas como fontes de inspiração.

Para Loch, Torres e Costa (2021), o afastamento das mulheres das áreas de exatas tem origem ainda na infância, quando meninas recebem brinquedos relacionados com tarefas domésticas e/ou cuidado, reforçando estereótipos de gênero que limitam o desenvolvimento de habilidades valorizadas nessas áreas, como raciocínio espacial e matemático. A falta de incentivo por parte da família, escola e sociedade contribui para a internalização da ideia de ausência de aptidão, ao mesmo tempo em que associa o sucesso nessas carreiras à masculinização.

Da mesma forma, as falas sobre ingresso na área de TI, obtidas por meio das entrevistas desta pesquisa, ilustram uma socialização tecnológica diferenciada por gêneros. Enquanto os homens entrevistados mencionam jogos, experimentação e gosto pessoal por computadores, a maioria das mulheres relatam trajetórias mediadas por influências externas, especialmente de figuras masculinas da família, como tios, irmãos e amigos.

Uma das entrevistadas relatou fatores como restrições financeiras e acesso limitado a outras formações a levou a escolher um curso superior público na área de TI:

“Então, eu não queria TI. Eu queria odontologia. E eu prestei dois anos, só que meus pais não tinham como pagar uma faculdade de odontologia. Pensei, tenho que fazer uma faculdade. O que eu vou fazer? Aqui em Sorocaba, ah, vou fazer FATEC, porque FATEC não é paga”. Entrevistada 5.

Da mesma forma, Loch, Torres e Costa (2021) discutem as desigualdades de gênero entre mulheres em cursos de engenharia, observando que há muita diferença entre a quantidade de mulheres em cursos voltados à química e bioprocessos (há em média 63% de mulheres nesses cursos) do que em cursos voltados mais à área de tecnologia como mecatrônica e telecomunicações (em média 18% de mulheres). Para as autoras, uma das possibilidades para essa grande variação da presença feminina entre essas áreas é menor contato das mulheres em fase escolar com matérias relacionadas à programação, à eletrônica e à computação, bem como falta de apoio e incentivo da família e escola, fatores estes que foram obtidos por meio de entrevistas com discentes do curso.

Ainda, as entrevistas realizadas por Loch, Torres e Costa (2021), relatam falas de docentes de ambos os sexos menosprezando o sexo feminino em relação ao masculino como: “esse exercício é tão fácil que até as meninas conseguirão fazer”, evidenciando que a cultura da desigualdade de gênero é enraizada, sendo que até mesmo as mulheres são capazes de reproduzir um discurso machista e que afeta as alunas durante o curso.

Em nossa pesquisa, a questão financeira também foi mencionada por outra entrevistada, uma vez que esta área é percebida como um setor com melhores salários, frequentemente tendo como referência trajetórias de homens da família. A entrevistada 11 relata que sua migração para a área de tecnologia

ocorreu sobretudo por motivação financeira, associada ao incentivo de um familiar do sexo masculino:

“Fui para a TI por questão financeira mesmo, eu era da área da comunicação. Trabalhava em uma web rádio, né? Migrei a incentivo do meu irmão que é engenheiro de software”. (Entrevistada 11).

De modo semelhante, a Entrevistada 9 destaca a influência de um ex-cunhado, engenheiro eletrônico, cujo sucesso profissional funcionou como referência para sua escolha e a entrevistada 3 foi motivada pelos amigos que viram seu interesse na área:

“Eu tive uma influência do meu ex-cunhado. Ele é engenheiro eletrônico e me deu meu primeiro computador, sabe aquela tela azul, tipo DOS eu não sabia o que era computador, não sabia o que era internet, não sabia nada, e aí, com a influência dele, eu via a pessoa, né, ele está bem, tem bom emprego, bom carro, eu falei, cara, eu quero isso para mim”. (Entrevistada 9).

“O incentivo não veio dos pais. O incentivo veio dos amigos que viram meu interesse porque eu questionava muito, eu perguntava muito para eles e daí eles perguntaram por que você não faz faculdade de análise e desenvolvimento de sistemas”. (Entrevistada 3).

Interessante destacar que as falas parecem transparecer que o encorajamento para a escolha da área de tecnologia veio por meio de homens que “chancelaram” a capacidade das mulheres e a incentivaram a seguir na área.

Além disso, muitos dos entrevistados, sobretudo os homens, relataram ter tido acesso a diferentes oportunidades de formação por meio de programas sociais e iniciativas comunitárias, como projetos de ONGs, cursos gratuitos oferecidos em espaços comunitários, incluindo unidades móveis, além de trajetórias de aprendizagem autodidata mediadas por plataformas digitais como YouTube.

“Entre na TI acho que foi porque eu sempre gostei de computador, tecnologia, essas coisas”. Entrevistado 6.

“Tive a chance de fazer alguns cursos oferecidos pelo próprio Projeto Pérola. Um deles foi de lógica de programação”. Entrevistado 8.

“Eu sempre gostei muito da área de tecnologia. Porque, agora, acompanhava bastante fórum, assim, tipo, sobre tecnologia. Era... Tudo mais lançado para jogo”. Entrevistado 10.

“No período de férias, estacionava lá aqueles busão que tinha curso... então era um busão cheio de PC e daí você entrava lá e se inscrevia gratuitamente e os caras te davam curso”. Entrevistado 13.

Madalozzo (2024) relata, ainda, outro problema que levou as mulheres a não procurarem a área de computação: a falta de “modelos” (*role models*), pois

com pouca representatividade, há pouca visibilização do trabalho das mulheres na área. Apenas recentemente o nome de algumas mulheres importantes para a área da computação começou a aparecer com destaque.

Importante ressaltar o nome de Ada Byron Lovelace que nasceu em Londres em 1815 e foi a primeira pessoa a desenvolver um algoritmo. Ada conseguiu entrar na Universidade de Londres, algo muito raro para a época. Hedy Lamarr que desenvolveu um sistema de comunicação sem fio, além de ser atriz e Grace Hopper criadora da linguagem que serviu de base para a programação em Cobol (Madalozzo, 2024).

No entanto, hoje, nos cursos vinculados à área de Tecnologia da Informação, observa-se uma baixa procura por parte das mulheres, o que indica que os processos de socialização de gênero ainda não incentivam meninas a se reconhecerem como pertencentes à área de tecnologia.

Outros estudos também mostram que as mulheres não procuram áreas ligadas à exatas. Com base em dados da UEMG (Universidade do Estado de Minas Gerais - Unidade Passos) uma pesquisa realizada com dados acadêmicos de 2017 a 2019, observou maior presença feminina entre ingressantes e concluintes, especialmente em licenciaturas e cursos da área de humanas, enquanto os homens se concentram majoritariamente nas áreas de ciências exatas e tecnológicas, como engenharias e sistemas de informação. (Danilo Nunes; Selma Pina; Juvêncio Silva, 2021).

Marcel Maia (2016) em sua pesquisa sobre a presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação, a partir de dados do Censo de Ensino Superior/MEC, entre 2000 e 2013, constatou que o número de concluintes homens cresceu 98%, enquanto o de mulheres decresceu 8%, constituindo um fenômeno raro no ensino superior brasileiro, mesmo quando comparado a campos masculinizados, como o da engenharia. O dado sugere que padrões de gênero já presentes na universidade contribuem para restringir a participação feminina no mercado de trabalho do setor.

Os dados do Censo da Educação Superior de 2024 confirmam que essa dinâmica estrutural permanece ativa: a área de Computação e Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) apresenta uma acentuada desigualdade de gênero. No que se refere aos ingressantes, as mulheres representaram apenas 24,2% do total, cerca de 104.176 matrículas, enquanto os homens

corresponderam a 75,8%, com 326.530 ingressantes. Entre os concluintes, a disparidade se mantém com as mulheres representando apenas 19,1% das formações (19.253), ao passo que os homens concentraram 80,9% (81.235) dos diplomas emitidos no mesmo período (Inep, 2024).

Os achados de Patrícia Ferreira e Janaína Bueno (2023) também mostraram que a predominância masculina no ambiente acadêmico, tanto entre estudantes quanto entre docentes, evidencia uma estrutura de exclusão que dificulta a inserção das mulheres. Esse cenário contribui para a produção de sentimentos de não pertencimento e constrangimento. O ambiente acadêmico parece ser pouco acolhedor com relatos sobre ser um espaço predominantemente masculino, tanto tratando-se de estudantes como de docentes.

Nas entrevistas realizadas neste trabalho há relatos que corroboram com os achados de Ferreira e Bueno (2023), e evidenciam que a discriminação no ambiente acadêmico pode se manifestar por marcadores de gênero e raça que podem operar conjuntamente na produção de tratamento diferenciado por meio de práticas cotidianas de silenciamento, exclusão e questionamento da competência técnica. As entrevistas revelam situações em que mulheres tiveram suas falas ignoradas em sala de aula, foram marginalizadas em trabalhos em grupo e precisaram disputar legitimidade em contextos nos quais sua capacidade era colocada sob suspeita. Além disso, um homem negro, o entrevistado 13, se percebeu “acuado” e submetido a maior pressão no ambiente acadêmico, também tendo que provar sua competência, assim como as mulheres, como no relato a seguir:

"De todo mundo que começou, eu acho que muito no começo eles olhavam pra mim e viam esse cara, que tipo assim pô, ele tá aqui, daqui a pouco ele já vai sair, vamos dar uma pressionadinha ali, então eu me senti acuado nesse momento, porque não era o mesmo tratamento, sabe". Entrevistado 13.

A fala da Entrevistada 9, a seguir, ilustra um processo de silenciamento simbólico, no qual o professor reforça hierarquias de gênero ao ignorar a fala de uma mulher e dar ouvidos ao seu colega de turma homem. A Entrevistada 11 relata que sendo a única mulher em um grupo majoritariamente masculino e já inserido no mercado de trabalho, teve muita dificuldade de acesso às tarefas de trabalho em grupo e a ausência de apoio, configurando uma experiência de assédio moral. A naturalização dessas práticas é reforçada quando, ao recorrer

ao professor, percebe que sua denúncia é interpretada como busca por privilégio, e não como reivindicação de equidade.

"Então, esse professor ele era xarope, meio machista. Eu falava as coisas, ele ignorava e só falava com o outro menino". Entrevistada 9.

"Eu não sei mesmo identificar se seria por ser mulher, ou se seria por ter menos conhecimento. Eu acho que foi um pouco dos dois. Um assédio moral que eu sofri dentro de um grupo da faculdade onde eu era a única mulher, todos já trabalhavam na área. Cada um tinha que ter um x número de requisitos ali para poder desenvolver. E eu tinha que praticamente implorar porque duas pessoas ali do grupo, meio que se colocaram como administradores do repositório, né? Foi uma situação bem chata. Eu tinha que correr atrás pedindo para fazer coisas e tal. E aí, me barravam de fazer. E quando eu tinha alguma dúvida, quando eu tinha alguma questão, eu não era respondida. E aí, quando tinha questão de outro integrante do grupo, eles prontamente, respondiam, ajudavam. Chegou numa situação que eu levei essa questão para o professor, e eu senti que da parte do professor parecia que para ele que eu estava querendo privilégio". Entrevistada 11.

Assim, as entrevistas sugerem que o espaço acadêmico, longe de ser neutro, constitui-se como um ambiente no qual desigualdades são reiteradas por meio de interações cotidianas, impactando trajetórias, autoestima e permanência nos cursos de TI. Partindo das perspectivas da teoria da reprodução de Pierre Bourdieu (2014) o processo escolar acaba, por fim, por reproduzir as desigualdades e cria os excluídos do interior.

O trabalho de Jussara Oliveira, Livia Mello e Camila Rigolin (2021) também mostrou que o ambiente acadêmico é marcado por estereótipos e segregação. As autoras mapearam a participação feminina na pesquisa sobre tecnologia da informação no Brasil, tanto em grupo de pesquisas como em produção científica de teses e dissertações coletadas na BDTD-IBICT. Segundo o estudo, a área de TI apresentou crescimento exponencial dos grupos de pesquisa após os anos 2000, acompanhado pela predominância de homens. Os homens passaram a predominar tanto entre participantes quanto entre líderes, sendo maioria em quase todas as categorias, com exceção de egressos e técnicos, onde as mulheres se destacam. Observou-se também uma discrepância na titulação dos técnicos, enquanto a maioria das mulheres nessa função possui pós-graduação *stricto sensu*, os homens, em geral, têm apenas ensino médio. O dado sugere que mulheres com qualificação compatível com a pesquisa são alocadas em funções técnicas e de apoio, padrão que não se repete entre os homens. Além disso, na produção de teses e dissertações, homens predominam tanto como autores quanto como orientadores. Embora se

observe crescimento da autoria feminina a partir de 2010, a orientação acadêmica permanece majoritariamente sob responsabilidade de homens, tanto para alunos quanto para alunas.

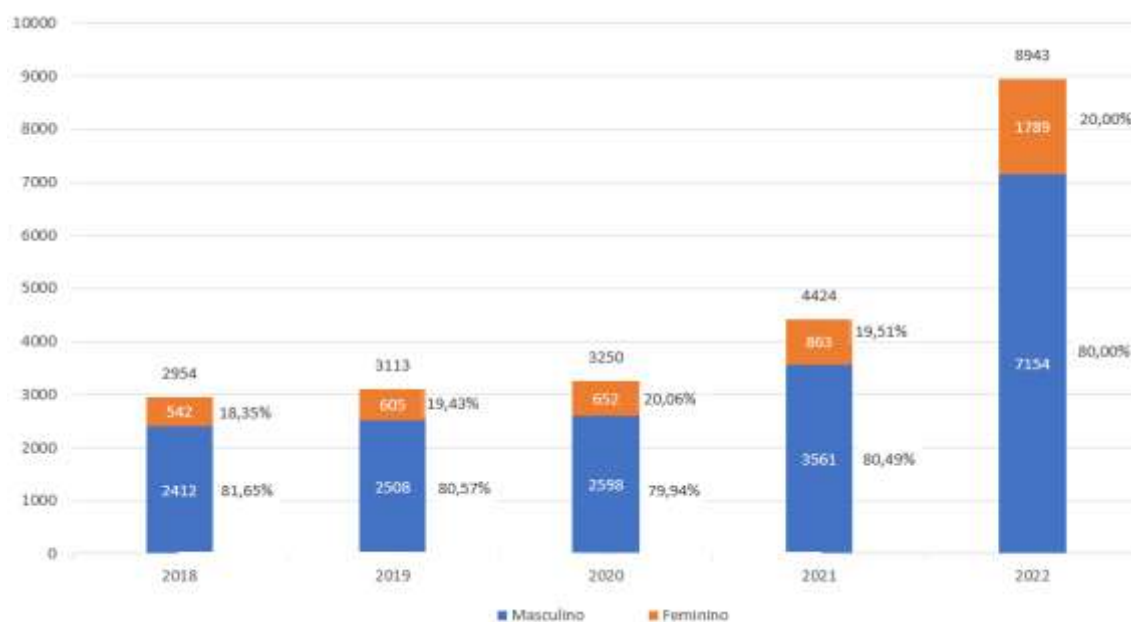
Da mesma forma, o mercado de trabalho em Tecnologia da Informação, caracterizado pela exigência de elevada qualificação técnica e pela predominância de profissionais com ensino superior incompleto ou completo (incluindo pós-graduação), tende a reproduzir a dinâmica observada no espaço acadêmico, marcada pela sub-representação feminina.

O trabalho de Elianara Santos (2025) evidência, por meio da análise da RAIS de 2022, a proporção de mulheres e homens no setor de tecnologia no país. Dentre as ocupações selecionadas, as três com maior representação de empregados é analista de desenvolvimento de sistema, analista de suporte computacional e programador de sistemas de informação. Esses dados indicam que as funções mais comuns e visíveis no campo da Ciência e Tecnologia estão diretamente relacionadas ao desenvolvimento e manutenção de sistemas e infraestrutura tecnológica, refletindo a predominância dessas atividades no mercado de trabalho atual. No entanto, as mulheres não são maioria nesses cargos, o que evidência, segundo a autora, uma desigualdade de gênero presente em áreas voltadas à tecnologia, na qual a participação feminina continua abaixo da masculina.

Da mesma forma, o presente trabalho analisou os dados da RAIS na cidade de Sorocaba de 2018 a 2022, para profissões da área de TI e o resultado corrobora com os achados de Santos (2025).

A Figura 11 mostra uma predominância masculina na área de TI em Sorocaba entre os anos de 2018 e 2022. Embora seja possível observar um aumento na quantidade tanto de homens como de mulheres ao longo dos cinco anos, a lacuna de gênero continuou a mesma.

Figura 11 - Quantidade de trabalhadores de TI em Sorocaba



Fonte: RAIS, elaborado pela autora

Em 2018, havia 2.412 homens para 542 mulheres (18,4% do total). Em 2022, esses números cresceram para 7.154 homens e 1.789 mulheres (20,0% do total). Isso demonstra que, apesar do aumento do número de pessoas (tanto homens quanto mulheres), mantém-se uma minoria de mulheres trabalhando na área de TI, mantendo a proporção de aproximadamente quatro homens para cada mulher ao longo de todo o período analisado.

Sendo assim, a análise descritiva dos dados ocupacionais, compilados entre 2018 e 2022 na cidade de Sorocaba, evidencia que a segregação de gênero no setor de Tecnologia da Informação praticamente se mantém. Essa disparidade pode ser observada tanto na dimensão vertical, que diz respeito à ascensão hierárquica, quanto na horizontal, referente à concentração de homens e mulheres em diferentes especialidades.

Na dimensão vertical, a sub-representação feminina é bastante grande. Como observado na Tabela 5, para a ocupação de Diretor de Serviços de Informática, em 2020, não havia uma mulher registrada para essa função. Em 2022, a proporção era de quase dez homens para uma mulher (29 homens para 3 mulheres), ao olharmos o período de 2018-2022 percebemos que em 2018 temos 11% de mulheres enquanto em 2022 10,34%, ou seja, não apenas não melhoramos a representação das mulheres como aponta-se uma pequena

queda. Esta informação mostra o quão dificultoso é para uma mulher na área de tecnologia da informação chegar ao nível de alto escalão nas empresas, o que sugere a presença de “teto de vidro”, uma barreira invisível que dificulta ou impede a ascensão das mulheres para cargos mais altos na hierarquia organizacional.

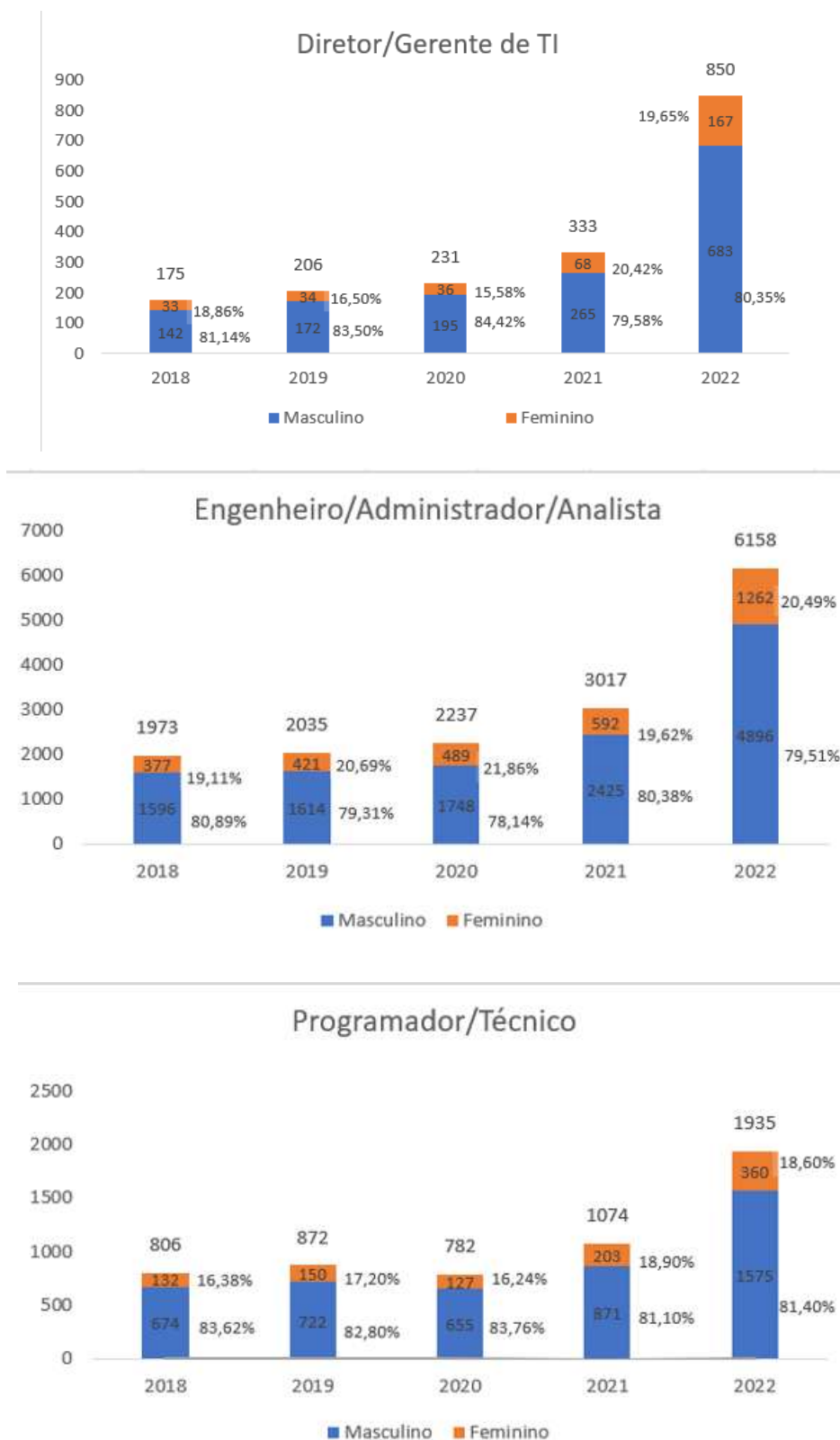
Tabela 5 - Proporção de Homens e Mulheres em cargos de Diretor de TI em Sorocaba (2018 a 2022)

	2018	2019	2020	2021	2022
Homens	9	14	14	16	29
Mulheres	1	1	0	1	3

Fonte: RAIS, elaborado pela autora

Quanto às demais ocupações não pertinentes à gerência, como administrador, engenheiro e analistas, as mulheres representaram cerca de 19% a 22% do total, e em Programador ou Técnico, a proporção feminina variou entre 16% e 19%, conforme Figura 12. Esse cenário demonstra uma persistente concentração de homens nesses setores, sugerindo a existência de barreiras significativas à plena inserção e ascensão de mulheres.

Figura 12 - Proporção de gênero nas ocupações de TI de 2018 a 2022 em Sorocaba



Fonte: RAIS, elaborado pela autora

Estes achados corroboram com Castro (2013) que observou que no setor de TI, as mulheres se concentram nas carreiras consideradas *softs*, associadas a atividades de análise, gestão de projetos e design, nas quais são valorizadas competências relacionais, trabalho em equipe e negociação. Já os homens se concentram, geralmente, em carreiras consideradas *hard*, vinculadas a atividades técnicas, como programação e desenvolvimento de sistemas, geralmente percebidas como mais individualizadas. Cabe destacar que a distinção entre áreas *soft* e *hard*, neste contexto, é socialmente construída e marcada por relações de gênero, uma vez que atribui maior prestígio às atividades associadas ao masculino, ao passo que desvaloriza aquelas vinculadas a competências historicamente feminilizadas.

No campo profissional da tecnologia da informação, o termo “área técnica” ou “*hard*” assume um sentido específico que se refere, em geral, às funções de desenvolvimento de software, engenharia de sistemas, arquitetura de soluções e infraestrutura de redes, ou seja, àquelas ocupações voltadas à criação, construção e manutenção dos sistemas em suas camadas mais profundas, distantes da interface com o usuário final. Apesar de toda área de TI ser técnica, pois suporte, qualidade, frontend²⁷ (desenvolvimento da interface dos sistemas) e gestão de projetos também exigem conhecimento técnico especializado, há uma hierarquia interna ao setor, pela qual determinadas funções são percebidas como mais “técnicas” do que outras, associando esse atributo à complexidade do código backend²⁸, à lógica de sistemas e à infraestrutura.

As entrevistas realizadas com profissionais homens e mulheres da área de Tecnologia da Informação em Sorocaba também revelaram a predominância masculina no setor, corroborando com a análise descritiva dos dados e evidenciando a persistência de desigualdades de gênero no ambiente profissional. Segundo os relatos, especialmente das entrevistadas, há cerca de 25 anos a presença de mulheres na área era significativamente maior,

²⁷ Frontend é a interface do software e inclui elementos visuais, como botões, caixas de seleção, gráficos e mensagens de texto. Ele permite que seus usuários interajam com algum programa. <https://aws.amazon.com/pt/compare/the-difference-between-frontend-and-backend/> Acesso em 18 fev. 2026.

²⁸ Backend consiste nos dados e na infraestrutura que fazem um programa funcionar. Ele armazena e processa dados do programa para seus usuários <https://aws.amazon.com/pt/compare/the-difference-between-frontend-and-backend/> Acesso em 18 fev. 2026.

aproximando-se de uma distribuição mais equilibrada entre os gêneros. Porém, o cenário atual é descrito como marcado por uma grande diminuição da participação feminina, corroborando com Madalozzo (2024).

Essa redução começa no ensino superior, em que todas as entrevistadas e entrevistados relataram a baixa participação de mulheres nos cursos de TI. As turmas, geralmente compostas por 25 a 60 estudantes, contariam, em média, com apenas 2 a 6 mulheres. Além disso, os relatos indicam evasão feminina ao longo da graduação, com situações em que apenas uma ou nenhuma mulher concluiu o curso. Uma das entrevistadas, por exemplo, destacou as dificuldades enfrentadas ainda na graduação:

“Foi extremamente difícil, porque começa desde a época da faculdade. Nós tínhamos ali uma minoria de mulheres, éramos assim, quatro mulheres em uma sala de 98 pessoas. Já era bem complicado, então quando se juntava para fazer um grupo, sempre se juntava as meninas”. (Entrevistada 1).

O estudo de Lima (2013), com base em entrevistas realizadas com docentes de cursos de Computação em universidades brasileiras, identificou a baixa presença feminina na área, marcada por turmas com apenas duas ou três mulheres e por elevada evasão ao longo do curso, evidenciando a atuação de fatores estruturais que dificultam a permanência das mulheres em carreiras de tecnologia.

Outra profissional assim se referiu à desproporção no mercado de trabalho:

“Mas temos dez mulheres para quarenta e cinco profissionais. É mais ou menos essa proporção” (Entrevistada 7).

Essa trajetória de exclusão ao longo da formação se projeta posteriormente no mercado de trabalho, conforme evidenciam os relatos sobre a composição das equipes nas empresas de tecnologia. Um dos entrevistados descreve que, desde 2010, a atuação feminina esteve restrita a poucas mulheres, concentradas inicialmente em áreas como suporte, e que apenas anos depois houve a contratação de uma desenvolvedora, ainda em número isolado:

“Então, hoje, na nossa equipe, posso falar desde 2010, a nossa equipe sempre foi de homens mesmo. Então, tivemos uma mulher que trabalhou, na época, na parte de suporte, acho que foi lá por volta de 2012, 2013 também. Ah, não, foram duas. Mas na área de suporte, não tanto na área de programação. E agora, em 2020, na pandemia, nós contratamos uma menina também, e ela ficou com a gente até o começo do ano passado” (Entrevistado 8).

Essa dinâmica em que as mulheres tendem a ocupar posições específicas, geralmente mais voltadas ao relacionamento com o cliente, (reforçando a lógica de que as mulheres estão mais aptas para as atividades do cuidado), ou suporte técnico e garantia de qualidade, enquanto as funções consideradas centrais no desenvolvimento de *software* permanecem predominantemente masculinas aparece de forma bastante clara na fala do Entrevistado 2:

*“Bastante mulheres indo pra TI, na empresa cresceu, só que veja que é um cargo geralmente voltado mais pro contato com o cliente”.
Entrevistado 2.*

O relato de uma entrevistada ilustra como essas associações operam no senso comum, sendo automaticamente atribuído ao biológico, e não como construções sociais produzidas desde a infância:

*“Eles não têm essa mudança brusca no humor, né? Então, a gente... tem isso. Então, existem... eu acho que cada um tem os seus desafios, mas para nós, mulheres têm essa questão também. Você tem essa questão de você, mesmo que ninguém te cobre, mas isso é próprio de... isso é... biológico e instinto dela querer cuidar do próximo, né?”
Entrevistada 11.*

A Entrevistada 3 relata que, ao tentar interagir com o time de desenvolvimento durante seu estágio como analista de SEO (Search Engine Optimization)²⁹, encontrou um grupo composto exclusivamente por homens que sequer reconhecia suas contribuições:

“às vezes, nesse primeiro estágio, eu ia sugerir alguma coisa com os devs [desenvolvedores], eles nem ligavam, era composto só de homens”. Entrevistada 3.

Esse relato ilustra como a segregação não opera apenas na distribuição formal dos cargos, mas também nas interações cotidianas e nas fronteiras simbólicas que delimitam quem pertence ao núcleo técnico da organização.

Desta forma, embora existam distinções biológicas entre homens e mulheres, tais diferenças não implicam, em si, maior ou menor valor no mercado de trabalho. No entanto, as sociedades historicamente atribuíram prestígio às atividades, valorizando aquilo que é identificado como “parte técnica”, associada ao masculino, e desvalorizando funções percebidas como “menos técnicas”,

²⁹ Analista de SEO é o profissional que trabalha para otimizar sites para melhorá-los no posicionamento dos buscadores na web.

frequentemente vinculadas às mulheres. A antiga discussão sobre natureza e cultura, público e privado.

Na área de Tecnologia da Informação, essa lógica se reproduz quando competências relacionais são atribuídas às mulheres como se fossem disposições naturais, enquanto o domínio técnico é construído como atributo predominantemente masculino.

Assim, a distribuição desigual entre homens e mulheres no mercado de trabalho em TI não se limita à simples diferença numérica, mas ela se manifesta também na forma como esses trabalhadores se distribuem internamente pelas diferentes funções e especialidades da área. Nesse contexto, a noção de técnica, conforme discutida por Santos (2006), ultrapassa a ideia de mera habilidade operacional, abrangendo dimensões sociais, organizacionais e simbólicas que estruturam o reconhecimento profissional. Esse fenômeno, conhecido na literatura como segregação ocupacional horizontal, descreve a tendência de homens e mulheres se concentrarem em ocupações distintas dentro de um mesmo setor, frequentemente com implicações para prestígio, autonomia e remuneração.

2.4 Discriminação no mercado de trabalho

Discriminação econômica no mercado de trabalho se dá quando pessoas com mesma qualificação e produtividade recebem salários ou tratamentos desiguais por motivos como raça, sexo, religião ou origem social, sem que tais fatores influenciem no seu desempenho profissional.

Assim, tendo como foco deste trabalho a disparidade salarial entre homens e mulheres na área de TI e a discriminação como peça-chave para esta diferença, este subcapítulo concentra-se na análise da discriminação como mecanismo estruturador da desigualdade de gênero.

2.4.1 Análise da Diferença Salarial entre Homens e Mulheres no setor de TI em Sorocaba

Como já mencionado, há uma quantidade significativamente menor de mulheres na área de TI, o que indica um mercado de trabalho segregado. Além disso, há várias barreiras que podem impedir a permanência da mulher no setor de TI. De acordo com Ferreira e Bueno (2023), uma das barreiras para mulheres na área de TI apontadas em seu estudo foi desigualdade salarial entre homens e mulheres.

Diferença salarial é o pagamento diferente para trabalhos distintos que exercem a mesma atividade, ou seja, uma gerente receber um salário menor que uma diretora não é uma discriminação. Mas, quando duas pessoas realizam o mesmo trabalho, na mesma empresa e em condições iguais, mas uma recebe um salário maior que outra, temos uma situação de discriminação. (Madalozzo, 2024).

Em tese os trabalhadores seriam remunerados por sua produtividade, algo muito abstrato de ser medir. Mesmo em trabalhos que teoricamente seria mais simples mensurar a produção, como por exemplo, produção de calça jeans, é difícil medir apenas por quantidade produzida, porque alguém poderia produzir muito, mas com uma qualidade inferior. Então, as empresas passaram a remunerar por cargos que as pessoas exercem, e os trabalhadores recebem seus salários por meio de responsabilidades e os salários são definidos por

faixas, visto que as faixas salariais permitem que as empresas tenham uma margem de manobra sobre os salários de um mesmo cargo, como por exemplo, entre alguém com mais experiência e que assumiu mais atribuições, do que outro que acabou de ocupar determinado cargo. O problema da discriminação acontece quando, mesmo que se cumpram as faixas salariais, um grupo recebe menos que o outro (Madalozzo, 2024).

Quando se observa uma diferença salarial não explicada por variáveis observáveis, como escolaridade, tamanho da empresa, idade, dentre inúmeras outras, há uma forte indicação de que a discriminação pode estar em outros fatores responsáveis pelos *gaps* salariais. Diversos modelos teóricos foram desenvolvidos por economistas para explicar a discriminação, dentre eles a discriminação por gosto e a discriminação estatística.

Uma das explicações clássicas para a discriminação no mercado de trabalho baseia-se na teoria de Becker (1957), que postula a existência de um "gosto pela discriminação". Segundo essa perspectiva, alguns agentes econômicos, sejam empregadores, colegas de trabalho ou clientes, possuem uma preferência ou aversão contra a contratação ou a convivência com membros de grupos desfavorecidos, como mulheres e minorias raciais. Essa preferência ou preconceito não é explicado, apenas assumido; tal preferência, análoga à escolha entre bens e serviços, gera implicações econômicas concretas, como a segregação ocupacional ou custos salariais diferenciados. Suponha-se, que alternativamente, haja a contratação dessas pessoas por salários inferiores, obtendo um lucro extra, uma vez que a produtividade do grupo discriminado é igual à dos outros trabalhadores, mas seu custo é menor. Dessa forma, a discriminação deixa de ser uma mera preferência abstrata e gera consequências econômicas tangíveis, como segregação ocupacional e distorções salariais.

Além da abordagem baseada em preferências individuais proposta por Becker (1957), há também explicações que consideram a atuação da discriminação sob condições de informação imperfeita. Edmund Phelps (1972) apresentou a teoria estatística da discriminação racial (e sexual) que parte da ideia de que o mercado de trabalho opera em condições de imperfeição informacional, em que empregadores não dispõem de informações completas sobre as características produtivas dos trabalhadores e recorrem a sinais observáveis, como o sexo ou a raça, baseando suas decisões em médias do

grupo ao qual o indivíduo pertence. Essa prática, conhecida como discriminação estatística, permite que, mesmo sem um "gosto" explícito por discriminar, desigualdades sejam reproduzidas no mercado de trabalho.

Para Phelps (1972) empregadores que buscam maximizar seus lucros podem optar por não contratar mulheres ou pessoas negras caso acreditem que, em média, esses grupos sejam menos qualificados, confiáveis ou estáveis do que homens brancos. Quando o custo para obter informações detalhadas sobre cada candidato é elevado, o sexo ou a cor da pele acabam sendo usados como substitutos para características não observadas. Essa prática pode se basear tanto na experiência anterior do empregador, em que membros de grupos desfavorecidos foram contratados em condições menos favoráveis e, por isso, tiveram desempenho inferior, quanto em crenças sociais amplamente difundidas.

Por exemplo: o empregador pode julgar que mulheres, na média, sejam menos comprometidas, dedicadas ou que possuam menos habilidades ou características desejadas por eles, além de ter maior probabilidade de abandonarem o emprego devido à maternidade, resultando em menor apego à força de trabalho. Sendo assim, os potenciais contratantes podem vir a oferecer um salário menor para esse grupo. Num período seguinte, assumindo-se que tais características desejáveis para um empregador dependam dos salários recebidos, segue-se que as mulheres, por receberem um salário inferior ao dos homens, acabem, de fato, investindo menos na obtenção de tais habilidades e, de fato, tenham menor apego à força de trabalho, confirmando a crença inicial baseada em informação imperfeita. Por conseguinte, enseja-se um ciclo de retroalimentação dos fenômenos acima descritos. (Gabriel Tenoury; Regina Madalozzo; Sérgio Martins, 2021, p. 37).

Para ilustrar essa desigualdade, a Tabela 6 apresenta a média de remuneração do ano de 2022 em Sorocaba na área de TI com a distribuição dos salários por sexo. Em todas as ocupações, embora os salários não sejam baixos, dado o contexto brasileiro, as mulheres recebem, em valores absolutos, menos que os homens.

Tabela 6 - Salário Médio de homens e mulheres por ocupação em Sorocaba

Família CBO	Ocupação	Salário Médio	
		Homens	Mulheres
1425	Gerente da área de TI	R\$ 16.891,33	R\$ 13.538,60
2122	Engenheiro de TI (Software e Hardware)	R\$ 15.868,90	R\$ 9.398,09
2123	Administrador (Rede, BD, SO, Sistemas)	R\$ 10.690,58	R\$ 7.765,43
2124	Analista (sistema, suporte, infra)	R\$ 9.148,85	R\$ 7.845,23
3171	Programador	R\$ 6.339,90	R\$ 5.246,43
3172	Técnico em Informática	R\$ 4.415,70	R\$ 3.094,41

Fonte: RAIS, elaborado pela autora

Ainda que a realidade seja a apresentada acima, decretos e leis estabelecem o contrário. Em 1999 a OIT (*International Labor Organization*) formalizou o conceito de Trabalho Decente:

como uma síntese de sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas (OIT, s.d.), p. 4).

No Brasil, foi promulgada a Lei Nº 14.611 em julho de 2023 que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função alterando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 2023). O princípio da igualdade salarial entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor equivalente é um dos fundamentos da União Europeia, conforme estabelecido no artigo 157 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) (European Commission, s.d.). Esse artigo determina que “cada Estado-Membro assegurará a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores do sexo masculino e feminino por trabalho igual ou de valor igual”.

No entanto, segundo a ONU Mulheres (2024), apesar do progresso na igualdade de gênero e do compromisso renovado por meio das ODS³⁰ (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável), especialmente a ODS 5, que trata da igualdade de gênero, as mulheres em todo o mundo ainda ganham, em

³⁰ Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade. <https://brasil.un.org/pt-br>. Acesso em 06 junho.2025.

média, 20% menos que os homens, sendo mais relevante para as mulheres que enfrentam discriminação por raça, deficientes e imigrantes.

Sendo assim, é no ambiente de trabalho que se encontram algumas das situações mais desafiadoras e as barreiras. Segundo o trabalho de Ferreira e Bueno (2023), a maioria das mulheres no setor de TI relataram já ter vivido alguma discriminação em ambiente organizacional como diferença salarial e diferença de carga horária de trabalho.

O trabalho de Natalia Krawczun, Magno Gomes e Solange Souza (2020) constatou que, em média, no ano de 2017, no Brasil, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua (PNADC) as mulheres brancas recebiam aproximadamente 85,4% dos salários dos homens brancos. Já na comparação entre homens brancos e mulheres negras, a média foi pouco mais de 52% dos salários dos homens, ou seja, o homem branco é remunerado duas vezes mais que a mulher negra, o que indica a dupla discriminação, de gênero e cor no mercado de trabalho, apesar dos achados nos dados, de que as mulheres apresentavam, em média, escolaridade superior à dos homens.

Para compreender a dinâmica da desigualdade salarial de gênero entre 2018 e 2022, foi calculada a média do salário-hora das variáveis utilizadas neste estudo, acompanhada do respectivo desvio padrão, os quais estão detalhados na tabela 7.

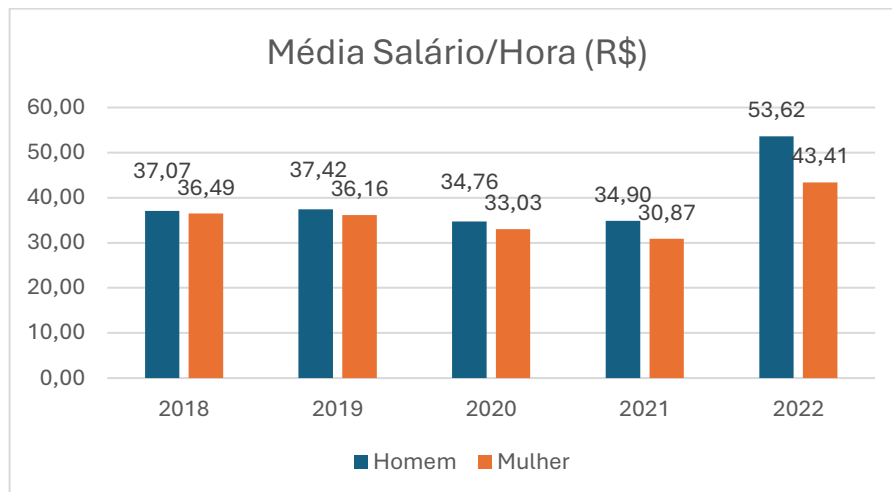
Observa-se na Figura 13 que os homens apresentam médias salariais mais elevadas que as mulheres em todos os anos. Em 2018, a média do salário/hora masculina foi de R\$ 37,07, enquanto a feminina foi de R\$ 36,49, uma diferença de apenas 1,6%. Em 2022, essa diferença se acentua: os homens receberam, em média, R\$ 53,62 por hora e as mulheres R\$ 43,41, representando uma diferença de 19,4% em desfavor das mulheres.

Tabela 7 - Média de Salário da Amostra por Gênero e Ano em Sorocaba (2018-2022)

Variável	2018			2019			2020			2021			2022		
	Homem	Desvio padrão	Mulher	Homem	Desvio padrão	Mulher	Homem	Desvio padrão	Mulher	Homem	Desvio padrão	Mulher	Homem	Desvio padrão	Mulher
Idade	33,03	8,41	32,92	32,92	8,92	32,80	33,10	8,63	32,97	32,47	8,46	32,36	33,77	8,85	32,73
Média Salário	6707,06	5441,74	6466,55	6742,42	5549,27	6327,52	6127,98	5696,36	5726,48	6162,47	4983,14	5451,87	9702,89	15135,27	7821,34
Média Salário/Hora	37,07	30,58	36,49	37,42	33,07	36,16	34,76	34,81	33,03	34,90	29,74	30,87	53,62	81,16	43,41
Média LOG Salário/Hora	3,35	0,71	3,27	3,36	0,80	3,73	3,26	0,79	3,15	3,27	0,76	3,13	3,57	0,86	3,38
ESCOLARIDADE															
Escolaridade até sup. Incompleto	2,9424	0,5576	2,7187	2,9419	0,5353	2,7534	2,8512	0,5306	2,5990	2,8347	0,5567	2,6264	3,0935	0,7779	2,8909
Escolaridade superior completo +	3,5234	0,7004	3,4584	3,5801	0,7902	3,4840	3,5124	0,7856	3,4433	3,5676	0,7748	3,4634	3,8363	0,7919	3,6399
OCUPAÇÃO															
Gerentes/Diretores	3,9448	0,7484	3,7471	3,9617	0,7821	3,6958	3,9576	0,8736	3,6805	3,8967	0,7625	3,8291	4,2257	0,7667	4,0616
Analistas/Engenheiros	3,4542	0,6828	3,4079	3,4480	0,7833	3,4226	3,3546	0,7517	3,2926	3,3872	0,7753	3,2307	3,6278	0,7217	3,4501
Técnicos/Programadores	2,9879	0,6047	2,7508	3,0005	0,5959	2,6931	2,7942	0,5780	2,4734	2,7587	0,5715	2,5845	3,0805	0,4752	2,8184
TAMANHO DA EMPRESA															
Empresa Pequena	3,0055	0,6212	2,7468	3,0213	0,5920	2,8045	2,9453	0,6449	2,7062	2,8895	0,6522	2,7639	3,1679	0,6776	2,9135
Empresa Média	3,4306	0,7285	3,2656	3,4380	0,7948	3,2114	3,2201	0,6212	3,0065	3,2087	0,7183	3,0102	3,4258	0,7691	3,1670
Empresa Grande	3,6868	0,6232	3,7503	3,6726	0,6587	3,7676	3,5494	0,6933	3,6117	3,5218	0,7335	3,3477	3,7731	0,7144	3,6101
TIPO DE INDÚSTRIA															
Indústria	3,6468	0,6817	3,6536	3,6778	0,7767	3,7511	3,5604	0,7931	3,5610	3,5757	0,8140	3,5113	3,7673	0,9314	3,8360
comércio/serviço	3,2592	0,6967	3,1940	3,2693	0,7850	3,1857	3,1844	0,7668	3,1051	3,2156	0,7448	3,0868	3,5326	0,7195	3,3419
RAÇA/COR															
Brancos	3,3462	0,6986	3,1733	3,3595	0,7533	3,1752	3,2590	0,7377	3,0942	3,2782	0,7581	3,1477	3,6093	0,7386	3,4381
Negros	3,2001	0,6155	2,9883	3,2739	0,6773	3,0757	3,1255	0,7290	2,9057	3,3251	0,6799	2,9975	3,5867	0,7198	3,3730
Outros	3,4482	0,7918	3,6226	3,3877	0,8640	3,6413	3,3684	0,8997	3,4705	3,2112	0,9435	3,1956	3,3662	0,8473	3,1376

Fonte: RAIS, elaborado pela autora

Figura 13 - Média do Salário-Hora de homens e mulheres com trabalho formal na TI entre 2018 e 2022 em Sorocaba



Fonte: elaborado pela autora

As Figuras 14 a 17 demonstram a média do valor-hora do salário pelas categorias definidas como variáveis explicativas neste trabalho e permitem traçar os perfis de homens e mulheres no mercado de trabalho e analisar de que forma suas características estão associadas à remuneração.

De acordo com a Figura 14, indivíduos com escolaridade superior completo + (superior completo a doutorado) possuem uma média de valor do salário/hora superior àqueles com Escolaridade até superior incompleto. Em 2018, a média do valor do salário/hora dos homens com ensino superior (R\$ 43,15) é maior que a dos homens com menor escolaridade (R\$ 22,47). O mesmo padrão se repete para as mulheres, mas a disparidade salarial de gênero persiste em ambos os níveis educacionais.

Figura 14 - Média do Salário-Hora de homens e mulheres com trabalho formal na TI entre 2018 e 2022 em Sorocaba por Categoria de Escolaridade



Fonte: elaborado pela autora

A ocupação revela uma hierarquia salarial, comum no mercado de trabalho, em que os cargos de Gerentes/Diretores apresentam uma média salarial maior, seguido de Analistas/Engenheiros e por fim, Técnicos/Programadores, de acordo com a Figura 15. Essa estrutura é válida tanto para homens quanto para mulheres. No entanto, em posições hierárquicas equivalentes, a média salarial masculina supera a feminina, com exceção da categoria de Analistas/Engenheiros que apresenta um cenário distinto em relação às demais nos anos de 2018, 2019 e 2020. Nestes anos observa-se que as mulheres receberam um salário/hora médio ligeiramente superior ao dos homens nesta função, indicando um período de maior equidade ou até mesmo uma vantagem salarial feminina nesta categoria específica. Apesar desse breve período de vantagem feminina, a tendência predominante é de homens recebendo salários/hora médios mais altos em TI, especialmente em cargos de liderança e técnicos/programadores, e de forma acentuada nos últimos anos.

Figura 15 - Média do Salário-Hora de homens e mulheres com trabalho formal na TI entre 2018 e 2022 em Sorocaba por Categoria de Ocupação



Fonte: elaborado pela autora

O porte da empresa é um fator relevante para a remuneração. De acordo com a Figura 16, empresas maiores tendem a pagar salários mais altos. Em empresas de grande porte, entre os anos de 2018 e 2020, as mulheres têm vantagens sobre o valor do salário/hora em relação aos homens, voltando em 2021 e 2022 a receber menos. A média salarial na Indústria é superior à do setor de Comércio/Serviço para os homens. Para as mulheres, essa diferença é menor, mas a vantagem masculina é persistente.

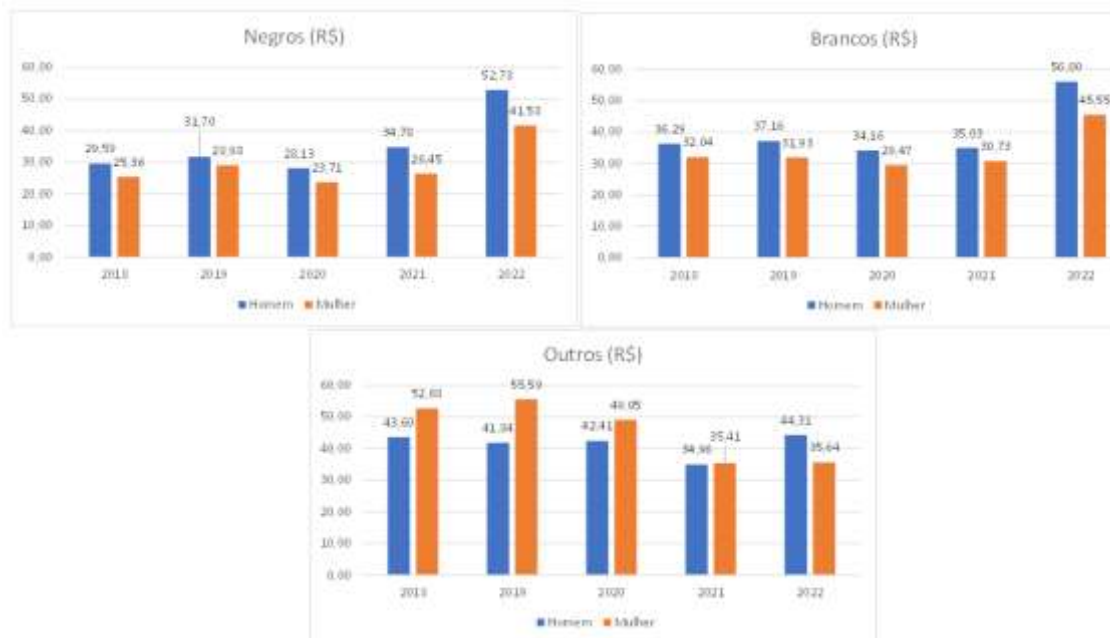
Figura 16 - Média do Salário-Hora de homens e mulheres com trabalho formal na TI entre 2018 e 2022 em Sorocaba por Tamanho da Empresa



Fonte: elaborado pela autora

A análise por Raça/Cor evidencia desigualdades adicionais, de acordo com a figura 17. Homens negros recebem, em média, salários menores que homens brancos e o mesmo padrão se repete entre as mulheres, com as brancas ganhando mais do que as negras. Isso mostra que as mulheres negras estão em maior desvantagem, mostrando que as diferenças vão além das diferenças de gênero. O gráfico também mostra que dependendo do ano, o salário das mulheres brancas é superior ao de homens negros, mas em outros, é menor, sendo esta diferença pouco expressiva.

Figura 17 - Média do Salário-Hora de homens e mulheres com trabalho formal na TI entre 2018 e 2022 em Sorocaba por Raça/Cor



Fonte: elaborado pela autora

Sendo assim, os resultados da análise das médias salariais apontam para a existência de uma diferença salarial de gênero na área de TI em Sorocaba. Mas qual é, afinal, a diferença média de remuneração entre homens e mulheres? Qual parcela dessa diferença pode ser explicada pelas variáveis listadas? Há uma parte da desigualdade que não conseguimos mensurar com essas variáveis? Essas questões foram respondidas por meio da aplicação do modelo Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973).

Primeiramente, para estimar a diferença salarial entre homens e mulheres na área de TI em Sorocaba, foi necessário calcular os coeficientes das regressões separadas para cada grupo, os quais indicam o impacto de cada variável sobre o salário-hora em cada ano. As Tabelas 8 e 9 apresentam os coeficientes estimados para homens e mulheres, respectivamente, para o período de 2018 a 2022.

Tabela 8 - Coeficientes da Regressão para Homens (2018-2022)

HOMENS										
Ano	2018		2019		2020		2021		2022	
Variáveis	Erro		Erro		Erro		Erro		Erro	
	Coeficiente	Padrão	Coeficiente	Padrão	Coeficiente	Padrão	Coeficiente	Padrão	Coeficiente	Erro Padrão
const	1,4662	0,142	1,9438	0,147	2,1295	0,17	1,9889	0,141	1,61	0,129
idade	0,0902	0,007	0,0667	0,007	0,0597	0,008	0,0634	0,007	0,0937	0,007
idade ao quadrado	-0,0008	0,000	-0,0005	0,00	-0,0005	0,00	-0,0005	0,00	-0,0009	0,0000924
superior+	0,2462	0,025	0,3077	0,024	0,2979	0,026	0,3545	0,022	0,3729	0,02
Analistas/Engenheiros	-0,3359	0,048	-0,3544	0,052	-0,4017	0,055	-0,37	0,038	-0,415	0,028
Programadores/Técnicos	-0,5235	0,052	-0,5621	0,056	0,752	0,059	-0,7118	0,043	-0,6947	0,034
Médio	0,1067	0,034	0,2202	0,032	0,0897	0,032	0,0693	0,031	0,1036	0,028
Grande	0,5075	0,022	0,4626	0,023	0,3898	0,026	0,4203	0,022	0,4035	0,023
Comércio/Serviço	-0,2708	0,024	-0,2516	0,025	-0,2648	0,029	-0,2619	0,026	-0,1698	0,025
Negro	-0,0696	0,033	-0,0442	0,035	-0,0534	0,034	0,056	0,026	0,0083	0,023
Outros	0,1215	0,028	0,0526	0,027	0,0485	0,033	0,0332	0,024	-0,0763	0,023
Nº de Observações:	2393		2448		2570		3534		6990	
R-squared:	0,552		0,526		0,473		0,481		0,376	
R2 Ajustado:	0,550		0,527		0,470		0,480		0,375	
F-Statistic:	3,524		305,7		251,6		356,4		477,7	

Fonte: RAIS, elaborado pela autora

Tabela 9 - Coeficientes da Regressão para Mulheres (2018-2022)

MULHERES										
Ano	2018		2019		2020		2021		2022	
Variáveis	Coeficiente	Erro Padrão	Coeficiente	Erro Padrão	Coeficiente	Erro Padrão	Coeficiente	Erro Padrão	Coeficiente	Erro Padrão
const	1,0925	0,328	2,0547	0,316	2,4235	0,318	2,756	0,243	2,4188	0,23
idade	0,0912	0,013	0,0407	0,016	0,0121	0,017	0,0064	0,013	0,0457	0,012
idade ao quadrado	-0,0007	0,000	-0,00006701	0,00	0,0003	0,00	0,0002	0,00	-0,0003	0,00
superior+	0,0857	0,059	0,1606	0,05	0,4097	0,049	0,5094	0,042	0,3915	0,038
Analistas/Engenheiros	-0,173	0,146	-0,1307	0,132	-0,2124	0,101	-0,3541	0,068	-0,377	0,048
Programadores/Técnicos	-0,3919	0,154	-0,4952	0,135	-0,6087	0,111	-0,7939	0,075	-0,735	0,059
Médio	0,268	0,066	0,2187	0,063	0,1533	0,064	0,0438	0,078	0,136	0,053
Grande	0,6436	0,049	0,602	0,048	0,5279	0,049	0,4417	0,041	0,478	0,046
Comércio/Serviço	-0,2591	0,07	-0,2831	0,053	-0,2408	0,057	-0,3143	0,059	-0,3364	0,056
Negro	-0,1904	0,076	-0,1847	0,067	-0,2582	0,065	0,0278	0,045	-0,046	0,042
Outros	0,1965	0,05	0,1722	0,051	0,1043	0,054	0,0945	0,049	-0,0884	0,041
Nº de Observações:	540		594		646		846		1470	
R-squared:	0,719		0,678		0,652		0,615		0,44	
R2 Ajustado:	0,713		0,672		0,646		0,610		0,436	
F-Statistic:	139,3		167,9		137,3		141,9		164,39	

Fonte: RAIS, elaborado pela autora

A análise das regressões revela que o retorno à educação superior e o emprego em grandes empresas são os principais impulsionadores salariais para ambos os sexos, com um prêmio percentual frequentemente mais expressivo para as mulheres do que para os homens ao longo do período. Os dados confirmam a teoria do capital humano, mostrando que a experiência (idade) eleva os rendimentos a taxas decrescentes, enquanto ocupações técnicas e de programação apresentam uma desvantagem relativa comparadas aos cargos de referência (diretores e gerentes). Embora a penalidade salarial associada à raça tenha mostrado sinais de oscilação ou redução nos anos mais recentes, a escolaridade consolidou-se como um diferencial crescente de renda.

A partir dos coeficientes estimados, aplicou-se o modelo de decomposição de Oaxaca-Blinder (Oaxaca,1973; Blinder, 1973), o qual, fundamentado na equação minceriana, permite estimar os salários de homens e mulheres, mensurar o diferencial salarial entre os grupos e distinguir a parcela explicada por características observáveis daquela que permanece não explicada, frequentemente associada à discriminação de gênero. Esses resultados estão apresentados na Tabela 10.

Tabela 10 - Decomposição do Salário Hora (em Reais) dos Trabalhadores e Trabalhadoras de TI em Sorocaba

DECOMPOSIÇÃO OAXACA-BLINDER					
	2018	2019	2020	2021	2022
	Estimativa	Estimativa	Estimativa	Estimativa	Estimativa
Média salário/hora Homens	R\$ 32,29	R\$ 32,77	R\$ 30,44	R\$ 30,89	R\$ 47,65
Média salário/hora mulher	R\$ 29,22	R\$ 29,19	R\$ 26,50	R\$ 25,99	R\$ 38,38
Diferença	R\$ 3,07 9,51%	R\$ 3,58 10,92%	R\$ 3,94 12,94%	R\$ 4,90 15,86%	R\$ 9,27 19,45%
	**	*	*	*	*
Parte explicada	R\$ -0,06 -1,9%	R\$ 0,46 12,8%	R\$ 0,25 6,3%	R\$ -0,35 -7,2%	R\$ 0,75 8,1%
Parte não explicada	R\$ 3,13 101,9%	R\$ 3,12 87,2%	R\$ 3,70 93,7%	R\$ 5,25 107,2%	R\$ 8,52 91,9%
Diferença Média	R\$ 3,07	R\$ 3,58	R\$ 3,95	R\$ 4,90	R\$ 9,27

*Nota: *estatisticamente significativo a 1%; ** estatisticamente significativo a 5%*

Fonte: elaborado pela autora

Os dados da tabela 10 apresentam a decomposição salarial realizada neste trabalho por meio do método de Oaxaca-Blinder (Oaxaca,1973; Blinder, 1973), aplicada nos anos de 2018 a 2022, com indivíduos que trabalham na cidade

de Sorocaba ou que foram contratados por empresas sediadas no município. O método permitiu calcular a média do logaritmo do salário/hora para cada sexo em cada ano e mensurar o *gap* salarial, ou seja, a diferença salarial entre homens e mulheres, considerando todas as variáveis produtivas que podem incidir sobre a remuneração dos indivíduos. A tabela com os valores em logaritmo encontra-se no apêndice C.

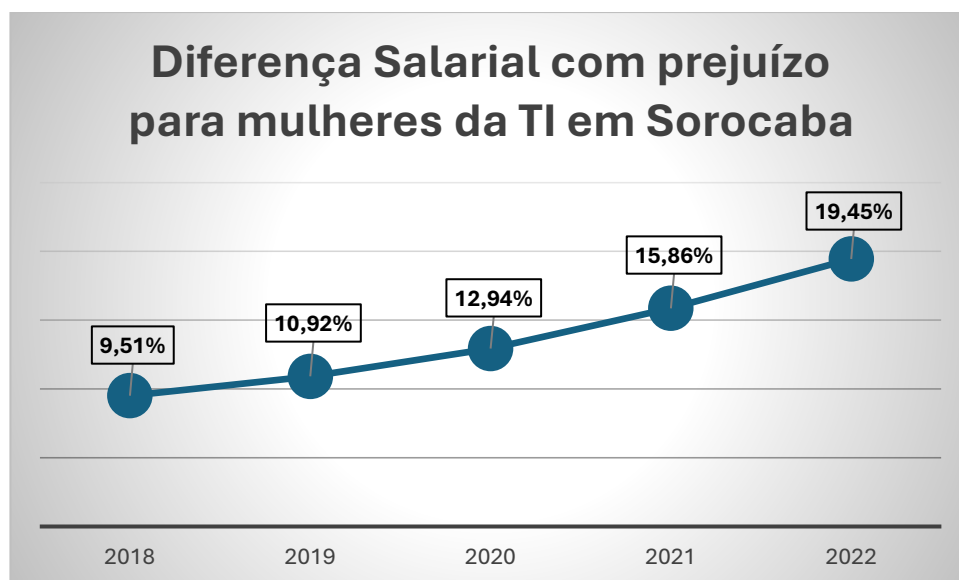
Para apresentar e interpretar os resultados em unidades monetárias (reais), é necessário reverter esses valores da escala logarítmica para a escala original. A simples exponenciação dos valores previstos ou das médias logarítmicas pode introduzir um viés de subestimação se os erros do modelo não forem normalmente distribuídos com variância constante. Para corrigir esse viés e obter estimativas não enviesadas na escala original, foi aplicado o método do Smearing Factor, proposto por Naihua Duan (1983). Este método estima um fator de correção utilizando a média dos exponenciais dos resíduos do modelo. Resíduo em um modelo de regressão é a diferença entre o valor observado e o valor previsto. Assim, a média logarítmica prevista do salário hora (para homens e mulheres) é primeiramente exponenciada para retornar à escala original, e então multiplicada pelo Smearing Factor correspondente para cada grupo. Essa multiplicação corrige o viés introduzido pela transformação não linear da média dos logaritmos, resultando em uma estimativa não enviesada da média do salário hora em reais.

Em todos os anos analisados, o p-valor (menor que 0,05) indica que a diferença salarial observada é estatisticamente significativa, ou seja, ela é evidenciada e não uma coincidência da amostra. Sendo assim, nós rejeitamos a hipótese nula (de que não haveria disparidade), o que significa que a diferença observada do salário hora entre mulheres e homens é estatisticamente significativa ao nível de 5%.

Assim, os resultados da decomposição exibidos na Tabela 10 mostram que a diferença salarial aumentou durante os 5 anos. Em 2018, a diferença era de 9,51%, e em 5 anos passou para 19,45%. Apesar dos salários terem aumentado durante os anos, ainda assim, o *gap* salarial aumentou, visto que as remunerações das mulheres também foram reajustadas. A cada ano, o *gap* salarial aumenta, conforme Figura 18. Em 2019 a diferença passou para 10,92%, 2020 foi de 12,94%, em 2021 chegou a 15,86% e finalmente em 2022 atingiu o

pico de 19,45%. Portanto, a diferença salarial de gênero não só existe, como aumentou entre 2018 e 2022.

Figura 18 - Diferença salarial com prejuízo para mulheres em Sorocaba

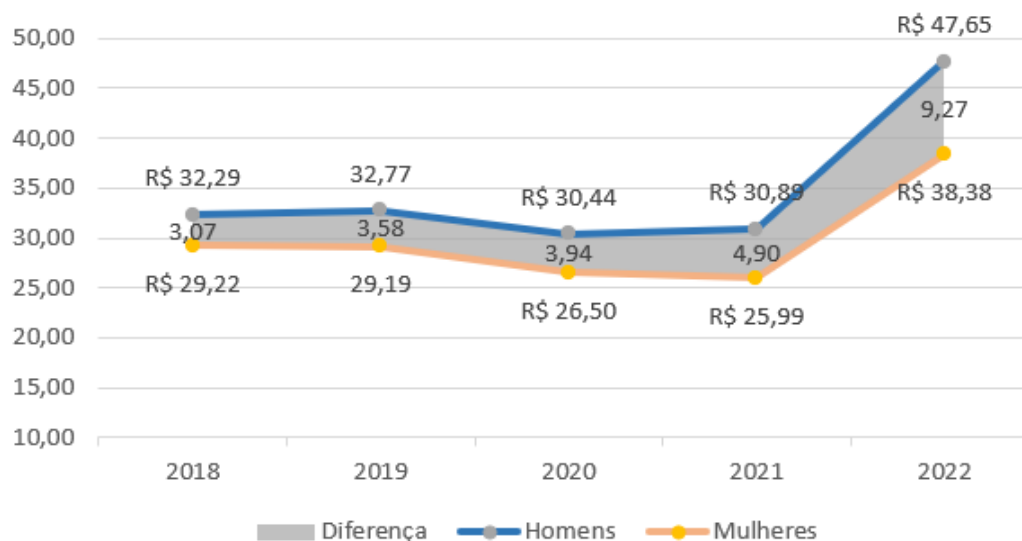


Fonte: elaborado pela autora

A Figura 18 mostra o aumento descrito na análise da Tabela 10. A linha do gráfico subindo indica que houve aumento significativo da diferença salarial. A Figura 19 mostra o aumento do valor/hora (em reais) do salário de homens e mulheres ao longo dos 5 anos. O fato de o *gap* ter aumentado mostra que os salários dos homens cresceram a uma taxa proporcionalmente maior que os salários das mulheres nesse período. Se a diferença tivesse se mantido estável, essa linha no gráfico seria praticamente plana, mesmo com os salários de ambos subindo. Nota-se que as linhas azuis e laranjas estão muito próximas em 2018 e se distanciam ao longo dos 5 anos, indicando graficamente aumento do *gap* salarial.

Assim, o método Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) permitiu calcular a média do salário-hora para cada sexo em cada ano e mensurar o *gap* salarial, ou seja, a diferença salarial entre homens e mulheres, considerando todas as variáveis produtivas selecionadas neste trabalho que podem incidir sobre a remuneração dos indivíduos.

Figura 19 - Evolução da Média do valor-hora estimado em reais de Homens e Mulheres na TI em Sorocaba



Fonte: RAIS, elaborado pela autora

Observa-se que, em todo o período analisado, os homens receberam valores superiores aos das mulheres. Em 2018, o rendimento médio masculino foi de R\$ 32,29 por hora, enquanto o feminino foi de R\$ 29,22, resultando em uma diferença de R\$ 3,07. Essa diferença aumentou levemente em 2019 (R\$ 3,58), reduziu-se em 2020 (R\$ 3,94) e voltou a crescer nos anos seguintes. Em 2022, a discrepância salarial atingiu seu ponto mais alto, com os homens recebendo, em média, R\$ 47,65 por hora e as mulheres R\$ 38,38, o que representa uma diferença de R\$ 9,27.

Parte dessa diferença salarial pode ser atribuída às características produtivas, ou seja, fatores mensuráveis, como escolaridade, que poderiam explicar o porquê determinado grupo recebe salários maiores. Essa é a parte explicada da diferença salarial, definida por Oaxaca (1973). As dotações ou variáveis explicativas usadas, conforme mencionado na metodologia, foram idade, Escolaridade, Ocupação, Tamanho da Empresa, Tipo da Empresa e Raça. Elas explicam o porquê um grupo pode possuir ganhos superiores a outro. Por exemplo: se os homens na amostra tivessem, em média, mais anos de estudo ou estivessem mais concentrados em setores que pagam melhor, essa porção "explicaria" parte da diferença salarial.

Conforme mostra a Tabela 10, em 2018, a média do salário/hora das mulheres foi R\$3,07 menor que a dos homens, o que representa uma diferença

de 9,51% em prejuízo para as mulheres. A parcela explicada foi negativa (-1,9%), indicando que, de acordo com as variáveis observáveis consideradas no modelo, as mulheres apresentavam, em média, níveis de qualificação superiores aos dos homens, o que tenderia a reduzir o diferencial salarial. No entanto, mesmo com esse perfil mais favorável, elas continuaram a receber salários menores. A parcela não explicada, por sua vez, atingiu 101,9%, reforçando a presença de discriminação.

Em 2019, a diferença salarial entre os sexos se manteve em desfavor das mulheres, com o valor do salário/hora sendo, em média, R\$3,58 menor, o que equivale a uma diferença de 10,92%. A parte explicada da decomposição, de 12,8%, mostra que as características observáveis contribuíram para ampliar o *gap*, indicando que os homens estavam melhor posicionados em termos de variáveis produtivas. Já a parcela não explicada, de 87,2%, aponta para diferenças nos retornos atribuídas à discriminação, reforçando o padrão observado no ano anterior.

Em 2020, a diferença no valor do salário/hora foi de R\$3,94 o que representa 12,94% de *gap* salarial. A parte explicada foi de 6,3%, sugerindo que as características produtivas dos homens contribuíram para essa diferença. A parte não explicada foi 93,7%, o que reforça o padrão observado nos anos anteriores, com um aumento no possível efeito da discriminação de gênero.

No ano de 2021, o cenário se agravou, com uma diferença de R\$ 4,90 no salário-hora, equivalente a 15,86%. A parcela explicada foi negativa (-7,2%), assim como em 2018, indicando que, de acordo com as variáveis observáveis consideradas, as mulheres apresentavam, em média, maior qualificação do que os homens, o que tenderia a reduzir o diferencial salarial ou mesmo revertê-lo. No entanto, o aumento da parcela explicada em 2021 indica que, apesar desse perfil mais favorável, as mulheres continuaram a receber salários inferiores, ao mesmo tempo em que a diferença salarial aumentou. A parcela não explicada, por sua vez, atingiu 107,2%, reforçando a presença de discriminação no setor de tecnologia da informação.

Em 2022, observa-se o maior diferencial do período: R\$9,27 salário/hora o que equivale a uma diferença de 19,45%. A parte explicada, de 8,1%, mostra que os homens ainda apresentavam, em média, características mais valorizadas

pelo mercado. Já a parte não explicada, que representa 91,9% da diferença, sugere a permanência de mecanismos discriminatórios.

Essa análise revela que, o aumento da diferença salarial não se deve ao fato de homens na TI terem melhores qualificações ou estarem em melhores posições que as mulheres. A parte explicada da diferença é mínima, sendo que em 2018 e 2021, é negativa, o que indica que as mulheres possuem, em média, características que deveriam favorecê-las no mercado de trabalho, e não puní-las com salários menores.

O valor negativo da diferença não explicada, nos anos de 2018 e 2021, corrobora com o trabalho de Tenoury, Madalozzo e Martins (2021) que mostra a relação entre a diferença de remuneração entre os sexos no mercado de trabalho brasileiro, utilizando dados das PNADCs de 2012.I a 2018.IV e apontou que as mulheres têm retornos superiores aos homens, em termos de características produtivas, como idade, educação e variáveis demográficas. Sendo assim, apesar de apresentarem, em média, características que justificariam salários mais altos, as mulheres continuam recebendo menos.

No trabalho de Lena Lavinas, Ana Carolina Cordilha e Gabriela Cruz (2016), que analisaram dados da RAIS entre 2001 e 2012, foram encontradas disparidades no setor formal entre homens e mulheres. Em 2001, as mulheres recebiam, em média, R\$ 1.465,00 mensais enquanto os homens recebiam R\$ 1.814,00. Em 2012, tais valores são, respectivamente, de R\$ 1.805,00 e R\$ 2.184,00, o que indica que em onze anos, as mulheres não alcançaram o rendimento médio masculino. Além disso, à medida que aumenta a escolaridade também piora as diferenças salariais, ou seja, investir em educação parece não oferecer o mesmo retorno para as mulheres.

Assim, em um intervalo de mais de duas décadas, mantém-se a disparidade salarial de gênero, uma vez que as mulheres continuam recebendo rendimentos inferiores aos dos homens, mesmo quando detêm maior qualificação.

A Figura 20 ilustra a situação das mulheres no mercado de trabalho por meio da metáfora de uma corrida. Embora homens e mulheres partam do mesmo ponto ou, em alguns casos, as mulheres até apresentem melhores condições iniciais, como demonstrado na decomposição para os anos de 2018 e 2021, em que possuíam características produtivas superiores às dos homens, elas enfrentam uma série de obstáculos ao longo do percurso. Essas barreiras fazem

com que, ao final, os homens terminem a “corrida” em vantagem, refletindo as desigualdades persistentes no mercado de trabalho.

