



Ministério da Educação – Brasil
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri – UFVJM
Minas Gerais – Brasil
Revista Vozes dos Vales: Publicações Acadêmicas
ISSN: 2238-6424
Nº. 28 – Ano XIII – 10/2025
<https://revistas.ufvjm.edu.br/vozes>
DOI: <https://doi.org/10.70597/vozes.v13i28.1042>

Mulheres na Área de Tecnologia da Informação (TI): Um Estudo Sobre Segregação e Assédio

Alyce Cardoso Campos

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Lavras - UFLA - Brasil
Docente no Instituto Federal do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS - Campus Passos - Brasil
<http://lattes.cnpq.br/6701293188250747>
E-mail: alyce.campos@ifsuldeminas.edu.br

Larissa Garcia Gomes

Mestre em Administração pela Universidade Federal de Lavras - UFLA
<http://lattes.cnpq.br/3277046693012976>
E-mail: lala.ggomes@gmail.com

Sara Bastos Ribeiro

Graduada em Direito pela Universidade Federal de Lavras - UFLA - Brasil
Advogada na Fraiz Pereira Lima Sociedade de Advogados - FPL - Brasil
<http://lattes.cnpq.br/8979254301468862>
E-mail: sarabastosribeiro@gmail.com

Thaís Barcellos Pinheiro do Nascimento

Doutoranda em Administração pela Universidade de São Paulo - USP
<http://lattes.cnpq.br/5181020890332059>
E-mail: thaisapinheiro35@gmail.com

Joyce da Cruz Teixeira

Bacharel em Administração pelo Instituto Federal do Sul de Minas Gerais - IFSULDEMINAS
Campus Passos - Brasil
<http://lattes.cnpq.br/5216856516680397>
E-mail: joyceteixeira333@gmail.com

Resumo: Este artigo teve como objetivo analisar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na área da Tecnologia da Informação, especificamente com relação à segregação e assédio. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa através de entrevistas com 18 mulheres atuantes na

área. Para a análise dos dados, foi utilizada análise de conteúdo. Os principais temas de análise foram categorizados em: segregação horizontal, segregação vertical, assédio moral e assédio de cunho sexual. Através das entrevistas realizadas, foi possível identificar que a maior parte das entrevistadas já suportaram ou conhecem alguma mulher da mesma área que suportou a experiência de segregação, além de terem sofrido ou conhecerem alguma mulher da mesma área que sofreu com algum tipo de assédio. A pesquisa permitiu compreender que embora a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho sejam princípios constitucionalmente consagrados, a legislação federal ainda é insípiente no que diz respeito à definição e estabelecimento de critérios e formas de combate do assédio moral.

Palavras-chave: Gênero. Direitos. Trabalho. Gestão.

1 Introdução

Desigualdade salarial, dificuldade de alcançar cargos de gerência, discriminação em razão exclusivamente do gênero e assédio moral e sexual são realidades comumente experimentadas por muitas mulheres ao longo de suas trajetórias profissionais (Gomes; Neto, 2014). Não obstante as diversas conquistas alcançadas nos últimos anos por elas no que tange a direitos civis e políticos no Brasil, as desigualdades entre os gêneros ainda persistem no mundo do trabalho, tanto em relação ao acesso a oportunidades de emprego, como em relação às condições de trabalho experimentadas pelo público feminino (Hirata, 2016).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística ([Ibge, 2023](#)), mesmo com níveis de escolaridade superiores aos dos homens, as mulheres brasileiras recebem, em média, apenas 78% do rendimento dos homens. Essa desigualdade é ainda mais acentuada entre mulheres negras, que recebem valores ainda menores que a média feminina nacional.

O [Fem \(2023\)](#), por meio do relatório Global Gender Gap Report 2023, coloca o Brasil na posição 57 de 146 países em termos de paridade de gênero. O estudo aponta que a participação feminina em cargos de liderança e decisão permanece baixa, e que as mulheres enfrentam o chamado "teto de vidro", ou seja, obstáculos invisíveis para avançar profissionalmente. Já o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos ([Dieese, 2022](#)) aponta que, embora as mulheres representem cerca de 44% da força de trabalho formal no Brasil, elas ocupam menos de 30% dos cargos de chefia. Em setores historicamente masculinizados, como engenharia e tecnologia, essa participação é ainda mais reduzida. Apesar de a Organização Internacional do Trabalho ([Oit, 2022](#)) apontar em seu relatório Women in Business and Management 2022 que as empresas lideradas por mulheres tendem a ter melhor desempenho e maior inovação, ainda assim elas representam apenas cerca de 25% dos cargos de alta gestão no mundo.

Em relação ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, pesquisa realizada pelo [Ipg \(2022\)](#) revelou que 76% das mulheres entrevistadas já sofreram alguma forma de assédio no trabalho, sendo que muitas relataram medo de retaliação ao denunciar. O estudo destaca também a normalização dessas práticas, dificultando a responsabilização dos agressores.

A [Onu Mulheres \(2024\)](#) reforça que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho é uma violação de direitos humanos e um obstáculo ao desenvolvimento sustentável. Segundo a organização, a distribuição desigual de tarefas domésticas e de cuidado, muitas vezes não remuneradas, também contribui para que as mulheres tenham jornadas mais longas e menores oportunidades de crescimento profissional.

Como já dito, a presença das mulheres na área de Tecnologia da Informação (TI) no Brasil ainda é bastante reduzida. Segundo dados da [Serasa Experian \(2024\)](#), apenas 0,08% das mulheres brasileiras trabalham em tecnologia, o que representa cerca de 77 mil profissionais, enquanto o percentual entre os homens é de 0,33%. A [Brasscom \(2023\)](#) revelou que as mulheres ocupam 39% dos empregos no setor de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), com participação de 37,7% nos serviços de TI e 36,7% na área de software. Além disso, dados do IBGE mostram que apenas 15% dos formados em cursos de computação e TI são mulheres, apesar de elas representarem cerca de 60% dos concluintes do ensino superior no Brasil. Esses números refletem uma disparidade significativa e indicam a necessidade urgente de políticas de incentivo à participação feminina nesse setor estratégico.

