



Revista Administração em Diálogo
E-ISSN: 2178-0080
radposadm@pucsp.br
Pontifícia Universidade Católica de São
Paulo
Brasil

Rodrigues de Oliveira Medeiro, Cintia; Florindo Borges, Jacqueline
“Abram -se às Mulheres Todas as Portas!”: Conversas em Blogs de Mulheres em
Carreira de TI
Revista Administração em Diálogo, vol. 16, núm. 1, 2014, pp. 27-54
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=534654454003>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

“Abram-se às Mulheres Todas as Portas!”: Conversas em *Blogs* de Mulheres em Carreira de TI

***"Open up to Women All Doors!": Conversations in Blogs of Women in IT
Career***

Cintia Rodrigues de Oliveira Medeiros¹
Jacqueline Florindo Borges²

Resumo

O objetivo deste artigo é analisar se os sentidos produzidos nas relações de gênero entre os profissionais de TI implicam em transformação ou manutenção dos estereótipos femininos e masculinos presentes em modelos convencionais de organização. Para tanto, foram analisadas conversas em *blogs* que têm como foco “mulheres na carreira de TI”. Como resultados, a pesquisa mostra que, no campo analisado, os sentidos de gênero reproduzem os estereótipos do trabalho feminino e masculino, e, embora o avanço de TI tenha democratizado o ambiente de trabalho, configurando-se como uma possibilidade de carreira para as mulheres, a área ainda é de domínio masculino.

Palavras-chave: Estereótipos de Gênero, *Blogs*, Práticas Discursivas.

Abstract

The purpose of this article is to analyze whether the meanings produced in gender relations among IT professionals have implications for the change or maintenance of feminine and masculine stereotypes present in conventional models of organization. To this aim, conversations were analyzed in blogs that focus on “career women in IT”. As a result, our research shows that, in the analyzed field, the reproduction of gender stereotypes of female labor and male, and although the advancement of IT has democratized the workplace setting yourself up as a career option for women, the area is still male-dominated.

Keyword: Gender Stereotypes, *Blogs*, Discursive Practices.

¹ cintia@fagen.ufu.br, Brasil. Professora da Universidade Federal de Uberlândia – UFU. Doutora em Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas – FGV-SP. Av Segismundo Pereira, Santa Monica, CEP: 38400-000 - Uberlândia, MG – Brasil

² jac.borges@uol.com.br, Brasil. Professora da Universidade Federal de Uberlândia – UFU. Doutora em Administração pela Universidade de São Paulo – USP. Av Segismundo Pereira, Santa Monica, CEP: 38400-000 - Uberlândia, MG – Brasil

Recebido em 05.05.2012
Aprovado em 14.10.2014

Introdução

O mundo sempre pertenceu aos machos.

Simone de Beauvoir

A afirmação da autora da epígrafe, feita há mais de meio século, é respaldada por uma longa incursão na história sobre o domínio masculino, desde as sociedades mais primitivas, quando à mulher eram confiadas funções que exigiam força, robustez e coragem. As diferenças entre homens e mulheres são ainda explicadas pelas diferenças biológicas que determinam as diferenças no comportamento de homens e mulheres. No entanto, conforme Giddens (2001), muitos pesquisadores não aceitaram essas explicações e incluem os fatores culturais como produtores dessas diferenças. De fato, embora os argumentos biológicos não possam ser descartados como causas das diferenças, não existe nenhuma evidência sobre a ligação entre essas forças biológicas e os comportamentos sociais de homens e mulheres. Ou, ainda, não existem evidências conclusivas de que esses aspectos sejam suficientes para explicar tal diferença de comportamento.

A sociedade contemporânea testemunhou muitas mudanças. Com a emergência da nova economia, centrada, principalmente no desenvolvimento das Tecnologias de Informação (TI), o ambiente de trabalho também passa por modificações não só nos aspectos estruturais e organizacionais, mas, também, sociais. Essas mudanças na forma de organização do trabalho resultaram em novos ambientes de trabalho, nos quais as competências e habilidades requeridas não são as mesmas dos ambientes convencionais, assim como as relações de trabalho.

O setor de TI tem adquirido um papel significativo não apenas para a economia, mas, também, para o mercado de trabalho. A elevada demanda por profissionais de TI tem gerado uma disputa entre empresas do setor e as companhias que veem a tecnologia como um fator de competitividade. Esse comportamento das companhias, associado ao elevado número de evasão de estudantes dos cursos de TI, tem gerado a escassez de todos os níveis profissionais: consultores de tecnologia, arquitetos e engenheiros de software. *A Brazilian Association of Information Technology and Communication*

Companies – BRASSCOM prevê que serão necessários três milhões de profissionais de TI, até 2020, para atender a todos os setores da economia brasileira (FUSCO, 2011).

Além da falta de profissionais, o setor de TI lida com outra questão: as diferenças de oportunidades entre os gêneros ainda são significativas, o que implica nos homens ocuparem a maioria das posições de liderança no setor de TI (DEMETRIO, 2011; FOLHA DE S. PAULO, 2011b; NATANSOHN; BRUNET, 2011, FOLHA DE S. PAULO, 2014a; FOLHA DE S. PAULO, 2014b). A esse respeito, os dados do Centro Nacional para Mulheres e Tecnologia da Informação dos Estados Unidos mostram que: (a) no ensino médio, as mulheres têm menos familiaridade com computadores e menos conhecimento em programação que os meninos; (b) no ensino superior, as mulheres obtêm menor porcentagem de diploma em Ciência da computação do que os estudantes do sexo masculino; (c) as mulheres são minoria no grupo de líderes em empresas de TI; (d) as mulheres são minoria na produção de conteúdo para a Wikipédia, o que gera diferenças na produção de conteúdos de interesse de homens e de mulheres; (e) indicadores de consumo mostram que, em algumas áreas, as mulheres consomem mais serviços prestados em TI do que os homens. No Brasil, as mulheres lideram o acesso a redes sociais como Facebook, Twitter e Orkut, e no mundo do vídeo game, elas já competem quase em igual proporção com os homens.

Todavia, ao mostrarem bom desempenho e conhecimento nos jogos, e ao romper o estereótipo de que meninas não entendem de videogame, elas "ganham o status" de musas (FOLHA DE S. PAULO, 2011a, p. F1). Na internet, a mulher continua tendo, como nas mídias tradicionais, sua imagem super explorada pela pornografia e, na maioria das vezes, com viés preconceituoso. Ao mesmo tempo, conforme Nathansohn e Brunet (2011), portais dirigidos para a mulher repetem estereótipos sexistas tradicionais, remetendo a imagem da mulher ao lar, às compras, à beleza, à saúde e ao consumo.

O tema deste artigo são as relações de gênero entre profissionais da área de Tecnologia de Informação (TI) e tem como objetivo analisar se o sentido nas relações de gênero entre os profissionais de TI implicam em transformação ou manutenção dos estereótipos femininos e masculinos presentes em modelos convencionais de organização. Para responder a essa questão, utilizou-se a abordagem interpretativa e o método de análise de narrativas para analisar as conversas em blogs que têm como foco

“mulheres na carreira de TI”. Nesta análise, investigou-se a produção de sentidos de gênero, inspirando-se em Menegon (2004). Este estudo é orientado, ainda, por pesquisas sobre as construções sociais de gênero que tratam das funções estereotipadas como femininas e masculinas, cujo pressuposto central é que papéis desempenhados por homens e mulheres são determinados socialmente e reproduzidos nos ambientes organizacionais.

O artigo está assim organizado: na primeira seção, discutem-se características da área de TI e seus impactos no ambiente de trabalho, seja na sua forma de organização, seja no modo como as relações sociais emergem nesses novos ambientes organizacionais. Em seguida, apresentam-se os estudos de gênero e pesquisas que tratam da produção de sentidos de gênero. Na terceira parte, descreveram-se os procedimentos metodológicos utilizados no estudo. Em seguida, apresentam-se os resultados da pesquisa nos *blogs* que têm como foco “mulheres na carreira de TI”, e, por fim, com uma seção de considerações finais, encerra-se o artigo.

As TI's e as Transformações no Ambiente de Trabalho

O ambiente de trabalho modificou-se, significativamente, desde os primeiros estudos sobre as formas de organização do trabalho. Especificamente, as tecnologias de informação e comunicação (celulares, *iphones*), a *Internet* e a *Webres* significaram o tempo e o espaço no trabalho: dos profissionais são exigidas novas competências para lidar com essas mudanças; interações sociais emergem em espaços não físicos; estruturas, processos e produtos adquirem novos formatos; as fronteiras geográficas são facilmente transpostas.

Nesta seção, discutiu-se o papel e as funções dos profissionais da área de TI. Em seguida, apresentaram-se estudos sobre gênero que mostram como estereótipos de gênero se manifestam na organização do trabalho em estruturas convencionais.