Figura 20 - Obstáculos das mulheres no mercado de trabalho



Fonte: (Gemini, 2026)

Como já dito anteriormente, a parte não explicada é a pior parte da diferença salarial analisada. Isso indica que a diferença está na forma como o mercado de trabalho remunera homens e mulheres de maneira desigual mesmo quando possuem as mesmas qualificações. Este componente, frequentemente associado à discriminação, é o principal e crescente motor da desigualdade salarial de gênero na amostra dos dados analisados neste trabalho.

A Figura 21 também mostra as dificuldades das mulheres para atingir seus objetivos no mercado de trabalho. Criada por Kazunori (Diretor criativo de arte), usada no projeto ‘Avançar na Desigualdade’, ganhou grande repercussão e mostra que as mulheres não só são mal pagas em comparação aos homens, como também precisam se esforçar mais. A escada começa com a seguinte frase: “O caminho para o topo não é o mesmo para homens e mulheres”. O designer criou uma metáfora visualmente impactante sobre a desigualdade de gênero para demonstrar como ela pode se manifestar e com isso, tentar aumentar a conscientização e a empatia (Shiina, 2016).

Figura 21 - Avançar na Desigualdade



Fonte: Shiina (2016).

Sendo assim, a análise apresentada neste trabalho evidencia uma situação muito discutida mundialmente, mas que ainda possui muitas questões sociais e culturais enraizadas. De acordo com a ONU Mulheres (2024), a lacuna salarial de gênero reflete as barreiras estruturais que obstruem o progresso e contribuem para a desvalorização generalizada do trabalho das mulheres, perpetuando desigualdades por meio de normas sociais discriminatórias, segregação ocupacional e setorial, e acesso desigual a empregos decentes e cargos de liderança. Reduzir a lacuna salarial de gênero é uma questão de justiça e de direitos humanos, cujos efeitos positivos se estendem a toda a sociedade.

É preciso trazer evidências de que as diferenças salariais entre os sexos diminuem os incentivos ao trabalho, principalmente por parte das mulheres, e podem representar custos expressivos em termos de bem-estar para a sociedade. (Tenoury, Madalozzo e Martins, 2021, p.64).

A desigualdade salarial entre homens e mulheres no setor de TI é percebida, vivida e, em alguns casos, quantificada pelas profissionais do setor, sem necessidade de uma análise quantitativa. Os relatos indicam a percepção de desigualdades salariais entre homens e mulheres em funções equivalentes, especialmente a partir do ingresso em cargos de maior responsabilidade. As entrevistadas (mulheres) descrevem situações concretas em que, mesmo desempenhando as mesmas atividades e ocupando o mesmo nível hierárquico que colegas homens, recebiam remunerações significativamente inferiores.

A Entrevistada 1 afirma ter chegado a ganhar “até 50% a menos” que seus pares masculinos, enquanto a Entrevistada 7 relata a contratação de um homem, com menos experiência, para a mesma posição e com salário superior ao seu, em que a disparidade estava exposta com naturalidade.

“Chegando na parte de gestão, a gente começa a ter os pares que fazem as mesmas funções. A partir desse momento, eu descobri que a minha remuneração era 50% inferior em comparação aos pares masculinos”. Entrevistada 1.

“Como mulher, o meu salário estava muito abaixo. E aí se via, assim, pô, estou contratando alguém para a mesma posição que a minha, com menos experiência e ganhando o dobro do salário”. Entrevistada 7.

Essa comparação direta é o que a decomposição de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) busca mostrar em termos estatísticos: isolar a parcela da diferença salarial que não é explicada por características observáveis e que remete, portanto, a mecanismos de discriminação. As falas das entrevistadas mostram os processos cotidianos por meio dos quais a desigualdade é interpretada ou naturalizada no interior das organizações.

Uma fala nas entrevistas diz respeito ao momento da negociação salarial. A Entrevistada 12, que atuou em posição de gestão com acesso a processos seletivos, observa que candidatas mulheres frequentemente chegam às entrevistas já pedindo salários menores. O resultado é que muitas vezes, parte do diferencial salarial se constitui antes mesmo da contratação, no próprio ato da negociação.

“quando vinha um currículo, às vezes um currículo super top, nossa, foi um fenomenal, né, mulher tá desbancando em um monte de homem, enfim, ela pedia um salário menor”. Entrevistada 12.

A interseccionalidade é a perspectiva, a partir da qual, se entende que as desigualdades sociais não podem ser explicadas por um único eixo como classe gênero ou raça, mas necessita ser compreendida a partir de diferentes sistemas de poder que se cruzam e se produzem mutuamente, estruturando experiências sociais específicas.

Para Angela Davis (2016) as categorias de raça, classe e gênero mantêm relações “mútuas e cruzadas”, de modo que nenhuma pode ser analisada isoladamente. Partindo de uma perspectiva estrutural, crítica e de inspiração marxista, a autora enfatiza a indissociabilidade entre classe, gênero e raça como constitutiva das formas de opressão. Já Patricia Hill Collins e Sirma Bilge, (2021)

define a interseccionalidade como a articulação de “sistemas de poder mutuamente construídos”, organizados em uma matriz de dominação. Em ambas, a interseccionalidade implica compreender a inseparabilidade das opressões sociais e, em nossas entrevistas podemos perceber essas relações a partir dos relatos da Entrevistada 9 uma mulher negra.

Ela contrasta sua remuneração com a de uma colega branca contratada para a mesma função, o que evidencia que a hierarquia salarial não é determinada apenas pelo gênero, mas pela combinação de gênero e raça, o que posiciona sua experiência em um patamar diferente, mesmo em relação a outras mulheres:

"a minha amiga que me indicou... ela é loira, alta... a gente entrou na mesma função. Só que ela ganhava muito mais que eu". Entrevistada 9.

A Entrevistada 9 relata também que, em decorrência de medidas de equidade salarial associadas à Lei nº 14.611/2023, sua remuneração foi comparada à de um par homem branco na mesma função, resultando em um reajuste de mais de 9%. A reação da entrevistada, *"aí eu fiquei brava"*, mostra o que os dados quantitativos não conseguem capturar: a injustiça que havia sido normalizada e a indignação que acompanha sua revelação. O mesmo processo foi descrito em relação a uma colega em cargo de gerência, indicando que a desigualdade não se dissolve com a progressão hierárquica.

"eles pegaram um homem branco... na mesma função, fazendo as mesmas coisas... e compararam o meu salário, entendeu? Menina, eu tive um aumento de mais 9%". Entrevistada 9.

"Ela é gerente. E ela falou que estava abaixo (salário), que foi equiparado o salário dela também. E então, assim, ela é uma gerente mulher. Teve uma equiparação salarial em relação aos pares delas homens." Entrevistada 9.

Essa diferença foi encontrada na análise de dados, conforme Tabela 11, em que se observa, em todos os anos, que as mulheres que ocupam cargo de gerente ou diretoras de TI recebem salário/hora menor que dos seus pares homens, o que corrobora com a fala da entrevistada 9, que conta sua indignação em relação ao salário de sua gestora. O valor do salário hora aqui mencionado é o valor observado na amostra e não a média prevista pelo modelo de regressão.

Tabela 11 – Salário-Hora em reais de Homens e Mulheres gerentes e diretores de TI na cidade de Sorocaba

	2018		2019		2020		2021		2022	
Variável	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Gerentes/Diretores (R\$)	67,80	56,48	71,95	56,80	69,64	50,62	64,37	58,24	95,61	73,59

Fonte: RAIS, elaborado pela autora

Segundo Madalozzo (2024), conforme as responsabilidades no cargo e nível educacional aumentam, aumenta também a distância salarial entre homens e mulheres. Há uma série de fatores que se acumulam nas carreiras e acaba por resultar em diferença salarial que evolui para a discriminação.

Sem entendermos que os vieses, preconceitos e discriminação operam fortemente no mercado de trabalho e nos resultados práticos da vida, acabamos por ignorar a raiz das desigualdades em nossa sociedade e usamos argumentos incorretos para justificar o injustificável. (Madalozzo, 2024, p.75).

A Entrevistada 12 relata que, na área de TI, o reconhecimento e a remuneração masculinos tendem a ser concedidos de forma automática, sem necessidade de demonstração, enquanto as mulheres precisam constantemente provar sua competência para acessar o que deveria ser equivalente.

"os homens automaticamente ganham esse reconhecimento mais facilmente. E às vezes nem precisa pedir, entra ganhando já muito mais. Você tem que se provar o tempo todo, você tem que ser muito esperta e ainda romper muitas barreiras, né? E ganhar abaixo ainda". Entrevistada 12.

Os homens entrevistados pouco mencionaram diferenças salariais e quando o tema apareceu, esteve associado a relatos de mulheres com quem conversaram, sugerindo que a desigualdade não se apresentava a eles como experiência direta, mas como vivência alheia.

Em síntese, os relatos indicam que a desigualdade salarial percebida na área de TI se estrutura em múltiplas camadas: definição inicial de salários, processos de negociação, reconhecimento por desempenho e progressão na carreira. Essas dinâmicas indicam que a desigualdade de gênero (e raça) no mercado de trabalho é reproduzida nas interações cotidianas e nos critérios de valorização profissional, afetando diretamente as remunerações das trabalhadoras de TI.

Assim, os estudos feministas sobre emprego mostram que a ocupação dos postos de trabalho não se dá de forma neutra, como sugeria a sociologia do

trabalho em sua perspectiva universal, mas opera de forma seletiva limitando o acesso das mulheres a determinados espaços profissionais, reforçando a persistência das desigualdades salariais (Maia, 2016).

Para Madalozzo (2024), uma série de fatores se acumulam nas carreiras das mulheres e acaba resultando em diferença salarial que evolui para discriminação. É esse acúmulo de fatores que os capítulos seguintes buscam explorar, analisando como diferentes formas de discriminação se manifestam nas trajetórias das trabalhadoras de TI pesquisadas.

2.4.2 Vieses e exclusão: outras formas de discriminação em TI

Igualdade de gênero, segundo Madalozzo (2024), é um conceito abstrato e se refere a oportunidades iguais para homens e mulheres, ou seja, pessoas diferentes possam ter a perspectiva de assumir diferentes profissões e desenvolver seu potencial à parte de qualquer preconceito ou estereótipo. Comparativamente à presença de homens, há poucas mulheres atuando no alto escalão de empresas e governos, embora elas sejam a maioria ocupando os bancos universitários no Brasil.

A segregação ocupacional e a desigualdade salarial constituem os fatores mensuráveis da desigualdade de gênero. Mas há uma camada menos visível que opera no cotidiano das interações profissionais que é a desvalorização da competência feminina e o questionamento permanente do direito das mulheres de ocupar espaços técnicos.

Sendo assim, para além de diferenças salariais por questões de discriminação por apenas ser mulher, a presença feminina na área de Tecnologia da Informação é marcada por formas de exclusão mais sutis, ou em alguns casos, explícita, que aparecem nas relações com colegas e clientes e até mesmo na postura que muitas profissionais sentem que precisam adotar para serem levadas a sério, o que impacta a permanência e experiência das mulheres na área. As entrevistas mostram que para os homens, a competência tende a ser presumida; para as mulheres, precisa ser provada a cada novo contexto:

“Entrando no mercado de trabalho, veio outras dificuldades no aspecto de que você sempre tinha que demonstrar que você era muito boa, porque sempre existia dúvida de que se realmente você tinha capacidade de fazer alguma coisa”. Entrevistada 1.

“Eu tive uma pessoa, um par, que estava trabalhando comigo em consultoria. E eu chegava para ele e falava assim, Viu? Ele estava

coordenando os projetos. E eu falava, me passa trabalho. Porque eu estou ociosa. Ele não passava. Eu acredito que no pensamento dele era porque eu não tinha competência para isso. O que aconteceu? Quando chegou a gerente de projeto geral, foi conversar com ele. Ele falou que eu estava ociosa e não estava fazendo nada. Foi onde eu falei assim, não, vamos sentar. Porque eu estou aqui, me oferecendo, falando que eu estou com tempo ociosa e ele não me passa trabalho. Foi nesse momento que ele assumiu na frente dela que, realmente, ele não tinha passado trabalho. Porque ele acreditava que eu não iria conseguir fazer.” Entrevistada 1.

A fala da Entrevistada 1 explicita essa dinâmica ao afirmar que, ao ingressar no mercado de trabalho, precisava “*sempre demonstrar que era muito boa*”, pois sua capacidade era colocada sob dúvida. Em outro momento da entrevista, foi falado que, na dinâmica com seu superior, foi assumido que ela não sabia realizar o trabalho porque o gerente de projetos acreditava que ela não conseguiria realizá-lo, nem mesmo dando chance de a entrevistada mostrar sua competência. Além disso, a restrição de acesso a atividades compromete não apenas o desempenho imediato, mas também a acumulação de experiência e capital profissional, impactando progressões futuras.

“Um homem muito jovem, inexperiente, comentou: “Gente, o que você está fazendo aqui? Mulher em tecnologia”. Esse tipo de comentário, sabe? Que eu tive que provar muito o meu valor. É um ambiente que é difícil a gente falar assim, nossa, vou levar isso para o coração, isso é discriminação, ou isso, sei lá, foi um comentário sexista, machista, esse tipo de coisa. A gente meio que ignora, sabe?” Entrevistada 7.

A entrevistada 7 relata uma fala mais explícita sobre mulher em uma área técnica e evidencia a tendência de minimizar ou “ignorar” comentários sexistas, indicando um processo de naturalização dessas experiências. Essa adaptação pode ser interpretada como estratégia de sobrevivência em um ambiente percebido como hostil, mas também contribui para a reprodução das desigualdades, o que acaba perpetuando este tipo de comportamento.

“Mas os clientes sempre queriam falar com XXXX, né, que era o backend, entendeu? E eu comecei a perceber isso, porque isso vendia, né. Então conversar com ele, porque era backend, ou por que era homem? Olha, tem alguns que porque era homem, eu percebi isso, né”. Entrevistada 12.

“Ele pegava toda informação comigo. Me levava nas reuniões. E ele falava tudo que eu falava para ele e não me deixava falar. Na frente de todo mundo falava para eu ficar quieta. Na frente de todo mundo”. Entrevista 9.

Há relatos de desvalorização de ideias, como aconteceu com a entrevistada 12, que descreve situações em que suas propostas eram ignoradas até que um homem as reiterasse, momento em que passavam a ser reconhecidas.

Já a experiência da Entrevistada 9, impedida de falar em reuniões enquanto um colega reproduzia suas contribuições, mostra uma forma de silenciamento que reforça hierarquias de gênero ao mesmo tempo em que invisibiliza a autoria feminina.

Esses episódios não são descritos como eventos isolados, mas como práticas recorrentes. É um padrão que a análise qualitativa permite identificar e que os dados da RAIS e a decomposição salarial, sozinhos, não conseguem revelar.

O trabalho de Ferreira e Bueno (2023) aponta situações de assédio, diferença salarial, favorecimento de colegas homens por clientes e chefias, desrespeito, dentre outros elementos. Destaca-se a questão de enfrentarem situações de desrespeito e preconceito por parte de clientes das empresas onde trabalham ou trabalharam, confirmando que a questão é estrutural e não está restrita ao ambiente interno de trabalho.

Isso pode ser observado por uma entrevistada:

“Mas já aconteceu situação onde eu não pude pegar o projeto. Parece que era uma questão, vou colocar aqui religiosa. Era um cliente que tínhamos e ele não tinha nenhum contato com mulher. Então, era a própria origem dele, descendência dele, religião. E ele falou, não quero essa menina no meu projeto porque eu não trabalho com mulheres, não fazem nada direito. Então, não quero que elas sejam responsáveis por ele. Foi basicamente isso”. Entrevistada 7.

Segundo Castro (2013), o medo da discriminação foi um dos fatores mais citados pelas mulheres entrevistadas em sua pesquisa, ligado à associação socialmente construída entre masculinidade e tecnologia. Isto, de alguma forma, levou muitas mulheres a duvidar sobre sua capacidade técnica. Muitas constroem estratégias para justificar seu interesse e presença no setor de TI: desde o apagamento do gênero, para se sentir mais integrada aos “caras”, ou valorizar atributos associados ao feminino, como trabalhar em tarefas mais *soft skills*, que requerem competências socioemocionais e comportamentais, como trabalho em equipe ou design, por exemplo.

Da mesma forma, em um estudo qualitativo com 15 mulheres em carreiras predominantemente masculinas, Ligia Oliveira-Silva e Vanessa Parreira (2022) identificaram múltiplas barreiras, como assédio, discriminação de gênero,

estereótipos, escassez de mulheres em STEM³¹, teto de vidro³² e conflitos entre trabalho e família, além da pressão para se adequar a culturas organizacionais marcadas por valores masculinos. As autoras também destacam estratégias de enfrentamento internas, como autoaceitação, terapia, persistência e consciência política, e externas, incluindo busca por orientação legal, planejamento de carreira, apoio de outras mulheres, aliados homens e suporte familiar.

Parte do efeito negativo para a promoção de mulheres, seja na carreira acadêmica ou mercado de trabalho é consequência da subjetividade inerente às avaliações de performance e contratações, pois são sujeitas a vieses por parte dos avaliadores. (Madalozzo, 2024). Esses vieses operam de forma silenciosa nas decisões cotidianas das organizações. Segundo o guia Vieses Inconscientes, do qual participou Madalozzo (2024), existem alguns tipos que têm poder para influenciar negativamente as escolhas, tanto no ambiente corporativo quanto na vida pessoal. Neste guia, foram destacados 5 tipos de vieses:

Viés de afinidade: tendência de avaliar melhor aqueles que se parecem conosco. Sendo assim, em uma área em que há predominância de homens brancos, mesmo que não tenham consciência, esse viés pode interferir.

Viés de percepção: ocorre quando as pessoas acreditam em estereótipos sem base concreta em fatos. Inconscientemente temos preconceitos a respeito das pessoas. Por exemplo, mesmo que um homem e uma mulher apresentem a mesma competência em um currículo, por exemplo, o homem será mais bem avaliado. E é por isso que programas de diversidade em empresas e escolas são tão bem-vindos.

Viés confirmatório: caracterizado em procurar informações que confirmem hipóteses iniciais e ignorar informações que coloquem em xeque essas crenças.

Efeito de halo: É a propensão, a partir de uma única informação positiva, generalizar esse resultado otimista para as demais situações. Um exemplo seria pessoas estrangeiras se compadecerem mais facilmente de outras pessoas de sua origem, sem analisar o contexto como um todo em determinadas situações.

³¹ É um acrônimo em inglês para Science, Technology, Engineering, and Mathematics (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática).

³² “Barreiras artificiais” que impedem mulheres qualificadas e minorias de ascender a posições mais altas. <https://www.doi.gov/node/22315>. Acesso em 21 fev. 2026.

Efeito de grupo: É tendência de seguir o comportamento do grupo para não se desviar do padrão, e neste contexto a representatividade ajudaria a diminuir esse efeito.

O guia Vieses Inconscientes indica que treinamentos e ações de conscientização sobre os vieses e suas consequências são um caminho para melhorar o ambiente e criar situações menos preconceituosas, apesar de ser um longo caminho. Esta conscientização apareceu na fala de uma entrevistada, apontado um caminho para que as pessoas enxerguem os vieses que ficam despercebidos:

“Eu acredito muito que é importante que as lideranças, elas tenham essa consciência, elas sejam letradas, sabe, para que possam entender do que é cultural, sabe, do que é essa discrepância mesmo de gênero e procurar abrir os olhos, realmente, mas precisa partir muito das lideranças, que é como eu falei, às vezes a gente criar essa consciência”. Entrevistada 13.

Essa necessidade de conscientização das lideranças torna-se ainda mais urgente quando se considera que os vieses no ambiente de TI não se restringem ao gênero, pois, além de segregação e discriminação, apresenta baixa representatividade racial e é acompanhada por práticas cotidianas de racismo que operam nas interações interpessoais e nas decisões institucionais sobre carreira e acesso a oportunidades. As falas de um homem e uma mulher negra entrevistados revelam práticas de racismo cotidiano:

“Eu comecei a sofrer o racismo lá, tinha uns meninos lá, que eles faziam muito bullying, comigo, sabe? E teve uma vez que eles pegaram e cortaram o meu cabelo. Quando eles fizeram isso, nossa, dei um surto lá. E aí, depois dessa situação, eu fui mandada embora do estágio”. Entrevistada 9.

“Falas do tipo assim, ah, depois você vê lá com o seu desenvolvedor, viu, você pega com o pessoal da área técnica... Não, cara, está aqui, ó, eu sei. Essa daqui é nossa biblioteca dentro Github. Então, às vezes eu tenho que mostrar para o cara, pode perguntar que eu sei”. Entrevistado 13.

“Comentários sobre o cabelo: Às vezes, parece que quando você está com o cabelão, você fica mais alegre do que quando você está com a trança. Então, tipo assim, é uma porradinha que a pessoa nem sabe. Saber se é ou não o momento de falar isso para aquela pessoa, porque falam: Você está falando que eu estou sendo racista. Hoje é tudo assim mesmo, não pode falar mais. Tem gente que fala isso”. Entrevistado 13.

“Teve um caso em específico de uma moça que eu atendi, ela estava com um receio, parecia que ela estava com um pouco de nojo na consultoria, sabe?”. Entrevistado 13.

“E na época, eu pedi oportunidade várias vezes para fazer parte desse time. Só que não é que eu fui recusado nesse time. Eu não tive resposta.

Quem fez parte desse time entrou junto comigo. Ele é, visualmente o Nerd, branquinho, cabelo liso, óclinhos. Então, pô, ele na primeira oportunidade que ele teve, ele conseguiu””. Entrevistado 13.

Comentários recorrentes sobre o cabelo, observações que parecem banais, mas carregadas de sentido racializado, evidenciam mecanismos de diferenciação e deslegitimação. A menção a que o “cabelão” comunica algo diferente da “trança” aponta para o controle simbólico do corpo negro no ambiente profissional. O cabelo, nesse contexto, torna-se marcador racial avaliado e comentado, reforçando a ideia de que a pessoa negra é vista como diferente em relação à norma branca.

A entrevistada 9 relatou um episódio de violência racial em que colegas cortaram seu cabelo, chegando ao nível físico. Sua demissão após reagir ao ocorrido sugere a inversão de responsabilidade, fenômeno recorrente em contextos de discriminação, nos quais a reação da vítima é problematizada mais do que o ato discriminatório em si.

O entrevistado 13 também evidencia a necessidade constante de comprovar competência técnica, assim como as mulheres da área de TI. Comentários como “depois você vê com o seu desenvolvedor” revelam a presunção de que ele não ocuparia posição técnica central.

A ausência de resposta a pedidos de participação em determinada equipe do entrevistado 13 sugere que não se trata de exclusões explícitas, mas de processos sutis de favorecimento que reforçam a centralidade da branquitude como norma organizacional. Além disso, a percepção de clientes que demonstram “receio” ou “nojo” no atendimento evidencia que o racismo não se limita ao ambiente interno das organizações, mas atravessa também as relações externas, afetando a experiência profissional de trabalhadores negros.

Em síntese, este capítulo evidenciou que a desigualdade de gênero na área de TI vai além das diferenças salariais, manifestando-se também em formas sutis de exclusão e desvalorização. Os relatos também indicam que a desigualdade racial na TI se observa na sub-representação em cargos de liderança, na exigência de comprovação de competência, nas microagressões cotidianas e nas barreiras informais à ascensão. Quando articulada ao gênero, essa dinâmica intensifica obstáculos para mulheres negras, configurando um campo profissional estruturado por hierarquias raciais e de gênero.

O próximo capítulo aprofunda essa reflexão ao discutir como a divisão sexual do trabalho e a maternidade influenciam as trajetórias e percepções sobre o lugar das mulheres no mundo do trabalho.

3 TRABALHO E GÊNERO: DA DIVISÃO SEXUAL À MATERNIDADE

Este capítulo aborda como a divisão sexual do trabalho estrutura as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho porque opera no interior das famílias, fora dos registros administrativos e das métricas salariais, não sendo possível quantificar esses dados. Além disso, este capítulo também analisa o impacto da maternidade na trajetória profissional feminina, destacando os desafios enfrentados na conciliação entre vida laboral e responsabilidades familiares e de cuidado.

3.1 Dupla jornada e carga doméstica: a permanência da divisão sexual do trabalho

O conjunto de tarefas para nossa manutenção como seres humanos, o que inclui cuidar de uma criança, idosos, ou cuidar das roupas de alguém é chamado de trabalho reprodutivo. Qualquer pessoa que precise trabalhar para se sustentar precisa de comida, lugar para descansar, roupas novas e/ou limpas, e este trabalho é geralmente realizado de forma gratuita por uma mulher. A ideia de que mulher cuida é muito antiga. Do ponto de vista social, também é muito difundida a ideia dos papéis que nos são impostos, em que mulher cuida e homem trabalha com direito à remuneração (Madalozzo, 2024).

Assim, para Helena Hirata e Daniëlle Kergoat (2007) divisão sexual do trabalho refere-se à forma como as relações sociais entre os sexos organizam a distribuição do trabalho, designando prioritariamente os homens à esfera produtiva e as mulheres à esfera reprodutiva, ao mesmo tempo em que reserva aos homens as funções de maior prestígio e valor social. Trata-se de uma construção histórica e social, não de uma ordem natural.

“Falar de divisão sexual do trabalho é tocar no que vem sendo definido, historicamente, como trabalho de mulher, competência de mulher, lugar de mulher. E, claro, nas consequências dessas classificações.” (Flávia Biroli, 2018, p. 21).

Da mesma forma, para Daniëlle Kergoat (2009), a divisão sexual do trabalho não deriva de diferenças biológicas, mas de construções sociais que têm como base material o trabalho e se manifestam por meio da divisão social das

atividades entre homens e mulheres. Do ponto de vista econômico sob a ótica feminista, divisão sexual do trabalho é a participação das mulheres no mercado de trabalho e as escolhas voltadas à maximização da utilidade familiar. (Madalozzo; Martins; Shiratori, 2010).

No Brasil do início do século XX, o novo modo de vida capitalista e a separação entre campo e cidade deram origem a uma nova divisão do trabalho e, conseqüentemente, à divisão sexual do trabalho, principalmente no que diz respeito à separação do espaço de produção do espaço do lar. Nesse contexto, buscava-se integrar trabalhadores e trabalhadoras aos valores burgueses e aprofundar a separação entre o indivíduo e sua força de trabalho, moldando a classe operária às exigências do mercado.

Consolidou-se, assim, um modelo ideal de família que reafirmava o espaço doméstico como naturalmente feminino, associado à maternidade e às supostas aptidões “próprias” das mulheres. Esse arranjo era legitimado por discursos médicos que, ao enfatizarem diferenças biológicas, sustentavam a ideia de fragilidade e inferioridade feminina em relação aos homens. Neste momento da história, buscava-se definir os limites do trabalho feminino fora do lar e quais ocupações seriam consideradas adequadas às mulheres, com base em supostas diferenças biológicas e funcionais em relação aos homens (Ana Alves, 2013).

Essa construção social, no entanto, não se apoia em fundamentos biológicos. Como observa Katrine Marçal (2022), não há nada na biologia da mulher que a torna apta ao trabalho doméstico e de cuidado. O cuidado é entendido como um trabalho, remunerado ou não, que envolve atividades e relações destinadas a atender às necessidades de outras pessoas, implicando responsabilidade por sua vida e bem-estar. Essa definição foi apresentada no colóquio internacional *Teorias e Práticas do Cuidado*, realizado em Paris, em 2013. Embora essa definição atribua dignidade ao trabalho doméstico e de cuidado, remunerado ou não, isso não elimina o fato de que se trata, em geral, de um trabalho pouco qualificado, mal remunerado, desvalorizado e que muitas mulheres não têm a opção de se recusar a realizá-lo (Kergoat, 2016).

Essa desvalorização do cuidado se perpetua, em grande medida, porque é transmitida como algo natural desde a infância. A educação dos meninos e meninas tem um papel de suma importância, pois meninas são normalmente ensinadas a cuidar de outras pessoas, não apenas “programadas geneticamente”.

Essa educação para o cuidado começa bem cedo na vida das meninas quando elas começam a receber brinquedos como bonecas, pequenos eletrodomésticos, vassourinhas. Brincar de casinha é fazer o jogo da vida real e os meninos quase não são incluídos nessas brincadeiras. Assim, essa construção social naturaliza o cuidado como “natural” para o sexo feminino enquanto os meninos são direcionados para atividades de melhor posição social. Madalozzo (2024).

Assim, a sociedade, ao longo do tempo, definiu esse papel à mulher, ela se dedica à casa e os filhos, fornecendo um trabalho não remunerado, e o homem sai de casa para a sua carreira e ganho financeiro, e se tudo der certo, fornece renda para essa mulher e seus filhos. Mas na sociedade moderna, as mulheres passaram a querer mais o que os homens tinham, do que querer um homem em si. (Marçal, 2022).

“o que fato de que haja diferenças biológicas é visto como justificativa de certo tipo de política, e há quem pense que a única forma de rejeitar esse tipo de política é negar as diferenças. A questão é: quais conclusões tiramos delas? O fato de a mulher ter filho significa apenas que a mulher tem filho. Não que ela deva ficar em casa para cria-lo até ele entrar na faculdade. O fato de que o coquetel de hormônios das mulheres conter mais estrogênio significa apenas que o coquetel de hormônio das mulheres contém mais estrogênio. Não que ela não deva ensinar matemática.” Marçal (2022, p. 44).

Esse determinismo biológico é provavelmente, segundo Maria Mies (2016), o maior obstáculo para o conhecimento das causas da divisão desigual do trabalho entre homens e mulheres. Para a autora, o termo “natureza” é normalmente utilizado para representar a desigualdade social ou relações de exploração como algo natural. A maternidade, o trabalho doméstico e o cuidado são apresentados como naturais das mulheres, e não como atividades sociais, o que contribui para legitimar a divisão sexual do trabalho e a desvalorização da participação feminina na produção da vida.

“O que se esconde por trás deste conceito – distorcido biologicamente – de natureza é uma relação de dominação, o domínio dos seres humanos (masculino) sobre a natureza (feminina).” (Mies, 2016, p. 841).

Ainda que também participem da produção de mais-valia, o próprio conceito de trabalho no capitalismo é marcado por uma perspectiva masculina, pois as mulheres são socialmente definidas como donas de casa e, portanto, como não trabalhadoras. Os meios de produção corporais são a mão e a cabeça, definidos como masculinos, e do outro lado, está o útero, definido como natural.

Porém, a capacidade de dar à luz deve ser interpretada como trabalho, pois é uma atividade histórico-social verdadeiramente humana, isto é, consciente. Um dos maiores obstáculos à emancipação das mulheres é a interpretação das atividades de reprodução e cuidado como funções puramente biológicas. (Mies, 2016).

Reconhecer essa naturalização como um mecanismo ideológico foi justamente o ponto de partida do movimento das mulheres que surgiu a partir da tomada de consciência da realização massiva de trabalho doméstico gratuito, invisibilizado e naturalizado como expressão de amor, dever ou natureza feminina. A denúncia feminista questiona tanto a atribuição exclusiva desse trabalho às mulheres quanto sua desvalorização, reivindicando seu reconhecimento como trabalho e não como obrigação natural. (Hirata; Kergoat, 2007).

Desta forma, na articulação entre capitalismo e patriarcado, as mulheres são sobrecarregadas pelo trabalho não remunerado, concentradas em ocupações específicas, recebem menos que os homens nas mesmas funções e são sub-representadas na política. A divisão sexual do trabalho sustenta hierarquias de gênero que impõem restrições às trajetórias femininas, variando conforme classe e raça. Embora afete todas as mulheres, seus impactos são mais severos para aquelas em posições menos privilegiadas. Este assunto levanta a questão da correlação entre divisão do trabalho doméstico não remunerado, a divisão do trabalho remunerado e as relações de poder nas sociedades contemporâneas. (Biroli, 2018).

Hirata e Kergoat (2007) argumentam que a divisão sexual do trabalho possui plasticidade, podendo assim, assumir algumas configurações. Observa-se “nomadismos sexuais”: para as mulheres, a intensificação do trabalho em tempo parcial e fragmentado. Ao mesmo tempo cresce a presença feminina em cargos superiores, mas amplia-se também a precarização, o desemprego e a concentração nos baixos salários. Nesse cenário, mulheres com maior inserção profissional tendem a externalizar o trabalho doméstico, transferindo-o para outras mulheres, frequentemente em situação precária, o que evidencia a articulação entre gênero, classe e mercado de trabalho.

Nessa mesma direção, Hirata (2010) discute as transformações nas formas de articulação entre vida familiar e vida profissional, destacando que, apesar das mudanças, a divisão sexual do trabalho permanece desigual. A autora identifica quatro modelos principais: o tradicional, em que a mulher se dedica

exclusivamente ao espaço doméstico; o da conciliação, no qual a mulher acumula trabalho remunerado e doméstico e o homem não participa; o da parceria, caracterizado pela divisão igualitária das tarefas entre homem e mulher; e o da delegação, em que mulheres transferem o trabalho doméstico e de cuidado com os filhos a outras mulheres.

É necessário estabelecer relação entre desigualdade no mercado de trabalho, entre mulheres e homens, assim como desigualdades na família e na esfera doméstica (relação de trabalho, de poder, de saber, relações de dominação) (Hirata, 2010, p. 3).

Complementando essa perspectiva, Biroli (2018) desloca o olhar para as consequências econômicas concretas da divisão sexual do trabalho. Para a autora, a distinção entre trabalho remunerado e não remunerado é um ponto central, pois o trabalho que as mulheres fornecem como cuidados com a casa e com os filhos deixa os homens livres para engajar em seu trabalho remunerado. Elas realizam esse trabalho gratuitamente através da relação do casamento, onde este tipo de serviço é considerado não produtivo. Após o divórcio, a grande maioria das mulheres permanecem as principais responsáveis pelas crianças e enfrentam os efeitos da divisão sexual do trabalho, que limita sua formação e inserção profissional. Enquanto as casadas vivenciam diretamente essa opressão, divorciadas e mães solteiras evidenciam seu caráter sistêmico, arcando com custos ampliados da ruptura, voluntária ou não, com padrões de dependência.

Essa desigual distribuição do trabalho remunerado e não remunerado se traduz em uma desigual distribuição do tempo entre homens e mulheres. Algumas entrevistas desta pesquisa mostram como o tempo dedicado ao trabalho doméstico e ao cuidado se sobrepõe ao tempo que poderia ser destinado ao descanso, à qualificação profissional ou ao lazer:

“Eu passava mais tempo estudando e tal, mas, assim, eu tento ajudar também, né, mas eu acho que ela [a esposa] acaba fazendo o mais pesado [na casa]”. Entrevistado 2.

“Primeiro que assim, com o meu filho...Ele estava ainda pequeno, não tinha ainda o mais novo. Então, eu tinha que pegar e fazer a rotina dele, né, de levar para a escola, aí eu deixava na escola, aí eu ia trabalhar, aí trabalhava um período, tentava cuidar da minha saúde...de fazer uma atividade física...Então, eu comecei a frequentar até na época, uma academia que estava perto do escritório para poder conseguir conciliar tudo, aí eu saía, né, trabalhava aquele tempo, saía para buscar o XXXX na escola e às vezes eu voltava para poder trabalhar, né?” Entrevistada 12.

Assim, a apropriação desigual do tempo feminino se confirma nos dados oficiais sobre o uso do tempo no Brasil. Segundo o IPEA (s.d.) em 2022, as mulheres despenderam semanalmente 21h36min, e os homens 11h48min no trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, acrescentando, em média, 10 horas semanais nesse tipo de trabalho, que varia entre as mulheres conforme idade, escolaridade e renda, revelando grande heterogeneidade no tempo dedicado a essas atividades. Entre os homens, porém, as diferenças são pequenas, pois todos dedicam pouco tempo a essas tarefas. A análise por faixa de renda revela uma grande desigualdade de classe no trabalho não remunerado entre as mulheres: as mais pobres dedicam cerca de 25 horas semanais, enquanto as mais ricas dedicam entre 13 e 15 horas. Entre os homens, a variação é bem menor, de 3 a 4 horas semanais. Esta situação limita a vida das mulheres ao dificultar sua inserção e ascensão no mercado de trabalho, reduzir sua autonomia e gerar pobreza de tempo, sobrecarga mental e impactos negativos à saúde.

Madalozzo (2024) corrobora os dados do IPEA (s.d.) ao constatar que geralmente as mulheres realizam o dobro de horas em tarefas reprodutivas. Além disso, foi observado que para os homens, ter um cônjuge diminui a carga de trabalho doméstico, mas as mulheres casadas gastam mais tempo de trabalho de cuidado do que as que não moram com um parceiro. Inclusive, ao analisar a presença ou não de crianças na casa, percebeu-se que uma mulher com filhos e sem cônjuge usa menos tempo no trabalho doméstico do que mulheres sem filhos e com cônjuge, ou seja, a presença de homens gera mais trabalho de cuidado do que ter crianças em casa. Além disso, a forma como a sociedade atribui valor ao dinheiro em detrimento do cuidado influencia diretamente a distribuição das tarefas reprodutivas nas famílias, sendo assim, quem menos contribui financeiramente em uma família, mesmo trabalhando a mesma quantidade de horas “fora de casa”, tende a assumir maior responsabilidade pelo trabalho doméstico, perpetuando uma lógica que desvaloriza o cuidado como atividade essencial. Estes dados revelam que normas culturais e sociais definem, conforme o gênero, o que se espera de cada pessoa no âmbito do cuidado, reforçando a divisão sexual do trabalho.

Segundo Laís Abramo e María Elena Valenzuela (2016), a organização de tempo entre trabalho remunerado e não remunerado vem se modificando:

amplia-se o tempo dedicado ao trabalho, enquanto se reduzem as horas destinadas à família, ao lazer, ao descanso e à cultura. Nesse contexto, as autoras mencionam o conceito de pobreza de tempo, definido a partir da soma das horas destinadas ao trabalho remunerado, ao deslocamento, ao cuidado doméstico e pessoal e às necessidades fisiológicas; quando esse total ultrapassa 168 horas semanais, considera-se que a pessoa se encontra em situação de pobreza de tempo. Este conceito está associado à condição de trabalho das pessoas, especialmente das mulheres, pois 45% das mulheres ocupadas são pobres de tempo, não de renda, indicando que a inserção de uma parcela significativa delas no mercado de trabalho ocorre à custa de uma sobrecarga, resultante da acumulação de responsabilidades remuneradas e não remuneradas. A sobrecarga do trabalho doméstico e de cuidado restringe a disponibilidade feminina para o trabalho remunerado, na medida em que reduz tanto a possibilidade de ampliação da jornada quanto o tempo destinado à qualificação e à busca por melhores oportunidades.

Essa relação entre tempo disponível e qualificação profissional é evidenciado no relato a seguir:

“É um tempo a menos que você tem para se dedicar, para estudar coisas novas. E a gente fica preocupada, né?... Entra aquela síndrome de impostora somada com as obrigações que você tem fora do seu ambiente trabalho, né? da casa também, aí ali, se chega na hora que a gente vai estudar muitas vezes a gente está com a mente totalmente esgotada”. Entrevistada 11.

Assim, a divisão sexual do trabalho não é resultado de escolhas individuais livres de mulheres e homens. Ela é uma estrutura social que limita possibilidades, naturaliza desigualdades e garante sua própria continuidade. (Biroli, 2018). Para a autora, “a divisão sexual do trabalho é produtora do gênero, ainda que não o seja isoladamente”, além de posicionar as mulheres de maneira desigual segundo classe e raça.

Na divisão de tarefas entre homens e mulheres no que se refere ao cuidado dos filhos e da casa, há papéis de gênero tradicionais que “comandam” o que se espera ser desempenhado por mães e pais. Castro (2013), apontou segundo uma entrevistada de sua pesquisa, que embora o casal tivesse estabelecido uma divisão de tarefas, a esposa as assumia de forma mais intensa, por não aprovar a maneira como o marido as executava. Ao mesmo tempo em que ajustava sua rotina de trabalho, saindo mais cedo para ficar com as crianças,

faltando para levá-las ao médico ou recorrendo ao home office, ela acabava acumulando tarefas.

Os relatos do presente trabalho também evidenciam que, mesmo inseridas em uma área qualificada como a TI, as mulheres continuam assumindo a maior parte das responsabilidades domésticas e de cuidado.

“A minha esposa, ela trabalha também, então a gente divide bem até, né. Não é uma divisão esclarecida, sabe, assim, tipo assim, ah, você vai fazer isso, você vai fazer aquilo. eu tento ajudar também, né, mas eu acho que ela acaba fazendo mais pesado”. Entrevistado 2.

“Trabalhava as 8 horas mesmo com filhos. O XXXX tinha a avó dele que ficava. Aí, eu me separei e tal. No fim, casei de novo. Daí, a XXX, ela ficava o dia inteiro na escola. Uma faxineira, uma vez por semana. O marido ajudando. Ele sempre ajudava”. Entrevistada 5.

“Não temos uma divisão clara nem formal das tarefas. Costumamos nos ajudar conforme a situação, mas, sem dúvida, a maior parte do trabalho doméstico acaba ficando com ela, como lavar roupa e fazer a limpeza da casa. A preparação da comida também ficava mais sob responsabilidade dela. Agora, mudamos um pouco a estratégia e passamos a fazer marmitas semanais. Isso funcionou bem, porque me permite ajudar mais nessa parte”. Entrevistado 8.

“Eu tinha a dupla jornada, eu falava que às vezes era tripla, quádrupla. o meu marido tinha uma cultura familiar que era até parecida com a minha, onde as mulheres faziam isso. Isso me prejudicou muito, porque as vezes acabava virando conflitos porque eu falava assim, eu preciso que você me ajude, então a palavra ajuda foi muito usada, até que eu criasse aquela consciência de que pera aí, não é ajuda”. Entrevistada 12.

As entrevistas indicam que as tarefas domésticas e o cuidado com filhos e familiares são socialmente atribuídos às mulheres como responsabilidade principal, enquanto a participação masculina, quando ocorre, é frequentemente descrita como “ajuda”. Nessa “ajuda”, a contribuição masculina é complementar e não uma corresponsabilidade.

A Entrevistada 12 foi a única que nomeou explicitamente essa dinâmica da “ajuda” como problema, descrevendo uma trajetória de consciência crítica sobre o próprio vocabulário: *“a palavra ajuda foi muito usada, até que eu criasse aquela consciência de que pera aí, não é ajuda”*. Neste momento, para ela, a “ajuda” deixa de ser “natural” e então, como resultado de um processo de estudo e reflexão sobre gênero, a entrevistada passa a reconhecer uma distribuição injusta de tarefas no ambiente familiar. Segundo Madalozzo (2024), pode parecer implicância o uso da palavra “ajuda”, já que é apenas um termo, mas “ajudar a é diferente de ter a responsabilidade por”.

A necessidade de conciliar prazos, jornadas extensas e atualização constante, características do mercado de trabalho na área de TI, com a carga doméstica intensifica a pressão sobre as profissionais. Assim, a desigualdade não se limita ao ambiente organizacional, mas é estruturada também no âmbito privado, evidenciando a interdependência entre esfera produtiva e reprodutiva.

“perguntei para o marido, viu, a filha pediu para você almoçar com ela. Você, você acha que você consegue? Ele respondeu: Não consigo. Porque são muitas horas longe do trabalho. Mas por que que eu posso e ele não?” Entrevistada 4.

“O pai, às vezes dá para contar nos dedos quantas vezes ele foi no médico com ela e sem mim. Todo mundo fica olhando torto. É aquela coisa, assim, ah, então, ontem você precisou sair mais cedo, né?” Entrevistada 4.

“Difícil falar de divisão justa, né? Aquela divisão negociada. Então, digamos que eu faço 80%, 90% das tarefas domésticas e coisas relacionadas à filha, como autocuidado com ela. E os outros, sei lá, 20%, vamos colocar assim, fica na responsabilidade dele. Ele se fecha lá fora e ele trabalha o dia inteiro. Quando a filha está em casa, ela é minha responsabilidade. Então, eu trabalho e cuido dela”. Entrevistada 7.

Os depoimentos sugerem que a desigualdade não é necessariamente vivida como conflito aberto, mas como arranjo cotidiano naturalizado. A pergunta da Entrevistada 4 para si mesma, é, ao mesmo tempo, questionamento e evidência de uma norma social internalizada que atribui às mulheres maior responsabilidade pelo cuidado. O marido justifica a impossibilidade de almoçar com a filha em razão das “muitas horas longe do trabalho”, argumento que não parece se aplicar à entrevistada, porque ela mesma ficará horas longe do trabalho também, mas parece que o trabalho dela não é tão importante quanto o dele. Porque dela se espera que organize sua vida profissional de modo a nunca estar indisponível para os filhos. Isso não é uma escolha do casal, mas uma norma de gênero que estrutura o que é considerado aceitável para cada um.

A fala da entrevistada 7 evidencia, além de dupla jornada, uma sobreposição de tarefas: trabalhar e cuidar da filha ao mesmo tempo. O marido pode dedicar-se exclusivamente ao trabalho remunerado, sem interrupções, sem divisão de atenção, sem a necessidade de gerenciar simultaneamente outras demandas. A entrevistada, em contrapartida, “trabalha e cuida” e está sempre sujeita a interrupções e à necessidade de dividir atenção cognitiva e emocional entre tarefas diferentes. Assim, a sobreposição entre trabalho remunerado e trabalho reprodutivo tem impactos reais sobre o que a mulher consegue produzir,

sobre como é avaliada e, conseqüentemente, sobre sua progressão salarial e hierárquica, sem contar a sobrecarga emocional a que ela é submetida.

E o que é mais espantoso é a maneira como as mulheres, mesmo as que estão conscientes da opressão, da desigualdade da divisão do trabalho doméstico, continuam a se incumbir do essencial desse trabalho doméstico, inclusive entre as militantes feministas, sindicalistas, políticas. Mesmo que exista delegação, um de seus limites está na própria estrutura do trabalho doméstico e familiar: a gestão do conjunto do trabalho delegado é sempre da competência daquelas que delegam. (Hirata; Kergoat, 2007).

Toda a produção não remunerada de cuidado que as mulheres desempenham inclusive para manter a sobrevivência de suas famílias, entra como doação, ou como obrigação para com as próprias famílias. Assim, não estamos dispostos, como sociedade, a valorizar este tipo de trabalho. (Madalozzo, 2024).

Kergoat (2016) defende uma concepção ampliada de trabalho, que integra, entre outros, o trabalho doméstico e de cuidado, como um espaço que é ao mesmo tempo um fator de alienação e de liberação, que percorre o espaço entre subjetividade e materialidade, mas também pode ser espaço de construção de sentido, vínculo e ação coletiva.

Além disso, os papéis de gênero não afetam apenas as mulheres.

Os homens, até mais que as mulheres, estão acorrentados a papéis de gênero. As mulheres, ao menos, tiveram a coragem de romper com a sujeição. Apenas os homens gays tiveram a coragem de se expor à mulher dentro deles, e de desafiar o modelo corrente de masculinidade. Tenho encontrado pouquíssimos homens heterossexuais educados e amáveis, os primeiros de uma nova estirpe, mas estão confusos, e enredados em comportamentos sexistas que ainda não conseguiram erradicar. Precisamos de uma nova masculinidade. (Glória Anzaldúa, 2005).

Essa rigidez dos papéis de gênero, que aprisiona tanto homens quanto mulheres, tem conseqüências concretas no mercado de trabalho. O trabalho de Anita Kon (2002) analisou os determinantes econômicos e sociais da divisão do trabalho a partir de algumas discussões recentes sobre a existência de dois gêneros ter efeitos consideráveis nos agentes econômicos, em sua interação com as famílias, empresas e mercados. A autora argumenta que o investimento em capital humano não depende apenas de escolhas individuais, pois há barreiras de acesso e discriminação de gênero que limitam as oportunidades das mulheres. Atribuições sociais relacionadas ao cuidado geram interrupções e menor

disponibilidade de tempo, o que leva empregadores a presumirem menor permanência feminina nas empresas. Essa expectativa reduz o investimento em treinamento e contribui para a manutenção das desigualdades salariais entre homens e mulheres.

Essas barreiras estruturais se sustentam, em grande medida, pela desvalorização do trabalho de cuidado como atividade produtiva. Perez (2022) argumenta que o trabalho invisível e não remunerado de cuidado, sem o qual nenhuma empresa ou instituição conseguiria funcionar, precisa ser valorizado, e não utilizado como critério de punição ou exclusão de quem o executa. Incorporar o cuidado como variável legítima no mundo do trabalho remunerado seria, portanto, um passo fundamental para a construção de relações profissionais mais igualitárias. Além disso, a autora ressalta que as mulheres sempre trabalharam, mas de forma desvalorizada e invisível, frequentemente sem remuneração ou com remuneração inferior à masculina. O trabalho moderno foi estruturado para a vida dos homens, não atendendo às necessidades das mulheres. Por isso, defende que o trabalho precisa ser repensado a partir dos dados sobre os corpos e as vidas femininas, redesenhando desde regulamentações até equipamentos e práticas cotidianas. Esse reconhecimento é urgente, pois o trabalho das mulheres, remunerado ou não, constitui a coluna vertebral da economia, ainda que sistematicamente ignorado.

No entanto, para que essa mudança ocorra, ela precisa ultrapassar o âmbito das empresas e alcançar a esfera política, e é justamente aí que reside outro obstáculo estrutural. Como argumenta Biroli (2018), a assimetria de gênero no Congresso Nacional majoritariamente composta por homens, sendo eles que definem agenda política e ocupam uma posição de quem faz menos trabalho doméstico (por serem homens) e na maioria das vezes, assumem a posição de empregadores nas relações de trabalho doméstico remunerado, faz com que eles não reconheçam que a divisão sexual do trabalho é um problema político central. Segundo a autora, se não enxergamos a divisão sexual do trabalho como questão política, invisibilizamos as desigualdades de gênero dentro da própria democracia.

Assim, a formulação de políticas de conciliação entre a vida laboral e a vida familiar enfrenta desafios de como devem ser distribuídos o trabalho e as responsabilidades de cuidado entre Estado, o mercado e as famílias, além de

adentrar à esfera particular, sobre a distribuição de responsabilidades domésticas entre homens e mulheres. (Abramo; Valenzuela, 2016).

3.2 Maternidade como barreira: disponibilidade e penalização

Se a dupla jornada constitui uma sobrecarga estrutural que afeta todas as mulheres com responsabilidades domésticas, a maternidade representa uma intensificação dessa sobrecarga, além de dificuldades de ascensão na carreira e consequentemente no salário.

A maternidade, ou melhor dizendo, o cuidado de outro ser humano, é um dos trabalhos mais importantes do mundo, pois permite, além da sobrevivência da espécie humana, a criação de crianças que serão os futuros adultos. Mas, ter filhos na atualidade significa uma alta probabilidade de retrocesso profissional, além de menores salários em relação a mulheres sem filhos e a homens com ou sem filhos, até em países em que a igualdade de gênero é mais igualitária (Ann Crittenden, 2020 apud Madalozzo, 2024) isso porque o cuidado de crianças foi absolutamente privatizado restringindo-se a uma responsabilidade que recai sobre a família e, mais especificamente, sobre as mulheres. Ademais, o trabalho de ser mãe (ou o desempenho dessa atividade) não é contabilizado na economia e não conta tempo para aposentadoria (Madalozzo, 2024).

Segundo Biroli (2018), a maternidade tem sido historicamente definida pela divisão do trabalho, sobrecarregando as mulheres e restringindo sua participação em outras esferas da vida pública, especialmente no exercício do trabalho remunerado. É um fator que reduz a autonomia das mulheres, pois as tensões entre maternidade e mercado de trabalho não são vivenciadas da mesma maneira pelos homens que são pais, porque deles se esperam pouco para o cuidado e disponibilidade para com os filhos.

Essa assimetria se reflete nas próprias políticas públicas de proteção à maternidade. As famílias são as responsáveis pelo cuidado das crianças (futuros trabalhadores) por um grande período até que estejam produtivas, economicamente falando. Sendo assim, uma mãe trabalhadora em um emprego formal tem acesso à licença maternidade no Brasil. Esse afastamento permite que a mãe se recupere física e emocionalmente ao mesmo tempo que dedica o cuidado necessário, incluindo amamentação ao bebê. O Brasil oferece 120 ou 180

dias (dependendo da empresa) de licença com remuneração integral, tendo dois custos diretos: o afastamento da pessoa do trabalho por um período significativo, o que implica em remanejamentos de equipes ou contratação de temporários e o custo da remuneração da licença, que é paga pela previdência social e não pela empresa. (Madalozzo, 2024).

Mas o relato a seguir indica que direitos trabalhistas ligados à maternidade, como licença-maternidade são muitas vezes percebidos, por empresários, não como instrumentos de proteção social, mas como custos e riscos para as empresas:

“Era a primeira vez que eu tinha uma colaboradora que ia entrar em licença maternidade. E a questão de impostos a gente só receber né, que eles fazem o reembolso para a gente. A gente paga a funcionária. Só que a gente só tem a restituição depois, ou seja, uma empresa pequena, por exemplo, que não está preparada para cobrir essa mãe gestante, ela tem um custo a mais[...] Porque se essa mulher fica grávida, ela fica fora, você tem que treinar outro, você paga o salário dela, e o governo te reembolsa às vezes depois de 2 meses, e uma empresa que às vezes não tem um caixa pra isso, não está preparada pra isso. Então, os empresários não estão preparados às vezes para isso”. Entrevistada 12.

A entrevistada 12, que ocupa posição de gestão, descreve sua experiência ao lidar, pela primeira vez, com uma colaboradora grávida. Embora o salário-maternidade seja pago pela Previdência Social, as empresas precisam adiantar o valor e aguardar o reembolso, o que pode levar meses. Para empresas pequenas ou com fluxo de caixa limitado, isso representa uma dificuldade financeira real, portanto as empresas devem se programar para este acontecimento.

A entrevistada também diz que anteriormente condenava a pergunta sobre filhos em entrevistas, e partir daquele momento, passa a compreender a lógica empresarial que a sustenta. A discriminação deixa de ser percebida como preconceito e passa a ser vista como cálculo econômico: contratar mulheres em idade reprodutiva representa um risco financeiro que empresas tentam minimizar por meio da exclusão.

Madalozzo (2024) também afirma que muitas vezes a questão da responsabilidade familiar e a própria licença maternidade são utilizadas como argumento para preterir as mulheres em relação aos candidatos homens, além de que é comum perceber um efeito negativo na progressão da carreira de mulheres,

e parte disso é ocasionado pela presença de filhos. Um dos argumentos é que uma mulher com filhos pode precisar faltar muito mais do trabalho.

Um estudo da mesma autora foi realizado com dados da RAIS de 2017 para computar o número médio de dias que uma mulher fica afastada do trabalho por um ano, incluindo os dias da licença maternidade. A mesma estatística foi aplicada aos homens. O resultado foi que as mulheres se afastavam, em média, 16 dias por ano, enquanto os homens 13,5, mesmo contando a licença maternidade e paternidade, esta última sendo bem mais curta, no Brasil varia de cinco a vinte dias. Ou seja, os homens perdem muitos dias de trabalho, mas essas faltas não são levadas em consideração por grande parte das pessoas. Aprofundando os números, a autora constatou que até os 40 anos, as mulheres perdem mais dias de trabalho que os homens, especificamente nesse estudo, entre os 30 e 35 anos, as mulheres ficaram, em média, 16 dias afastadas enquanto os homens apenas 7, mas após os 45 anos, os homens faltam mais ao trabalho do que as mulheres, e nem por isso recebem menos remuneração.

Assim, infelizmente, a maternidade não é bem vista pelo mercado de trabalho. Segundo Castro (2013), a relação entre as mulheres e a maternidade sempre aparecia, em sua pesquisa, como um ponto problemático para as trajetórias profissionais de mulheres da área de TI. Interrupções do ambiente de trabalho, como acidentes e maternidade altera as rotinas dessas profissionais, levando-as a refletir sobre o contraste entre as condições ideais de trabalho e os limites impostos pela realidade.

Para a autora, mais do que uma questão salarial, a mobilidade das mulheres nos primeiros anos de vida de seus filhos deve ser analisada a partir dos papéis tradicionais de gênero e nas diferentes concepções de maternidade e paternidade. A maternidade, seja ela um desejo ou uma realidade, constitui-se como um elemento que distingue a experiência das mulheres em relação a outras dimensões de sua vida.

Os relatos das entrevistas aqui realizadas corroboram com o trabalho de Castro (2013), pois indicam que a maternidade opera como um marcador de exclusão e limitação de oportunidades na área de TI. Diferentemente da paternidade, que raramente aparece como obstáculo, a maternidade é mobilizada como justificativa para restrições à contratação, promoção e reconhecimento na carreira. A maternidade funciona como uma justificativa socialmente aceita para

barrar as oportunidades, mesmo quando homens em condições idênticas, ou seja, pais, continuam sendo considerados elegíveis:

“Quando você vai fazer uma entrevista, eu vejo empresas que perguntam quantos filhos você tem, qual a idade dos seus filhos”. Entrevistada 1.

“Ele pediu para mim para que eu não contratasse mulheres. Aí eu o questionei, né? Mas por que não contratar mulher, né? Ele falou assim, porque a mulher vai engravidar, e principalmente não contrate meninas novas que estão namorando recém-casadas, porque casou, vai engravidar”. Entrevistada 1.

A discriminação se inicia já no processo de contratação. A fala da Entrevistada 1, ao relatar questionamentos sobre número e idade dos filhos em entrevistas, bem como a orientação de seu superior para evitar a contratação de mulheres jovens, evidencia práticas seletivas que adentram a esfera privada. Isso revela a antecipação de uma suposta “indisponibilidade futura”, na qual a maternidade é presumida como risco organizacional, pois se entende que a mulher terá menor comprometimento e produtividade. Essa lógica da disponibilidade total foi expressa de forma direta pela Entrevistada 4, que sintetiza a expectativa implícita que recai sobre as mães no ambiente de trabalho

“A empresa só quer que você esteja disponível. E quando você é mãe, querendo ou não, você não está disponível o tempo todo. E quem vai sair normalmente para a demanda da criança é a mulherada, não tem jeito”. Entrevistada 4.

A mesma entrevistada relatou como essa assimetria se manifestava já na formação acadêmica, evidenciando que o peso da maternidade sobre a trajetória das mulheres começa antes mesmo da inserção no mercado de trabalho:

“Muitos lá na faculdade, eles já eram pais de família, já eram casados, tinham filhos. Tinha uma mulher que ela tinha um filho, e ela foi uma das que não concluiu a faculdade, era difícil estar nas aulas, porque ela trabalhava, aí chegava de noite, ela tinha que deixar o filho com a mãe, ou o marido. E, às vezes, as pessoas não podiam e ela acabava não indo na aula. Mas os homens que tinham filhos eles não falavam nada sobre isso, eles iam na faculdade”. Entrevistada 4.

Esse impacto se estende à trajetória profissional a longo prazo. A Entrevistada 7 descreve como a interrupção da carreira para a maternidade gera consequências, especialmente em um setor de rápida evolução como o de TI.

“A gente sabe aí que existe um abismo pras mulheres, né, por exemplo, mulheres que param pra dedicar à maternidade, igual aconteceu comigo, quando você volta pro mercado de trabalho, você tem um gap ali, que é absurdo muitas vezes, principalmente em tecnologia”. Entrevistada 7.

A assimetria entre maternidade e paternidade no ambiente corporativo foi apontada também pela Entrevistada 12, que questiona a naturalização do cuidado como responsabilidade exclusivamente feminina:

“A funcionária tinha uma reunião marcada com um cliente. O filho passou mal e ela falou, vou precisar cancelar com esse cliente e buscar meu filho. Aí ok para nós. E o marido? Isso não é questionado. Então a gente pode ficar na correria, a gente abdica, vai lá, é o instinto materno, mas e aí, não tem instinto paterno não?” Entrevistada 12.

Essa fala revela ainda uma dimensão temporal da discriminação, pois é um padrão que coloca em risco a permanência das mulheres no emprego, já que o tempo "perdido" com filhos se converte em risco de demissão.

Castro (2019) analisa como a flexibilização do trabalho para os profissionais da área de TI e suas relações com os empregadores são impactadas pela maternidade, que altera o sentido da flexibilidade no trabalho: de disponibilidade total à indisponibilidade parcial para o trabalho produtivo. Esse deslocamento revela a fragilidade das relações de trabalho e faz com que as mulheres percebam que os vínculos de confiança com os empregadores não garantem direitos, evidenciando a dimensão de gênero na experiência de exploração no trabalho. Para a autora, é quando as mulheres se tornam mães que características associadas ao feminino, como a ideia de flexibilidade, passam a ser mobilizadas para excluí-las do setor, já que essa mesma flexibilidade não contempla aquelas que também se dedicam aos cuidados da família.

Na progressão de carreira a maternidade também opera como barreira. Os relatos da Entrevistada 4 evidenciam que a disponibilidade total para com o filho é socialmente atribuída à mulher e elas assumem para si essa responsabilidade o tempo todo.

“Eu acho que os preconceitos que eu falo que eu sofri foi por conta de ser mãe mesmo. Quando surgiu a necessidade de ter uma coordenadora para a equipe, me foi falado assim, ah, eu vou chamar outra pessoa. Aí eu falei, está bom, falei, mas por que vai chamar? Ah, porque ela tem disponibilidade, porque ela não tem filho, se precisa viajar, essas coisas assim”. Entrevistada 4.

A Entrevistada 12 descreve essa dinâmica quando uma funcionária precisou cancelar uma reunião com cliente porque o filho passou mal. A decisão foi aceita, mas a entrevistada formula a pergunta que ninguém mais fez: "e o marido? Isso não é questionado. Assim, automaticamente se assume que é a mãe quem deve interromper o trabalho, sem que se cogite que o pai pudesse fazer o

mesmo. A referência ao "instinto materno" e o "instinto paterno" contradiz a naturalização biológica desse comportamento, pois não se trata de instinto, trata-se de expectativa social diferenciada, conforme já apontado por Kergoat (2016), Marçal (2022) e Mies (2016).

O Entrevistado 2 relatou uma situação em que uma oportunidade de liderança foi direcionada a um homem em detrimento de uma mulher mais experiente, com justificativa explícita relacionada à maternidade.

“Surgiu uma oportunidade lá de um gerente. E ser oferecido para homem e não para a mulher que tinha um cargo de mais experiência, de mais tempo. E eu ouvi a justificativa de que, ah, mas ela tem filha. Ah, mas aí eu preciso que ela tenha disponibilidade. Só que olha para o detalhe. O homem também tinha filho”. Entrevistado 2.

A justificativa de que determinada função exige “disponibilidade para viajar” ou dedicação integral aparece como argumento para preferir mulheres com filhos, ainda que homens na mesma condição não sejam questionados. Da mesma forma, a entrevistada 4 nem sequer foi cogitada para o cargo de coordenação simplesmente pela barreira da maternidade, e não por sua competência ou experiência na área de atuação. Ela não teve nem a oportunidade de demonstrar se teria ou não disponibilidade; a mera existência dos filhos foi suficiente para descartá-la. O relato do Entrevistado 2, que observou a promoção oferecida a um homem pai, enquanto uma mulher mais experiente foi descartada sob o argumento de que “ela tem filha”, revela que a paternidade não aciona as mesmas suposições de indisponibilidade.

Essas falas corroboram o relato de uma trabalhadora de TI entrevistada por Castro (2019), que evidencia como a maternidade reconfigura a percepção da disponibilidade feminina no trabalho. A reorganização da jornada em função da rotina dos filhos passou a ser interpretada por chefes e colegas como indisponibilidade, resultando na perda gradual de responsabilidades e clientes.

A relação entre maternidade e redução do tempo dedicado ao trabalho remunerado também é evidenciada pelo relato da Entrevistada 7, que descreve como precisou renegociar sua própria jornada ao retornar da licença-maternidade:

“eu não ia conseguir me dedicar ao que era necessário. Então, chorando, eu fui para uma reunião com o XXXX. E ele falou, XXX, volta com quatro horas. E aí, foi quando eu mudei de CLT, pedi a conta, né? E vim como PJ e comecei trabalhando quatro horas por dia.” Entrevistada 7.

Esse relato ilustra o fenômeno que a literatura já documenta. Segundo Marianne Bertrand, Claudia Goldin e Lawrence Katz (2010), que examinaram as diferenças de gênero de indivíduos formados em MBA em uma escola de negócios dos EUA entre 1990 e 2006, embora homens e mulheres com MBA iniciem suas carreiras com remuneração semelhante, o diferencial salarial entre homens e mulheres no início da carreira aumenta significativamente ao longo dos anos, impulsionado por diferenças em formação, interrupções de carreira e carga horária semanal, especialmente associadas à maternidade, ou seja, a maternidade é punida pelo mercado de trabalho, ao contrário da paternidade. Segundo o estudo, mudanças ocorrem na vida profissional da mulher com MBA a partir do nascimento do primeiro filho resultando em interrupções, menor experiência acumulada, jornadas mais curtas e queda de rendimentos, efeitos que não se verificam entre os homens. A exceção ocorre entre mulheres casadas com homens de menor renda, para as quais não se observa impacto negativo semelhante.

Corroborando os achados de Bertrand, Goldin e Katz (2010), uma das entrevistadas mencionou ter precisado interromper sua atividade profissional, o que implica em diminuição da renda familiar.

“Depois de 1 ano do nascimento da criança, eu estava muito próximo de ter um burnout. Então, foi muito necessário fazer essa pausa, justamente pelo volume de estresse que eu estava vivendo dentro da empresa, com clientes. É muito cansativo. Então, foi mais uma sobrecarga emocional muito grande, de cansaço físico, mental, que me fez, viu? Ou você para agora, ou você vai ficar internada por um tempo. Entrevistada 7”.

Essas decisões individuais, como da entrevistada 7, “sofrem um peso muito grande da influência social e da educação a que somos submetidos”, pois responsabiliza totalmente uma única pessoa, a mãe, pelo bem-estar da família (Madalozzo, 2024, p. 139,140).

Da mesma forma, no trabalho de Loch, Torres e Costa (2021) sobre desigualdades de gênero entre estudantes e docentes de cursos de engenharia, entre as cinco professoras entrevistadas, apenas uma afirmou ter mantido sua produção acadêmica após a maternidade, embora à custa de esforço excessivo. As demais relataram queda na produtividade para conseguir conciliar carreira e filhos. Mas, para um homem, foi consenso que há menos cobrança e disponibilidade de tempo, havendo mais dedicação à carreira.

Assim, os relatos demonstram que a maternidade é construída organizacionalmente como problema de disponibilidade, e socialmente como responsabilidade feminina incontornável, limitando oportunidades, reforçando estereótipos de menor comprometimento e ampliando desigualdades ao longo do tempo. A barreira não está na maternidade em si, mas na articulação entre um modelo de trabalho que pressupõe dedicação integral e uma estrutura social que atribui às mulheres a centralidade do cuidado sem remuneração. E desta forma, mulheres continuam ganhando menos e progredindo mais lentamente que homens por conta de todas as barreiras.

Em uma sociedade que não se prepara para o compartilhamento do cuidado com os filhos entre pais e mães, torna-se difícil criar maneiras do homem assumir esse cuidado, pois culturalmente se espera das mulheres que cuidem dos filhos e da casa, horas gastas e tarefas cumpridas sem remuneração e do homem se espera o trabalho remunerado. Mesmo em países em que há licença paternidade maior, como o caso do Japão, em que os pais podem ficar afastados por até um ano recebendo 50% do salário, não ocorre a utilização deste direito, pois culturalmente a valorização das horas de trabalho supera a do trabalho de cuidado. Além disso, há um discurso em torno de que o homem “só atrapalha” ou “gera mais trabalho” quando tenta ajudar no cuidado com o filho (Madalozzo, 2024).

Mudar essa cultura exige intervenção tanto no âmbito social quanto no corporativo. Nesse sentido, Madalozzo (2024) argumenta sobre a importância de uma licença paternidade estendida, pois desta forma a empresa sinaliza a importância dos pais no convívio e educação dos filhos e gera uma cultura corporativa que torna mais natural, seja para o homem ou mulher, sair para levar o filho no médico, por exemplo. Empresas que incentivam a diversidade de gênero, mas que no núcleo familiar ainda há uma divisão desigual de tarefas gera um conflito interno a respeito dos papéis sociais. Segundo a autora, empresas que já implantaram a extensão da licença paternidade perceberam que existe menor rotatividade entre os funcionários. “Quando as pessoas percebem que sua vida fora do ambiente de trabalho laboral é valorizada, de modo geral cresce a satisfação com o próprio trabalho, e consequentemente com a empresa”.

Da mesma forma, Fernanda Couto (2021 apud Madalozzo, 2024) usou dados da OCDE e do Banco Mundial para mostrar que o aumento da licença

paternidade causa o aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho, da empregabilidade feminina e diminuição da diferença salarial, ou seja, direitos adicionais aos homens pais gera menos discriminação para as mulheres.

Para Abramo e Valenzuela (2016), a disponibilidade de serviços de cuidado infantil é um fator-chave para a inserção de mulheres e homens com responsabilidades familiares no mercado de trabalho. Como o cuidado das crianças recai majoritariamente sobre as famílias, aquelas que dispõem de recursos para contratar esse serviço, geralmente prestado por outras mulheres, ampliam as possibilidades de participação de seus membros no trabalho remunerado. Em contrapartida, famílias sem condições de arcar com esse custo tendem a manter as mulheres fora do mercado ou inseridas de forma precária.

Assim, a responsabilidade pelo cuidado infantil não pode ser vista apenas como uma tarefa individual, mas como uma construção coletiva. O conhecido provérbio africano, “é preciso uma aldeia para educar uma criança” nos diz que o desenvolvimento de um ser humano depende de uma rede de apoio, que inclui família, comunidade e sociedade. Essa perspectiva ajuda a compreender como a maternidade e a paternidade se articulam às políticas públicas e às normas sociais de gênero.

A falta de importância sobre o compartilhamento do cuidado das crianças gera impactos na carreira de mulheres, afetando diretamente o mercado de trabalho. Ser mãe no Brasil tem um peso ligado à responsabilidade, acrescido de um custo em relação à empregabilidade e à própria remuneração. Muitas mulheres são reprovadas em processos seletivos por estarem grávidas, outras mantêm seus cargos durante a gestação e licença maternidade, mas ao retornarem à empresa, seus cargos já foram extintos ou ocupados, além de perda de salário a médio prazo (Madalozzo, 2024). Uma das entrevistadas evidenciou uma situação:

“Inclusive, os sindicatos prejudicam as mulheres no mercado de trabalho. Porque eles exigem que as empresas paguem creche. Então, quando você vai fazer uma entrevista, eu vejo empresas que perguntam quantos filhos você tem, qual a idade dos seus filhos. Porque eles são obrigados a pagar creche para os filhos. Então, até o nosso sistema de trabalho discrimina a mulher no mercado de trabalho”. Entrevistada 1.

O relato da Entrevistada 1 afirma que a exigência sindical de pagamento de creche “prejudica as mulheres no mercado de trabalho”. Ao relatar que empresas perguntam sobre número e idade dos filhos durante entrevistas, ela

evidencia como um direito previsto em lei é antecipadamente convertido em critério de exclusão. O benefício, concebido para garantir condições mínimas de permanência das mulheres no mercado, passa a funcionar como marcador de custo, reforçando a associação entre maternidade e menor empregabilidade. Assim, a fala diz que a obrigação legal de custear creche (prevista no art. 389 da CLT para empresas com mais de 30 trabalhadoras maiores de 16 anos (Brasil, 1943)) gera falta de incentivo à contratação de mulheres com filhos pequenos, além de atribuir essa desmotivação aos sindicatos e à legislação, como se o problema fosse o direito em si, e não a forma como ele é financiado e fiscalizado.

Assim, direitos que impõem custos às empresas individualmente, tendem a ser contornados por meio da exclusão dos grupos que eles visam proteger. O auxílio-creche, que segundo Kon (2002), é uma política pública e organizacional que pode influenciar a decisão das mulheres de participar mais intensamente do mercado de trabalho, pois facilitam a conciliação entre trabalho e cuidado, torna-se um marcador de risco que incentiva a não contratação, sendo um marcador de discriminação para as mulheres mães de filhos pequenos.