Diante do exposto, este trabalho teve como objetivo analisar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na área da TI, especificamente com relação à segregação e assédio.

Acredita-se que o assédio moral e sexual, muitas vezes consubstanciados em condutas naturalizadas e aparentemente inocentes, possui íntima relação com a participação ainda tímida de mulheres na área da tecnologia. Por ser este um tema em evidência na atualidade, tais estudos merecem atenção e reflexão crítica, na medida em que contribuem para a desconstrução de práticas discriminatórias, fomentam a equidade de gênero e fortalecem políticas institucionais voltadas à inclusão e à permanência das mulheres em ambientes tradicionalmente masculinizados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Segregação horizontal e vertical do trabalho

Apesar de as mulheres terem conquistado inúmeros espaços em variadas carreiras profissionais, ainda não se pode dizer que houve uma superação substancial da divisão sexual do trabalho, assim entendida enquanto um conceito que considera que as representações de gênero, construídas social e culturalmente, influenciam e segmentam a entrada e participação de homens e mulheres no mundo do trabalho ([Neves, 2013](#)).

Este fenômeno de inserção desigual dos gêneros no mercado de trabalho é conhecido como segregação ocupacional ou segregação setorial por sexo, a qual subdivide-se em duas formas: a horizontal e a vertical ([Vieira, 2015](#)). Segundo essa autora, a segregação horizontal é manifestada na distribuição diferenciada dos sexos em ocupações e setores de atividades, enquanto a segregação vertical reflete as dificuldades que as mulheres ainda enfrentam para ascender a cargos de responsabilidade, gerência e prestígio.

[Olinto \(2011, pp. 69\)](#) afirma que “por meio da segregação horizontal, as mulheres são levadas a fazer escolhas e seguir caminhos diferentes daqueles escolhidos ou seguidos pelos homens”.

Ou seja, as escolhas de carreiras são marcadas pelos estereótipos de gênero, que por sua vez, formam estereótipos sobre as habilidades diferenciadas entre homens e mulheres.

Esse tipo dessegregação se delineia socialmente cedo, por volta dos 15 anos, quando as meninas, sob estímulos familiares e sociais, tendem a se interessar por profissões relacionadas aos papéis tradicionalmente femininos, como o cuidado doméstico e a saúde, enquanto a maioria dos meninos se interessam por áreas de engenharia e computação (Olinto, 2011).

As consequências deste quadro traduzem-se, por exemplo, nos resultados da pesquisa desenvolvida pela ONU Mulheres, a qual confirmou que em 2023, apenas 21% dos empregos na área de STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática) eram ocupados por mulheres, e somente uma em cada três pessoas pesquisadoras no mundo era do sexo feminino. Em 2024, a organização reforçou que, globalmente, as mulheres representavam apenas 29,2% de todos os trabalhadores em STEM, em contraste com 49,3% em ocupações não relacionadas à área (Onu Mulheres, 2024; Onu Mulheres, 2023). No Brasil, o panorama também é preocupante: embora as mulheres correspondam a cerca de 60% dos concluintes de cursos de graduação, apenas 15% se formam em áreas relacionadas à Tecnologia da Informação e Computação, revelando a persistente desigualdade de gênero no setor digital (O Globo, 2024). Tendo em vista que os trabalhos relacionados à área de ciência e tecnologia serão cada vez mais valorizados e recompensados, corre-se o risco de que essa tendência potencialize a marginalidade das mulheres não inseridas nesse contexto, uma vez que acabam eliminando postos de trabalho não qualificados, restando apenas aqueles caracterizados por tarefas repetitivas e minuciosas, as quais são desenvolvidas, predominantemente, por mulheres (Vieira, 2015).

Já a segregação vertical no mercado de trabalho refere-se à concentração de homens e mulheres em diferentes níveis hierárquicos dentro de uma mesma ocupação ou setor, onde os homens predominam em posições superiores e as mulheres em cargos inferiores. Esse fenômeno evidencia barreiras estruturais que dificultam a ascensão profissional das mulheres, mesmo quando possuem qualificações equivalentes às dos homens. Tal forma de segregação contribui para a perpetuação das disparidades salariais e limita as oportunidades de liderança para as mulheres (Tan, 2019).

Nesse sentido, citeonlinecotter2001 conceituam o efeito “teto de vidro” (glass ceiling effect) como um tipo específico de desigualdade de gênero que não pode ser explicado apenas por diferenças em qualificação, experiência ou desempenho. Ele se caracteriza por obstáculos invisíveis que impedem mulheres altamente qualificadas de ascender aos cargos mais altos das hierarquias organizacionais.

2.2 Gênero e Assédio Moral

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser entendido enquanto uma espécie de violência que fere princípios constitucionais fundamentais, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, CF/88), e que resultam em danos à saúde física e mental do trabalhador, em confronto ao que dispõe o art. 6º da CF/88, que destaca, dentre os direitos sociais dos trabalhadores, o direito à saúde e ao trabalho.

A psicanalista Marie France Hirigoyen destaca que por assédio moral em ambiente de trabalho:

“temos que entender total e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” ([Hirigoyen, 2002](#), pp. 65)

Nesse sentido, comprehende-se que assédio moral é uma forma de violência psicológica, ressaltando que, portanto, trata-se de um crime. (Lei nº 11.340, 2006). Apesar de ser uma violência que atinge indivíduos em geral, ou seja, desde os trabalhadores que se encontram em maior grau de subordinação como aqueles que se encontram em maior grau de autonomia no exercício de seu trabalho ([Gomes; Neto, 2014](#)), nas relações de trabalho, as mulheres costumam ser alvo majoritário de assédio, em razão de ser o cenário laboral um contexto que recebe reflexos diretos das relações de dominação de classe e de gênero ([Vieira, 2014](#)). Assim, por serem relações de poder, as interações de gênero servem de base para inúmeros tipos de violência, tanto física quanto psicológica, em diversas esferas da vida social, seja em âmbito familiar, escolar ou corporativo, o que faz com que, segundo [Soares e Oliveira \(2012, pp. 196\)](#), “vários autores identifiquem a existência de uma divisão sexual no assédio moral”. Para o autor, a frequência de condutas que caracterizam o assédio é mais elevada em relação às trabalhadoras, que declaram serem assediadas cotidianamente no ambiente de trabalho.