O papel e as funções dos profissionais da área de TI

As mudanças nas organizações contemporâneas, promovidas, em parte pelo desenvolvimento da TI, exigem que mudanças nas práticas de gestão acompanhem as mudanças tecnológicas. Essas, por sua vez, requerem transformações sociais, seja no

âmbito das relações e/ou das capacidades e habilidades dos trabalhadores (MARQUES; LAZZARINI NETO, 2002). Quando as TI's assumem papel preponderante na estratégia empresarial (CHUN; MOONEY, 2009), são exigidas habilidades e competências específicas dos profissionais da organização para lidar com a informação e com os recursos tecnológicos que facilitam a transformação “de uma imensa massa de dados operacionais que correm nas veias da empresa diariamente em informações consistentes que agreguem valor ao negócio” (FERREIRA, 2003, p. 43).

Os avanços na área de TI, desde os anos 1980, conforme Nadler e Tushman (2000), alteraram a capacidade das empresas de fazer negócios, na medida em que eliminaram as restrições tradicionais de tempo e espaço. Nessa nova economia, que os autores chamam de pós-industrial, as informações, os serviços, a assistência e a distribuição ganham novas configurações, criando uma nova classe: os trabalhadores do conhecimento, pessoas instruídas e com mobilidade, as quais são atribuídas valor inédito.

É nesse contexto que o profissional de TI adquire relevância e estudos sobre perfil, papel, competências e habilidades (IVES; OLSON, 1981; STEPHENS *et al.*, 1992; FERREIRA, 2003; SANTOS JR, FREITAS; LUCIANO, 2005; SMALTZ, SAMBAMURTHY; AGARWAL, 2006; CHUN; MOONEY, 2009), tornando-se foco de interesse de pesquisadores e interessados na área, pois o perfil delineado para esses profissionais perpassa um conjunto de habilidades, competências e conhecimentos multidisciplinares. A pesquisa de Chun e Mooney (2009) ilustra bem como o papel e as responsabilidades do executivo de TI assumiram certa importância no mundo dos negócios, tendo os *Chief Information Office* (CIO) deixado a posição de meros provedores de serviços para desempenhar o papel de executivos de alto nível, embora suas responsabilidades e atribuições sejam distintas dependendo da organização (LANE; KERONIO, 2007).

Conforme Chun e Mooney (2009), o papel original do Administrador de Sistemas de Informações (ASI), na década de 1970, era o de um técnico em computadores de relativa importância, cujas funções eram agrupadas em dois campos: (1) operações – uma área mais mecanicista; e (2) desenvolvimento – uma função descentralizada, em um ambiente mais flexível. Já na década de 1980, o ASI tinha sob sua responsabilidade o provimento e informações importantes e estratégicas para as empresas, o que levou a um

reposicionamento desse profissional dentro das companhias. Nos anos 1990, a introdução do título de CIO (CHUN; MOONEY, 2009) para descrever a função do ASI culminou com a elevação do nível de atuação desse profissional de um técnico para o de gestor de negócios e, de acordo com essa nova descrição, esse profissional deve ser capaz de liderar esforços no sentido de gerar informações com valor para a empresa.

Essa mudança do papel do CIO, nos anos 1990, resultou na exigência de capacidades e habilidades que vão além das técnicas, tais como: liderança, pensamento sistêmico, construção de relacionamentos, o que indica o aumento da responsabilidade desse profissional na direção estratégica na empresa. Essas três capacidades foram confirmadas no estudo de Chune Mooney (2009), já nos anos 2000, como aquelas evidenciadas com mais frequência pelos executivos e, também, por Lane e Keronio (2007), que investigaram as mais importantes competências requeridas para o papel do CIO.

O papel do CIO é, evidentemente, diferente do papel do ASI, afirmam Stephens *et al.* (1992), não se podendo considerar que o CIO seja apenas um novo nome para uma antiga função, pois o esse profissional é um executivo, e não um gerente funcional. Os autores, inspirados na pesquisa de Mintzberg (1973) sobre a natureza do trabalho gerencial, pesquisaram cinco CIOs de empresas diferentes para identificar a natureza do trabalho desses profissionais. Todos os cinco sujeitos da pesquisa são homens e as evidências do estudo mostram que o trabalho desses profissionais é de cunho estratégico. Na pesquisa realizada pela Consultoria IDC e pela Computerworld sobre os melhores líderes da área no mercado brasileiro, os fatores preponderantes para a elaboração do ranking, conforme a Computerworld (2010), foram: (1) gestão de pessoas – capacidades de liderança; (2) pensamento estratégico – entendimento do negócio e participação nas decisões importantes; (3) inovação – impulso antes que execução; (4) gestão de tecnologia – métodos e práticas de governança; (5) maturidade de infraestrutura – arquiteturas adotadas e o alinhamento com as ferramentas disponíveis no mercado; (6) conhecimento do gestor – formação e experiência; (7) projetos – ousadia e postura em momentos críticos.

Dos CIOs são requeridas competências críticas, como as confirmadas por Lane e Koronios (2007) na pesquisa que aponta para a natureza estratégica do papel que esse

profissional desempenha. Esses autores classificam as competências identificadas como críticas, em um *survey* com CIOs, em *hard* (técnicas - Planejamento estratégico de TI, Orçamento e controle de TI, Segurança da informação, Gestão de processos de negócios, Gestão de projetos, Gestão da arquitetura de TI, Gestão do conhecimento, Gestão de TI no nível global, internacional, Gestão da Cadeia de Suprimentos, Liderar mudanças, Gestão da mudança) e *soft* (relacionais- Liderança, Alinhamento nos negócios e inovação com TI, Gestão de pessoas, Gestão de relacionamentos com TI, Governança corporativa de TI, Relacionamento com fornecedores, Medir valor dos negócios de TI, Planejamento de sucessão para o papel do CIO, Negociação, Comunicação, Tino para negócios, Habilidade para adaptar as constantes mudanças).

Essas competências críticas identificadas pelos CIOs entrevistados (LANE; KERONIOS, 2007) reforçam a transição dos papéis originais dos profissionais da área de TI para os papéis por eles assumidos no atual ambiente competitivo. O perfil centrado nas competências técnicas não é mais adequado para os profissionais atuarem na área de TI, sendo deles exigidas as competências comuns em ambientes de trabalho nos quais a lógica processual-relacional (ênfase nas relações e nos processos emergentes) é predominante em relação à lógica sistêmico-controladora (ênfase na racionalização, controle e conhecimento técnico) (WATSON, 2005).

Esse quadro de referência sobre o papel e as responsabilidades do CIO, bem como as habilidades requeridas para os executivos da área, reflete uma posição hierárquica em alto nível organizacional e de natureza estratégica para as organizações. E, tal como um cargo executivo, reproduz uma estrutura hierárquica em que a racionalidade e a capacidade de tomada de decisão são primordiais, embora aspectos relacionais sejam enfatizados e necessários para o desenvolvimento de habilidades requeridas dos profissionais de TI.

Na próxima seção, discutem-se os estereótipos de gênero criados e mantidos ao longo da história e reproduzidos nas organizações.

Estereótipos de homem e mulher na organização do trabalho e o domínio masculino

No campo da Administração, os estudos sobre gênero ganharam maior interesse nas últimas décadas em função das amplas transformações sociais e culturais que vêm

ocorrendo, o que levou à emergência de questionamentos quanto às formas de organização do trabalho e, também, quanto às relações de trabalho. Para Giddens (2001), gênero é um conceito socialmente criado, variando entre uma cultura e outra, embora seja um aspecto determinante na estruturação social, na medida em que influencia os papéis que homens e mulheres desempenham dentro das instituições. Para o autor, os estudos relacionados ao campo das organizações têm discutido as relações de gênero em dois grandes eixos: (a) o gênero está embutido na própria estrutura organizacional, ou seja, as organizações burocráticas são caracterizadas pela segregação ocupacional de gênero; e (b) a ideia de carreira burocrática era exclusiva de homens, pois, às mulheres, cabia o papel de executar as tarefas de rotina.

A partir da década de 1960, os questionamentos que emergiam quanto ao papel de esposa e mãe ser fonte exclusiva de satisfação para as mulheres levaram a movimentos feministas de luta pela igualdade de acesso e representação da vida pública, rejeitando as construções culturais de comportamentos e ocupações apropriados para cada sexo. Embora as mulheres já estivessem inseridas em determinados postos de trabalho, exclusivamente de subordinação, desde o início da Revolução Industrial, foi somente a partir da década de 1960 que a literatura organizacional identificou as mulheres gerentes como um campo promissor de estudos (CALÀS; SMIRCICH, 1996).

Esses estudos amparam-se na Teoria Feminista Liberal, a qual se desenvolveu sem muitas preocupações quanto ao papel das mulheres na sociedade que as excluíram da academia, do fórum e do mercado, e se tornavam, cada vez mais, dependentes economicamente, visto que não tinham acesso às oportunidades em todas as esferas da vida social (CALÀS; SMIRCICH, 1996). Essa exclusão ocorreu, também, nas áreas de Ciência e Tecnologia e de Exatas, cursos e profissões considerados apropriados para homens (SOARES, 2001; HIRATA, 2003; LOPES, 2002; YANNOULAS, 2007, COCKBURN, 2009).