Apesar da existência de políticas públicas voltadas à ampliação de creches, essa medida não resolve integralmente a questão do cuidado infantil, uma vez que as instituições não acolhem crianças doentes ou com doenças contagiosas, o que mantém a responsabilidade especialmente sobre as mulheres.

Segundo Madalozzo (2024) apenas garantir licenças não faz com que as pessoas se conscientizem sobre o trabalho de cuidado com os filhos. Para a autora, é necessário um trabalho de sensibilização para o tema e investimento do governo para incentivar o papel parental por parte dos homens. O cuidado com as crianças ainda é tratado como responsabilidade exclusiva das mães, o que, na ausência de suporte institucional, ou capacidade para remunerar uma outra mulher para cuidar, acaba excluindo as mulheres do mercado de trabalho.

Outra questão importante que afeta as mulheres é a mobilidade urbana. As leis de zoneamento foram pensadas para atender as necessidades do homem casado heterossexual que sai de manhã para trabalhar e volta à noite para descansar. As mulheres têm padrões de mobilidade mais variados e difíceis de mensurar, já que são frequentemente responsáveis pelo cuidado, levando filhos, fazendo compras, acompanhando idosos etc. Relatórios oficiais de transporte do Reino Unido, União Europeia, Índia e Estados Unidos não classificam seus dados

por sexo, tornando invisíveis as desigualdades de gênero no uso do transporte público. Assim, a exclusão das mulheres não ocorre apenas no mercado de trabalho, mas também na mobilidade urbana que organiza suas possibilidades de acesso (Perez, 2022).

Essa lógica evidencia que o que deveria ser entendido como responsabilidade social compartilhada entre Estado, empresas e sociedade acaba sendo individualizado na trabalhadora. A maternidade deixa de ser dimensão coletiva da reprodução social e passa a ser tratada como evento privado que gera custo para as organizações. Assim, direitos conquistados historicamente pelas mulheres são interpretados como fatores de risco, reforçando práticas discriminatórias, como evitar a contratação de mulheres jovens ou em idade reprodutiva. Assim, instrumentos criados para promover igualdade acabam sendo mobilizados como justificativa para restringir o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Essa dinâmica também é evidenciada por Castro (2019) que argumenta que, embora o gênero revele a dupla exploração dessas mulheres, como mulheres e como trabalhadoras, não foram identificadas formas de enfrentamento coletivo. As estratégias de resistência ocorreram de forma individual e cotidiana, principalmente por meio de rearranjos nos papéis de gênero e da delegação do trabalho de cuidado a outras mulheres.

Assim, diante dos obstáculos discutidos ao longo deste trabalho, a garantia da equidade de gênero, entendida por Madalozzo (2024) como a oferta de oportunidades iguais para que homens e mulheres, com trajetórias e características distintas, possam acessar todos os espaços e desenvolver plenamente seu potencial, mostra-se improvável. A desigualdade não decorre apenas da ausência de leis, mas está enraizada em uma estrutura social e econômica que restringe acessos e produz múltiplas formas de discriminação, uma vez que o mercado de trabalho foi historicamente organizado a partir de padrões masculinos de disponibilidade, trajetória e responsabilidades.

Da mesma forma, conforme apontado por Fabiana Rodrigues (2023), a resistência à efetivação da igualdade de gênero no mercado de trabalho não decorre apenas da complexidade dos fatores que influenciam salários e possibilidades de ascensão, mas também de aspectos sociais e culturais profundamente arraigados que sustentam valores e práticas de divisão de papéis

entre mulheres e homens, os quais se mostram pouco suscetíveis a mudanças rápidas.

Esse cenário se manifesta de forma concreta nas experiências relatadas pelas mulheres entrevistadas nesta pesquisa. Os dados qualitativos coletados evidenciam que a permanência na área de TI assume significados distintos conforme o gênero: enquanto os homens a vivenciam como trajetória natural e contínua, as mulheres a descrevem como resultado de esforço, resistência e reconstrução. Para os homens, a escolha profissional é narrada de forma relativamente isolada da esfera doméstica. Para as mulheres, a trajetória na TI é atravessada por responsabilidades externas ao trabalho, o que impacta diretamente a experiência profissional, o que sugere que a permanência na área não é apenas uma questão de afinidade profissional, como é para os homens, mas um processo continuamente negociado frente às pressões da estrutura social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo propôs-se a analisar, sob a ótica das relações de gênero, a produção de desigualdades e dinâmicas profissionais na área de TI em Sorocaba, com foco nas diferenças entre mulheres e homens. Ao longo deste estudo, buscou-se não apenas mapear quantitativos e médias salariais, mas também desvendar as variáveis que influenciam as disparidades e, por fim, compreender as experiências de gênero no ambiente de trabalho, incluindo os impactos da maternidade e discriminação.

A análise evidenciou um cenário de grande discriminação na área de TI, o que responde à pergunta sobre o porquê as mulheres continuam em desvantagem em relação aos homens, mesmo com os avanços observados na equidade de gênero.

Primeiramente é um setor extremamente segregado, em que as mulheres representam 19,5%, segundo os dados deste estudo na cidade de Sorocaba. Uma representação tão baixa interfere diretamente na diversidade de perspectivas e na construção de ambientes mais inclusivos, reforçando a reprodução de valores e práticas historicamente associados ao universo masculino

A partir da análise quantitativa de dados, utilizando o modelo de Oaxaca (1973) e Blinder (1973), foi possível mostrar, por meio dos dados da RAIS dos anos de 2018 a 2022, uma disparidade salarial de gênero, além de evidenciar que esta diferença aumentou durante os cinco anos. Em 2018, a diferença salarial era de 9,51% e em 5 anos passou para 19,45%.

Além disso, a decomposição salarial permitiu mensurar a proporção da diferença de rendimentos explicada por características observáveis, como escolaridade, experiência profissional e ocupação, e a parcela não explicada, potencialmente associada à discriminação de gênero. Verificou-se que, em média, 94% da diferença salarial correspondem à parte não explicada, indicando que a diferença salarial entre homens e mulheres na área de Tecnologia da Informação está fortemente relacionada a fatores discriminatórios. Em 2 anos analisados, 2018 e 2021, as mulheres apresentaram características produtivas superiores às dos homens, e mesmo assim, receberam, em média, salários mais baixos.

As entrevistas foram cruciais para evidenciar que as desigualdades de gênero no setor de Tecnologia da Informação se manifestam em múltiplas dimensões, reforçando estruturas históricas de discriminação e exclusão e

puderam revelar a percepção das mulheres quanto ao lugar que ocupam na área de TI. As mulheres continuam enfrentando questionamentos sobre sua competência técnica e restrições de oportunidades de ascensão em relação aos homens que ocupam funções semelhantes. Essa necessidade de provar sua capacidade técnica e intelectual expressa o modo como os estereótipos de gênero ainda orientam as práticas de gestão e contratação nas organizações.

A discriminação surge tanto de forma explícita, em situações em que mulheres são menos consideradas em processos seletivos ou promoções, quanto de modo velado, por meio de microagressões e expectativas desiguais de desempenho. Além disso, as falas revelam que, quando alcançam posições de maior visibilidade, as mulheres tendem a receber remunerações inferiores às dos homens, indicando que a diferença salarial não se explica apenas por fatores de qualificação ou tempo de experiência, mas também por barreiras estruturais de gênero, o que corrobora com a análise quantitativa, por meio da decomposição salarial.

O trabalho doméstico e o cuidado com os filhos continuam sendo atribuídos predominantemente às mulheres. As falas masculinas, embora reconheçam uma tentativa de colaboração nas tarefas domésticas, confirmam que a responsabilidade principal permanece feminina, reforçando a desigual distribuição do tempo e da energia entre os gêneros. Além disso, os homens dispõem de mais tempo livre para se dedicar a cursos, especializações e à construção de redes profissionais, enquanto as mulheres têm parte significativa desse tempo absorvida por tarefas domésticas e de cuidado, o que compromete sua qualificação contínua e sua disponibilidade percebida pelo mercado. Além disso, mulheres relatam precisar de mais tempo de comprovação de sua competência para obter o mesmo reconhecimento ou promoção que colegas homens, evidenciando que a disputa pelo tempo não se limita à esfera doméstica, mas se estende também à legitimação da competência técnica dentro do ambiente de trabalho.

Quanto à maternidade, observou-se nos discursos que ela atua como um dos principais fatores de discriminação no mercado de trabalho. As entrevistas evidenciam práticas discriminatórias explícitas, como a exclusão de candidatas e a suposição de menor disponibilidade das mães para funções que demandam viagens ou longas jornadas. Além disso, há relatos de mulheres que, após o nascimento dos filhos, enfrentam dificuldades para manter o ritmo de trabalho,

sendo vistas como menos comprometidas ou menos produtivas. Assim, a maternidade é tratada não como uma condição social compartilhada, mas como um obstáculo individual à carreira feminina, sem a devida corresponsabilização dos homens e das instituições.

Ser homem branco na área de Tecnologia da Informação constitui um diferencial, como indicam os resultados deste estudo. Além dos salários mais elevados, esses profissionais encontram-se inseridos em um ambiente predominantemente masculino, no qual sua presença é percebida como natural e legítima.

Os resultados obtidos nesta pesquisa dialogam com o referencial teórico adotado, especialmente com Madalozzo (2024), que aponta para a persistência de barreiras de gênero no mercado de trabalho brasileiro, mesmo em setores de alto crescimento. Bertrand, Goldin e Katz (2010) mostraram em sua pesquisa que grande parte da diferença entre os rendimentos de homens e mulheres advém de interrupções no emprego e a maioria das interrupções se deve a filhos. Para mulheres com MBA, a maternidade tem um forte impacto negativo na carreira e nos rendimentos, um fenômeno que não se observa nos homens com a mesma qualificação.

Esses resultados destacam a necessidade de políticas de inclusão e igualdade de gênero no setor de TI, além da necessidade de gerar uma conscientização dos indivíduos que atuam nessa área, compreendendo o real contexto em que estão inseridos.

Santos (2025) sugere a necessidade de ações mais eficazes para promover a inclusão e o empoderamento feminino nesse campo. Fatores como apoio familiar e de amigos, programas de inclusão e a percepção de autoeficácia são decisivos para que mulheres persistam e avancem na carreira em TI (Ferreira; Bueno, 2023).

Apesar de ter alcançado seus objetivos e contribuído para o entendimento das desigualdades de gênero na área de Tecnologia da Informação em Sorocaba, esta pesquisa apresenta algumas limitações. Os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) disponibiliza apenas informações formais de vínculo empregatício, deixando de fora trabalhadores informais, autônomos, *freelancers* e profissionais vinculados a *startups* ou empresas sem registro formal, segmentos bastante relevantes na área de TI. Essa limitação pode ter levado a uma sub-

representação de determinadas categorias profissionais e, consequentemente, a uma distorção das disparidades salariais. Além disso, a RAIS apresenta um conjunto limitado de variáveis sobre o trabalhador, não incluindo informações como estado civil ou número de filhos, que poderiam ter contribuído para uma análise mais abrangente e precisa das dinâmicas de gênero no mercado de trabalho. O período analisado (2018 a 2022) abrange os efeitos da pandemia de COVID-19, o que pode ter impactado significativamente as relações de trabalho e os indicadores salariais. Mesmo que o estudo tenha tentado identificar apenas as tendências mais estruturais, algumas variações podem estar ligadas a situações específicas desse período.

Futuros estudos que deem continuidade a este trabalho poderão acompanhar a trajetória dos profissionais ao longo do tempo, utilizando dados da RAIS identificada. Além disso, este estudo não explorou a fundo as interseccionalidades entre gênero, raça e classe social, que poderiam ampliar a compreensão das diferentes formas de desigualdade no setor de TI. Pesquisas futuras que combinem dados quantitativos e qualitativos poderão oferecer uma visão mais completa sobre como múltiplas dimensões de identidade impactam as trajetórias profissionais. Também se recomenda investigar o papel das políticas públicas locais e corporativas, bem como o impacto das transformações tecnológicas sobre as oportunidades de inserção e progressão das mulheres na área de Tecnologia da Informação.

Em conclusão, este estudo alcançou seu objetivo, de evidenciar algumas das razões das disparidades salariais na área de Tecnologia da Informação, apesar das restrições encontradas. Isso foi possível tanto por meio da análise dos dados e aplicação do modelo econométrico que permitiu quantificar a disparidade salarial e evidenciar os efeitos da discriminação sobre ela, quanto pelas entrevistas realizadas, que revelaram de que forma essas discriminações se manifestam no cotidiano profissional.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; VALENZUELA, María Elena. Tempo de trabalho remunerado e não remunerado na América Latina: Uma repartição Desigual. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ALVES, Ana. Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 271–289, 2013. DOI: 10.1590/S1981-77462013000200002.

ANZALDÚA, Gloria. *La conciencia de la mestiza / Rumo a uma nova consciência*. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 13, n. 3, p. 704–719, 2005. DOI: 10.1590/S0104-026X2005000300015.

<https://www.scielo.br/j/ref/a/fL7SmwjzjDJQ5WQZbvYzczb/?format=html&lang=pt>. Acesso em 12 out. 2025.

BCB. BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Calculadora do Cidadão: correção de valores**. Brasília: BCB, [s.d.]. Disponível em: <https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADAO/publico/exibirFormCorrecaoValores.do?method=exibirFormCorrecaoValores>. Acesso em: 18 jul. 2025.

BANCO MUNDIAL. *Women, Business and the Law 2022*. Washington, DC: **World Bank**, 2022. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/b187725b-29ff-5c61-91e7-5110ab3c4a71>. Acesso em 03 nov. 2025.

BECKER, Gary. S. **Human capital**: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Massachusetts: National Bureau of Economic Research, 1964.

BECKER, Gary. **The Economics of Discrimination**. The University of Chicago Press. 1957.

BERTRAND, Marianne; GOLDIN, Claudia; KATZ, Lawrence F. Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. **American Economic Journal: Applied Economics**, v. 2, n. 3, p. 228–255, 2010. DOI: 10.1257/app.2.3.228.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: os limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

BLINDER, Alan. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4, 1973. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/144855>. Acesso em 27 jan. 2025.

BOURDIEU, Pierre. **A reprodução: Elementos para uma teoria do sistema de ensino**. Petrópolis: Vozes, 2014.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43#art-389>. Acesso em: 25 fev. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Brasília:

Presidência da República, 2023. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 06 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. **Em dois anos, pobreza dá lugar a desenvolvimento social e 17,4 milhões de pessoas ascendem de classe**. Brasília: MDS, 2026. Disponível em:

<https://www.gov.br/secom/pt-br/acompanhe-a-secom/noticias/2026/01/em-dois-anos-pobreza-da-lugar-a-desenvolvimento-social-e-17-4-milhoes-de-pessoas-ascendem-de-classe>. Acesso em: 01 mar. 2026.

BRASSCOM. **Relatório Setorial de TI&C 2024**. São Paulo: BRASSCOM, 2023. Disponível em: <https://brasscom.org.br/wp-content/uploads/2024/05/BRI2-2024-004-001-Relatorio-Setorial-versao-resumida-v25-SITE.pdf>. Acesso em 30 abr. 2025.

BRASSCOM. **Macrossetor de TIC pode gerar até 147 mil empregos formais no Brasil em 2025**. São Paulo: BRASSCOM, 2025. Disponível em:

<https://brasscom.org.br/macrossetor-de-tic-pode-gerar-ate-147-mil-empregos-formais-no-brasil-em-2025-aponta-estudo/>. Acesso em: 20 jun. 2025.

CARDOSO, Andreia. **Atitudes de mulheres com relação ao teto de vidro: um estudo em empresas do setor de tecnologia de informação e comunicação**.

2017. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, São Paulo, 2017.

CASTRO, Bárbara Geraldo de. **Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013.

CASTRO, Bárbara. Quando gênero revela classe: mulheres e flexibilidade no setor da tecnologia da informação. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019.

CLANCE, Pauline Rose; IMES, Suzanne Ament. O fenômeno do impostor em mulheres de alto desempenho: dinâmicas e intervenção terapêutica. **Psychotherapy: Theory, Research & Practice**, v. 15, n. 3, p. 241-247, 1978. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/h0086006>.

CBO. **Classificação Brasileira de Ocupações**. Ministério do Trabalho e Emprego. Brasília: MTE, [s.d.]. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>. Acesso em 14 abr. 2025.

CNAE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **CNAE 2.0**. Rio de Janeiro: IBGE, [s.d.]. Disponível em: https://concla.ibge.gov.br/images/concla/documentacao/CNAE20_Subclasses_Introducao.pdf. Acesso em: 14 abr. 2025.

COELHO, Allexandro Mori; CORSEUIL, Carlos Henrique. **Diferenciais salariais no Brasil: um breve panorama**. Texto para Discussão n.º 898. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2002. ISSN 1415-4765. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1971>.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. São Paulo: Boitempo, 2021.

CORRÊA, Mariza. Repensando a família patriarcal brasileira. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 37, p. 5–16, 1981. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/1590>. Acesso em: 3 mar. 2026.

CORSEUIL, Carlos; MEIRELES, Débora.; FREGUGLIA, Ricardo. Discriminação por gênero e poder de mercado como determinantes do emprego relativo de mulheres. Texto para Discussão, n. 2484. Brasília: **Ipea**, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/entities/publication/91d4f826-e271-43d3-9384-9d63681c1066>. Acesso em: 11 mai. 2025.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DUAN, Naihua. Smearing Estimate: A Nonparametric Retransformation Method. **Journal of the American Statistical Association**, vol. 78, no. 383, 1983, pp. 605–10. JSTOR, <https://doi.org/10.2307/2288126>. Acesso em 17 out. 2025.

EHRENBERG, Ronald G.; SMITH, Robert S. **A moderna economia do trabalho: teoria e política pública**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2000.

EIGE. **Estereótipo de Gênero**. EU Agency: EIGE, [s.d.]. Disponível em: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1223?language_content_entity=pt. Acesso em: 01 fev. 2026.

EUROPEAN COMMISSION. **EU Action on Equal Pay**. Brussels: European Commission, [s.d.]. Disponível em: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/eu-action-equal-pay_en. Acesso em: 06 jul. 2025.

FAVERO, Paulo ... [et al.]. **Métodos quantitativos com stata: procedimentos, rotinas e análise de resultados** - 1. ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

FERREIRA, Patrícia; BUENO, Janaína. Barreiras e desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente acadêmico e organizacional do setor de tecnologia da informação. **Teoria e Prática em Administração**. Vol 13, 2023. DOI: 10.22478/ufpb.2238-104X.2023v13n1.64708. Acesso em: 22 jun. 2024.

FILHO, Dalson F.; SILVA, Lucas. A significância estatística e o uso do *p*-valor em pesquisas na saúde: recomendações práticas. **Interfaces Científicas – Saúde e Ambiente**, Aracaju, v. 9, n. 1, p. 230–239, 2022. DOI: [10.17564/2316-3798.2022v9n1p230-239](https://doi.org/10.17564/2316-3798.2022v9n1p230-239). Acesso em 17 jul. 2025.

GALANO, Mônica Haydée. **Família e história: a história da família**. In: CERVENY, C. M. O.; BERTHOUD, C. M. E. (Org.). *Família e ciclo vital: nossa realidade em pesquisa*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006. p. 115-147.

GEMINI. 2025. Geração de Gráfico. Disponível em: <https://gemini.google.com>. Acesso em: 20 jan. 2026.

GEREMIA, Hellen Cristine; KANAN, Lilia Aparecida; MARCON, Silvana Regina Ampessan. Justiça organizacional, rotatividade & profissionais de tecnologia da informação. **Psicología desde el Caribe**, Barranquilla, v. 35, n. 3, p. 224–241, 2018. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21362869005>. Acesso em: 22 jun. 2025.

GOMES, Romeu. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. In MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Suely.F; GOMES, Romeu (orgs). **Pesquisa Social: teoria, métodos e criatividade**. Petrópolis, Vozes, 2016.

GRUS, Joes. **Data Science do Zero: Noções Fundamentais com Python**. 2ª edição – Rio de Janeiro: AltaBooks, 2021.

HIRATA, Helena. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Revista Tecnologia e Sociedade**, v. 6, n. 11, p. 1–7, 2010.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595–609, 2007.

IBGE. **Censo Demográfico 2022: Sorocaba, São Paulo**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sorocaba/panorama>. Acesso em: 01 mar. 2026.

IBGE. **Censo Demográfico 2010: Sorocaba, São Paulo**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sorocaba/pesquisa/23/25124?detalhes=true>. Acesso em: 01 mar. 2026.

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Estatísticas Censo da Educação Superior**. Brasília: Inep, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/inep-data/estatisticas-censo-da-educacao-superior>. Acesso em: 30 mar. 2026.

IPCA-E. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Rio de Janeiro: IBGE, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9262-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor-amplo-especial.html>. Acesso em: 18 jul. 2025.

IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Trabalho doméstico e de cuidados não remunerado**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/retrato/indicadores/trabalho-domestico-e-de-cuidados-nao-remunerado/apresentacao>. Acesso em: 23 fev. 2026.

JACOBS, Jerry A. The sex segregation of occupations: prospects for the 21st century. In: POWELL, Gary N. (ed.). **Handbook of Gender & Work**. Thousand Oaks: Sage Publications, 1999. p. 125–141.

KRAWCZUN, Natalia Branco Lopes; GOMES, Magno Rogério; SOUZA, Solange de Cassia Inforzato. Reforma trabalhista e desigualdade de gênero no Brasil: uma perspectiva jurídica e econômica. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 10, n. 2, p. 545–563, 2020. DOI: 10.5102/rbpp. v10i2.6488.

KERGOAT, Daniëlle. Divisão Sexual do Trabalho. In: HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniëlle (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. P.67-75.

KERGOAT, Daniëlle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

KON, Anita. A economia política do gênero: determinantes da divisão do trabalho. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 22, n. 3, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/wnJNrxQQnVNgjjCM5jy7x5k/?lang=pt>. Acesso em 27 fev. 2026.

LAVINAS, Lena; CARDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela Freitas da. Assimetrias de Gênero no mercado de trabalho no Brasil. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.

LIMA, Michelle Pinto. As mulheres na Ciência da Computação. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, p. 793–816, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/JKgXjGHZjJBQvwNKyVTTymp/?lang=pt>. Acesso em 28 fev. 2026.

LIMA, Camila. R. N. de A. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista Estudos Feministas**, v.26 n.3, e347164, 2018.

LOCH, Rayane Monique Bernardes; TORRES, Kelly Beatriz Vieira; COSTA, Carolina Reciate. Mulher, esposa e mãe na ciência e tecnologia. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 29, n. 1, e61470, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/wsmDtkBwsTk8JRST5xvpQsL/>. Acesso em 27 fev. 2026.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo; SHIRATORI, Ludmila. Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? **Estudos Feministas**, v. 18, n. 2, p. 449-468, 2010.

MADALOZZO, Regina; ARTES, RINALDO. Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 202–221, jan. 2017.

MADALOZZO, Regina; **Iguais e Diferentes: Uma jornada pela economia feminista**. 1ª edição – Rio de Janeiro: Jahar, 2024.

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

MARÇAL, Katrine. **O lado invisível da economia: uma visão feminista do capitalismo**. 2ª edição - São Paulo: Alaúde Editorial, 2022.

MENDES, Aline. **Meninos consomem shonen, meninas consomem shoujo: a resignificação das demografias japonesas entre o público jovem brasileiro de animês e mangás**. 2024. Dissertação (Mestrado em Comunicação) - Programa de Pós-Graduação em Comunicação, Instituto de Artes e Comunicação Social, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2024. <https://ppgcom.uff.br/aline-mendes-da-silva/>. Acesso em 30/06/2026.

MIGUEL, Luis Felipe. Voltando à discussão sobre capitalismo e patriarcado. **Revista Estudos Feministas** 25(3), 1219–1237, 2018.

MIES, Maria. Origens sociais da divisão sexual do trabalho. A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. **Revista Direito e Práxis**, [S. l.], v. 7, n. 3, p. 838–873, 2016. DOI: 10.12957/dep.2016.25360.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. “Trabalho de campo: contexto de observação, interação e descoberta”. In MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Suely.F; GOMES, Romeu (orgs). **Pesquisa Social: teoria, métodos e criatividade**. Petrópolis, Vozes, 2016.

MINCER, Jacob. A. **Schooling, experience, and earnings**. New York: Columbia University Press, 1974.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. **4º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios**. Brasília: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/novembro/ministerios-do-trabalho-e-das-mulheres-apresentam-4o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 28 mar. 2026.

MUELLER, John Paul; MASSARON, Luca. **Python para Data Science para Leigos**. 2ª edição – Rio de Janeiro: Alta Books, 2020.

NERI, Marcelo. A nova classe média. **Revista Conjuntura Econômica**, Rio de Janeiro, v. 62, n. 09, p. 48–51, set. 2008. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rce/article/view/26172>. Acesso em: 1 mar. 2026.

NUNES, Danilo Henrique; PINA, Selma Tomé; SILVA, Juvêncio Borges. A representação feminina nas universidades e a concreção da cidadania. **Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas**, v. 21, n. 41, p. 159–173, 2021. Disponível em: <https://revistas.san.uri.br/revistas/index.php/direitoejustica/article/view/634/319>.

OAXACA, Ronald. Male-Female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, 1973. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2525981>. Acesso em 27 jan. 2025.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Uma década de trabalho decente no Brasil**. Brasília: OIT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasil/documents/publication/wcms_561254.pdf. Acesso em: 06 jul. 2025.

OLIVEIRA, Silvaney de; GUIMARÃES, Orlinay Maciel; FERREIRA, Jacques de Lima. As entrevistas semiestruturadas na pesquisa qualitativa em educação. **Revista Linhas**, Florianópolis, v. 24, n. 55, p. 210–236, 2023.

OLIVEIRA, Jussara Ribeiro de. **A participação feminina nos grupos de pesquisa sobre tecnologia da informação (TI) no Brasil: um estudo no Diretório de Grupos de Pesquisa (DGP) do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq)**. Dissertação (Mestrado em Ciência, Tecnologia e Sociedade) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2016.

OLIVEIRA, Jussara Ribeiro de; MELLO, Livia Coelho; RIGOLIN, Camila Carneiro Dias. Participação feminina na pesquisa sobre tecnologia da informação no Brasil: grupos de pesquisa e produção científica de teses e dissertações. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 58, p. e205804, 2021.

OLIVEIRA, Raquel Rosa de. **Mulheres em TI: vivências do trabalho feminino em tecnologia da informação**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019.

OLIVEIRA, Cláudia Maria Arantes Marquesani. **Mulheres nas organizações brasileiras: uma análise dos fatores que impulsionam e desafiam a equidade de gênero na área de tecnologia da informação**. Trabalho Aplicado (Mestrado em Gestão para a Competitividade) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2022.

OLIVEIRA-SILVA, Ligia Carolina; PARREIRA, Vanessa Aparecida Diniz. Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. **Revista Estudos Feministas**, [S. l.], v. 30, n. 1, 2022. DOI: 10.1590/1806-9584-2022v30n174161.

ONU MULHERES. **Avançando a igualdade de gênero no mundo do trabalho**. Brasília: ONU Mulheres, 18 set. 2024. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/avancando-a-igualdade-de-genero-no-mundo-do-trabalho/>. Acesso em: 06 jun. 2025.

PEREZ, Caroline Criado. **Mulheres Invisíveis: O viés dos dados em um mundo projetado para homens**. 1ª edição – Rio de Janeiro: Intrínseca, 2022.

PHELPS, Edmund S. The statistical theory of racism and sexism. **The American Economic Review**, Nashville, v. 62, n. 4, p. 659–661, set. 1972. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1806107>. Acesso em 5 jul. 2025.

PLANT, Sadie. **Mulher Digital: o feminismo e as novas tecnologias**. Rio de Janeiro, Rosa dos Tempos, 1999.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, 26(1), e41780, 2018.

RAIS. Ministério do Trabalho e Emprego. **Quem deve declarar a RAIS**. Brasília: MTE, [s.d.]. Disponível em: https://www.rais.gov.br/sitio/quem_deve_declarar.jsf. Acesso em: 28 jan. 2026.

REIS, Edna Afonso; REIS, Ilka Afonso. **Análise descritiva de dados**. Belo Horizonte: Departamento de Estatística – Universidade Federal de Minas Gerais, 2002. Relatório Técnico. Disponível em <https://www.est.ufmg.br/portal/wp-content/uploads/2023/01/RTE-02-2002.pdf>.

RODRIGUES, F. Alves. Barreiras à efetivação da igualdade salarial de gênero no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 31, n. 1, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/82532/53500>. Acesso em 25 fev. 2026.

SAMARA, Eni de Mesquita. Novas imagens da família “à brasileira”. **Psicologia USP**, São Paulo, v. 3, n. 1-2, p. 59-66, 1992. https://revistas.usp.br/psicousp/pt_BR/article/view/34458. Acesso em 03 mar. 2026.

SANTOS, Elianara. Emprego formal em ciência e tecnologia: onde estão e o que fazem as mulheres? Uma análise dos dados públicos da rais 2022. **Revista da ABET**, [S. l.], v. 23, n. 2, 2025. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/72191>. Acesso em 03 mar. 2026.

SANTOS, Milton. **A Natureza do Espaço: Técnica e Tempo, Razão e Emoção**. 4ª edição. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006.

SCHULTZ, Theodore W. Investment in human capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, mar. 1961.

SEABRA, Alexandre; PEDROSA, Isabel; BERNARDINO, Jorge. Promoção de igualdade de gênero e de oportunidades nas tecnologias: um caso prático. **Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação**, Lousada, n. 47, p. 425–438, 2022.

SEBRAE. **Anuário do Trabalho na Micro e Pequena Empresa 2013**. Brasília: SEBRAE, 2013. Disponível em: https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Anuario%20do%20Trabalho%20Na%20Micro%20e%20Pequena%20Empresa_2013.pdf. Acesso em: 14 abr. 2025.

SEPROSP. **Pesquisa de Atividades em Tecnologia da Informação**. São Paulo: SEPROSP, 2024. Disponível em: <http://www.seprosp.org.br/wp-content/uploads/2018/07/Pesquisa-de-Atividades-em-Tecnologia-da-Informacao-SEPROSP-15-de-Outubro-de-2024.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2025.

SILVA, Flávio Henrique da. **Relações de gênero em ocupações de menor prestígio no setor da tecnologia da informação em Goiás: as/os técnicas/os em informática para internet**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Faculdade de Ciências Sociais, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017.

SOROCABA. Prefeitura Municipal. **Parque Tecnológico de Sorocaba chega aos seus 13 anos consolidando-se como referência nacional**. Sorocaba: Prefeitura Municipal, 12 jun. 2025. Disponível em: <https://noticias.sorocaba.sp.gov.br/parque-tecnologico-de-sorocaba-chega-aos-seus-13-anos-consolidando-se-como-referencia-nacional/>. Acesso em: 08 mar. 2026.

SHIINA, KAZUNORI. **Step In Inequality**. 2016 Disponível em: <https://www.kazunorishiina.com>. Acesso em: 17 jun. 2025.

TENOURY, Gabriel Nemer Cavalcanti da Silva; MADALOZZO, Regina Carla; MARTINS, Sérgio Ricardo. Diferença salarial e taxa de participação no mercado de trabalho brasileiro: uma análise a partir do sexo dos indivíduos. **Estudos Econômicos**, São Paulo, Brasil, v. 51, n. 1, p. 33–72, 2021.DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-41615112grs>. Acesso em 22 jun. 2025.

UML. **Activity Diagrams**. [S.l.: s.n.], [s.d.]. Disponível em: <https://www.uml-diagrams.org/activity-diagrams.html>. Acesso em: 19 abr. 2025.

VALDÉS, Gina. **Puentes y Fronteras: Coplas Chicanas**. Los Angeles, CA: Castle Lithograph, 1982.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. DOI: 10.20396/tematicas. V. 22i44.10977.

WASSERSTEIN, Ronald L.; LAZAR, Nicole A. The ASA's Statement on *p*-Values: Context, Process, and Purpose. **The American Statistician**, v. 70, n. 2, p. 129–133, maio 2016. DOI: 10.1080/00031305.2016.1154108.

WHEELAN, Charles. **Estatística: o que é, para que serve, como funciona**. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

WHISPER. OpenAI. San Francisco: OpenAI, [s.d.]. Disponível em: <https://openai.com/index/whisper/>. Acesso em: 20 abr. 2025.

WOOLDRIDGE, Jeffrey M. **Introductory Econometrics: A Modern Approach**. 7. ed. Boston: Cengage Learning, 2020.

APÊNDICE A - DECOMPOSIÇÃO DO SALÁRIO HORA (EM LOGARITMO DE REAIS) DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DE TI EM SOROCABA

DECOMPOSIÇÃO OAXACA-BLINDER															
	2018			2019			2020			2021			2022		
	resultado	Estatística t	p-valor	resultado	Estatística t	p-valor	resultado	Estatística t	p-valor	resultado	Estatística t	p-valor	resultado	Estatística t	p-valor
Média log salário homem	3,353			3,357			3,264			3,274			3,568		
Média log salário mulher	3,272			3,254			3,155			3,137			3,384		
Diferença	0,081	2,26	0,0239	0,103	2,8338	0,0047	0,109	3,0100	0,0026	0,137	4,8300	0,0000	0,184	8,2633	0,0000
Parte explicada	-0,0016 (-1,9%)			0,0132 (12,8%)			0,0068 (6,3%)			-0,0099 (-7,2%)			0,0150 (8,1%)		
Parte não explicada	0,0825 (101,9%)			0,0898 (87,2%)			0,1021 (93,7%)			0,1467 (107,2%)			0,1692 (91,9%)		
Diferença Média	0,081			0,103			0,109			0,137			0,184		

Fonte: RAIS, elaborado pela autora

APÊNDICE B – ROTEIRO PARA ENTREVISTA

Dados:

Nome
Data de Nascimento
Formação acadêmica
Estado civil
Filhos
Ocupação atual

Roteiro

1. O que motivou você a formar-se na área de TI?
2. Pensando as relações de gênero como foi o seu processo formativo?
3. Como foi sua entrada no mercado de trabalho?
4. [Para mulheres] já enfrentou situações de discriminação ou preconceito por ser mulher na sua profissão? Pode descrever uma situação específica?
5. [Para homens] Como você avalia a situação de homens e mulheres na evolução da carreira na área de TI?
6. Como você percebe a representatividade feminina em sua equipe ou na empresa onde trabalha?
7. Você sente que há oportunidades iguais de desenvolvimento profissional para homens e mulheres em sua organização?
8. Você já teve conhecimento de que seu salário era inferior/superior ao de colegas homens/mulheres, apesar de desempenhar as mesmas funções?
9. Como você gerencia suas responsabilidades profissionais e as tarefas domésticas?
10. Você já precisou reduzir suas horas de trabalho para atender a demandas familiares?
11. Se tivesse a oportunidade de recomeçar sua carreira, você escolheria seguir na área de TI novamente?

APÊNDICE C – CATEGORIZAÇÃO DAS ENTREVISTAS

Quadro 14 - Síntese das categorias temáticas: desigualdades de gênero e raça nas trajetórias profissionais em TI

Categoria	Descrição das Entrevistas
Motivação para a área de TI	A maioria dos entrevistados foi influenciada por familiares ou amigos na escolha da área de TI. Entre os homens, o maior contato com jogos eletrônicos contribuiu para a aproximação com a tecnologia, em contraste com as mulheres, que tiveram maior influência de outras pessoas.
Sub-representação feminina	Observou-se uma redução da participação feminina na área de TI ao longo do tempo. Entrevistadas relataram que, há aproximadamente 25 anos, a presença de mulheres era significativamente maior.
	Todas as entrevistadas e entrevistados relataram a presença reduzida de mulheres nos cursos superiores de TI, com média de 2 a 6 mulheres em turmas entre 25 e 60 alunos, além de relatos de evasão feminina ao longo do curso.
Segregação Ocupacional	Mulheres concentram-se em suporte, qualidade e frontend, enquanto homens predominam em áreas centrais de desenvolvimento.
Discriminação de gênero no ambiente acadêmico	Relatos de silenciamento, exclusão em trabalhos em grupo, questionamento da competência técnica e ocorrência de assédio moral durante a graduação.
Desigualdade salarial percebida	Relatos diretos e indiretos de diferenças salariais entre homens e mulheres em funções equivalentes.
	Relatos de que mulheres negociam salários mais baixos que os homens em entrevistas de emprego.
Desigualdades de gênero no ambiente de trabalho	Relatos de desvalorização de ideias apresentadas por mulheres, que passam a ser legitimadas apenas quando reproduzidas por homens.
	Necessidade constante de provar conhecimento.
	Relatos indicaram que homens são percebidos como tendo maior facilidade de ascensão profissional, acesso a cargos de liderança e reconhecimento técnico na área de TI.
	A competência feminina é frequentemente questionada, exigindo comprovações contínuas, enquanto a masculina tende a ser presumida, mesmo diante de menor qualificação formal.
Estereótipos de gênero	Associação da capacidade técnica à masculinidade, com deslegitimação das mulheres, especialmente quando estas não correspondem ao “perfil esperado” da área, que se consolidou como masculina.
	Aparência versus competência: mulher bem arrumada e bonita não serve para área técnica como se a “beleza” ofuscasse as habilidades para programação.

Estereótipos raciais	Baixa presença de pessoas negras na TI e predominância de profissionais brancos, sobretudo em cargos de liderança.
	Relatos de comentários racializados, especialmente direcionados ao cabelo de pessoas negras, evidenciando práticas de racismo cotidiano.
	Exigência recorrente de provar conhecimento e competência técnica, assim como mulheres brancas.
	Relatos indicam que mulheres negras enfrentam discriminações simultâneas por gênero e raça, intensificando barreiras profissionais.
Dupla Jornada e Carga Doméstica	Responsabilidades domésticas e de cuidado recaem majoritariamente sobre as mulheres, gerando sobrecarga; a participação masculina aparece como ajuda.
Maternidade como barreira	Há relatos de práticas discriminatórias relacionadas à maternidade, incluindo a não contratação de mulheres e restrições à ascensão profissional sob a justificativa da possibilidade de gravidez e cuidados com filhos.
Direitos vistos como ameaça	Direitos trabalhistas, como o direito à creche, ainda são percebidos como custos e riscos pelas empresas, desestimulando a contratação de mulheres mães.
	Foi mencionado problemas institucionais a cerca da licença maternidade, uma vez que a empresa assume o custo inicial do benefício e recebe o reembolso apenas posteriormente, demandando planejamento financeiro.
Tempo como Barreira	Mulheres relatam acúmulo de tarefas domésticas e de cuidado que reduzem o tempo disponível para dedicação profissional, mesmo quando ambos os parceiros trabalham.
	Mulheres relatam precisar de mais tempo de comprovação de sua competência para obter o mesmo reconhecimento ou promoção que colegas homens.
	Relatos indicam redução de carga horária e afastamento do "tempo integral" dedicado à empresa após a maternidade.
	A suposta "falta de disponibilidade" futura de mulheres, por serem mães ou poderem engravidar, é usada como justificativa para não promover ou não contratar.

Fonte: elaborado pela autora

ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E BIOLÓGICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS DA CONDIÇÃO HUMANA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(Resolução CNS 510/2016)

Entre Linhas de Código e Gênero: Investigando a Diferença Salarial das Mulheres na TI em Sorocaba

Eu, Cristiane Palomar Mercado, estudante do Programa de Pós-Graduação em Estudos da Condição Humana da Universidade Federal de São Carlos – UFSCar convido o/a Sra/Sr. XX a participar da pesquisa “Entre linhas de código e gênero: investigando a diferença salarial das mulheres na TI em Sorocaba.” orientada pela Profa. Dra. Kelen Christina Leite.

Os objetivos desta pesquisa são: analisar, a partir da perspectiva das relações de gênero, como se produzem as desigualdades e dinâmicas profissionais distintas no interior da área de Tecnologia da Informação, na cidade de Sorocaba, entre mulheres e homens; mapear o número de homens e mulheres nas diferentes funções da área de Tecnologia da Informação, em Sorocaba, com objetivo de identificar a prevalência feminina e masculina nas diversas ocupações; analisar as disparidades salariais entre homens e mulheres na área de TI e quais variáveis incidem nessas disparidades e; analisar, por meio de entrevistas com profissionais de TI, como as questões de gênero impactam as experiências das mulheres no ambiente de trabalho.

Você foi selecionada/o por ser uma pessoa que trabalha na área de TI em Sorocaba. A entrevista será individual e realizada no local a ser definido por você. As perguntas não serão invasivas à intimidade da participante, entretanto, esclareço que a participação na pesquisa pode gerar estresse e desconforto como resultado de memórias desencadeadas durante o processo de respostas. Diante dessas situações, os participantes terão garantidas pausas nas entrevistas, a liberdade de não responder as perguntas quando a considerarem constrangedoras, podendo interromper a entrevista a qualquer momento

ou mesmo desistir de sua participação. Em caso de encerramento da entrevista pelos motivos acima descritos, a pesquisadora irá orientá-la e encaminhá-la para profissionais especialistas e serviços disponíveis, se necessário, de forma integral e imediata, de forma gratuita, pelo tempo necessário, visando o bem-estar das participantes.

Sua participação nessa pesquisa auxiliará na obtenção de dados que poderão ser utilizados para fins científicos, proporcionando maiores informações e discussões no que tange as relações de gênero no mundo do trabalho. Sua participação é voluntária e não haverá compensação em dinheiro pela sua participação. A qualquer momento a senhora poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa ou desistência não lhe trará nenhum prejuízo profissional, seja em sua relação com a pesquisadora ou à Universidade Federal de São Carlos.

Todas as informações obtidas através da pesquisa serão confidenciais, sendo assegurado o sigilo sobre sua participação em todas as etapas do estudo. Caso haja menção a nomes, a eles serão atribuídas letras ou outros nomes, com garantia de anonimato nos resultados e publicações, impossibilitando qualquer identificação.

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP) da UFSCar, que, vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), tem a responsabilidade de garantir e fiscalizar que todas as pesquisas científicas com seres humanos obedeçam às normas éticas do país, e que os participantes de pesquisa tenham todos os seus direitos respeitados. O CEP-UFSCar funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizado no prédio da reitoria (área sul do campus São Carlos). Endereço: Rodovia Washington Luís, km 235 - CEP: 13.565-905 - São Carlos-SP. E-mail: cephumanos@ufscar.br. Telefone (16) 3351-9685. Horário de atendimento: das 08:30 às 11:30

Solicito sua autorização para gravação em áudio da entrevista, sendo a mesma transcrita posteriormente pela própria pesquisadora. Uma cópia da transcrição será lida, em um segundo encontro, com a/o participante para que informe se está de acordo com o material e, caso queira alterar, excluir ou complementar alguma coisa, tenha a oportunidade de fazê-lo.

Uma vez concluída a coleta de dados, a pesquisadora responsável fará o *download* dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado, “nuvem”.

Você receberá uma via deste termo, rubricada em todas as páginas por você e pela pesquisadora, onde consta o telefone e o endereço da pesquisadora principal. Você poderá tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação agora ou a qualquer momento.

Dados para contato

Pesquisador Responsável: Cristiane Palomar Mercado

Contato telefônico: 15 9 8113-2182

E-mail: cristianepalomar@estudante.ufscar.br

Universidade Federal de São Carlos (UFSCar/Sorocaba)

Centro de Ciências Humanas e Biológicas.

Pós-graduação em Estudos da Condição Humana.

Orientadora: Professora Dra. Kelen Christina Leite

E-mail: kelen@ufscar.br

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Local e data:

Nome da Pesquisadora

Nome do Participante

ANEXO B – TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS

ENTREVISTADA 1

Vamos começar então. O que motivou você a se formar na área de TI?

Quando eu estava quase terminando a escola, minha mãe ganhou um curso de Lotus 1, 2, 3. E ela não queria fazer. Falou comigo, se eu queria, eu aceitei e lá eu fiz Lotus 1, 2, 3 e tive introduções à tecnologia. Passou um tempo, o meu padrasto, trabalhava no Banco do Brasil e ele tinha na biblioteca livros de programação clipper. E eu, curiosa, peguei os livros, comecei a estudar, lá tinha exemplos de fazer programação e programa. Eu fiz, não entendi nada.

Ainda na dúvida de saber se que eu gostei de ter feito o Lotus 1, 2, 3, eu peguei e falei, ah, eu vou fazer o Fernando Prestes, o tecnólogo, fiz o tecnólogo para ter certeza se realmente eu queria a área de tecnologia.

Quando eu cheguei lá, comecei a ter aula de programação, tudo que eu tinha lido antigamente do nos livros de clipper, explodiu na minha cabeça, foi assim, entendi tudo. Entendi tudo, adorei, fiquei feliz e tal. E eu tive lá dentro do técnico matérias associadas a levantamento de informação, sobre documentação, sobre a parte de dentro empresarial e isso foi a parte que eu gostei. Foi aí que eu fui escolher qual curso eu ia fazer, que tinham vários. Tinha ciência da computação, engenharia da computação, análise de sistemas, qual eu ia fazer, né? E o que mais se aproximou do que eu gostava era realmente estar dentro de uma empresa, entender quais eram os processos, documentar aqueles processos. Eu gostava muito da parte de banco de dados. Falei, é esse curso que eu queria e, por isso eu escolhi os cursos de análise de sistemas.

E como foi a sua entrada no mercado de trabalho?

Minha entrada no mercado de trabalho foi impressionante, porque eu precisava trabalhar, estava na faculdade e todo mundo sabe que se você não trabalhar na área de tecnologia enquanto você está na faculdade, você vai ter uma dificuldade muito grande de entrar no mercado de trabalho.

Eu fui procurar, inicialmente, como eu não tinha experiência, como secretária. Só que como eu já tinha feito tecnólogo de tecnologia, quando caiu o meu currículo na mão da moça que estava entrevistando a parte de secretária, ela falou assim, mas viu, seu currículo é de tecnologia. E tem uma vaga lá no setor de tecnologia, pegou e enviou meu currículo. Em qual empresa? Era a XXXX. Na época era a XXXX. Daí ela pegou e falou assim, ah, eu vou encaminhar seu currículo para a Adriana lá do CPD. Que legal, era a CPD, né? Era o CPD. Era o seu currículo lá para a Adriana do CPD. Como a mulher que me entrevistou era uma mulher de influência dentro da empresa, a Adriana nem se importou muito com o meu currículo. Ela pegou o currículo e já me chamou para fazer a entrevista e assim, tive a minha primeira experiência contratada, na área de tecnologia. E lá eu fiquei, acho que um ano, um ano e pouco, trabalhando lá.

Como foi o seu processo formativo? Como foi, desde que você entrou no mercado de trabalho até agora, pensando relações de gênero? Pensando você enquanto mulher nesse mundo... Masculino.

Foi extremamente difícil, porque começa desde a época da faculdade. Nós tínhamos ali uma minoria de mulheres, éramos assim, quatro mulheres em uma

sala de 98 pessoas. Já era bem complicado, então quando se juntava para fazer um grupo, sempre se juntava as meninas.

Entrando no mercado de trabalho, veio outras dificuldades no aspecto de que você sempre tinha que demonstrar que você era muito boa, porque sempre existia dúvida de que se realmente você tinha capacidade de fazer alguma coisa. Por mais que a minha chefe fosse uma mulher, durante o período que a gente esteve junto, eu lidava com os homens, por que quem eram os meus clientes internos? Os homens. E com o passar do tempo, trocou a coordenação. Então, ela saiu da empresa e entrou um coordenador homem.

Quando entrou esse coordenador, ele queria me poupar. Ele falava, não, você não vai carregar máquina, você não vai ficar levando máquina para cima e para baixo. Eu falei, mas por quê? Porque você é delicada, você é uma mulher. Então, assim, ele já tentava me proteger, para que ou não acontecesse um acidente, ou não estragasse algum equipamento.

Quantos anos você está na área? Mais de 30?

Uns 30 anos na área. A vida toda trabalhei em TI.

Teve situação de discriminação ou preconceito por ser mulher? Você pode descrever uma ou mais situações?

Durante o meu ciclo todo profissional, eu tive discriminação. Teve uma empresa que eu trabalhei, em que lá tinha as oportunidades de você poder ser consultora. E a consultoria, ela era muito direcionada ao universo masculino. Foi quando eu me sentei lá com a coordenação, eu fui pedir para eles para ser consultora, era a única forma de eu crescer financeiramente, ou de crescer de conhecimento, era eu ir para uma área em que eu pudesse me expor mais. E a consultoria era um local, tanto financeiramente melhor, como de ganho de conhecimento. Aí eu ouvi o seguinte, ah, não, você é mulher, não vai ser bom para você ficar viajando toda semana. Então, foi assim, a primeira discriminação de que não era legal uma mulher estar viajando.

Então, esse foi um dos primeiros que eu sofri. Depois, com o tempo, foi realmente mostrar que somos capazes de fazer alguma coisa. Porque sempre vinha a desconfiança de que, será que ela é capaz? Será que ela consegue? Eu tive uma pessoa, um par, que estava trabalhando comigo em consultoria. E eu chegava para ele e falava assim, Viu? Ele estava coordenando os projetos. E eu falava, me passa trabalho. Porque eu estou ociosa. Ele não passava. Eu acredito que no pensamento dele era porque eu não tinha competência para isso. O que aconteceu? Quando chegou a gerente de projeto geral, foi conversar com ele. Ele falou que eu estava ociosa e não estava fazendo nada. Foi onde eu falei assim, não, vamos sentar-nos. Porque eu estou aqui, me oferecendo, falando que eu estou com tempo ociosa e ele não me passa trabalho. Foi nesse momento que ele assumiu na frente dela que, realmente, ele não tinha passado trabalho. Porque ele acreditava que eu não iria conseguir fazer.

Mas você teve coragem de falar, não, vamos sentar-nos, tal?

Não, mas ela, a coordenadora, que era a xxx, ela quis fazer a acareação. Ela quis fazer a acareação, porque quem estava falando a verdade, eu ou ele? E aquilo iria me prejudicar, porque ia me tirar do projeto. Aí, ela pegou, colocou de frente e, a partir daí, ela entendeu que, realmente, eu estava numa posição de mostrar, realmente, a capacidade. A partir desse momento, ela começou a me passar as atividades e eu fiquei no projeto até o final. Fiquei três anos no projeto.

Só essa? Tem mais alguma?
Tem mais.

Está bom, pode falar o que você quiser.

A outra discriminação que eu passei no mercado de trabalho são os pares. Eu evoluo da parte de consultoria, fui para a parte de gestão. Chegando na parte de gestão, a gente começa a ter os pares que fazem as mesmas funções. A partir desse momento, eu descobri que a minha remuneração era 50% inferior em comparação aos pares masculinos.

E como que você sabia?

Eles falavam. Eles falavam o valor que eles ganhavam. E esse foi, um falou e o outro eu tive acesso. Como eu estava na coordenação e tinha os índices de desenvolvimento na empresa, a gente recebia o fluxo de caixa da empresa como um todo. E lá, continha o salário de todo mundo. Eu tinha tanta vergonha o quanto eu ganhava que chegou ao ponto de eu chegar na frente do meu gestor e falar assim, viu, eu gostaria que você tirasse o meu nome do fluxo de caixa, porque eu tenho vergonha do meu salário.

E o que ele falou?
Ele tirou.

Ele tirou, mas não aumentou o seu salário?

Não. Ele tirou. Ele tirou o meu de todo mundo para não ficar exposto o salário das pessoas ali da coordenação que estava nos mesmos pares.

Cada coisa né

Passei por isso.

Outras discriminações, depois que eu virei empresária, a gente começa a ter relações profissionais com homens, porque os meus clientes são TI e homens, eu não tenho nenhuma mulher dona de empresa que é minha cliente.

Não?

Nenhuma. Nenhuma. E não tive nenhuma até agora. Ah não, tive uma.

Desde quando você tem essa empresa? Há quantos anos?

Eu estou há sete anos. Vou completar oito anos. Eu tive uma cliente mulher, que é daqui do Sorocaba, que é da empresa XXXXX, que é a XXXXX. Então, eu a tive de cliente. A única, até hoje, de frente com a tecnologia, que foi a minha cliente. Então, quais são os desembaraços referentes a isso? É realmente provar que você está ali fazendo uma negociação comercial, e não que você é uma mulher. E sim, você está fazendo um trabalho, um negócio profissional.

É uma luta toda vez.

É uma luta, porque você tem que saber se impor. Então, para se impor, se você me olhar, eu sempre me vesti, sempre fechada, sempre com um blazer, tampando o bumbum. Por quê? Porque eu queria que chegasse a minha inteligência primeiro.

Vai, ter que cobrir bumbum?

Então, aí eu tive que mudar a minha vestimenta para que chegasse primeiro o meu conhecimento e a minha inteligência do que a pessoa, a XXXX, como

mulher. E sim, a profissional chega primeiro. E tem que ser dessa forma, porque qualquer decote que você utilize ou qualquer roupa que pareça um pouco sensual a pessoa nem olha para você quando você está falando. Fica olhando para o seu corpo. Então, é bem difícil.

A evolução na carreira de TI. Você que trabalhou, e ainda trabalha com tantos homens. A situação de mulheres e homens evoluindo carreira. Como que você compara? Entrou um colega seu fez UNISO, entrou para trabalhar. E aí, como que é? Como que você vê a ascensão de uma pessoa na área de TI homem e uma ascensão na área de TI mulher?

Nesse caso, eu vejo assim como muito misto da minha turma de faculdade. Até hoje, a gente tem um grupo. Então, a gente acompanha a carreira profissional de todos, né? A grande maioria das mulheres não estão no mercado de TI. A grande maioria já foram para a educação, migraram para a educação. Tem homens, sim, que migraram para a educação, que estão no grupo. Mas a maioria dos meninos que fizeram faculdade comigo, ou eles estão empresários, ou eles estão trabalhando em banco de dados, ou na consultoria, ou na área comercial, tudo de TI.

E como você vê isso? Por que acontece isso?

Eu vejo como mais oportunidade para o mercado masculino do que para o feminino. Tudo bem que é um mercado mais masculino, tem mais homens do que mulheres. Mas a grande maioria das mulheres que eu tenho no meu grupo, se for parar para pensar, que está na ativa trabalhando com tecnologia, são minoria.

A maioria meio que desiste mesmo dessa luta diária.

Dessa luta diária, eu acho que é pelo ambiente mesmo. Porque você vive num ambiente hostil para você trabalhar. Você vive num ambiente que fica te desafiando o tempo todo, se você é capaz de fazer alguma coisa.

E você tem que provar que é boa.

Tem que provar. O tempo inteiro. O tempo todo. O homem não, eles já são bons pela natureza. Não precisa, eles já são bons, eles já crescem profissionalmente, eles já são promovidos de natureza. As oportunidades estão maiores para eles.

Agora, é na sua empresa, né? Como que é a representatividade feminina aqui? Como que você lidou com isso agora na empresa que você montou?

Por causa, acho que de tudo que eu passei, eu dou o mesmo tipo de oportunidade. Tanto para o homem, quanto para a mulher. Não existe diferenciação. Então, todos entram ganhando a mesma coisa. Todos têm o mesmo plano de carreira. E todos têm a capacidade de se desenvolver de forma igual.

Então, você tem plano de carreira aqui.

Plano de carreira.

É muito difícil ver nas empresas, não é? Empresas pequenas e médias. Um plano de carreira, claro.

É difícil fazer, eu digo que é difícil fazer, mas é exigido pela equipe. Então, eu acho que uma empresa que não tem, deve sofrer muita pressão. Porque logo

quando eu comecei, foi uma das coisas que nas entrevistas eu ouvia. Eles falando que eles desejavam um plano de carreira. Foi uma das primeiras coisas que eu fiz. Mas eu sou processo, eu gosto muito de processo, eu gosto muito de documentação. Então, isso tem muito dentro de mim. Então, praticamente, eu já nasci com muita coisa no mercado.

Aí, como você gerencia a sua parte profissional e a sua parte pessoal? Tarefa doméstica, seu marido? Como que é você coordenar a sua vida pessoal com a sua vida profissional?

Outro pilar, vida pessoal e o pilar vida profissional. O pilar vida profissional é dez vezes maior que a vida pessoal. Eu diria que eu tenho uma paixão pelo trabalho e um vício pelo trabalho. Então, se deixar, eu fico trabalhando até tarde porque eu gosto. Não é por nenhum outro motivo, é por gostar mesmo. Sou um pouco fora da curva, escuto gente me criticando referente a isso. E hoje eu luto para equilibrar a vida pessoal porque eu sei que ainda assim é ligado ao profissional. Porque eu sei que se a minha saúde faltar ou se eu não estiver bem fisicamente, eu não vou conseguir estar presente profissionalmente. Então, eu busco o equilíbrio.

Se não, você ia largar.

Se não, eu largava.

Mas e aí, por exemplo, quem faz as tarefas domésticas? Você tem divisão?

Não, eu tenho empregada.

Você tem que ajude?

Eu tenho entregada.

Tem?

Tenho. Não faço.

Ela vai todo dia?

Não, não vai todo dia. Ela vai duas vezes por semana.

Mas ela deixa pronto tudo?

Não. Ela deixa pronto a casa, por exemplo, meu marido lava as roupas dele.

Ah, tem uma divisão sexual do trabalho.

Sim, ele lava as dele, eu lavo as minhas. Eu não faço comida. A mãe dele manda comida para ele. Tem uma rede de apoio para o marido. Isso foi ótimo. Tem uma rede de apoio para o marido que a mãe dele faz almoço para ele. E daí na janta ele come o que eu como. Então, se eu for tomar uma vitamina, ele vai tomar uma vitamina. Se eu for comer e fazer uma janta, ele vai comer uma janta. Se eu for comer um lanche, ele vai comer um lanche.

Como você sempre quis e você gosta de trabalhar, nunca então você pensou na possibilidade de um filho? Ou já pensou e não aconteceu?

Eu diria que esse caso de filho, a minha vida foi atropelada e quando eu olhei não dava mais tempo. Mas assim, quando eu era nova eu cheguei a pensar realmente em ter filho. Mas durante a vida profissional e da forma como que eu gosto de trabalhar, eu não via como ter um filho. Porque eu trabalhava viajando,

ficava de cidades em cidades e eu, primeiro que eu achava que eu nem ia conseguir um namorado. Quem vai namorar uma mulher viajante? Na época que eu fazia, que eu viajava muito, tinha essa discriminação. Porque o homem, ele tem ciúme da mulher que viaja. E eu achava que eu não ia conseguir, até que eu consegui um consultor que viajava também. Então, de certa forma, ele entendia esse meu trabalho, foi onde eu consegui ter um relacionamento longo ali com uma pessoa. Mas só fui me casar de verdade, foi quando eu estabeleci esse pouso dentro de uma cidade. Por incrível que pareça, foi quando eu me casei oficialmente.

Então, assim, você nunca precisou reduzir horas de trabalho para atender demanda familiar?

Nunca. Porque a minha vida foi toda direcionada para o trabalho. E se eu quisesse ter sucesso, eu queria ser independente, teria que fazer isso. Se eu tivesse que ter um filho, eu vejo hoje as mulheres no mercado de trabalho, e realmente eu me espanto de como é difícil, como é difícil.

Inclusive, os sindicatos prejudicam as mulheres no mercado de trabalho. Porque eles exigem que as empresas paguem creche. Então, quando você vai fazer uma entrevista, eu vejo empresas que perguntam quantos filhos você tem, qual a idade dos seus filhos. Porque eles são obrigados a pagar creche para os filhos. Até o nosso sistema de trabalho discrimina a mulher. No mercado de trabalho.

E aí, é a última pergunta. Mas você respondeu já. Se você fosse recomeçar a carreira, você escolheria outra coisa?

Jamais.

Você gosta disso?

Eu gosto. Para mim, eu tive a sorte, ou eu fiz uma boa escolha quando eu escolhi a minha profissão. Porque eu fiz, durante o curso, eu vi muita gente desistir ou trocar de profissão, porque viram que aquele curso não era para ele, ou para ela.

Tem mais uma coisa que você queira falar, ou já falou tudo?

Eu falei bastante.

Eu vivi muita coisa, né, Cris?

Viveu.

Muita coisa.

Pode encerrar?

Vamos encerrar, então.

Pausa....

Nós como mulheres a gente tem uma alta discriminação, uma discriminação salarial, uma discriminação intelectual, uma discriminação do sistema do mercado de trabalho como um todo, não somente do mercado de tecnologia, mas do mercado de trabalho, porque a mulher ela deseja ser mãe, ela precisa ser mãe e ser mãe no mercado de trabalho existe uma discriminação porque o sistema, existem regras que discriminam a mulher lá dentro. Então, nós estamos dentro de um sistema que não favorece o mercado para a mulher e na tecnologia

é um pouco mais enraizado isso porque é um mercado predominantemente masculino.

Lembrei de uma pergunta, são poucas mulheres e assim, existe um estereótipo da mulher de tecnologia, certo?

Certo.

E aí você, por exemplo, uma mulher bonita que chama atenção, isso atrapalhou mais do que você ser aquele estereótipo de uma moça mais fechada, aquele estereótipo da mulher de TI que é mais tímida, que não se comunica. Isso é um ponto que pode dar diferença?

Sim, é um ponto que me tornou uma pessoa mais séria, onde para me defender profissionalmente eu não poderia sorrir muito. Eu tinha que ser uma pessoa séria e ter uma postura extremamente rígida para que não interpretassem diferente a mensagem que eu queria passar.

Muito bem, pode encerrar?

Pode.

Cris, eu estava lembrando aqui de uma história da época que eu tinha um gestor na empresa em que eu trabalhei, trabalhei 10 anos dentro dessa empresa. Aí um dia ele me chamou para conversar, né? Para falar sobre a parte de contratação de pessoas. Ele pediu para mim para que eu não contratasse mulheres. Aí eu o questionei, né? Mas por que não contratar mulher, né? Porque afinal, eu sou uma mulher, né? Ele falou assim, porque a mulher vai engravidar, e principalmente não contrate meninas novas que estão namorando recém-casadas, porque se casou, vai engravidar.

Mas você contratava?

Eu contratava, o meu time era misto. Era metade mulher, metade homem.

E o que ele falava?

Ele pediu para o reduzir custo. E quando ele pediu para o reduzir custo, era para cortar uma mulher. Geralmente, mulher...

Olha que engraçado, né? Isso fez eu lembrar de uma coisa

Tinha uma menina que trabalhava para mim. E ela era uma menina super boa no atendimento ao cliente. E ela era muito querida pelos clientes. E ele tinha uma implicância com ela no seguinte aspecto: Ela, como ela estava muito tempo dentro da empresa, na época, ela já fazia seis anos que ela estava lá, ela ficou, pelo que eu sei, uns doze anos lá dentro, e ele queria sempre que cortasse ela. Porque, além dela ser mulher, ela estava ganhando bem. Então ele queria que eu a tirasse. Ele vinha com o assunto de redução de custo. Mas por que ela? Se tinha meninos que tinham a mesma receita que ela.

E com os homens? Nunca precisava cortar custo?

Não me pediu diretamente para eu cortar custo de um homem. Quando ele pedia para eu cortar custos, ele direcionava para alguém da equipe que ele acreditava que para ele não faria bem. E eu não a cortei.

Depois que eu saí. O meu braço direito, que era um homem, subiu na minha posição. Passou-se um tempo e ele a mandou embora, ele não aguentou a

pressão e mandou ela embora. Mas enquanto eu estava lá, eu contratava mulher e eu não a mandei embora.

E ele mandou você embora?

Ele me mandou embora, aí nesse caso, ele me mandou embora, a desculpa foi redução de custo, mas na realidade o motivo era outro, tinha duas situações que podia acontecer na posição que eu estava. Ou eu me tornar sócia da empresa ou eu ia ser mandada embora. Quando chegou nesse momento, o meu par se tornou sócio da empresa e eu fui mandada embora.

É, primeiro que você estava fazendo o que você queria, né?

Ah, e sabe o que ele falou lá dentro? Depois que ele me mandou embora? Que ele não conseguia me dizer não.

E ainda jogou nas suas costas que o problema era seu

Ele tinha dificuldade de falar não para mim.

Vou encerrar, está?

Pode encerrar

ENTREVISTADO 2

Vou começar então. O que te motivou a se formar na área de TI?

Na época, acho que era uma afinidade mesmo, assim... culturalmente, né? Desde criança, eu mexia muito no computador, né? Então, eu tinha muita afinidade com tecnologia, né? E pela área de exatas.

Você gosta?

É, que eu gosto, né? Não, eu gosto bastante de humanas também, né? Mas eu tinha muita afinidade. Então, para mim, era fácil, entre aspas, né? E eu acabei indo meio que como uma opção, assim, que era viável, né? Não era muito reflexivo, não. Era algo que era bem viável para mim. Tipo, era fácil, né? Tipo, seguir por esse caminho. Tanto que, na época, a TI não era um negócio que é visto igual hoje, né? Na época que eu fiz, não era, tipo, nossa, o negócio vai dar dinheiro, né? Era uma profissão que estava aí, que estava crescendo já, mas ainda não era, assim, tão... Tão famosa igual hoje, né?

E como foi sua entrada no mercado de trabalho?

Ah, eu acho que foi a faculdade, na verdade, né? Porque fazendo faculdade eu consegui várias oportunidades e, inclusive, você... A professora aí me indicou, né?

Verdade.

Eu fiz, eu também cheguei a trabalhar antes, né? Em outras empresas, mas... Que eu consegui também por causa da faculdade, mas acho que foi a própria faculdade mesmo, né? Como eu consegui entrar na FATEC, na época, não sei hoje como está, né? Era visto como uma faculdade boa, porque é um filtro, né? Por causa do concurso e tal. Tinha muita oferta de emprego na época, né? De estágio, mas...

Nessa sua formação, que foi só na faculdade, né? Você não fez pós nessa área. Isso.

E como que eram as relações de gênero, assim. quantas mulheres tinham? Você sabe se elas saíram da área, se continuaram?

É engraçado perguntar isso, porque é uma análise que eu fiz o outro dia mesmo sobre isso, né? Da minha sala, tipo, tinha... Acho que umas três ou quatro só. Já é pouco. E só terminou, tipo, acho que uma ou duas. É, tipo... Então já era uma quantidade muito... Na verdade, ó, para não falar que era só quatro, quando começou o curso, tipo, sabe? Aqueles primeiros dias de aula, assim, que parece que vai uma galera e depois começa a reduzir. Eu acho que tinha um pouco mais, assim, eu não lembro de cabeça, mas umas oito, talvez, seis meninas a oito. Numa sala de, acho que é quarenta, né?

É, quarenta.

Se não me engano. Mas aí foi saindo, saindo, saindo. E que eu me lembre, só ficaram duas ou três. Só que na área de TI mesmo, assim, que eu fiquei sabendo depois, né? Porque a gente manteve um contato, né? Com o pessoal. Só uma.

E por que, elas falaram? Vocês ficavam sabendo por que que elas deixavam a faculdade ou não iam para a área?

As que deixaram, né? Eu não sei dizer, porque eu não tinha contato mesmo, né? No começo do curso. Mas o que eu vejo, assim, muito é que existia uma, vamos dizer... Talvez, assim, elas estavam fazendo um curso por fazer e não porque elas realmente queriam seguir naquela área. Tanto que as que seguiram, você percebia que desde cedo já entrou ali e falou, não, é isso que eu quero, sabe? Mas isso não era exclusivo das meninas, né? Muita gente na área de TI faz isso, né? Eu falo com base na minha experiência que eu tive na faculdade, né? E outra coisa que eu percebi é que todas eram casadas já, tinham um compromisso e tal. E eu percebia que, às vezes, o marido era de TI e aí elas acabavam entrando também. Mas não dava certo para elas. As que eu conheci, isso que eu estou falando, está? Não dava certo, não conseguiam o emprego e acabavam saindo. Mas isso, como eu falei, é uma quantidade que pode não representar a realidade, né? Mas teve, acho que umas duas ou três que eu vi que aconteceu isso. Dessas poucas.

Já é pouco, né?

É, sim.

E, assim, como que você vê a evolução da carreira de homens e mulheres na área de TI? Quantos anos você já está trabalhando?

Dez anos.

É, já dá para ter uma ideia. Nesses dez anos, como que você viu a evolução da carreira de homens e mulheres na empresa ou nas empresas que você trabalhou?

Isso, eu vim pensando, né? É, uma coisa que... Não, que eu queria falar mesmo, né. Até complicado, né? Porque você conhece a empresa que eu trabalho, mas eu já vi relatos, né? Não só na empresa que eu trabalho, mas em outras empresas também, assim, de mulheres que eu conheço e tal. Vários discursos bem complicados em relação a isso. Por exemplo, assim, surgiu uma oportunidade lá de um gerente. E ser oferecido para homem e não para a mulher que tinha um cargo, vamos dizer assim, de mais experiência, de mais tempo. E eu ouvi a justificativa de que, ah, mas ela tem filha. Ah, mas aí eu preciso que ela tenha disponibilidade. Só que olha para o detalhe. O homem também tinha filha. Entende? Então, assim, não é um negócio de ah, era uma pessoa que era, sei lá, uma pessoa que acabou de se formar e, sabe, não tem família. Não, eram homens, que eram mais velhos, que tinham família também, sabe, como se a responsabilidade da mulher ali na empresa, tipo, não é ela que falou assim, sabe, ah, eu não posso porque eu tenho filho. Já foi assumido que, ah, ela tem filho, então não vou oferecer para ela, sabe, porque senão como que ela vai fazer para cuidar do filho, né? e coisas desse tipo, sabe, ou, assim, enfim, né, vai muito além da TI, é uma questão, né, mas já ouvi várias. Então, assim, tem casos de mulheres que crescem, mas, assim, eu não tenho dúvida que isso é uma questão que pesa muito, né, principalmente essa posição, né, da sociedade que é machista mesmo, né, e que assume muitas coisas sobre as mulheres e impedem que elas consigam oportunidades que os homens têm, né, e aí nessa acaba tendo desigualdade, como teria com qualquer outra pessoa que acaba ficando para trás por causa de uma questão que não é nem um pouco profissional, né? São pessoas competentes que queriam e não conseguem.

E, assim, a sua equipe lá na empresa, como é uma empresa pequena, dá para saber, vocês conhecem todos. A representatividade das mulheres em relação aos homens?

Representatividade, você quer dizer quantidade? De proporção? É, eu sinto que cresceu. Cresceu bastante, né, tem mulheres, a quantidade de mulheres aumentou, só que é engraçado que a maioria. É, sim, eu percebi também que a área de TI cresceu bastante, né, acho que talvez pela popularidade também, né, bastante mulheres indo para TI, mas na empresa cresceu, só que veja que é um cargo geralmente voltado mais para o contato com o cliente.

Desenvolvedoras tem?

Eu conheço, assim, cargos de desenvolvedor mesmo, eu não conheço nenhuma. É, tem suporte técnico, né, acaba sendo um pouco de desenvolvimento também, mas sabe, uma pessoa que é desenvolvimento mesmo, assim, puro e tal, eu não conheço na empresa que eu trabalho. É, mas é dentro ali das equipes que eu conheço, né, pode ser que tenha alguma outra equipe que eu não tenha conhecimento, né, mas a que eu tenho não. Tem, acho que duas moças que desenvolvem, mas assim, é técnico, sabe, é correção...

Ah, está, é coisa pontual, não é área de desenvolvimento mesmo, com tudo aquilo que a gente conhece.

Sim, é, não é desenvolvimento de novos projetos, essas coisas.

Você já ficou sabendo de diferença de salário lá na empresa que você trabalha? Tipo, alguém com o mesmo cargo e que está ganhando menos do que você ou outra pessoa, você já ficou sabendo?

Objetivamente não, porque eu não tenho acesso aos valores. Então, eu não sei, mas eu já vi muita, eu já percebi, assim, muita injustiça, né, em relação a isso, né, por exemplo, pessoas que eu sei que estão lá há muito tempo, que eu acho que mereciam mais valorização, aí eu não sei se é só salarial, né, não tem valor. Mas que eu vejo, assim, que mereciam um pouco mais de valorização nesse sentido, que as pessoas que me falaram, por exemplo, que estavam felizes, entendeu? E que não, é, mas não cheguei a saber o valor pra, por exemplo, comparar com...