Muitas vezes, o assédio moral está interligado com práticas de assédio sexual ou com a desqualificação do trabalho feminino. Frases depreciativas, piadas machistas, invisibilização da contribuição profissional e isolamento são exemplos comuns ([Aguiar, 2008](#)). Para [Thome \(2008\)](#), muitas dessas ofensas se mascaram com a ajuda de estereótipos de gênero, como por exemplo, a afirmação de que as mulheres são mais sensíveis a piadas e brincadeiras em razão das variações hormonais.

Dante disso, depreende-se que o assédio moral contra mulheres no ambiente de trabalho não é apenas um fenômeno individual ou interpessoal, mas estrutural, derivado da desigualdade de gênero arraigada nas práticas e na cultura organizacional ([Cgu, 2023](#)). A superação desse quadro exige não só a responsabilização dos agressores, mas também a implementação de políticas institucionais de prevenção, educação em direitos humanos, equidade de gênero e acolhimento das vítimas, de forma a construir ambientes laborais mais justos, saudáveis e inclusivos ([Tcepi, 2024](#)).

2.3 Ordenamento jurídico e Assédio Moral

O assédio moral, conforme [Hirigoyen \(2002\)](#), apesar de ser um fato recorrente há décadas no contexto de diversas empresas pautadas na competitividade, hierarquia e subordinação das empregadas e empregados, só foi incluído recentemente no campo jurídico. O tema passou a ser tratado, de fato, com a promulgação da Constituição Federal em 1988, a qual elegera como princípio central do ordenamento jurídico e fundamento da própria República a dignidade da pessoa humana. Em seu art. 1º, inciso IV, a Constituição Federal ainda destaca como fundamento

do Estado Democrático de Direito os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Além disso, apesar de não prever normas específicas para o assédio moral, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), apresenta alguns dispositivos cujo objetivo central é a prevenção de violências morais e manutenção de um ambiente de trabalho saudável para as trabalhadoras e trabalhadores. Como exemplo, citamos seus artigos 223-A a 223-G, que busca conceituar o dano de natureza extrapatrimonial, instituindo critérios objetivos para sua reparação, bem como os artigos 154 a 201, que tutelam o ambiente de trabalho, como materialização do comando constitucional do direito de todos a um ambiente saudável e equilibrado.

No entanto, não obstante as disposições constitucionais e os dispositivos pontuais acima citados, a legislação federal ainda é insípida no que diz respeito à definição e estabelecimento de critérios que levem à configuração do assédio moral, visto que inexiste lei federal unificada com objetivo de combater a violência moral nas empresas (Soares; Duarte, 2014).

Atualmente, a positivação dos instrumentos de repressão ao assédio moral se dá de forma acanhada em leis municipais e estaduais esparsas, e ainda assim, em casos restritos ao setor público, nada dispondo acerca do assédio moral na iniciativa privada (Soares; Duarte, 2014). Destarte, apesar dos importantes avanços do ordenamento jurídico pátrio a respeito do tema violência moral, percebe-se que a legislação infraconstitucional ainda se apresenta tímida frente aos inúmeros registros de assédios morais no ambiente do trabalho, sobretudo aqueles envolvendo trabalhadoras da iniciativa privada.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa utilizou uma abordagem qualitativa, que colabora com o entendimento e a explicação do fenômeno social a partir da lógica e exposição de razões dos sujeitos objetos da pesquisa (Godoi; Balsini, 2006), o que é capaz de responder às indagações propostas além de fornecer detalhes dos tipos de dificuldades que permeiam o ambiente foco deste estudo. Também se trata de uma análise descritiva, que “observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los” (Marconi; Lakatos, 2010, pp. 189).

Nesse sentido, esta pesquisa foi realizada em 2024, com mulheres das áreas de tecnologia, com a obtenção de informações pela prática da entrevista em profundidade, ou seja, buscando captar como os sujeitos lidam com as representações sociais e suas práticas individuais por meio de aspectos subjetivos como sentimentos, pensamentos, intenções, valores e atitudes (Godoi; Mattos, 2006; Prodanov; Freitas, 2013).

O estilo desta prática de investigação – entrevista em profundidade – permite a obtenção de uma grande riqueza informativa, além de proporcionar uma interação direta e flexível do pesquisador com os sujeitos (Godoi; Mattos, 2006). Para estabelecer essa interação, um roteiro semiestruturado de perguntas foi confeccionado como ponto de apoio dos principais assuntos a serem abordados, permitindo que as entrevistadas se sentissem à vontade para manifestarem livremente suas opiniões. O roteiro de entrevista para mulheres na TI contou com a coleta de dados de identificação pessoal e informações sobre a trajetória profissional na área (tempo de

atuação, motivações e influências externas). Além disso, o instrumento abordou questões sobre os atributos essenciais para o trabalho em TI, a percepção sobre facilidades e dificuldades por ser mulher na área, experiências de desrespeito ou incômodo no meio social, e a discussão sobre as características femininas naturais ou socialmente construídas. Por fim, buscou-se identificar as dificuldades cotidianas, a necessidade de "características ditas masculinas" para adaptação, e os relatos de preconceito por ser mulher atuando em TI.

Para seleção dos sujeitos de pesquisa, foram definidos dois critérios primordiais: ser mulher que atua na área de tecnologia da informação (TI), sem delimitação de cargo, idade, estado civil, etc. Foram preservadas as localizações das mulheres escolhidas, por questões de segurança e privacidade das mesmas. O acesso às entrevistadas foi organizado através de uma técnica denominada bola de neve, onde as primeiras entrevistadas selecionadas realizavam a indicação de outras mulheres que se encaixavam no perfil da pesquisa (Costa, 2018). Todas as entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas na íntegra.