Ainda com referência à literatura emergente após os anos 1960, as pesquisas revisadas por Calàs e Smircich (1996) revelaram que o pensamento predominante entre os homens é que somente as mulheres dotadas de qualificações excepcionais poderiam ser bem sucedidas em ocupações gerenciais. A maioria das pesquisas foi orientada pelas desigualdades no mundo do trabalho, sejam ocupacionais, remuneratórias ou de carreira,

revelando a perpetuação, ao longo de mais de trinta anos, das barreiras que impedem o acesso das mulheres às mesmas condições de trabalho que aos homens são destinadas. Esse cenário sinalizou para a necessidade de explorar temas como o “teto de vidro”; a demografia organizacional e carreiras, e redes sociais.

O *glass ceiling*, traduzido como o fenômeno do teto de vidro, é uma metáfora para descrever uma barreira que muitas mulheres encontram sobre suas cabeças que as impedem de ascender a determinados cargos ou posições nas organizações (CALÁS; SMIRCICH, 1996). O termo é usualmente aplicado em situações nas organizações em que a mulher percebe, de forma visível ou não, que os homens estão profundamente entrincheirados nos escalões superiores do poder, de forma que, a despeito das tentativas que essa fizer, é quase impossível quebrar, completamente, essas barreiras. O termo vidro é utilizado no sentido de reforçar que tais barreiras são transparentes, não sendo, portanto, visíveis ao observador.

Colocando a subordinação das mulheres em um sistema de dominação masculina como temática central, a perspectiva Feminista Radical começou a desenvolver-se nos anos 1960. Focalizando a mulher e questionando o papel das instituições na perpetuação da opressão feminina em um regime ainda patriarcal (CALÁS; SMIRCICH, 1996), tais estudos buscam uma nova ordem social, em que as qualidades atribuídas como características das mulheres sejam valorizadas como capacidades, e não percebidas como um estereótipo da sujeição. A relevância do feminismo radical para o campo das organizações não reside em tentativas de quebrar o *glass ceiling* e ascender a uma posição superior, mas na criação de um espaço das mulheres. No final dos anos 1960, feministas americanas e européias rejeitaram a dominação masculina e deram início à criação de formas organizacionais alternativas, nas quais suas características são valorizadas e “todos os elementos associados à forma masculina de poder” (CALÁS; SMIRCICH, 1996, p.227) são rejeitados.

A segregação ocupacional associa certos tipos de trabalho e atividades como específicas de mulheres ou de homens, criando estereótipos (SNIZEK; NEIL, 1992), o que levam Alvesson e Billing (1992) sugerirem que o simbolismo de gênero nas organizações tem consequências graves na organização, suscitando reações indesejáveis, como ações que marginalizam e degradam funções específicas de homens quando

começam a ser ocupadas por mulheres. O simbolismo ao qual os autores se referem não se reduz aos aspectos ocupacionais e funcionais, pois vai além ao definir as posições de superioridade e subordinação.

Martin (1990, 1992, 1994) e Fletcher (2001) exploram os discursos organizacionais que, por meio de práticas aparentemente bem intencionadas, suprimem os conflitos de gênero e, ao contrário de irem em direção à igualdade, constroem formas de sustentar tais desigualdades. Os estudos dessas autoras associam a dicotomia público/privado com gênero, de forma que, aquilo que pertence ao mundo público diz respeito à política, economia e empresas, determinando, assim, o território de domínio masculino. Já a esfera privada, essa concebida como a família, é de domínio da mulher, cujas responsabilidades se resumem aos trabalhos domésticos e cuidados com os filhos. Esses estereótipos de homem (Lógico, racional, dinâmico, empreendedor, estratégico, independente, competitivo, líder e tomador de decisões e de mulher (ocidentais- Intuitiva, emocional, submissa, empática, espontânea, maternal, cooperadora, oferece apoio e é seguidora leal) determinam as relações entre homens e mulheres também no trabalho.

Embora Watson (2005) não faça nenhuma alusão à divisão sexual do trabalho, quando distingue a lógica sistêmico-controladora da lógica processual-relacional, evidencia-se, na sua discussão, essa mesma lógica como sustentação para segregar o trabalho feminino, subordinando-o à forma de gerenciamento caracterizada como masculina.

Estudos recentes (CARRIERI; CORRÊA, 2007; MADALOZZO, 2008; CARVALHO NETO; TANURE, ANDRADE, 2010, entre outros) mostram que as desigualdades entre homens e mulheres ainda persistem, a despeito de alguns avanços, como, por exemplo, uma inserção maior das mulheres no mercado de trabalho (IBGE, 2010). Todavia, o ambiente de trabalho de TI tornou-se uma promessa para o bem-estar e a autonomia no ambiente de trabalho (BSC, 2010), bem como para a redução das desigualdades de gênero (NEGRÃO; VISCARRA, 2007; CLARK; SEKHER, 2007; SHANKER, 2008; SOUSA; MELO, 2009; MIGUEL; BOIX, 2013) em relação ao empoderamento de mulheres, ainda que o sistema patriarcal prevaleça.

Na área de TI, a presença das mulheres é insignificante no que diz respeito aos cargos executivos. Conforme a pesquisa realizada pela consultoria IDC e a Computerworld para elaborar um ranking e premiar os melhores líderes do mercado na área de TI, no Brasil, em 2009, dos 100 líderes listados, apenas 5 são mulheres (COMPUTERWORLD, 2010). Essa diferença não é privilégio do Brasil, pois, na pesquisa similar realizada pelo CIO, entre os 100 melhores executivos que criaram novos negócios de valor, por inovar com tecnologia da informação, apenas 13 são mulheres (CIO, 2010).

Em relatório sobre a diversidade da força de trabalho na empresa Google (GOOGLE, 2014), dados globais sobre gênero e dados sobre etnicidade dos EUA mostram que a representação de homens e mulheres nessa empresa é, respectivamente, de 70% e 30%. Os dados de etnicidade mostram que a força de trabalho é composta por: 61% brancos, 30% asiáticos, 4% duas ou mais raças, 3% hispânicos, 2% negros, 1% outras. Os dados da diversidade na área técnica mostram uma diferença maior: 17% mulheres e 83% homens, a qual aumenta quando se consideram cargos de liderança, apontando que 79% de ocupantes desses cargos são homens e 21%, mulheres. O vice-presidente da companhia admitiu o problema e argumentou que a empresa Google investe em organizações que trabalham com o ensino de computação para garotas e mulheres, e, ainda, afirmou (justificou) que os dados sobre a educação nos EUA mostram que o número de mulheres, negros e latinos com diploma em computação ainda é muito pequeno (FOLHA DE S. PAULO, 2014a).

Esse mesmo cenário repete-se na empresa FACEBOOK, cuja amostra global de funcionários é representada por 69% de trabalhadores homens e 31% mulheres. Porém a disparidade de gênero aumenta quando se considera a área de TI, onde a proporção é de 85% para homens e 15% para mulheres, e, nas áreas restantes, a diferença cai para 53% de homens e 47% de mulheres (FOLHA DE S. PAULO, 2014b).

A Abordagem Metodológica e o Campo de Pesquisa

Para investigar como se configuram as construções de gênero na área de TI, foram analisadas conversas em blogs, em português, cujo conteúdo é focalizado para o tema “mulheres em carreiras de TI”. Apoiando na abordagem teórico-metodológica das

práticas discursivas e produção de sentido (SPINK; MEDRADO, 2004), as conversas, caracterizadas pela informalidade das situações em que ocorrem, foram entendidas como uma prática discursiva. Segundo Menegon (2004), a análise de conversas pressupõe que sejam considerados três aspectos: (1) o conceito de enunciado; (2) a tipicidade da situação (contexto); e (3) a interrelação estabelecida entre o tempo curto e o contexto mais amplo de circulação das ideias em uma cultura particular.

Sustentada nos estudos de Bakhtin, Menegon (2004) esclarece que o conceito de enunciado diz respeito ao horizonte conceitual de quem enuncia, revelando a sua intenção, a sua visão de mundo. Para analisar uma conversa, segundo essa autora, é necessário entendermos quem está falando e a quem esse enunciado é direcionado. Quanto ao contexto imediato, ou o local em que a conversa ocorre, a autora destaca que a informalidade da situação faz com que haja um “descompromisso disciplinar” (MENEGON, 2004, p.218) por parte dos participantes da conversa que utilizam uma linguagem diferente daquela usada no meio profissional.

A análise de conversação se desenvolveu como abordagem metodológica a partir dos trabalhos de Garfinkel (BORGES; GONÇALO, 2010; MENEGON, 2004; SACHS; SCHEGLOFF; JEFFERSON, 1974), que se interessou pelo estudo das relações cotidianas que as pessoas estabelecem. A nossa opção por utilizar a conversa como dados de pesquisa deve-se ao fato de que as conversas são expressões vivas dos contextos interacionais mais diversos, nos quais o inesperado está presente, o que enriquece a produção das práticas discursivas. Além disso, o uso da análise de conversas é justificado pelos dizeres de Borges e Gonçalo (2010, p.1), que consideram essa técnica de análise crescente nos estudos organizacionais e com contribuições importantes para o campo, visto que potencializa “uma leitura ativa das ações das pessoas, do conteúdo que não é dito, do poder subjacente, questão estas vistas como problemáticas nas organizações”.