Para você saber se é menor mesmo. Ou se é só, assim, eu acho que eu estou fazendo muito e então não estou ganhando para isso...

E são, e mulheres, muito, ouço isso muito de mulheres, no caso.

Homens, também homem é mais fechado, né, ou vocês falam sobre isso?

Eu acho que só com os mais chegados, né, eu acho que existe, né, também uma facilidade um pouco maior, né, de interação com mulheres, né. Por uma questão, né, mulher fala mais sobre o que sente, né, cultural mesmo, né. Eu, como, né, sou de humanas, então também tenho uma facilidade, eu gosto disso também, né, sempre fui assim. Mas tem bastante, homens são fechados, sim, né, as mulheres geralmente todas têm ali já uma facilidade muito maior de criar amizade, de, né, então acabo tendo uma proximidade. Talvez seja até isso o motivo de eu saber de algumas coisas e não propriamente o fato de ser mulheres e eu ficar, sabe, tipo, às vezes eu fico sabendo de outros, é por elas mesmas, sabe.

Na sua casa, é você, sua esposa e os pets. Como que vocês fazem a divisão de tarefa doméstica? Tem divisão? Como que é?

É, então, a minha esposa, ela trabalha também, né, é, então a gente divide bem até, né.

Mas o que é até?

O que eu quero dizer, assim, que não, boa pergunta. Não, é, divide bem o que eu quiser, tipo assim, é, tem coisas que, é que não é uma divisão esclarecida, sabe, assim, tipo assim, ah, você vai fazer isso, você vai fazer aquilo. A gente vai meio que se ajudando, sabe, só que o que acontece, ela trabalha meio período, então ela acaba cuidando um pouco mais da casa do que eu, entendeu, porque eu trabalho meio período também, só que eu faço outras coisas, né, da área de psicologia também e tal.

É meio período na TI, e daí nos outros você atende.

Ou, que nem antes, eu estava fazendo faculdade, né, então eu passava mais tempo ou estudando e tal, mas, assim, eu tento ajudar também, né, mas eu acho que ela acaba fazendo mais pesado, né, só que como ela trabalha também, então a gente tenta pagar alguém para ajudar em casa, tipo de 15 dias em 15 dias, assim, sabe. mas eu, por exemplo, eu gosto de cozinhar, então faço comida, entendeu, mas a gente divide até, porque ela trabalha, mas eu tenho certeza, assim, que se ela não trabalhasse, provavelmente, ou se eu não trabalhasse, aí a casa ia acabar ficando mais para uma pessoa ou para outra.

Ah, está, mas a opção de ela trabalhar meio período foi?

É da profissão dela mesmo, ela é professora. É, ela, só que ela é pedagoga, né, então ela trabalha só período da manhã. Claro, né, professor também trabalha um pouco em casa, sabe, hein, acho.

Um pouco?

Um pouco não, acho que trabalha mais em casa. É, não, mas no caso dela ainda é mais tranquilo, porque é um trabalho, assim, já consolidado, né, pedagoga, ela tem ali o plano dela e tal, não é criação de nada novo. Como, assim, né, não é pesquisadora, sabe?

E por que que você fez psicologia?

Assim, lembra que eu falei que eu fiz TI por uma questão de comodidade, né, eu terminei o curso técnico, daí eu já entrei na faculdade. Nunca foi uma escolha, assim, tipo, ah, o que eu gosto de fazer, sabe? Não que eu não goste de TI, eu gosto, mas eu não é algo que eu quero fazer para o resto da vida, assim, sabe? Porque eu gosto de pesquisar, talvez, né, talvez mexer um pouco com TI, psicologia, até seja possível, sabe? Mas eu não quero trabalhar para uma empresa para o resto da minha vida, sabe? E ficar dependendo de uma empresa para ganhar um salário, sabe, aposentar, não é isso que eu quero. Eu gosto de pesquisar, eu gosto de estudar, então eu acabei indo para a psicologia por causa disso, né? Tanto que, assim, psicologia foi algo que surgiu depois, né? Não vou dizer, ah, foi um sonho, sabe? Foi algo que surgiu depois, com terapias, sabe? Nem precisava necessariamente ser psicologia, sabe? Eu tentei fazer outras coisas também, na época, sabe? Eu falei, eu preciso fazer alguma coisa que me

satisfaça, sabe? Mas eu acho que o principal foi o contato humano. O que me levou para a psicologia. Porque TI, eu tenho muita... um isolamento muito grande, né? Você não sente que o que você está fazendo está impactando, pelo menos dependendo do trabalho, né? E eu gosto muito do contato humano, sabe.

Mas, é, na maioria de TI, você não sabe o que está impactando mesmo.

Sim, sim. Eu até pensei, sabe, em ir a um cargo de gestão, assim, para ter mais envolvimento, sabe? Mas não é o que eu quero, sabe? Eu gosto de ajudar as pessoas, eu gosto de contribuir. Então, é... não foi uma opção que eu, dentro de TI, eu achei legal, sabe? E eu gosto de desenvolver, mas desenvolver é muito solitário.

Então, assim, você até cogitou ir para uma outra área, na área de TI.

Sim, cogitei. Só que eu acabei desistindo por causa disso, né? Eu continuaria nesse mesmo papel de uma pessoa que trabalha com uma empresa... Que vai fazer coisas técnicas sempre.

Vai, exato. Porque uma vez um técnico, eles vão sempre colocar, né?

Sim, sim. É, que você vai estar sujeito a ser admitido. Tanto que eu falo, se for para eu trabalhar com psicologia e virar um profissional de uma empresa, eu não quero, eu prefiro ficar em TI. Eu quero trabalhar com psicologia na área clínica mesmo, trabalhar para mim mesmo, sabe? Atender e ajudar as pessoas. Não quero um trabalho em psicologia, não quero um emprego em psicologia. Entendeu?

Ah, entendi. Você quer atuar como psicólogo ali na clínica, atendendo as pessoas mesmo, ajudando as pessoas.

Sim, ou talvez, no máximo, na área acadêmica, né? Professor
Você tem vontade?

Tenho.

Porque você gosta de lidar com pessoas

Sim, sim, eu tenho vontade. Só que mais para a frente, quando eu tiver mais

Para mim, encerrou aqui. Se quiser falar mais alguma coisa, se lembrou de algum case, você pode falar.

Hum... Não, o que eu tinha para falar mesmo que eu vim pensando era isso, né? Que vive muita desigualdade mesmo nessa questão de... Porque você usou a palavra que eu achei muito legal, que é... Assumir certas coisas da mulher sem necessariamente, né? Ser uma verdade, né? E, na verdade, assim, não é nem questão que não é... Por exemplo, a pessoa tem filho? Tem, né? Mas, assim, o homem também tem. E até que você perguntou, né? Até que ajuda em casa. Falou, até...

O que que é até, né? E eu assumo, assim, isso é uma preocupação que eu tenho em casa, né? A XXX também, né? Minha esposa, ela tem vontade de crescer mais na área. Então, eu tento o máximo que eu posso, sabe? Não deixar para ela essa responsabilidade de... Ah, eu tenho que cuidar de casa, né? Nunca foi assim. Mas, ela cresceu assim também, sabe? É, ela cresceu assim. Então, já começa aí, já, né? Então, é um processo, né? É um processo, mas...

Se não quiser, não precisa por aí. Pode encerrar, então? Está.

ENTREVISTADA 3

Então, por que você quis fazer a faculdade de TI?

Bom, aí já começa a história. Eu não era incentivada pelos pais e familiares a fazer faculdade de tecnologia. Me incentivava a fazer concurso. Aí, quando eu passei com o concurso da prefeitura, eu passei com a auxiliar de administração.

Você passou?

Eu passei em dois aqui de Secretária da Educação e auxiliar administrativo. Só que, como era perto de casa, o Paço preferi assumir no Paço. E nisso, até então, quando eu assumi ali o cargo, eu pensava em fazer uma faculdade de direito. Uma FADI, alguma faculdade assim, né? Porque era relacionada ali com o cargo público, né? Mexer com leis. E, daí, ali dentro, eu fiz a amizade com o pessoal de TI e eles viram meu interesse. Então, esse incentivo não veio lá da minha versão criança que gostava de... Não gostava muito de brincar com boneca, que gostava de brincar com... Bom, enfim, o incentivo não veio dos pais. O incentivo veio dos amigos que viram meu interesse porque eu questionava muito, eu perguntava muito para eles e daí eles perguntaram por que essa faculdade de análise e desenvolvimento de sistemas? Eu pensei, por que não. E isso aí já foi com vinte e poucos anos. E daí eu pensei, né? Eu me perguntei, por que não. E daí eu fiz o vestibular e passei. E foi por causa disso.

Mas quando você entrou na faculdade, você já estava trabalhando lá na prefeitura?

É, estava isso. Eu estava trabalhando na prefeitura.

A próxima pergunta é como que você entrou no mercado de trabalho na área de TI.

Então já ia fazer dois anos que eu estava ali na prefeitura, entrei em 2018. Quando eu entrei na faculdade foi em 2020, no início da pandemia. E eu fiquei um semestre que cursando a faculdade e eu percebi que eu precisava colocar a mão na massa. Então, eu pedi exoneração bem no segundo semestre da pandemia. No segundo, ali, é julho, junho ali de 2020. E eu consegui uma vaga numa empresa aqui de Sorocaba... Eu não sei, eu não lembro o nome da empresa. Enfim, para entrar nessa empresa, eu tive que desenvolver ali um front com HTML, CSS e JavaScript. Eu não tinha muito conhecimento, eu busquei tudo do conteúdo gratuito e perguntando nos grupos, para o pessoal e foi meio que colocar a cara, assim. Eu não tinha experiência nenhuma. E daí pedi exoneração, meus pais não aprovaram. Eles falaram que eu estava doida. Eu falei, mas é isso que eu gosto. E daí eu estou desde aquela época até agora, trabalhando na área.

Mas você não está nessa empresa agora, não está em outra.

Estou em outra.

Mas sempre foi como desenvolvedor?

Então, nessa empresa eu entrei como analista de SEO. A analista de SEO tinha que avaliar ali o desempenho do site. Então, eu trabalhava muito com o front. Então, usava ferramentas do Google mesmo e para avaliar a palavra-chave, para avaliar o ranqueamento. E eu peguei muita experiência com o front nessa época. Só que eu queria experimentar também o backend. E depois surgiu uma outra oportunidade depois de um ano em uma outra empresa, também remoto, como estágio, só que era uma empresa de São Paulo e tinha mais benefício. Daí nessa

outra, eu entrei como dev. Só que eu atuava assim com backend e frontend, e com análise de SEO. É uma análise mais técnica com relatórios.

E aí, nessa formação acadêmica que você teve como que foi pensar nas relações de gênero? Pensando relações entre homens, mulheres no curso.

Eu vejo, eu via, né, que tinha poucas mulheres. E nessa primeira empresa que eu entrei de análise de SEO tinha um grupo específico lá, só das mulheres da empresa. E daí surgiu a ideia de criar o grupo de mulheres na faculdade. Na sala geralmente tem quatro, cinco, poucas mulheres né (de quarenta). Então, eu sempre tive assim a afinidade de falar com homens. Só que eu via algumas mulheres ficavam acuadas, né. Então, eu tive a ideia de criar o grupo. E eu vi que elas se soltavam mais, perguntavam mais.

É um grupo só de mulheres.

Isso. Então, minha relação na faculdade, eu notei que tinha poucas mulheres nas salas. E daí, assim, entre elas, assim, ela se sentia mais à vontade de perguntar, teve a menina até que estava durante a aula, ela falou assim no grupo lá: "Alguém tem absorvente. Alguém da manhã tem absorvente". Mas ela não ia mandar isso no grupo da sala, né. Então, ela mandou no grupo ali das meninas. E a menina falou assim, aí, eu tenho aqui qual turma que você está. Qual sala, eu levo para você aí... Eu percebi que ela se sentiu mais à vontade, né, com isso. Então... Eu fiquei muito feliz com isso. Então, na faculdade, eu sinto assim que tem poucas mulheres. E, às vezes, elas ficam quietas, elas não querem dar palpite.

Mas, por receio, por medo, por se sentir menos ou por vergonha.

Bom... Não sei, mas, olha, acho que é algo natural mesmo de nós, mulheres, né. Que, quando a gente vai passar, assim, por exemplo, na rua e tem um grupo de homens, a gente fica meio receosa, né. Então, por exemplo, na sala ali, eu estou na aula da XXXX. Tem um monte de homem lá, aí, eu quero perguntar algumas coisas e aí... deixa quieto.

Você já sofreu discriminação ou preconceito por ser mulher na sua profissão?

Se eu for descrever, assim, desde o começo, quando eu entrei como analista de SEO, eu tinha muita curiosidade, né, por alguma coisa relacionada de desenvolvimento. E eram times separados, assim, né, os analistas de SEO e os devs. Então, às vezes, nesse primeiro estágio, eu ia sugerir alguma coisa com os devs, eles nem ligavam, era composto só de homens. Tanto que teve uma menina aqui de Sorocaba. E nessa empresa, eles davam muita abertura. E eu participei do processo seletivo dela só, assim, como...Ouvinte, né. Só que na hora, ela foi muito bem, ela fez um projeto muito bom. Ela ia para desenvolvimento. Só que na hora que encerrou a entrevista dela, o cara falou, olha, a gente não vai pegar ela, porque ela estuda de manhã e daí se voltar um presencial, a gente... Alguém vai ter que ficar atendendo-a. Desculpa esfarrapada, não voltou presencial nenhum. Nesse time, eu só tinha homens. Então, nas empresas, assim, falo também nas entrevistas. Nas entrevistas, eu já sentia, assim, em algumas empresas, eu sentia que tinha uma certa rivalidade. Por exemplo, de entrar com o gestor e o tech lead, e uma moça de RH. E eu descrever os projetos que eu participei, os resultados que eu obtive, e o tech lead ficar meio receoso. Mas o gestor também daí soltou a pergunta, quantos anos você tem. Eu falando ali, como que eu fiz o projeto, porque eu escolhi tal tecnologia, porque eu escolhi o tal banco de dados, ele solta, quantos anos você tem. Aí, eu fiquei meio assim, eu falei com vergonha, a minha idade, né. E depois, eu passei na entrevista. Mas depois, num ambiente ali, eu via que eu era colocada em projetos, assim, bem, complexos. Projetos, às vezes, que o tech

lead passava uma coisa para mim, mas faltando um monte de coisas, eu tinha que correr atrás. E depois, ele falava que eu já deveria saber, sendo que era uma informação que era para ele passar, então, ele dificultava.

Mas, nesse momento, você era dev (desenvolvedora)?

Sim, desenvolvedora.

Mas você estava, então, na equipe da maioria dos homens.

Nessa equipe, só tinha eu de mulher.

Era você a única dev.

Única. Era composto de... um, dois, três, quatro... quatro homens e uma mulher. E eu era colocada em situações, assim, né. E depois, ele pedia... rolava um microgerenciamento. E ele perguntando coisa assim, que ele falava, vai, não é isso, eu tinha que pegar lá na documentação. Mostra para ele, olha, está aqui, o que eu estou falando. Ele falou que eu estava inventando.

Ele falava assim, você está inventando, na sua cara.

Isso. Daí eu mostrava lá como é que era arquitetura de tal...Primeiro, que ele falava, não, você tirou da sua cabeça. E daí, o que que aconteceu? Aí, passou um projeto lá para mim, ele não passou as coisas. Ele passou para eu gerar assim, por exemplo, um relatório, né. Era um dashboard. Daí a pessoa lá, o cliente, ia colocar os resultados lá, as métricas. E imprimir um dashboard. Então, eu estava criando o frontend dessa impressão, né. E só que daí, ele não falou nada. Então, eu pensei, nossa, eu tenho que criar da minha cabeça. Eu lembrei ah o fulano, ele trabalhe com design. Daí eu tive que correr atrás e falar, Fulano, você tem figma. Daí, depois, o que acontece no outro dia, vem a reunião inesperada. Aí ele fala, estamos te desligando. Aí eu falei, olha, mas aconteceu isso e isso aquilo. O Fulano não falou para mim as informações necessárias para executar o projeto. E eu tive que correr atrás. Só que eu falei assim, agora não vai adiantar mais nada.

Então, aconteceu sim, mais de uma vez, uma empresa muito grande, que valoriza muitas mulheres, que é XXXXX. Essa empresa que eu contei primeiro é a XXXX, é uma empresa pequenininha.

Na XXXX, que seleciona mulheres da tecnologia, eu participei desse projeto, eu passei, depois eu passei na entrevista para desenvolvedora Junior. Nessa equipe tinha três mulheres. Tinha uma moça que ela entrou como PCD, mas ela era desenvolvedora, daí tinha eu e mais uma. Eu era Junior e a outra era plena.

Vocês entraram na vaga para mulheres?

Só eu. A moça PCD entrou no outro projeto e as outras entraram nos processos seletivos normais. Aí o que aconteceu? Aí um desenvolvedor Sênior estava de férias, eles colocavam sempre um mais velho, assim como Mentor. E colocaram para mim um desenvolvedor Sênior. E ele voltou assim de férias. E daí ele falou o que que eu sabia, eu falei, tal coisa. Eu sei tal coisa e tal coisa. A mesma situação. Aí, no dia lá, ele explicava as coisas para mim. Eu falei que não entendi. Ele falou que eu já tinha que saber aquilo. E sempre colocava essa dificuldade, dificultando assim. E eu saí da reunião com ele me sentindo para baixo, achando que eu deveria saber um monte de coisa. E daí acabou que me mandaram embora também, né? Porque eu não atendi, mas nessa empresa eu quase tive um burnout. Porque eu tinha que fazer um monte de coisa. Toda hora era questionada, e seja, tinha que saber isso. Eu reclamei por...

Mas era só com mulheres, com homens eles faziam isso?

Não sei. Mas tinha uma outra moça que esse mesmo cara estava instruindo e ela estava há um ano lá já, era desenvolvedora plena. E mandaram ela embora. Primeiro do que eu. Aí ele estava me instruindo. Eu fiquei depressiva assim. Eu

ficava para baixo, eu me senti incompetente. Porque toda hora, o que é isso aqui, o que é isso aqui? Ele perguntava coisas que ele sabia e me obrigava a saber. Então, só para colocar como se ele fosse o superior. E daí acabou que eu não conseguia desenvolver o meu trabalho bem, eu já não estava bem emocionalmente, eu estava para baixo, a autoestima para baixo. E daí não dei resultado, mandaram embora. E nessa época, eu até pensei em desistir. Pensei... programação não é para mim. Só que eu continuei, aos pouquinhos e eu estou aqui. Daí eu entrei em outra empresa. Nessa outra empresa, não teve muito assim de... Para mim não teve preconceito. Mas as únicas mulheres devs elas eram QAs (Quality assurance) e eu estava ali auxiliando o pessoal de desenvolvimento e de marketing dessa outra empresa. Então, respondendo à pergunta assim sobre preconceito, sim e de várias formas. Então, você vê que não tem um padrão, né? É uma coisa estrutural, assim, eles meio que... eles podem acabar se sentindo inseguros, né? Com uma mulher desenvolvedora ali, que às vezes até ele vê que tem um potencial ou ela sabe alguma coisa mais que ele. E ele está tentando diminuir ela. Tentando baixar a bola. Algo assim que acontece.

Mas com o devs acontece mais do que com suporte, QA, por exemplo? Quem está em outra área que não é dev, porque dev a maioria é homem. Suporte é a maioria mulher. Ela sofre entre preconceito assim como uma dev?

Eu acho que elas são meio tratadas, assim, como algo a parte, né? Então, acho que isso aí também inclui, né? Com preconceito. Sim, mas...

Como algo a parte, de menor valor, talvez?

Isso, exatamente. E eu percebia muito que, nessa época, nessa empresa que tinha duas QA. Elas ficavam até nove horas da noite. Então, elas mandavam assim... A gente usava o Slack. Então, elas mandavam assim, olha, saindo, mas daqui a pouco eu volto, saindo às 18, mas daqui a pouco eu volto. E daí mandava ali às 18. Ah, eu estou aqui já. Então, ficava uma coisa meio... E eu não entendia. Eu cumpria o horário. Eu entrava em tal horário e saía em tal horário. Eu fui mandada embora. Mas essas assim que faziam isso? Tipo... Elas tinham a mesma carga horária que a minha. Então, elas tinham que, por exemplo, entrar às 8, às 9, sair às 18. Só que elas falavam que ia voltar. Então, sempre ficava, estou aqui. Estou aqui sempre fazendo a mais.

E isso aí acontece até no Github, LinkedIn, se você for ver Github de homens, assim que estão até em cargos bons, empresas boas, o Github deles não tem nada. Se eu vir de uma mulher, tem uns 10 projetos, 30 projetos. Uma coisa toda. E, no LinkedIn também, as vezes, o cara coloca, o homem, coloca três certificados e a mulher não, coloca uns cinco. Então, meio que a gente tem que se provar mais. Para ter, às vezes, até um cargo abaixo deles, né?

Sim. Para ter um cargo abaixo. E como que é a representatividade? Você já até falou um pouco na sua equipe, que hoje é uma empresa para a seu trabalho?

Hoje. Nesse projeto que eu estou cuidando agora, tem três desenvolvedores, e eu de mulher desenvolvedora. E a outra moça pé de PO.

Eles são mais ou menos das suas idades, novos?

Eu acho que o que está de arquiteto é mais velho, da turma, e os outros sim, mas não ocorreu nada desse tipo. Não, tanto que hoje teve uma reunião com o cliente. E eu questionei. E a gente, por exemplo, falaram que só o arquiteto tinha que ir. Eu falei, não era bom a gente ir também. Só que daí o arquiteto, depois ele falou, olha, é muito boa a sua ideia. Ele falou muito boa, sua ideia e tal. É legal vocês entraram e eu falei assim, que era bom para a gente ter uma

percepção, cada um tem uma percepção diferente da reunião. E daí ele acatou a ideia. E foi de boas, bem leve.

E aí assim, como que você sente as oportunidades de desenvolvimento profissional para homens e mulheres? Mulheres e homens têm as mesmas chances de oportunidades no mercado de trabalho de T.I?

Não. Inclusive, acho que até mostrando assim uma prova, tem as vagas afirmativas para mulheres. Então, vaga afirmativa para mulher. Então, uma preferência, a empresa, ela tenta incentivar essa inclusão, né? Então, abre uma vaga exclusiva para mulheres. Sabe? Porque tanto que tem programas assim para minorias. Inclusive, eu estou participando de um agora.

Mas tem algum preconceito dentro da empresa com essas pessoas que vinham por esses programas?

Tem sim. Eu percebi assim que eles pareciam que não acreditava muito no meu potencial, né? Sendo que eu passei por todo o processo. Eu passei pela entrevista como todo mundo, né? Só que chega lá, mulher passando pelo programa de inclusão. E outras mulheres que passaram por esse programa e passaram entraram no XXXX, por exemplo. Elas foram demitidas também. Estão agora em outras empresas. Uma grande parte, acho até estranho, mas eu fico feliz que uma delas entrou numa empresa de... É um banco. Aí, a outra entrou em uma empresa de IA. Então isso é muito interessante, né? Pelo menos elas conseguiram ser recolocar, mas... Então, por exemplo, o XXX faz todo um marketing assim, mas lá dentro não é bem assim.

E sobre salário, você já teve conhecimento sobre ter diferenças de salário entre homens e mulheres nessas empresas, mesmo cargo, fazendo a mesma coisa?

Não. mas acredito que tenha...

E voltando um pouquinho de outra pergunta, imagina assim que nos processos seletivos, dependendo do cargo, ali, se for um desenvolvedor, eu acho que eles vão dar mais a chance para um dev homem do que para a mulher.

Por quê?

Porque eles... Sei lá, eles sentem mais confiança nos homens. É uma coisa meio cultural. Então, mulher... Por isso que mulher busca muito a certificação, busca postar um monte projeto. No meu GitHub, tem 130

Nossa, isso porque você tem quantos anos de experiência?

2 anos, em alguns meses, tem 130 projetos. Aí, eu olho no GitHub de outros... de homens, que estão de cargos assim, até de pleno, sênior, não tem nada. Só tem uns quatro projetinhos ali.

Então, é aquele negócio que tem que se provar que é boa. Eles não precisam disso.

E isso, agora, eu estou colhendo frutos, né, que, por exemplo, essa oportunidade, eu tinha aplicado para a full stack. E daí, o cara contratou um homem. Um outro cara, né? E daí, surgiu uma vaga de C#, né? Dot net, eu não achei aqui, você aceita. Eu falei, bora. Então, foi uma coisa meio secundária.

Você mora com os seus pais ou sozinha?

Sozinha.

Então, você tem as suas tarefas domésticas para fazer, mas isso influencia? Se você já precisou ficar trabalhando de madrugada, hora extra, não?

Não. Nem funciona, nem rende. Mas eu já pensei isso. E aí, deixa eu ficar acordado aqui. Não, só que eu percebo que muitos homens e devs até que trabalhavam comigo, que às vezes tinha um desempenho maior, eles moravam com a mãe. E quem fazia o almoço, a mãe, que lavava a roupa, a mãe, quem arrumava a casa, a mãe, que ele estava caçando a mãe. Eles tinham foco para

fazer só aquilo e a gente, não. A gente perde o foco muito rápido, né? Ai, tem que visitar uma coisa. Ai, tem cuidado isso aqui. E depois, para voltar o foco, é muito... Mesmo sendo solteira. Mesmo não tendo filhos. E se tivesse filha era pior. Que não dá nem para concentrar, né? Porque como que você vai colocar a cabeça em uma coisa preocupada com o filho que às vezes está doente, né?

A pergunta era se você fosse começar de novo, você faria TI?

Olha, eu fui me reerguendo aos pouquinhos, né? Eu tenho muita tarefa, realmente, para fazer... A vezes, tem que fazer almoço, tem que fazer isso, fazer aquilo. Se preocupar com contas, e um monte de coisas... E o que me ajudou? A organização. E depois, o que me ajudou a me reerguer? Terapia. Terapia, cuidar do corpo. Cuidar da mente. E eu fui... Como a minha psicóloga me falou assim, que quando a gente tem medo de alguma coisa, a evitação... Eu evitar. Só vai aumentar o medo. O medo não vai ficar aqui, ele vai aumentar.

Que você gosta da área. E isso, você quer continuar?

Exatamente.

Só que só vai obstáculo, obstáculo, obstáculo, obstáculo.

Nossa, quase desistindo, por causa disso aí mesmo. Aí ela falou assim que eu tinha que enfrentar as coisas. Então, quando eu bato aqui, ah vou desistir, não. Eu tento mais um pouquinho. Daí eu vejo que eu estou conseguindo. Isso me dá mais... Eu tenho que ficar assim. Eu consigo acreditar mais em mim. E os homens nem passam por isso. Quando passam, eles desistem.

Quando eles passam, eles desistem?

Eles desistem. Eles ficam. Fazer outra coisa. Eles são mais sensíveis.

Mas eles passam por algo que eles desistiriam?

Bom, eu vejo muitos conhecidos assim, tinha até um amigo, trabalhava em TI, que ele falou assim. o que você faz. Eu sou muito ansioso, eu estou com insônia. Eu falei, faça exercício físico eles são mais... Eu não lembro a palavra exatamente. É como se a gente tivesse mais resiliência. Eles são mais... parece que... Rígido assim, fixo. Parece que quando bate uma coisa, eles se caem. Aí depois, para reagir. Aí nós, mulher não, a gente cai, levanta-se. Então, respondendo à pergunta. Quase desisti sim. Mas... E por gostar da área. Tanto que pessoas assim que entram na área, tanto homem quanto mulher. se eles entram assim por causa do dinheiro, eles não vão conseguir. Porque, diariamente, a gente se sente. Eu sei muita coisa. Eu não sei nada. Tipo, a gente fica nessa oscilação assim. Então, tem que ter muita resiliência, tanto homem quanto mulher, e mulher mais ainda, por causa da dificuldade, né? Das barreiras da sociedade, mesmo, que tem que para a gente.

Você quer falar mais alguma coisa?

Assim, deixa num comentário. Nós, mulheres, a gente gasta a energia com muita coisa, né? Então, se eu fosse deixar assim algum conselho, algum recado, assim, de experiência própria minha. Se for algo grave, buscar a autoridade, né? Algum líder, ali, um RH. Se for algo grave. Mas se não for, esquece ignorar e focar em si, focar em cuidar da mente, do corpo, e se capacitar ainda mais. Porque depois a pessoa não vai conseguir te rebaixar, porque você vai estar assim acima, né? Você vai estar melhor. E eles não vão conseguir falar nada contra você? Porque você vai estar tão capacitada. Que eles não vão conseguir nem arrumar argumentos, né? Então, o cara é reclamar. É fulano ali, não está entregando. Só que o líder dela ou o RH fala, mas isso aqui, ela está entregando sim. Então, para as mulheres, assim, não gastar tanta energia com isso, né? Só se for algo grave, mas focar em si mesma, e se desenvolver. E se desenvolver essa área.

No caso da empresa XXX, do time que eu estava, que eu sofri discriminação, sim, mas foi de uma forma muito sutil. O sênior me inferiorizava, ele me colocava situações para me cobrar coisas avançadas, coisas de pleno, que um pleno deveria dominar, e eu estava começando ali na área. E eu reclamei para o Tech Lead, o Tech Lead conversava muito comigo nos one-ones, só que, bom, não tenho provas, mas eu acho que eles gravaram, sim, alguma coisa assim, e tentaram, o sênior deve ter tentado uma coisa, mostrou só um trecho, ele dá a explicação dele comigo, e a corda rompeu pelo lado mais fraco, né, que eu fui mandada embora. Então, quando uma mulher reclama, numa situação dessa, geralmente, eles dão mais ouvido para o homem. Na XXX aconteceu a mesma coisa, quando eu estava reclamando do Tech Lead, lá que ficava, me colocando em situações também, assim, desafiadoras, colocando projetos com falta de informação, eu reclamei também para o RH, e eu posso até contar umas situações que eu percebi. Esse Tech Lead tinha filha, ali nessa época aí que eu reclamei, ele falava, ele colocava a filha tudo antes, não vou hoje porque a minha filha está doente, porque a minha filha se machucou, não foi hoje. E daí o RH acabou ficando do lado dele. Então, quando a mulher reclama, se ela não tem muito apoio, é ela por ela.

Pode terminar?

Isso pode.

ENTREVISTADA 4

O que te motivou a fazer TI, faculdade de TI, a entrar nessa área?

Na verdade, eu fiz, eu entrei na faculdade de TI por puro acaso. Nunca pensei em fazer faculdade de TI, era uma área que eu não me identificava, não sabia nem exatamente o que era. E eu fui meio por acaso, eu queria fazer faculdade de veterinária, totalmente diferente. Aí eu fui, daí eu desisti de ser veterinária, porque eu trabalhei em uma clínica, não gostei e tal, enfim, desisti. E aí aquela coisa, eu fui meio que por aquela coisa, eu era a menina que sabia mexer no computador, entendeu? Aí eu vi lá e falei assim, ah, eu fui a uma faculdade e tal. Então, e faculdade naquela época, eu não tinha faculdade pública, era mais difícil e tal, não sei o que. Aí eu fui, fiz vestibular, passei na academia e aí eu cursei. Aí eu fiz até o terceiro ano, que daí o último ano foi quando eu estava grávida, né, eu tive que sair da faculdade, tranquei a faculdade. Aí depois de muitos anos já, eu voltei e fiz, daí eu só fiz um, eliminei bastante matéria e tal, e aí eu fiz na verdade só para concluir para ter o diploma, porque eu já tinha, já estava trabalhando, já tinha bastante experiência e tal.

Mas você fez lá mesmo?

Não, fiz em outra faculdade daí.

Ah, então o seu diploma é de outra faculdade?

É de outra faculdade, não é da academia. Meu diploma, a mesma de outra faculdade. Eu comecei na academia, fiz os três primeiros anos lá.

Depois você só conclui na outra?

Depois eu concluí na outra faculdade, na UNIGRAN, lá do Mato Grosso.

Mas daí foi EAD, né?

EAD, é.

Ah, entendi, só pra... Só para ter o diploma. Porque você já tinha visto tudo.

E daí, assim, eu já trabalhava na área, né? Eu já trabalhava, então...

Então, agora, para continuar isso, como que foi a sua entrada no mercado de trabalho de TI?

Estagiária, né, procurando, sempre procurando estágio. Eu lembro que eu estava... Assim que eu entrei na faculdade, eu já ficava... Eu peguei, na época, lista telefônica, né? Eu peguei lista telefônica e eu ficava... E eu tinha vontade de trabalhar em indústria. Eu queria ser a menina da TI de indústria. Daquela empresa grande. Aí, eu comecei a pegar a lista telefônica e fui olhando, assim, ó, a lista com o nome das empresas. Aí, eu ligava. Logo no dia... Eu fiz a matrícula num dia, no dia seguinte eu estava fazendo isso. Aí, eu ligava nas empresas. Você está precisando de estagiário de TI? Ah, daí, assim, aquela coisa. Ah, leva currículo em tal lugar. Manda currículo no e-mail e tal. E assim foi, né. E aí, eu consegui um estágio dentro da própria faculdade, né. Para eu não pagar a faculdade, para eu ter bolsa. Mas não era estagiário na área de TI. Eu era secretária do coordenador do outro curso. E aí, depois eu consegui um estágio numa indústria, que era o objetivo inicial.

É, você conseguiu?

Consegui. Entrei lá. Na época, eu entrei lá e ganhei 800 reais. A estagiária ganhou 800 reais. Isso em 2005. Então, assim... Há 20 anos atrás. Então, assim, foi bem legal, assim, a experiência e tal, né. Trabalhei bastante tempo lá na... Bastante tempo, assim, o tempo do contrato do estágio, né. Daí, depois eu saí.

E aí, esse seu processo, de se formar e de entrar no mercado de trabalho, como que foi pensando assim, em gênero, comparando mulheres e homens na faculdade, eram a mesma quantidade, eles tiveram as mesmas oportunidades?

O que eu percebia? Na minha sala, tinha muito menos mulher do que homem. Muito menos. E, assim... das poucas que tinham, algumas, assim, desistiram no meio do caminho. Logo no primeiro ano, já desistiram e tal, porque viram que não era para elas e tal, e já desistiram também. A imensa maioria eram homens, né. E aí, assim, o que eu percebi? Muitos lá na faculdade, eles já eram pais de família, já tinham... eram casados, tinham filhos e tal, já eram um pouco mais velhos, né? Não todos, mas, né? Alguns. E eu percebi, assim, que para eles, eles tinham aquela dificuldade também, né? Por que é difícil, né? Você trabalhar o dia inteiro, você estudar à noite, casado, às vezes com filho, não sei o que, está ligado lá. Mas, nem de longe era igual as meninas que tinham isso. Tipo, tinha na minha sala, eu acho que, se eu não me engano, tinha uma mulher que ela já era... ela era um pouco mais velha do que eu e ela já tinha um filho, mas era a única. Ela sofria. E ela foi uma das que não concluiu a faculdade.

Mas ela sofria por quê?

Porque, assim, era difícil estar nas aulas, frequentar as aulas na faculdade, para ela era complicado. Porque ela trabalhava o dia todo, aí chegava de noite, aí ela tinha que deixar o filho com ou com a mãe, ou com o marido, não sei o que, aquela coisa. E, às vezes, nem sempre as pessoas podiam ficar com o filho dela, e aí ela acabava não indo na aula. Então, até por isso que ela desistiu. Ela fez, acho que, os dois primeiros anos e depois ela parou.

Mas os homens que tinham filhos não tinham esse problema?

Eles não falavam. Eles iam na faculdade.

Porque quando é homem, sempre tem alguém. Ou a esposa, ou a mãe, ou não sei o que.

Ou alguém para ajudar, exatamente. Então, assim, eu percebia muito, assim, que eu lembro muito dessa moça da minha sala, como ela era a única mulher que tinha filho ali, né? Então, eu sempre agora, né, falando assim, comparo com os homens que também eram casados e tinham filhos, né? Os homens, eles concluíram o curso, eles terminaram, eles concluíram e tal, e ela não. Ela não conseguiu concluir. Então, assim, eu percebia que os obstáculos, vamos dizer assim, que ela passava, que ela tinha que enfrentar, eram muito maiores do que os deles, com certeza.

Na sua atuação na área de TI, desde que você começou lá estágio, agora não é a formação, é a sua passagem, quanto tempo? Você já trabalha há mais de 20 anos, né, na área de TI?

Quase 20 anos.

É, então, bastante tempo. Você já enfrentou discriminação, preconceito por ser mulher, algum caso de assédio durante esse tempo?

Assédio, não. Mas discriminação, sim. Que era aquela coisa de você precisar, ainda mais com um filho pequeno, né, que é a minha filha. Agora, hoje a minha filha está com 17, mas quando ela era pequena, né? Ah, precisa sair para levar no médico. E era eu. É tudo a mãe, né? O pai, às vezes dá para contar nos dedos quantas vezes ele foi no médico com ela e sem mim. Sem mim, eu acho que ele nunca foi. Então, era tudo eu. Então, ah, tem que levar na escola. Eu que tenho que levar. Tem que buscar na escola.

Mas na época você era casada com ele?

Eu era.

Você era casada com o pai dela.

Isso, com o pai dela. Então, assim, mesmo estando casada, mesmo estando junto e tal, não era essa maravilha. Era tudo eu. Era tudo eu. Então, assim, muitas vezes eu sofri preconceito nesse sentido. Tipo assim, de ter que ficar saindo no meio do dia ou chegar mais tarde ou sair mais cedo para levar no médico ou não sei o que. Tomar vacina. Enfim, sei lá. O que eu precisar. Entendeu? Então, assim, aquela coisa, né? Ninguém fala, mas é aquela coisa. Todo mundo fica olhando torto.

Ah, isso que eu ia perguntar. Falavam ou não?

Não.

Nenhuma empresa que você trabalhou?

Nenhum momento falava. Mas é aquela coisa, assim, ah, então, ah, ontem você precisou sair mais cedo, né? Então, mas daí teve aquele problema, não sei o que, não sei o que, entendeu? Então, assim, é aquela cutucada, assim, de leve, sabe? E eu, assim, eu acho que os preconceitos que eu falo que eu sofri, né, nas empresas e tal, foi por conta de ser mãe, principalmente. Por conta de ser mulher e por conta de ser mãe. Acho que mais, o principal mais foi por conta de ser mãe mesmo. Porque, assim, por exemplo, uma vez teve uma oportunidade, né, que, tipo assim, eu estava na equipe e era aquela coisa, eu era a mais velha da equipe, eu que ajudei a criar a equipe, vamos dizer assim, né? Então, assim, eu era ali, vamos dizer, a pedra fundamental da equipe ali, não da empresa, mas da equipe ali como um todo, né? E aí, está, então vai chegando o estagiário aqui e outra funcionária ali e eu vou ensinando, ajudando e vou formando aquela equipe. E aí, quando surgiu a possibilidade de a necessidade de ter uma coordenadora para aquela equipe, uma pessoa coordenadora para aquela equipe, né, me foi falado assim, ah, eu vou chamar outra pessoa, vou chamar uma outra, uma fulana, né? Porque, aí eu olhei assim, eu falei, está, tudo bem, ah, eu vou fazer entrevista com ela, tipo, é uma pessoa que a gente já conhece, assim, das panelinhas da área de TI, né, que tem, todo mundo se conhece, né? Ah, eu vou chamar ela, não sei o que é tal. Aí eu falei, está bom, falei, mas por que vai chamar? Ah, porque ela tem disponibilidade, porque ela não tem filho, se precisa viajar, essas coisas assim, ela tem mais disponibilidade que você.

Isso foi falado mesmo, direto, na sua cara.

Na minha cara. Aí eu fiquei com uma cara assim, sabe. Aí eu parei assim, ó, e fiquei olhando assim, sabe, eu falei, está bom, eu fiquei sem resposta, sabe, assim, você fica sem resposta.

Você fica chocada. Você não sabe o que você fala.

Exato, foi esse o sentimento. Eu fiquei chocada. É assim, eu fiquei parada olhando assim, eu falei, pô, todo o empenho, assim, sabe, tipo, que eu vim para cá, foi assim, eu cheguei na empresa com esse propósito, né, de construir a equipe, de começar a montar a equipe, não sei o quê, porque não tinha, parará. Então, assim, né, aí quando vai precisar eleger, escolher uma coordenadora, uma líder, sei lá, para aquela equipe, aí, ah, eu vou contratar outra porque você não tem disponibilidade para viajar porque você tem filho. Sabe, assim, aí eu fiquei sem chão.

Eles não perguntam se você gostaria mesmo tendo seu filho, você pode, porque as vezes a pessoa tem filho e tem uma rede de apoio, alguém fica, fica na casa da avó, não é?

Exatamente, nem perguntou, foi só assim. Assumiu já. Aí eu só falei, está bom, beleza. E no fim, o tempo foi passando e nada disso aconteceu, né, não contratou essa outra pessoa e tal, enfim, né. Mas, assim, foi uma coisa que eu me senti, assim, é um preconceito, né. Querendo ou não, é um preconceito, entendeu? Como se o fato de eu ser mãe me impedisse de ser uma profissional, entendeu? Me impedisse de...

É, porque daí você é uma profissional só até certo ponto.

Eu sou profissional só até a hora que, assim, enquanto eu estou servindo, entendeu? A hora que, ah, preciso mandar você para uma viagem a trabalho, né. Ah, você não pode ir porque você tem filho, só que é o que você falou, nem pergunta, se pode ir ou não. Tanto é que outras vezes, depois desse episódio, outras vezes, eu já fui viajar a trabalho e vou sempre que precisa, entendeu? Sem problema nenhum. Então, ainda mais agora que minha filha está grande, né. Aí agora é mais tranquilo, né.

Mas é mais nesse sentido, então. Foi mais como mãe. E você começou já sendo mãe?

Sim, praticamente.

É, você quase não teve experiência profissional sem ser mãe.

Se ser mãe, exatamente. Foram poucos meses, assim, poucos meses que eu antes de... Porque, ó, eu entrei na XXXX, eu entrei em abril de 2007. Foi quando eu comecei a trabalhar na área de TI, efetivamente, assim, né, realmente na área de TI. Então, foi abril de 2007. Em dezembro de 2007, minha filha nasceu. Então, foi realmente pouco tempo. Não foi nem um ano. Sem ser mãe, né. Sendo profissional, sem ser mãe.

Mas você já estava grávida.

Já. Quando eu entrei lá, eu já estava grávida. Quando eu entrei na XXXX, eu já estava grávida e não sabia. Eu entrei em abril, só que quando eu entrei lá, eu já estava grávida e não sabia. Nem fazia ideia, né. Fazia pouquíssimo tempo que eu estava grávida.

Mas daí você continuou lá.

Continuei. Eu fiquei lá até o final do ano. Ela nasceu em dezembro. Então, vamos dizer assim, quando era para eu ter saído de licença maternidade, vamos dizer assim, né. Mas aí o pessoal da empresa, que era a empresa lá do Sul, né. Da XXX. Aí a empresa lá, eles não quiseram me só dar minha licença maternidade e fazer eu voltar depois, sabe. De dispensar.

Você foi demitida.

Eu fui demitida. Mas por ser estagiária, pode. Por ser estagiária, eu podia.

Mas depois você voltou.

Voltei. Eu saí de lá em novembro, mais ou menos, de 2007, né. Comecei de dezembro, 2007. Aí quando foi em... E fiquei esse tempo todo sem trabalhar, né. Daí ela nasceu e tal. eu fiquei em casa cuidando dela. Aí quando foi em... setembro de 2008. Aí o XXXX me ligou. Viu, Preciso de você, não sei o que, e tal, lá", daí eles me contrataram de novo, mas daí eu era funcionária, aí eu já não era mais estagiária. Mesmo porque eu não estava fazendo faculdade.

Ah, então você ficou ali quase um ano parada.

Sim.

Perguntando sobre o trabalho atual, no caso em que você trabalha, ou da sua equipe, ou da empresa, como é lá a representatividade das mulheres? A maioria faz o que? Na sua equipe tem bastante? Como você vê a atuação das mulheres, são em menor número?

Na empresa, como um todo, as mulheres são minoria. As mulheres, elas são em menor quantidade. Mas, na minha equipe, especificamente, tem bastante mulher. Que a minha equipe é de suporte, né, de atendimento ao suporte. Porque, normalmente, a mulher, ela tem essa característica de saber conversar melhor, de, né, de entender o lado do outro, tem empatia, não sei o que. Não que o homem não tenha, o homem tem também, né. Mas, a mulher, ela tem mais facilidade para isso, né. Então, normalmente, as mulheres, elas se identificam, pelo menos ali, né, elas trabalham comigo, né. Elas se identificaram e gostaram e estão ali comigo, entendeu. Tem umas ali que eu sei que, eu percebo, assim, que são bem técnicas. Elas não são, esse lado mais pessoal do negócio também é mais limitado delas também, né. Mas, elas se viram bem, né. Elas são mais técnicas, assim.

Ah, então, tem, tem lá meninas que são mais técnicas.

Tem, tem, tem. Mas, elas estão no suporte, sim.

No desenvolvimento, lá, tem mulher programadora?

Tem. tem duas meninas lá, no time do XXX, né.

Ah, é, em outro time, mas aí é de desenvolvedora então.

Mas, ó, como desenvolvedora, temos duas mulheres só.

Na empresa. E quantas no suporte?

Deixa-me ver. A XXX, a XXX, a XXX, a XXX e a XXXX. Cinco.

E você?

Comigo, seis. E depois, fora disso, de mulher, vai ter a XXX e XXX, que são outra coisa. Ela trabalha com estagiário, a XX é, tipo, gerente de projeto, assim, vamos dizer. E aí, na equipe do XXXX, tem a XXXX e tem uma outra menina lá. Ela trabalha meio período. nem meio período, menos de meio período. Ela trabalha, acho que, duas, três horinhas por dia só.

É no desenvolvimento?

No desenvolvimento. E tem uma outra menina lá, que é de XXXX, que é a XXXX. Que ela trabalha no desenvolvimento também.

A maioria está no suporte, né?

A maioria está no suporte. Então, assim, na empresa tem bastante mulher, né? Mas, é mais na maioria na área do suporte.

Aí tem uma pergunta que você já até respondeu, né? Como que você sente se há oportunidades iguais de desenvolvimento profissional para homens e mulheres?

Exatamente. Não tem. Eu não vejo que tem, assim...

Mesmo que não seja mãe, será? Como que é quem não é mãe?

Então, talvez, eu acredito que se você não, não seja mãe, você consiga focar mais. Vamos dizer assim, em algumas coisas. Você consiga focar mais em estudar, em ser mais técnica, em, sei lá, estudar para, sei lá, fazer gerenciamento de projetos, sabe? Uma coisa assim. Então, eu acho que você não tem aquela demanda que um filho dá para você.

Então, você vai estar mais disponível.

Acho que esse é o termo.

É o que essas empresas querem.

Esse é o termo, exato. Você vai estar mais disponível para a sua carreira, em si, e para a empresa também.

É isso que eles querem, né?

É isso que a empresa quer. A empresa só quer que você esteja disponível. E quando você é mãe, querendo ou não, você não está disponível o tempo todo. Você, querendo ou não, você gera mais custo para a empresa, porque é um plano de saúde a mais ali que a empresa tem que...

Mas lá tem muito homem que tem filho?

Tem.

Mas, e mesmo que esses homens, eu não sei, eles saem mais que as mulheres para ir ao médico...

Assim, com exceção de que, por exemplo, que nem tem um rapaz lá que ele teve gêmeos há pouco tempo, né? E os meninos, inclusive, acho que estão fazendo um aniversário, acho que de um ano, se não me engano. Então, assim, são bebês, né? Então, assim, esse rapaz especificamente, como eles são dois e são novinhos e tal, então ainda ele sai mais e tal, né? Mas, assim, não é uma regra, assim, normalmente é a mulherada, não tem jeito, não tem jeito.

É social, né?

Exatamente, eu percebo isso. É social o negócio.

Você já teve conhecimento de sua remuneração ser diferente de algum homem na mesma função? Você já ficou sabendo?

Não, não assim, pelo menos não nessa empresa, né? Porque a gente não tem nenhum, nenhuma outra pessoa na mesma função que eu. Seja homem ou mulher. Assim, analista de suporte tem, né? As outras analistas de suporte. Mas, por exemplo, eles são todos mais novos, entraram há menos tempo e tal, entendeu? Então, eles não têm, eu não tenho essa base de comparação, entendeu? Para dizer assim, ah, porque o fulano faz a mesma coisa que eu e ganha mais ou ganha menos.

E isso você nunca ficou sabendo?

Nunca fiquei sabendo. Mas, assim, eu imagino que tenha, né? Eu imagino que tenha. Por exemplo, lá na época que eu trabalhava lá na outra empresa, né? Na XXXX, tinha essa, rolava, me passava na cabeça esse questionamento, entendeu? Que, por exemplo, lá a empresa era maior, tinha mais gente e tal, né? E eu era mais um peão ali na equipe, né? Então, era aquela coisa, falava, poxa, eu sabia que tinha gente que ganhava mais do que eu. E, às vezes, não só homem, mas mulher também, entendeu? E eu falava, ué, mas se ela faz a mesma coisa que eu, por que que eu, por que que ela ganha mais do que eu? Então, tinha muito essa divergência, assim, sabe? Era aquela coisa assim, ah, se eu fui com a sua cara, eu aumento o seu salário. Se eu não fui com a sua cara, eu aumento o seu salário. Entendeu? Então, assim.

Eles não medem muito desempenho. Isso não é, isso parece que não é levado em conta, né?

Até lá na XXXX tinha um negócio de avaliação de desempenho, né? eles estipulavam umas metas. E você tinha que cumprir aquelas metas para você conseguir ter um aumento do salário, para você conseguir ter um aumento de cargo, se fosse o caso. Mas, assim, eram umas metas meio irreais, assim. Então, dificilmente a gente conseguia bater aquelas metas. Então, lá na XXX era aquela coisa. Tinha que dar aquela, a famosa trucada, né? Tinha que chegar e falar assim, ó, recebi uma proposta de emprego em tal lugar, eles vão me pagar a X. Tipo assim, você cobre ou não? Ah, cubro, beleza, eu fico. Você não cobre, então eu não fico. Então, a XXX perdeu muita gente, assim, muito funcionário desse jeito. E na XXXX hoje não está muito diferente, não. Tipo assim, essa coisa de fazer esses reajustes, assim, e tal, é meio...

Parece que é uma tendência também das empresas.

É, porque eles não têm, parece que não têm essa preocupação, entendeu?

Como que você divide ou gerencia as suas responsabilidades profissionais com a vida doméstica e com o filho? Tem divisão entre você e seu marido? Como que é?

É, assim, nas tarefas de casa, né, nas tarefas domésticas, assim, sei lá, lavar roupa, lavar louça, não sei o que é tal, a gente divide. Inclusive, agora eu boto a minha filha também para lavar louça, né? Falo, põe a roupa na máquina, não sei o que é tal. Então, nós três dividimos, né? E a gente procura fazer por igual. Mas eu percebo, assim, que mesmo, mesmo, assim, a gente tem esse combinado, a gente divide tudo e tal, mas eu acabo ficando com a maior parte.

É sempre assim. E aí, consequentemente, no trabalho, é aquela coisa, né? Muitas vezes eu tenho que parar com o que eu estou fazendo, né? E estou trabalhando ali, estou concentrada. Aquela coisa assim, ah, eu estou concentrada resolvendo um negócio. Mas, putz, mas tem que fazer o almoço, mas tem que comprar não sei o que no almoço. Então, assim, eu percebo, eu percebo, assim, que é uma coisa muito, muito da mulher mesmo, assim, de querer fazer, de querer resolver, de querer, não controlar, mas de querer resolver. Eu falo que eu sou da turma, eu estou daqui que eu resolvo, né? Então, assim, é muito isso.

É como se você assumisse.

Exato.

Eu assumo que esse é meu papel, apesar de estar dividido.

Então, assim, várias vezes já aconteceu.

Você faz home office, né?

Faço, faço home office. Então, assim, várias vezes já aconteceu do... Eu e o XXX, a gente trabalha no mesmo escritório, um de costas para o outro, assim, né? É, eu pensar, falar assim, ah, porque já é tal hora, eu preciso fazer o almoço e não sei o que, não sei o que, não sei o que. Só que eu preciso terminar esse negócio também e falar, não, eu vou fazer o almoço primeiro. Aí eu largo, paro de trabalhar, vou lá para resolver o almoço. E ele não se levanta, porque ele está lá também. Ele também está concentrado resolvendo as coisas do trabalho.

Mas não é, acho que na mente não é responsabilidade dele, é sua.

Exato, exatamente. Então, é o que você falou, é uma coisa cultural. Entendeu? E aí, eu acho que vem uma coisa cultural e junta que a mulherada é, né, é aquela coisa do assumir, resolver, fazer e daqui que eu faço.

Foi criada assim.

Foi criada desse jeito, exatamente.

Eu percebo, por mim, até.

Você precisou reduzir em algum momento horas do seu trabalho por causa de demanda familiar.

Ah, não reduzir, mas trocar, por exemplo, assim. Ah, eu vou durante eu tenho horário de trabalho, horário comercial e tal, não muito engessado assim, mas mais ou menos, né, horário comercial ali. Ah, à tarde, tem que levar a XXX fazer fisioterapia. Beleza, eu levo. Aí, chega lá, você tem que ficar esperando, não sei o que.

Sim, você perde umas horas.

Então, assim, você perde umas horas. Aí, eu volto. Então, assim, ao invés de eu parar de trabalhar seis horas, cinco e meia, seis horas, eu fico ali até sete, sete e pouco, oito horas, sei lá. Entendeu? Então, não que eu tenha reduzido a carga horária, mas ter feito essas trocas, assim, isso é constante. É normal.

Mas daí, nesses casos, é você que vai, o XXXX não.

Depende do dia. Ele também vai. Tem dia que ele vai. Mas é mais difícil. É mais difícil. Normalmente sou eu.

Mas isso se deve pela divisão ou porque ele não é pai dela. Não é pai de sangue, né?

É, não é pai de sangue. É, eu acho que nem tanto por essa questão, assim, dele não ser pai dela. Mas é mais pela questão do tempo longe do trabalho. Semana passada. Acho que foi semana passada. Foi um exemplo. Que ela está fazendo fisioterapia no joelho. E aí tinha que ir lá, chegar lá, ela entra lá na fisioterapia, a gente tem que ficar na recepção esperando. E aí ela pediu para mim, ela falou assim, mãe, vem almoçar comigo porque senão eu vou almoçar sozinha, eu não queria almoçar sozinha, não sei o que, está bom. Aí eu já pensei, falei, nossa, se eu for... É o negócio é três horas da tarde. Ela sai uma hora da escola. Então eu falei, vou sair, vou lá uma hora almoçar com ela, aí depois eu volto, né? Tipo assim... lá no Campolim. Então eu vou almoçar com ela, aí depois eu fico enrolando, tem que ficar ali enrolando até três horas da tarde com ela por ali, aí vou na fisioterapia, aí depois fico lá esperando, não sei o que, eu falei, nossa. Aí eu perguntei, fui e perguntei para o marido, falei assim, viu, a XXXX pediu isso, isso e isso, não sei o que, está lá para almoçar com ela, não sei o que, não sei o que, não sei o que. Você, você acha que você consegue? Ele respondeu: Não consigo. Aí eu olhei assim, falei, está bom. Ele falou, não, porque... Aí ele percebeu a minha cara, né? Não, porque é muitas horas longe, né, longe do trabalho, não sei o que, e tal, e tal. Eu falei, está bom, beleza. E aí, assim, aí é aquela coisa, né?

Mas você pode.

Aí é muitas horas, sim, eu concordo. E é a mesma empresa. Então, assim, eu concordo que são muitas horas longe, sim, concordo, realmente, mas por que que eu posso e você não?

É porque você se queima, né? Ele não quer se queimar

Então, assim, aí eu falei, está, beleza. E, na verdade, eu acho que saber o que é, não é nem questão de se queimar, no caso dele, especificamente, né? Acho que não é nem questão de se queimar. É a questão, assim, de que é de saber lidar, se alguém me chamar, se alguém me acionar, eu vou saber lidar melhor, tipo assim, falar, ó, gente, eu estou ausente, não consigo agora, daqui a pouco eu respondo, não sei o que. Ele não vai saber lidar com isso.

É porque nunca precisou.

Exato. Exatamente. Como me diz a minha psicóloga, se você não é exposto a uma situação, você não aprende a lidar com ela. Entendeu? Então é isso. Mas, assim, eu percebo que é muita a carga nessas questões, assim, de ter que se organizar. Isso esgota a mente. Isso esgota, esgota, esgota. Porque é isso, você tem que ficar se dividindo, né? Uma hora você é mãe, outra hora você é profissional, aí outra hora você volta a ser mãe, aí outra hora você é dona de casa, aí outra hora você volta a ser mãe, aí outra hora você é profissional de novo. E, meu, e fazer isso, às vezes eu falo que o home office, ele é muito bom, ele me trouxe muita coisa boa, adorei trabalhar em casa, é ótimo, mas tem certas coisas que na hora que você sai de casa para trabalhar, você fala, você deixa lá em casa e vai, sabe? Então, assim, eu percebi essa diferença.

E você, se você fosse começar a sua carreira de novo, tivesse essa chance, ó, pode começar do zero. Você escolheria TI de novo?

Eu acho que não.

Não? Por quê?

Porque, assim, a área de TI, eu vejo que é uma área muito, não sei se, é aquela coisa, né? A gente só pode se basear porque a gente conhece, né? A gente conhece a área de TI, então. Mas eu acho que a área de TI é muito estressante. É muita cobrança, é muito tudo para hoje, é muito, tem muita empresa, muito cliente por aí, que é aquela coisa. Eu estou pagando, eu quero que você faça e pronto, acabou. Sabe? E às vezes é um negócio que vai contra, e eu acho que é uma coisa que é muito importante, assim, é a gente, enquanto ser humano mesmo, enquanto cidadão, a gente manter os nossos valores, nossos princípios, né? Então, é aquela coisa assim, se eu não acho certo, eu não vou fazer, acabou. Mas aí, né, tem cliente que às vezes vem e fala, não, você vai fazer. Não, mas eu não, não, você vai fazer, sabe? Então, assim, é pesado, é muita pressão, é muita pressão. Então, eu acho que eu não escolheria a área de TI, eu escolheria, sei lá, qualquer outra coisa. Fala, qualquer outra coisa. Fala que eu ia ser jornalista, eu ia trabalhar, eu ia ser veterinária, eu ia trabalhar no zoológico, sabe? Assim, sei lá. Eu ia fazer qualquer outra coisa, qualquer outra coisa, eu ia me especializar em qualquer outra coisa. Não necessariamente fazer uma outra faculdade, né? De repente, falar uma profissão mais...

Mas você não tem vontade um dia de chutar o balde?

Tenho. Vixe se eu tenho. Nossa, várias vezes já me passou isso pela minha cabeça. Vixe, vixe.

Vou começar do zero outra coisa.

Nossa, muitas vezes, muitas vezes. E continuo nessa. Eu ainda vou chutar o balde? Quem sabe o dia, né? Eu ainda vou chutar o balde?

Você já está dando aula?

Então, está vendo? Comecei aí, o primeiro passo já foi aí. Comecei assim. Está vendo? Então, mas a questão de dar aula, né, para mim, foi uma... Eu até brinco com a XXXX, eu falo assim, que quando eu vou para a escola, é para mim, realmente, para mim, esvaziar a cabeça, sabe? Assim, para relaxar. Eu vou, dou aula, gosto dos alunos, adoro os alunos, sabe? Assim, dentro de sala de aula é uma delícia. O problema é a escola, o problema é a coordenação.

Isso é, essa parte administrativa de escola é um pé no saco.

É um saco, exatamente. É um pé no saco. Então, assim, mas o dar aula em si, né, estar dentro de sala de aula com os alunos, tudo mais, é uma delícia. Está sendo uma delícia, eu estou adorando.

Então, assim, se eu puder, assim, é que eu só não fiz isso porque, claro, eu estou com pouca aula, estou no começo, financeiramente não vale a pena, entendeu?

E a sua filha está num momento estratégico, né, para passar em vestibular.

Exato, esse ano ela vai fazer um monte de vestibular e tal. Então, eu estou, né, assim...

Ela já está no terceiro?

Está, está no terceiro. Esse ano ela vai fazer vestibular, já, já está planejando lá passar nas Federal da Vida.

Que legal.

Tomara que ela passe.

Tomara mesmo. É isso, você quer falar mais alguma coisa?

Não, acho que já falei tudo, já.

ENTREVISTADA 5

Você é formada em TI, né?

Sou. Processamento de dados na Fatec.

E o que que fez você escolher a área de TI?

Então, eu não queria TI. Eu queria odontologia. E eu prestei dois anos, só que meus pais não tinham como pagar uma faculdade de odontologia. Eu estudava muito, muito, muito, porque eu tinha que passar numa Unicamp, numa USP e tal.

Foi década de 90, né?

Foi. Aí, eu não consegui. Pensei tenho que fazer uma faculdade. O que eu vou fazer? Aqui em Sorocaba, ah, vou fazer FATEC, porque FATEC não é paga. Aí, prestei, tanto é que eu não passei de primeira. Eu fiquei na lista de espera. E tanto é que eu fui fazer prótese. Porque eu comecei, como eu não tinha passado, tinha ficado na lista de espera. E não me chamaram, eu fui fazer prótese, porque eu queria, odontologia, eu queria essa parte de estética mesmo. Então, eu fui fazer prótese em Itu. Aí, eu já estava com todo o material de prótese, com tudo pronto. Me chamaram. Eu já tinha começado, fazia um mês, mais ou menos, que tinha começado.

A Fatec?

Fazia um mês já que tinha começado.

E te chamaram?

E me chamaram. Daí, eu fui fazer. Então, quer dizer, eu caí de gaiato, entendeu? Tanto é que o curso de prótese eram dois anos, a FATEC eram três, né? Era um ano e meio, prótese e a FATEC três. Daí, eu falei para minha mãe, e agora a mãe? A minha mãe falou, ah, já comprou todo o material e tal, faz os dois. Tanto é que eu perdi um emprego, eu fui em uma entrevista uma vez, como a gente é toupeira, eu perdi uma vaga de estágio na XXXX, que tinha ali antes. O cara me entrevistando, falei que fazia prótese e tal, e ele perguntou, e aí, o que você gosta mais? O que que eu respondi? Prótese, ainda falei, claro.

Ah, não acredito.

E tinha um rapaz que trabalhava na XXX, já era efetivo, acho que ele devia estar no último semestre, algo assim. Ele me encontrou uma vez na cantina, essa aqui é uma nhantã. Perdeu, a vaga era dela, o cara a adorou. Perdi, porque...

Você achou, você não ia fazer isso?

Eu achava. E no fim, acabou dando certo, assim, tinha um amigo que trabalhava na XXX, na época. Daí, ele falou que estava precisando de gente, eu fui trabalhar lá, e acabei me dando bem, porque lá eles pagavam muito bem. É, muito bem, entre aspas, porque eles pagavam um pouquinho por dentro, que na época tinha registrado, e um tantão por fora. E aí, esse, passou um tempo, eles acabaram mandando esse meu amigo embora, eu meio que fiquei no lugar dele. Só que ele tinha desenvolvido o sistema lá. E aí, eu acabei ficando, mas era daquele jeito, eu tinha horário só para entrar, eu não tinha horário para sair. Eu entrava cinco da manhã, porque oito horas tinha uns relatórios que tinham que estar na mesa dos diretores. Oito horas tinha que estar tudo na mesa dos chefes.

E aí, eu tinha horário para entrar só, para sair, nada. E foi bem esgotante, fiquei cinco anos lá. E eu ganhava muito bem mesmo, eu demorei anos para voltar a ganhar o que eu ganhava lá, mas saí de lá com colesterol altíssimo, travada de coluna.

Quantos anos você tinha? Você não tinha trinta?

É.

Você estava com o que?

Colesterol altíssimo. Travada da coluna, eu tinha cistite praticamente direto. Coisa que eu nunca tive, eu tive uma cólica de rim, coisa que eu nunca tive, mas de nervoso. Trabalhei por cinco anos lá, eu não tirei férias nesses cinco anos. Eles falavam para mim, tira férias, não peça a conta, depois você volta. Eu falei, não, e pedi demissão. Eu precisava sair de lá. Eu fiquei bem traumatizada, porque eu nunca mais quis cargo de liderança...

Mas você não era casada, certo?

Ainda não. Eu nunca mais quis cargo de liderança. Nunca mais...

Pegou trauma.

Trauma, total. Eu até perdi oportunidades. Fiquei traumatizada mesmo. Mas eu saí de lá, tentei uma transição também para a área de estética. Até o outro dia eu estava conversando com XXXX, você já fez de tudo, já, já fiz de tudo. Aí tentei, não deu certo e voltei para a área de TI, daí fiquei um ano na XXXXX e depois entrei na XXXXX...

Você estava aqui ainda, nessa XXXX?

Não, só na outra. Entrei quando era já lá no XXXX. Tanto é que o dia que eu comentei, ah, estou morando na XXXXXX, ah, era a rua do escritório. Porque para mim, o escritório era não na XXXX, lá na outra.

Não, é do lado da sua casa.

É, daí que a gente me falou, ah, é onde hoje é uma clínica de fisioterapia. Eu falei, jura, gente?

Eu não sei se é do XXX ainda, porque era dele.

É, o pessoal falou.

Olha, no fim, você já respondeu duas perguntas.

Você já enfrentou discriminação, preconceito por ser mulher na sua carreira toda? Há quantos anos você trabalha?

Eu me formei, eu sou da turma em 94. Eu me formei em 97. São três anos, eu fiz nos três anos. Casei-me 30. Já, e eu, eu estava no último semestre, no último ano. O XXXX (dono da empresa que ela atualmente trabalha) falou que se formou junto comigo.

Você não lembra?

Eu não lembro dele. Eu lembro que às vezes ele ia, porque ele não era da minha turma. Ele é uma turma antes, mas ele tinha DP, que ele ficava junto comigo. Mas eu lembro dele assim, assistindo algumas aulas.

Então, e daí, você já teve, já sentiu preconceito, discriminação, velado, ou já te falaram?

Não, mas quando eu entrei na XXXX mesmo, fui para um projeto em São João da Boa Vista.

Ah, você entrou como consultora?

Como consultora. Logo em seguida me casei, depois eu engravidei do XXX, parei de viajar e fiquei no suporte e fiquei em Sorocaba mesmo, daí eu entrei na XXXX em 2003. Daí, já era lá no XXXX mesmo.

Então, você nunca percebeu.

Então, quando eu entrei lá, aí tinha um consultor, era meio senhor já, tinha a mesma função que a minha, tinha acabado de ser contratado como eu, mas o salário dele era muito mais alto que o meu. E o meu gerente era o XXXX. Eu falava assim, XXXX, mas como que ele... o cara era um pouco devagar, não tinha muito conhecimento e iniciativa, ele era da parte hospitalar.

O senhor?

O senhor. Ele era bem mais velho do que eu, não sabia processos, banco. E eu falava, XXXXX, mas como isso? Daí eu lembro que o XXX me deu um aumento, me perguntou, gostou do aumento que eu te dei? Daí eu falei assim, não. O IR pegou tudo. Nossa, então assim, Cris, vou ser bem sincera, sabemos que tem as diferenças, entendeu? Só que eu procuro não ficar... assim, eu nem sei quanto que o povo, ganha, para não estressar, faço a minha parte e boa.

Então... E mesmo sem ser de salário, você nunca, nunca teve isso?

Não, porque eu também sempre, fui meio, work-holic, mesmo depois que tive filhos procuro sempre, cumprir com o meu trabalho e fazer o melhor. E assim, no suporte, por mais que às vezes a gente tinha alguns processos críticos, não é muito aquela coisa de ter que virar à noite, como na consultoria, em viradas de sistemas.

Como Implantação e desenvolvimento.

Exatamente. E na implantação, no projeto que eu estava eu parei antes da virada, eu não acompanhei esse final, o XXXX virou à noite, uma virada na contabilidade. Eu não participei, mas ficava até tarde, tinha que viajar, tal, isso e aquilo. Então, de boa. E depois, no suporte, por mais que tivesse que trabalhar no sábado ou ficar até mais tarde, não era rotina, era uma vez ou outra... Não é a mesma demanda, como o desenvolvimento. Então foi mais tranquilo. E eu também, como eu fiquei traumatizada no primeiro emprego, nunca mais peguei cargo de liderança que exigisse mais de mim, do meu tempo.

Você não almejou isso?

Não. Tanto é que na XXX, quando o pessoal foi pra XXXX, primeiro que eu tinha um trauma meio de família, assim. A minha mãe trabalhava em São Paulo. Então, uma coisa que eu nunca quis para mim, era trabalhar em São Paulo. Porque eu sabia como que era. Minha mãe saía de casa às 5 horas da manhã e chegava às 8, 9 horas, não tive a minha mãe. E eu não queria isso para os meus filhos, uma coisa que eu sempre fugi, foi de São Paulo. E eu lembro certinho que quando o pessoal da... Acho que foi na penúltima semana, uma moça veio e falou assim... Ah, falando como que era trabalhar em São Paulo. Eles contavam

que eu iria, dei a minha resposta, se iria ou não, na última semana. Porque até então eu estava procurando emprego para ficar em Sorocaba. Foi na última semana que eu consegui. Que eu fiquei meio período com a minha irmã, e meio período com o XXXX. Para compor o meu salário. Para não ter a perda, né? Então, eu consegui fechar com o XXXX na última semana. Eu lembro na reunião certinho, ela falou, você tem que colocar uma meta. E atropelar o que tiver que atropelar. Quem entra na frente, você passa por cima. E ir atrás dessa meta. Eu falei, o quê? Eu falei, não é isso que eu quero.

Mas isso era para ir pra São Paulo?

Eles foram pra São Paulo.

O XXXX não foi, né?

Não, ele foi com o XXX antes. Ah, era mesmo. Porque eles iam fechar o escritório daqui. Então, essa parte de que nem o pessoal que foi, acho que pode ter sentido mais. Porque na XXXX, numa empresa maior, daí você tem que mostrar mais resultado, mais isso, mais aquilo.

Então, como que foi, ou como é, a representatividade das mulheres em todas as empresas que você... Porque dá para você falar desde a década lá, do começo dos anos 2000 até hoje. O que que você viu, assim, de todas essas empresas que você trabalhou? A quantidade de mulheres, onde elas ocupam os espaços na TI.

Tanto a XXX, como depois do meu segundo emprego, era só eu na área de informática, digamos assim.

Era uma só pessoa, né?

Só... eu era a TI. Eu tive dois rapazes... Na XXXX, teve dois ajudantes, que eu era a responsável pela informática. Então, eu tinha dois rapazes que trabalhavam comigo, mas eram meninos, não eram, né? Daí eu trabalhei na XXXX, que era uma empresa também. Era só eu. E, assim... E até foi uma coisa legal. Que... Teve uma vez que estragou uma máquina deles lá. E era um sisteminha. E tinha que vir o tal do técnico pra... Porque o problema era o software. E aí eles falaram, ah, você não pode dar uma olhada lá, né? Mas sem credibilidade nenhuma. Porque, imagine, numa empresa de metalúrgica. Imagina que eles iam dar credibilidade para a gente, né? E, nossa, eu consegui resolver o problema, a máquina voltou a funcionar e, nossa, nem eu acreditava. E aí eu ganhei uns pontinhos com eles, sabe? De fazer isso. Mas, lá foi um lugar que eu sofri um pouco esse preconceito, porque eles pediram para eu emitir nota. E eu falava assim, não, isso não é meu papel. E um dia tinha que emitir uma nota e eu já tinha ido embora. E o cara falou, não, você tem que voltar. Eu falei assim, mas eu não vou voltar. Primeiro que isso não é...

Você era TI?

Eu era TI.