Foram realizadas 18 entrevistas com mulheres ocupantes de diversos cargos da área de TI, conforme relacionado na Tabela 1.

Tabela 1 – Caracterização das entrevistadas.

Entrevistada	Idade	Cargo
01	23 anos	Gerente de Marketing
02	43 anos	Professora universitária
03	24 anos	Analista de Sistemas
04	26 anos	Gerente de Projetos
05	24 anos	Analista de Requisitos
06	28 anos	Desenvolvedora – Pleno
07	24 anos	Analista de Requisitos
08	27 anos	Analista de Negócios
09	27 anos	Desenvolvedora <i>front end</i>
10	25 anos	Analista de Qualidade
11	23 anos	Analista de Sistemas
12	37 anos	Gerente de Projetos
13	25 anos	Desenvolvedora <i>front end</i>
14	24 anos	Pesquisadora (Mestranda)
15	22 anos	Analista de Sistemas
16	26 anos	Analista de Negócios
17	22 anos	Analista de Qualidade
18	22 anos	Analista de Produtos

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Para análise dos dados, utilizou-se como técnica a análise de conteúdo, que tem por finalidade a descrição do conteúdo da comunicação (Bardin, 1995), visando codificar e categorizar o discurso e argumentos apresentados. As categorias de análise não foram pré-definidas, surgindo apenas após a aplicação das entrevistas e a leitura flutuante do material. Os principais temas de análise foram categorizados em segregação horizontal; segregação vertical; assédio moral; e assédio de cunho sexual. Ao se utilizar análise de conteúdo em pesquisas qualitativas, há um subsídio metodológico sólido das conclusões que surgem dos dados (Dellagnelo; Silva, 2005).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Analizando os resultados das entrevistas realizadas com as mulheres profissionais em áreas de TI, verifica-se que a segregação - tanto horizontal quanto vertical - e o assédio se fazem presentes no cotidiano dessas mulheres. Do total de mulheres entrevistadas, 14 já suportaram ou conhecem alguma mulher da mesma área que suportou a experiência de segregação. Quanto ao assédio, 13 das mulheres entrevistadas sofreram ou conhecem alguma mulher da mesma área que sofreu com algum tipo de assédio.

A segregação horizontal, aquela formatada nos âmbitos familiar e social de que uma carreira profissional é para tal gênero e não para outro (Olinto, 2011), foi facilmente identificada nos relatos desta pesquisa. Quando questionada se os pais deram apoio na época em que decidiu cursar computação, a entrevistada 10 relata um caso de segregação horizontal familiar: “Ah, meu pai ficou um pouquinho relutante, porque ele queria que eu fizesse o mesmo curso dele. Ele fez Direito” (Entrevistada 10).

O tipo de segregação horizontal social é o mais comum quando comparado ao familiar, ou seja, quando a sociedade delineia que mulheres devem se interessar por profissões ditas como relacionadas aos papéis femininos tradicionais (Olinto, 2011). Isso acarreta a falta de nomes femininos como referência na área de TI e a constatação de que o ambiente, neste segmento, ainda é muito machista, como se nota pela fala das entrevistadas 8 e 5, respectivamente:

Eu nunca tive uma mulher referência na área de tecnologia, então demorou para eu despertar esse lado. Demorou para eu ver essa área como uma possibilidade para mim (...). Ah, é um ambiente [TI] muito machista, né? (...) E acaba que a gente [mulher] não entra nesse meio por N motivos, assuntos. Isso dificulta um pouco no dia a dia (Entrevistada 8).

Ainda é um ambiente muito machista ainda, né? Por ser mulher, (...) nem sempre é muito bem-vinda. É desde a graduação, quando a gente entra em sala de aula já é um mundo muito mais masculino, né? Já tem um certo preconceito por ser mulher, por achar que é uma área em que os homens se dão melhores. Então isso vem também para o ambiente profissional, né? (Entrevistada 5).

Percebe-se, ainda, como demonstrado com a fala da entrevistada 5, que esse pensamento já é instalado na trajetória acadêmica, com os próprios alunos e professores do sexo masculino das universidades que oferecem cursos de TI, e perpetua-se nas carreiras profissionais, inclusive nos processos seletivos para o mercado de trabalho. Pode-se inferir, portanto, que o delineamento do ambiente masculinizado na TI é resultado de uma construção sócio-histórica que pode começar no ambiente familiar e se desdobrar nas relações que são estabelecidas durante a formação profissional das mulheres. Foi identificado, na presente pesquisa, que há um reflexo de tal construção no ambiente de ensino superior, onde os professores chegam a humilhar e desdenhar do conhecimento e capacidade das alunas dos cursos de TI:

Ele [professor] falou como se os homens fossem entender melhor tal parte da matéria. Meio assim, sabe, desfazendo da gente (Entrevistada 9).

Já tive muitos professores que demonstraram ter muito preconceito com mulheres

que trabalhavam na área de sistemas, que trabalham na área de TI, em geral. Um pequeno comentário maldoso de um professor, preconceito que ela passa ali por ser mulher, vai dificultar muito a vontade dela persistir, dela continuar nessa área (Entrevistada 16).

A perpetuação do preconceito social acarreta a formação de um mercado predominantemente masculino, facilitando a tomada de decisões e atitudes desrespeitosas por parte de alguns funcionários das empresas, uma vez que as mulheres, por serem minoria, acabam sendo tolhidas em certos direitos. Conforme aponta Neves (2013), mesmo com a crescente atuação feminina no mercado de trabalho, que evidenciam a conquista de direitos e a busca pela igualdade e cidadania, as mulheres ainda encontram limitações para o desenvolvimento da autonomia. Nesse sentido, atitudes desrespeitosas e preconceituosas podem ser identificadas nas entrevistas de emprego quando os recrutadores evidenciam a característica masculinizada da área e limitam a atuação feminina, a exemplo da fala da entrevistada 6.