A técnica de análise da conversação, na forma em que propõem Sachs; Schegloff e Jefferson (1974), pressupõe o modo pelo qual a conversa se desenvolve, os turnos de fala e o modo como esses são organizados, em uma interação face a face. Porém, neste trabalho, considerou-se a conversação na internet desde que atenda à caracterização da conversa como aponta Marcuschi (1986): (1) interação entre duas ou mais pessoas; (2) ocorra pelo menos uma troca de “falantes”; (3) exista uma sequência coordenada; (4)

haja uma identidade temporal; (5) haja uma interação centrada. Além disso, considerou-se a opinião de Recuero (2009), para quem uma conversação é constituída, também, do sentido produzido nas interações (aspectos semânticos) e não só de uma estrutura de mensagens e na negociação dos turnos de fala (aspectos estruturais).

A utilização dessa técnica foi orientada a partir de Menegon (2004), cujo propósito é analisar as conversas como práticas discursivas que produzem sentido no cotidiano. Inicialmente, elegeram-se as conversas em blogs e essas consistiram no foco da análise. Em seguida, buscou-se literatura específica em TI, elementos para entender os papéis, habilidades e competências específicas dos profissionais da área de TI; e, na literatura de gênero, procurou-se entender a construção e manutenção de estereótipos, do trabalho da mulher e do homem, que definem as relações sociais. Na nossa análise, a exemplo de Menegon (2004), focalizou-se o uso de repertórios interpretativos que pudessem estar associados aos estereótipos femininos e masculinos na área de TI. Considerou-se, também, que as conversas nos blogs estão inseridas em um contexto mais amplo, a blogosfera, um espaço de circulação de ideias na sociedade contemporânea.

Os *blogs* ou *weblogs* constituem em um tipo de comunicação mediada por computador que permite a socialização de pessoas, independentemente do tempo e do espaço. A blogosfera como campo de pesquisa tem sido utilizada para a análise conversacional entre *blogs* (MOOR; EFIMOVA, 2004; HERRING *et al.*, 2005; PRIMO; SMANIOTTO, 2006); e dentro de *blogs* (EFIMOVA; MOOR, 2005), constituindo-se em um campo rico de possibilidades para a análise das interações humanas na Internet. Herring *et al.* (2004) apresentam uma tipologia de blogs conforme sua utilização: (1) jornal ou diário pessoal – diários online em que o autor expõe pensamentos e fatos da sua vida pessoal; (2) filtro – o autor faz uma navegação na web e publica o que julga ser de interesse dos seus leitores; (3) k-log – o autor dissemina conhecimento, geralmente uma informação primária e, normalmente, trata sobre tecnologia; (4) misto – combina mais de uma função; e (5) outros – na pesquisa os autores encontraram quatro blogs que não se enquadram em nenhuma das categorias.

Nesta pesquisa, elegeu-se os k-logs, especialmente, aqueles que focalizam na carreira e nos profissionais da área de TI. Como procedimentos, seguiram-se os passos

descritos a seguir, sendo as duas primeiras etapas realizadas no período de 01 a 03 de outubro de 2010: (1) utilizou-se a ferramenta de busca Google para pesquisar blogs com conteúdo de “mulheres e carreira em TI” – nesta fase, encontrou-se, nas cinco primeiras páginas do relatório de busca, 28 blogs, os quais por sua vez, continham links para outros *blogs* que não foram acessados; (2) os *blogs* encontrados foram acessados para selecionar aqueles cujos conteúdos pudessem ser caracterizados como conversas em blogs, conforme a definição de Efimova e Moor (2005, p.1): uma série de postagens e comentários interrelacionados sobre um tópico específico, usualmente não planejado, mas que emerge espontaneamente;– nesta fase, aqueles que continham somente a postagem do(a) autor(a) foram descartados, o que resultou na seleção de 10 blogs para análise; (3) com as ferramentas copiar e colar, todas as conversas foram armazenadas em um arquivo único, separando-as por um cabeçalho identificador do blog; e, por fim, (4) selecionaram-se os excertos que giravam em torno do tema “mulheres em carreira de TI” para proceder à análise da conversação, conforme a seção seguinte.

Configurações das Conversas em *Blogs* de Mulheres em Carreira de TI

Nesta seção, apresenta-se o assunto do *post* que estimula respostas dos (as) leitores (as), o (a) autor (a), a data do *post* do (a) autor (a), o endereço, e o excerto das conversas selecionadas, seguidas da análise, sem nos deter na análise do blog. Nesta análise, seguindo a orientação de Menegon (2004) e de Recuero (2009), procurou-se, nas conversas, evidências quanto à neutralidade de gênero na área de TI ou a reprodução da estrutura social predominante na esfera doméstica, em dois aspectos: (1) estruturais e (2) produção dos sentidos. Quanto aos aspectos estruturais, focalizou-se no sequenciamento dos turnos de fala, na estrutura dos pares – quem fala com quem – e na quantidade de trocas de falas entre os pares. Quanto à produção dos sentidos, a análise centrou-se no conteúdo da mensagem, enunciado ou visão de mundo, na identificação dos pares – quem fala o que, e na reciprocidade das respostas.

Análise das conversas: o assunto é...

Conversa 1: Mulheres em carreira de TI: um exemplo de sucesso

Autor: Vinicius –data: 11.06.2009

<http://carreiradeti.com.br/mulheres-carreira-ti-exemplo-sucesso>

Este excerto (Figura 1) é de uma conversa com 10 turnos de fala. O texto postado é sobre uma executiva bem sucedida na área de TI, que relata, entre outros aspectos de sua carreira, as dificuldades enfrentadas na área. V, o autor do post responde aos leitores sete dias após. O primeiro leitor que responde é E, seguido de J, Ta e T, porém Vinicius responde-os na forma inversa, à exceção de Ta, que não recebe resposta. J e T concordam com E: “Realmente...” na resposta a V, não havendo persistência na conversa, pois V responde despedindo-se.

Figurar: Excerto 1 – conversa 1

Edson (E) 12.06.09 7:42	Vinicius valeu cara, este blog é fera! Pessoal, quem estiver interessado em acompanhar a garra das mulheres em TI, recomendo dois links: http://www.ibm.com/developerworks/blogs/page/academicbr?entry=ti_%C3%A9_coisa_de_meninoh http://executivasdeti.blogspot.com/ Duas referências muito bacanas! E vão aguardar que o mercado de TI esteja um dia equilibrado entre homens e mulheres, pois elas realmente fazem a diferença. Valeu a todos, bom fds!
Jackson (J) 12.06.09 8:51	Realmente muito interessante esta entrevista. Eu particularmente acredito muito em lideranças femininas, acaba por detonar os que se acham “os caras da TI”. Além de que, uma alma feminina (desde que não seja uma carrasca...rs) faz bem aos ambientes dominados por homens. Vou fazer uma referência sobre o post no Profissionais TI. Temos um grande público feminino. Parabéns pelos ótimos artigos. Abraço
Teilor (T) 12.06.09 8:54	Realmente é uma pena que algumas mulheres se sintam tão acasadas no mercado e nas salas de aula de TI. Estranhamente, todas as mulheres que eu encontrei até hoje, estudando ou trabalhando com TI, eram bem mais esforçadas que a média, como se precisassem provar que eram boas e tinham competência no que faziam; acredito que este comportamento seja resultado do estigma que essas mulheres sofrem em um mercado que se mostra machista muitas vezes.
Tales (TA) 13.06.09 22:01	Realmente não acredito na discriminação das mulheres no mercado de TI, mas sim na falta das mesmas. Excelente post! Vlw Vinicius!!! Vlw Simone!!!
Vinicius (V) 18.06.09 21:42	Edson, valeu mesmo pelas ótimas referências que complementam e enriquecem bastante a discussão, abs!
Vinicius 18.06.09 21:41	Jackson, obrigado (meio atrasado) pela consideração e referência ao artigo, abs!
Vinicius 18.06.09 21:40	Teilor, aos poucos isso está acabando, graças a muitas dessas guerreiras que tem chegado lá e mostrado o potencial das mulheres. Realmente elas tem que provar muito mais e isso é um grande obstáculo à persistência...abs!

Fonte: Dados da pesquisa

A visão de mundo dos atores dessa conversa -todos homens-, quanto à existência de barreiras à entrada de mulheres na área de TI, é compartilhada, à exceção de Ta. J e T ratificam que o mercado de TI é machista e dominado por homens, apresentando um desequilíbrio nessa questão, um estigma e, ainda, que as mulheres, apesar de “fazerem a diferença”, sentem-se “acuadas no mercado e na sala de aula”, tendo, na maioria das vezes, que provar serem competentes e esforçadas. V concorda na sua resposta a T, dizendo que as mulheres, mesmo sendo dotadas de potencial, “têm que provar muito mais” serem competentes, o que se constitui, na sua visão, em uma barreira à persistência delas. Nesse excerto, J reproduz o estereótipo do feminino: “uma alma feminina (desde que não seja uma carrasca...rs) faz bem aos ambientes dominados por homens”. No seu turno, Ta, ainda que elogie o *post* de V, diz não acreditar na discriminação; para ele, existe uma “falta das mesmas”, isto é, ele concorda com a presença insignificante de mulheres, mas não vê como fruto de discriminação. V. refere-se às mulheres que têm chegado lá, ou seja, que têm superado essas dificuldades, como “guerreiras”.