Mas colocaram você para emitir nota.

Isso. Depois que eu já estava lá, que eu já estava trabalhando, jogaram essa função para mim. E daí tinha que emitir uma nota, eu já tinha ido embora. E aí eles falaram, ah, você tem que perguntar se tem nota. Porque eu falei, primeiro que meu horário é até as 5. Que era o horário que a gente saía. Eu falei, então,

se você quer que eu emita a nota, você tem que me passar antes desse horário. Segundo que só emitir nota não é minha função. Mas estava quebrando um galho. E eu não vou voltar. Porque ele queria que eu voltasse. E me mandaram embora.

Por causa disso?

É... Logo em seguida disso. Porque eu entrei em atrito lá com eles. Era uma desculpa. Porque eu fui contratada para implantar sistema. Fiz levantamento de vários softwares e tal. Estava meio enrolada. Aí, deram, ah, a gente não vai implantar agora. Mas foi... bem em seguida... Foi logo depois disso. Mas, por outro lado, foi... Para mim, foi bom. Porque daí, eu fiquei um tempo...

Mas você acha que se fosse um homem, eles iriam pedir para emitir nota?

Ah, não, né? De jeito nenhum.

Se fosse um homem ali, tomando conta da TI, eles não iriam pedir, né?

É, é diferente. Eles acham que porque a gente, né?

É, porque tem coisa de mulher. Mulher pode fazer isso. Você percebeu isso?

Sim. Sim.

Pela sua fala, eu já percebi. Eu falei, duvido, assim, eu colocar um homem para emitir nota.

Apesar que, assim, hoje, essa área é muito mais forte dentro das empresas, né? Meio que, desde o departamento pessoal, que tudo virou arquivo, que você tem que, fazer transmissão, que você tem que fazer, você tem que ter um sistema. Na hora, quando a gente começou, quando eu comecei, não necessariamente você tinha que ter um sistema. Era muita coisa manual. Muito controle manual, livro caixa, aquelas coisas absurdas. Depois que foi... Informatizando. Agora, se você não tem um sistema, um negócio, você está fora do mercado.

Não sei se eu ia falar depois das outras empresas, mulher, onde elas estão.

Então, daí, depois, quando eu entrei na XXXXX, as mulheres eram minorias, mas no desenvolvimento mesmo, na XXXX, a gente tinha bastante mulheres no desenvolvimento. Lá tinha mulheres fortes, assim, que eu vejo, assim, que dominavam o assunto, né? E não deixava muito barato para os meninos, não.

Mas não é normal ver isso, né?

Não. Porque lá foi o único lugar que eu vi bastante mulher no desenvolvimento. Porque você vê agora, na XXX, é totalmente diferente. Eu acho que no desenvolvimento deve ter umas três, assim, que eu... É que também, como pulverizou muito, né? A gente nem sabe. (por causa do home office). E onde tem mais é no suporte, que é onde eu estou e tal. Mas, e assim, é muito mais homem e a grande maioria são mais novos. Eu até brinco com eles, eu estava saindo da faculdade e vocês nem tinham nascido ainda. Não tinha nascido. Mas na XXX é bem menos. E a maioria acaba no suporte.

Como que são as oportunidades para homens e mulheres? É diferente na área de TI? Pessoa que está começando.

Ah, eu acho que a vaga está ali disponível, dentro da sala de aula mesmo, se for ver, você que é... Eu garanto que é muito mais homem do que mulher.

Muito mais.

E na hora que tem uma vaga, acho que elas acabam não se candidatando. Ou não é a praia delas. Na XXXX, que tinha de menina, a gente estava mais no suporte ou na qualidade lá. Que era teste. E esse pessoal acabou indo... Aquela empresa que faz as XXX Que tem celular aqui em Sorocaba.... Eu acho que tem que gostar muito.

Da minha classe mesmo, eu fui para suporte, e as meninas já vinham do técnico, que fizeram o Fernando e entraram na Fatec, elas conheciam mais foram para o desenvolvimento.

E no fim, você atuou tanto tempo na área, né? Mesmo caindo de gaiata assim. Sim. Está até hoje. E vou ser bem sincera. Eu adoro. Eu falo... Não era para ser odontologia mesmo. E não sou nem um pouco frustrada por não ter feito odontologia. Olha, que coisa, né? Porque era uma coisa desde criança mesmo, sabe? Se falasse assim... Com 10 anos, o que você quer ser? Quer ser dentista. Fiz Curso de auxiliar odontológico.

Ah, você fez os outros cursos?

Tudo para ver se era aquilo que eu queria mesmo.

E ficou TI.

E no fim, fiquei TI.

Como você tem filhos, casada, né? Como que você gerencia as suas atividades maternas, do lar, com o marido, profissional? Você reduziu horas de trabalho, mas não sei se foi por causa disso, por tanta demanda. Fale sobre isso.

Eu acabei reduzindo a minha carga horária, acabou reduzindo sem querer, porque eu trabalhava 4 horas com a minha irmã, 4 com o XXXX. Aí, quando minha irmã fechou o escritório, ela tinha um escritório de folha de pagamento.

Ah, e você ajudava nisso?

Ajudava nisso. Aí, quando ela fechou o escritório, eu não fui, tipo, procurar... Eu falei, ah, não vou conseguir um outro emprego de 4 horas. E eu gosto muito do clima que a gente tinha, tanto na XXXX, quanto na XXXX. Eu falo, o clima que a gente tem lá, principalmente no nosso meio, não é aquela coisa de um puxar tapete do outro. A gente sempre teve, um bom relacionamento com todo mundo. Eu nunca tive problema de um puxar tapete do outro. Essas mesquinhas que a gente ouve tanto falar por aí. Às vezes, de não mostrar o que você fez. Fala que ele que fez. Nunca tive. Então, assim, eu não queria sair lá do XXXXX. Daí, eu conversei com o XXXX e eu não queria aumentar as 8 horas. E ele falou que também, pelo meu salário, não teria como. E ele me propôs de eu trabalhar 6 horas. E daí, ele me pagava essas 2 horas por fora. E daí, assim, ficou. Então, eu faço 6 horas.

Ah, então você faz 6 horas.

Faço 6 horas. Aí, eu fiquei com 6. E daí, eu fui arrumando outras coisas. Para a complementar. Não da área, é para a complementar.

Mas, mesmo quando seus filhos nasceram, você trabalhava as 8 horas. Trabalhava as 8 horas.

Nunca precisou por causa disso. Você sempre conseguiu alguma rede de apoio, alguma coisa para ficar com eles?

Sim, é. O XXXX tinha a avó dele que ficava. Aí, eu me separei e tal. No fim, casei-me de novo. Daí, a XXX, ela ficava o dia inteiro na escola.

Mas, por exemplo, tarefa de casa, era você sozinha? Tinha alguém? Como que era?

Uma faxineira, uma vez por semana.

E você correndo com o resto.

É. O marido ajudando. Ele sempre ajudava.

E aí, você conseguiu levar.

Foi. Deu.

Se você tivesse que recomeçar agora, você faria a TI de novo?

Não. Eu adoro o que eu faço. Mas se hoje eu fosse escolher...

Tipo assim, ó, agora você vai voltar a ter 20 anos e pode escolher qualquer carreira. Você não faria TI?

Não.

Por quê?

Assim, por causa dessa competitividade, eu tive sorte de cair em empresas que foram legais, assim. Eu acho que eu não sei se eu teria a mesma sorte, entendeu? Então, por conhecer como é, e assim, por saber que você tem que... Se você quer algo mais, você tem que trabalhar até não sei que horas, você tem que virar a noite fazendo as coisas, entendeu? Então... Não. Porque o meu começo foi, bem ou mal, o meu começo foi assim. E foi muito traumático, então...

É só isso, você quer falar de alguma coisa?

Não

Então, vamos terminar.

ENTREVISTADO 6

Por que que você escolheu a área de TI, se formar na área de TI?

Acho que foi porque eu sempre gostei de computador, tecnologia, essas coisas. E eu estava meio perdido na vida quando eu tinha 20 anos quando você fez a faculdade.

Ah, é? Achei que era antes.

Não, eu entrei na faculdade com 20. Me formei com 24, mas na época, quando eu entrei lá, eu não sabia o que eu ia fazer. Tipo, tinha uma noção de computação, estava, mas mais parte de hardware e tal. Programação em cima não tinha nada, não queria dizer. E aí, fui fazendo. Eu entrei porque eu achei que fosse uma área que eu ia me adaptar aí e deu certo. Eu gostei bastante, assim. Foi mais por esse motivo. Eu não sabia assim que eu estava de salário, que era bom, mas eu não sabia fazer ideia, assim. Eu achei que era uma carreira como qualquer outra, que seria o que ganhar e tal. Eu não achei que ia ser tão bom, assim, para mim. Foi uma surpresa.

E como foi sua entrada no mercado de trabalho? Você fez estágio?

Fiz, fiz. Eu consegui meu primeiro emprego no terceiro semestre da faculdade. Então, foi um pouco mais de um ano, estudando. Eu consegui o estágio. É, uma empresa lá no XXX era uma agência de software, um software house. Meio vagabundinha, empresa, mas está bom. Trabalhei lá por seis meses, me mandaram embora do meu estágio. E aí, um mês depois... Em um mês depois, eu arrumei um emprego com o júnior. Mas é porque, assim, eu sou uma pessoa que eu gosto muito de perguntar, conversar, entender. E aí, quando você pega um estágio, que eu gosto muito de perguntar, e de fazer sugestões, de participar, as pessoas encaram como a pessoa está desafiando em presente, entendeu? Então, eu acho que eles entenderam isso de mim. Eu fiquei muito mal-visto lá. É porque eu estava estudando há um ano já. Tipo, eu não estava estudando só a faculdade, eu fui estudar por fora também. Estudava muito frontend, né, comecei a estudar framework, essas coisas... Então, quando eu cheguei já no estágio, já tinha um conhecimento bom, assim, para começar. Então, eu só não tinha conhecimento de vivência de empresa. E aí, lá, eu fui aprendendo uma coisa ou outra. Aprendendo o que não fazer, principalmente. E aí, foi indo, né? Foi assim que eu entrei. Eu levei um ano e pouquinho depois, comecei a faculdade.

E aí, depois de tudo disso, que você entrou nessa outra empresa, pode falar até chegar na empresa atual, pode continuar.

Está. Eu vou falando até hoje então. Eu consegui um emprego numa... consultoria de UX, só que eles também vendiam software, trabalhei lá no XXXX. Eu comecei lá como júnior, já daí. Só que...Aí, eu dei um salto muito grande, assim. Tipo, no meu estágio, eu fazia coisas muito simples, de atualizar textos, fazer pequenos componentes, então lá, eu trabalhei em sistemas mesmo, tipo, com um monte de coisas, não era só landingpage, era sistemas com login e senha.

Mas você mexia no back?

Eu mexia no front. Mexia pouquíssimo no back, alterava uma query, eu alterava um parâmetro de retorno, mas eu não fazia, tipo, eu tudo, né. E eu trabalhei lá

por, acho que, 9 meses. Acho que foi isso. É, foi bem curto, né. Aí, depois, eu comecei a trabalhar numa empresa chamada XXXX, que também é de que Sorocaba. Só que daí, lá, eu já entrei, eu entrei como júnior, mas quase pleno. Então, tipo, foi um salto muito grande, assim, de salário também. Falando de valores, né, o estágio, eu ganhava mil reais, com vale transporte, e... na época o vale transporte era 100 reais, então era 900 reais de salário. Quando arrumei o júnior, foi 1700, e aí eu tinha VR, tinha vale transporte, então, foi muito melhor. Só que daí, quando eu fui pra XXXX, foi 4 mil reais. Uma puta, num salto.

E você estava fazendo faculdade ainda?

Sim. Eu estava um quarto semestre da faculdade, Cris.

Estava tendo BD ainda.

Mas por isso que eu reprovei na sua matéria, porque era muita coisa, algum lugar, teve que pagar. Era muita informação. E aí lá é uma startup, então, lá tinha um monte de gente, eu consegui aprender muito com muita gente lá, eu trabalhava lá por 1,6 meses, 1,7, trabalhei bastante tempo. Aí, depois, eu subi pra pleno, aumentei o salário, entreguei um monte de coisa lá, aí entrou a pandemia. Mas, enfim, trabalhei bastante tempo lá, também, só front, teve um contato com back. Todos esses empregos, eu tenho um pouco de contato com back, mas eu, não é uma coisa que eu tenho muito prazer em fazer, tipo, não gosto de investir tempo nisso, apesar de eu conhecer relativamente bem, mas eu gosto de fazer front mesmo, porque, engloba um monte de coisa, parece que é só fazer estilinho, tal, mas é uma lista enorme de coisas que você tem para prestar atenção. Mas, beleza, foi um ano e seis, aí, em 2021, outro salto, eu saí de lá, comecei a trabalhar pra empresas de fora. Então, levou 3 empregos, eu comecei a trabalhar em empresas de fora, aí, meu salário saiu de 4.000, né, eu tinha recebido uma promoção para 5.400, né, foi para 20.000 reais. Foi assim, ó, pulou.

Mas, daí, em empresa de fora, você ganhava em dólar.

Estou arredondando né, 20 mil reais, porque às vezes vinha 22, às vezes 19, depende da cotação do dólar. E é assim, isso que eu vou falar aqui na entrevista é que os valores dependem muito da cotação do dólar. Então, eu vou dar sempre umas médias para você. Entrei para trabalhar para a gringa, uma empresa chamada XXXX, aí é a empresa de consultoria, é uma coisa que eu estou querendo parar agora, porque essas empresas de consultoria é muita dor de cabeça, é muito projeto “bucha”, é muita “bucha”, né. E aí, eu trabalhei um ano com uma empresa chamada XXXX, é uma broker de criptomoeda, é uma corretora de criptomoedas, né, aqui da América Latina, eu trabalhei um ano com eles, eu concluo um projeto lá, e aí, tem uns conhecidos aqui de Sorocaba que trabalhavam com a empresa na Gringa, que é uma chamada XXXX, e aí eu peguei uma indicação para entrar lá. E aí, eu vou falar o valor em dólares mesmo, porque eu saí de 4.000 dólares que eu ganhava lá, fui para 6500, mais um salto, mas é porque, eu acho que essa época estava muito “bum” no mercado de tecnologia.

Então foi quando, em 2021, 2022?

Foi em 22, ou final de 2021, acho que foi final de 21, que eu peguei esse emprego, eu fiquei um pouco com os dois, porque esse primeiro emprego pra Gringa, ele estava de boa, então que fiquei uns três meses com os dois

empregos, acabou com a minha cabeça mas eu ganhei um dinheiro, aí foquei só nesse, só que daí em 2022, como você bem sabe, estourou a bolha do mercado de tecnologia, e aí começou um monte de demissões em massa, eu fui pego nisso também, nessa empresa. Então, um monte de gente, tinha acho que seis ou sete pessoas aqui de Sorocaba, nessa empresa da Gringa, tudo conhecido, tipo, o pessoal da Fatec, estava eu, a XXX, estava um monte de gente ali, né, só que daí a empresa, por investidores e tal, eles começaram a enxugar a folha de pagamento, começaram a mandar o pessoal embora, e eu fui uma das pessoas, o mais irônico disso tudo, é que tipo, estava lá há nove meses, oito meses sei lá, eles anunciaram que eu aumentava meu salário, eu cheguei a receber um mês, um, dois meses o salário novo, que era sete e trezentos, sete mil, trezentos dólares, e me mandaram embora, eu fiquei tipo, mano, o que é isso? É, aí tipo, foi absurdo assim, tipo, essa, essas coisas aí eu perdi o emprego, só que ao mesmo tempo tinha acabado de comprar casa e eu descapitalizei, então eu precisei arrumar um emprego em breve, então eu perdi, eu acho que junho de 2022, eu perdi o emprego e consegui arrumar um outubro, nesse meio tempo eu arrumei um part-time, arrumei um freelance numa agência de software lá, de Nova York, lá é difícil dizer o quanto eu ganhava, porque eu era part-time, eu ganhava 45 dólares a hora, e dava mais ou menos 10 mil reais por mês, porque eu trabalhava 10 horas por semana, algumas vezes dava um pouco mais, porque eles querem um pouco mais de horas, fiz dois projetos com eles, daí em 2023 eu resolvi parar, que estava ruim pra cabeça, né? Que era o momento dos desempregos, e em outubro de 2022 eu arrumei um outro emprego numa empresa chamada XXXX, mas não é XXX, é uma XXX lá de fora, que eles mexem com comida, né? É uma empresa, tipo, eles têm estoques de comida, que servem restaurantes ali da Europa, servem alguns lugares ali dos Estados Unidos, mas eita lugarzinho terrível assim para trabalhar, bagunçado...

Então não é só aqui

Não, lá fora tem muito empresa assim, eu já vou contar da minha, que é bem bagunçada, mas lá era assim Cris, eles estavam, nossa, eu entrei na empresa, eles tinham acabado de começar a usar o gira, eles estavam usando o trelo e outras coisas, uma empresa de software, tipo, grande, eles servem bastante coisas lá, tem um processo tão rudimentar, assim, que era bizarro, e movimentava muito dinheiro, e aí eu peguei um contato com um amigo, fui pra lá, lá era um salário fixo, né, eu ganhava 16 mil reais, olha pra você ver, do salto, foi pra 16 mil reais, você vê que foi o mercado de tecnologia, dando a ruída, né? E aí eu aceitei isso porque eu precisava pagar as contas, né? Eu aceitei o emprego, foi uma porcaria assim para mim, porque foi terrível assim, não aprendi nada, as pessoas lá eram muito, é, cabeças duras, eles não aceitavam sugestões, eu fui contratado como sênior pra, tipo, implementar coisas novas, para dar ideias, mudar processos, e não aceitaram nada, você vê, e aí eu fiquei sei lá, 10 meses, aí eu saí, arrumei outra coisa, mas foi, foi, foi duro, né? Aí saindo de lá, em outubro 23, eu arrumei o emprego na XXXX de novo, só que para um cliente chamado XXXX, que daí também é uma coisa relacionada a criptomoedas. Com a XXX, é a mesma coisa, são uma corretora de crypto, só que eles são bem maiores, são um nível global assim, o trabalhei acho que nove meses lá também, um ano, lembra? E foi legal lá, lá eu ganhava, deixa eu lembrar, era 34 dólares a hora, isso dava... Bom, 28 mil 30 mil reais, só não, um valor, bom, o problema...

O valor ótimo, se for comparar a Brasil?

Sim, mas é que eles têm que comparar, e aí eu já vou entrar esse mérito no final do emprego, eu vou te falar, como que isso aí é muito abaixo do que eles ganham a fora? já vou entrar nesse mérito, lá eu não vou dizer que eu tive problemas, mas era muito complicado Cris, a empresa era muito diferente que eles, por exemplo, a gente não tinha daily, cada desenvolvedor era responsável pelo próprio projeto, e, por exemplo, eu tinha que ir atrás dos stakeholders, os designers.

Ah, você fazia tudo?

Não, eu tinha que ir atrás para a marcar reunião, para tirar dúvidas, marcar releases, fazer tudo, eu não tinha um project manager pra fazer, eu fazia, e eu tinha que desenvolver, só que daí eu entrei lá, eles não tinham um board, eles não tinham tipo um cuidado assim, de me ensinar, fazer as coisas, então foi muito difícil, eu sofri pra caramba lá, para lançar as coisas e tal, e eu acabei não me adaptando, porque eu, pessoalmente, eu não gosto de empresar muito grande, parece que eu não tenho espaço pra falar, não tem aquele contato humano, as pessoas também que tipo, é tipo, é tipo ensinar o filho a andar de bicicleta sem rodinha? É tipo isso, eu não curto muito isso, eu trabalhei muito empresa pequena, né, quando fui trabalhar com essas empresas, eu não me adaptei. Então, não curti. Então. eles saíram comigo, mas eu já estava querendo sair também, então foi de boa, eu peguei uns meses e aí entrei nesse emprego de agora, aí eu entrei pra uma outra consultoria chamada XXXX, com um cliente chamado XXXX, esse cliente, eles são e-commerce de produtos esportivos, lá dos Estados Unidos, então, basicamente, eles vendem jaqueta, camiseta, boné, tudo personalizado de times, pensa em todos os times de NBA, de NFL, de tudo, eles têm tudo isso aí, então, são um mercado muito grande, né? E aí o meu salto de salário foi de 34 dólares a hora para 35 dólares a hora, basicamente ficou elas para elas, então o salário fica variando entre 30 e 32, depende do mês, depende da condição de dólar, outras coisas, isso aí eu falo, é PJ, está? Porque eu não tenho benefícios, eu não tenho nada extra, só o salário, eu tenho que pagar contador, imposto, tudo, mas enfim, eu tô lá até agora, vai fazer cinco meses, essa semana, eu acho, só que é a mesma coisa da XXXXX, empresa grande, as coisas são meio que largadas as traças, tipo assim, os processos são muito engessados, assim é difícil mudar, e a empresa cresceu muito rápido, então os processos lá não estão acompanhando o nível da empresa que ela cresceu, só da minha consultoria, da XXXX, acho que tem 70 cabeças lá, só da minha consultoria, fora de outras consultorias, fora da própria empresa, ainda é uma empresa gigantesca, tem tipo três, quatro mil funcionários lá, setor de engenharia é gigante, acho que tem umas 200, 300 pessoas, QA, desenvolvedores, líderes, então tá assim, só que assim, também eu não tô feliz porque poxa, empresa grande é difícil, isso que eu foda de consultoria Cris, agora eu abrindo, quando você é consultor, você é basicamente um terceirizado, e ninguém enxerga você com um funcionário de empresa, você sempre é tratado como “à parte” assim, então é que você não participa de algumas reuniões, você não ganha nenhum benefício da própria empresa, você é descartável muito facilmente, tem muitos, muitos porém, tem muitos porém, que é complicado, e aí eu queria sair disso e arrumar um emprego direto com a empresa, que nem eu fiz com XXXX, só que aí eu entrei no momento ruim em que o mercado de uma ruída, mas esse é um momento até então.

É uma carreira boa, se for ver,
É. muitos altos e baixos,

Agora pergunta mais entrando para a área que eu estou estudando, pensando assim entre homens e mulheres, relação de gênero, como que foi durante todo esse tempo desde a faculdade, até agora a quantidade de mulheres e homens que você trabalhou, teve diferenças, teve problemas que você enxergou.

Sim, vou falar primeiro de desenvolvimento, que era onde eu estava, foram pouquíssimas as mulheres que participaram dos meus times como desenvolvedoras, ou parte técnica assim, na grande maioria das vezes as mulheres eram ou designers, ou QA's, que é parte qualidade, ou talvez liderança, mas tipo assim, rara, rara, rara as vezes eram desenvolvedoras, na XXXX eu tive uma estagiária que começou lá, eu falo estagiária porque eu que estava cuidando dela, depois na XXX tinha uma desenvolvedora, mas essa era muito boa, ela tinha um conhecimento técnico muito bom, era a XXXX, ela trabalhava da Colômbia, do México, não lembro, e ela estava lá bastante tempo, ela manjava muito, tanto que mandaram muita gente embora, ela continuou na empresa tocando os projetos, mas assim foi o único caso de mulher muito boa tecnicamente que eu conheci todos esses anos, de todas essas empresas, a grande maioria das mulheres que eu conheci eram designers ou QA's, desenvolvedoras eram raros os casos assim, eu também tive muito contato com vagas da gringa né.

Mas assim ela não se candidata, não acha dev, hoje em dia, mulher?

Eu acho que tem uma parcela do mercado, mas acho que é oportunidade, tem muito questão de, às vezes elas não têm oportunidade de ter o desenvolvimento para.

É uma questão do mercado que está mais fechado no desenvolvimento para elas?

Também, mas também tem uma parcela pequena de mulheres que participam do mercado.

É isso que eu ia falar, são poucas que procuram a vaga de dev, elas mesmas já vão para outras áreas.

Só você vê na lista de matrícula da Fatec, você pega uma sala de 40 alunos, se tiver 5 garotas, já é muito, aí você pega essas 5 garotas, duas vão trabalhar com desenvolvimento, dessas duas quantas vão conseguir chegar às vezes trabalhar nas vagas da gringa igual eu trabalhava, então é um funil tão pequeno, mas tão pequeno que quando chega lá na frente é muito difícil, mas eu também acho que sempre falta incentivo, algumas vagas de contratar mais minorias, ou as coisas, são poucas, algumas empresas como a XXXX contratou a estagiária e ela tinha autismo, e também foi uma experiência muito boa para mim, lidar com o estagiário com o autismo, para eu entender também essa dificuldade, mas falta essas empresas tentar trazer pessoas de minoria ou as vezes algumas condições que atrapalham, porque elas não tão nem aí, só querem lucro e o pessoal que produz o mais rápido possível, então nem aí para gênero essas coisas, eles querem isso, mas no final das contas, os homens têm mais oportunidades, têm muito mais homem no mercado, então logo eu não estou nem aí, por isso. É a minha visão, né?

A situação dos homens é mais fácil, por ser maioria, e por ter mais oportunidade. Tem mais amostragem, tem mais oportunidade, tem menos preconceito.

Aí você chegou em uma questão. Como que é assim, você já viu, já ouviu ou já presenciou preconceito de gênero?

Olha, já teve sim. Eu acho que lá na XXXX tinha uma situação que era assim, tinha muitas designers e o líder da design era homem. E uma questão que, mais de uma... da fofoca da rádio, mais de uma dessas garotas reclamou dessa liderança, porque ele era muito... tipo assim, vocês são mulheres vocês fazem aí as coisas e tal. Ele tinha muito esse negócio de mandar como se elas fossem inferiores, tinha muito esse negócio lá. E elas ficaram muito chateadas com isso, tipo, elas acabaram saindo da empresa por causa disso? E ele, tipo assim, ele tecnicamente não era nada demais. Mas ele chegou lá, porque ele era homem, tinha os contatos e tudo, e elas eram boas, eu, tipo, trabalhei perto com que o designer, o frontend trabalha muito perto com o designer, né? Então eu trabalhava bem perto, mas eu via a capacidade técnica delas, era muito boa, eu conseguia ter um diálogo aberto, a gente conseguia trocar ideia, evoluir as coisas, e... poxa, às vezes chegava na liderança, eles eram muito engessados, eles não ouviam, eles são... é a opinião deles que importavam, não é? Então, um feedback que eu posso dar, tipo, trabalhando com mulheres de designer, sempre foi muito mais fácil do que trabalhar com homens. Homens de designer, eles não te escutam, eles parecem que eles têm... eles querem mandar, o jeito deles é o certo, as mulheres conseguem trocar uma ideia, chegar em um consenso junto ali, né? Na XXX, eu trabalhei com um designer, homem, terrível, terrível, terrível, ele era horrível, tecnicamente, e ele não via nada, ele só trabalhou naquela empresa, eu trabalhei em várias, ele não escutava o que eu tinha de dizer, tipo, das opiniões, de pá, não faz esse jeito para ser ruim, por causa disso, ele não escutava. E isso é terrível? Acho que as mulheres, acho que pela condição delas têm de fragilidade, ela acaba escutando mais do que os homens, que acham que são os donos da razão. Isso é, acaba sendo positivo, talvez seja um por isso que elas trabalham como, não, não sou por isso, mas é, é uma qualidade muito boa para trabalhar com design. Que tem que ter uma paciência, enorme, para ver as pessoas. “Ah, mas não gostando dessa cor, troca para essa”.

Mas você acha que tem certos cargos, em TI, que preferem, mulher, porque eu estou vendo que bastante suporte, por exemplo. Designer, tem mais mulher?

Designer tem mais mulher, QA também. Eu trabalhei, eu trabalhei com os dois, design, tem muito mais mulher, sendo que QA foi meio a meio, também. E o QA é uma questão assim, na parte de qualidade, tem um divisor de águas assim na carreira, que é a automatização de teste, se você consegue automatizar a teste, você vira um profissional muito mais caro, muito mais bem visto no mercado. Tem muitas mulheres às vezes que não vão para isso, porque acham difícil, ou às vezes não têm oportunidade de aprender, ou as empresas não as ouvem para implementar, tem um monte de coisa. Então, eu não sei te dizer se todas as áreas têm isso, da preferência das empresas. Eu já ouvi homens dizerem que, ah, mulher QA é bom, porque ela tem um olho mais clínico para achar erro, mas acho isso meio machismo, dizer.

Então, é muita coisa que pré-concebida, pré-conceito mesmo, mulher é boa para isso, homem é bom para aquilo.

Porque é detalhista. Ah, a mulher é boa, porque ela é detalhista, porque isso é boa design, por isso é boa QA. Mas, de certa forma, seria boa desenvolvedora também, porque de certa forma, você tem que prestar muita atenção no detalhe. Então, não é um argumento que faz sentido na minha cabeça. Acho que talvez elas vão para essas vagas, porque parece ser mais fácil do que desenvolvedor, mas todas tem a sua dificuldade.

É porque, por exemplo, para mim, é muito mais fácil do que front.

Mas você vem de uma época que você estudou, o front ainda não existia.

É. as pessoas vão assumindo coisas e que não faz do sentido. E a questão, você falou a questão de salário. Se já ouviu alguma mulher ou elas reclamando de salário mais baixo que de homens?

Já ouvi. Isso é bom entender isso, mas na XXX a gente tinha uma planilha secreta, que a gente colocava o cargo e o salário sem o nome da pessoa. E o dia que a gente tomou a atualização. E aí você viu que o mesmo cargo tinha salários diferentes, às vezes. Claro. E por aí a gente ia ver o que rolava uma distinção ali. Mas isso você pode ir muito bem ver por liderança. Você tem um líder técnico que é uma bosta, mas... E aí tem uma mulher que é subordinada, que é tão boa, tecnicamente quanto o cara ou melhor e ganha muito menos. E responde todas as buchas dele. Entendeu? Então eu tipo assim, é o vice-diretor, o vice-prefeito. Você resolve todas as buchas, você vai ganhar menos, vai se ferrar para caramba e eu vou ganhar os créditos. É mais ou menos essa dinâmica que eu vejo. Isso seja viu. Já. É bem... Na minha empresa também. É do trabalho com uma agente de projetos brasileira. E aí tem o chefe dela que dá todas as buchas para ela resolver. Caga nela o tempo todo, fala que vai mandá-la embora. Abusa muito assim do poder. Dá carteirada o tempo todo. E ela já está assim, ela está lá, não vai fazer um ano em maio... E já está, ela está já, tipo isso, ela está carteirada, isso só, chinela.

Mas se fosse um homem, eles fazem isso?

Ah, se ele fizer um homem, vai falar, vai se ferrar. Vou sair da empresa, entendeu?

É outro posicionamento.

Sim, as mulheres, como acho que os homens pensam que ela sempre vai aceitar tudo que eles falam, eles falam o que quiserem. Os homens, com os homens não, eles podem tomar uma outra, dá e devolve, entendeu? Aí, eles ficam mais de boa. Então é a visão que eu tenho, eles acabam usando a posição das mulheres, porque..., acho que eles acham que pode. Acho que... Porque eles acham que pode, acho que é isso. Porque deve ter, cara, vai ter um homem que também que vai aceitar, porque eles precisam de emprego. Sim, exatamente.

Tem uma pergunta aqui que você já respondeu, né? Não há oportunidades iguais, desenvolvimento profissional para homens e mulheres.

Não, não tem. Não tem. Tem empresas muito grandes que eles tentam trazer mais talentos femininos, talentos de minoria, né? Mas são empresas grandes. Se você for falar em realidade, que tipo 90% são empresas pequenas ou médias, não tem isso. Eles vão contratar o que melhor cabe na empresa, né? Pelo

salário que eles estão ofertando. Então, a mulher, como ela teve menos oportunidade, menos amostragem de mercado, ela não vai conseguir chegar às vezes naquele trabalho.

E a sua vida pessoal com a vida profissional. Você era casado, depois se separou, você tem sua casa. Tem o cachorro. Você tem que dividir a parte de cuidado do dia a dia, tem louça, tal. Como que é gerenciar, ou como foi, ou como é gerenciar as suas atividades, isso interfere quando é uma pessoa solteira, quando é uma pessoa casada, muda?

Muda bastante. Se você mora com os pais, é muito mais fácil focar no lado profissional. Começa por aí. Se você mora sozinho ou sozinha, se torna muito mais difícil. Porque além de você cuidar da parte profissional, tem que cuidar da parte pessoal, que é você. Você tem que comer, tomar banho, cuidar as vezes do bicho, se você tiver, cuidar da casa. Roupa. Hobby. Tipo assim, é como você vai... A beleza, você está... Você é um júnior de uma empresa, como que você vai virar pleno, se você não tem tempo para estudar, fazer um curso, uma profissionalização, fazer uma pós-graduação. Então, é muito mais difícil quando você mora sozinho ou sozinha, do que quando mora com os pais, ou com um parceiro, às vezes, pode dividir as coisas. Se for um relacionamento onde as coisas são divididas, é. Isso é uma outra questão.

É uma outra questão. Era antes, quando você era casado?

Era difícil, porque eu não tinha... a comunicação era muito difícil, né? Então, eu era cobrado de um monte de coisas, e enquanto eu tenho que trabalhar, eu que pagava por tudo na casa, mas eu ainda era cobrado de fazer tarefas, era cobrado de dar atenção, era cobrado de fazer isso, faz aquilo. Então, eu estava entrando em parafuso já. Porque teve uma época que eu tinha dois empregos e ainda tinha que fazer essas coisas. Então, eu passava doze horas no computador, e ainda tinha que cozinhar, ainda tinha que lavar louça, tinha que fazer essas coisas. Isso aqui, minha cabeça não funcionava mais, né? E era difícil. Eu imagino que para as mulheres deve ser a mesma coisa. Às vezes, elas têm que trabalhar fora e têm que trabalhar em casa. Tem que dar atenção só com o marido, ou namorado, ou sei lá...filho. Então, é uma sobrecarga, né?

Você está há quanto tempo na área de TI?

Então, fazendo sete anos.

Você escolheria de novo TI, se você fosse recomeçar a faculdade?

Ah, eu escolheria assim. Eu acho que está mais difícil hoje em dia, mas eu escolheria mesmo assim.

Tá mais difícil? Ela se enxugou?

Eu acho que sim. E tem muito mais gente no mercado, né? Se as pessoas estão migrando a torto e direito para o mercado.

É, tem muita gente migrando mesmo.

Ah, eles acham que é o novo tigrinho, né? Eu vou entrar lá para ganhar dinheiro. E não é assim, né? É, muitos fatores. Tem esforço, tem sorte, tem QI. É. Tem inúmeras coisas, oportunidades. Às vezes você é muito bom, tem o QI, mas não ter oportunidade. Tipo assim, eu consegui escalar muito bem o salário

porque eu estava me preparando. Eu tive oportunidade e tive o QI muitas vezes. Então, junto tudo, eu consegui arrumar... Consegui as coisas.

Mas não é sempre assim.

Mas é todas as... É como se todos os planetas se alinhassem para eu conseguir aquilo, entendeu? Não foi uma questão assim. O Angelina é bom. Não, tipo. Eu tive oportunidade e eu estava lá no momento certo e na hora certa e consegui, entendeu?

Ah, mas você é bom também.

Sim. Mas... Então, tipo isso não é o único fator. Porque hoje, por exemplo, fiz tudo isso e depois saí nem para ir para os 16 mil reais para me ferrar pra caramba. Então, tipo assim... Às vezes, é tudo o tempo que você está procurando, a janela de oportunidade. Eu estou vendo que agora, agora, agora. Vai ser no 2025. Está tendo bastante oportunidade lá fora. Mas também está tendo bastante competição. Então, assim... É... A gente está tendo de subir a régua. As IA's subiram muita régua. Então, agora, os testes de tecnologia estão mudando. Porque as IA's estão meio que... E... Forçando os testes a mudar. Porque não pode ser mais um questionáriozinho. Então, tendo que mudar muita dinâmica de testes e as coisas, entrevistas. Eu fiz cinco entrevistas para entrar nesse emprego. Três com a minha consultoria e duas com o meu cliente. Das quais quatro foram técnicas. Que tive que resolver problemas, conversar com o pessoal, explicar. Foi muita coisa. Foi bem estressante fazer isso. Então, tipo, está mudando muita a dinâmica de mercado.

E eles gostam de contratar? É... Pessoal, de fora? Porque para eles é mais vantagem.

Sim, eles gostam. Porque assim... desenvolvedores Seniores no geral, Estados Unidos, ganham entre 90 mil dólares por ano e 120, 140, dependendo do ano de você mora, São Francisco ou Nova York. Então, vamos colocar de 90, 120, 120 mil dólares por ano. Se for 90 mil, isso dá uns os oito... Dá uns 7, 500 mil dólares por mês. É muita grana. Mas... Eu normalmente ganho dois terços ou metade disso. E a empresa que é o intermediário, fica com essa diferença muitas vezes. Então, tipo assim, eu estou sendo uma mão de obra barata, alguém está se aproveitando dessa mecânica do mercado, está pegando essa parcela do salário. Vamos supor que eu ganharia 120 mil dólares. Aí eles vendem o meu perfil com um custo de 100 para a empresa. Eu recebo 70. Eles ficam com 30 mil.

E a empresa paga menos, o intermediário ganha, e ainda você ganha o salário decente para o país, então, eles procuram brasileiros, indianos, mexicanos, não é?

Brasileiro tem para caramba. Nessa consultoria minha deve ter uns 30 brasileiros. Para uma empresa desse tamanho é, bastante mesmo. A XXXX tinha pouco brasileiro comparado com essa. Tem bastante indiano lá também, indiano está dominando o mercado. Porque são mais baratos que os brasileiros. Então, assim... Eu estou indo... Aí que está aqui. Eu tenho mais tempo de carreira e trabalho para fora o que é para o Brasil. Então, chegou um ponto que eu estou cansado de trabalhar para as consultorias, porque assim... Eu me ferro para caramba, entrevista, faço muita coisa. Chego lá, me ferro para caramba. Eu não ganho mal. Mas eu sei que eu estou ganhando menos do que o salário

que pagariam para um estado unidense médio lá que fizesse pior do que eu. Então... esse sentimento está... Está me dando gastura, me dando raiva. Assim, eu estou falando... Não... vou tentar arrumar um emprego direto, só que a competição é muito mais difícil, é mais ampla. Então, o plano agora para mim seria... Eu, tipo... Eu tento arrumar esses empregos diretos. Começar a fazer essas entrevistas. Vai levar alguns meses para eu conseguir. Estava..., mas está rolando. Vou tentar.

Encerrou.

ENTREVISTADA 7

Então, como a gente falou já, você não é formada na área de TI e você fez uma migração de carreira, né? Como foi?

A minha transição de carreira, ela começou quando eu trabalhava numa empresa de consultoria de gestão de pessoas por sete anos. E aí a gente decidiu ir para a área de tecnologia. E criar um produto que fazia recrutamento e seleção utilizando o IA. E aí a gente ficou por mais ou menos dois meses no XXXX para a gente desenvolver um MVP, onde a gente podia ter uma base de currículos que as pessoas iam subindo. E a gente conseguia fazer, estabelecer alguns padrões ali para fazer meio que a triagem desses currículos e aplicar um teste comportamental para a gente poder fazer isso tudo de forma remota, sabe? Online. E aí a gente acabou desenvolvendo esse produto. A empresa investiu muito dinheiro nisso. E acabou não indo para frente. Então, ela fechou as portas, né? E aí, tipo, foi acho que o meu primeiro contato com tecnologia e que eu falei, putz, é isso que eu quero fazer da minha vida. E aí eu resolvi estudar. Eu falei, não, deixa eu ver o que eu posso fazer. Porque apesar de ser formada em administração, toda a minha carreira fui fazendo recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, pesquisa de cargos e salários. Era tudo muito voltado a essa parte, consultoria como funciona a XXXX aqui em Sorocaba. E aí eu encontrei uma pós em São Paulo, na FIA, porque aqui em Sorocaba não tem muitos cursos que possibilitam essa transição, que seja um curso de graduação. Eu não queria fazer uma outra graduação. Eu queria migrar, mas de uma forma mais sutil. E aí eu fiz esse curso de gestão da inovação e direito digital, essa pós, amei. E aí acabei entrando na XXXX, que é uma empresa 100% tecnológica. A antiga que eu trabalhava não era. Ela era uma empresa, inclusive, que ia com consultor presencial, fazer implementação de trilha lá de gestão de pessoas. E a gente estava migrando tudo isso para dentro de um sistema. Mas foi um pontapé para eu realmente mergulhar nessa área de tecnologia.

E faz quanto tempo você está nessa área? Você já entrou nessa empresa que você está, né?

É, aqui na XXXX eu fiz uma pausa sabática de oito meses, mas eu entrei em 2023. Um pouco mais de um ano de volta aqui. Eu estou há cinco anos na XXXX. Completou cinco anos. Outra empresa, entre consultoria e empresa de tecnologia, mais sete anos. Tem uns doze anos.

Mas na área de tecnologia tem...
De tecnologia tem sete anos.

Nessa sua formação e nessa experiência na área especificamente de TI, de tecnologia, como que você percebe, o trabalho entre mulheres e homens? Foi que nem ainda você migrou de área. Como foi a sua entrada no mercado de trabalho que é mais masculino? Qual é a sua percepção?

Olha, para entrar aqui na XXXX, tinham só duas mulheres. Uma era do financeiro e eu era da área de produtos. Então, até o processo seletivo lá, foi várias etapas. E eu cruzei com muitos meninos, né? Entrando na empresa para fazer a entrevista. Então, eu fui a primeira P.O. contratada, que a gente chama de Product Owner. Aí, recentemente, eu fui promovida a PM, que aí é Product Manager. É, um cargo um pouquinho mais estratégico aí em desenvolvimento de produto digital. Mas, assim, eu fui a primeira P.O. contratada mulher. E hoje

a gente está com um time com mais duas. Só que até chegar nesse time com mais duas, eu fiz processo seletivo, participei de processo seletivo aqui dentro para contratar mais profissionais. E a grande maioria ainda que procura são homens. É, só que aí a grande frustração é a seguinte. Como mulher, o meu salário estava muito abaixo. E aí se via, assim, pô, estou contratando alguém para a mesma posição que a minha, com menos experiência e ganhando o dobro do salário. Então, era um pouco desmotivador nesse sentido, né?

Mas você contratava? Ou você ficou sabendo?

Não, eu participei do processo seletivo de contratação. Então, como eu sou a pessoa mais experiente que tem aqui dentro da empresa, e que também contribuiu para fundar essa área que a gente tem de produtos, eles me incluíam no processo seletivo. “XXXX, vamos lá para a entrevista, você sabe o que precisa ter para a vaga”. Então, meio que como eu trabalhei com recrutamento e seleção também, era uma forma de me puxar um pouquinho para fazer, relembrar os velhos tempos. E aí, nesse processo, com base em expectativa salarial e depois de contratado, a gente tem uma comunicação muito aberta na área de ter com os nossos colegas. Então, cada um fala sobre o quanto ganha, e em que lugar quer chegar. E aí, enfim, veio a informação, eu falei, pô, que legal. Mas aí, isso já ajustou um pouco, está? Então, a pessoa já nem está mais aqui.

Mas você foi e falou, se posicionou.

Eu primeiro saí para a minha pausa sabática e depois eu renegocieei o meu salário. E aí, eu tenho tido mais conversas pontuais sobre está? Me sinto muito valorizada profissionalmente, mas eu quero ser mais valorizada financeiramente. E todos os pedidos que eu fiz foram atendidos.

Mas você sente que os homens automaticamente ganham esse reconhecimento mais facilmente?

Ah, com certeza. Eu acho que assim... E às vezes nem precisa pedir, entra ganhando já muito mais, né? Então, isso acontece bastante na área de TI. Você tem que se provar o tempo todo, você tem que ser muito esperta e ainda romper muitas barreiras, né? E ganhar abaixo ainda.

Mesmo que eu estou, assim, entrevistando pessoas mais com poucos anos, mais anos, mas é a mesma coisa. É um negócio que a gente tem que ir aos poucos, né? Quebrando isso. Lembrando, é... E a área de TI entrou numa fase mesmo, assim, com menos mulheres. Parece que está começando a mudar mais devagar. Mas entrou numa fase bem assim, não tem mulher, sabe?

São poucas e, às vezes, a gente esbarra também naquela questão de que, ah, porque a mulher vai engravidar e vai ter filho. E eu trabalhei faltando uma semana para 40 semanas para eu ganhar a XXX, sabe? E, assim, a dedicação foi full. Ah, você teve sono na gestação? Não tive tempo para isso. Porque estava muito dedicada ao trabalho. Então, às vezes, a gente se esforça até mais do que, enfim. Os homens em si e ainda, assim, sofrem pouco.

Então, assim, na sua equipe hoje tem duas mulheres, mas na empresa toda tem pouco. Tem mais ou não?

São poucas, o que a gente tem é mais... A gente tem uma na área de UX, uma no RH, uma no financeiro e três em produtos. E nós temos, em média, acho que

três ou quatro mulheres em desenvolvimento, que a gente chama que é dev mesmo, né?

Ah, então tem desenvolvimento, tem umas quatro trabalhando.

Tem, tem, mas, assim, se for pegar, a gente... Vou generalizar, está? Mas temos dez mulheres para quarenta e cinco profissionais. É mais ou menos essa proporção.

Então, agora a gente vai entrar nessa questão que você comentou. Por que você teve filho faz pouco tempo?

É, a minha filha tem três anos. Então, não tem tão pouco tempo ainda.

E na época, então, você já estava na área, né? Você já estava na área de TI, já estava nessa empresa, trabalhou até o final.

Sim. E aí, eu tive quatro meses de licença, mas uma coisa que foi muito bacana no meu retorno é que eu não ia conseguir voltar a trabalhar. Era a minha primeira gestação. Muita coisa acontecendo. O trabalho que a gente faz aqui na área de produtos, ele é extremamente estressante. A gente conversa com todas as áreas da empresa. Então, a gente está o tempo todo em reunião. E aí, eu não ia conseguir me dedicar ao que era necessário. Então, chorando, eu fui para uma reunião com o XXXX. E falei que ele adoraria, mas não posso. E ele falou, XXX, volta com quatro horas. E aí, foi quando eu mudei de CLT, pedi a conta, né? E vim como PJ e comecei trabalhando quatro horas por dia.

Então, assim, você era CLT, teve os quatro meses. O que impactou na sua carreira? Então, você já era casada. Já tinha aí tarefas, demandas da casa. Do dia a dia, mas que quando chega um filho, é uma nova vida. Quando chega um filho, principalmente para a mulher, é assim, é um antes e depois. E aí, conte para mim como foi, porque você falou que foi conversada, aí cortou nisso, está? Só a última fala que eu tenho é que você foi fazer uma reunião com o XXXX, falando que não ia conseguir dar conta, quando você foi voltar.

Ele falou assim, XXX, fique pelo menos quatro horas. Comece gradativo. Não precisa trabalhar oito horas no dia. Faz o seu horário. Precisa trabalhar uma hora. Faz uma pausa. E foi, assim, por uns dois meses. Naturalmente, isso aumentou para seis, que aumentou para oito. E eu fiquei mais de um ano trabalhando já full, né? Até que, aí, acho que deu um ano quando eu fiz uma pausa para realizar desmame, desfraude da XXX. E aí, eu pausei para isso e voltei. Tem um pouco mais de um ano.

Então, você voltou, mas voltou naquele jeito, eu vou tentar, E aí, foi um pouquinho, quatro horas depois mais. Porque, realmente, a demanda de TI, a gente não quer largar, né?

É difícil. Trabalhando, é, trabalhando home office, é o tempo inteiro. Então, tipo, às vezes a gente entra às seis da manhã, com o objetivo de sair às três, a gente sai às seis, às sete, sete e meia. Então, fica muito mais difícil do que, aí, tchau, gente, bati o meu ponto, estou indo para minha casa. É um negócio que a gente fica conectado o tempo todo.

E aí, então, você pegou esse tempo para cuidar de você, cuidar dela, organizar a sua vida.

É, e dá um tempo também. A área é muito estressante. Eu estava muito próximo de ter um burnout. Então, foi muito necessário fazer essa pausa, justamente pelo volume de estresse que eu estava vivendo dentro da empresa, com clientes. É muito cansativo. Então, foi mais uma sobrecarga emocional muito grande, de cansaço físico, mental, que me fez, viu? Ou você para agora, ou você vai ficar internada por um tempo.

E hoje, agora que você voltou, está, entre aspas, mais tranquilo, entre aspas, né? Como que você gerencia tudo isso? Você voltou às oito horas.

Voltei às oito. A XXX fica na escola em tempo integral. Então, isso ajuda bastante, porque eu consigo dar foco. E é mais isso que eu faço, né? O meu marido também é da área de tecnologia, então ele entende bem. Isso é bom, porque um apoia o outro. Existe um apoio mútuo, porque ele sabe como funciona e não é, ah, você é o workaholic. Eu nunca escutei isso dele, porque a gente trabalha porque é necessário. A gente tem um monte de demanda, tem várias áreas para atender. Então, ele entende. Isso é bom. Então, a gente consegue se apoiar, mas a ajuda que eu tenho é ele, é a escola da XXX, são os avós que às vezes aparecem para dar um apoio em épocas de feriado, ponte, ou que tem que fazer uma hora extra.

E a escola faz emendas, né?

Faz emendas. É. Agora o carnaval foi uma delas.

E na parte de tarefas domésticas, como que é? Vocês dividem? Fica só para você? Como que é?

Difícil falar de divisão justa, né? Aquela divisão negociada. Então, digamos que eu faço 80%, 90% das tarefas domésticas e coisas relacionadas à XXX, como autocuidado com ela. E os outros, sei lá, 20%, vamos colocar assim, fica na responsabilidade dele. É até engraçado, tal que eu vou dizer, mas a gente trabalha, eu fico na sala e ele fica na varanda, porque a gente mora num apartamento, a gente não tem um escritório. Mas ele se fecha lá fora e ele trabalha o dia inteiro. Quando a XXXX está em casa, a XXXX é minha responsabilidade. Então, eu trabalho e cuido dela. Então, não existe esse, deixa eu fechar a porta aqui, luta com ela aí duas horas, que eu preciso trabalhar. Então, é isso. Mas também é combinado, né? Tipo, eu entendo que, tipo, fazer o quê? É o que tem, a renda dele é a maior aqui em casa, então, se ele precisa trabalhar mais do que eu, vai em frente e eu me viro acomodada.

Ou e o acordo que é o que está dando certo, porque tem que ser o que dá certo para cada família, né?

Exato, mas a divisão, ela é desse jeito. Com base no acordo. A gente não está falando de justo ou não, a gente está falando do que funciona e o que dá.

Nesse tempo todo que você trabalhou com tecnologia, você já enfrentou, já viu ou já ouviu de alguma colega, alguma situação de discriminação ou de preconceito por ser mulher?

Olha, aqui dentro eu não presenciei. Salvo que, não vou dizer que é aqui dentro, porque no começo, inclusive, quando eu entrei na empresa, não tinha área de produtos, eu era a única menina que ia ter contato com o desenvolvimento. Houve um episódio com uma pessoa, né? Um menino, inclusive. Mas aí, essa pessoa nem ficou muito tempo na empresa, era alguém também muito jovem,

inexperiente. “Gente, o que você está fazendo aqui? Mulher em tecnologia”. Esse tipo de comentário, sabe? Que eu tive que provar muito o meu valor. Para ser que, tipo, eu fui muito importante aqui na empresa, é importante o meu papel, eu não estou aqui para mandar em ninguém, nem para dizer que o seu trabalho está errado, porque a gente tinha que testar, né? Algumas coisas que eles empregavam, então, naturalmente, a gente tinha que devolver e dizer, olha, precisa corrigir. E era nesses impasses que ocorria muitos comentários bem...

Mas era comentário diretamente para você?

Era, diretamente, diretamente para mim.

Sem pudor nenhum, ia lá e falava.

Sem pudor nenhum. Bom, e isso é engraçado, porque também, não sei se é só o caso aqui, mas dev deve não ter filtro, nem tato, pelo menos os que a gente trabalha. Eles são muito racionais e pouco emocionais, assim, na maior parte do tempo. Então, o que eles vêm para falar, eles falam. Então, é um ambiente que meio que, assim, é difícil a gente falar assim, nossa, vou levar isso para o coração, isso é discriminação, ou isso, sei lá, foi um comentário sexista, machista, esse tipo de coisa. A gente meio que ignora, sabe? Passa por cima, beleza, é isso aí. Mas acontece muito. Só que... Eu procuro não prestar muita atenção quando isso acontece.

E você percebe isso, assim, você me falou uma coisa que me veio à mente. Isso são pessoas mais jovens que falam? Porque, que nem você disse, ele é bem jovem. E pessoas mais velhas, que eu digo assim, que tem que nem eu, tem 30 anos na área, que são, hoje em dia, as pessoas que são mais velhas na área de TI, né? Tem muitos homens nessa idade. Você sente o mesmo tipo de tom na fala deles? Porque, às vezes, é só ali a pessoa estar olhando “O que ela tá fazendo aqui, né?” Eu não sei se você, sim, sente diferença entre os mais jovens. Existe uma diferença. Eu acho que as pessoas mais velhas, elas têm um pouco mais de filtro. Mas já aconteceu situação em que eu não pude pegar o projeto. Mas era uma questão, vou colocar aqui religiosa. Era um cliente que tínhamos e ele não tinha nenhum contato com a mulher. Então, era a própria origem dele, descendência dele, religião. E ele falou, não, quero essa menina no meu projeto porque eu não trabalho com mulheres. não fazem nada direito. Então, não quero que elas sejam responsáveis por ele. Foi basicamente isso.

De acordo com a cultura dele, o lugar delas é em outro lugar, né?

É em outro lugar. Mas tudo bem. Eu aceitei isso porque tem todo um histórico por trás. E ele, tipo, mais de 60 anos. Ele era quem estava fazendo o financiamento desse projeto. Ele tinha escolha de dizer que é que ele queria. Mas não deixou de lado o comentário, né? Mas, enfim. Doe um pouquinho? Doe. Porque eu me considero uma profissional muito boa. Só que assim. Aí não funcionou para ele. Está tudo bem. Então, a empresa teve que dar um jeito de colocar um homem para gerenciar o projeto dele. Mas aconteceu isso uma única vez. E, no geral, eu acho que o preconceito acontece muito mais o inverso. Quando a pessoa é mais velha. A gente tem clientes que meio que duvidam da capacidade de quem está tocando o projeto sendo muito mais jovem. Então, são os desafios do dia a dia. Mas é muito mais até a gente conquistar a confiança e mostrar que, tipo, pô, a gente está aqui para fazer uma coisa legal. E aí depois passa.

É que é um esforço e uma energia ali a mais por um tempo, né? Que as mulheres têm que gastar do que os homens.

Exato.

É isso, então. A não ser que você tenha mais alguma coisa que você queira falar.

Acho que não, Cris.

Eu vou só encerrar a gravação.

ENTREVISTADO 8

O que te motivou a se formar na área de TI, a procurar um curso superior nessa área?

Certo. As respostas precisam ser muito objetivas?

Não, não. Pode falar à vontade.

No meu caso, foi meio por acaso. Eu não tinha a intenção de entrar na área de tecnologia. Houve uma época em que minha mãe fez um curso no antigo Sabe Tudo, aqui em Sorocaba, que era gerido por uma ONG chamada Projeto Pérola. Nesse período, surgiu uma oportunidade de atuar como voluntário dentro do Sabe Tudo, e eu acabei ficando lá por cerca de dois anos, entre 2008 e 2010. Durante esse tempo, tive a chance de fazer alguns cursos oferecidos pelo próprio Projeto Pérola. Um deles foi de lógica de programação. No início, fiquei bastante perdido, porque, apesar de saber usar computador, a lógica era algo totalmente novo para mim. Com o tempo, fui entendendo como funcionava e comecei a gostar. Depois fiz um curso de Java, que me ajudou a visualizar melhor como aquilo tudo se aplicava na prática, já que antes era tudo muito abstrato. Foi nesse momento que realmente me apaixonei pela área. Comecei a desenvolver pequenas aplicações, como calculadoras, e a tentar conexões com banco de dados. Tive um professor nesse curso que acabou me indicando para a empresa em que estou até hoje, que na época tinha outro nome. Em 2010, fui indicado para uma entrevista, quando eu tinha apenas 16 anos, e acabei entrando como estagiário. Eu não sei se você o conhece, é o XXX?

Não lembro.

Ele chegou até a trabalhar também com o XXXX, com o XXXX. E aí, ele me indicou na empresa que eu estou até hoje, que era a antiga XXXX, que passou a se chamar XXXX. E hoje, estamos com o nome de XXXX.

Ah, é, mudou o nome, né?

Isso. Fizemos um rebranding no ano passado. Hoje usamos apenas o nome XXXX, embora o antigo continue como razão social. E ali, em 2010, ele me indicou nessa empresa. Eu fiz uma entrevista com o XXXX. Eu ia fazer 16 anos na época. Inclusive, essa é a única empresa que eu trabalhei até hoje.

Ah, então, você entrou nessa.

Isso.

Com 16 anos.

Isso, com 16 anos.

Mas você não tinha feito curso técnico?

Não, não tinha. Apenas esses cursos do Projeto Pérola. Foi uma oportunidade muito boa que me deram na época. Naquela época, era difícil imaginar uma empresa oferecendo uma chance para alguém que não tinha nem curso técnico. Foi ali que comecei a aprender, em 2010, quando entrei como estagiário. Como

eu ainda não cursava faculdade, fiz o estágio pelo CIEE. Com o tempo, fui gostando cada vez mais e me aprofundando. Hoje, trabalhamos com uma tecnologia chamada XXX, que é uma ferramenta da XXX para desenvolvimento rápido de aplicações.

Conheço.

Fui me aprofundando nessa ferramenta e, no final de 2011, fui efetivado. Entre o final de 2012 e o início de 2013, fui convidado a me tornar sócio da empresa. Desde então, claro, houve alguns percalços pelo caminho, mas tudo aconteceu de forma bastante inesperada. Eu nunca fui muito aquele perfil mais “nerd” de computador. Sempre gostei de tecnologia, mas a parte de programação, especificamente, acabou surgindo e me conquistando meio que por acaso.

E em que momento você fez a faculdade?

Eu entrei na faculdade em 2013. E me formei em 2015. Dois anos e meio.

Ah, foi aquele tecnólogo, né?

Isso. Tecnólogo em análise e Desenvolvimento.

Quando você estava estudando lá no Projeto Pérola, ou quando fez a faculdade, ou agora, tantos anos que você está aí, como foi a sua observação entre mulheres e homens? Como que é o processo formativo de homens e mulheres na sua carreira? Na faculdade tinha mais homens do que mulheres? Na empresa?

No Projeto Pérola, as turmas começavam grandes e havia muitas mulheres. No curso de lógica de programação, inclusive, lembro que havia mais mulheres do que homens no início. Com o tempo, como acontece em muitos cursos, a turma foi diminuindo bastante.

Na faculdade, a realidade foi diferente. Na minha turma, havia apenas duas mulheres em um total de cerca de 25 a 30 alunos. Ambas se formaram e inclusive fizeram o TCC comigo.

E hoje, na empresa, a equipe toda, não sei quantas pessoas têm, têm mulheres, em que áreas elas se concentram mais?

Na empresa, desde 2010, a equipe sempre foi majoritariamente masculina. Tivemos, em um primeiro momento, duas mulheres atuando na área de suporte, por volta de 2012 e 2013, mas não diretamente na área de programação. Já em 2020, durante a pandemia, contratamos uma desenvolvedora, a XXXX, que ficou conosco até o início do ano passado. Atualmente, ela continua trabalhando com a gente como prestadora de serviço, em regime de PJ, pois surgiu uma oportunidade para ela em outra empresa.

Essa foi a primeira experiência que tivemos com uma mulher atuando diretamente na área de desenvolvimento, e foi uma experiência muito positiva. Como eu coordeno a equipe há bastante tempo, nunca tinha tido a oportunidade de trabalhar com uma desenvolvedora. Com a XXXX, tivemos contato com uma forma diferente de desenvolvimento, marcada por mais cuidado nos detalhes e um nível de atenção que, muitas vezes, os homens acabam deixando de lado.

Ah, que interessante isso que você falou.

É algo que a gente acaba vendo de forma bastante comum. O cuidado que ela tinha ao lidar com as situações, a proatividade e a desenvoltura para resolver problemas, muitas vezes sem que eles precisassem chegar até mim, eram características que eu não observava com a mesma frequência nos outros membros da equipe. Foi uma experiência muito positiva, embora também tenha sido uma perda quando ela saiu.

Mas, assim, então há uma dificuldade em vocês contratarem mulheres, mesmo que vocês queiram.

Nós não buscamos mulheres especificamente. Sempre que abrimos um processo seletivo, trabalhamos com uma política interna de formação de estagiários. Já tentamos contratar pessoas com mais experiência, mas isso nunca funcionou muito bem. A ferramenta XXX é pouco conhecida no mercado, então precisamos investir em formação. O esforço para treinar um estagiário ou alguém que já entra como CLT acaba sendo o mesmo.

Por isso, para nós, compensa mais fazer todo o processo de formação desde o estágio até a efetivação. Contratamos o estagiário já com a intenção de que ele se forme dentro da empresa, se desenvolva, fique conosco por dois ou três anos, se possível até mais. Isso também está ligado ao nosso teto salarial.

Essa é uma pergunta que eu ia fazer depois.

Hoje, não conseguimos competir com empresas de São Paulo ou do Sul, onde há muitas empresas atuando nessa área de TI, especialmente com a tecnologia XXX. Por isso, optamos por investir em um programa de formação. Costumamos até brincar que nossa função social é formar estagiários para o mercado de trabalho.

Todos os que passaram por aqui tiveram bons resultados: ficaram, em média, de três a quatro anos conosco e depois saíram bem-preparados para ocupar posições de destaque no mercado. Não temos a intenção de segurá-los por muito tempo. Chega um momento em que entendemos que é hora de eles seguirem novos caminhos, buscarem outros desafios e atingirem novos objetivos. O importante, para nós, é fazer parte desse processo de formação. Por isso, não estamos muito focados na questão de gênero. Não partimos da ideia de que precisamos contratar uma mulher ou um homem especificamente; o espaço está aberto para todos. Sempre que chega um currículo de uma mulher, nós a chamamos para entrevista. Atualmente, inclusive, estamos com duas vagas abertas e já entrevistamos duas candidatas. Em um dos casos, estamos bastante interessados e acreditamos que tudo deve dar certo.

Entendi como é.

A XXX (sócia) tem essa preocupação e entende que é importante haver uma mulher no grupo. Hoje, eu também vejo dessa forma. No entanto, não temos uma política formal na empresa que estabeleça, por exemplo, um percentual feminino na equipe.

Normalmente é a empresa bem grande que tem essas políticas, né?
Sim, sim.

E aí, como você comentou do salário, vocês têm, então, assim, dependendo do cargo, a pessoa tem um salário ou tudo é negociado?

Aqui, a pessoa começa como estagiária, dentro da faixa salarial de estágio. Depois, ao passar para o regime CLT, há um piso definido pela empresa e uma evolução salarial anual, com reajustes todos os anos. Dependendo do desempenho e da situação, a pessoa pode receber um aumento superior ao dos demais

Aí vai por desempenho da própria pessoa.

No caso da XXX, por exemplo, ela acabou tendo uma média salarial maior do que a de pessoas que já estavam na empresa há mais tempo, em função das entregas e do desempenho que apresentava.

Agora, vai ser pergunta, assim com relação você, atuando no mercado de trabalho já há tanto tempo, agora sócio, você é casado, né?
Sim.

E, muitas vezes você precisa ou já precisou ficar fora do horário, final de semana, atendendo cliente?

Eu, no caso, não. É muito raro. Hoje nós estamos com as tarefas bem divididas, então, dificilmente, precisamos trabalhar em final de semana ou fora do expediente. E acho que com todos os sócios também, e até mesmo dos colaboradores.

Ah, então vocês estão em projetos que não demandam tanto isso, né?
Sim, exatamente.

E, assim, pensando na sua vida familiar...a sua esposa trabalha?
Trabalha. Ela é professora.

Então, os dois trabalham. E como que vocês fazem a divisão de tarefas lá de casa. Tem divisão? Um faz mais que o outro. Como que é?

Não temos uma divisão clara nem formal das tarefas. Costumamos nos ajudar conforme a situação, mas, sem dúvida, a maior parte do trabalho doméstico acaba ficando com ela, como lavar roupa e fazer a limpeza da casa. A preparação da comida também ficava mais sob responsabilidade dela.

Neste ano, mudamos um pouco a estratégia e passamos a fazer marmitas semanais. Isso funcionou bem, porque me permite ajudar mais nessa parte.

Ajuda isso, né?

Sim, é muito bom. Isso ajudou bastante, porque a preparação da comida ficava muito concentrada nela e, agora, conseguimos dividir melhor essa tarefa. Cada um faz uma parte, eu ajudo na montagem, e acaba sendo também um momento agradável para nós dois.

E ela trabalha o dia todo?

Trabalha. Ela é professora de educação infantil. Antes, atuava apenas em meio período, mas neste ano também passou a trabalhar em uma escola particular, assumindo dois períodos.

É pesado, né?

Isso está começando agora. Antes, como ela trabalhava apenas no período da manhã, tinha a tarde livre e mais tempo para algumas atividades. Com a mudança, também precisei ajustar um pouco a minha rotina para que possamos nos ajudar melhor.

Pensando na sua carreira toda, apesar de ser numa empresa só, você já teve conhecimento, já ouviu, ou já sentiu algum tipo de discriminação, ou alguma mulher relatou algo nesse sentido?

Já ouvi relatos, principalmente pela internet, mas nunca vivenciei algo desse tipo diretamente no meu círculo profissional.

Para você, nunca chegou, assim, claramente, algo nesse sentido.

Não.

Se você tivesse que recomeçar a carreira, você continuaria seguindo na área de TI? Você faria isso de novo, ou você iria seguir para outra coisa? Tipo, te deram a chance para começar do zero. Volta 20 anos. quando você tinha, você começou cedo, né? Com 16 anos.

Não, eu não me vejo fora da área de TI. Sem dúvida eu teria escolhido o mesmo caminho.

Você se achou meio que sem querer, né?

Sim, exatamente.

Se você tiver alguma coisa mais para falar...

Quanto a área de TI, além de oferecer bons salários no mercado, é bastante competitiva, mas também permite uma melhor organização dos afazeres e mais tempo livre para outras atividades. Há uma flexibilidade maior, que não se resume apenas à questão salarial, especialmente hoje, com a consolidação do trabalho em home office.

A maioria das empresas de TI deve estar, né?

Esse foi um ponto que mudou bastante a nossa vida: o home office. Quando ele começou, em 2020, fomos praticamente obrigados a adotar esse modelo e acabamos perdendo muito do contato pessoal, como almoçar juntos, conversar e viver a dinâmica do escritório, da qual sinto falta. Apesar de eu também gostar do home office, sinto falta dessa convivência mais próxima, porque, mesmo utilizando ferramentas como o Discord e permanecendo conectados o tempo todo, a comunicação acaba sendo mais fria do que quando estamos juntos no escritório.

É diferente, né?

Hoje, parte da equipe é formada por pessoas que entraram após a pandemia, ou seja, que nunca estiveram presencialmente juntas. Tirando os sócios, temos apenas mais dois colaboradores que já estavam conosco antes desse período; o restante da equipe é toda pós-pandemia. Isso faz com que, em momentos como confraternizações, todos fiquem um pouco tímidos, já que muitos nunca se viram pessoalmente e conhecem os colegas apenas por fotos.

Sabe que eu pensei em uma pergunta agora, você sendo sócio, gestor, tem pouca mulher na área de TI, né? Antigamente tinha mais, eu me formei na década de 90, e a minha turma era 50% homens, 50% mulheres, né? Você acha que elas mesmas não querem estar na área de tecnologia? Como que você vê isso?

Pelo meu círculo de convivência, percebo que muitas mulheres não demonstram interesse pela área de tecnologia. Essa é apenas a minha percepção, baseada nas pessoas com quem tenho contato. São poucas as mulheres do meu convívio que se interessam por tecnologia, a ponto de, quando aparece alguém com esse perfil, isso até chamar a atenção.

No caso da XXXXX, por exemplo, ela já gostava desde pequena, tinha interesse por jogos. Já a minha esposa não gosta de jogos nem de ficar no computador, assim como as amigas dela e minha mãe. Por isso, percebo uma certa aversão à parte de tecnologia. Ainda assim, sei que essa percepção não representa todas as mulheres e que esse cenário tem mudado bastante nos últimos anos.

É, parece que está até começando a subir um pouco, ainda, assim, tinha menos, parece, naquela época que você fez a faculdade, realmente parece que está aumentando um pouquinho, mas ainda é pouco. Falta de interesse delas por algum motivo, você não consegue dizer o que você acha, né? Por que será que elas não procuram, não se interessam?

Acredito que a área de TI ainda seja muito associada ao computador e a um trabalho mais técnico, o que pode fazer com que muitas mulheres não se interessem tanto por esse campo.

É como se fosse uma profissão mais masculina, que nem engenharias.

Sim, acredito que sim.

Isso deve já dar um pé atrás, né?

Eu não sei se isso é uma escolha totalmente consciente. Tenho a impressão de que a própria área acaba gerando uma certa resistência inicial, e muitas vezes elas nem chegam a considerar esse caminho. Não acho que seja algo pensado como “essa é uma profissão de homem, não quero seguir”, mas talvez algo que simplesmente não entra no horizonte de possibilidades. Digo isso pela minha própria experiência com a minha esposa. Na época em que comecei a me formar, tentei incentivá-la a seguir uma carreira em TI, mas ela não se identificou. E a área é muito ampla, não se resume apenas à programação. Existem vários caminhos possíveis, inclusive áreas ligadas às relações humanas dentro da tecnologia.

Se você for ver TI é interdisciplinar, né?

Exatamente. Então, não é só programação. É que associamos muito a programação.

Então...A formação inicial é sempre mais técnica, né?

Exatamente. Ela não quis seguir por esse caminho e preferiu a área da educação, o que eu vejo hoje como a vocação dela. Tenho também uma amiga que entrou na Facens para cursar Engenharia da Computação, mas acabou fazendo apenas um ou dois semestres. Ela não se identificou com o curso e optou por migrar para a área de humanas. Eu observo bastante esse movimento, embora reconheça que falo apenas a partir do meu círculo de convivência. Talvez isso reforce a percepção de que a tecnologia ainda é vista como uma área mais masculina, como você mencionou.

É, porque ela foi se tornando com o tempo, né?

Sim. Exatamente.

Se você se quiser falar mais alguma coisa, senão a gente encerra.

Não.

Eu vou encerrar a gravação, então.

ENTREVISTADA 9 (NEGRA)

Bom, então nós estamos começando, aí conforme a gente falou já, tudo vai ser sigiloso, só eu vou ter acesso ao áudio, e na transcrição não vai constar nenhum nome de empresa nem de pessoas nada disso, está bom?

Está bom.

Por que você se formou na área de TI, que motivação que você teve para fazer um curso superior nessa área?

Menina, eu, como a grande maioria da população, eu venho de uma família muito pobre, pobre, pobre de marré marré, aí o que acontece, eu tive uma influência, eu tive um cunhado, hoje ele não é mais meu cunhado, ele se separou da minha irmã. Eu tenho uma família, meu pai casou duas vezes, então minhas irmãs são muito mais velhas que eu, minhas irmãs estão beirando os 70 anos, eu estou com 37, então eu tive uma influência na adolescência do meu cunhado, do meu ex cunhado, e ele é um...Ele é engenheiro eletrônico no metrô de São Paulo, e ele me deu meu primeiro computador, sabe aquele tela azul lá que você tinha, tipo DOS, enfim, era esse, e aí, eu morava em Capela do Alto, porque eu nasci em São Paulo, e meus pais foram para Capela do Alto, fui criada lá, enfim, pensa, no sítio, menina, não tinha, tipo, eu não sabia que era computador, não sabia que era internet, não sabia nada, e aí, com a influência dele, ele me deu meu primeiro computador, aí eu via a pessoa, né, o XXXX, ele tem, ah, ele tá bem, né, tem bom emprego, bom carro, eu falei, cara, eu quero isso para mim, ele é da área de eletrônica, é, só que assim, engenharia eletrônica tem TI também, né, , mexa ali, né, com programação, pra programação mais de baixo nível, e ele, nossa, ele, ele monta, desmonta computador, sabe, a parte de infra, é muito bom na parte de infra, mas ele se especializou mesmo a parte de engenharia eletrônica, e aí eu tive esse contato né, com ele, com esse contexto, aí, da tecnologia, mas tem também, né, eu tinha, mas eu vi os resultados, eu não via o que que era, sabe assim, a realidade, né, mas eu fiquei com isso, e eu sempre gostei de estudar, embora a gente tinha uma vida muito difícil, mas é assim, o que eu podia fazer em relação aos estudos, eu fazia, então, foi aí que despertou, entendeu? Eu tinha 14 anos, né, acho, 13 anos na época.