Onde eu trabalho hoje tem 12 pessoas e só eu sou mulher. (...) Eu vejo um pouco de dificuldade (...) então assim, tem muito pouca mulher no mercado de TI, né? Já tive algumas dificuldades na hora de mudar de emprego, (...) entrevistador que às vezes pergunta “ah, mas você é mulher, porque você resolveu entrar nessa área?” (Entrevistada 6).

Novamente, durante os processos seletivos e avaliativos, em entrevistas de emprego ou bancas de concursos, as entrevistadas relatam que já foram alvo de comentários e atitudes desrespeitosas.

Uma pessoa na banca do concurso sugeriu que eu passei no concurso porque foi um membro da banca que me conhecia (Entrevistada 2).

Eu cheguei numa entrevista de emprego, era uma empresa que só tinha homem. E os profissionais fizeram a entrevista, (...) eles falaram “é porque aqui só tem homem, e aqui a gente é totalmente liberal”. A entrevista foi no meio do pessoal mesmo, aí enquanto ele me entrevistava eu vi isso, sabe? Que os homens olhavam com cara de deboche e os homens faziam coisas que não eram necessárias, sabe? Arrotavam, soltavam pum... (...) foi uma situação bem desagradável, aí no meio da entrevista eu falei que não queria mais e saí (Entrevistada 11).

O pensamento cultural que embasa a segregação horizontal acarreta outras dificuldades para as mulheres da área de TI em suas trajetórias profissionais, tais como condições de trabalho, desigualdades salariais e ascensão de cargos (Vieira, 2015), que se traduzem na segregação vertical.

A segregação vertical identificada nesta pesquisa ocorre por meio de promessas de mudanças de cargos advindas de superiores hierárquicos do sexo masculino, luta por equidade de salário, dificuldade de as mulheres imporem sugestões e decisões no ambiente de trabalho, entre outros, como se vê, respectivamente, pelas falas das entrevistadas 7, 13, 3, 18 e 15. As mulheres desse meio são muitas vezes usadas e exploradas laboralmente, quando comparadas com os colegas de profissão do sexo masculino, com falsas promessas de mudanças de cargos e áreas:

Foi quando eu estava na empresa de redes de computadores e aí tinha um cara do projeto. (...) Ele sempre falava que queria que eu fosse ajudar nos projetos, que

eu saísse totalmente do marketing e fosse ajudar. E aí parece ele me usava e eu morria de vontade, sabe? (Entrevistada 7).

Outro ponto que merece destaque é a luta pela equidade salarial, sendo comum, na prática, os casos em que mulheres recebem salários mais baixos do que os homens no desempenho de funções iguais (Melo; Lastres; Marques, 2004). Desse modo, identifica-se uma desvalorização do trabalho das mulheres, conforme exposto na fala da entrevistada 13, bem como a necessidade de se impor para obter reconhecimento e remuneração justa, que representam marcas do contexto sócio-histórico de marginalização do trabalho feminino, principalmente em áreas consideradas masculinas:

Foi no meu penúltimo trabalho (...) e aí meu chefe não queria me pagar a mais, justamente por eu ser mulher. Aí ele estava me pagando preço base (...) do pessoal. (...) Eu desenvolvia mais atividades que o restante da equipe, as minhas responsabilidades eram maiores (Entrevistada 13).

Eu tive que brigar, entendeu? Para eu conseguir ganhar o mesmo salário (Entrevistada 3).

Há, também, uma ideia pré-concebida de que as mulheres não possuem o perfil de liderança, que é atribuído socialmente como natural do gênero masculino (Vieira, 2015). Esse estereótipo de gênero reforça ainda mais a divisão sexual do trabalho, que posiciona as mulheres em um polo passivo e submisso, enquanto os homens ocupam os espaços de liderança e tomada de decisões. Tal concepção se revela nos ambientes de trabalho de TI a partir do momento que as mulheres enfrentam dificuldades em serem, simplesmente, ouvidas, reconhecidas ou terem suas ideias legitimadas pelos colegas de trabalho:

Em alguma reunião, eu estar falando alguma coisa e uma outra pessoa, no caso foi um homem, falar exatamente a mesma coisa que eu havia falado, mas não sei, como se minha voz ali não tivesse o impacto necessário, né? (Entrevistada 18).

Às vezes numa discussão de tecnologia, alguma coisa do tipo, aí aquela equipe, que predominantemente é masculina sempre, acaba que na hora que você vai dar sua opinião, as pessoas acabam ouvindo por obrigação, ou às vezes nem... toma a decisão ali mesmo (Entrevistada 15).

Com relação ao assédio moral, vários são os relatos de que este tipo de violência ocorre frequentemente nos ambientes de trabalho da área de TI, e, conforme Hirigoyen (2002), manifesta-se por meio de comportamentos, palavras, atos ou gestos, que ferem a personalidade, integridade e dignidade dessas mulheres. Conforme apresentado, os homens têm restrição em aceitar a tomada de decisões das companheiras de trabalho e acabam por emitir comentários preconceituosos e enraizados socialmente, que corroboram com a segregação estereotipada entre o que é próprio do gênero masculino ou do feminino, a exemplo da fala abaixo:

Recentemente eu fiz uma arte, um padrão da empresa, e aí um dos meninos comentou. E eu coloquei um rosa porque era uma cor que combinava no padrão da identidade ali que eu tinha feito. "Ah, vamos mudar esse rosa. Não tá nada másculo, isso tá coisa de mulherzinha" [homem falando] (Entrevistada 1).

Outras formas de assédio disfarçadas de insinuações ocorrem nas mais diversas situações,

ferindo a integridade e dignidade dessas mulheres. Durante o convívio no ambiente de trabalho, o assédio moral se caracteriza em forma de piadinhas e comentários maldosos em relação ao estereótipo e características físicas de outras mulheres:

Eu já participei de conversas que eu achei muito, muito, muito inapropriadas, falando de outras mulheres, então assim, (...) mesmo que eu não tenha sido o alvo, como mulher eu me senti ofendida quanto a essa questão de não contratar loira. Eu já ouvi e já fiquei muito incomodada (Entrevistada 17).