Conversa 2: Mulheres na área de TI: evasão contínua, como parar isso?

Autor : Vinicius - Data: 05.dez.2008

<http://carreiradeti.com.br/mulheres-carreira-ti-exemplo-sucesso/>

A conversa 2 (Figuras 2 e 3) tem, também, 10 turnos de fala, cuja distância temporal entre um e outro chega a 6 meses. O assunto é sobre a evasão das mulheres na área de TI em função das barreiras e dificuldades que enfrentam. O autor não envia respostas a todos.

Figura 2: Excerto 2 – conversa 2

Sarah (S) 09.jan.09 9:13	Olá, li o post e acabo concordando... Trabalho com desenvolvimento de sistemas há 2 anos e meio e até hj só trabalhei com colegas homens... Fiz o curso técnico e haviam mais ou menos de 2 a 3 mulheres na turma. Agora fiz o vestibular para Análise de Sistemas e nós mulheres, éramos apenas 3... Mas estou animada... E como disse o post, estou vendo como uma oportunidade a mais para me destacar no mercado.
Vinicius(V) 13.01.09 20:50	Sarah, isso aí, habilidades podem ser desenvolvidas em ambos os sexos mas as qualidades das mulheres são somente delas e podem fazer a diferença em meio à pobreza de relacionamentos que resultam em conquista para as organizações...[_ não se esqueça de compartilhar seu sucesso conosco, abs!]
Glauciene(G) 25.06.09 12:49	Eu sou uma das que evadim desse ramo, para começar os colegas de curso são frios, calculistas e altamente desestimulantes. Eles não nos apoiam, nos veem como uma estranha no ninho, "tipo você deveria estar na cozinha o que está fazendo aqui", [_] Depois vem a grade curricular que é totalmente frustrante, [_] quase tudo lá é novo, não temos idéia do que vamos encontrar, hoje pode até ser um pouco diferente e como tudo é muito perfeitoinho, a intuição, arma tão poderosa da mulher não têm espaço nem na hora de opinar qual o melhor ponto ótimo em uma aplicação de análise aplicada computacional, pois ofende o ego masculino o fato de apontarmos a resposta correta sem enchermos uma tela com comandos ou cálculos já que para nós é tão óbvio. Penso que com isso a TI tem perdido muito, pois a mulher tem o dom de facilitar as coisas na implementação, [_]. Poderíamos sim, tornar as coisas mais leves e agradáveis nessa área em todas as extensões, pois as mulheres que se destacam nessa área tem que ser muito mais homens do que os próprios homens para poder conquistar respeito e admiração. Então, cabe a vocês homens de profissão solitária de um toque feminino, nos convencer do contrário. Fica aqui o desafio!!!
Elaine(E) 07.10.09 22:04	Olá... já faz um bom tempo deste post mas acredito que este assunto não morreu.... Trabalho com desenvolvimento de sistemas a quase 4 anos e já me deparei com diversas situações. Existem colegas que, como a colega Glauciene citou, pensam que nós mulheres não deveríamos estar ali, trabalhando e colaborando com a área de TI. No entanto, também já me deparei com situações em que os colegas nos dão tanto apoio e respeito que quase explode o ego....rsrs... Na faculdade onde estudei, existem cerca de 7 ou 6 turmas [_] e temos cerca de 6 ou 7 mulheres ATIVAS nos estudos. Conheci muitas que começaram a de repente sumiram e reapareceram depois em outros cursos e etc... Acho que uma mulher trabalhar ou não na área de TI está simplesmente ligada ao gosto e dom que esta mulher possui. Já passei por diversas situações que poderiam ter me feito desistir da área, mas não, cada batalha que enfrento e cada conquista que atingo me dão mais ânimo para continuar nesta área. Nos blogs de pedagogia devem existir as mesmas discussões deste tipo: "Porque existem poucos homens cursando pedagogia?"....rsrsrs... (dom e genes)rsrs...

Fonte: Dados da pesquisa

No excerto 2, o conteúdo reflete a presença maciça de homens na área de TI, com várias informações sobre o baixo número de mulheres em espaços de domínio masculino, de forma geral, e no âmbito da área de TI, em particular. S, do sexo feminino, entra na conversa buscando apoio, pois está se inserindo no campo e deseja ser bem sucedida. Os atores são mulheres (6) e homens (2), e todos associam as qualidades relacionais “delicadeza, a intuição, aquele olhar mais observador que só as mulheres têm!!!” (Figura 3) às mulheres, advogando pela necessidade dessas habilidades na área de TI, cujo quadro é descrito como “frio, calculista e desestimulante”.

Figura 3: Excerto 2 – continuação conversa 2

Logerio(R) 07.11.09 14:37	eu faço o curso de ads a 1 ano e vejo a falta que a participação feminina faz nessa area, falta a delicadeza, a intuição, aquele olhar mais observador que só as mulheres tem!!! espero q isso mude um dia. força MULHERES nos precisamos de vcs para quebrar esse ambiente frio e calculista.
Keyllah(K) 17.12.09 14:01	Aqui em Brasília a mulherada vem enchendo os curso de Sistemas de informação, mas em compensação em Redes de computadores, que é o curso que faço, soh temos 4 mulheres, em meio a 30 e poucos homens. Maaas já fiquei sabendo que nas universidades federais em outros estados esse mesmo curso de redes enche de mulheres. [...]Eu ainda creio que os homens ainda lideram o ramo de TI.
Neila(N) 27.02.10 19:01	Olá, trabalho numa empresa de desenvolvimento de sistemas em Salvador e sou a única mulher no setor de desenvolvimento, o qual possui 11 homens e, atualmente, apenas eu de mulher. Na faculdade tinha uma quantidade mais expressiva de mulheres. No início do curso eram 63 alunos, sendo que 53 eram homens e 10 eram mulheres. Ao longo do curso muita gente desistiu, tanto homens quanto mulheres. Nos semestres finais restaram 5 mulheres[...]
Jéssica(J) 27.04.10 22:12	Olá, Atualmente estou concluindo o curso técnico em informática e pretendo me especializar em alguma área de TI. Fiquei muito contente em saber que existe essa preocupação com relação ao pequeno número de mulheres na área de TI, pois percebo isso no meu curso, em uma turma de 30 alunos apenas 4 são mulheres e isso assusta um pouco. Mas com a ajuda de vocês percebi que nós mulheres somos minoria sim e por esse motivo somos muito valorizadas e devemos lutar cada vez mais pelo nosso espaço.

Fonte: Dados da pesquisa

No excerto 2 (Figuras 2 e 3), todos falam entre si, não se dirigindo diretamente ao outro, à exceção do autor, que dirige sua única resposta a S.

Conversa 3: Google anuncia Prêmio *Brazil Women in Techonology*

Autora: Patricia Data: 15.julho.2008

<http://blogblogs.com.br/usuario/patricia>

O *post* de Patricia gerou uma longa conversa (Figura 4), com muitos atores. Dessa conversa, foram analisados 2 excertos. Os turnos de fala seguem uma sequência cronológica e a autora não responde a todos os interagentes do *blog*.

Figura 4: Excerto 3 – conversa 3

Ogro (O) 15.07.08 19:28	<i>É um prêmio de incentivo mesmo, para driblar a falta de interesse das mulheres</i> Bom, sei lá, então porque não um prêmio para os gays – nessa época de parada gay crescendo a cada ano é a área de TI ajudando mais alguns a saírem do armário ou porta-cds, como preferirem, para os vegans – nerd sandavel, é nerd produtivo, para os índios tapajós – afinal, não conheço nenhum que frequente a área de TI. A impressão que dá é desse prêmio funcionar como aviso luminoso dizendo “ei, existem fêmeas na área de TI. Atenção nerds: vocês têm chance de reproduzirem”
Patricia (P) 15.07.08 19:38	“então porque não um prêmio para os gays” Pelo mesmo motivo que não há um prêmio para pessoas (ou mulheres, neste caso) de olhos castanhos ou pra quem escolhe usar sabonete Dove ao invés de Palmolive... O prêmio diz respeito a habilidades profissionais e não a escolhas pessoais ou genética. [...]
Ogro 15.07.08 19:48	Sim, jovem, eu compreendi que é um programa de incentivo. Só que não faz sentido, pra mim, incentivar MULHERES – incentivam-se bons profissionais, independente do sexo. Mas, como o Fabião comentou, o prêmio é deles e eles dão pra quem bem entenderem.
Patricia 15.07.08 19:57	Mas os homens não precisam de incentivo, já que predominam nesta área, certo? Que sentido teria o mesmo prêmio de incentivo a homens? Mas enfim... Cada um com sua opinião. Obrigada pelo “jovem”.
Ogro 15.07.08 20:17	Mas aí é que está: não faz sentido, do ponto de vista de TI, o sexo da pessoa – quer dizer, se assim for, então se o profissional é vegan, gay, índio, europeu, anão, whatever isso deveria ser levado em consideração na hora de se escolher a carreira de TI e ser incentivado ou não. [...] Longe de mim cortar o barato das mulheres; felicitações sinceras às que forem galardoadas com tal prêmio. Sei que não é a intenção do Google mas a primeira coisa que veio à minha mente é aquela piadinha sobre cara de Informática não pegar mulher: “calma, nerds adeptos de Onan, vamos mostrar pras mulheres que Informática é cool; aí elas vem trabalhar na área e diminuímos a testosterona no CPD”.