E você fez ciência da computação, né?

Exato, o que aconteceu, quando eu fiz 18 anos, naquela época ainda não tinha, não tinha esses programas do governo, né? Hoje a gente, eu falo que o pessoal tem muita oportunidade, tem muita oportunidade, e independente de qualidade de ensino, sabe? Tem muita oportunidade hoje, e naquela época não tinha, então assim, para você fazer a faculdade ou alguém pagava para você, ou você pagava, mas era isso, tinha FIES na época, mas o FIES tinha que ter fiador. Então assim, tinha Fatec, Etec, não Fatec, mas eu fiz o vestibular, mas eu não consegui passar. Mas eu não consegui passar, aí eu ganhei uma bolsa, ganhei

uma bolsa de estudo, na... Eu sou a adventista, né? Então ganhei uma bolsa de estudo no colégio de adventista, lá em São Paulo. Ah, cara. Só que era uma bolsa de 60%, 30%, eu tinha que, cara, tinha que pagar de alguma forma, né? E aí na época eu fui, né? Era um colégio interno, fui lá para a região de Itapeverica da Serra, onde está o colégio interno, aí eu trabalhava por essa bolsa, eu trabalhava no restaurante lá, trabalhava também na limpeza, no restaurante, trabalhei em vários... E aí depois, aí eu tinha pessoas que me ajudava a pagar os outros 30%, porque meus pais né tadinhos, não tinham condição, né? Quando eu comecei a fazer estágio na área, aí eu comecei a pagar, eu mesmo pagar, né, o restante da bolsa.

Ah, então a faculdade você fez lá em São Paulo, né?

É, na época, eu comecei análise e desenvolvimento de sistemas, que me saia... Ah, só que que acontece, naquela época estava começando os técnicos, porque isso aí foi em 2010, né? Eu acho, foi assim, 2010, 2009. Estava começando os tecnólogos, e... E aí, só que assim, a gente começa, né... essas questões, né, que na época, a gente não entende, depois a gente...

amadurece, a gente começa a entender, o que é comum, né?

Ah, só voltando um pouco antes, antes de eu ir para a faculdade, que eu prestei vestibulinho da Etec, ali em Tatuí, e comecei o... O técnico informático, né? Ah... E aí, beleza? Aí eu não concluí, porque eu consegui bolsa na... na faculdade, eu fui para a faculdade. No tecnólogo, eu... o que eu percebi. Eu queria, sempre quis entrar, sempre quis trabalhar no XXX. Porque quando você começa a... a entender a área, tal, você começa a gostar. Quais são as empresas legais aqui, né? Eu vou ter mais perspectiva. E os grandes bancos são uma delas.

Sim.

E... Quando eu olhei, o que aconteceu? O XXX, especificamente. Não só XXXX, acho que todos os bancos, esses... os quatro maiores bancos que nós temos, eles não aceitavam estagiários tecnólogos.

Não aceitavam. Eles só aceitavam, tipo... Universidades federais, públicas..., mas assim, mesmo a Fatec sendo... Não aceitava aí... Sim, você não aceitava a Fatec, que já tinha um renome na época que tem de dar... Um outro, entendeu? Nossa Itaú. Ali nesse momento, que eu pensei que, cara, eu quero... E eu sempre quis fazer ciências da computação, porque era isso que eu queria.

Ah... E eu estava no tecnólogo, porque era o que foi me oferecido, entendeu? É isso, né?

É... Hum... Então, diante disso... Eu falei assim... Ah... Eu vou... Eu vou mudar o curso. E aí, eu mudei o curso, eu mudei para ciências da computação, eliminei algumas matérias, mas assim, uma graduação, que eu ia terminar em... dois anos e meio, eu levei, tipo, seis anos, vai, por quê?

Mas foi um mesmo lugar?

Aí, assim, eu comecei lá no Naspe, mas aí, eu fui para outra...
 Aí, eu fui para UNIP, daí eu saí do Naspe, fui para Unip, por quê? Na época, eu...
 Aí, eu acho interessante falar... eu acho que vai ter interessante. É quando eu...
 eu estava no Naspe, eu consegui o estágio na XXXX, que é consultoria, né?
 Não, consultoria bem consolidada, né? No mercado, multinacional. Consegui o
 estágio lá. O estágio trabalhava na... Era para trabalhar na XXX. Menina, na
 época, ó... Isso... vamos lá. dois mil e doze, dois mil e onze. Mais de dez anos.
 É isso. Na época, eu ganhava... Assim, como estágio, estágio ele é aquilo, né?
 Aquela bolsa auxílio, igual para todo mundo. E na época, que era mil e duzentos,
 eu acho. Para a época, era muito dinheiro. E aí, eu falei, cara, com essa grana
 eu consigo pagar o colégio, e consigo me manter, né? Quando eu fui para lá, aí
 que eu falei, tem coisa que acontece, e depois que você amadurece você
 entende. Eu sou mulher preta. E eu tenho todos... Por mais que eu tenho a pele
 mais clara, mas eu tenho o resto das características eu tenho. E aí, eu comecei
 a sofrer o racismo lá, porque tinha duas pessoas lá. acho que eu era... Era umas
 duas mulheres, sabe? Mas a coordenadora do time era mulher. Eu tinha uns
 meninos lá, que eles faziam muito bullying, comigo, sabe? E teve uma vez que
 eles pegaram e cortaram o meu cabelo.

Ai, eu não acredito.

E a coordenadora não fez nada, assim, sabe? menina... Quando eles fizeram
 isso, nossa, dei um surto lá, né? No time. E aí, depois dessa situação, eu fui
 mandada embora do estágio. Era o... Sério, eu fui mandado embora. E nesta
 situação, o que aconteceu estava no NASP, né? Depois que eu fui mandada
 embora, eu não estava conseguindo estágio por nada, assim. E aí, eu tive que
 trancar a faculdade no NASP. Entendeu, ciências de computação, eu tive que
 trancar. Aí, eu voltei para casa dos meus pais, fiquei alguns meses com meus
 pais. E aí, eu fiz o... Fiz o Fies, né, na época. Era o que eu tinha ali. Quando eu
 fiz o Fies, eu comecei na Unip Sorocaba, Ciências da Computação. E assim, seis
 meses, com toda dificuldade, seis meses depois, eu consegui o estágio em
 Alphaville. Então, eu fui, né, para ganhar metade do dinheiro que eu ganhava.
 Mas eu falei, não, eu vou. Eu vou. E outra, o estágio em Sorocaba, era um
 estágio assim, na verdade não era um estágio, eles queriam pagar o salário de
 estágio, mas o conhecimento eles queriam era de júnior, o pleno, né? É, é
 Sorocaba assim, né? É, tem esse, o mercado aqui é mais complexo, sabe?
 É assim, tem menos oportunidades, então por isso ele se torna mais hostil para
 quem entrar.

Eu trabalhei em Sorocaba e São Paulo e percebi uma grande diferença.

É, porque lá em São Paulo, como a oferta é muito grande, menina, ele pega
 você, cru, e te ensina, do zero. Em Sorocaba não. Então eu falei, cara, consegui
 estágio em São Paulo, eu vou, aí eu falei com meus pais, né? Eu tinha, sei lá,
 20 anos, né, uma coisa assim, vinte e poucos anos, e fui pra São Paulo, né? Eu
 morei na casa de um amigo da família, né, e que ele tinha, ele tinha lá, tipo uma

edícula, em Osasco, tal, beleza. Então esse foi o primeiro cenário de racismo que eu sofri, bullying! Foi assim, pegou um pouquinho, mas cara, aquilo foi um absurdo, para mim, né?

Claro, é uma agressão!

E como na época, né? 2016, 15 anos atrás, não tinha essa questão forte em relação ao racismo, né? Então assim, nada aconteceu, beleza. Inclusive, eu fui a prejudicada... Nossa, meu fui prejudicada em todos os sentidos.

Você que sofreu a agressão e você que foi prejudicada!

Exato. E, mas assim, não foi fácil, mas a vida segue, né? A vida seguiu, beleza, fui. Aí quando eu cheguei em São Paulo, quando eu estava ali em Alphaville, eu trabalhava na XXXX. XXXX é também uma consultoria brasileira, no caso. E aí eu trabalhava para o XXXX. Eu fazia especificação, sabe, funcional de negócio para o XXXX Banco. E aí eu comecei a ter esse contato com o Banco, entendeu? Com o universo financeiro. E eu já fazia ciência da computação, né? E na TI minha, depois que eu gosto muito da nossa área, embora ela me enlouqueça, mas eu... E você que concorda que as oportunidades são muito boas, são grandes as oportunidades. E aí, desse estágio, acho que eu fiquei ali, sei lá, um ano nesse estágio. Eu sempre, assim, como é muito pobre, sabe, você é um negócio muito... E aí, deixa eu ver outras oportunidades de estágio que remuneram melhor. Então, menina, eu sempre busquei esse crescimento financeiro, sabe? O crescimento profissional aliado ao financeiro. E aí, eu já estava indo para o terceiro semestre, eu acho, da faculdade. Estudava à noite ali na Unip Alphaville. E aí, eu me escrevi, para um estágio, na XXXX, na época, mas é XXXX, que era XXXX, e hoje é XXXX. Então, uma consultoria multinacional aí gringa, entendeu? E aí, eu me escrevi, na época era para aprender cobol. E aí, eu falei, cara, cobol, não sabia se era de comer, ou passar no cabelo, né? E aí, eu falei, mas o salário é bom. E tipo, já estava ali, voltando aos 1.200, 1.300. Aí, fiz o processo e passei. Ah, só que aí, o que acontece? Na XXXX, meu tinha uma galera lá, que, olha, o gestor, lá, o gerente, uma cabecinha do tamanho de uma ervilha. E assim, quando você está no estágio, o que que acontece, a empresa, ela tem que te dar. Tipo, se você precisa estudar, você pode se ausentar. Para estudar, por exemplo, uma prova, essas coisas. O cara não queria que eu saísse mais cedo para me preparar para as provas que eu ia ter, sabe? Sim. Ele não deixava, e falava assim, porque esse tipo de ele falava para mim, esse tipo de postura, não era bem-vista pela liderança da empresa. Aí, eu falei nossa, eu falei com cara, mas isso aí é lei, isso aí é regra, para ter um momento que você quer pegar um estagiário. Essas são as regras, né? E aí, a partir desse momento, eu falei, não, cara, preciso sair dessa consultoria. E aí, isso que me motivou também a procurar outro estágio. Eu passei na XXXXX e fui, e aí eu aprendi cobol, fui treinado ali, tchau.

Como estagiária você entrou?

Como estagiária. Aí, eu, aprendi cobol, fiquei ali. Menina, eu não sou... Não sei, nunca fiz teste de QI, mas eu devo ser a média, tipo, eu sou normal, entendeu? Não sei, eu não fiquei alto, não. Mas, eu me dedico, sempre fui muito dedicada. Quando era uma coisa assim, que, por... Se meu país, nossa, eu gosto de estudar aqui, eu... É que eu sou muito assim, eu tenho mais facilidade para as coisas, "randson", sabe? Não. Do que... Ah, ficar aquela coisa teórica, eu tenho dificuldade. De aprender só na teoria, enfim. Aí, eu me dediquei, estudei tal, entrei para uma equipe, porque assim, eles, ensinavam. Aí tinha tipo, tipo, bootcamp de hoje, tal. Ah, beleza. Fiquei ali da XXX, um... Sei lá, acho que um ano, também, um ano e meio, um ano, acho que foi um ano, ou menos. E aí eu já estava produzindo no time, nossa, tem um monte de programa lá no XXXX, que tem meu nome. E como bolar, né? Porque os bancos é alta plataforma, né? Então, mainframe na veia. E ali, depois disso, peguei... Só que assim, na XXXX que eu me lembro, eu não tive... Eu não tive, assim, cenários de discriminação, sabe? Não que me lembre, está? Eu fiquei consciente, assim, né? Não. Mas aí, eu peguei, fui para o... Ah, tem nessa questão de cara, quero ganhar mais? E qual que era ponto, eu não tinha paciência, porque assim... E o que acontece? Essas consultorias, elas esperam você se formar, praticamente, para te efetivar. É. Eu não tinha paciência para isso. Então, eu tive que fazer um outro processo, só que dessa vez pra XXX. Ah. Que era tudo ali, né? Então, sempre na área financeira. Quando eu fui pra XXX, aí eu fiz o processo, passei, né? Fui trabalhar l, como estagiária também, só que o salário estagiário bem, assim, já é maior, né? Do que o que tinha na outros benefícios, benefícios de meu, praticamente de banco ali, né? Porque é o grupo, né? E é o XXX, o XXXX. Só que lá, lá, aí, sim menina, ali foi pesado para mim. Porque eu peguei um gestor lá... Cara, esse cara é doido, que até hoje ele está no meu Instagram, no meu Facebook. Mas ele fazia uma... Não é racismo, mas assédio moral comigo, sabe? Porque na época, menina, eu já tinha... Acho que eu tinha 24 anos na época que eu entrei no XXXX. Não mentira, 27 anos, eu tinha 27 anos. Não, tem uns 24, 25 anos, quando eu entrei na XXXX. Estagiária, 24, 25. E num curso normal, 24, 25, meu, o pessoal... quem começou a fazer faculdade, certinho, 18 anos, e concluiu? Já é um pleno, né, com essa idade na TI.

E aí, eu sofria, porque ele me falava, não, você já está com essa idade, você já deveria... Porque você deveria pensar de outro jeito, se comportar. E aí, menina, ele me levava... Eu tinha aquelas coisas do que eu era nova, a gente era inocente. Então, se tinha coisas do mundo corporativo, que, por exemplo, a demanda tal vem o coordenador X e meio que se apropriou daquilo, mas era do coordenador Y, sabe. E aí, ele pegou e se promoveu naquela... E eu tinha algumas frentes que eu cuidava, que aconteceu esse cenário... Menina, lá na XXXX, é um prédio, assim, enorme, né? Ele tem vários andares, e aí ele me levava tipo, para outra andar, para descascar. vários. E menina, aquilo me fazia muito mal, muito mal. Então, essas situações foram me minando, sabe? Sim. E aí, eu continuei fazendo, né? Minha faculdade, lá, tal. Aí na XXXX, eu fiquei um

pouquinho mais distante, porque eu queria ser efetivada na XXXX. E eu fazia, né, de tudo para ser. Só que acabou o meu contrato. E aí, a gerente lá, né, que me contratou, que me escolheu no processo, falou, não, não vou... A gente não vai seguir com você. E aí, menina, né? Quando ela falou isso, eu já tinha que se estava sofrendo muito de coisa ali, com aquele coordenador. Nossa, daí, eu... Aquele dia eu... Já que falei... Eu falei tudo que eu queria, sabe? Aí, falei, falei, espera, olha... Você me escolheu outros gestores queriam, e você me escolheu. Você não deixou... Ela não deixou, sabe? Sim. Eu lembro de andar do processo. Inclusive, as pessoas que foram para esses outros gestores já foram efetivadas e eu estou aqui. E aí, a minha faculdade está acabando. Não vai me contratar. Você sabe, quão é ruim um... um universitário concluir na tecnologia, o estágio, não se ele efetivado no fim do curso? Eu falei um monte para ela... Aí, nisso, eu acho que meio que ela ficou assim, né, sensibilizou ou foi com muita raiva. Eu sei lá. Ela me indicou. Ela me indicou na...

Pra XXXX. Ah. Aí, eu entrei como Júnior nesse XXXXX.

A XXXX é grande né?

Nossa, a XXXXX é... a XXXX é brasileira, está. É uma consultoria muito boa. Eu entrei como Júnior. Eu lembro de quando eu entrei como foi efetivada, eu ganhei Júnior ali. Eu já estava com salário maior, porque a média dos Júnior, ali, sabe, que... Eu ganhei a R\$2.500 a época. Ah. E aí, mais os benefícios, você sabe, né, você ganha R\$2.500, mas o líquido, não é? Mas, enfim. E aí, eu entrei ali, né? E como eu tinha feito muitos estágios, eu tinha muita experiência em análise de requisitos, desenvolvimento. Então, eu comecei a atuar lá, tal. Mas aí, o que acontece lá? O mundo da tecnologia é muito machista, né? É. Então, eu tinha... E quando tem mulher, também tem um problema, porque as mulheres na época hoje, acho que a gente está melhor hoje, está? Mas elas também têm essa questão de... É, se sentir ameaçadas por outras mulheres, sabe? Então, eu sofri um pouco disso ali, né? Porque, como eu... Olha, eu vim... Eu era estagiária na XXXX, eu conheci um monte de processo, um monte de pessoas no XXXX. Aí, fui para XXXX. Para prestar serviço para quem? para XXXX. Não, eu conhecia, mas pessoas me conheciam, as pessoas me procuravam.

Eu tinha uma pessoa lá na época, que era meio que a líder, que era que passava as demandas, então ela ficou meio enciumada na época. E aí, começou a me podar. Aí, beleza. Pois é, não. Pois é, aí tem que ser o meu lugar. Não é esse, meu lugar. Eu tenho que ficar, não é? É, eu preciso trabalhar. Então vou me adequar às essas pessoas.

Porque mulheres que são machistas, né?

Exato. Porque elas... sentem uma outra mulher como ameaça. Sim. E aí, começa a... Sabe, então ela tinha, essa menina, e ela tinha isso, né? Ela era muito estranha, sabe? E eu era muito inocente ainda. Faltava... Faltava esse feeling do mundo corporativo. Entendeu? Mas beleza, né? Eu fazia meu trabalho. Eu estava assim, gente. Eu vou... Eu faço o meu melhor, o importante é o salário cair no fim do mês, sabe? Nessa pegada. E eu me formei, né? Porque quando eu estava na XXX, eu não tinha ainda concluído a graduação. Eu estava fazendo TCC. Porque como eu trabalhava, né? Então, assim, eu deixei o TCC por último. Está. Aí eu... Ah, daí na faculdade aconteceu, né? Quando eu fui... Eu estava... tinha um professor lá que era um professor mais... de idade, assim, né? menina... Ele... fez o grupo, era um grupo, né? De quatro pessoas. Das quatro pessoas, eu era a única mulher. Daí tem preta e mulher... Aí... Só que eu, Chris, eu sou assim... Cara, eu para eu fazer uma coisa, eu tenho que ter muita certeza, entendeu? Sim. E eu sou daquelas pessoas que eu vou queimar o sutiã na praça para defender alguém, ou defender algum posicionamento meu. E eu tenho argumentos. Então, esse professor ele era xarope, meio machista. Não, eu sei. Ai, a gente... Meu, a gente... Nossa, se estranhava, porque eu, tipo, não aceitava porque ele... as coisas que ele fazia, sabe? E aí, ele era... ele era um... um orientador da banca do TCC. Está. E aí, menina, o TCC... pensa que é assim. Eu sempre... eu... entendi de documentação, né? De gestão de projetos, assim. Então... o nosso TCC... os meninos cuidaram da parte da programação, ali... que... o que qual foi o tema do TCC? O tema foi... a parte de... saneamento básico. Mas assim, o nosso projeto, a gente fez um sistema para a medição de água, sabe. Ah, cara. E aí..., mas foi bem legal, a gente fez a maquete, sabe? tipo... E aí, o sistema... ele... ele identificava que tinha vazamento. Para a correção... era bem bacana, assim. Um... E aí... Ah, os meninos fizeram lá, né? tinha a programação... em Arduino, né? Por causa dos periféricos, lá, mas a interface... tudo... foi feito em PHP. E eu fiz toda a parte de documentação de gestão de projetos, eu fiz... Ah. Então, tipo, eu conhecia o projeto inteiro, tal, né? E, cara, no fim do dia... o TCC... é... o documento. Se você não... meu, não faz bem o documento, e a presença ali, cara. Até os professores falaram, ó, se vocês fizeram, sem um custo de engenharia, você levaria 10 também. Ah. É... mas, assim. E aí, esse professor... ele tinha um aluno lá, que ele era... inclusive o pai dele, ele era diretor na XXXXX. Ah. E aí, esse professor... só queria falar com ele e falava assim, olha, não... falava para o menino não deixar eu tomar a frente no projeto. Ele fazia isso, entendeu? Então, se... no TCC, todo assim, até na apresentação, porque eu falava assim, não, mas isso é o que tem que ser assim, está? Mas só o porta-voz era... essa pessoa, entendeu? E ele fazia isso, cara. Nossa, fica... Nossa, fica... Essa..., mas como eu só queria o diploma...

Mas ele... ele falava abertamente?

Não, é... isso... ele falava... ele... eu vi que ele... eu falava as coisas, ele ignorava e só falava com o outro menino lá. E aí, o menino... ele contou para mim. Na época, se eu tivesse mais instrução, eu poderia ter denunciado o professor. Mas... lembra de ser inocente. A gente... sabe, inocente, a gente... E aí, e eu fui, cara... eu estava assim, eu não quero guerra com ninguém, eu só quero o diploma. Aí a gente terminou, e eu lá na XXXX. E... é... mas chegou um momento, o que acontece? Eu, assim, eu, se eu faço uma coisa, eu quero ser recompensada por aquilo, entendeu? Se eu faço um bom trabalho, claro, não é justo, tipo, eu estava como júnior lá, 27 anos, júnior, mas eu entregava, não era júnior mais, há muito tempo. E aí, cara, a empresa não te promove, você não, nada, né?

Pessoa está produzindo E aí, deixa que ela produzir.

Mão de obra barata, mão de obra barata, entendeu? E aí, e tinha essa questão do machismo ali, né? poucas mulheres, aí, lembra que... E assim, como eu tinha outros problemas, quando eu resolvi o problema do TCC, aí eu falei agora, dá para me dedicar à carreira, né?

Quando você fez, só cortando um pouco, quando você fez a faculdade e nessas empresas que você citou, a representatividade das mulheres era a pequena, né?

Nossa, era mínima assim, ó, no time. Acho que eu encontrei mais mulheres, foi na, na XXXX, na época. Está. Mas assim, menina, júnior, sabe, muita mulher júnior, e tudo assim, para fazer documentação, entendeu? Não é pra programadoras. entendeu? Então assim, é, sei, ó, na faculdade, Chris, eu, de uma sala, que sempre começa aquele monte de gente, né? Sim. De uma sala, sei lá, de 60 alunos, sei lá, quatro eram mulheres. Nossa, dessas quatro, só eu me formei. Sempre foi assim. Hoje, acho que eu vejo mais mulheres, entendeu, na TI, mas também acho que muda um pouco, o meio muda, né? Sim. Mas era isso, entendeu? Isso era o nível. Esse é, essa era minha situação, assim, Sim. E aí... É... Então... É, aí, começava a menina, aquela comichão, assim, sabe? E outra, eu sempre tive muitas responsabilidades, entendeu, Chris? Porque assim, embora no meu meio, eu ganhasse pouco, mas para a minha família, meu, eu ganhava muito. Está. Então, sempre ajudei assim, né? Eu sempre ajudava meus pais. Está. Então, tinha aquela carga também, né? Aí... Eu resolvi o ponto do TCC... Ah, inclusive, o TCC, minha nota foi 9,5. Do TCC, entendeu? Sim. Então, nossa nota foi muito boa assim. E... Aí, eu peguei e comecei... Tinham umas amigas, minha, na época, que conseguiram... Passar numa entrevista em outra consultoria, XXXX, uma consultoria brasileira, mas ela nasceu ali no Rio de Janeiro, né? E hoje ela é multinacional. Ela é voltada para... Inovação. Ah. Parte de tecnologia, mas inovação. Aí, elas passaram. Nisso, uma amiga, ela me indicou. E aí, eu peguei e prestei, fui lá, fiz a entrevista, né? Na XXX, passei. Quando eu passei, eu dei a notícia, lá, na XXXX... Aí, eles queriam me promover. Sabe, eu tenho... Aí, não. Queria me promover, que eu não sei o que... Só que assim, quando eu fiz, aí... Aí, assim...

É assim... É o único jeito de você conseguir subir... Parece...

E aí, você fica com mais raiva, né? Porque... Está, está. A empresa pode te promover... É só... Ela não faz, ela só faz, quando tem uma ameaça. Ah, ah, ah... então ficaram, eu ficava muito chateada com essas situações. E aí, eu... Só que assim, menina, eu estava lá na XXXX, não, no XXXX. Acho que nessa época, eu já estava ganhando quase 3 mil reais. Porque tem os reajustes tal, né? E os únicos reajustes que eu tinha era do dissídio. Que era um pouquíssimo, né? Aquela merreca. Ainda mais XXXX, que é tudo comprado. Tudo é comprado, né? Esses sindicatos aí, né? Aí... Então, quando eu... Quando eu passei lá na entrevista da XXXX, foi para ganhar o dobro, entendeu? Então, na XXX, se eu fosse promovida... Eu não ia ganhar o que eu ia ganhar na XXXX, entendeu? Então... Eu falei, não, eu vou para a XXX. Fui pra XXX. e teve todo um mal-estar, né? Porque assim... O pessoal ainda se acha no direito de ficar bravo com você, entendeu? A gente...

Você que é a culpada ainda?

Exato, falei gente, o mundo está muito louco. Ah...

Aí eu fui... Fui pra XXX. Aí, menina, na XXXX, também foi tiro, porrada e bomba. Porque... Menina, olha... Agora, estou bem melhor, né? Mas...Eu acho que também é... É um... Tem uma questão que é cultural da empresa, né? Tem a cultura do seu país, a cultura do meio que você está inserido. É. Quando eu cheguei na XXX, era para eu atuar em outro projeto. Só que eu demorei para ir pra XXX. Ah, por que que eu demorei? Porque quando eu fui... Até assim, eu estava na XXX, só que eu fiz uma outra entrevista, eu fiz duas entrevistas, uma pra XXX, e outra. Sabe XXX, a rede XXXX?

Nossa, eu não conheço.

Aqui em Sorocaba tem uma, que é... Ele tem plano de saúde, tal e eu fui... Está. Aqui ali no centro tem um... Está com um atendimento deles ali. Enfim, eu fiz uma entrevista para a XXXX. Só que, menina para trabalhar... Eu morava na zona sul de São Paulo, lá no Grajaú, e trabalhava em Alphaville. Nossa, era muito cansativo para eu ir para lá. Aí quando eu fiz a entrevista na XXXX, foi antes da XXXX. Foi para trabalhar ali na... Tipo na faria lima, sabe? Naquele meio ali da faria lima. Falei pô, meu mais certo, né? De onde eu morava? Só que, menina, não era mais fácil. Porque em São Paulo você calcula a distância, não é pela distância, é pelo tempo que você leva para chegar lá. E demorava muito mais para eu chegar ali naquele ponto da zona sul, para eu ir. É, nossa, menina. E o outra, no ônibus, ou você estava em pé. Nossa, era terrível. É terrível. Nossa, aquilo ali me cansava. Ficava exausta. E aí, eu fui para a XXX. Também ganhando mais, sabe? Acho que o dobro também. Só que aí nisso, nesse meio período, eu recebi a resposta da XXXX. Então, eu falei assim, ó, e beleza, eu vou. Só que para XXXX, eu preciso de um tempo, porque como eu

estou aqui nessa empresa, eu preciso, pelo menos, 15 dias aqui, né? Um mês, sabe?

Menina, assim. Daí, ou seja, eu ia, eu passei para um projeto, só que, como eu demorei para chegar, eles colocaram outra pessoa nesse projeto, que era para XXXX. E aí, quando eu fui para, fiquei sei lá, um mês XXX e pedi demissão. Menina, nunca liguei esse negócio para o pessoal ficar, porque suja sua carteira, nunca liga aí para isso. Ah, por quê? Porque para mim era assim. Cara, estou mercenária. Então quem me paga e for melhor para mim, estou indo.

A gente precisa não é de dinheiro? A gente está no mundo capitalista? E aí, eu concordo plenamente.

E tem um pessoal que é... O pessoal que é apegado a registro em carteira, né? Eu nunca fui. Então, falei, gente. Ah, gente, por favor, né? Aí, peguei, fiquei... Um, foi lá, menos de um mês. Acho que deu um mês na XX porque fui pra XXX. Então, como o projeto era outro, isso descobri depois, está? Eu fui para um projeto lá no XXXX. Porque assim, lá no XXX, o XXXX, a parte da XXXX, ela é outro CNPJ, sabe? Então, só não é a mesma empresa. É um conglomerado também. Ah. Ah. Aí, eu fui para a XXXX. A XXXXX fica ali em Alphaville. E ali no centro, ali de Alphaville, né? Ah, ali. E aí, eu fui trabalhar no projeto que se chamava XXX, é o sistema de ponto das XXX, mas em relação a XXX. Está. Tipo assim, você é um consultor. E você, todo o seguro que vende, você tem uma bonificação em cima dele. Ah. E aí, tem um sistema que calcula isso. E isso, cara, interfere o teu salário, porque você ganha mais. Entendi. Então, cara, você mexe com tudo, mas não mexe com o dinheiro desse povo. Então, eu cuidava desse sistema. Eu cuidava da parte do legado dele. Está. Menina, só que aí, eu tinha um gerente. Ah, não, gerente. Não deram coordenador. Que o cara era um carioca. E até hoje, eu tenho, eu tenho uma aversão ao sotaque carioca, por causa desse cara. Que sério. Ah, menina. Era aquele sotaque bem malandro. Sabe assim, bem? Gente, não é preconceito. Você pega, toda vez você pega alguém, assim, está sendo preso. Carioca, é aquele sotaque ali. Estava arrastando-o, ó, aquele chiado assim, sabe? Olha o que esse cara, meu, ele era terror. Ele era um terrorista emocional, assim, entendeu? Estava trabalhando no projeto. E lembra, né? E eu trabalho, sabe? Eu... Cara, trabalho. Ah, esse cara... E esse projeto é uma frente complexo porque daí ele queria que eu... Nossa... Uma coisa que eu sempre prezei, Cris. Qualidade de vida também. Então, se eu queria ganhar bem, mas eu queria ter qualidade de vida. Ou seja, eu não queria trabalhar no fim de semana. Sim. Eu nunca...

Nunca, assim. Eu não trabalhava assim. Só que nesse... As únicas vezes que eu trabalhei no fim de semana, foi... Foi na XXX, mas era domingo. Lembra? Sou adventista, não trabalho no sábado. Então, pessoal, na XXX ia no domingo, porque eu não podia trabalhar no sábado. Ah. E a galera, tipo, era uma galera muito parceira, assim, também, sabe? Eu tinha um time parceiro, assim. Eu achava tão legal aquilo, beleza. E aí lá, o cara... Sabia de tudo... Porque eu sempre falei nas entrevistas, né? Olha, sou adventista, não trabalho no sábado

se for o sábado, eu não sou a melhor pessoa para esse contexto. Isso eu deixava isso muito claro, está? Ah. Ah, beleza. Aí, ele... Esse cara, meu... Ele fazia um terrorismo comigo. Ah, porque você tem que vir... Você não trabalha no sábado, mas você trabalha no domingo, então, você tem que vir no domingo, você não sabe o quê. Eu tinha às vezes eu estava na casa do meus pais aqui, ó, Capela do Alto, do lado. E eu tinha que voltar... no domingo... Sabe? E ele... E ele era um cara assim que ele não sabia, ele não tinha tato, sabe, gestão de pessoas, não é? Sim. Sim. Então... Ele era grosso. Nossa, quantas vezes eu saía para chorar no banheiro. Porque era uma pressão psicológica que ele fazia.

Mas ele fazia com todo mundo assim?

Ele era xarope com todo mundo, mas como eu estava ali muito... é que assim, eu era a única mulher, entendeu? Sim. Então, eu acho que os meninos... Não é que eles não são impactados, mas eu acho que eles têm uma casca mais grossa. Tem aquela pressão, né, homem não chora, né, homem não chora. Então, eu... Aí... Eu tive até que..., mas todo... Tem um... Sabe, tudo explode também em mulheres... Às vezes uma vez... Eu não lembro... Ah, você tem noção. Eu conhecia o projeto. Todo assim. O que ele fazia... Olha, ele fazia a apropriação intelectual. Ele vinha. Sim. Porque ele tinha uma discussão lá com... com os sponsors, né, tinha projeto que era XXXX. Ele pegava toda informação comigo. Me levava nas reuniões. E ele falava tudo que eu falava para ele e não me deixava falar. Sim. E eu lá e eu tentava falar... ele... Na frente de todo mundo falava para eu ficar quieta. Na frente de todo mundo. E os gestores viam aquilo... Os gestores do XXXX viam aquilo e ficavam assim... Cara, não é possível... Eu não creio que estou passando por isso. Que ela está passando por isso.

E o pior que ninguém se posiciona... Ninguém fala, né?

Não, ninguém se posiciona. Ninguém fala nada. Talvez você não ficasse mais... possessa.

Ai... Beleza, né? Lembro que... Para mim era importante o meu salário no fim do mês, né. Enfim menina, assalariada. Tudo o que eu tinha era derivado do meu salário. E pela experiência anterior lá da XXXX... Eu ficava... Eu me segurava muito, sabe?

Eu ficava absorvendo aquilo. É. Só que teve uma vez... Ah... O que aconteceu, né? Um problema lá em produção... E eu fui... No fim de semana... Só que... Só que assim ele mandou...

Ele... O problema se resolveu... No dia... Na... A noite... E não precisava ter ido no fim de semana, entendeu? Hmm... Hmm... Então eu fui à toa... Sim... E aí depois quando eu vi o e-mail... Menina... Ah, olha... Eu... Nossa, teve dia... O tempo fechou, né? Para mim, naquele dia. E aí na segunda-feira... E pensa que você vai no fim de semana... Você não ganha a hora extra. No dia seguinte... Minha segunda-feira...

Menina..., mas eu fiquei esperando-o... chegar. Ai, quando ele chegou... Eu falei, cara... O que aconteceu aqui? Ah, porque teve... Eu falei... Por que você não me avisou? Nossa, eu me estava...

puta... Possessa Eu falei... Por que você não me avisou? Nossa, nesse dia menina... Eu não via mais nada. O ódio era tão grande. E para mim ali foi a gota da gota d'água. Sim. Eu falei... Por que você não me avisou? Ah, porque... Eu falei... Não, você liga para mim e você me manda a mensagem... Por que você não avisou? Você está... Nossa, falei em monte para ele. Eu sei, menina, que eu discuti... Aí, a gente discutiu... Na frente, todo mundo lá. Porque eu não estava nem aí. podia estar o papa lá. Não estava nem aí. Aí, discutimos... E aí, eu falei... Eu falei... Comecei a falar um monte de coisas que ele fazia. Sabe? Assim...do assédio, tudo... E aí, você... toma cuidado com o que você está falando. Que não sei o quê? Que não sei o quê? Para ele... não, você está me ameaçando. E não foi aquela coisa. Nossa, foi uma briga feia. Foi feia, foi feia, foi... Foi muito feia. E aí, eu falei... Eu não quero trabalhar com você. Eu não vou trabalhar com você. E aí, menina... Tem, as mesas, né? Eram umas baías assim, uma do lado da outra. Minha... Eu fui lá para o fim do andar. Eu queria distância dele. Eu fiquei em uma semana. Trabalhando assim... Porque o meu ódio, ele durou. E aí, que que aconteceu? Eu fui, falei, com a RH, porque eu tinha... Tinha todos os áudios que ele me mandava. E aí, eu falei com a RH. Então, o RH veio falar comigo. Eu fui, falei, que não sei o quê. E aí, você acredita, meu. O RH... Não, mas eu não estou vendo nada. Aqui, eu falei, gente, vocês são loucas. E aí, eles encobriam, entendeu? E o cara fazia o que ele fazia. Porque dava corda para ele. Aí, eu falei para ele... Eu não vou trabalhar mais com ele. Pode me colocar em outro projeto ou vocês me mandam embora. E aí, menina? Nisso surgiu... Eu fui cobrir umas férias de uma pessoa no... lá no XXXX. Só que essa posição era para ficar alocada dentro da XXXX. Porque antes eu não estava. Eu estava no escritório e ia lá esporadicamente. Mas eu não estava alocada. Aí, eu falei... Aí, então, pareceu... Não quero mais trabalhar no XXX. Não vou trabalhar nesse projeto. Fiz beicinho. parei. E aí, eles me alocaram. Me alocaram em outro... Me alocaram outro... Nesse projeto, né? Para cobrir umas férias. E aí, menina? É só que assim... Eu... Eu sou capricorniana, não estou acredito muito nisso. Mas tem coisa que você tem em relação. Eu... Eu produzo. Eu só falo... Sabe, assim, eu produzo. Eu produzo. Então, o que eu fiz em um mês... ali no lugar da pessoa... ela não estava entregando, entendeu? Daqui o que o pessoal fez... Pediu para eu ficar no lugar da pessoa. E era um homem, está? O trabalho ali. Então, eu fiquei no lugar dele. No fim do dia, ele até foi desligado da empresa. Porque ele já não estava produzindo há um tempo Só que assim, meu... Eu fiquei no lugar dele fazendo as coisas dele. Só que eu era pleno. O cara era sênior. Ah, está. Entendeu? De novo. De novo. A gente... ciclo continua. Só sei que é nova. E aí aconteceu isso. Eu..., mas beleza, como eu queria me livrar do outro cara. Eu fiquei lá. E aí, assim, produzindo, fiz amizade. E aí, eu comecei a crescer ali dentro, sabe? Os funcionários, né? Começaram a... Ah, eles me tinham como referência no que eu fazia, né? só que que acontecia. A minha amiga que me

indicou... A minha amiga, assim, ela é loira. alta... Nossa, ela é linda. a gente entrou no mesmo... assim, ela me indicou, mas a gente entrou na mesma função. Só que ela ganhava muito mais que eu, assim. á. Na mesma hierarquia aqui, assim, sabe?

Em todas. E aí, a... E vira e mexe, e ela tinha um aumento. E eu ficava assim, o meu... Por que que eu não tinha um aumento se a gente faz as mesmas coisas. E... E ela... E o pessoal lá, assim, as vezes eu cobria as férias de alguém. Quando eu saía de férias, eles também cobriam as minhas. E... Só que aí, a pessoa até falava de... Você vai cobrir minha cena. A gente precisa produzir muito não, está? Vai estar tranquila, não precisa... E aí, meio que assim, cara... Eu tinha um medo, né? De assumir a posição deles. E aí, só que o meu salário não mudava, menina. E aí, eu comecei a questionar isso lá, né? Por que que não está mudando o meu salário. Porque de fulano muda e o meu não muda. Eu não recebo nada. Eu produzo muito mais. É comportamento? Então tem que ter feedback, né? Mas não era comportamento.

E aí? Eles deram?

Não, nunca deram. Não tem cultura do feedback lá no XXX.

Eu acho que em quase nenhum lugar tem.

Exato. Tá, assim, consultoria principalmente, sabe? E aí, menina, ficava nossa chateada com isso, sabe? Chris. Sim. E aí, toda vez ficava muito chateada com essas questões. O que eu fazia?

Começava a mandar currículo. Ah. Para sair dali, é porque eu sempre dei chance para a empresa. XXXX e XXXX já estava... XXXX e não, né? E me já estava ali há mais de dois anos. Ah. Poxa, em dois anos. Já dava, né? Para ter reconhecido, pra... Enfim.

Aí, mas eu... Eu sei, pessoal, eu sou muito sociável. Então, faço... Eu tenho vínculo, né? Um ciclo de amizade muito grande, assim, assim. Ah. Ah, né? Enfim. E aí, menina, o que aconteceu? O XXXX. Eles... Eles tinham muita... Dos funcionários dele, tipo... 80% eram terceirizados. Ah. E aí, eles começaram a efetivar alguns terceirizados. E eu fui efetivada. Então, me tornei funcionária. Está. Quando eu me tornei funcionária, aí eu já... Assim... Não foi muita diferença de salário, né? Foi um pouquinho maior, só que assim. Pelos benefícios... Vale a pena, né? Por exemplo, eu ganhava cinco e pouco na... XXXX, mas era aquele negócio. Eu tinha três mil... Acho que era três mil e quinhentos na carteira. Ah, está. E o restante era, sei lá, em benefício. Sim, sabe, coisa assim. E aí, eu fui efetivada no... XXXX com sete mil na carteira. Mais os benefícios. Vale a muito a pena, porque você... Nossa, sete mil na... Mentira. Era cinco mil na carteira. Mais VR e VA. Meu, só o VR e VA dava quase dois mil reais. Mais... O plano de... Eu tinha o plano de saúde também na XXX, só que o plano do XXXX é muito bom. Plano de saúde. Aí tinha também a participação dos lucros. Ah. Entendeu? Então, assim, meu, valia muito a pena. Então, daí eu aceitei, né? Continuei pleno, está? Mas eu aceitei. E fui, porque eu falei, cara, eu vou ser agora. E depois... Porque eu vou para outra coisa e cresço. Aí, no XXXXX... Eu

fui, né? Eu fui líder de Equipe. Porque o XXXX tem... Uh... Tem XXXX em São Paulo, Rio de Janeiro e Curitiba. Ah. E eu era... Eu liderava uma equipe de analistas funcionais nos três, então eu vivia viajando. Ia para o Rio, ia pra Curitiba para olhar a minha equipe, entendeu? Ganhando... cinco mil e pouco na carteira, está? Ah. Isso, no XXXXX. Quando você estava na baía, lá você se levantava, só tinha gente branca. Só tinha gente branca, Cris. Eu era uma das pouquíssimas negras ali no... Ah, e aí você vai contar... É em mulheres, então poucas mulheres também. Então, esse era o panorama, né? E lá é... Assim... Eu... Eu tinha alguns desafios, com alguns gestores, né?

Até homens pretos também é superdifícil, é?

Super difícil, principalmente... É... É pouca. São pouquíssimas, sabe? É pouquíssimo mesmo, também, né? É só a gente... só a gente branca. É só a gente branca, menina. É só branco, e asiático.

Eu vendo lá na faculdade mesmo. É. Eu não tenho quase alunos negros tem turma que nem tem negro. Eu tive de classificar isso, e pelo IBGE é considerado negro preto e pardo. Quando... Toda essa classificação de raça que a gente pega em dados, né? É uma pessoa com traços, né? Nossa, não tem quase... Tem uns pouquíssimos alunos.

Mas é... É pouquíssimo, pouquíssimos assim. E se reflete na... Porque de vez que esse pouquíssimo, um pouquíssimo se forma, entendeu? É. É isso mesmo. Então, assim... Era só a gente branca... Na liderança, só homem... Está. Aí você pega pelos nomes das pessoas, entendeu? Sobre o nome tudo. Ou é italiano? Mas não é italiano comum. Está. É um italiano mais refinado. Ah. Tem aquele sobrenome italiano que já está... É... Como a gente fala... Vira-lata, sabe? Assim que é o viralatinho aí. E tem o italiano que tem um nome mais rebuscado, né? Tem nenhuma família tal. E aí, ou então, é... Pessoas com sobrenome alemão, entendeu? Ou então os asiáticos. Os asiáticos são muito ali na liderança, está? Um asiático...

Só de ser asiáticos, já conseguem emprego bom.

Só de você ter o olho mais puxadinho... É, é... Você precisa... Se usa muita coisa ou não? E aí É... Aí, eu comecei a... E tinha... Eu tinha umas coisas... Como é uma empresa... o XXXXX... É... É muito patriarcal ainda, né? Aquela questão... Aí, né? De hierarquia e tudo o mais... E lá tinha uma questão seguinte... esse pessoal... Eles ficam muitos anos no mesmo cargo... Na mesma função, ganhando mesmo salário, entendeu? Um, um... E eu falei... E aí, quando eu buscava o mérito... Porque assim, se você ficar esperando o mérito... Você... Você recebe daqui a uns 10 anos, entendeu? Isso é... Isso é... É... Tipo, você subiu... Você foi um cargo de liderança... Alguém tem que sair... E menina, eu não tinha esse tempo. Eu falei, gente... Não vou esperar 10 anos. E aí, as pessoas ficavam assim... Não, como se acabou de entrar... Já que você promovido, eu falei, sim... então, eu não tinha essa paciência, entendeu? E aí, eu fui lá para um projeto, né? Um e-commerce da XXXX... Eu fiz a poque... Eu

escolho, assim... para a escolha de fornecedor de plataforma... menina, assim, eu estruturei todo o projeto... assim, no MVP... E aí, eu fiz um trabalho... assim que todo mundo... os feedbacks que eu tinha de... Se eu não tivesse sentado nesse projeto... Ele não teria saído. E eu não fui promovida... A gestora da época é uma mulher... Nossa, terrível, mulher... Nossa, que mulher chata... E ela tinha essa visão patriarcal... Ah, você está tão pouco tempo... e já quer ser promovida... Ela ficava falando essas coisas... E aí, o que que eu fiz, né? Pode ser nada dessa, gente? É... Já que... Não vou ter essa oportunidade aqui... E... E do jeito que saiu também não quero... Aí eu... Eu me apliquei pra vagas... No XXXX... Ah, está... Das três vagas do XXX que eu me apliquei... Eu passei nas três... eu escolhi... Então eu ia... ia... Escolhi lá... Atuar no projeto... enfim... Ah... Só que quando eu fui para o projeto... Meu cara era um gestor... Também era tão terrível quanto o meu gestor lá da XXXX, da discussão... Ah... Aí eu falei, gente... Eu não fiz uma boa escolha..., mas, por outro lado... E... Quando eu fui para o XXXX... olha para você ver que absurdo... O meu salário... De pleno... Não chegava no piso... Do pleno do XXXX...

como assim?

Porque assim... A gente tem as faixas salariais... Então o pleno... Ele tem o piso... E tem o teto... O salário... O meu salário de pleno na XXXX não chegava ao meu salário de pleno no XXXX Ah... O meu... Não chegava ao início da faixa... Olha a discrepância... Pois é... Em relação aos salários... Então quando eu fui para o XXX... Eu tive um aumento já... Está... Eu tive um... Sei lá, eu... Acho que foi uns 19% de aumento... Entendeu? É... Para chegar no... Porque eu entendi que para que era para chegar no piso pelo menos... No piso... E aí assim... Como toda a história, né? Quando eu... Eu... Sinalizei que eu estava saindo... Ah... Da XXXX... Claro que tentaram me manter... De novo... De novo...

Claro, você produz por um baixo custo.

Exato...

E eles não tentam fazer assim... Mas você é ótima... Nós não podemos viver sem você...

Sim..., mas só que por trás disso, na verdade... E a gente quer a produção com um baixo custo...

Exato... E aí... Eu já estou revoltada e eu não tenho apego... Não, não tenho esse tipo de apego... É... Só que assim.... Eu falei assim ao meu... Só que eu ainda falei, ó... Ah, quer que eu fique, eu fico..., mas o meu salário no XXXX vai ser esse... Se vocês chegam a esse salário... Menina, não chegava... Para chegar nesse salário... Eles tinham que... Eu tinha que esperar tipo... 6 meses... Sim... E vai saber assim... Mais 6 meses... Exato... Eu falei... Não, então eu falei... Então gente, muito... Foi muito bom enquanto durou..., mas eu estou indo... e saí... Tive um aumento de salário... Tive, tal... ... Aí nessa época... Porque isso foi em 2000 e... Foi na pandemia... Eu lembro... Eu fui efetivada no

XXXX... No primeiro dia da pandemia... Menina... O primeiro sabe o lockdown... O primeiro dia..., mas nesse dia que eu fui efetivada... É... Me lá por fim de março, acho... É... Eu lembro que um governo esperou carnaval, está? Para avisar... Eu fui efetivada nesse dia... É... Isso foi em 2020... Não é?

Foi março de 2020... Meio de março...

Fui efetivada, tal...Aí... É... Em março de 2021, eu tinha feito um ano no XXX....Como funcionária... É... Eu já estava assim... Já não estava satisfeita... Porque eu já estava saindo esse projeto, tal...

Beleza... Eu... Aí... Ali no meio de 2020... Sei lá, acho que foi... Foi... novembro... Em outubro... E em outubro de 2021... Não foi outro, assim... Em outubro de 2021... Lembra... Eu falei, cara... Não fiz uma boa escolha..., Mas estou ganhando... Aí... Aí, menina... Deus é tão bom... Lembra...Lembra que eu falei no início... Que eu queria ir para o XXXX. Só que aí... Como o XXX... Eu me aplicava e nunca era chamada... o que eu fiz... Parei de me aplicar... Aí... Em 2021... Uma coordenadora do XXXX... Viu meu currículo no LinkedIn... E me convidou para participar de um processo seletivo... Para a arquitetura... De negócios... Que eu sou arquiteta, né... Aqui no XXXX... Aí... É... E eu estava tão louca na época... Porque é assim... Era o meu chefe fazendo bullying comigo... Um chefe horrível... Gente... XXX também é um projeto... Difícil, sabe... muito complexo... Na época, ainda estava começando... Beleza... Estava trabalhando pra caramba...,Mas eu estava infeliz, sabe... Porque eu estava infeliz... Porque assim...o time... Estava... Estava dando lida... Porque lá no XXX...Eu estava feliz com o salário... Mas o meu time era muito bom... Ai, beleza... Então, eu estava legal... E aí, eu lembro que a minha coordenadora, né... Da época... A que seria minha coordenadora no XXXX... Ela falou assim... Ela me mandou mensagem no LinkedIn... Aí, ela pediu meu telefone... Mande para ela no celular... Ela me ligou... Contou da oportunidade... Se eu tinha tido contato com arquitetos de negócio no XXX, né... Só que assim... É uma disciplina complexa da tecnologia, né... Então... Eu não entendia muito bem... E a disciplina não era muito madura lá no XXXX... E aí, eu lembro, menina... Que eu estava tão louca... Na época... Que eu peguei e falei pra XXXX... Falei XXX... Você viu meu currículo? É, eu falei... Você viu que eu não sou arquiteta... Eu sou até programadora..., mas eu sou muito mais produtos agora... E menina...

Ela com uma... Cara, eu estou falando... Que a gestão de pessoa... Quando a pessoa tem esse feeling...

É outra... Ela com toda paciência... Me explicou... Me convenceu...A participar do processo... Então eu não queria nem fazer a prova... O processo... Eu não queria participar... Então, assim ela me convenceu... Ela me convenceu... Aí eu fiz um case... E lá de arquitetura... Porque é assim que ela falou... E a XXX... olha que bacana... Ela estava procurando mulheres... Então, já tinha a bandeira... A questão de trazer mais mulheres para o contexto... Aí ela falou... Gente, eu vi o seu currículo aqui... E você tem potencial... Porque nós não encontramos arquitetos de negócio no mercado...Prontos, formados...Então, a

gente acaba treinando...Profissionais de tecnologia... Com o potencial... E você tem... Pela análise do seu currículo então por isso que eu estou te convidando... Beleza aí... Participei do processo... Fiz um case e lá... Menina... Eu estava no banco XXXX. Com aquele chefe... Chato... há menos de um mês... Em menos de um mês... Eu passei no processo do XXXX... E aceitei... Aí a segunda empresa... Que fiquei com menos de um mês... Aí eu peguei... Foi porque... Assim por que lembra... Do XXX foi dado uma baixa na minha carteira... com um mês... Deu um mês... Então esse período... Um mês... Aí eu... Avisei meu chefe chato lá também... Que eu estava saindo... Nossa..., mas aí ele... Não..., mas por que... Você acabou de entrar... A minha... Só que... A vontade de falar, Só que você é chato..., mas não podia... Eu vou manter o profissionalismo agora... Só que aí... Ele... Aí ele falou... Não..., mas eu cubro a oferta... Eu contei... No banco... Eu fui registrada com 7 poucos... Para chegar no piso lá... Eu estava indo como pleno... Para o XXX... Menina... Eu já estava indo para o XXX como pleno... Com 10 ou 11 mil... Como pleno, está? Porque eu ia aprender uma nova... Era uma transição de carreira, né? Então... A tecnologia, mas era uma transição. Sim...

Aí era 11 mil mais... Benefícios... Mais... Sei lá... Oitocentos reais de alimentação... mais mil e poucos de refeição... Mais... Todos os negócios de banco, mais previdência, mais participação nos lucros... Mas enfim... Aí se acha que eu não ia... Claro... A minha amiga até falou... Eu não tenho o que pensar... Depois a gente resolve esse problema que vai acontecer lá...

Aí eu fui... Aí eu falei... Aí ele falou... Eu não consigo chegar... Eu já imaginava que não... Aí eu fui... Para o XXX... No XXX... Eu tive... assim... Aí eu tive mais consciência... Eu comecei a...

Porque assim... O banco ele procura letrar as pessoas, entendeu? No XXXX, o que que tem? Tem...

Na cultura, né? Nós não sabemos de tudo, né? Então... Isso faz parte da cultura... Do banco... Está lá nos pilares do banco... Então eles fazem... Tipo, ele tem treinamento... Para falar de racismo... Ele tem treinamento para falar de homofobia, sabe? Então tem várias bandeiras... Está... E tem muito workshop para tratar desses pontos... E tem as... Não estou falando que o banco... Não, ele tem seus podres... Tem sim..., mas... Ele tem algumas iniciativas, sabe? Bem interessantes desse contexto... Daí eu comecei a me letrar...

É, que já é um começo, né?

É o exato... E aí como é que já é um letrar... Entendeu?

E por que isso leva por anos e anos?

É uma cultura, né? Está mudando... Às vezes é uma geração, cara... Tem que mudar o pensamento de uma geração toda... E aí, menina, só que assim... Cris... Eu entrei... Qual é o meu ponto? Eu estava olhando o meu mundinho, entendeu? A pessoa que entrou ganhando cinco... Depois passou a ganhar 7 e depois passou a ganhar 11... Era isso... Aí foi fácil... está sendo fácil a minha estadia no

XXXXX... não. Como foi a transição de carreira... tive que estudar muito... E o que eu faço hoje... é bem complexo mesmo, entendeu? Eu estudava tanto que doía a minha cabeça... Eu estudava... Fiquei como pleno... Então fiquei muito tempo como pleno, sabe?

Nessas transições... Então fiquei como pleno... É... Esse tempo, né? Fui para o XXXX, como pleno... Aí fiquei um ano e meio no XXXX... Como pleno... Seis meses só estudando, treinando tal... Aí, um ano para mostrar que eu, a aposta da coordenadora valeu a pena, né? Não é? É... E aí sim... tive... Valeu realmente a pena... Eu... Eu me dei bem na área...

E aí, nisso... O que aconteceu? Teve uma reestruturação na minha área... Só que acontece... Nesse processo que eu fui pra... Que eu fui para o XXX... Pelo meu LinkedIn... Eles também entrevistaram uma outra pessoa... Que é um amigo meu... Que trabalhava comigo no XXXX... o XXXX, que é um homem branco... Com o sobrenome italiano, XXXX... Sim... E o... Só que assim que acontece... O XXX... Ele estava na... Lá na... Na consultoria, né? Ele estava no XXXX... E ele também foi efetivado no banco, assim, como eu... Só que ele foi efetivado ganhando mais... que eu... entendeu? Ele foi ganhando mais que eu... Quando ele foi... É... Eu não posso afirmar, está? Mas... É meio estranho, né? Mas a gente... Ele foi no banco efetivado ganhando mais que eu... Aí ele foi... Pro XXX... Também ganhando mais que eu... Para fazer a mesma coisa... Os dois passaram por transição de carreira, entendeu? E... Só que eu fui como pleno e ele foi como sênior... Claro, né? É que é... É estranho, não acha? Acho que... Isso é um mínimo curioso. É... Eu acho curioso, sabe? Enfim... Aí ele foi... Só que menina... A gente caiu no mesmo time, tal, né? E Cris... Eu produzo mais... Eu sou melhor, né? Não é... Não estou me sentindo... É que aí... são fatos, entendeu? Eu ficava assim, cara... Porque a fulana é sênior... Eu sou pleno... Isso já começava a me corroer já... Sim... Que não é pelo... É pelo...

O que eu meço? Eu meço... Os resultados, entendeu? É pelo resultado, isso é por isso. Aí eu te estava conversando e ele até falou... Eu acho... Porque eu ganhava mais lá no outro lugar... Então assim... Quando eu vim para cá... Eles não podem me oferecer menos... Do que eu ganhava.

Então esse... O que eles ofereceram para mim já entrava numa faixa de sênior... Até aí, Beleza, até faz sentido, né? Mas já começa desde trás, entendeu? Começa lá atrás o contexto... E... Tanto que assim, ele é formado em design, UX né?... E eu sou formada em TI, cara. E minha formação já é muito mais robusta do que a dele, entendeu. E ele é o homem branco, entendeu? Descendente de italiano, direto ali. Né... Aí eu ficava assim, né? Aí o que eu comecei, né? Cara, beleza. Daí eu passei por um momento de... de depressão profissional no XXX, está? Porque... tudo muito complexo. Estudei muito. Gente, o corpo ele pede. Ele chega uma hora assim. E eu estava no momento... Tinha situações que eu não queria nem trabalhar, entendeu? Estava tipo a beira de um burnout. Mas... Aí teve uma reestruturação... E menina, eu produzia, entregava, fazia... coisas bem bacanas, mas eu não enxergava o valor do que eu estava entregando.

Mas isso é o que acontece com a maioria das mulheres. A gente não enxerga o que está fazendo. É, gente, a gente se cobra tanto, né? E... Enfim, a gente... Cara... E eu estava assim, até que eu falei com a XXX, né? Que é a minha coordenadora, e apostou em mim lá. E ela falou, pare de ser louca. Então você vai fazendo aqui, sabe? E se você achar que a arquitetura... Porque eu cheguei a esse ponto de achar que a arquitetura não era para mim. E ela falou, se você acha isso, a gente vai fazer outra coisa, meu. No banco tem muita oportunidade. Você não precisa morrer na arquitetura. Aí, dá para voltar para produto. Vamos, a gente volta, volta para a produto. Então isso acho bacana, entendeu? Eu achava isso muito legal assim. O ponto D... Não estou falando que todos os gestores são assim, sabe? Mas o ponto é... Cara, você tem que estar no melhor lugar... E você melhor produz para o banco, isso que o banco quer. Não tem esse apego pelo... pelo profissional, não. Cara, você não acha que vai produzir melhor aqui? Então vamos para cá. E aí eu estava... Foi um momento difícil. Aí teve essa reestruturação lá aconteceram algumas coisas na área. A XXX saiu, né, de coordenação da arquitetura. E foi para a coordenação da engenharia, né? Que são os programadores mesmo, lá, né? No contexto que gente estava, entendeu? Sim. E aí, menina, é... Eu falei, beleza. Então agora, o que eu vou fazer? Eu vou me aplicar para as vagas no banco. O que eu queria ser sênior, né? Está sênior. E aí eu me apliquei em duas vagas, das duas eu passei, aí eu escolhi para onde eu queria ir. Sim. Escolhi, beleza, fui. E só que assim, a máxima, né? Tem mulheres na arquitetura, tem poucas, mas temos. Mulheres pretas e são as variantes pouquíssimas. Sim pouquíssimas mesmo. Tem time que nem tem, e tem time que nem tem mulher. Gente, entendeu?

A arquitetura faz basicamente o que?

A arquitetura... Ela, olha, vamos lá. A arquitetura corporativa, que olha para as boas práticas de arquitetura da corporação, mandantes para a corporação. E ela está fora das estruturas da organização, ela está paralela para não ter viés, entendeu? A arquitetura de negócio é o que eu atuo, eu cuido da estratégia, a estratégia do banco, a estratégia do meio que eu estou inserida, então eu lido com o que tem que ser feito e por que tem que ser feito, é isso que eu faço.

Depois que vai para produtos.

Daí vem a arquitetura de solução, a arquitetura de solução vai falar como deve ser feito. E a linha da arquitetura de negócio está paralela ao produto, entendeu? Geralmente que eu venho, tem coisas que eu faço que, por exemplo, para você, o produto, dificilmente você entra num contexto em que um produto não exista. Eu entro quando não existe nada, sem nada, assim cara, vamos remeter à arquitetura civil, só tenho um terreno e eu não sei como que vai ser a casa, não sei quantos, não, não sei nada, eu não tenho requisitos. Então é nesse contexto. Eu olho assim, cara, eu olho para soluções no mercado, eu faço muita pesquisa de mercado. É bem complexo. E aí quando eu estava no produto, eu sempre fui

produtora ou desenvolvedora, quando a gente chega no dev, está tudo pronto, menina. Eles sabem a regra, sabe o que tem que ser feito, por que tem que ser feito, que tipo de tecnologia será feita. A arquitetura de negócio pensa em tudo isso, junto com a solução. Então quando chega no dev, é tipo o pedreiro mesmo, que já sabe. Ah, a planta é essa, a medida da parede vai ser... Exato, eu vou subir a parede. Eu já sei qual que é o cimento, que eu vou usar, a quantidade, porque alguém pensou nisso você entendeu, é isso. Eu venho muito antes. Estou ali no zero, não tem nada ainda. Aliado ao produto, a gente está nesse contexto. Aí beleza. A menina eu fiz o processo lá para sênior, eu tive uma indicação do meu gestor. Aí eu passei, assumi lá um desafio, que num contexto aqui do XXX. E eu passei, lembro que eu estava com a minha depressão profissional, que me achava o mosquito do coco do cavalo do bandido. Estava desse nível. E aí eu fui para lá, e eu ficava com medo, né, da... para você ver, olha que loucura, eu estava com medo de assumir a posição de sênior. Nunca tive isso, Cris. Eu estava com medo. E o meu gestor falou de um jeito assim. É meio que é como se... A pessoa que me aprovou no processo, ela é mulher também, sabe? E mulher também. E mais... E daí eu compartilho um pouco da história da época que casa com a minha. Mas assim, são mulheres, que é mulheres pelas mulheres, tipo uma mulher que puxa outra mulher. Então o relacionamento já estava diferente ali.

Então são mulheres que incentivam outras mulheres. Era esse o contexto que eu estava. Então o meu gestor era homem, o meu gerente. Homem com o TDHA ainda. Porque que era um inferno, porque a gente... Eu não sabia, eu nunca tinha lidado com o pessoal com o TDHA. Eu não sabia, gente. Não sei se você não me contar que você tem. Eu não consigo identificar isso, né? Eu não tenho isso aí. E eu lembro que eu fui mal avaliada, que tinha faltava... Eu não tinha empatia pela gestão. Nossa, fiquei com uma raiva. E aí depois de um tempo ele falou que tinha TDHA. Eu falei, meu filho, agora você me fala que tem TDHA, porque você não falou antes. Mas aí, a partir de um momento que você sabe, você se instrui para saber lidar com aquele tipo de pessoa. E foi isso que eu fiz, inclusive. A gente é até amigo hoje, sabe? Mas eu não perco a oportunidade de falar isso para ele.

Mas aí ele falou para ela, assim, ó, a fulana (eu) você tem que pegar na mão dela, precisa ajudar ela, não sei o quê. Meio, que assim, ele tinha cuidado comigo, só que ele era uma pessoa... Ele não me conhecia, não conhecia a profissional, que eu sou. Então... Quando eu assumi a posição, menina, eu mandei muito bem.? Eu mandei muito bem, assim. Cara, eu não tive dificuldade. Então as pessoas que me receberam, tipo, meu, a pessoa... O Fulano não te conhece, né? Porque a gente achou que ia precisar te acompanhar. Isso não aconteceu.

Então tipo um homem tirando a credibilidade do trabalho de uma pessoa. Foi isso que aconteceu comigo. Então como era uma gestão de mulheres, a gerente era mulher, a coordenadora era mulher, então eu me saí muito bem na posição. Inclusive, nessa época, o que a XXX fez, que era gerente da época. Ela meio, lá

no XXXX tem os processos de mentoria, feminina. E ela me indicou para o processo. Eu fiz a mentoria para ser líder, né? Para a liderança. Até então nem sabia desses programas, porque na minha antiga gestão, aquela da XXXX, tipo, a pessoa nunca, sabe, comentou, nunca ninguém tinha feito, tinha sido indicado, entendeu? Só que aí, menina, que aconteceu? Eu acho que teve uma questão do governo, dos sindicatos, de equidade salarial. Está. Aí, menina Cris. Aí eu fiquei brava de novo.

Foi uma lei em 2023.

Exato. E eu fui beneficiada. É. Porque, ó, olha para você ver Cris. Lembra que eu já vim com o salário menor do que o do XXXX, do XXX, o nome italiano lá, que fazia as mesmas coisas que ele. Ah, beleza. Aí fui promovida a sênior. Quando eu fui promovida a sênior, eu tive um aumento que eu estava com... Eu acho que nessa época eu já estava com os 12 mil na carteira. Porque teve os dissídios, né, tal. Então fiquei um ano e meio só com o aumento de dissídio. Não tive promoção, tive mérito, não tive nada. Quando eu fui promovida a sênior, eu tive um aumento... Eu acho que foi um aumento de 19%. Foi 21%. É uma coisa assim... Não, não da equidade. Foi ele quando... Quando eu fui... Eu estava como um pleno, né? Eu estava como um pleno no XXX fui promovida a sênior. Nesse processo eu já tive um aumento de 21%. Eu acho. Beleza. Ah, e quando teve a equidade... Para equiparar? O que que foi a equidade? Eles pegaram um homem branco... Na mesma função, fazendo as mesmas coisas... E compararam o meu

salário, entendeu? Menina, eu tive um aumento de mais 9%. Você está entendendo?

Ah, aí eu fiquei brava... Fiquei feliz, fiquei, mas fiquei de puta, também. Eu nunca falei... Eu estava falando para a XXX... Porque a XXX quer ver me dar a notícia. Eu estava falando a XXX. Eu estou feliz, está? Porque a empresa reconheceu isso. Mas poxa, cara. Pleno século XXI, 2024. A gente passando por isso, tipo... Ou seja, eu fui promovida ainda abaixo. Porque eu fui... Eu fiquei assim. Eles fizeram uma média. Eu falei que então, cara, eu fui promovida abaixo da média. Em relação ao homem? Eu fiquei.

Agora imagine quantas empresas, menores, que nem se atentam.

Que não estão nem aí para isso.

Isso para elas nem existe, está? E continua assim, porque os dados mostram, né?

Exato, menina. Eu fiquei... Daí a XXX falou para mim, né? Eu entendo a sua indignação. Porque eu também passo por isso. Porque ela... Ela é... Ela é gerente. Ah. E assim, num gerente, num banco, no contexto de tecnologia, deve ganhar aí seus 25 mil, entendeu? E... E ela falou que ela estava abaixo, ela também teve, que foi que equiparado o salário dela ela também. Ela... E então, assim, ela é uma gerente mulher. Teve uma equiparação salarial em relação aos pares delas homens. E ela falou, pensa em como eu estou me sentindo. Ótimo,

pelo menos a empresa reconheceu isso, né? Fez essa... Fez esse movimento, eu acho que é importante. É muito importante, né? Não vamos tirar, né? Como você falou, tem empresas que nem olham para isso. Mas... Cara, aí eu fiquei, meu? Aí beleza, né? Eu tive essa equiparação da época. Provavelmente... Porque assim, é a faixa do sênior, né? Esse que é o ponto. Então na faixa do sênior... É... Como que eu posso dizer? É... Eu acho, né? Que na época eu estava com uma faixa abaixo... E... Não, eu estava abaixo. Eu já estava no início da faixa do sênior... E hoje eu devo estar já no limite da faixa do sênior, né? Porque eu tive... Aí eu tive reconhecimento, né? Porque lá no banco é assim. Ou você é promovido, né? Quando você é promovido, você passa da hierarquia, né? Essa faixa de júnior... Você vai de júnior pra pleno, de pleno para sênior... O sênior para especialista, ou então, como é carreira em Y, ou é especialista ou coordenador. Isso é promoção. Mérito, você recebeu um aumento, um percentual, de aumento no teu salário. Ou seja, é um reconhecimento também pelo teu trabalho, né? Então...

É como no Centro Paula Souza, os professores.

Então, lá acontece da mesma forma. E no fim do ano, tem o que a gente chama de... XXX, né? XXX é... É um reconhecimento... Você foi reconhecido pelo seu trabalho durante o ano. É isso. E daí, isso não é um percentual de aumento, mas é tipo assim, cara. Um XXX é sei lá, 11.000. Você ganha 11.000 a mais, nesse salário daquele mês. Está. Então, tem essa... Essas formas de reconhecer, né? as pessoas. Então, se você está ali por aí, você está om o sênior. E lembra, o sênior tem a faixa. Tem o piso e tem o teto. Então, você... O seu salário vai aumentando, né? Conforme... Ah, sei lá, que você recebe... Eu não sei se você não é promovido. Mas você recebeu 10% de aumento em 2024. Aí, em 2025, você recebeu mais 10%.

Então, seja, o seu salário vai indo mais para faixa do teto. Ele vai avançando, né? Então, por isso que também tem as diferenças salariais em relação aos profissionais. Só que é estranho, né? O que eu acho estranho, assim? Por mais que tenha essas variações, mas você concorda que é estranho... Por exemplo, eu... Eu fiquei como pleno um ano e meio no XXX. E eu nunca recebi um mérito. Eu nunca recebi um aumento de salário pelo meu trabalho ali. únicos aumentos de salário que eu recebi lá foi do dissídio, que é uma questão que todo mundo recebe. Sim.

Que vem ali do sindicato. Então, o que eu imagino? Homens... Pode ter tido profissionais, né?

Pares, meus homens... Que receberam isso. Ou seja, os salários deles aumentaram. Só aumentou, entendeu? Sim. Então, são coisas para se pensar, né? Porque só tem que avaliar essas questões. E aí, menina, resumidamente aí, esse é um pouco do que aconteceu comigo. E aí, sim, eu vejo que...

Tem a questão da raça, está? A questão da... do gênero? Sim. É um ponto que eu estou enfrentando agora. E agora, eu estou me preparando com o cargo de liderança. E, cara, na minha vez, de ser líder, o pessoal fica colocando um monte de critérios. Ah. Sabe? E eu, para mim, já falei que o meu gerente, o meu

coordenador, né? O que é um homem, né? O XXX, falei, você pode baixar a régua em relação a mim. Não me irrita. Porque assim, cara... Eu falei assim, olha... Porque eu quero ser... gestora. Porque eu acho que eu faço melhor do que muitos gestores que eu tive. E aí, na minha vez, vocês querem aumentar os crivos. Não me irrita. Então, então assim, é um pouco disso, está? Mas assim, hoje... Hoje eu sei, está? Mas foi... Não foi... Não foi algo que aconteceu naturalmente, está? Foi coisas que aconteceram meio que tipo esses ... Essas questões sociais. Porque essa questão do sindicato é social. O sindicato é social. O sindicato vai lá e fala cadê a equidade salarial das mulheres... cadê a equidade salarial das mulheres pretas na tecnologia. Isso aí é uma mudança social que está fazendo. Para equiparar. E hoje eu sei que a minha faixa de salário... Ela já deve estar no teto do sênior. Já está no teto. E aí, assim... Eu posso até ter mais aumentos de salário. E passar desse teto. Mas a possibilidade de ser promovida até por causa do teto já é maior hoje. Mas foi devido a isso, entendeu? A essas questões. Então, assim, em... Sei lá, estou com 36. Estou no XXX há 4 anos. Então, entrei no XXX com 32. Vai, vamos dizer que 32 entrei no XXX. Tem 8 anos, entendeu? Eu tive um meu salário inicial mais que... Nossa... 5, 6 vezes, mais o que eu ganhei lá no primeiro salário de júnior até agora. Mas eu devo isso assim, cara. Não foi... Não foi algo natural, entendeu? Então, vou tirar essa posição e você ser reconhecida pelo teu trabalho, não. Eu busquei o reconhecimento, entendeu? Eu não... Eu não me contentei com a situação que me foi imposta, que eu fui exposta. Eu corri atrás. E aí a gente vê pessoas que a acontece totalmente ao contrário. E a pessoa...