Além das diversas maneiras de assédio contidas nos relatos das entrevistadas 1, 2, 11 e 17, o assédio de cunho sexual é praticado pelos colegas de trabalho e superiores hierárquicos da área de tecnologia, de forma costumeira e banal, como se fosse um gesto natural de ocorrer, que, de acordo com (Vieira, 2014), reflete as relações de dominação de classe e de gênero que a sociedade ainda carrega embutida.

Não só no ambiente profissional, mas mais uma vez, os relatos demonstram o assédio sexual procedente de professores, que chegam ao ponto de fazer chantagem sob às notas avaliativas das alunas por não ter uma dedicação de amor correspondida:

O professor vir com uns papos esquisitos pro meu lado, (...) mandou para a minha casa um livro com uma dedicatória de amor gigantesca e depois quando fui olhar minha nota, (...) ele corrigiu minha questão totalmente diferente do que ele tinha corrigido de um colega do meu lado. Depois de muita discussão, ele me deu a nota, mas ainda assim foi bem constrangedor na época (Entrevistada 4).

O assédio de cunho sexual no ambiente de trabalho, foco desta pesquisa, chega até às mulheres por meio de frases diretas a respeito de suas características físicas, ou até mesmo de uma forma mais apelativa, já caracterizada de assédio sexual, como relatado, respectivamente, pelas entrevistadas 8 e 7. Ressalta-se que algumas das vezes, tais comentários são dirigidos diante de outros colegas de equipe, o que reforça o constrangimento enfrentado:

Estava fazendo um call com o pessoal de São Paulo (...) e um cara fala: “nossa, mas essa menina é bonita demais. Se eu tivesse uma gata dessas aqui”. (...) Isso me deixou bem sem graça (Entrevistada 8).

Ele [colega de trabalho] ficava falando coisas que me incomodavam, coisas absurdas, sabe, de falar num ambiente de trabalho. (...) Falava que eu dava tesão nele e algumas coisas desse tipo (Entrevistada 7).

Vale ressaltar que muitos relatos de assédio aconteceram com a própria entrevistada ou com alguma conhecida que integra a mesma área de profissão. Para (Vieira, 2014), os estereótipos que polarizam homens e mulheres com diferentes papéis de gênero geram impacto tanto na vida pessoal quanto no trabalho dessas mulheres. Desse modo, a associação de uma característica feminina que se sobressai à competência na área de trabalho demonstra o quanto essas predefinições construídas socialmente afetam o desenvolvimento da carreira profissional. Nesse sentido, o relato da entrevistada 17 expõe a vulnerabilidade das mulheres que buscam legitimidade em meio a discursos marcados por construções enraizadas no senso comum:

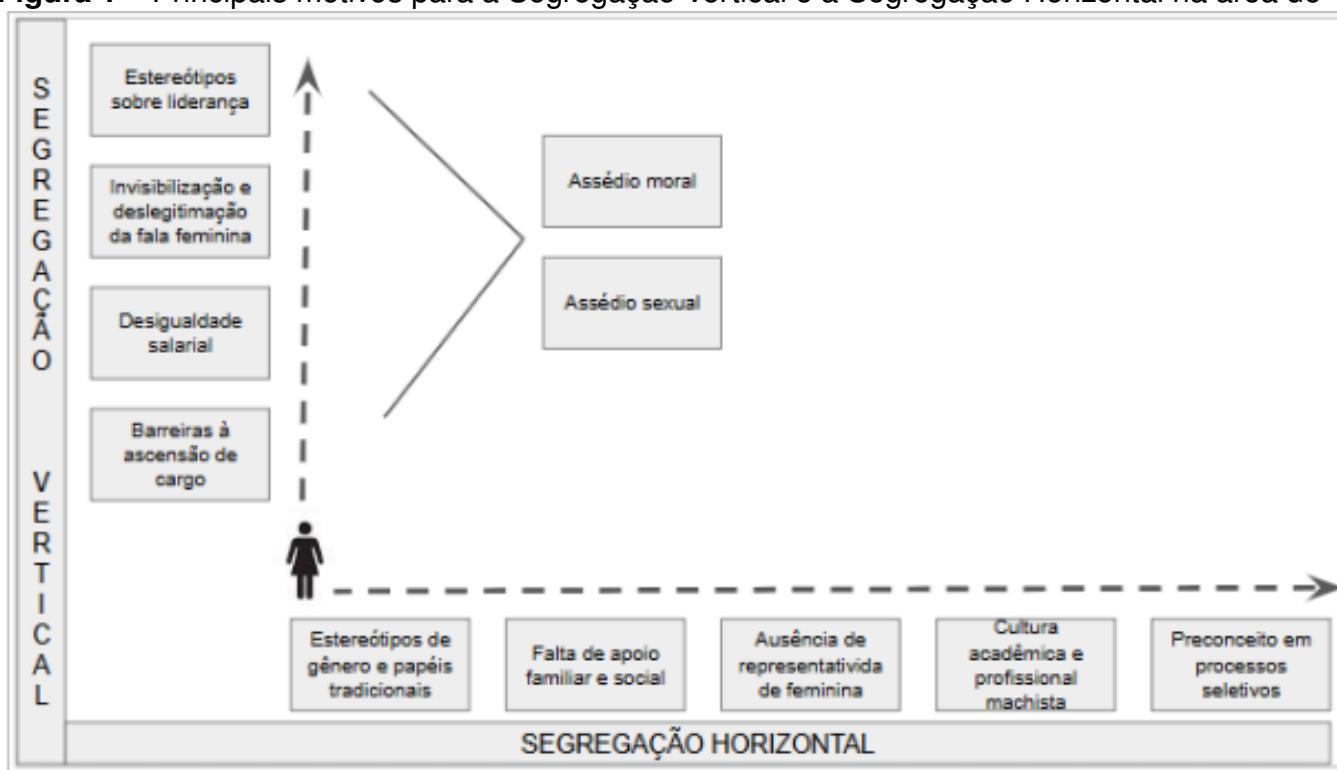
Sempre tem umas piadinhas por ser mulher. Eu já ouvi meninos fazendo comentários de outras meninas que foram bem desconfortáveis. (...) Por exemplo, um

gestor falou que não gosta de contratar loiras porque sente atração por loiras então não ia dar certo (...) Esse tipo de coisa (Entrevistada 17).