Fonte: Dados da pesquisa

O assunto do prêmio oferecido pelo Google gera a discussão sobre as dificuldades de uma mulher seguir a carreira de TI, e as falas dos homens reproduzem os estereótipos tradicionais de homem e mulher (Figuras 5 e 6).

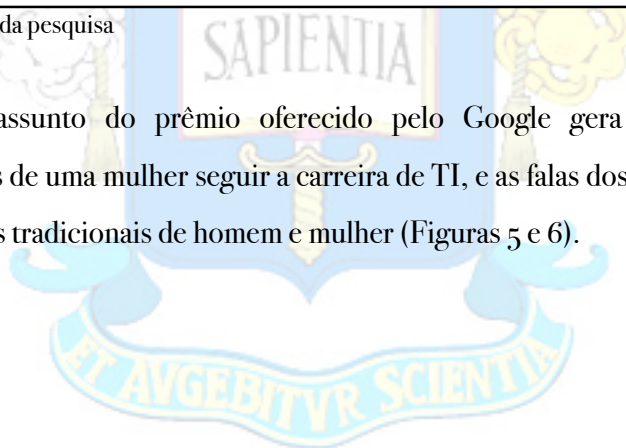


Figura 5: Excerto 4 – conversa 3

Aliengrey 15.07.08 20:06	Todos os bons profissionais, independente do sexo, tiveram recentemente a oportunidade de participar do Google Code Jam
Patricia 15.07.08 19:34	É que eu acho que talvez você esteja assumindo que o Google esteja lançando o prêmio considerando que haja preconceito contra mulheres nesta área. Mas não me parece ser o caso, é uma questão de incentivo mesmo, em uma área em que a predominância masculina é um fato.
Fabião 15.07.08 19:56	Não, não é isso. Estou me perguntando o motivo do Google estar lançando este prêmio. Não há preconceito, não há misoginia, não há NADA que impeça uma mulher de se lançar na carreira de tecnologia. Nada. Aí alguém aparece com um motivo: “Ah, as mulheres não tem incentivo.” Porque não? Elas tem tanto incentivo quanto os homens. É igual para todos. Qual o motivo do Google incentivar as mulheres mais do que os homens na mesma área? Eu não vejo motivos para o incentivo. Fora algum gracejo chauvinista do tipo “é sempre bom termos mais mulheres”.
Patricia 15.07.08 20:01	Entendo seu ponto de vista, Fabio. Aí você teria que perguntar para eles, pois meu poder de argumentação neste tópico vai somente até a quantidade de informação que tenho. Pelo que estão dizendo, chegaram à conclusão que o motivo de não haver mais mulheres nesta área é falta de incentivo. Como eles chegaram a esta conclusão, só eles sabem....[...]
Fabião 15.07.08 22:54	Não... Vamos dar prêmios pra elas! Assim, elas ficam tão felizes que até esquecem do machismo que enfrentam. Porque, afinal de contas, é de um elogio que as mulheres gostam, né não?
aliengrey (AG) 15.07.08 22:17	Com a profundidade das argumentações neste tópico, eu até entendo porquê a informática é um território inóspito para algumas mulheres. E porquê alguns nerds vão ser sempre espinheiros e com olheiras
lucas_te (L) 15.07.08 23:14	E é toda a área de exatas que tem predominância masculina, mas na área de informática é ainda mais acentuada. Há uns 10 anos atrás as turmas de informática possuíam bastante mulheres e hoje elas sumiram. ‘Make work, then, make better’
GVLF (V) 16.07.08 00:26	tipo, seria estranho ver mulheres em uma área de TI de uma empresa! Os nerds iriam estranhar! Ao longo do tempo talvez sim possa se tornar realidade em TI. Mas por enquanto, esse prêmio merece meu apoio. Não podem ver the IT crowd? E não é preconceito não, mulheres são muito capacitadas! E ao contrário do que pensam, tem uma menina me ajudando no site. No conteúdo.

Fonte: Dados de pesquisa

Na conversa 3, do excerto 5, F mostra-se convicto de que existe uma igualdade no tratamento dado a homens e mulheres (Figura 5), considerando não haver nenhum impeditivo para as mulheres fazerem carreira na área de tecnologia. P retruca essa ideia com o argumento em informações que possui e, ao final da conversa, apresenta um depoimento de uma experiência vivida em relação à barreira imposta às mulheres (Figura 6).

Figura 6: Excerto 4 – continuação conversa 3

YinYang (Y) 15.07.08 23:39	é... me fez lembrar do velho lema dos outros cursos perante o nosso, nos jogos femininos de qualquer modalidade> “computação, como é que pode... as suas minas tem bigode” eu até brinquei no plukr com a patricia sobre essa matéria, zoando que eu andava junto das unicas 3 garotas da minha classe por causa de serem mulheres. mas ao contrario do que zoei, não era só por causa de que eu prefiro companhias femininas, mas sim pq elas também ouviam e discutiam muito mais que o bando de macho (não eram tdos, claro) que se achava muito E ficava o dia inteiro enterrado nos livros pra mostrar quem pode mais (a versão nerdistica do pessoal da area pro “o men é maior”). sem contar que esses daí só sabiam falar de programação, do estágio que estavam fazendo, ou qquer coisa sobre a area, enquanto as garotas falavam de qual festa iria ocorrer (que pra mim era uma informação de prioridade ZERO, hanahnuhahan) e informações diversas de outras áreas, nas quais algumas eu me interessava, outras não, mas isso eu escolhia, sem contar a simpatia. eu não acho que uma certa área é mais puxada pra um dos sexos por causa de preconceito e/ou falta de vontade. mas sim por gosto, ams pelo que vc disse parece que toda mulher que é bonita tem que ser algo desse tipo e resta pras feias ficar com cursos desse tipo. e pra gostar dessa area não precisa ser nerd nem feia.... com esse esteriótipo, realmente as garotas irão fugir mesmo dos cursos.
Patricia (P) 17.07.08 14:48	Obrigada pelo elogio, hinatta. Estou há 13 anos na área de tecnologia (não sou programadora, mas trabalho na área desde 1995). Não esbarrei em muito preconceito (não sei como é com mulheres programadoras, mas comigo é uma coisa aqui e outra ali). Já aconteceu comigo, por exemplo, de alguém da área de programação achar que como gerente do projeto e mulher eu não tinha a menor idéia do que o trabalho dele envolvia, falar comigo usando terminologias simplificadas com ar de superioridade e se espantar ao descobrir que eu tinha o conhecimento que ele assumiu que eu não tivesse. [...] É este tipo de mentalidade baseada em estereótipos que gera comentários no estilo “a maioria das meninas não gosta de tecnologia, quando gostam são feias. Preferem ser modelo”. Felizmente, esta mentalidade não é a da maioria. Mas, como pudemos ver aqui mesmo, ela ainda existe.

Fonte: Dados de pesquisa

Nos 4 excertos analisados, podem-se observar três configurações das conversas quando o assunto é “mulheres em carreira de TI”, que representam os sentidos produzidos pelos interagentes e são explicadas a seguir.

Excerto 1: As mulheres fazem a diferença na área de TI

A produção de sentidos no excerto da conversa reflete os estereótipos tradicionais de homem e mulher (FLETCHER, 2001), atribuindo às mulheres as habilidades relacionais, como aquelas requeridas aos profissionais de TI (IVES; OLSON, 1981; STEPHENS *et al.*, 1992; SANTOS JR; FREITAS; LUCIANO, 2005; SMALTZ; SAMBAMURTHY; AGARWAL, 2006; SANCHEZ; ALBERTIN, 2009; CHUN; MOONEY, 2009). Esse excerto ilustra como as conversas do cotidiano (MENEGON, 2004), surgidas informalmente (MARCUSCHI, 1986), neste caso, em blogs, refletem a visão de mundo dos interagentes. A falta das mulheres na área de TI, conforme

identificada em vários estudos (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; BORGES; MEDEIROS; MIRANDA, 2008; MADALOZZO, 2008; CORREA; CARRIERI, 2007) é confirmada e, além disso, confirma-se, também, o estereótipo de mulher, o que, segundo Martin (1990, 1992, 1994) e Fletcher (2001), mesmo que seja um discurso bem intencionado, constrói formas de sustentar as desigualdades ao invés de ir em direção à igualdade, visto que reforçam os estereótipos.