Com outras pessoas, isso acontece naturalmente. Eles vão recebendo e vão indo. E é certo. São normalmente homens?

São normalmente homens ou mulheres brancas.

Está. Com mulheres você já viu também.

Você vai ver, essa amiga minha, a XXX. Que foi lá da XXX, que eu falei que era... A Bonitona, a Loira, a Bonitona.

A Bonitona de acordo com os padrões que passam para a gente, né?

Exato, esse padrão distorcido, né? E... Ela, a menina, eu lembro que eu estava lá. Eu acho que ela já dizia... E quando eu ganhava sei lá, fez... 7000, ela já estava vendo seus 10. E fazendo a mesma coisa.

Na mesma coisa. Então assim... Estranho, né? No mínimo estranho. Ah, tudo bem, pode ser alguém que pediu, né? ajudou assim. Acredito, não duvido não, está? Então, outra coisa, tinha na XXX tinha um menino. Ele é até de Sorocaba aqui. Só que assim... Olha o contraste. Filhos de médicos... Na TI, né? Menina, eu sabia muito mais que ele, produzia muito mais...

E o cara ganhava muito mais que eu.

É, eu sei. Já passei por isso.

É, sabe, o homem branco, filho de médicos... Eu não sei lá...

Eu não sei se já passou por isso, mas eu já tive que passar pelo ponto que eu tive que... Ajudar essa pessoa a fazer o próprio trabalho.

E aí você fica tipo, meu, essa pessoa ganha mais que eu. A vontade é pelo está como eu sou segredo. Me conta.

É só ter um negócio meio das pernas.

Exato. E ser branco, eu acho que é uma um diferencial, viu?

Então, foi isso, sabe, Cris? É isso. Daí hoje... Hoje eu ganho ali... Hoje eu estou com... Acho que os 18 mil na carteira. Mas você pode ter certeza de que tem pessoas na mesma função que eu, lá, homens, ganhando mais. É...

Mesmo com a equidade.

A vida continua. Exato. A vida continua, né? E depois, o que acontece.

Aí tem as promoções que você precisa pedir né?

Exato. Exato. O meu sonho é ser promovida. Um dia você acorda e falam, fulana, você vai ser promovida, sem precisar correr atrás, sabe. Esse é meu sonho.

É uma batalha ainda mais para uma mulher preta, que para a mulher já é.

Exato. Para a mulher já é, né? Já é um...

Nossa, mas a sua entrevista tem assim muito conteúdo. Adorei.

Aqui, bom. Que bom que ajudei.

Tinha várias perguntas que já foi falando, você já deu um panorama completo. Tudo o que foi uma jornada de uma mulher preta numa área de tecnologia, que é uma área totalmente segregada, né?

Exato. É, ela é muito... Eu acho que a gente não enfrenta algo assim... tenha... Tem cenários de preconceito, mas ainda é melhor que outras áreas, sabe, mas não quer dizer que não tenha. E aí, pelos salários na TI serem mais altos, eu acho que... A gente também acaba sofrendo preconceito das outras disciplinas, no trabalho. Mas acontece também, entendeu? Também tem o contexto, não está livre.

Deixa-me te perguntar uma coisa. Se você tivesse 18 anos e fosse escolher outra profissão, escolheria TI de novo ou não?

Escolheria TI. Sempre.

Beleza. Gostei muito. E pode encerrar? Você quer falar mais alguma coisa?

Não, acho que é isso.

Eu vou encerrar aqui.

ENTREVISTADO 10

Então, a gente vai começar. O que motivou você a se formar na área de TI?

Eu sempre gostei muito da área de tecnologia. Porque, agora, acompanhava bastante fórum, assim, tipo, sobre tecnologia. Era... Tudo mais lançado para jogo, né? Você joga, e assim, você joga etc. Eu sempre gostei muito. Tanto que eu fiz vestibular para engenharia mecatrônica. Só que daí eu passei. Só que eu não peguei bolsa. Aí, no mesmo momento eu passei na Fatec para a fabricação mecânica. Qual era a minha ideia. Eu vou fazer a fabricação mecânica. E depois elimino matérias na Facens porque assim... de graça. E meu pai e minha família tem empresa de usinagem, então... Calhava uma coisa para outra. E aí eu fiz o processo. E aí na Fatec, acho que um ano antes de me formar, a pandemia aconteceu em 2020, né? Então eu me formei no primeiro ano de 2021. Então foi no primeiro semestre da pandemia.

Está, então você fez basicamente todo o curso presencial.

Sim, o meu último semestre online. Foi a primeira faculdade que eu fiz lá. Só que nessa época eu já trabalhava na empresa de usinagem. Com programação. Que era com a programação de torno CN6. É uma programação diferente, mas é uma programação... É uma programação, você usa lógica. Era a programação que mais numérica, mais complexa, às vezes.

É mais baixo nível, né?

É muito baixo nível. É muito cálculo. E a linguagem de diferentes são completamente diferentes. A gente não consegue usar uma coisa para outra. Então já mexia com essa parte. E aí eu sempre gostei. E aí, meus anos da FATEC. Tinha uma galera que eu conhecia que era de ADS da FATEC. E aí, a gente conversava assim. Eles me mostravam às vezes. Eles mostravam que eles faziam. E eu sempre me interessava. Aí, no meu último ano, eu decidi de que eu ia fazer análise e desenvolvimento de sistemas. Aí, eu fiquei triste tendo uma crise existencial. Ia ver se eu ia trancar. Se eu ia começar a faculdade do zero. Outra... Aí eu pensei assim. Ah, falta um ano, só, né? Tipo, termina a faculdade. Eu tenho uma faculdade. E depois eu faço vestibular. Aí aconteceu de vir a pandemia.

Ah, e aí?

Como era uma coisa nova para mim? Que foi assim, aí, eu não conhecia pessoas. Eu não conheci o mundo. Eu queria ter o contato, ter a network, conhecer, conversar. Então, eu esperei a pandemia. Eu fui estudando ali um pouco por fora. Eu não sei se era isso que eu queria mesmo. Quando acabou a pandemia, eu decidi que eu ia entrar na Facens. Tanto que a primeira coisa que eu perguntei foi: É presencial. Tanto que eu acredito que um dos estágios que eu consegui foi por que um dos meus professores. No quarto, no terceiro semestre. Ele era conhecido do XXX. E ele falou que tinha conhecido dele, que abriu estágio na empresa que ele trabalha, perguntei se podia colocar indicação, ele aceitou, e aí aconteceu a entrevista.

Quanto tempo você está lá?

2 anos, foi 1 ano como estagiário, enquanto eu estava fazendo a faculdade, foi ralando para mostrar ser serviço para ser efetivado e agora 1 ano como efetivado.

Você está no suporte?

No suporte.

Então você vai trabalhar com a mulherada.

Ah, um, né? Hoje eu tenho dois homens, né? Então a gente está com três agora. Está, o XXX. Mas o XXXX também está com o estagiário de suporte, mas ele entrou no desenvolvimento, aí depois de um tempo ele foi para o suporte. E aí também tem um XXXX, mas o XXX já era mais do suporte quando eu entrei, mas hoje ele está indo para o desenvolvimento. Ele auxilia alguma coisa ali ou outra do suporte, mas ele é quase 100% de desenvolvimento. Mas é basicamente a mulherada.

Mas vocês não têm equipe de qualidade e teste.

Eu acho que lá não. Porque a XXX ela... é um suporte hoje. Quando eu entrei, ela estava numa equipe de QA, fazer análise de requisitos, então depende do projeto. É ela, sendo bem do projeto.

Pensando na relação de gênero, né? A quantidade de homens, mulheres, na faculdade, como era.

A faculdade era bem diferente. Na faculdade, ela não mantém a sala no curso todo. Entra muita gente, sai muita gente. Então, eles mesclam, fazem uma bagunça.

Tipo, ela disciplina, vários cursos.

É... às vezes vários cursos. Mas, às vezes, tem análise e desenvolvimento turma A, B e C. No primeiro semestre está B e C. No segundo misturou um pouco da A com B com C, né?

Então, mas não tinha tantas mulheres. Era menos, realmente. Eu sou muito sociável. Então, converso muito com todas as pessoas. Eu acho que na faculdade, nós éramos um grupo, mais ou menos de umas 14 pessoas. Das 14, 2 eram mulheres. E, geralmente, é assim. É uma mulher por grupo. Parece que, tipo assim, é uma menina ali, se tornou mais amiga do pessoal. Daí, tipo assim, eu diria que era no máximo, cinco, seis meninas. Elas são poucas.

E hoje você trabalha com mais mulher, porque é no suporte.

É, hoje trabalho com mais mulher. Porque são no suporte. Eu observo que na equipe de desenvolvimento tem bem menos mulheres.

Você já percebeu, já ouviu... É, tanto na faculdade, alguém comentando ou no trabalho, questões de preconceito ou de discriminação. Por ser, mulher. Por questões de gênero.

Eu acredito que sim. Eu conversando com algumas amigas minhas, às vezes a gente vê até... Ah, tem um clássico. O clássico homem que se sente inferior a mulher e ele acha que uma mulher vai roubar o espaço dele, sendo que ele é um homem, hétero cis. Ele é literalmente a pessoa que menos sofre preconceito no mundo. Então. Uma vez, a gente tem que ficar falando sobre isso, né? Sobre como vagas afirmativas, são iniciativas legais para empresas. E eu tenho uma amiga trabalhando na XXXX. E se eu não me engano na XXXX, ela... Ela tem um. É um curso. Um bootcamp, onde eles ensinam, não um projeto. É focado para mulheres. E aí, eles juntam alguns talentos que eles conseguiriam puxar

para a equipe. E esse foco é mulher. E aí, ele falou exatamente sobre, que a mulher está procurando, tipo assim, que uma mulher pode se candidatar tanto para vagas que ele se candidata, quanto para vagas exclusivas para ela?

É como se fosse uma vaga para negro.

Exato. É a mesma coisa que o sistema de cotas. Falar que o sistema de cotas é injusto.

Então, você já ouviu isso.

Já e da boca dele. De um homem.

Ah, você já ouviu da boca dele?

É, ele falou da minha frente. Ele já falou muitos absurdos, mas esse foi um dos maiores. Então, imagino que, se um estudante, tipo assim, dos tempos atuais. Eu imagino... Eu imaginei, né? Que aconteceu aqui, estuda hoje, na faculdade, é uma pessoa instruída, nos tempos atuais, quando a informação é mais acessível, ia ter mais senso, tem isso melhor. E assim, ele é muito bom como desenvolvedor Web, ele sabe, ele entende bastante. Então, assim, é... Entra naquela. Ele é esperto. Mas... se ele fala uma atrocidade dessa, por exemplo, na XXX, possivelmente ele seria mandado embora na hora. Então, assim., eu acredito que se ele falou isso, de qualquer pessoa... Eu imagino uma pessoa mais velha que, teoricamente, tem a mente um pouco mais fechada. E eu acho também que eu conheço várias amigas minhas extremas competentes, em que grande parte das vezes em entrevistas que elas eram chamadas, às vezes, o mesmo comigo, o que eu tinha, ela tinha. A gente estava muito próximo, e tal. Ela... Ela parece que é mais chamada para uma vaga de administrativa, suporte, envolve TI, mais ainda é a administrativa. Vamos supor uma vaga de vendedora em uma empresa de TI. Por exemplo, sabe? Eu acho que entra tudo isso, porque a mulher eu acho que ela é muito pela aparência, principalmente, porque ela é muito bonita. E ninguém contata vendedor feio. E grande parte das vezes, eles têm essas vagas, têm um acesso ao LinkedIn, onde você tenha foto sua de perfil etc. Então, várias vezes, eu vejo que, tipo assim, homens, não tão... Eu não digo atraentes. Eu digo na questão de cuidado pessoal. A pessoa, tipo assim, tem um cabelo arrumado, uma barba bem feita... Eu acho que a preocupação deles é menor, porque eles conseguem um bom emprego se eles sabem o que eles fazem. E muitas vezes, eles não precisam provar que eles sabem. Quando uma mulher já precisa provar muito mais.

E esse negócio da área de TI, tem um estereótipo da mulher de TI. Eu não sei se para vocês têm, na minha época tinha. Tem uma mulher bonita, que chama a atenção, ahhh, vai ser programadora? Tem isso?

Tem sim. Parece que só porque a mulher é bonita não tem espaço para programação que exige um grande esforço. Então, ela é menos esforçada para aprender aquilo. Então, as mulheres que eu vejo, que são desenvolvedoras, parece que, tipo, ainda não são uma mulher padrão. Não são, tipo, assim, você imagina que eu sou uma mulher que trabalha no marketing, você sempre imagina um padrão. Então, nunca é aquela mulher linda, bonita. Então, aqui parece que, tipo assim, só porque a mulher é bonita, ela não... ela não serve para estar atrás de uma máquina, ela tem que estar sempre na frente. Ela é um objeto para trazer clientes. Ela nunca é para manter um cliente. E eu acho que, tipo assim, é... não tem muito aquela loira odonto. Então, tem padrão loira odonto que é a aquela

menina loirinha, patricinha, mas você nunca vê uma dessa sendo desenvolvida. Mesmo que exista, é uma dessas na área de TI..., mas, às vezes, é porque a beleza dela “ofusque” imagina uma mulher de programação, onde é julgado que você tem que ter uma inteligência acima da média. É julgado. É julgado que você tem que ter uma inteligência acima da média para você trabalhar naquela área.

Como você avalia a situação de homens e mulheres na evolução da carreira?

Então, você tem um professor, na faculdade, ele estava assim, era um dia que estava mais tranquila a sala, não tinha muitas pessoas, e ele estava falando sobre casos que acontece sobre erros que uma pessoa comete no trabalho, ele soltou na sala, mas era mulher né, ele até falou deixa eu ver se não tem nenhuma aqui, então assim, professor.

É, deve fazer parte da rotina dele falar isso

Ele era muito mais velho, então a cabeça dele não está nem aí para essas questões, aí se um professor dessa fala dá direito daquele aluno babaca abrir a boca também e falar a mesma atrocidade, e pior, fala na cara da pessoa.

Você conhece bastante gente da área de TI, você começou faz pouco tempo, mas assim, evolução de carreira, você vê, você conhece mulheres que conseguiram chegar em cargo de liderança?

Olha, das que eu conheço da área de TI, eu conheço uma, não conheço tantas mulheres, mas eu conheço uma, excluindo as pessoas com quem eu trabalho na XXX, então eu digo assim, eu conheço uma que hoje ela é líder, minha amiga, olha assim, ela trabalha com isso desde quando ela tinha 18 anos, então ela começou faculdade, entrou no estágio, sempre foi indo, hoje ela tem 37 anos, praticamente 20 anos.

Ela tem filhos?

Não, é um solteira, também vale ressaltar, é uma mulher solteira, o cargo de liderança dela é no suporte, ela construiu a carreira dela ali no suporte, eu não sei desde quando ela tem cargo de liderança, mas vale ressaltar que o marido dela, ele é 4 anos mais novo, eu conheço ele, já faz uns 2, 3 anos já, ele é chefe de uma equipe do desenvolvimento, então assim, também tem aquela, não sei quando ela virou líder, mas, a XXX é do suporte, é que eu não conheço muita mulher, acho que desenvolvimento não tem.

Como que você vê as oportunidades para as mulheres e homens

Eu acredito que para homem é muito maior, apesar de ter muita vaga inclusiva né, eu acho que a oportunidade para homem é muito maior, eu ainda fico às vezes me questionando se, às vezes em um processo seletivo, você às vezes responde um questionário social, se questionário, ele é para ser inclusivo ou exclusivo.

Mas como que é esse questionário social?

Um exemplo básico, é quando você vai fazer uma entrevista pela GUMP, e pergunta se você é uma pessoa Cisgênero, você é uma pessoa LGBT, e aí eles falam que a pergunta não é discriminatória, porque uma empresa ela prega que ela é inclusiva, se você é uma mulher preta etc., mas às vezes ela pode ser exclusiva, eles estão perguntando por que eles querem recusar

Mas assim, você falou uma coisa boa, Mulheres e o pessoal LGBT, é mais difícil para a mulher?

Eu acho que depende, eu acho que o homem, ele se ele for um gayzinho afeminado, um homem gay, se ele tiver seus padrões heterossexuais, ele vai ter as mesmas oportunidades com homem branco hétero, porque as pessoas falam assim, nossa, você é gay, eu nem desconfiava. Se às vezes ele for falar ele engrossa a voz, porque se ele falar com voz fina, mesmo ele sendo a pessoa que está contratando um fornecedor, eu estou pagando, milhares de reais para você, você não vai me respeitar se eu falar com voz fina, porque eu sou homem, eu tenho uma obrigação de ter uma voz grossa, eu acho que para essas pessoas, mesmo que for gay, mas você tiver um jeito de homem, você for branco...

E salário. Você já ficou sabendo de diferença de salário entre homem e mulher. Não. Nunca. Que eu saiba todos ali ganham meio padronizados. Mas não conheço tanto. Então, às vezes, os líderes também nem sabem quanto que os funcionários deles ganham. E essa parte fica com o RH etc.

É, você mora com a sua família ou sozinho?

Com a família.

Então assim, você não precisa fazer demandas do lar...

Nossa, eu faço muita demanda. Eu quase que sou o dono de casa daquela casa. Acordo todo dia cedo para lavar o chão, lavar a cozinha.

Então, você tem a sua tarefa.

É, minha irmã se separou do marido e foi morar em casa. Ela tem dois filhos, ela vai trabalhar. Faço almoço para os dois filhos, tem que levar para a escola.

Quantos anos eles têm?

Então, eles têm, acho que um tem quatro, cinco. Eu acho que tem sete.

Se você precisar fazer hora extra aqui, normalmente suporte é mais tranquilo. Isso não vai atrapalhar, né?

Não, não. Porque se eu precisar, falo assim, tchau. Tem dia que é presencial, falo, não dependam de mim. Fim.

E aí, a última pergunta é, se você tivesse que recomeçar a carreira, mas você já recomeçou, você mudou. E o que você está achando da área de TI, então?

Eu gosto bastante da área de TI. Um pesar, assim, que eu vou querer da TI, que eu acho que tem a questão salarial, é que o suporte ele é menos valorizado do que o desenvolvimento. E aí, pensando, sabe que ele não é uma área dentro da TI menos valorizada, exatamente por que o foco das empresas é darem essas vagas para mulheres?

Pois é.

Porque grande parte das pessoas que trabalham no suporte são mulheres. E por quê? Porque a gente faz das pessoas falando que a mulher fala melhor do que homem. É bem entre aspas. Porque o homem pode falar também, quanto uma mulher. Infelizmente o estereótipo é criado pelo homem branco hétero e para ele

sempre a mulher vai ser inferior, e quantas vezes a gente já viu até em filme antigo ou até atuais falando que mulher fala demais. Que mulher é fofoqueira.

É que eles não estão na minha sala de aula com um monte de homens.

Não, eu entendo, esses homens não calam boca. E aí, então, eu acho que, eu penso muito nessa questão, é uma área muito menos seletiva do que as outras. Por exemplo, dependendo da área que eu vou atuar, eu como homem gay não vou ter tanta oportunidade. Por exemplo, eu trabalhei muito de peão com o chão de fábrica. Só que eu era peão de chão de fábrica na empresa XXX, que era pequena. Numa empresa grande, com muito homem, seria diferente. Como também, uma amiga minha que ela hoje, trabalha em uma empresa grande também, ela construiu a carreira dela. Ela não está em liderança ainda. Mas ainda assim, grande parte das pessoas são todos homens, é outra área, é indústria, mas ela fala que ela já descobriu pessoas que ganhavam mais do que ela, pelo mesmo tempo, pelo mesmo cargo, pelo menos tudo. Então, ela fala que era muito diferente. Ela afirmou, ela literalmente afirmou para mim. Porque ela sabia que ganhava diferente. Então, eu acredito que na área de T.I. Essa questão, ela é menor do que na área em algumas outras áreas. Como talvez, no direito, no direito, ainda é uma área muito fechada. É tradicional, não pode ter tatuagem. É. Mas também vai de equipe para equipe, empresa para empresa. Na XXXX, que só acho, tipo assim, bem, mas também, por exemplo, em estagiário que começou hoje, que tem tatuagem. Mas também, vejo que tem aquele estereótipo, porque não é o curso para a mulher. Então, tipo assim, aí, a mulher não pode jogar. A mulher não pode fazer nisso. A mulher não pode fazer aquilo. Porque tem aquela coisa. Porque ela tem um estereótipo de coisa que a mulher faz, né? Ninguém dá um vídeo game para a mulher. O menino já cresce com o vídeo game. Eu tenho muitas sobrinhas mulheres. E eu sempre falei, brincadeira de mulher, é o que ela quiser brincar. Muitas pessoas começam a se interessar pela área profissional, baseadas em seus gostos pessoais, principalmente na fase da adolescência. Então, se você joga, você mexe, aprende a fazer um joguinho tetris ali. Só que se uma mulher não joga, ela não tem... ela nunca teve essa criação de proximidade com a tecnologia. E aí, ela vai procurar outras coisas. É, que é a maioria das vagas, julgadas “de mulheres” são vagas que cuidam, por exemplo, enfermagem, professora de criança. Porque é uma “obrigação” da mulher, cuidar. Suporte também tem essa questão porque ele cuida.

Mas para mim a TI está sendo ótima.

Pode encerrar?

Pode encerrar.

ENTREVISTADA 11

Pronto, aí eu vou começar a fazer perguntas e você pode responder à vontade, está?

Combinado.

O que te motivou a se formar na área de TI?

Questão financeira. Não sei se precisa explicar ou só ir direto.

Tanto faz. Se quiser falar um resuminho ou quiser falar mais.

Questão financeira mesmo eu era da área da comunicação. Trabalhava em uma web rádio, né? Migrei a incentivo do meu irmão que é engenheiro de software.

Então você já era formada em outra área?

Formada não. Era autônoma.

E aí, por incentivo do seu irmão, você migrou para a área de TI?

Exatamente.

E você chegou a ser fazer análise, né?

Fiz, eu fiz análise e desenvolvimento de sistemas na PUC, tecnólogo. E concluí, ano passado. Final, dezembro do ano passado.

Mas você já está trabalhando há um tempinho?

Meu primeiro emprego foi na XXXX mesmo. Ah, eu entrei pelo bootcamp. E estou com eles desde novembro de 2024. Eu fui contratada ali no meio do bootcamp, mais ou menos.

Então, foi quando você estava terminando a faculdade. Você não fez estágio.

Não fiz. Não consegui nenhum estágio na época que eu estava estudando. E aí, no último semestre, bem no início do último semestre, surgiu. Eu vi o bootcamp e me candidatei e deu certo, né?

E assim, pensando as relações de gênero, homens e mulheres, como que foi na faculdade, em número de mulheres e homens, tinha mais dificuldade entre os gêneros para se formar, para fazer, como que você viu isso nesse tempo, você tem como comparar a outra área e agora que entrou para a área de TI.

É, o curso que eu fiz, acabava que já tinha muita gente que já trabalhava na área mesmo. E acabava fazendo esse curso para obter um diploma, né? Porque muitas vezes a área do TI nem sempre exige um diploma, né? Então, acabou com muita gente, acabou entrando na área e buscando uma graduação depois, né? Então, no meu curso já tinha muita gente que já estava trabalhando na área. E eu estimo o que seja 70% homens.

E eles que procuram mais a área de TI, né?

Exato. Eu acho que, de uns tempos para cá, tem tido iniciativas, né? Para colocar mais mulheres assim, mas acho que até porque são de gosto mesmo, eu me enxergo isso, até para escolher áreas aí. Então, eu acabo aqui nessa área, tem mais homens mesmo.

Mas, quando a gente está lá atrás, né, criança adolescente, principalmente a adolescência, acaba tendo, assim, conversas ou não muito estímulo para que a menina vai mais para a área de tecnologia. Até independente de tempo, de assim, engenharias, tem outras áreas que têm a mesma quantidade, assim, mínima de mulher, né?

Eu acho que depende muito assim. Eu acho que a gente tem essa visão, mas eu não acredito que ela seja assim tão forte como muita gente pensa. Porque o menino, até os próprios gostos do que ele gosta de brincar, acaba sendo coisas mais voltadas para a tecnologia mesmo, como os jogos, né? Então, tinha muito jogo que, querendo não envolvia ali, um certo nível de programação, né? Então, acabava que jogos que não tinha mulheres, né, meninas jogando, mas porque não eram atrativos mesmo, jogos de guerra, de RPG, essas coisas assim. Eu acho que, pelo menos, o contato que eu tenho com todos os homens nessa área, é sempre o histórico é o mesmo, que acabava através desses jogos para essa área de tecnologia. Então, assim, eu acredito que, sim, que existe um estímulo maior para os homens, mas que vem também dessas, das brincadeiras mesmo, né?

A cultura, né?

Exato, é cultural mesmo, né?

E aí, você já enfrentou alguma situação de discriminação ou de preconceito por ser mulher na área de TI.

Já, já na faculdade. Eu não sei mesmo identificar se seria por ser mulher, ou se seria por ter menos conhecimento. Eu acho que foi um pouco dos dois. Um assédio moral que eu sofri na...Dentro de um grupo da faculdade onde eu era a única mulher, todos já trabalhavam na área. E eu sentia que tarefas, cada um tinha que ter. Cada um tinha que ter um x número de requisitos ali para poder desenvolver. E eu tinha que praticamente implorar porque duas pessoas ali do grupo, meio que se colocaram como administradores do repositório, né? Foi uma situação bem chata. Eu tinha que correr atrás pedindo para fazer coisas e tal. E aí, me barravam de fazer. E quando eu tinha alguma dúvida, quando eu tinha alguma questão, eu não era respondida. E aí, quando eu tinha questão de outro integrante do grupo, eles, prontamente, respondiam, ajudavam. Chegou numa situação que eu levei essa questão para o professor, e eu senti que da parte do professor parecia que para ele que eu estava querendo privilégio.

E era professor homem?

Professor homem também. Então, assim, eu fiquei meio ali sem saber se era uma questão. Foi um assédio moral mesmo de a gente chegar, pagar o meu código, de ver o que era meus envios no gitHub. Foi bem feio, assim. Foi um momento que me fez querer trancar o curso, sabe? E, assim, com muita garra mesmo passei por aquilo ali, e chegou um ponto que rolou uma discussão, não falei? Estão fazendo isso comigo, e tal. E rirem da minha cara, sabe? Rirem das perguntas. Que eram “bobas” as que eu fazia, mas não existe isso. Não é uma pergunta burra, né?

Não é, ainda mais um curso.

Exato. E aí o líder do grupo que foi a quem mais eu tibe, assim, embate ali, com a parte dele ali, finalizou e trancou o meu acesso ao repositório, eu nem tinha finalizado a minha parte, eu tive que fazer um “fork” para poder concluir, porque eu não consegui enviar. Era parte de desenvolvimento. E aí foi uma situação

muito, muito ruim, uma situação que eu levei para o professor, e o meu professor... Fez parecer que eu estava querendo privilégios. E aí você pegava, assim, tinha dois integrantes do grupo, que não faziam quase nada, e eu tinha feito muito mais. Aí, assim, pensei em levar isso para a coordenação, mas aí eu peguei, foi assim, aí, nossa, chega. Deixa para lá. Já estou indo para o último período, e acho que foi essa experiência horrível mesmo que eu tive.

E no trabalho aconteceu algo assim?

Não, no trabalho não. A cultura da XXXX, graças a Deus, ela é muito boa nesse sentido de acolher as pessoas. Sabe, eu tenho sido muito bem acolhida por todo mundo, desde o bootcamp também, e eu sou uma pessoa que eu busco criar, como eu acredito que o seu colega de trabalho é a sua melhor ferramenta. E eu sempre tento criar laços, então eu desenvolvi amizades desde bootcamp, duas amigas minhas do bootcamp, também foram contratadas, então a gente trabalha junto, e aí está todo mundo sempre se ajudando. E no trabalho nunca senti nenhuma discriminação mesmo, por ser mulher, é nada disso assim.

E você é dev?

Sou, estou como trainee backend ainda por cima.

Então tem bem menos backend mulher pelo que eu estou vendo, né? Pelo que as pessoas falam.

Tem poucas, tem poucas mesmas, e inclusive eu e essa outra amiga minha que entrou pelo bootcamp também, que é backend também, eu acredito que só temos nós duas, de backend, mulher.

E eu trabalhei muitos anos como backend.

Coragem, eu estou quase surtando.

Mas no final dos anos 90, tinha mais mulher.

É mesmo.

É, tinha mais, a minha turma de faculdade era 50% cada.

Muito legal. Nossa, isso mudou tanto. Acho que hoje tem mais front mesmo, né?

Hoje tem mais front e muito suporte e qualidade. Deu uma mudada brusca assim no mercado de trabalho, de TI, daquela época...

Ah, interessante. Nossa, hoje só temos nós duas de backend.

E você tem que lidar com os meninos, tem outros devs, tem muito mais devs, né?

Tem muito mais devs. Os líderes, os próprios líderes, eles são homens também. Mas ali na XXXX mesmo, eu acho que... os sócios souberam trabalhar muito isso, sabe?

É isso que ia te perguntar, você acha que isso vem muito da gerência... vem de cima...

Sim.

Porque você não é a primeira que relata essa situação que teve na faculdade, mas teve pessoas que me relataram dentro do trabalho, entendeu?

Ah, não. Imagino sim que tenha problemas dentro do trabalho, já conversei com outras pessoas na área que sofreram. Então, eu acho que isso é muito da empresa mesmo. então, eu acho que... Também, por exemplo, nós temos algumas lideranças que são mulheres e isso é muito importante, a própria XXX, que é fantástica no trabalho dela, ela acolhe super bem, e ela sabe... Ela é muito justa, por exemplo, já aconteceu de uma situação de um dev front falar assim, olha, não... está faltando a parte do back, a XXXX ainda não terminou, e ela fosse não, mas a XXXX está com outras demandas, né? Não que ele estivesse falando que eu estava enrolando nada disso, mas ela já entrevistava ali, já, assim, sabe? Então, essas pequenas coisas, assim, fazem... a gente se sente acolhida, né? Então, eu acho que, por exemplo, você trabalhar com lideranças mulheres, é importante, assim. Eu acho que existem diferenças no modo de pensar no comportamento, então, por isso, que tem que ser uma mescla, né? No homem, ele pensa de um jeito, que é também muito importante, a mulher, ela tem um lado mais... o homem tem um lado mais objetivo, que às vezes acaba aqui na resolução de problemas, assim, precisa de um direcionamento rápido, e isso, o homem, eu enxergo que o homem tenha mais, mas a mulher tem uma veia de compaixão ali, que ela é estritamente necessária nessa área, nossa, que é uma área que é muito fácil da gente ter algum problema como, né, um burnout, por exemplo, de stress e tudo mais, então, eu acho que o acolhimento que a mulher tem, com os outros não só de mulher para a mulher, mas com um geral, assim, é muito importante. Então, acho que, pelo fato de termos na liderança da empresa, né, a XXXX, e depois mulheres como a XXXX, por exemplo, isso acaba propiciando um ambiente tranquilo para mulheres, e acaba com os desafios são outros mesmo, né? Eu estou preocupando com um todo, mas não por ser mulher, pelo menos essa é a minha experiência na XXXXX, né?

Mas assim, você acha que há oportunidades iguais para desenvolvimento de carreira na TI para homens e mulheres?

Não, não acho. Porque não existe, não é igual. Principalmente para as mulheres, por exemplo, que eu escolhi essa área, também um dos motivos de vida, foi com a oportunidade de poder ficar em casa. Para essa atenção, acho que os desafios da mulher ou, por exemplo, antes de sentar-se aqui, eu estava fazendo um almoço. Eu estava tendo que se desdobrar, isso é uma realidade, né? Então, assim. A mulher que trabalha em casa, ela vai trabalhar no home office e em casa também. É uma roupa. Entre uma reunião, você bota uma roupa, vai bater, né, você limpa o chão. Então, assim, eu moro com a minha mãe e com a minha tia. Mas são mais de idade, então, então, a gente acaba tendo ali que ajudar para não pesar, né? Então, assim, você vê que já começa que tem esse peso, né? A mulher acaba tendo que cuidar da casa também. E para uma mulher, por exemplo, quer ser mãe, então nem toda empresa também vai entender isso, né? Não é querer, às vezes, contratar uma mulher que tenha filhos pequenos. Então, não é igual.

Porque se fosse um homem, por exemplo, que tivesse na sua casa, está sua mãe e sua tia que requerem um cuidado pela idade delas, já não dá para elas fazerem tudo, ele não seria automaticamente colocado para cuidar da casa.

Não, não coloca. Também a nossa cultura sempre foi essa de mulher sempre cuidando...Lógico que assim, eu não aprendi de generalizar, que é assim e pronto, né? Existem homens aí, mas, por exemplo, quando meu irmão morava com a gente, ele por ter e entra essa questão também, que é a questão de faixa salarial, né? Às vezes, ele trabalhava para fora, também não sei se existe a diferença salarial entre homens, mulher de uma empresa dele, mas entre a minha e a dele é um abismo. Então, ele morava aqui, então, assim, existe a condição de não precisar fazer uma comida, comprava comida, comprava marmita, ou pagar uma faxineira, então, como ele já aqui não está com a gente, a gente já não tem mais isso. Então, é a gente mesmo. Então, às vezes, assim, o homem, às vezes acaba tendo uma condição de poder pedir uma comida fora, né? E contratar um serviço doméstico e eu, atualmente, não tenho. Em muitos lugares, também as mulheres, principalmente, em início de carreira, né? Não tem, então, elas vão ter que fazer isso mesmo, né?

Exatamente. Mais uma pergunta que você já até falou, né, sobre demanda, familiar, que acaba sendo um peso a mais. É um tempo a menos que você tem para se dedicar, para estudar coisas novas.

Sem dúvida. E a gente fica preocupada, né? Se está tudo bem, se a gente vai ter condição de às vezes, a gente entra naquelas questões, meu Deus, será que eu devo continuar mesmo? Entra aquela síndrome de impostora somada com as obrigações que você tem fora do seu ambiente trabalho, né? da casa também, aí ali, se chega na hora que a gente vai estudar muitas vezes a gente está com a mente totalmente esgotada, né?

E assim, faz pouco tempo que você está lá, mas você já soube de algum caso de diferença de salário entre homens e mulheres em uma dada empresa.

Não soube, vou falar bem a verdade, porém, só de questão de cargos mesmo, mas já... Cargos de nível de sênior, né? Diferença salarial, assim... Mas eu já ouvi relatos de outras empresas, né, de colegas que falou, ah, é tal empresa ali, é pesado para a mulher, um lugar pesado, emocionalmente instável, eu já ouvi esses relatos assim.

Na, então rola assim, ah, e essa empresa para a mulher não é legal.

Sim, já ouvi relatos de pessoas, mas algumas empresas, mesmo, que não eram muito, não tinham ambiente muito bacana para a mulher, não que era bem, bem difícil mesmo. Infelizmente, nós sempre deparamos... Eu acho que a mulher tem uma coisa que, não que isso seja um defeito, mais a gente acaba pensando mais, às vezes, quando alguém te chama a atenção, a gente fala alguma coisa, a gente não absorve aquilo ali, já joga fora, eu acho que o homem tem muito disso. E não é que isso seja uma inteligência emocional do homem, nada disso. Eu acho que os mecanismos são diferentes mesmo. E todos os dois têm seus para os e contras, porque...

É, comportamental mesmo, né?

É, às vezes a gente precisa observar, mas eu acho que é importante termos lideranças mulheres, assim, em uma equipe, justamente para poder saber balancear isso, né? Então, aqui na XXXX, você tem uma PO que é mulher, né?

Então, é um líder técnico que é homem. Então, eu acho que eles se complementam ali e deixa a equipe harmoniosa.

É a minha última pergunta, mas se você quiser falar mais alguma coisa, você pode falar, você começou a pouco tempo, migrou de área, para a área de TI. E assim, o que você está achando? Não era isso que eu estava pensando, vou tentar mais um pouco, porque você até teve uma fala que falou: será que eu continuo...

Às vezes a gente pensa, meu Deus porque eu não consigo aprender, e a gente acaba sempre se comparando com o outro, né? E... E vamos combinar, gente. Mulher, nós... somos uma bomba de hormônio ambulante, né? Então, querendo não, vamos ter semanas ali e que a gente vai estar super alegre, vão ter semanas que nós vamos estar com o humor lá embaixo e isso mexe com a gente, algo que não acontece com os homens, né? Eles não têm essa mudança brusca no humor, né? Então, a gente... tem isso. Então, existem... eu acho que cada um tem os seus desafios, mas para nós, mulheres têm essa questão também. Você tem essa questão de você, mesmo que ninguém te cobre, mas isso é próprio de... isso é... é biológico e instinto dela querer cuidar do próximo, né? Então, às vezes, você está no ambiente de trabalho e você sente que uma colega sua não está legal, você vai querer conversar, você vai querer ajudar de alguma forma, né? Você está em casa, você vê que alguma coisa está saindo legal, você vai querer resolver. Então, assim, eu acho que, pelo fato de a mulher ter essa visão de cuidado com o próximo. Então, acho que muitas vezes acaba sobrecarregando a gente mesmo, né? A gente fica querendo dar conta de tudo e aí... a gente olha, assim, será que eu vou dar conta, mesmo, de dar conta de tudo?

E a área de TI é uma área puxada, é uma área que tem pressão, né?

É uma área que tem muita pressão, é uma área que você não para estudar, nunca. E é uma área que muitas vezes você se quer, vai ver o outro ali, né? Você trabalha ali. E eu acho que o contato para nós, mulheres, é muito importante. Então, a gente que fica, por exemplo, no backend, né? Uma coisa assim, só letrinhas na tela, né? Nada visual, assim. Então, às vezes, para a gente também é puxado, porque como mulheres, a gente tem sim essa necessidade de estar em contato com o outro. Essa é uma das grandes belezas do nosso sexo, né? É um contato com outro, um contato real, né? É, a gente tem que lidar com isso, também.

Mas, assim, você, por enquanto, você pensa em continuar. Apesar de tudo isso, você gostou de estar nessa área, claro desde que seja em um lugar que é importante para suportar, né?

Sim, é a intenção é sempre estudar, né? Na medida do possível, também, acho que a gente também tem que tomar cuidado para a gente não se cobrar demais e adoecer, achar o mais nosso limite, né? Mas pretendo continuar. É uma área muito boa e é uma área que eu acho que, assim, tem muito a ganhar com o olhar feminino, né?

Legal. Era isso. Se você falar mais alguma coisa, senão, a gente encerra. Eu vou só parar, então, a gravação, está?

Está bom.

ENTREVISTADA 12

Você não se formou na área de TI, né?

Não, me formei marketing, depois que eu fiz pós-graduação pela PUC, em gestão de pessoas em 2023, se eu não me engano, e finalizei.

E como que foi você ir para a área de TI, você fez em uma migração ou não, você já se formou e já começou na área de TI?

Na verdade, no meu caso, é um pouquinho diferente. Eu tinha 23 anos quando comecei a empreender. Então, eu empreendi já em tecnologia. Antes, como era muito nova, estava começando no mercado de trabalho, eu fiz trabalhos como digitadora, digamos que quase uma área de tecnologia, né? Mas de uma forma bem simples. Eu fiz trabalhos com digitadora, no começo de estágios, também cheguei a trabalhar vendendo cursos de computação durante um tempo. Eu estava morando em Minas e tinha que ligar para a pessoa. Você fazia venda online, ou telefone, né? E aí, depois ia fechar o contrato na casa da pessoa, a qual que ela designava, então a gente. Eu tinha que ir até essa pessoa e fechar o contrato. Então, isso foi um dos trabalhos, cheguei a trabalhar uma época também, como telemarketing. Na época não era sucateado como foi virando. Então, cheguei a trabalhar numa operadora, era aquele meio de celular e com pesquisas, também. Então, a gente ligava para fazer pesquisas e o programa de satisfação do cliente. Então esses foram meus primeiros empregos. E aí, eu fui descobrindo, né? Eu sou casada com XXX, e ele também começou a trabalhar, fez um curso na época. Que nós começamos a vida muito cedo... a gente tem um filho, 22 anos e... Então, eu tive filho com 18 anos.

Então, vocês estavam juntos, vocês estão juntos desde novinhos?

Exatamente. Então, a gente se conheceu no ensino médio, então a nossa história ela laça a gente todas as formas. Então, assim, como casal e como sócios, né? Porque aí, quando ele acabou fazendo esse curso, na época, eu acho que era o Web Designer, alguma coisa nesse sentido, acho que manutenção de computadores, ele começou com manutenção de computadores, depois que fez esse outro curso. E ele começou a fazer coisas no computador. Eu, a minha habilidade, eram habilidades manuais, eu tinha um filho pequeno e tudo. Então, eu fazia muitos desenhos, pinturas em tecidos, essas coisas, eu fazia bastante. E aí, um dia ele virou para mim e falou, por que você não faz desenho no computador? Porque ele já estava também querendo iniciar na área de tecnologia. E eu falei, como que vou desenhar isso no computador? Não tem como, então assim, só que eu fui criando aquela curiosidade de entender um pouquinho do que era. Como eu já tinha feito esses estágios que eu te falei, alguns trabalhos assim, porque a gente precisava ganhar dinheiro, para sustentar, né? Então, começou nisso, um belo dia, ele, né, pegou um freela. De site e falou assim, olha, você não quer tentar fazer o layout desse site? Aí eu falei assim, faço, mas tipo como, né? Como começar? E ele tinha aprendido nesse curso, né. As ferramentas, né? De design, e tal. E falou, esse aqui. Fiquei naquela, e agora né. Mas eu fiz, né? Comecei a pesquisar no Google nessa época, estava começando a ter as suas utilidades, e foi aí que eu comecei a fazer aquele layout. Mais ou menos, mais saiu alguma coisa, mas eu realmente queria entender, estudar um pouquinho mais, enfim. Então, a gente começou, meio que junto, ele fazendo a parte de backend, vamos dizer, e eu fazendo o que seria um fron-tend com o layout. Não é uma separação como tem hoje, mas,

basicamente, dessa forma. Então, esses pequenos trabalhos freelances, foi como a gente começou. Então, a gente tinha nosso trabalho ali. Nessa época, acho que era até, já estava com o telemarketing, e aí fazia esses freelances. Com 23 anos aí ele já tinha começado na área mesmo, tinha arrumado uns estágios, depois trabalho mesmo. Enfim, e eu fazia os freelas, quando dava, ele falou assim, vamos, vamos abrir o nosso CNPJ, vou precisar de um CNPJ e tal, e a gente, a gente começa. Então, basicamente, começamos a empreender juntos assim, ele fazia uma parte e eu fazendo outra, e com mais outras mil atividades que eu tinha, como mulher, né? E assim, começamos a nossa história, assim, começa a minha história, como desenvolvedora. E como desenvolvedora, eu fui estudar mais sobre HTML, CCS, e eu confesso que eu sou um pouco perfeccionista nisso, porque aí eu fui entender como que, como que eu podia aplicar melhor isso para os usuários, aí eu fui descobrindo outras disciplinas que aí tinham, eu fui estudar muito do Google, porque Google seria o que está cedo hoje a inteligência artificial naquela época. Então assim, tipo, quanto mais eu pudesse saber melhor eu vendia os projetos, porque aí a gente tinha que vender os projetos também. Porque a gente vendia projetos de sites, de desenvolvimento de pequenos sistemas, e ainda tinha que administrar a empresa, porque quando a gente decidiu fazer com que a empresa realmente virasse uma empresa e não um trabalho, um auto-trabalho, mas você tem ali que administrar, né? Fazia a gestão de contas a pagar, contas a receber, os impostos e isso ficava por minha responsabilidade, que é o que acontece com muitas mulheres, no entanto que há pouco tempo, eu fui entender o meu real valor, né, dentro da empresa, dentro de ter construído a empresa que temos hoje. E até, assim, talvez os primeiros cinco anos na empresa. Hoje a empresa tem 17 anos, de história, mas o primeiro tempo tem, em vez de dar uma jornada aí, longa, né? Então, mas os meus primeiro cinco anos de empresa, eu era a pessoa, eu me sentia como uma pessoa que ajudava. E eu achava que aquilo era para mim assim, puxa, parece que eu estou fazendo tanto, tanto e às vezes não recebia, está? Porque às vezes o XXXX também não. Porque, eu falo como empresa, não só como mulher, né? E isso, que era um começo de empresa, nunca foi fácil. Mas eu, eu sempre me senti nesse papel de ser aquela que ajudava.

Pode continuar, porque essa era uma pergunta. É, a sua pergunta, como mulher, né? Como que você avaliou a sua situação, ali na evolução da sua carreira na área de TI?

É, isso aí mexeu muito, abalou muito o meu emocional, vou ser sincera com você, porque eu tive que passar por algumas etapas assim que vamos dizer, eu precisei de outros profissionais. Então, se eu falei até cinco anos na empresa, eu comecei a entender, poxa, eu sou só ajudadora, tipo, eu estou só ajudando ali, sabe, tipo, eu faço um financeiro, eu vendo também, eu organizo, eu atendo bem os clientes, eu faço aquela coisa, sempre assim, e dentro de casa eu fazia tudo, porque é, tipo, não, não sou herdeira, né? O XXX também, a gente construiu a empresa.

Então, era outra pergunta. Como que era ou é ainda a divisão da família, né? Então, pode continuar falando que você está respondendo tudo. É uma questão. Você estava trabalhando, mas parecia que não estava, só estava dando uma ajuda E você tinha todas as coisas da sua casa, era para você resolver.

Exatamente, eu tinha a dupla jornada, eu falava que às vezes era tripla, quádrupla, que você pudesse imaginar, porque eu chegava do trabalho, né?

Primeiro que assim, como o meu filho, no caso nessa época eu estava com o XXX, o mais velho, vinte e dois anos, né? Ele estava ainda pequeno, não tinha ainda o mais novo. Então, eu tinha que pegar e fazer a rotina dele, né, de levar para a escola, aí eu deixava na escola, aí eu ia trabalhar, aí trabalhava um período, tentava cuidar da minha saúde, porque eu sempre gostei muito de treinar, de fazer uma atividade física e eu sentia essa falta, né? Então, eu comecei a frequentar até na época, uma academia que estava perto do escritório para poder conseguir conciliar tudo, aí eu saía, né, trabalhava aquele tempo, saía para buscar o XXXX na escola e às vezes eu voltava para poder trabalhar, né? E aí depois ia fazer a rotina da casa. Então, era bem complicado, porque eu entendo assim, que na questão do meu marido, ele tinha uma cultura familiar que era até parecida com a minha, onde as mulheres faziam isso. Então, isso me prejudicou muito, porque as vezes acabava virando conflitos dentro de casa, porque eu falava assim, eu preciso que você me ajude, então a palavra ajuda dentro de casa foi muito usada durante muito tempo, até que eu entendi, até que eu criasse aquela consciência de que pera aí.

Não, isso é geral.

Então acontece em todas as famílias, que independente de classe social, é uma cultura enraizada, sabe o que? É uma cultura presa ali nas mulheres, então assim, enfim, desses cinco anos aí que eu falei que eu comecei a falar, pô, eu sou só uma ajudadora, eu comecei a olhar, quanto eu estava trabalhando demais, eu ficava desgastada. E aí desse quinto ano, talvez até o décimo ano da empresa, eu falei gente, não dá. Eu não quero mais ter uma empresa. Eu comecei a questionar, assim, eu não quero mais ter uma empresa, eu quero trabalhar no mercado, eu quero ir para o mercado, eu quero voltar a olhar para minha profissão, porque eu estou sendo sua mãe, mulher, dona de casa, tem que fazer um monte de coisa, porque eu não estou vendo dinheiro, você vive de dinheiro, eu vou dizer, e o que eu mais queria, isso virava um conflito, Cris, por quê?

Você tinha uma empresa, mas você não tinha um seu dinheiro, é isso?

Não, nem o meu dinheiro, assim, era difícil, porque a empresa começando é complicado para todo mundo, e de tecnologia, principalmente, porque se a gente for entrar nesse outro quesito, uma empresa de desenvolvimento como nós temos, ela passou por várias evoluções, que a tecnologia passou por várias evoluções, então eu falei para você, eu comecei criando sites, então, assim, pensa o tanto que foi evoluindo, até não chegarmos aqui nos dias atuais, vai chegar no momento que eu vou falar da pandemia, que foi uma reviravolta na nossa vida.

Então o que entrava da empresa da família

Era da família, era da família, porém entrava pouco, porque a gente, na época, a gente, tinha muito trabalho, e a gente como novos empreendedores também, uma coisa é a gente se organizar, outra coisa se organizar, uma, todo mundo, então foi, inclusive, quando você me perguntou, né, como foi a virada para a área, tipo, como eu entrei na área de tecnologia, como realizou essa virada, eu via a necessidade que eu não podia mais ser técnica, então, todos esses conflitos foram me falando assim, ou você entende como funciona realmente uma empresa de uma forma holística, de uma forma ampla, olhando para pessoas, ou você vai ser sempre uma pessoa técnica que vai ter um alto emprego, e aí os

meus, as minhas convicções que eu comecei a desenvolver e a criar, de que tipo, que eu precisava de um salário, de um valor significativo para eu poder conquistar os meus sonhos, os meus ideais, como mãe, como esposa, como mulher, como empresária, então tudo isso foi fazendo com que eu transformasse a minha consciência, então eu comecei a estudar de forma autônoma mesmo, como eu sempre fiz, tá, tudo isso que eu vou te contando, sempre foi de uma forma muito autodidata, depois que eu fui, então, o meu curso superior mesmo, eu fiz com 24, eu acho 24 anos, que eu comecei se eu não me engano, tá, e então assim, fora isso era estudar mesmo, acho que como muito perfil dos profissionais de tecnologia, a gente acaba estudando de forma autodidata e vamos tentando no acerto e erro e bora lá, então eu comecei a criar essa consciência, quando eu comecei a criar essa consciência para procurar novas formas de estudar, eu comecei então um pouquinho na área de humanas, e entender um pouco mais a área de psicologia, talvez dessa psicologia organizacional, a parte administrativa eu cheguei a fazer um curso técnico com uma época de administração que eu odiava, mas me ajudou muito na área administrativa da empresa, e eu sempre fui esse tipo de pessoa, eu sempre fui essa pessoa de estudar, estudar e estudar, aplicar, mas o esforço estava sendo sempre muito grande, porque essa minha jornada, como eu disse, estava ficando muito pesada. Teve uma época da nossa vida da empresa, que a gente fez uma sociedade, o XXXX chegou a fazer essa sociedade, lá em Minas ainda, e não deu certo, não deu certo, nem tanto que a gente estava tentando trabalhar junto, eu estava junto, mas os sócios, a gente descobriu que eram pessoas terríveis, sabe, não condizia com que a gente tinha de valores, mas e aí foi aí que a gente acabou que até contraindo um pouco de dívidas, foi muito ruim uma fase, então o XXXX falou assim, olha, não quero você presenciando isso aqui, que a gente estava vivenciando, que eu estava até então no escritório, no mesmo lugar, estava tendo muita briga, muita coisa, eu falei, beleza, eu trabalhava de casa, foi a primeira vez que eu comecei a trabalhar home office, a primeira vez, definitivamente, não como freela, mas como a gente com escritório, eu trabalhava no home office, e ele lá, para a gente tentar resolver essa sociedade, conseguimos, foi aí que a gente veio morar para cá, pra São Paulo, que aí onde a gente teve algumas oportunidades, falando, vamos abrir a empresa lá, deixamos quatro estagiários em Minas, e viemos para cá. Nesse meio tempo, eu estava grávida do XXX, queria ter filho, mas como eu não consegui ter filho, não estava conseguindo, devido uma SOP que eu tenho, síndrome dos ovários policísticos, eu falei assim, vamos mudar, vamos pegar outros ares mesmo, desenvolver minha carreira profissional que eu já estava, aquela anseio, de fazer algo diferente, de crescer, de evoluir, de fazer isso com que a gente não vivesse só trabalhando, estava prejudicando a nossa vida, estava aquela bagunça no nosso emocional, nossa vida, eu falei, então tá, vamos. E viemos morar em Sorocaba, trouxemos a empresa e tudo, começamos um projeto específico que não deu tão certo quanto a gente gostaria, mas foi um grande aprendizado, nessa época, eu continuei aí trabalhando, descobri a gravidez tardiamente de 4 para 5 meses já, mas continuei, porque a gente estava num lugar novo, e tudo novo, então como empresa você precisa abrir mercado, conhecer mercado, e eu precisava entender como era o mercado de Sorocaba, e a mesma coisa, o XXXX, assim, ele começou no caso, eu permaneci em Sorocaba, mas ele estava buscando clientes em São Paulo, porque a proximidade era bem próxima e tudo, e claro, ele precisava sustentar a família, porque, como era tudo muito novo, e tinha acontecido tantas coisas, e quem iria contratar uma mulher grávida? Então,

assim, eu não podia deixar a empresa, porque a gente tinha 4 estagiários, e a gente tinha projetos, às vezes fazia um freelance de uma empresa, um PJ, alguma coisa assim, porque era uma situação complicada, e uma necessidade nova, tudo isso mesmo, assim, ainda saí desbravando aqui em Sorocaba pra ver se criava a cartela de clientes e tudo mais, e ele falou, então, beleza, eu vou buscar mercado de São Paulo, foi aí que ele foi tentar fechar negócios em São Paulo, e só que no meu caso, como eu estava gestante, chegou, eu estava com 7, 8 meses, foi todas essas mudanças, foi uma gravidez, graças a Deus saudável, porém, eu tive momentos de que a sensação era aquela estafa, aquela sensação de assim, meu Deus, e agora, eu estava com o XXX com 9 anos, e grávida, e tendo que resolver todas as coisas de casa, da empresa, tipo, não conseguindo trabalhar, ou me dedicar tanto, quanto antes, então, foi como a situação, você deve imaginar, o cansaço.

Assim, acho que muitas mulheres já sentiram esse cansaço.

Então, eu fiquei, realmente, assim, tinha vezes que pegava, pegava, eu tentava, como é que está com os líderes, e as vendas, e marcava, de ir até lá, e ia até o cliente, o que eu chegava, com aquele barrigão, assim, eu parava, eu sempre me programava para ir uns 20 minutos antes, porque, como eu não conheci a cidade, eu parava, no carro, e respirava, porque, às vezes, era o calor, também era demais, e eu falei assim, meu Deus, não eu vou conseguir, era muito, enfim, aí, eu estava com o cliente, tudo, eu recebi tantos “nãos” na minha cara, porque, quando você está conhecendo o mercado ainda, é muito desafiador, mas, enfim, não desisti, não desistimos, continuamos, até que, o XXX nasceu um pouquinho antes do tempo, então, quando eu falei assim, não estou dando conta mais eu vou parar, mesmo, eu vou ter que parar, não vai ter jeito, e, eu parei num dia, ele nasceu no outro, eu falei, eu vou ter uma semana de descanso, e mesmo, nasceu com oito meses e pouquinho, né, e aí, eu falei, não tinha como, o XXXX se dedicou totalmente a empresa, pelo menos uns dois meses, depois de dois meses, eu peguei algumas coisas, comecei a voltar, fazer um fechamento de horas, a parte de contábil mesmo, e, junto com a contabilidade, então, isso, comecei a fazer, mas assim, procurei tentar dedicar, nesse momento, aos filhos mesmo, e foi até, então, que, quando eu voltei, aí, mais uma vez, eu percebi assim, como que o mercado é cruel, e, aí, assim, a parte técnica que eu fazia, já tinha evoluído bastante, então, ou seja, estava de novo, para fazer, por exemplo, estruturar um site, tendo que estudar tudo, que agora era, tinha framework, que, já tinha, muita coisa evoluída, então, eu sentei, assim, com bebê do lado, trabalhando, de casa mesmo, e, pegamos projetos, e, estudava, aplicava, depois, a gente entrou com a parte de aplicativos, aí, eu fui estudar, também, como desenvolver os aplicativos, porque, como eu tinha, ainda, aquela sensação, de que, eu só estou ajudando, não tinha clareza, ainda, total, tipo, que estava criando essa consciência, eu falei com você, eu ainda fazia a parte, me desdobrava para fazer a parte de layout, a gente não contratou pessoas que fariam a parte de frontend, de designer, para você ter ideia, até hoje, eu olho para trás de falar, assim, gente, foi a última coisa, que foi tirando da minha mão, porque, assim, a gente contratava desenvolvedor backend, sempre, os backends, então, assim, pô, e eu, eu tinha que, fazer o layout, e fazer, um monte de coisa, e falei, caramba.

E o seu salário, nesse momento, assim, como que era, era tudo bagunçado, tipo, era da família.

Olha, às vezes, a gente não recebia, está, a gente, na verdade, como que eu tentava estruturar as finanças naquela época, a gente tinha que entregar projeto para receber, e, e as vezes, o projeto atrasava, então, praticamente o dinheiro que às vezes entrava, a gente acabava tendo que pagar, tipo, a gente pagava contas, então, esse foi um momento desafiador mesmo. Não é que a empresa, assim, era desorganizada, tinha, sim, organização, mas, como a gente tinha que pagar funcionário, a gente tinha que pagar em imposto, a gente tinha que pagar, o lugar que a gente estava, tudo tinha que pagar, aí a gente era os últimos a receber. Então durante um período, esse período que a gente realmente precisou se organizar, precisou fazer algumas mudanças mesmo para que as coisas acontecessem, isso o salário não existia praticamente. Então, assim, quando foi ficando muito desafiador, tipo, a ponto da gente, de eu falar assim, não, não, não, hoje a gente vai ter que fechar a empresa, porque eu não posso, eu não quero também ficar dessa forma, tipo, eu tenho expectativas profissionais, de poder dar um futuro bom pros filhos e tudo mais, enfim, aí a gente começou a movimentar algumas situações para poder também estruturar a parte tanto comercial como a parte técnica e essa parte financeira. E isso foi com muito estudo, muito aprendizado mesmo, eu falo aprendizado de tentar, errar, acertar, aí fomos começando a ter novos clientes, seguindo essa linha também que a gente precisava cobrar mais, porque, beleza, tinha momentos em que atrasava, assim, mas a gente estava investindo na empresa, então a gente sabia que esses atrasos iriam finalizar, porque eu estava trabalhando para que isso, criando, colocando metodologias, tanto eu quanto o XXX também, para que a gente pudesse gerir melhor esses projetos. Então, isso foi transformando sim a empresa como um todo e aí a questão salarial foi mudando. Foi mudando a ponto, sim, da gente dentro daquela organização que eu falei com você, que era até um sonho na época, que era que a gente conseguir tirar realmente um prolabore, tanto para mim, quanto para o XXXXX, isso foi acontecendo. O que que acontece com relação a, assim, tipo, não sei se alguma pergunta, mas se tinha discrepância de valores.

Isso tem pergunta dessa.

No meu caso, a gente sempre se sentou para conversar sobre isso. Então, assim, como era um contrato social que a gente tinha meio a meio, no começo, o nosso contrato sempre foi 50% por 50%, e depois eu fui vendendo cotas para ele. À medida que a empresa foi se estruturando, e numa decisão minha, porque eu entendi, a partir do momento que eu fui também desenvolvendo minha carreira, eu atuei na parte técnica, como eu falei com você, de gestão das pessoas, e a parte de marketing e RH era da minha responsabilidade. Então, por isso também. Fazia bastante coisa, e, entanto, quando eu falo com você, assim, que de estudar, de procurar trabalhar esse meu emocional também, o que eu queria, do meu futuro, eu comecei a ver sobre governança corporativa, estudei bastante também sobre as questões de gêneros, e então, eu entendia o seguinte, se estava acontecendo comigo, eu sempre acreditei que o XXX, o meu esposo fosse uma pessoa de mente aberta. Então, assim, a gente teve muitas brigas, onde a partir do momento que eu falava, não, isso não está certo. Então, eu ia falar com ele, às vezes dava confusão, porque, poxa, mas tipo, você sempre lavou a louça, você sempre cuidou dos filhos. Por que que agora está brigando querendo que eu faça? Então, isso foi momentos, assim, que eu tive

que tomar uma postura que, às vezes, tinha que tirar forças de onde nem tinha, para poder falar assim, não, isso aqui é por causa disso, você viu o quanto que acontece, de debater historicamente, e como ele é uma pessoa de T.I, as nossas conversas eram infundáveis, porque pensa em perfil de T.I. é questionador, né? Então, sai, um questionador de um lado, um questionador do outro, quem é que ganha essa batalha? Como que era? Duas pessoas de liderança, tem várias coisas. E, no meu caso, eu me sentia como uma pessoa com a ponta mais fraca, porque eu queria que o meu trabalho fosse mais valorizado. Quando eu não sentia que ele era valorizado, realmente, quando eu estava fazendo tanto tudo isso que eu estava fazendo, e às vezes o salário não vinha, queria comprar umas coisas, queria fazer outras coisas, queria viajar, queria fazer outras coisas que eu gosto e não conseguia. E ainda tinha que ficar nessa vida, tipo, peleja toda, não, isso não pode acontecer. Vai, isso acontece como, quando, então cada momento que eu percebia isso eu ia falar, não vou mudar essa história, essa situação. Então, uma das questões, né, nosso contrato social mesmo, que teve um momento que a gente teve um consultor, que nos orientou o seguinte, que 50-50 não era o ideal nessa, na nossa sociedade, que era importante ter alguém que tivesse, cotas maiores, enfim, foi o momento que a gente estava estruturando a nossa empresa, como eu disse, eu estava, né, também a procura de governança e tudo mais, e aí nesse momento, né, eu vendi cotas pra ele, passei cotas pra ele, porque eu entendi que ele deveria ser o senhor da empresa, porque até então eu falava assim, eu sou senhor desse negócio, que eu fazia tudo, enfim, mas eu tinha uma coisa que mexia um pouco comigo até que eu falava assim, porque, tipo conversar, fazer às vezes pré-venda, né, isso já numa fase, começando a ficar uma fase melhor da empresa, tá? É, mas os clientes sempre queriam falar com XXXX, quero o backend, entendeu? E eu comecei a perceber isso, porque isso vendia.

Então conversar com ele, porque era backend, ou por que era homem?
Olha, tem alguns que porque era homem, eu percebi isso, né?

É porque uma pergunta é sobre isso, ainda mais você sendo ali a dona também, né? Você sentia ou ouvia discriminação e preconceito por ser mulher quando você estava grávida, chega uma mulher com barrigão desse, isso sei lá, dependendo da pessoa, a pessoa fica com um pé atrás, como que foi essa parte pensando na relação de gênero, sabe?

Sim, quando eu estava grávida aqui, eu ia nos clientes, eu tomava um certo cuidado também de ver, eu procurei abordar o público feminino também, está? Eu tive esse cuidado, esse olhar, porque era uma cidade que eu não conhecia, eu tinha algumas questões que eu já acreditava que poderiam ser importantes, então assim, atendia homens, sim, mas muito mais do público feminino, então eu já chegava, né? E aí é diferente. Nossa que barrigão, né? E aquela coisa toda, já os homens eu sentia assim, como desenvolvedora, está? Eu senti sim vários momentos na mesa, com muitos homens, sempre TI tem muito homens, enfim, eu sentia que às vezes era mais difícil que, mesmo sendo a dona da empresa, é claro que isso tinha um poder, né? uma certa autoridade, mas na parte de desenvolvimento, com clientes, principalmente quando eu estava lidando com clientes, parecia assim, eu falava a minha ideia, mas eu sentia que se, outra pessoa falasse, às vezes a mesma ideia era ouvido, era diferente. Se fosse um homem falando, e às vezes, você vai aquela coisa de pegar a ideia da gente e falar, várias vezes isso aconteceu, está? Então assim, várias vezes,

como por que assim, a gente que é mulher, é fato, mulher estuda mais, se dedica mais, mas a gente só fala quando a gente, realmente sente que tem autoridade, certeza daquilo, e assim, o homem, ele vai pegar aquilo, isso só vai jogar. Então às vezes ele pega assim as ideias que foram faladas, que a gente vem falando, que às vezes compartilha, enfim, e aí, joga, então assim, teve momentos em vários momentos da apresentação de projetos e tudo, isso é claro, isso não tem como esconder, acontece, acontece até hoje que eu observo, eu vejo assim, porque às vezes tem tanta mulher que entra dentro da empresa, e às vezes ela sai, ela às vezes ela sai porque ela não sente no espaço seguro, elas às vezes vai tentar falar, elas às vezes ela não é ouvida, então isso ainda acontece sim, tá? E aí, na questão de, eu tive o XXX também, né, como sócio, depois eu tive mais dois outros sócios, o que que acontece, como o XXX teve um problema com sócios no passado, então, sócios assim, não chegar a entrar no contrato social, a gente fez uma sociedade ali, isso foi uma parte boa, então eu sou na teoria a única sócia que ele teve durante esses anos, só que depois a gente sim, teve, eu falei com ele, eu falei a gente precisa de conselheiros, pra gente poder crescer, pra gente poder evoluir, pra gente poder abrir mercado, enfim, então nós tivemos sócios conselheiros, foram dois homens também, porém a gente tomou muito cuidado, parece escolher essas pessoas, porque eu não queria passar, Cris, por essas situações que eu falei pra você que antes eu passava com clientes, já teve clientes, assim, que eu estava em reunião, principalmente na época da pandemia, que eu virei pra ele e falei assim, eu não queria lidar com esse cara, que ele é um babaca, sabe, que ele é misógino, sabe, tudo deixava a reunião desconfortável.

E eles eram meio assim, na cara?

Totalmente, e eram coisas assim, o mais comum, a desculpa, porque é XXXX está aqui, mas aí só, tipo, a licença, né, tipo, licença, e soltava, né, às vezes uma frase que ficava abismada com aquilo, tipo, ah é como, desculpa, Cris, assim, como comem puta, não sei, depois do café, é um negócio assim. Eu pensava assim, a pior coisa que tem, se você vai falar merda, tem que pedir desculpa, por fulano estar aqui, meu amor, fala, cara, não fale, não fale, não fale, porque já é uma ofensa, sabe, então quer dizer o que, ah, se não tivesse uma mulher aqui, a conversa seria diferente, a conversa seria outra, assim, o que tá acontecendo, ou já fala, sabe, não fale, e eu acho que assim respeito a todos, não fale, mas isso acontecia muito, muitas vezes tá, bom, então assim, voltando na questão de contrato social, quando a gente decidiu, por enfim, né, fazer essas cotas, serem maiores, pra que o XXX que se tornasse Ceo também, tem uma questão muito particular nossa, né, que, era, foi um momento que ninguém queria também assumir algumas buchas também da empresa, algumas responsabilidades, então assim, foi longas e longas conversas de que, que eram necessárias, porém, como eu disse pra você, é, eu percebia dentro de tudo que a gente foi vivenciando, e sim, o XXXX, ele conseguia chegar até os clientes e fechar os projetos de uma forma efetiva. Eu fechava projeto também, tá, mas ele tinha, parece que mais sucesso, então eu não consigo talvez te falar assim com clareza, sabe, Cris, se isso era só uma questão de gênero, tá, porque eu também acredito que o XXX tem uma inteligência comercial, boa também, foi treinando isso muito, então, eu é um pouco difícil falar pra você, exatamente, eu consigo falar a minha percepção que em alguns momentos sim, tem alguns clientes, e eu já vi isso acontecendo com outras profissionais dentro da minha empresa, que aí é uma coisa que eu sempre trabalhei na parte de, de recrutamento e

seleção, de trazer mais mulheres pra tecnologia, então assim, eu tinha, né, por exemplo, PO's, tem alguns cargos que são mais fáceis de trazer mulheres, né, a parte de desenvolvimento é um pouquinho mais difícil, mas a gente vai trabalhando e lutando pra que isso aconteça, né, fazendo processos, né, mais inclusivos, procurando realmente trazer, fazer com que elas não só entrem, mas como elas permaneçam também, mas eu percebia muito algumas dificuldades de algumas mulheres, elas realmente precisavam de empoderamento, tem uma em específico mesmo, ela é daqui de Sorocaba, que fala super bem, aquela voz doce, quando eu fiz o processo seletivo dela, eu falei gente, é essa pessoa que eu quero poder conversar com os meus clientes, é só voz dela, os clientes vão, sabe, sim, curtir demais, mas teve momentos que assim, ela precisava do empoderamento, precisava de estar, sabe, de estar ali, de criar confiança de que ela poderia a pessoa que iria conduzir aquele projeto, junto com o cliente e tudo mais.

Parece que a gente mesma se sabota, e ainda você está num ambiente que já não ajuda, né.

Sim, sim, e aí você precisa como, eu acredito muito que é importante que as lideranças, elas tenham essa consciência, elas tenham, elas sejam letradas, sabe, para que possam entender do que é cultural, sabe, do que é essa discrepância mesmo de gênero e procurar abrir os olhos, realmente, mas precisa partir muito das lideranças, que é como eu falei, às vezes a gente criar essa consciência demora, e leva muito tempo pra mudança, sabe, então uma das coisas que eu sempre busquei que a XXX(empresa) tivesse é que assim a gente conseguisse ser uma empresa mais inclusiva, em todos as questões, não só de gênero, de identidade, de idade, pra gente evitar etarismo, né, questões de diversidade LGBTQIA+, em todos os sentidos, ser uma empresa plural, realmente, mas quando você também fala que você quer ser isso, você tem que trabalhar internamente as suas lideranças e essas pessoas que entraram, porque senão você não vai ter muito resultado também.

Igual você falou mesmo, né, que você foi atrás para entender estudou sobre o feminismo, então se a gente que é mulher que está sofrendo essas discriminações e tal, para a gente já está enraizado e a gente precisa entender, agora imagina para os homens que é a maioria na área de TI. Tem que ser explicado, falado, mostrado que isso não é assim, isso é social, isso foi uma construção, né.

De tempos, não é de agora. E não entanto que eu abri rodas de conversa,, eu criei dentro da empresa, o que a gente chamou de café plural, que era onde a gente reunia todas, né, todos os colaboradores, isso principalmente na época da pandemia que falei com você, foi uma época de muitos aprendizados, né, porque aí a gente teve que levar todo mundo pro home office, né, e como que iria funcionar, né, tudo isso, por mais que a gente tinha tido uma experiência já home office, né, pra gente não era uma, digamos, uma novidade, né, mas existia a situação que acontecia, então a gente tinha que trabalhar saúde mental, a gente tinha que trabalhar os processos como que a gente ia conduzir tudo isso, e falo que foi muito aprendizado por isso, e foi nessa época que aí, pensando muito nas questões, não só das mulheres, mas de uma forma geral, a gente ia falar sobre temas difíceis, então esse café plural era justamente pra isso, era sensacional, porque a gente falava também de preconceitos sociais, de como fazer com que a nossa empresa pudesse ser mais diversa, então partia muito

dos colaboradores, ideias pra, por exemplo, processos seletivos, pra que a gente tivesse processos seletivos mais inclusivos, porque aí tem um ponto, como é assim, tipo, como que você coloca mais mulheres pra poder, principalmente na parte técnica de técnica mesmo, tá, como desenvolvedoras, frontend, backend, enfim, como que você traz mais mulheres, porque o que eu reparei, as mulheres, elas quando elas chegam, tá, porque primeiro elas olham a vaga, e elas têm que preencher todos os requisitos, pra elas poderem se candidatar, senão elas não se candidatam, então isso foi várias vezes foi tema de conversas, mulheres são menos ousadas do que os homens, nesse ponto, tá, isso é um, é um problema, então muitas vezes eu até falava com profissionais de RH, que esse empoderamento feminino, pra, ele era muito importante, porque as mulheres precisavam acreditar que elas eram capazes, por quê? Porque a gente vai receber um monte de currículo de homem, que vão preencher as vezes nem dois dos requisitos, eles já estavam se candidatando, e por que tinha menos mulheres? Isso é muito comum Cris, muito comum, e aí o que acontece? Aí esse era um ponto, quando viram um currículo, às vezes um currículo super top, nossa, foi um fenomenal, né, mulher tá desbancando em um monte de homem, enfim, ela pedia um salário menor, até o que a gente já tinha, às vezes, porque dentro da empresa, né, uma das questões pra gente ter essa igualdade salarial, que agora virou até lei, e hoje você pode, se você souber que, que tem uma desigualdade na sua empresa, tem até um canal, um governo criou um canal que você pode denunciar no mistério do trabalho, então o que acontece? Antes disso, a gente já buscava fazer com que os salários pudessem não ter essa desigualdade, porque eu sabia que isso existia, nossa, São Paulo, então isso acontece muito, então a gente tinha uma faixa salarial e o que a gente reparava, quando era mulher, ela estava pedindo menos, então o que a gente fazia? Aí outro ponto que eu falo com você, o quanto é importante ter lideranças inclusivas, ter lideranças conscientes sobre esses assuntos, a gente equilibrava, então por exemplo, você estava pedindo sei lá 200 reais a menos, o que a gente tinha limitado pra vaga, a gente buscava equiparar, nós vamos pagar os xis valor, a pessoa meio que saia toda feliz, e outra que a gente estava cuidando para que não houvesse a desigualdade salarial, que se a gente permitisse que pagar 200 reais a menos, daqui a pouco a gente olhava depois de um ano, as mulheres que a gente trouxe estaria sim tá com discrepância salarial na nossa empresa, e aí a gente ia tá alimentando estatísticas aí da discrepância, então assim, esse é um cuidado que eu realmente, eu procurei ter, eu sempre conscientizar, não sou o XXX (marido e sócio), né, às vezes era mais fácil conscientizar ele, a gente estava quase 24 horas juntos, né, então acabava que, quer dizer, tem um problema que era, às vezes a gente falar de empresa o tempo todo, virava uma solução, porque a gente estava vendo, conversava sobre esses assuntos.