Em suma, a partir dos resultados da pesquisa, pode-se considerar que a maioria das mulheres entrevistadas foi alvo de algum tipo de violência – segregação ou assédio – dentro da área de tecnologia escolhida para sua carreira profissional, que são originárias de colegas de trabalho, chefes ou até mesmo, antes de adentrar ao mercado de trabalho, de professores e colegas de universidades.

A fim de tornais mais fácil o entendimento, foi elaborado o esquema abaixo, com base nos dados da pesquisa e do referencial teórico:

Figura 1 – Principais motivos para a Segregação Vertical e a Segregação Horizontal na área de TI



Fonte: Elaborado pelas autoras (2024).

Por fim, conforme as informações discutidas e o esquema elaborado, constata-se que os obstáculos que as mulheres atuantes na área da Tecnologia da Informação enfrentam são reais e desafiadores.

5 CONCLUSÃO

Este artigo teve como objetivo analisar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na área da Tecnologia da Informação, especificamente com relação à segregação e assédio. Encontrou-se que, apesar das inúmeras conquistas alcançadas pelas mulheres nos últimos anos no que diz respeito a direitos civis e políticos no Brasil, as desigualdades entre os gêneros ainda persistem em diversos setores da sociedade, sendo o mundo do trabalho um local de intensa demonstração dessa realidade.

A baixa participação de mulheres no setor do mercado da tecnologia e computação representa uma preocupação para a sociedade em geral, visto que tais áreas tendem a ocupar uma posição de protagonismo nos próximos anos. Assim faz-se necessário a reflexão a respeito dos motivos que levam a essa desigualdade de participação entre homens e mulheres no setor, bem como pensar em alternativas para superá-los.

Como abordado no presente estudo, a tímida participação feminina na área da tecnologia pode ser explicada através das formas de segregação setorial por sexo, seja ela segregação horizontal ou segregação vertical, bem como em razão dos obstáculos não raramente encontrados por mulheres no setor, como o assédio moral sofrido pelas trabalhadoras neste meio. Através das entrevistas realizadas, foi possível identificar que do total de mulheres entrevistadas, 78% já suportaram ou conhecem alguma mulher da mesma área que suportou a experiência de segregação e 72% das mulheres entrevistadas sofreram ou conhecem alguma mulher da mesma área que sofreu com algum tipo de assédio.

A segregação horizontal foi facilmente identificada nos relatos desta pesquisa, sendo mais comum o tipo de segregação horizontal social, ou seja, quando a sociedade delineia e relaciona os interesses profissionais das mulheres com os papéis femininos tradicionais. Resultado disso é a falta de nomes femininos como referência na área de TI e a constatação de que o ambiente, neste segmento, ainda é muito machista. A segregação vertical, por sua vez, foi identificada nesta pesquisa pelos relatos das mulheres sobre a dificuldade de ser reconhecida pelo exercício de seu trabalho e de imporem sugestões e decisões no ambiente de trabalho.

Já sobre o assédio moral, vários foram os relatos identificados de que este tipo de violência ocorre frequentemente nos ambientes de trabalho da área de TI, e é comumente praticado seja por colegas de trabalho e por superiores hierárquicos da área de tecnologia, de forma costumeira e banal. Além disso, assim como a segregação horizontal e vertical foi identificada nos ambientes acadêmicos das universidades, os relatos também nos permitiram compreender que o assédio moral também é praticado por professores e colegas de universidade muito antes de adentrar ao mercado de trabalho, razão pela qual o tema revela necessidade urgente de reflexão e amparo jurídico.

Assim, no que se refere ao modo como o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro age na prevenção e punição de condutas de assédio moral, a pesquisa nos permitiu compreender que embora a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho sejam princípios constitucionalmente consagrados, a legislação federal ainda é insípiente no que diz respeito à definição e estabelecimento de critérios e formas de combate do assédio moral. Desse modo, tem-se que atualmente, a positivação dos instrumentos de combate ao assédio moral não se dá de forma integralizada, mas sim através de legislações municipais e estaduais esparsas, e em geral, destinadas ao setor público, e não à iniciativa privada.

Esta pesquisa contribui significativamente para a compreensão das desigualdades de gênero na área de Tecnologia da Informação (TI), ao dar visibilidade às experiências de mulheres que enfrentam a segregação horizontal e vertical, além de assédio moral e sexual em ambientes acadêmicos e profissionais. Ao evidenciar como estereótipos de gênero moldam desde a escolha

profissional até o acesso a cargos de liderança, o estudo demonstra que tais desigualdades são estruturais e persistem devido a uma cultura organizacional e educacional excludente.

Nesse sentido, os relatos coletados servem como base empírica valiosa para a formulação de políticas públicas, programas institucionais e ações afirmativas voltadas à promoção da equidade de gênero no setor de TI. Além disso, a pesquisa amplia o debate sobre a naturalização do assédio e da desvalorização do trabalho feminino em áreas predominantemente masculinas, oferecendo subsídios relevantes para futuras investigações e intervenções que visem à transformação desses contextos.

Como limitações para a realização desta pesquisa, salienta-se a percepção de constrangimento de algumas entrevistadas para responder sobre certas questões, especialmente às que se tratavam de assédio. Foi identificado, nesses casos, o receio das entrevistadas em dar detalhes acerca dos acontecimentos, com medo de chegar ao conhecimento dos colegas de trabalho e superiores hierárquicos. Propõe-se, como sugestão de pesquisa futura, a realização de estudos com mulheres de outras áreas ditas “masculinas”, tal como as empreendedoras, onde a sociedade ainda possui a visão de que quem empreende e é dono de algum negócio de sucesso é o homem.