Excertos 2 e 3: A área de TI é de domínio masculino

Nos excertos 2 e 3, o sentido produzido é de que a área de TI pertence ao domínio masculino. Essa visão de mundo vai ao encontro da metáfora do *glass ceiling* (CALÀS; SMIRCICH, 1996), pois, na conversa, é afirmado e reafirmado que, em determinadas áreas, o espaço é ocupado por homens. Assim, as promessas vislumbradas em estudo como os de Negrão e Viscarra (2007), Clark e Sekher (2007), Shanker (2008) e Sousa e Melo (2009) não se configuram como realizáveis. Os excertos confirmam a exclusão das mulheres em determinados espaços que são considerados apropriados para homens (SOARES, 2001; HIRATA, 2003; LOPES, 2002; YANNOULAS, 2007, COCKBURN, 2009).

Às mulheres que desejam inserir-se na carreira de TI, o teor da conversa é claro: assim como em outros espaços socialmente construídos como masculinos, é necessário que essas se mostrem muito mais competentes do que os homens, de modo a penetrar em seu domínio. As barreiras impostas às mulheres são construídas sobre os estereótipos reproduzidos nas conversas e nas experiências cotidianas. Essas barreiras, na maioria das vezes, são sutis e, em outras, são claras, como é o caso relatado por Patricia na conversa 3 do excerto 4 e a afirmação de AG sobre a área de TI ser um ambiente “inóspito” para as mulheres.

Excerto 4: Área de TI - existe um desinteresse feminino pela área de TI

Entende-se, nessa configuração, que a “culpa” pela ausência de mulheres na área de TI recai sobre elas. A divisão sexual do trabalho segrega o trabalho feminino a funções relacionais e emocionais, conquanto o subordina à forma de gerenciamento masculina (WATSON, 2005). O sentido produzido no excerto 4 é de que o desinteresse da mulher

em trabalhar na área acaba por levar à predominância do homem. Mesmo havendo discordância de alguns interagentes, a visão de mundo que dirige a conversa é de que a área é inóspita para as mulheres e, assim, essas acabam se distanciando.

Nas três configurações, que se distinguem pela visão de mundo que permeia o excerto da conversa, a reprodução dos estereótipos do que seja homem e mulher persiste. E, ainda que esse estereótipo reforce as habilidades relacionais das mulheres, então consideradas críticas para o perfil dos profissionais de TI, ele serve para reforçar as desigualdades de gêneros. A transição do papel dos executivos na área de TI resultou na exigência de capacidades e habilidades, como liderança, pensamento sistêmico e construção de relacionamentos (CHUN; MOONEY, 2009), para desempenhar atividades estratégicas nas empresas. Assim, se são cargos estratégicos, de alto nível hierárquico, como quebrar o *glass ceiling*, se ninguém o vê, quando a visão de mundo é que existe um “desinteresse feminino”?

A segregação de gênero é latente nas organizações de modo geral e, na área de TI, em particular. Ainda que na área de TI, mudanças significativas tenham ocorrido, as barreiras impostas às mulheres para a entrada na área ainda persistem, como mostra o diálogo entre as competências requeridas para os profissionais da área de TI e os estereótipos construídos do que seja apropriado para homens e mulheres. Desse diálogo, entende-se que, a despeito da transição do perfil do CIO, de natureza técnico-racional para uma lógica relacional, o universo na área de TI ainda é, predominantemente, de caráter masculino. Todavia, observa-se um movimento em direção à quebra dessas barreiras, seja na forma de discussão ampliada com a sociedade, seja na formação de grupos específicos, seja nas tentativas de mulheres inserirem-se nesse campo.

Considerações finais

Neste artigo, as conversas em *blogs* de mulheres em carreira de TI foram analisadas visando identificar as possibilidades de uma visão alternativa das relações de gênero na área. Em parte, pode-se entender que o avanço de TI democratizou o ambiente de trabalho e configura-se como uma possibilidade de carreira para as mulheres. Todavia, a exemplo do que acontece em outras áreas, esse continua sendo um caminho árduo.

As configurações das conversas identificadas consistem em interpretações e, portanto, são subjetivas. Porém, elas ilustram como as conversas na área de TI produzem sentidos que refletem a visão de mundo das pessoas que, nas conversas cotidianas, é reproduzida socialmente. Os estereótipos de gênero são produzidos e reproduzidos em esferas e estruturas consideradas propícias para a redução da desigualdade. A área de TI, de acordo com essas configurações, é ainda de domínio masculino, a exemplo de outras áreas consideradas *hard*.

A análise de conversas é uma técnica rica para analisar a produção de sentidos em conversas do cotidiano. A conversação em blogs, por suas características diferenciadoras da interação face a face, revelou a necessidade de adaptação da técnica, o que nos levou a optar por utilizar apenas alguns aspectos estruturais. Sugere-se, para futuras pesquisas, o aprofundamento em conversas mediadas por computador e pela internet para apreender o sentido produzido pelas pessoas acerca de questões relevantes na teoria e prática organizacionais.

Este estudo tem implicações teóricas para o estudo sobre diversidade no trabalho. Aponta-se, como sugestão, a realização de pesquisas sobre os efeitos da reprodução de estereótipos no ambiente de trabalho, de modo geral, e nos processos decisórios em particular. Além disso, o estudo de novos perfis culturais nos ambientes contemporâneos de trabalho também se revela como um campo promissor. Quanto às implicações práticas, a reprodução de estereótipos aqui evidenciada pode ser utilizada para orientar as práticas de gestão da diversidade dos gestores de modo geral, e, em particular, aqueles que atuam em espaços nos quais essa reprodução é facilitada. Assim sendo, recomenda-se, para pesquisas futuras, a realização de estudos sobre as barreiras impostas às mulheres, em outros domínios masculinos específicos, de modo a vislumbrar alternativas transformadoras que consigam romper, e não somente arranhar o teto de vidro sobre as mulheres.

A contribuição deste estudo reside em abordar a questão de gênero na área de TI, do ponto de vista das mudanças no ambiente tecnológico que impactam as mudanças sociais no ambiente de trabalho, seja no que diz respeito a estruturas e processos como, também, das relações entre as pessoas. Se dos profissionais de TI são exigidas competências que, de acordo com os estereótipos de homem, não estão a esses

associadas, porque não abrir às mulheres as portas da área de TI para que, dadas as habilidades relacionais e emocionais a que essas incorporaram na construção social desses estereótipos, a área possa contar com as competências críticas exigidas.

Referências

- ALVESSON, M.; BILLING, Y. D. Gender and Organization: Towards a Differentiated Understanding. *Organization Studies*, v.13, n.5, p.73-102, 1992.
- BORGES, M. DE L.; GONÇALO, C.R. Contribuições da Análise da Conversa aos Estudos Organizacionais. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 6, 2010, Florianópolis. *Anais...* Florianópolis: ANPAD, 2010.
- BSC. The Chartered Institute for IT. *The Information dividend: can IT make you "happier"?* Disponível em: <http://www.bsc.org>. Acesso em: 10 out. 2010.
- CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. From 'The Woman's' Point of View: Feminist approaches to Organization Studies. In: CLEGG, St. R., HARDY, C.; NORD, W. R. *Handbook de Estudos Organizacionais*. V.1, Thousand Oaks: Sage Publications, 1996, p. 218-257.
- CARRIERI, A.P.; CORRÊA, A.M.H. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. *Revista de Administração de Empresas*, v.47, n. 1, p. 22-32, 2007.
- CARVALHO NETO, A; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE eletrônica*. V.9, n.1, 2010. Disponível em: <http://rae.fgv.br/rae-eletronica/volg- numi-2010/executivas-carreira-maternidade-amores-preconceitos>. Acesso em: 20.jun.2011
- CHUN, M.; MOONEY, J. CIO roles and responsibilities: Twenty-five years of evolution and change. *Information & Management*, v.46, p.323-334, 2009.
- CIO. *The 2010 CIO 100 Winners: Driving Future Business Growth with Technology Innovation*. Disponível em: <http://www.cio.com/cio1002010/5>. Acesso em: 10. out. 2010.
- CLARK, A. W.; SEKHER, T.V. Can Career-Minded Young Women Reverse Gender Discrimination? A View from Bangalore's High-Tech Sector. *Gender Technology and Development*, v. 11, p. 285-321, 2007.
- COCKBURN, C. On the machinery of dominance: women, men and technical know-how. *Women's studies quarterly*, v.37, n.1-2, p.269-273, 2009.
- COMPUTERWORLD. *Líderes de TI de 2009*. (2010) Disponível em: <http://computerworld.uol.com.br/itleaders/2009/>. Acesso em: 09.out.2010.
- DEMETRIO, A. *Falta mulher*. Jornal Folha de S. Paulo, Caderno tec, p. F1, 16 de março de 2011. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/tec/tc1603201107.htm>. Acesso em: 10 dez. 2011.
- EFIMOVA, L.; MOOR, A. DE. Beyond personal webpublishing: an exploratory study of conversational blogging practices. In: Hawaii International Conference on System Sciences, 38, 2005, Hawaii. *Anais...* Hawaii: CSS, 2005.