Mas aí eu diria que é um olhar feminino para isso, é um olhar feminino, e ainda um olhar feminino que entendeu o contexto social, né, que entendeu o seu lugar, porque você foi, você passou por tudo isso para entender, agora imagina um ambiente só de homens, ou de mulheres também que não tem essa visão.

Exato, muita das coisas que eu fui criando, realmente, foram por causa das minhas dores, eu acho que isso sim é, foi um ponto importante, né, eu tinha dores, porque nesse por exemplo, nesse café plural que foi criado, teve um, que foi engraçado, que aí eu tinha já uma assistente, né, na época, a assistente de marketing, e ela era, se não me engano, é, PAN sexual, e ela falou assim, XXX, nós precisamos falar de duas coisas, eu falei, tá, diga, falou assim, a gente

precisa falar mais sobre a discriminação por pessoas, ela me explicou a situação que ela já tinha vivenciado com outras pessoas dentro do ambiente de trabalho, pensando nessa questão, por mais que nós estivéssemos online, mas pensando nessa questão da identidade de gênero e outra foi a de serviços, a carga mental feminina, na verdade é, os serviços domésticos, e aí quando a gente fez os dois, mas especificamente nesse da carga mental feminina, eu tinha um colaborador, foi muito engraçado que eu me lembro exatamente da pergunta de, ele falou assim, mas se eu trabalho fora, se eu faço isso e minha esposa fica em casa, eu tenho que ajudar em casa também, ela foi muito, na hora ela responde assim, claro. Então ficou até aquele clima, né, aí fomos explicar, porque que sim, não é uma ajuda, aí lembra, aí voltando até na parte inicial que eu falei com você que eu achava que eu ajudava, isso tudo foi uma construção de consciência, que tipo, a mulher, algum casal, a mulher em si, ela não pode pensar nunca que ela tá ajudando, são, são, são co-responsabilidades, sabe, então assim, não existe essa de “estou ajudando”, se você mora dentro de uma casa, você é responsável, pelas atividades, você, se você tem filhos, vocês são pais, não significa que a responsabilidade é toda da mãe, sabe, e a mesma coisa acontece, né, com pais e filhos, os filhos, assim, eu acho que a responsabilidade é toda da mãe, eu que tenho dois meninos, evidentemente, esse cuidado, né, de sempre estar letrando eles, educando, eles para que eles não fossem homens, machistas, sexistas.

Essa fala que tem que ser usada, é a consciência, a conscientização mesmo.

Exato, é legal. E sempre acreditei que a conscientização é ela é o caminho, ela é o caminho para que a gente não precisasse chegar na rua, q queimar sutiã, e brigar com tudo, tanto feminicídio como está acontecendo, tantas coisas que prejudicam realmente nós mulheres e ela é a nossa sociedade de viver em comunhão também, porque eu não acredito que existem também a necessidade de ser um extremo, né? Mas como coisas minhas também, a forma que eu lido com as situações, então eu procuro sempre ter essas aberturas de diálogo, né? Nem sempre são efetivas e eficazes, mas eu acredito sempre que eu estou plantando uma semente, a verdade é essa, né? Assim como eu plantei na vida dos meus filhos, igual eu te falei, meu filho foi morar com a namorada, e assim eles estão vivendo os momentos dele juntos, mas uma coisa é fato, o meu filho sabe cozinhar, Lava uma louça, ele trabalha também, a mesma coisa é ela, então eles têm, eu vejo um relacionamento dele já uma consciência de corresponsabilidade, muito maior do que eu tive. Exato, que eu tive que criar isso, construir isso, e que eu não vi nos meus pais, né? E assim, se eu for olhar, se a gente for olhar a história tipo Tias, né? Eu tive família grande, né? É pior ainda, porque as mulheres elas são assim, de tipo, né? Eles têm histórias de Tias, minhas que infelizmente, né? Nem se separaram, o marido faz tudo o que quer, e elas continuam lá, porque elas não têm a liberdade, e não só a liberdade financeira, mas também até aquela, para isso que nós eram os criadas, para sermos aprisionados, né? Como mães e donas de casa né, como cuidadoras, como ajudadoras.

E muitas ouvem assim: você quer sair para o mercado de trabalho, tudo bem, desde que você cumpra seu papel.

Exato. Aí vira carga mental. É a dupla jornada. É um ciclo. É um ciclo q a gente tem que começar a sempre ter consciência, de analisar, de entender, a gente tem o direito de permanecer ou a gente tem o direito de sair daquilo que a gente

não está gostando. Esse é um direito da mulher. Uma escolha nossa. Eu acredito muito nisso, minha consciência era que eu precisava fazer dentro da minha empresa, já que eu tinha, digamos, esse poder de fazer diferente. Hoje eu tenho mulheres na empresa e tudo o mais, recente eu tive a notícia que na parte de tecnologia, as duas últimas acabaram saindo recentemente. Aí eu tive a curiosidade de saber, Cris. Falei, poxa, por que que saíram? Uma, que eu acho que é um ponto também, ela passou num concurso público, a questão segurança, para ela, parece que bateu mais forte, ela foi para um concurso que ela vai passar a vida toda dela lá.

É na área de TI?

Acho que é na área de tecnologia, não como desenvolvimento em empresa, mas na área de TI, concurso de TI. Não sei exatamente o que vai ser feito, mas, a gente sempre faz uma entrevista de desligamento né, com os colaboradores, para entender, mas uma das coisas que ela falou é, passei num concurso público, e tipo, é aquela coisa né, nenhuma empresa vai garantir um emprego vitalício. Não que a gente fosse mandar ela embora, era uma excelente funcionária e tudo. Nós temos funcionários de muitos anos. Mas era segurança. A outra saiu para trabalhar, aí foi para a presencial. Era presencial e um salário bem mais alto. Mas acredito eu, se não tiver informações erradas, foi por trabalho presencial, empresa que já estava ali, ela estava começando, e a empresa brilhou os olhos dela. Mas é isso, essas foram as duas que saíram da parte técnica, está. Ficaram as outras que são de área comercial, administrativo. Tem cargos, como já disse, mais procurados pelas mulheres. De administrativo, lembro quando eu contratei administrativo, deve ter uns 4 anos que ela está na empresa, lembro que no processo seletivo dela eu recebi 400 currículos. E a maioria, mulheres para cargo administrativo.

Quando é cargo técnico já é bem menos?

Já é bem menos, aí nossa, é pouquíssimas mulheres, já teve processo seletivo que não apareceu nenhuma mulher para a parte técnica. É porque às vezes é assim, eu não sou muito fã de fazer vagas afirmativas, mas o que a gente já fez, em alguns momentos a gente fazer, existem testes né, teste à cega. Não ver o nome da pessoa para a gente não ter discriminação por gênero, isso acontece né, mas realmente, a candidatura das mulheres é pouca. Inclusive no BootCamp que a gente fez, você deve acompanhar, isso foi uma iniciativa pra gente poder ampliar a diversidade também, conseguir equipes multidisciplinares, enfim, a gente teve que criar internamente, a gente não falou publicamente, mas internamente a gente tinha algumas metas de diversidade, para que a gente conseguisse ter uma equiparação de gênero, porque as mulheres primeiro Bootcamp, 1º edição, a gente falou, vamos pelos menos colocar, se não me engano, foi 30% de mulheres, a gente queria chegar meio a meio, até que no último a gente conseguiu meia a meio. Mas olha só, o tanto que a gente teve que trabalhar. Mas uma coisa era fazer divulgação em grupo de mulheres, de tecnologia, aí eu fui direcionando as estratégias para as minhas colaboradoras na hora da divulgação o que a gente ia fazer. Eu criei estratégias internas né, tanto de marketing quanto as metas de RH, para que a gente conseguisse que essas mulheres chegassem até a gente, porque senão a gente não conseguiria também. Mas enfim, vencemos. Foi uma meta cumprida e tudo. Mas aí outra questão. Elas entraram. E permanecer? Aí eu encontrei outro desafio, Cris. Aí eu pus muito em prática, tudo o que eu aprendi assim, como você pode contribuir

para o empoderamento feminino. Eu usei técnicas mesmo de coach muitas vezes, a gente sempre teve uma metodologia dentro da XXXX, que são os acompanhamentos mais próximos, desde diálogos de carreira até reuniões one a one, muito focadas não só em projetos, mas na pessoa em si, então foi uma forma que eu implantei dentro da XXXX para a gente poder dar proximidade. Porque a gente conhece quem está próximo realmente. E apliquei isso no Bootcamp também. Então era muito comum deparar com mulheres no começo e elas falarem que queriam desistir porque elas achavam: Ah., não dou conta, eu não vou conseguir. Era o fenômeno da impostora acontecendo nitidamente. Às vezes de mulheres chorarem. Teve uma que era advogada, ela queria mudar de área, inclusive ela conseguiu, passou pelo Bootcamp, hoje trabalha, está super feliz, realizou o sonho delas, mas no começo ela queria desistir. Ela falava assim: eu não vou dar conta. Então é muito importante, o que eu percebi nisso, que dentro dessa estratégia, de ter uma conversa, e ter sido eu, às vezes eu tinha uma estagiária de RH que estava em treinamento, colocava junto, mas o que foi importante: representatividade. Às vezes o fato de eu colocar para elas, elas contanto uma história e eu às vezes apresentar para elas que eu tive também dificuldade, que eu acreditava que era importante, sabe, aquela força feminina. Não era um homem falando, sabe, era uma mulher falando. Essa representatividade ela tem um peso muito grande na vida das mulheres. E eu acredito, talvez não possa afirmar, porque eu não tenho uma pesquisa ou muitos dados, vamos dizer assim, mas eu acredito que muitas vezes as mulheres que entram na área mais técnica, de desenvolvimento, que ainda temos um número maior de homens, principalmente em algumas empresas, elas não se sentem, às vezes, representadas, elas têm vão perdendo força ao longo do tempo. Eu acho que isso acontece muito. Não tem uma liderança feminina no grupo, ali no squad, por exemplo, não tem outras mulheres, isso pode sim acarretar para um turn over no futuro. É algo que eu sei pela minha experiência, eu posso falar que isso tem sim uma possibilidade de acontecer muito mais do que a gente imagina. Talvez até nos dados, se a gente for coletar dados, talvez as mulheres não perceberiam isso, igual eu falei para você, a gente faz entrevista de desligamento, e elas colocam outras coisas, ah, eu saí porque eu passei num concurso público, saí porque vou cuidar de um familiar, já aconteceu isso também, vou sair porque eu sou mãe, não quero mais, quero me dedicar ao filho. Já teve isso também. Enfim, isso acontece.

E de homem você nunca vai ouvir isso né. Na cabeça deles, eles têm que trabalhar.

Jamais. Vou te contar um caso que foi complicado. Faz um tempo a gente contratou, a gente precisava expandir o nosso comercial. Como eu disse para você, o XXX sempre fez o comercial, e a gente queria crescer, aquela coisa toda. Aí a gente começou a ver, vamos contratar um SDR. SDR é um cargo que vêm muitas mulheres, e veio, essa profissional, muito boa, falava bem, tinha potencial e tudo. E somos uma empresa que temos horário flexível, temos inúmeras vantagens, por exemplo, se você tiver um médico, tem horário flexível, vai atrasar um pouquinho, vai chegar mais tarde, 100% tranquilo. Mas aí o que eu reparo. Geralmente são as mulheres que levam os filhos em todos os lugares. Eu falo porque eu também sou assim. Muitas vezes, minha meta de vida, ter meu horário que eu possa levar meu filho na escola que é um momento que eu gosto, eu quero ter esse privilégio né, então, eu falo que é um privilégio, isso pra mim é importante né, acompanhar ele, enfim, eu fui também direcionando minhas

coisas pra conseguir ter esses privilégios também, mas enfim, voltando, isso acontece muito com as mulheres, o filho passou mal, isso ela já estava um tempo na empresa, e ela tinha uma reunião marcada com um cliente. O filho passou mal e ela falou, vou precisar cancelar com esse cliente e buscar meu filho. Aí ok, a gente não vai falar, não vai porque o cliente, a gente só falou para ela, entre em contato com o cliente e remarque, porque já tinha sido remarcado. Na verdade, assim, bom, é um imprevisto, podia até ser que, se fosse um cliente que não entendesse, podia até cancelar, mas enfim, não tinha outra pessoa para ir, aconteceu isso. Mas aí aquilo me fez refletir muito Cris. Porque eu pensei assim, ela tinha uma reunião e era importante, era importante para a empresa, mas ela foi buscar o filho. E o marido? Essa foi uma pergunta que eu me fiz. Porque ela não conversou, não falou, tipo, nem ela, às vezes até o próprio marido. Às vezes a escola liga direto para a mãe. Mas me fez um questionamento que eu falei assim, quantas vezes a gente que é mulher, a gente não perde empregos porque não são todas as empresas que abraçam a parentalidade, e aí se fosse uma outra empresa e olhasse e falasse assim, cara, não dá. Ela fica faltando, ela fica chegando atrasada. Ela acabou saindo da empresa, ela acabou sendo demitida, mas não foi por causa disso, foi por outras questões mesmo, de desenvolvimento de meta, enfim. Mas isso me fez um questionamento muito grande, eu não me esqueço disso.

A mulher assume que a responsabilidade é dela. E o homem também assume que não é dele. Ele está trabalhando né. É como se o nosso trabalho fosse diminuído.

Exatamente. Eu fico pensando assim, então a gente pode ficar na correria, porque assim, o trabalho vai ter que ser feito, em algum momento ou outro. Então por que que a gente abdica, vai lá, é o instinto materno, mas é aí, não tem instinto paterno não.

Eu também achava que era, mas não é.

Isso que eu estou falando para você porque me marcou. Me doeu, me doeu porque quantas vezes eu também não fiz isso. Eu deixei, eu fui lá, eu tenho dois filhos, criados, grandes, eles passaram mal, eu tinha que almoçar na escola, tive que virar noites, virava noites para trabalhar também, enfim, às vezes estava super cansada porque a criança não estava bem naquele dia, é uma carga mental assim, que, é desafiador. E aí a gente pensa assim, quanto que várias empresas não mandaram mulheres embora por causa disso. A gente sabe disso, até para contratar. Sabe, a mulher pode ficar gestante, quantas vezes a gente não é perguntada né, ah, vai ter filho, isso era uma coisa que eu proibia dentro dos processos seletivos.

Porque a maioria das pessoas nas empresas, elas não têm essa consciência ainda.

Exato.

E esse é o foco do meu trabalho. Mostrar um pouco disso né.

Hoje Cris, eu estou em alguns projetos femininos, então assim, participei de um grupo de mulheres em IA, para poder levar mais mulheres a conhecer realmente o universo da Inteligência Artificial, porque eu acredito, no entanto, quanto eu falei com você de mestrado, uma das questões que eu estou pensando em falar, o impacto da Inteligência Artificial no trabalho feminino. A gente sabe aí que

existe um abismo para as mulheres, né, por exemplo, mulheres que param para dedicar à maternidade, igual aconteceu comigo, quando você volta para o mercado de trabalho, você tem um gap ali, que é absurdo muitas vezes, principalmente em tecnologia. Então eu sei que tem muitas mulheres que elas paravam por um tempo para dedicar à maternidade, e que ponto elas precisam de um esforço, qual o impacto disso, então são muitas questões mesmo, a gente tem sim que olhar para o universo feminino. Pequenas empresas, um outro fato que aconteceu, que também me fez abrir os olhos, no começo da empresa, assim, começo não, a gente já estava funcionando aqui em Sorocaba, eu tive uma colaboradora que entrou, passou um tempo, ela engravidou. Engraçado que ela veio falar sobre a gravidez com todos os melindres, tipo, como se fossemos mandar embora né, quase pedindo desculpa, eu falei, meu Deus, que benção que é um filho. Infelizmente às vezes como mulher, eu consegui entender por que ela estava agindo daquela forma, existiam vários medos né, como vai ser a gestação, como ela vai trabalhar, enfim tinha muita coisa acontecendo na vida dela, mas foi marcante o jeito que ela chegou e falou e tudo, mas, falei assim, olha XXX, está tudo bem, o que nós vamos fazer, nos vamos nos preparar. Como eu tinha tido um filho, eu sabia que ia chegar uma hora, ela ia tirar licença maternidade, então a gente vai preparar, deixar a empresa organizada, para quando chegar esse momento ser tranquilo, tanto para mim, quanto para você. E vai curtir a tua gravidez, se precisar licença, só me falar, conversar, ela teve dois filhos já, uma graça. E está lá, até hoje, graças a Deus, mas foi um desafio no seguinte, eu acho que aí é uma questão do governo também está, era a primeira vez que eu tinha uma colaboradora que ia entrar em licença maternidade. E a questão de impostos a gente só receber né, que eles fazem o reembolso para a gente. A gente paga a funcionária. Só que a gente só tem a restituição depois, ou seja, uma empresa pequena, por exemplo, que não está preparada para cobrir essa mãe gestante, ela tem um custo a mais, realmente, quando aconteceu aquilo, aí fichas caíram, que eu falei assim, meu Deus, porque que não contratam às vezes mulheres, essa pergunta que eu falei para você que era proibida, né, nos meus processos seletivos, elas aconteciam em outras empresas que não tinham nenhuma consciência. Porque se essa mulher fica grávida, ela fica fora, você tem que treinar outro, você paga o salário dela, e o governo te reembolsa às vezes depois de 2 meses, e uma empresa que às vezes não tem um caixa para isso, não está preparada para isso. Então, os empresários não estão preparados às vezes para isso.

Então vocês têm que pagar os 4 meses, e vocês são reembolsados 2 meses depois o 1º mês ainda.

Exatamente. E você tem que ter outra funcionária para cobrir aquela pessoa que está de licença maternidade ou senão você faz. Então o mercado de trabalho, o governo, não estão preparados. Eles falam pra você, contrate, faça isso, faça aquilo, que tem subsídio tudo, mas não é bem assim. Então sempre, eu me deparo às vezes com empresários e tudo, eu sempre procuro fazer o seguinte, você tem que estar preparado para que uma empresa seja inclusiva, e ela deve ser inclusiva, porque mulheres, a gente tá falando disso, porque se eu for falar das qualificações e como as mulheres lidam com as situações, gente, as mulheres dominariam o mercado. Porque existe realmente uma cultura machista, misógina, que impede que realmente as mulheres desenvolvam todo o seu potencial. Então, isso também é uma coisa muito desafiadora. Tanto que aí Cris, foi uma das coisas que, quando acontece isso, a gente acaba

também visualizando um cenário que a gente fala, como que eu vou me preparar, como eu vou lidar, se essa empresa é inclusiva. Foi um dos pontos que eu trabalhei também pra que que gente tivesse outra mulher, se ela engravidasse isso não seria um peso pra gente, muito pelo contrário, seria uma benção mesmo, tanto que a gente até hoje a gente fala, chama os bebês de Baby XXXX (nome da empresa), que a gente acredita né, que como empresário, a gente tá criando famílias, tá sustentando famílias, tá levando o sustento pra casa daquelas pessoas, elas estão crescendo, elas estão evoluindo, elas estão vivendo, então isso é importante pra mim. Então são coisas que eu fui fazendo dia após dia. Talvez por causa desses desafios que eu tive na minha trajetória, carreira, hoje eu consigo dedicar bem mais à minha carreira profissional, estou num momento de conseguir fazer mais escolhas do que for escolhida.

E como que ficou, hoje em dia, a divisão do trabalho dentro da sua casa? Você conseguiu mudar?

Sim, hoje sim. Hoje eu faço porque eu gosto. Não é que eu não gostasse, eu não queria ficar sobrecarregada, então eu tenho um lado feminino que eu gosto de valorizar, que é o cuidado, eu amo cuidar. Isso para mim é importante, mas hoje eu tenho um parceiro, realmente. Que ele sabe que se precisar lavar uma louça, ele vai lavar, mas vou te contar aqui, eu fiz algumas mudanças favoráveis para minha rotina, desde comprar uma lava-louça.

Sim, são ferramentas que ajudam a gente.

Tem algumas estratégias tecnológicas que eu implementei dentro da minha casa, que me ajudam muito no meu dia a dia, como robô aspirador, lava e seca e lava louça. Mas hoje eu tenho também uma colaboradora que hoje me dá um suporte semanal. E hoje em dia eu tenho sim, um parceiro, que consegue entender, até de ver assim, se eu tiver cansada, ele pega e faz as coisas também, mas é uma luta constante, é diário, não é que está a mil maravilhas não. Tem que melhorar muito.

ENTREVISTADO 13 (NEGRO)

O que te motivou a se formar na área de T.I? Você já até falou que a sua família não tem ninguém dessa área.

Nada a ver com isso. Bom, eu acho que...Eu acho que a minha geração, hoje eu tenho 24 anos de idade. Eu acho que a minha geração, ela passou muito por esse período de transição, né? Da tecnologia. Em que a tecnologia ser algo completamente quadrado que ninguém entendia de ter acesso para todo mundo. Então eu acho que o pessoal da minha geração... Eu acho que vai ser a única geração na história do teclado e mouse, né? Porque a próxima já é o touch. Então...Eu sempre gostei muito. Então uma tia minha, ela comprou um primeiro computador, nem acesso à internet tinha. Então eu sou do tipo daquelas crianças que... Eu cheguei a pegar bastante essa época de brincar na rua, tal. Só que eu chegava à noite e não tinha muita coisa para fazer. A televisão não me interessava. Então eu ficava brincando no paint. Ficava abrindo o documento no Word, escrevendo, treinando a minha escrita. Então eu sempre... Sempre peguei muito préstimo, assim. Sempre gostei muito do computador. E daí eu fui aprendendo as coisas, né? Até se você lembra, todo mundo que eu comente daqui de Sorocaba e região não lembra. Mas isso para mim foi muito real, assim. Aconteceu. Não foi um delírio coletivo, né? Não sei se você lembra. Eu sempre morei ali na Hortência. Perto do Barcelona, tal. Sabe o parque dos Espanhóis, antigo CSU. Ali do lado do que tem a pracinha, tem sabe ali o postinho de polícia, que tem um pouco ali na ponta. É o preção aberto, lá. E sempre no período de férias, estacionava lá aqueles busão que tinha curso. Cursinho. Tipo, então era uma busão cheio de PC e daí você entrava lá e se inscrevia gratuitamente e os caras te dava curso.

Não era do projeto Pérola?

Não. Não faço a menor ideia. Eu era bem novinho mesmo. É que doideira. Porque lembro isso, eu lembro que eu fiz. Essa minha tia que tinha o computador fez. Então, tipo assim, pô... Era muito legal. Então, tipo assim, era de um lado da busão tinha um monte de PC e você se sentava lá fazendo inscrição. E foi lá onde eu fiz o meu primeiro curso, de tipo assim... Powerpoint, Word, Excel, eu falei assim, nossa, que é muito legal. Sei que é muito da hora e tals. Nessa época eu já tinha um pouco mais acesso à internet. Eu jogava bastante sempre, jogo, jogo até hoje.

Isso é motiva bastante jovens a entrar na área de tecnologia.

E eu acho que... E não só a parte da tecnologia. Eu acho que a parte de... dessas habilidades, né. Desse interesse pelo computador me ajudou no conhecimento muita coisa. Eu consumo YouTube até hoje para tudo, para qualquer coisa. O meu inglês... Eu acho que 80% do meu inglês foi fuçando por que pô? É opção. Ou o jogo sem entender... Tenta entender... Ou não jogo, né. Então, eu fiz curso técnico de TI depois, né. Fiz... lá na Etec de Votorantim, na Votocel.

Ai, eu já dei aula lá

Inclusive, foi lá que eu conheci o XXXX. Foi lá que a gente se conheceu.

Então, você fez o técnico.

Fiz técnico também. Fiz técnico. Inclusive, né. Eu citei o técnico para falar aqui. No técnico, eu tive aula de inglês. Eu fiz curso de inglês e de informática por fora

também. Naquela sede de curso, assim. Mas não chega perto do que eu conseguia aprender. Não de autodidata, mas sim, pô. Por ter interesse na tecnologia em si. Então, desde criança, eu sempre gostei muito. Da parte da tecnologia. Então, ali no finalzinho do ensino médio, que você vai pensando, pô, eu sempre gostei, eu sempre fui aquele aluno que eu não tinha dificuldade na escola. Eu nunca fui tão inteligente, mas eu fui muito esperto. Então, eu brincava com os professores. Era aquele palhacinho meio que turma assim, sabe? Então, bem levando assim do mesmo jeito que eu sou hoje, sabe? Então, eu conseguia me virar tranquilo. Minha mãe é professora sempre me cobrou bastante também. Dessa parte, então, usava bastante exemplos. Falava assim: “Eu que estudei estou aqui nessa situação dura. Imagina se você não estudar”. Então, ela pegava bastante, inclusive. Não, de uma maneira querendo expor ou algum coisa ruim, mas usando muito a família do meu pai com exemplo, ó a maioria do pessoal da família do seu pai não estudou, olha a dificuldade que eles vivem hoje, sabe? Então, tipo assim, olha seu pai pensando para conseguir, na época para trabalhar no XXXX, na parte de logística, ganhava mixaria. Então, sempre pegou bastante no meu pé para estudar. Então, sempre fui muito bem direcionado. Eu falo que tive muita sorte. Na minha família, nos ciclos, nos ambientes, porque eu sempre frequentei. Eu acho que tudo isso me levou um pouquinho a escolher a tecnologia. Então, sempre gostei muito, sempre joguei bastante. Sempre fuçava muitas coisas. Então, quando eu ganhei meu PS2. Eu sentia que ele estava travando, esquentando demais. Eu catava as chaves de ferramentas no meu pai, abria, então, eu sempre fui fuçando bastante assim. Mesma coisa. Colocava lá no YouTube. Computador está lento, como que resolve? Ah, você pode limpar. Esse espaço do computador serve para isso. Ah, serve para isso. Dá para você usar pendrive como memória RAM, mentira que dá para fazer isso. Então, eu sempre fuzei bastante. E fui indo assim. Então, muito do que eu aprendi, do que eu senti de vontade de seguir na área de tecnologia, foi assim, foi fuçando. Mas, por necessidade.

E aí, depois você terminou a faculdade, você começou a trabalhar enquanto a estava fazendo. Como que foi a sua entrada no mercado de trabalho?

A minha entrada? A minha entrada no mercado de trabalho. Muito por conta desses cursinhos que eu fiz. A mãe sempre me comprou bastante o estudo. Então, chegou uma época na minha vida, que pô, todo moleque. Por mais que eu gostava de algumas coisas bem específicas, assim, tipo de tecnologia, coisa que hoje em dia não tem mais tanto isso, mas na época, a pessoa falava assim de nerd. Sempre gostava de coisas de nerd. Da tecnologia. Mas eu sempre saía para rua. Eu gostava. Então, queria muito ser jogador de futebol. Fazia escolinha. Esse sonho que todo o menino vive a algum dia. Aí, aconteceu que a escolinha que eu jogava, me aprovou numa peneira. Mas, na época, eles estavam fechando a sede deles, que ficava aqui em Sorocaba, que ficava ali na Dom Aguirre, um espaço hoje que era completamente abandonado. Você viu que era um pouco para abaixar ali do CIC. Tinha uma escolinha do São Paulo lá. Aí eu passei na peneira do São Paulo, mas eles fecharam para abrir a unidade só na capital. E eles não iam dar nenhuma ajuda de custo para quem passou na peneira. Então, tipo assim, parabéns, você passou na peneira, só que agora a gente continua lá na capital. Vai fechar ou não? Não tinha condições. A partir desse momento, acho que eu tinha ali 14, 15, e aí minha mãe falou assim. “É, agora, estudar”. Não tem uma alternativa. Aí, eu comecei, estudava de manhã de tarde e noite. Então, de manhã era ensino médio, na época fundamental

ainda, na verdade. É, porque é o fundamental, de tarde, o curso. E um pouco mais tarde, vinha começar a fazer o técnico. Já no técnico em TI, eu sempre gostei muito da área técnica, mas nunca tive vontade de trabalhar com desenvolvimento. Muito pelo meu perfil e pelo que enxergava, porque pô, se eu ficar coando todos os dias, eu não vou ter o que eu mais gosto, que é trocar a ideia com o pessoal, mas eu quero trabalhar nessa área. Porque, em tudo, em todas as alas, eu me interessava muito, eu gostava muito. Então, eu só não quero ser desenvolvedor, mas só que estar presente no mercado de tecnologia não é só ser desenvolvedor. Então, eu quero estar aqui. Eu ainda não sei o que eu vou fazer, mas eu quero estar aqui. Mas eu também sei que eu não quero ser desenvolvedor. E foi com essa mentalidade que eu terminei o meu técnico. É, tipo assim. Quero continuar nessa área aqui, mas eu não quero ser desenvolvedor. Mas vamos ver o que o futuro vai reservando para a gente. Aí, no finalzinho, isso no médio, que putz, faço faculdade, não faço faculdade, se eu for fazer, o que eu faço. Então, viajei sobre várias áreas, fazia os testes vocacionais na internet. E tudo o que eu fazia sempre me levava muito para o lado de pessoas. Se tem uma coisa que o mercado tradicional de TI te fala que não é isso, porque não é a pessoa. Você tem que ficar fechado no trancado no seu quarto, codando o dia inteiro.

E falta pessoas na área de TI com uma visão menos técnica.

Então, eu fui assim, cara, eu comecei a identificar um pouco desse fator né. Eu vejo hoje que eu entendo muito da linguagem na técnica.

Você fez ciência da computação. Que é muito algoritmo.

Muito técnico, né? Falei, pô, entendo bastante dessa parte técnica, só que eu quero entender mais dessa parte técnica, só que eu sinto que eu tenho muita facilidade. Trocar ideia, conhecer gente. Às vezes, a venda, né? Se vender ou vender alguma coisa para outra pessoa, eu acho que aqui eu tenho um espacinho. Aí eu comecei a procurar alguma coisa e vi pô. Você pode Scrum... Você pode ser... Você pode trabalhar com projeto, com ferramentas, ser um PO, ser um PM. Falei pô. Dá para morder esse espaço aí. Aí nesse meu período que eu comecei a faculdade, eu passei numa prova como menor aprendiz no XXX. Aí eu trabalhei no XXXX, como menor aprendiz. E daí a gente fazia um cursinho técnico, inclusive lá no SENAC acho que de turismo, alguma coisa assim. Aí, não me lembro o nome do curso que é para a menor aprendiz? Turismo, alguma coisa assim, basicamente isso. E eu trabalhei lá com o pessoal do XXX, que no segundo andar. Então, cada semana ficava num setor diferente.

Você trabalhou com a XXX?

A XXX de T.I. Cara, ela era a única mulher da sala. Eu lembro que era ela, o XXX, e mais um cara que eu não lembro, que era de T.I. Que tinha uma salinha, que era escondida, tinha um monte de servidor na sala, luz piscando.

E eles no meio?

E eles lá. Nossa, não tinha nada com nada. Mas daí eu fiquei lá com o menor aprendiz por um tempo, e cada semana eu ficava num setor, né? Menor aprendiz não tem muito o que passar para ele. Então, ficava com o setor de compra, fazia minuta, ficava com o financeiro, fazia nota. Então ia passando assim. Ficava com o pessoal do comercial, fazia visita. E daí, uma vez, o pessoal fala assim... Porque entrou eu e mais outros quatro colegas. Só que eu fui o único que foi lá para o segundo andar e o restante do pessoal foi para ficar com o atendimento

ao público. Então, o pessoal ficava na piscina, ficava no estacionamento. E eu ficava lá em cima na salinha. Eu falava assim, caramba, que sorte que eu dei. Que loucura, né? Porque, tipo, a gente sabe que lidar com o público não é nem um pouco legal, né? Na maioria das vezes. E eu tive muita sorte de ficar lá em cima com o pessoal. Então, na época, o meu primeiro trabalho tinha ar-condicionado, fica tranquilinho lá em cima. Então, o pessoal me tirava de vez em quando né, dava uma tirada. Aí eu perguntei para a minha gestora lá na RH, que elas que ficavam com a gente, como eu trabalhava lá no segundo andar, elas que cuidavam da gente em todo o período. E eu falei, tem alguma regra ou alguma coisa específica que fez com que eu ficasse aqui, ou foi só sorte, sortearam. Elas falaram: Não teve nada muito específico, né? A gente pegou todos os aprendizes que passaram na nossa prova e a gente analisou que vocês entregavam no Curriculum. Você já tinha alguns cursos. Então, a gente preferiu colocar você aqui e o pessoal que ainda não tinha tanta coisa no Curriculum. Então, daí o que minha mãe me salvou lá atrás. Ela ter colocado eu em vários cursos. Coisinha boba no Curriculum, mas já fez com que eu ficasse com muita diferença, né? Entre você ter uma coisinha e você ter nada, eu acabei saindo na frente. Aí eu trabalhei no XXX essa época e eu lembro que o XXXX me direcionou muito. Nessa parte, quando eu estava escolhendo a faculdade, que foi justamente nessa transição que eu estava terminando ali no ensino médio, estava um pouco confuso e fui conversar com eles, que atuavam ali na parte de tecnologia. Eu até fiz uma prova para uma vaga que abriu lá, no XXXX. Ah, eu não sei vou lembrar. Mas eu acho que era em Barueri, não sei. Mas que abriu uma vaga lá para ser desenvolvedor na época, né? Vou me inscrever, vamos ver. Daí eu conversei bastante com eles e falaram: “Cara, a área de tecnologia. Você gosta de número.” Eu falei assim, cara. Gosto, né? Fazer conta, algoritmo, essas coisas. Tenho interesse. Mas só que eu não quero trabalhar diretamente com isso. Não sei se me entende. Ele eu falei para ele, né? Falou assim, cara, até te entendo, mas não sei, dá uma analisada então ele não me incentivou, mas ele também não quebrou minhas pernas. Não tirou minhas asas. Então ele falou assim, cara. Você tem bastante potencial. Eu acho que você vai conseguir se encontrar. É. Eu imagino que seja difícil também, né? Dar um direcionamento assim do nada. Aí foi isso aí no final das contas eu decidi fazer ciências da computação. Aí no começo, tive muita dificuldade, né? Porque o começo da faculdade ciência da computação é muito técnica, é um técnico absurdo. E outra coisa que me trouxe muita dificuldade, como eu comentei, eu sempre fui mais esperto que inteligente. Então tirava meu 8... Meu 10... No ensino médio, ali era de boa. Eu entrei na faculdade e falei assim, aqui vai ser tranquilo também. Não foi, então no meu primeiro semestre, peguei 5 DP’s. Então foi um trauma pra mim assim. Na época com salário de aprendiz eu rachava a mensalidade na minha faculdade com a minha mãe e eu tinha 70% de desconto que eu consegui por ENEM, que eu fui acho que isso não me engano o terceiro colocado da minha sala por ENEM justamente por ter ido muito bem na parte de exatas, acho que eu tirei 890, alguma coisa assim, muito bem, no resto passei na asa, mas o que eu precisava eu consegui, aí eu fui tipo o terceiro assim, eu consegui 70% de desconto até ir pra noite, porque depois você vai pra integralção, então no comecinho ali eu era aprendiz, então doeu pra caramba, então assim, caramba, cinco DPs e eu com 17 anos, né, entrei na faculdade com 17, né, então nossa, ali eu tinha tudo pra largar ali, né, mas eu pensei bem assim, dei uma engolida seca, eu falei assim, não, agora vai, eu peguei de brava assim, mesmo eu fazia as coisas, no óleo eu sabia que eu não queria aquilo sabe, porque no começo

foi muito na força do ódio, porque no começo não tem muito pra onde fugir, né, você quer seguir numa área técnica, por mais que você não tem esse perfil, o começo é isso, é, você vai ter que programar, você vai ter que resolver o algoritmo, o desenvolvedor hoje faz isso, mas resolve problema, então o começo foi, foi isso, então foi bem difícil, alguns professores lá, tenho certeza que eles me odiavam, não gostava de mim, por eu ser um perfil que não é da tecnologia, sabe, então acho que o meu jeito sempre trouxe muito isso, e também acho que bate, aí eu acho que bate essa primeira, essa primeira questão racial, né, porque pô, é um tipo de pessoa que o pessoal não tá acostumado a lidar, sabe, eu tô falando que os professores são preconceituosos, mas não ali, pô, é uma coisa totalmente nova, e algo novo que eu não tô habituado e posto, certo não tá, de sacanagem comigo, será que ele não vai ficar, e daqui a pouco ele já desiste, ele sai.

E era só você de negro na sala?

Desde o começo, e na área técnica você...

E menina tinha?

Tinha duas meninas, três meninas, não, calmam aí, vou só me ressaltar, vou falar da maneira, politicamente correta, por assim dizer, tinham duas meninas e uma trans, eu ia corrigindo, comecei a falar que tinham três meninas e uma dessas era trans, mas daí, mas enfim, tinham duas meninas e uma dessas meninas era trans, que inclusive nenhuma dessas três concluiu. Imagino que você tenha um pouco mais desse conhecimento, que na área técnica não acho que a porcentagem de concluído é baixíssima, então, de todo mundo que começou, eu acho que muito no começo eles olhavam pra mim e viam esse cara, que tipo assim pô, ele tá aqui, daqui a pouco ele já vai sair, vamos dar uma pressionadinha ali, então eu me senti acuado nesse momento, porque não era o mesmo tratamento, sabe, então eu vi a gente lá na frente da sala e apresentar trabalho e falar tipo assim, eles lá lendo texto e ficar lendo no celular, e beleza passou, e eu via eu fazer um errinho na minha apresentação, já aconteceu um caso de um professor pausar minha apresentação e falar assim, olha só pessoal, vocês estão vendo o jeito que foi apresentado, eu não quero que vocês apresentem dessa maneira, eu quero que vocês tragam isso e aquilo, assim, então pô, eu até chamei o professor depois e falei pô, o senhor meio que sacanagem o que o senhor fez ali.. e Ele, não, não é isso, veja bem. Então eu sentia que tinha uma coisinha diferente, né, pô, andando pela faculdade, quando eu cursava a faculdade, pra eu contar as vezes que isso aconteceu, né, tipo assim, você pegar eu, você pegava os carinhos que andava lá, um parceiro meu, o XXX, cabelão colorido, tals, meio emo, ele fala que ele é de tecnologia, passou, XXX, normal, ariano, fala que é da tecnologia, beleza, o XXX, japonêsão, fala que é da tecnologia, nossa, estouro, você é o Zika, e eu falando... o que que você faz? Eu... ciências da computação... Que?? Já crescia os olhos, que diferente isso e aquilo pergunta isso, pergunta aquilo, então, tipo assim, é uma puta novidade, sabe, quando eu falo, parece que ciências da computação tem até outro peso quando é eu falo.

Então, parece que vocês vivem a mesma coisa de quando é mulher, na área técnica.

Assim, na área técnica eu até na área um pouco mais mecânica, braçal, né,

E você tem que provar que você é bom.

Exatamente. Só que eu, como eu comentei lá no comecinho da minha história, eu sempre, eu sempre achei que eu fui um cara que eu tive muita sorte, muita oportunidade, né, porque, esses caras que estavam junto comigo desde o começo, eles são meus amigos até hoje, assim, sabe, então, inclusive um deles virou pai há pouco tempo, a gente foi lá na casa dele, um outro fui padrinho de casamento, então, ter construído a amizade com esse pessoal, foi muito legal pra mim, e eu acho que a desconstruir muito dessa imagem também, teve um auxílio enorme, né, porque foi algo que eu, por incrível que pareça nunca senti deles, eu sempre sentia de alguma coisa externa, então, alguém que já estava de próximo de mim, tudo bem, porra, eu era o cara da tecnologia, o que tem, qual é a próxima pergunta, mas pra tudo que era externo, pra tudo que não me conhecia, tudo que era uma primeira vez, sempre, era algo diferente, sabe, então, incontáveis as vezes que eu tinha que explicar, que eu tinha que mostrar, por a+b, igual mulher falar que, pô, você gosta de futebol, então, fala os jogadores do time que você torce aí, você sabe mesmo, então, é mais ou menos desse jeito, então, eu me senti um pouco acuado, principalmente no começo, depois fui relevando algumas coisas, já pegamos muito da maldade, porque por mais que seja algo que seja muito doloroso, é uma coisa que a gente aprende desde cedo, desde o berço, eu quando era criança, eu ouvia muito essas questões, tipo assim, filho, você não pode sair sem documento, e isso, e aquilo e tals, só que isso pra mim nunca fez sentido, até o dia de eu ir jogar a bola numa quadra perto da casa da minha avó, e de uns caras me abordarem na rua, começarem a me encher de pergunta, a mochila que eu estava só tinha uma chuteira esvaziada, jogaram minha chuteira no chão, e tipo assim, onde você estava, o que você tá fazendo, coloca a mão na cabeça, encostar aí na parede, tá andando sem documento por quê, então, até acontecer comigo pela primeira vez, e demorou, e até que demorou, porque... porque eu sempre tive essa tipo assim, eu sempre andei muito com esse pessoal, porque pela condição que os meus pais puderam construir, a gente saiu um pouco desse âmbito, então, eu sempre frequentei os lugares, que eu era a pessoa diferente daquele local, sabe, então, por exemplo, a minha mãe, ela professora, então ela tinha muita malícia das escolas que são um pouquinho melhores, das escolas que são um pouquinho mais mal ajeitadas, então, sempre estudei escolas muito boas, estudei no XXXX, lá no centro, uma escola sensacional, estudei na XXX, uma escola também muito boa, então, eu sempre, tipo, eu sempre tive em locais muito acima da média, das pessoas que a gente vê assim, então, eu sempre tive muito perto dessas pessoas, e quando eu estava perto dessas pessoas, eu não sentia, porque como falei, no interno, não tinha tanto esse contato, porque é normal, igual aqui dentro, você vai ver preto, você vai ver branco, você vai ver gay, você vai ver mulher, mas daí, se sai, o externo, daí já é um pouco diferente, porque as pessoas estão acostumadas a viver, não, no mesmo ambiente que você, então, é aí que a gente começa a entender um pouco mais disso, e isso já sabia lidar há tempos, então, às vezes é uma coisa que a gente liga na nossa cabeça, que nem é consciente, mas, de tanto já ter passado por essa situação e entender como funciona, você já liga e fala assim, só eu ir por esse lado que já era, então, acho que ativou esse mecanismo, na faculdade, mas, no começo, foi muito difícil, e eu sentia que isso impactava, querendo ou não, de um jeito ou de outro, sentia que isso impactava.

E no seu trabalho, você já sofreu preconceito, de ou de gênero ou de raça, teve situações de preconceito de falarem ou que você sentiu no ambiente de mercado.

Do mercado de trabalho? Então, são algumas coisas muito simples, e que acontece até hoje acontece, né, como eu comentei com você eu trabalho muito com reuniões. Então, às vezes eu com essa minha carinha aqui, com esse meu cabelão, com esse meu jeitão, de falar, pô, e aí, cara, como é que está tudo bem? Às vezes, isso já impacta um cliente, num primeiro momento, então, entrou ali numa reunião, quem agenda as funções não sou eu, é o meu time de pré-vendas. Então, hoje, meu time de pré-vendas agenda a reunião, e eu só conheço o produtor ali na hora da reunião. Então, às vezes, eu já sinto uma visão, um pouco meio, tipo, você que é o XXX, você não era você o cara da foto, lá da reunião que a gente marcou, cara, me explica um pouquinho, mas... Eles falam, às vezes eles comentam... estava comentando lá com a XXX, ela chegou a falar para você que a reunião era sobre isso e isso, sim falou, como se eu não soubesse. Então, eu sinto isso hoje, até hoje em dia, né, mas isso...

É um negócio enraizado.

Sim, sim, é um negócio enraizado, e por incrível que pareça no mercado de trabalho, no XXX, eu nunca senti muito desse impacto, muito também, porque as minhas responsabilidades eram muito pequenas, né, como o menor aprendiz. Então, eu não senti muito esse impacto, mas aqui dentro da XXX, eu senti uma coisa, uma vez, de uma... que eu sentia que era um pouquinho de falta de oportunidade, sabe? Principalmente no começo, quando eu entrei, mas isso eu imagino que tenha n fatores para explicar essa situação, mas não que essa possa ou não ser uma dessas explicações. Eu entrei aqui, na parte técnica, eu entrei como analista de suporte, então, trabalhava no chat, já tinha implemento com o pessoal, respondia chamado... Direcionava chamado para a caixa correta ou não, né, então, trabalhava muito com a parte de suporte. E aí, a XXX por trabalhar no mercado digital, entrei aqui no começo da pandemia. Então, o mercado digital explodiu. Então, por exemplo, o crescimento que a XXXX estava esperando ter 6 anos, ela teve em 3 meses. Então, foi uma... precisou de uma agilidade, uma estruturação muito rápida. Então, ela começou a contratar bastante, começou a fazer novos projetos internos. Eu entrei numa das levas de contratação, e daí começou um papo de automatizar algumas coisas dentro da operação, dentro do suporte. Então, por exemplo, quando eu entrei dentro da XXXX, como estagiário, a gente fazia, manualmente o direcionamento de chamados para caixa. Por exemplo, aqui dentro, a gente tem 5 ferramentas, então, o estagiário, ela entrava via qual que era o tema daquele chamado encaminhava para a caixa correta. Então, pô, será que não tem como a gente automatizar esse processo, de um bot fazer o direcionamento para que a gente consiga colocar esses estagiários para fazer outra coisa. Então, começou um pouco dessa divisão, vamos criar um time para fazer essas automações. E na época, eu pedi oportunidade várias vezes para fazer parte desse time de automação. Só que não é que eu fui recusado nesse time. Eu não tive resposta. Então, tipo assim, eu pedi, eu falei assim, como faz para fazer parte desse time? Olha, manda aqui as informações para esse cara. E esses caras não me respondiam. Então, não é tipo assim, pô, beleza, pegamos aqui, vamos analisar. Não, não tinha resposta.

Se você sente que há oportunidades iguais de desenvolvimento na área de tempo?

Ah, não, não tem. Tanto que quem fez parte desse time de automação é um cara que trabalha na XXX até hoje, inclusive, que ele entrou junto comigo, entramos juntos dentro da XXX. Só que ele segue um perfil completamente diferente. Então, ele é, visualmente, que a gente estava falando anteriormente, né, o Nerd. Pô, o banquinho, o cabelo liso, óclinhos. Então, pô, ele na primeira oportunidade que ele teve, ele conseguiu. E na época, ó, a gente estava falando sobre um time de automação. Eu não estou querendo discriminar ou desvalorizar os cursos. Mas na época, ele estava no primeiro semestre de análise e desenvolvimento de sistemas. Eu estava no quarto semestre de ciências da conversão. Então, são cursos que têm complexidades completamente diferentes. E como assim, ele foi mais rápido do que eu. Não estou falando que eu sou melhor com meu curso melhor. A lógica, né, pô, assim, pô, você prefere alguém que começou agora em análise de sistemas ou alguém que já está há dois anos.

E você tinha técnico.

Exatamente. Com o técnico já feito. Então, tipo assim, pô. Sabe? Então, mas não... Não vejo que isso foi uma deficiência da empresa. Sabe, vejo que isso foi de quem estava cuidando do processo naquele momento.

Mas é que são as pessoas que fazem a empresa.

Exatamente. É igual que a gente vai falar de religião, né? De pô, assim, pô. Não estou falando que todos os católicos são preconceituosos. Mas grande parte da pessoa que fala isso... Crê nisso.

E representatividade de mulheres. Como que é aqui? Tem mulheres negras, então, aqui?

Aqui, além de ter mulheres negras em todos os âmbitos, nós temos muita gente. Inclusive, minha trajetória dentro da XXX era muito marcada por conta disso. Eu tive, durante toda a minha trajetória, muitas líderes mulheres. E elas me deram, tipo, assim, um direcionamento muito forte. Então, eu não estaria aqui hoje, na área que eu estou hoje, se não fosse pelo direcionamento delas, sabe? Então, eu senti, que a XXX como empresa, as pessoas que a XXX coloca, muitas vezes, para cuidar do pessoal, então por isso que eu falei para você que aqui dentro, eu não sinto assim, sabe? Eu sinto esse impacto aqui dentro, quando eu estou conversando com o externo, quando eu tenho contato com o cliente.

Que daí o cliente fala, mas é você?

Exatamente. Daí isso vem do cliente. Mas dá a empresa, eu não sei.

Mas nunca teve caso de o cliente recusar alguma coisa, assim. Ele fica com pé atrás, isso não.

Tipo assim, teve um caso em específico de uma moça que eu atendi, que eu senti que ela estava com um... Tipo assim, ela estava com um receio, na hora que eu saí, eu fiquei bem pensativo, assim, e falei, eu conheço esse tipo de atitude, parecia que ela estava com um pouco de nojo na consultoria, sabe? Então, ela não me respondeu depois da consultoria, que eu mandei mensagem para a gente continuar o nosso processo, ali na reunião. Ela entrou de um jeito, até o XXX depois me mostrou, tipo assim, pô sério, olha como ela falou comigo,

foi super gentil, compartilhou coisas assim, que estranho, acordou um dia mal, as coisas que a gente tem que colocar, para não querer acreditar que é isso. A gente coloca um monte de coisa na frente. A gente coloca um monte de coisa na frente, mas... A gente senti que existem essa possibilidade.

Existe, pior que a gente sabe, né?

Infelizmente.

Então, ainda mais uma área que virou estereotipada.

Exatamente.

É uma área que a gente tem que de alguma forma tirar, porque assim, não é, pelo menos na área de gênero, há 30 anos, não era assim, era muita mulher, inclusive muita mulher técnica.

Sim.

Então virou um estereótipo a área de TI.

Muita coisa vira estereótipo, né? Eu acho que principalmente em relação a gênero, igual, por exemplo, a gente vê qualquer coisa que seja voltada à infantilidade, a gente com mulher fazer. Então, lá, por exemplo, lá na minha comunidade, lá no grupo de oração que a gente tem perto de casa, toda a terça-feira. E daí tem um grupo de oração. E hoje, meu pai se tornou coordenador do grupo de oração. E daí ele colocou eu para cuidar das crianças lá. É. E às vezes, a gente... Tipo assim, sente que eu tenho que ter uma preocupação muito maior do que se fosse uma mulher cuidando das crianças. Que pô, o menino que vai cuidar das crianças ali. Está. A gente fica meio estranho. Então, mas eu acho que qualquer coisa, né? Muita coisa hoje é estereotipada, né? Então, acho que é muito difícil andar nessa linha tênue. Por exemplo, isso é uma criança pede para ir ao banheiro não. Eu não vou, sabe? Eu não vou, porque já é uma abertura. então, pô, eu falo, fulana, vai na igreja, achando a mãe de tal pessoa para ir lá no banheiro. Coisa, que tipo assim, eu ah, eu vou lá ali no banheiro com a tia, mas com o tio não. E se um dia eu tiver, filhos é o mesmo direcionamento, que eu vou passar para eles. Então, infelizmente, é o jeito que a gente pensa.

E então, aqui, você tem uma ideia assim de porcentagem, é mais homem ainda do que mulher?

É que a gente já trabalha de uma maneira verticalizada. Então, hoje, por exemplo, a gente trabalha em um formato de bolograma. O bolograma, ele resumidamente, imagina que tem uma bola gigantesca. Essa bola gigantesca se chama XXX (a empresa). Aí, dentro dessa bola gigantesca que se chama XXX, a gente tem outras três bolas, que uma bola é o atendimento, a outra bola é o comercial, e a outra bola é tecnologia. Então, aí vai fazendo dessa maneira. Então, a XXX trabalha nesse âmbito de verticalização. Então, hoje a XXX já tem muito time. Então, eu vejo que... E isso em posições maiores. A gente vê uma maior... Um maior número de homens. A gente não vê uma maioria esmagadora, mas a gente vê uma maioria aqui dentro. Mas, em relação a times, eu acho que é um número bem equilibrado. Igual, hoje... Hoje, no bolograma do meu time, né, no bolograma maior. Quem responde geral é um homem, só que dentro do meu time, existem outros três times. E desses três times, as três líderes são mulheres. Então, tipo assim... Aí, o homem que cuida desse bolograma do meu

time, responde para o nosso red comercial, que é homem que só responde para o gestor da empresa. Então, dentro disso tem bastante coisa, mas aqui dentro da XXX, por mais que seja a maioria, eu não vejo que seja muito por um movimento de mercado. Mas, assim, de como acontece uma maneira interna, aqui, por exemplo, agora saiu uma colega aqui da empresa, saiu uma colega que tinha um cargo altíssimo aqui no XXX. Ela era... Ela era líder do time black. Black, a gente chama aqui que são os produtores que faturam mais de 1 milhão e meio de reais com a plataforma. E era uma líder mulher. Então, ela saiu recentemente daqui. E daí, a gente começou a ver quem assumia, e acabou que ele entrou um homem ali. Mas, pô. Não vejo, hoje, pelo menos, não sinto, na maneira sincera que ele entrou ali, porque ele era homem. Não, sim, porque ele entrou ali. Porque eu acho que era quem cabia na vaga. Entendo, não sei quem estava disponível, mas eu sinto que aqui isso dentro da XXX é bem equilibrado. Inclusive, em 2 meus direcionamentos, eu posso falar aqui... Eu tive líderes que me ajudaram muito.

E tem desenvolvimento. Tem a equipe lá, a bolha, da parte de desenvolvimento. Lá, você não sabe como é, a questão de gênero, de raça.

Olha... Hoje, quem cuida da tecnologia, a gente tem duas vertentes. Lá na área de tecnologia. Que é desenvolvimento e que são os PO's e os PM's. Da. Dos que eu consigo lembrar hoje, a gente tem duas PMs. Que são as maiores. Que são duas mulheres. Da. Que é a XXX e a XXX. A XXX, inclusive, é lésbica. Nem sei se tem relevância citar isso. Aqui, dentro da área, inclusive, o cara que assume agora o lugar da XXX, foi um homem negro. Sabe? Agora, da área de tecnologia. Quem a gente tem hoje, quem cuida de produtos, produtos tem essa divisão de PM, que estão aqui, os PO's, que estão um pouco abaixo. As duas PMs, são mulheres, né? As duas brancas, e daí a gente tem os PO's. Aí a gente tem a ali, que é outra garota, a gente tem a XXX, aquela garota, a gente tem o XXX, que é um homem negro, aí a gente... Então, é bem tranquilo, assim, sabe? Essa parte... É bem... bem vibes.

É legal, porque normalmente não é assim. Sim. Ontem teve apresentação de uma empresa, e aí eles falavam assim. Então os meninos do desenvolvimento, os meninos. Aí no final, perguntamos, mas não tem mulher? Só uma... A gente até quer que as meninas se inscrevam para as áreas técnicas. Mas...

Mas daí, se a gente sai do time de produtos, e vai para o time de desenvolvimento, aí a gente se vê uma maioria de homens... É, né? Na área do desenvolvimento, em si, eu conheço duas desenvolvedoras. Mas eu não sei te falar hoje, a gente tem 10, a gente tem 15, a gente tem 30, a gente tem 50. Mas eu sei que é uma grande minoria. Do desenvolvimento, eu sei que são duas mulheres. E aí, a gente começa a falar de área de interesse. Porque hoje, por exemplo, aí, a gente volta no estereótipo, seu for para a odontologia, eu vejo muita mulher. Hoje, se eu for para a pedagogia, vou ver muita mulher. Vou ver por desenvolvimento. Aqui, tipo assim, é um estereótipo que não é saudável, mas é até compreensivo. Mas como que a gente aplica isso para a raça? Pois vai falar aqui, nenhum negro se interessa pela tecnologia. Não, não é. Aí, o que a gente volta lá no começo, e fala, pô, dos negros da minha geração, quantos tiveram a oportunidade de fazer um curso técnico? Quantos tiveram a oportunidade de fazer um curso de TI.

É, por isso que a meritocracia começa a partir de um patamar.

Exatamente. Para quem já começa da linha de chegada. Por isso que eu falo que, às vezes, eu considero que o que eu tive, além de muito esforço, também por sorte. Não posso falar que eu não tive sorte, porque não vou falar que eu fui mais esforçado que todos os outros negros da minha idade, e não é. Às vezes ele estão lá suando muito mais que eu no dia a dia. Então, tipo assim, foi sorte. Foi sorte de nascer da mãe que eu nasci, do pai que eu nasci, deles terem a cabeça que eles têm. Nem todo mundo tem essa sorte. E nem... Porque nem todo mundo tem esse conhecimento. Nem todo mundo tem um exemplo da família do meu pai, que não tem muito estudo, da família da minha mãe, que tem muito estudo. Então, é... é a oportunidade e é sorte.

A sua mãe fez pedagogia?

Minha mãe que tem essa pedagogia. a minha avó ela... ela... acho que ela só passou no concurso público. Ela trabalhava em escola, mas não dava aula. Ela já foi... merendeira, ela já foi inspetora.

E a sua mãe conseguiu fazer pedagogia.

Isso. Minha mãe... Eu acho que... Na verdade, eu acho que minha mãe não fez pedagogia. Eu acho que minha mãe fez só a história. Porque minha mãe... É... História e geografia, ela fez sociologia. Então, acho que ela fez a história. Nem pedagogia ela fez. Depois ela deve ter completado, ali, pedagogia, mas só que daí quando se faz, é menos, bem menos. É... Eu lembro que ela... ela fala até hoje, então, acho que é isso mesmo. No segundo o TCC, ela nem fez. Então, acho que foi isso. Ela fez a história, e depois pedagogia, ela pegou mais... mais completinho. Então, acho que...

Mais um foco, que daí eu também não sei como é que é aqui, mas a questão de salário. Você já percebeu, onde já ficou sabendo sobre de diferença de salário em relação a você ou ficou sabendo, de alguma mulher, que ganhava menos? Aqui dentro da XXX não. Aqui o salário é por cargo. DR, Descritivo de responsabilidade. Então, é, por exemplo, é... Quando eu entrei para o time comercial, que eu saí do atendimento, e vim para o time comercial, eu entrei com uma colega minha, com a XXXX, inclusive, é... A gente entrou junto, e... A gente passa pelo período de três meses, de... implantação, que a gente fala, para ver se vai se adaptar ao time, se vai curtir, se me voltar. E o salário, hoje, do atendimento, é... Júnior para o analista comercial, o Júnior, é diferente. Tem uma diferença, o analista comercial, o Júnior ganha mais.

Então o salário é definido de acordo com o cargo.

Sim, e quando acontece a mudança, Parabéns para ver um aumento. Mas só que, o seu aumento, também tem uma correlação com seus tipos de responsabilidade. Então, você vai ganhar um aumento, mas você está saindo de júnior pra pleno. Então, é mais ou menos isso. Não tem tipo assim, pô, você está se esforçando, você está indo muito bem, você vai ganhar mais x por cento. Não. É muito claro. Precisa ter uma alteração desse tipo. Inclusive, até aqui, a gente tem a questão de... de reajuste, que você pode pedir, você pode falar, por que que você... Está pedindo, por que que você merece, para esse próximo nível, sabe, depois de ter uma reunião, que é uma devolutiva, o seu líder está envolvido nesse processo.

É uma empresa de tamanho médio?

Hoje a XXX é considerada grande. Porque, por mais que a gente só tem essa sedezinha aqui, no coraçãozinho de Sorocaba, atende em nível mundial. Então ela tem toques gigantescos, ela trabalha com o mercado internacional, então, hoje ela já é uma empresa grande. Hoje, a gente só é o segundo, a segunda empresa, do segmento, porque é a XXX é pioneira. Então, a gente só perde para eles porque eles começaram nem antes.

Mas, aqui, os funcionários têm presencial, têm home office.

Aqui, aí, é um sistema híbrido. Tem... Tem, por exemplo, a gente tem desenvolvedores, principalmente, o pessoal da área de tecnologia, que trabalha completamente home office. Tem até a gente aqui na XXX que mora na Bahia, que mora em Goiás. E o pessoal a gente só vê no fechamento de fim de ano, né? Que eles vêm para cá passar o dia do fechamento com a gente.

Tem bastante funcionário.

Tem... a XXX hoje, acho que ela tem um pouco mais de 500 funcionários. Inclusive, eu posso até mostrar para você a hora que você estiver indo, a XXX tem um outro prédio, que aqui, esse espaço, aqui, ficou pequeno para a gente. É verdade. A gente sempre ressalta nos nossos fechamentos, que a gente vai falar daqui, antes era uma fábrica abandonada. Esse lugar era rato, morcego. Era feio. Aqui é... Você dá uma olhada no bairro, você vê que tem bastante comunidade. Aqui era horrível. Aqui era esgoto. Todas as casas ali tinham saídas aqui nesse riacho. Porque o dono quando olhou para esse lugar, ele falou assim, sentiu algo diferente. É aqui. Hoje a gente tem um projeto. Projeto XXX. Então, como que a gente faz para ter a confiança e para a gente também ficar mais seguro com o pessoal aqui da comunidade? Pô, vamos fazer um projeto para as crianças aí. Aí, hoje a gente estruturou muito esse projeto, traz a criança aí. Os funcionários disponibilizam. Então, tipo assim, você não vai ganhar nada. Então, as crianças têm aula de xadrez, tem aula de música, tem aula de informática. Então, já vai ter uma crescente de oportunidade. Legal. Nosso fechamento, a galerinha, vem aí, faz a apresentação de capoeira, dança, canto. Então, a gente começa a estruturar. No passado, a gente começou com o processo já estabelecido. O projeto, agora está tendo a oportunidade de se aprendiz aqui, eduz. E tudo o pessoal daqui. Sabe, então. Já traz um conceito. Esse estacionamento que a gente tem aqui na frente hoje? Então, ali, era um morrão. Era um morrão. Era barro, só. Então, o dono daqui foi lá, pediu permissão para a prefeitura, porque só fazer não pode, senão, a prefeitura ia tacar nas costas dele. Pediu permissão, fez um parquinho ali para criança e montou o estacionamento. Então, tipo, aqui foi tudo muito certinho, muito na raça. E se for olhar para um parâmetro geral, foi muito rápido. A XXX acabou de fazer 10 anos. Então, o crescimento, a gente... É uma coisa que a gente fala muito aqui para os nossos clientes. E a gente consegue provar na prática com a construção da própria XXX. Que, se tem um propósito, o retorno vai vindo com um esforço.

Você quiser falar mais alguma coisa?

Sim. Que envolva essa parte de raça. Eu costumo dizer que têm dois tipos de dificuldade. que existe a dificuldade, que ela é complexa pelo desenvolvimento no geral, como é, por exemplo, você aprender a programar, então você aprender a programar hoje é muito difícil, porque algo que você sempre tem que aprimorar.

Então a cada semana você tem que aprender a programar de novo. Que é a dificuldade que ela é difícil por si só. Se você sempre tem que aprimorar. E é a dificuldade que ela só tenha esse tempo da curva de aprendizado. Como andar de bicicleta. Ficou andar de bicicleta é difícil aprender, mas depois que você aprende... É isso. Então eu acho que... no meu caso, que eu tive algumas coisas muito a favor. E assim, eu tive só o segundo tipo de dificuldade. É assim que para mim entrar foi muito difícil. Mas num primeiro momento que eu consegui me provar, que eu consegui mostrar por que eu trabalhei foi tranquilo. Mas eu não... Eu vejo claramente que não é assim no mercado tradicional. Se não, a gente não veria os números que a gente vê. Então eu acho que todo mundo tem que se provar muito a cada dia. A todo mundo é muito limitado, todo mundo é muito fechado. Então, principalmente quando vem perguntas do externo do tipo assim, eu tenho que responder às vezes que o pessoal aqui não se incomoda com o meu cabelo. Deu explicar para o pessoal que... Não é porque eu pareço ter uma cara mais séria, quando eu estou de trança, que é sempre que eu vou fazer trança. Então, sabe? Eu gosto mais quando você está de trança, parece que você fica mais sério.

É porque daí você passa uma imagem de confiança.

Isso, que organizado estava aquele cabelo bagunçado. Isso é muito sutil, sabe? Isso é muito sutil. Às vezes, isso não carrega um impacto do tipo assim, de trança, você fica mais sério. Assim, parece que o cabelo está bagunçado. Às vezes, parece que quando você está com o cabelão, você fica mais alegre do que quando você está com a trança, você parece ser mais sério, mas quando você está com a trança, você parece ser mais sério. Então, tipo assim, pode dizer, é uma porradinha que a pessoa nem sabe. Mas vai dar gente entender. Vai dar gente a entender. Saber se é ou não o momento de falar isso para aquela pessoa, porque quer dizer, se a gente fala, a gente já recebe uma bomba de volta de pessoas. Você está falando que eu estou sendo racista. Hoje é tudo assim mesmo, não pode falar mais. Tem gente que fala. Como digo, não tem problema, você falar desse jeito. Mas, às vezes, você fala dessa maneira para tal pessoa, pode parecer que não é tão elegante, mas você fica assim com o cara. Mas eu não tive a intenção de falar isso para você. Eu sei que você não teve a intenção. Mas fala. Só estou te explicando, você falou, a mim não machucou, mas às vezes ela está com a pessoa, pode machucar. Então, às vezes dá essa explicação para outra pessoa, já é um apontar um dedo na cara. E às vezes, as pessoas não querem entender isso, principalmente quando é do externo. Quando é do interno, pessoal, entende.

É porque aqui já é uma cultura. Não é isso, tem uma cultura a empresa que é bem inclusiva. Agora, quando você vai para a cliente aí, você não sabe. Da mais cliente de tecnologia, a maioria que está ali no comando, são pessoas brancas. São homens brancos

Sim, falas do tipo assim, ah, depois você vê lá o seu desenvolvedor, depois você vê com a sua equipe técnica, do cara me pergunta, tipo assim, ah, então, para fazer uma integração com uma API da XXX, você pega com o pessoal da área técnica... Não, cara, está aqui, ó. Essa daqui é nossa biblioteca dentro Github.

Ah, como se você não soubesse,

Então, você pode fazer integração com a API, conecte, sabe. Então, às vezes eu tenho que mostrar para o cara, pode perguntar que eu sei. Eu estou falando

para você que eu sou especialista na ferramenta, então pode perguntar. Então, eu sinto que esse toque, ele vem muito do social. Então, e quando a gente está falando de empresa, a gente está falando de social. Eu sei que a XXX hoje, ela é uma... ela é uma outlier, né, por dizer assim. Ela é uma empresa que está a parte dos outros. Ela é uma exceção.

É, pelo que você está me falando, é uma cultura diferente.

Assim, hoje a XXX eu vejo muito a XXX como é a exceção. Tanto que foi uma pauta do nosso último fechamento, no fechamento anual. A gente vê que hoje, dentro do mercado tradicional, a gente vê muito uma movimentação de alguém querendo fazer alguma coisa para se beneficiar e os outros vão lá e fazem a mesma coisa. Por exemplo, ele trouxe como exemplo, em mil novecentos e não sei quanto, vinha 20 bombons na caixa e custava x. Aí, o cara que se ele reduzisse o número de bombons e aumentasse o preço ia continuar vendendo. Aí ele fez. Aí a outra empresa fez também. E aí a gente foi e a gente viu que esse é um movimento natural das empresas. E aí, a XXXX, ela quer fazer o contrário. Ela quer tirar um pouco dessa visão. Ao invés de se beneficiar, a gente vai tentar beneficiar o outro. Para ver se as outras empresas seguem esse mesmo movimento. Então, até muito por isso que eu parei, tipo assim, cara, que legal. Porque, com certeza, é uma quebra quando a gente começa a falar sobre esses pontos. É. E eu queria passar um pouco dessa visão, né? Porque é um tanto da visão que eu sei, entendendo de toda a dificuldade, sei que existe essa diferenciação, né? E é uma coisa que eu escuto no dia a dia. Então, a minha mãe, hoje, ela é vice-diretora, ela passa muito por essa realidade. Meu pai trabalha no setor de logística, e o chefe dele, olha o que é que bizarro. O chefe do meu pai, o branco também, da área de logística, falou para o meu pai, e para o outro colega, deles, negros, da empresa, foi assim por mim. Ele chamou meu pai na chinha, ele não é um outro cara lá, porque era que vocês passam na faculdade. Os dois não entenderam, mas, pô, fizeram a faculdade, terminaram a faculdade de logística, aí depois, que eles terminaram, ele conseguiu o puxar no meu pai e esse outro cara para o almoxarifado. Porque eu queria alguém, porque eu queria os pretões trabalhando aqui comigo, porque não tem. Olha aqui, para o escritório, só ver... Pessoas iguais a mim, eu sei que vocês são competentes igual, mas isso não tem essa oportunidade, não tem esse direcionamento. Então, olha que loucura. Então, depois que o chefe do meu pai falou para ele, quando o cara fazia faculdade, foram a fizeram, conseguiu puxar ele só porque eles tinham a faculdade. Então, agora, eles são os únicos, dois negros que trabalham no almoxarifado. E o mercado tradicional, O meu pai trabalha na XXXX. Então, tipo assim, nunca sabe tão, e eu acho que é muito de fazer a diferença. É, sabe? E a importância do disso que você comentou, é que eu vejo que essa visão, ela, mais cuidadosa, ela na maioria das vezes, né? É estereotipando mais uma vez. Eu acho que ela vem das mulheres. Então, acho que as mulheres, ela tem uma sensibilidade muito grande para entender sobre esses assuntos, né? Igual, por exemplo, a gente vê, quando eu tinha idade a minha irmã, quando tinha 15 anos, e chegava o gordinho da galera, assim, para tocar a ideia, era brincadeira, a gordinha, não sei, não sei o que, aí, um outro dia, eu vi minha irmã conversando com uma amiga, que era a mais gordinha dela também, e ela falando sobre questões, que eu com a idade dela nem pensava.

É, mas é pela socialização de homens e mulheres que é diferente.

Então, então, acho que a mulher, ela tem muito mais dessa visão. Então, se as vezes a gente tivesse mais pessoas, porque hoje eu sei que eu faço muita diferença no trabalho que eu faço. Eu sei que hoje, eu tenho uma comunicação muito boa, eu sei que hoje eu consigo impactar e atingir pessoas de uma maneira positiva, né? Só que eu só consigo estar na posição, porque lá atrás, eu tive líderes muito boas, e todas essas minhas líderes foram mulheres. Sim. Então, às vezes, eu sinto que o mercado deve oferecer mais essas oportunidades, né? Eu acho que seria muito bacana.