6 AGRADECIMENTOS

Agradecemos às agências de fomento CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, CNPq – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico e FAPEMIG – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais pelo apoio financeiro concedido, sem o qual não seria possível a realização desta pesquisa.

Referências

- AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. **Revista eletrônica: acordãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, v. 4, n. 63, p. 54–68, set. 2008.
- BARDIN, Lawrence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1995.
- BRASSCOM. Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação. **Mercado Brasileiro de TIC e Teleco**. Brasília, DF, 7 abr. 2023. Acesso em: 09 abr. 2025. Disponível em: <<https://www.brasscom.org.br>>.
- CGU. Controladoria-Geral da União **Política de enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação**. Controladoria-Geral da União, Brasília, DF, 9 abr. 2023. Acesso em: 09 abr. 2025. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2023/08/nova-politica-da-cgu-combate-o-assedio-moral-sexual-e-todas-as-formas-de-discriminacao-no-ambiente-POLTICADEFRENTAMENTOAOASSDIOMORALNACGU.pdf>>.
- COSTA, Barbara Regina Lopes. Bola de neve virtual: O uso das redes sociais virtuais no processo de coleta de dados de uma pesquisa científica. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 7, n. 1, p. 15–37, 2018.

DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento; SILVA, Rosimeri Carvalho. Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração. In: VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. (Ed.). **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005. p. 97–118.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos **Mulheres no mercado de trabalho: desigualdades persistem**. DIEESE, São Paulo, SP, 7 abr. 2022. Acesso em: 07 abr. 2025. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/>>.

FEM. FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **Global Gender Gap Report 2023. FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL**, 7 abr. 2023. Acesso em: 09 abr. 2025. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>.

GODOI, Christiane.; BALSINI, Cristina. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELO, R.; SILVA, A. B. DA (Ed.). **Pesquisa Qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 89–114.

GODOI, Christiane; MATTOS, P. L. C. L. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELO, R.; SILVA, A. B. DA (Ed.). **Pesquisa Qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 301–323.

GOMES, Ana Virginia Moreira; NETO, Benedito Augusto da Silva. O assédio moral no trabalho: terminologia, conceito, motivos e espécies. In: BARBATO, Maria Rosaria; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; CATÃO, Marconi do O. (Ed.). **Direito do trabalho II: XXIII Congresso Nacional do CONPEDI**. 1. ed. Florianópolis: [s.n.], 2014. p. 316–342.

HIRATA, Helena. **Trabalho, gênero e desigualdades: paradoxos da era neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2002.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2023. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/>>.

IPG. INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepções sobre assédio sexual no trabalho**. Instituto Patrícia Galvão, Brasília, DF, 8 ago. 2022. Acesso em: 09 abr. 2025.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MELO, Hildete Pereira de; LASTRES, Helena Maria Martins; MARQUES, Teresa Cristina de Novaes. Gênero no sistema da ciência, tecnologia e inovação no brasil. **Revista Gênero**, v. 4, n. 2, p. 73–94, 2004.

NEVES, Magda de Almeida. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 43, n. 149, maio/ago. 2013.

O GLOBO. **Mulheres são minoria em cursos de TI e percentual de formadas em Exatas cai em dez anos**. 2024. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2024/03/08/mulheres-sao-minoria-em-cursos-de-ti-e-percentual-de-formadas-em-exatas-cai-em-dez-anos.shtml>>. Acesso em: 9 abr. 2025.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Women in Business and Management: The business case for change**. 8 abr. 2022. Acesso em: 09 abr. 2025. Disponível em: <<https://www.ilo.org/>>.

OLINTO, Gilda. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no brasil. **Inc. Soc.**, v. 5, n. 1, p. 68–77, 2011.

ONU MULHERES. **Global gender equality in 2023: Urgent efforts needed to reach 2030 goals**. 2023. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/news-stories/feature-story/2023/09/global-gender-equality-in-2023-urgent-efforts-needed-to-reach-2030-goals>>. Acesso em: 9 abr. 2025.

ONU MULHERES. **Declaração da ONU Mulheres para o Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência**. 2024. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/news-stories/statement/2024/02/un-women-statement-for-the-international-day-for-women-and-girls-in-science>>. Acesso em: 9 abr. 2025.

PRODANOV, Cleber Cristiano.; FREITAS, Ernani Cesar De. **Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Editora Feevale, 2013.

SERASA EXPERIAN. **Mulheres ainda são minoria no mercado de tecnologia**. São Paulo: Serasa, 2024. Disponível em: <<https://www.serasaexperian.com.br>>. Acesso em: 07 abr. 2025.

SOARES, A.; OLIVEIRA, J. A. Assédio moral no trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, p. 195–202, 2012.

SOARES, F. de C.; DUARTE, B. H. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista Fórum Trabalhista**, v. 3, n. 11, p. 21–47, 2014.

TAN, Basak Ucanok. Vertical occupational segregation. In: **Handbook of Research on Contemporary Approaches in Management and Organizational Strategy**. Hershey, PA: IGI Global, 2019. p. 19.

TCEPI. TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PIAUÍ **Manual de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação**. Teresina, PI, 8 ago. 2024. Acesso em: 09 abr. 2025. Disponível em:

<https://www.tcepi.tc.br/wp-content/uploads/2024/10/ManualAssedio_2aEd_2024.pdf>.

THOME, C. F. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008. P. 106.

VIEIRA, R. S. C. **Saúde e Segurança no Trabalho das Mulheres: A perspectiva de gênero para a proteção e promoção do meio ambiente laboral qualificado**. 2014. Dissertação (Dissertação (Mestrado em Direito)) — Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo.

VIEIRA, R. S. C. Trabalho das mulheres e feminismo: uma abordagem de gênero do direito do trabalho. In: JR, Celso Naoto Kashiura; JR, Oswaldo Akamine; MELO, Tarso de (Ed.). **Para a crítica do direito: reflexões sobre teorias e práticas jurídicas**. São Paulo: Editorial Dobra, 2015. p. 497–524.