FERREIRA, D. T. Profissional da informação: perfil de habilidades demandadas pelo mercado de trabalho. *Ciência da Informação*, v. 32, n.1, p. 42-49, 2003.

FLETCHER, J. K. Invisible work: the disappearing of relational practice at work. Linking gender and organizational effectiveness. *Center for Gender in Organization*, Working Paper, n.8, 2001

FOLHA DE S. PAULO. *Brasileiras viram musas do videogame*. Jornal Folha de S. Paulo, p. F1, Caderno tec, 16 mar. 2011a

FOLHA DE S. PAULO. *Sexo feminino se destaca nas redes*. Jornal Folha de S. Paulo, p. F5, Caderno tec, 16 mar. 2011b.

FOLHA DE S. PAULO. *Com maioria de funcionários homens e brancos, Google admite problema de diversidade*. Jornal Folha de S. Paulo, Caderno TEC, 29 de maio de 2014a. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/tec/2014/05/1462216-google-admite-que-esta-longe-do-desejado-em-termos-de-diversidade.shtml>. Acesso em: 27 jun. 2014.

FOLHA DE S. PAULO. *Maioria dos funcionários do Facebook são brancos e homens*. Jornal Folha de S. Paulo, Caderno TEC, 27 de junho de 2014b. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/tec/2014/06/1477547-maioria-dos-funcionarios-do-facebook-sao-brancos-e-homens.shtml>. Acesso em: 29 jun. 2014.

FUSCO, C. *Faltam 90 mil profissionais de tecnologia*. Jornal Folha de S. Paulo, p. B4, Mercado, 08 abr. 2011.

HERRING, S.C.; KOUPER, I.; PAOLILLO, J.C.; SCHEIDT, L.A. Conversation in the Blogosphere: An analysis “From the Bottom Up”. Hawaii International Conference on System Sciences, 38, 2005, Hawaii. *Anais...Hawaii: IEEE*, 2005.

HERRING, S.C.; SCHEIDT, L.A.; BONUS, S.; WRIGTH, E. (2004) Bridging the Gap: A Genre analysis of weblogs”. Hawaii International Conference on System Sciences, 37, 2004, Hawaii. *Anais...Hawaii: IEEE*, 2004

HIRATA, H. Tecnologia, Formação Profissional e Relações de Gênero no Brasil. *Revista Educação e Tecnologia*. PPGT dos CEFETs – MG/PR/RJ, 2003. Disponível em: <http://www.ppgte.ct.utfpr.edu.br/revistas>. Acesso em: 20.set.2010

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Mensal do Emprego*. Março/2010. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf. Acesso em: 10 dez. 2010.

IVES, B.; OLSON, M.H. Manager or Technician? The Nature of the Information Systems Manager’s Job. *MIS Quarterly*, v.3, n.4, p.49-63, 1981.

GIDDENS, A. *Sociologia*. 4.ed. Porto Alegre: Artmed, 2001.

GOOGLE. *Our workforce demographics*. EUA: jan. 2014. Disponível em: <http://www.google.com/diversity/at-google.html#tab=leadership>. Acesso em: 26.jun.2014.

LANE, M.S.; KORONIOS, A. Critical Competencies Required for the Role of the Modern CIO. Australasian Conference on Information Systems, 18, 2007, Toowoomba. *Anais...Toowoomba,: CIS*, 2007.

- LOPES, M.M. As grandes ausentes das inovações em Ciência e Tecnologia. (Resenha) *Cadernos Pagu*, Campinas, n.19, 2002.
- MADALOZZO, R. Gênero e Desigualdade. *GV Executivo*, v.7, n.6, 2008.
- MARCUSCHI, L. A. *Análise da Conversação*. 4 ed. São Paulo: Ática, 1986.
- MARQUES, M.; LAZZARINI Neto, S. Capital humano e TI gerando vantagem competitiva. *RAE-eletrônica*. v.1, n.1, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/raeel/vn2/vn2a16.pdf>. Acesso em: 10.set.2010.
- MARTIN, J. Deconstructing Organizational Taboos: The suppression of gender conflict in organizations. *Organizational Science*, v.1, n.4, p. 339-359, 1990.
- _____. The Suppression of Gender Conflict in Organizations. In: KOLB, D. M.; BARTIMEL, J.M. (eds) *Hidden Conflict in Organizations*: Uncovering behind-the-scenes disputes. New York: Sage, 1992.
- _____. The Organization of Exclusion: Institutionalization of Sex Inequality, Gendered Faculty Jobs and *Gendered Knowledge in Organizational Theory and Research*. *Organization*.v.1, n.2, p. 401-431, 1994.
- MENEGON, V.M. Por que jogar conversa fora? Pesquisando no cotidiano. In: SPINK, M.J.(org) *Práticas Discursivas e Produção de Sentidos no Cotidiano*. Aproximações teóricas e metodológicas. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2004.
- MIGUEL, A.; BOIX, M. Os gêneros da rede: os ciberfeminismos. NATANSOHN, G. (org) *Internet em código feminino: teorias e práticas*. (E-Book). Ciudad Autónoma de Buenos Aires : La Crujía, 2013, p. 39-74.
- MINTZBERG, H. *The nature of managerial work*. New. York: HarperCollinsPublishers, 1973.
- MOOR, A. DE; EFIMOVA, L. An Argumentation analysis of Weblog Conversations. In: International Working Conference on the Language-Action Perspective on communication Modelling(LAF-2004), 9, 2004, New Jersey. *Anais...* New Jersey: Rutgers University, 2004.
- NADLER, D.A.; TUSHMAN, M.L. A organização do futuro. *HSM Management*, n.18, jan.fev.2000, Seção Dossiê, 2000.
- NATANSOHN, G.; BRUNET, K. *No mundo da tecnologia, há uma brecha de gênero, raça e classe*. Folha de S. Paulo, Caderno tec, p. F4, 16 mar.2011.
- NEGRÃO, T.; VISCARRA, S. Tecnologias de informação e comunicação como ambiente de empoderamento de gênero. SEMINÁRIO NACIONAL MOVIMENTOS SOCIAIS, PARTICIPAÇÃO E DEMOCRACIA, 2, 2007, Florianópolis. *Anais...* Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2007.
- PRIMO, A.F.T; SMANIOTTO, A.M.R. Blogs como espaços de conversação: interações conversacionais na comunidade de blogs insanus. *Compos*, v.1, n.5, p.1-21, 2006.
- RECUERO, R. Diga-me com quem falas e dir-te-ei quem és: a conversação medida pelo computador e as redes sociais na internet. *Revista FAMECOS*, n.38, p.118-129, 2009.
- SACHS, H.; SCHEGLOFF, E.A.; JEFFERSON, G. A Simplest Systematics for the Organization of Turn-Taking for Conversation. *Language*, v.1. 50, n. 4, p. 696-735, 1974.

- SANCHEZ, O. P.; ALBERTIN, A. A racionalidade limitada das decisões de investimento em tecnologia da informação. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v.49, n.1, p. 86-106, jan/mar, 2009.
- SANTOS JR, S.; FREITAS, H.; LUCIANO, E. M. Dificuldades para o uso da tecnologia da informação. *RAE-eletrônica*, v. 4, n. 2, Art. 20, jul./dez. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/racel/v4n2/v4n2a05.pdf>. Acesso em 10.set.2010.
- SHANKER, D. Gender Relations in IT Companies: An Indian Experience. *Gender Technology and Development*. v.12; p. 185-209, 2008.
- SMALTZ, D. H.; SAMBAMURTHY, V.; AGARWAL, R. The antecedents of CIO Role Effectiveness in organizations: an empirical study in the Healthcare Sector. *IEEE Transactions on Engineering Management*, v. 53, n.2, may, 2006.
- SNIZEK, W, E.; NEIL, C. C. Job Characteristics, Gender Stereotypes and Perceived Discrimination in the workplace. *Organization Studies*, v.13, n.3, p.403-427, 1992.
- SOARES, T.A. Mulheres em ciência e tecnologia: ascensão limitada. *Quím. Nova [online]*. v.24, n.2, pp. 281-285, 2001.
- SOUSA, R.M.B.C.; MELO, M.C.de O. Mulheres na gerência em tecnologia da informação: análise de expressões de empoderamento. *Revista de Gestão USP*, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 1-16, janeiro-março, 2009.
- SPINK, M.J.; MEDRADO, B. Produção de Sentidos no Cotidiano: uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. In: SPINK, M.J.(org) *Práticas Discursivas e Produção de Sentidos no Cotidiano*. Aproximações teóricas e metodológicas. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2004.
- STEPHENS, C.S.; LEDBETTER, W.N.; MITRA, A.; FORD, N. Executive or Functional manager? The Nature of the CIO's Job. *MIS Quarterly*, v.16, n.4, p.449-467, 1992.
- YANNOULAS, S. *Mulheres e Ciência*. Série Anis 47, Brasília, Letras Livres, p. 1-10, 2007.
- WATSON, T. J. Organização e Trabalho em Transição: da Lógica "Sistêmico-Controladora" à Lógica "Processual-Relacional". *Revista de Administração de Empresas*. v.45, n.1, p.14-23, 2005.

