

DOI: 10.5748/20CONTECSI/COM/ITM/7266

eLocator: e207266

PROFISSIONAL DE TI: REFLEXÃO SOBRE A MULHER NO SETOR DE TI

Julia Alves Silva Da Costa – <https://orcid.org/0000-0003-0827-0569>
Centro Universitário Senac

Keli Cristiane Vido – <https://orcid.org/0000-0002-4336-8070>
Centro Universitário Senac

Clarice Gameiro Da Fonseca Pachi – <https://orcid.org/0000-0001-7833-6215>
Centro Universitário Senac

Sérgio Tavares – <https://orcid.org/0000-0002-0737-7236>
Centro Universitário Senac

IT PROFESSIONAL: REFLECTION ON WOMEN IN THE IT SECTOR PROFISSIONAL DE TI: REFLEXÃO SOBRE A MULHER NO SETOR DE TI

ABSTRACT

The article comprises partial results of a scientific initiation research project at the SENAC University Center, entitled Case study on the IT professional: a look at the work stress of individuals who work in the health sector and students. It should be noted that occupational stress, as a causal link for absence from work, ranks 2nd in reasons for illness at work in Brazil (MPS - Ministry of Social Security, 2022). Concomitant to this scenario, there is a significant increase in professionals in the IT sector, a warning context, since mental health is already a notable business challenge. Therefore, the study seeks to present the factors that cause occupational stress, which intersect the work environment specifically for female information technology (IT) professionals. To this end, a literature review was carried out on the main authors who discussed the topic in the first stage and, in the second, an exploratory research was carried out with semi-structured questionnaires regarding the perception of IT professionals regarding the reasons that generate occupational stress. The data were treated statistically and subsequently related to the theoretical framework that discusses the subject. It can be seen from the investigation that the IT sector is full of stressors due to the accumulation of work, sometimes cited as overload, unrealistic goals with constant demands, disorganization of activities, delays in project deliveries, which can be resulting from unskillful management, as well as systems problems, therefore preventing these agents is necessary to ensure the worker's mental health.

Key Words: Occupational stress, Information technology, Mental health, IT professional, Women.

RESUMO

O artigo compreende resultados parciais de um projeto de iniciação científica de pesquisa do Centro Universitário SENAC, intitulado Estudo de caso sobre o profissional de TI: um olhar sobre o estresse laboral de indivíduos que trabalham na área de saúde e de alunos. Deve-se ater que o estresse ocupacional, como nexos causal de afastamentos do trabalho, perfaz o 2.º lugar em motivos de adoecimento laboral no Brasil (MPS - ministério previdência social, 2022). Concomitante a este cenário há um aumento significativo de profissionais no setor de TI, contexto de alerta, uma vez que, a saúde mental já é notadamente um desafio empresarial. Assim sendo, o estudo busca apresentar os fatores causadores de estresse ocupacional, que entremeiam o ambiente laboral em específico dos profissionais de tecnologia da informação (TI) mulheres. Para isso, foi realizada uma revisão da literatura aos principais autores que discorrem sobre o tema na primeira etapa e na segunda uma pesquisa exploratória com questionários semiestruturados referente à percepção de profissionais de TI, quanto aos motivos geradores de estresse ocupacional. Os dados foram tratados estatisticamente e posteriormente relacionados ao arcabouço teórico que discorre sobre o assunto. Pode-se evidenciar com a investigação que o setor de TI, está repleto de fatores estressores dado acúmulo de trabalho, algumas vezes, citados como sobrecarga, metas irreais com cobranças constantes, desorganização das atividades, atrasos em entregas de projetos, quais que pode ser decorrente da gestão não hábil, bem como problemas de sistemas, assim prevenir esses agentes se faz necessário para assegurar a saúde mental do trabalhador.

Palavras-Chave: Estresse ocupacional, Tecnologia da informação, Saúde mental, Profissional de TI, Mulher.

INTRODUÇÃO

Com o início dos anos 2000, após o aparecimento dos computadores em 1830 e sua comercialização em massa iniciada em 1951 pela Sperry-Rand, o desenvolvimento do setor de tecnologia e, conseqüentemente, a demanda para profissionais na área não foi mais a mesma, de acordo com a Softex (2009), indústria brasileira de software e serviços de tecnologia da informação (TI), a demanda por profissionais com conhecimentos diversos relacionados à tecnologia da informação, vem crescendo desde 2003 a uma taxa média anual de 4,8%, tendo, no ano de 2009, com crescimento médio anual do número de pessoas ocupadas no setor de 12,6%.

Por meio das medidas de proteção necessárias para combate da pandemia do COVID-19, pode-se dizer que o desenvolvimento do setor em questão e a demanda por profissionais se tornou ainda mais expressiva, uma vez que a maior parte das atividades rotineiras não podiam mais serem realizadas por meio do contato físico, trazendo então as diversas ferramentas do mundo digital como forma de realizar as atividades necessárias de maneira segura e eficaz.

O panorama do COVID-19 foi considerado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma pandemia no dia 11 de março de 2020, neste mesmo ano, segundo levantamentos da Geek Hunter, empresa especialista em processos de recrutamento, seleção e contratação de profissionais da área de tecnologia, o mercado teve aumento de 310% em suas vagas.

De forma complementar, não é esperado que a demanda vá diminuir de forma expressiva, uma vez que segundo o presidente executivo da Brasscom (Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais.), Affonso Nina, estima-se que as empresas em geral devem aumentar os seus investimentos em transformação digital com uma média de 20% a cada ano até 2026, dessa forma, espera-se para os próximos cinco anos que o mercado incorpore 800 mil profissionais, ainda de acordo com um levantamento feito pela Brasscom (2021).

O cenário relatado acima torna-se alarmante uma vez que a oferta de profissionais no mercado de trabalho não é suficiente para absorver a demanda descrita, seguindo ainda com relatórios apresentados pela Brasscom (2021), somando-se os cursos presenciais e a distância de licenciatura, bacharelado e tecnológico em tecnologia da informação e comunicação presentes no Brasil percebe-se a insuficiência dos mesmos em acompanhar a demanda de profissionais pelo mercado uma vez que, essas instituições são capazes de formar anualmente 53 mil pessoas ao ano, ou seja, um terço da demanda projetada de 159 mil vagas até 2025. Cenário que apenas se agrava quando observado o panorama apresentado pelo professor Ildeberto Aparecido Rodello, da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto (FEA-RP) o qual aponta o comportamento costumeiro do setor em ter profissionais que mudam de emprego com uma frequência maior do que em outras áreas, sendo os principais motivos a fatura de vagas e também “(...) pelos novos desafios, projetos desafiadores” que, como visto anteriormente, ainda no conceito de estresse, são variáveis que, dependendo da forma interpretativa do colaborador podem desencadear ansiedade e estresse nos mesmos.

O déficit no número de profissionais disponíveis no mercado de trabalho não oferece conseqüências apenas para os os mesmos, por sua vez, as corporações, para suprirem essa carência, precisam destinar parte de sua renda para mitigar o problema, seja buscando profissionais no exterior, investindo na equipe já presente ou incentivando a formação de profissionais buscando uma solução a longo prazo, mas enquanto nenhuma das alternativas alcança uma performance efetiva de forma a aliviar o mercado, pode-se dizer também que quem sofre diretamente são os profissionais que lidam cotidianamente com as demandas, dificuldades e pressão.

A carência de profissionais de tecnologia não é a única dificuldade que o setor encontra, a falta de inclusão e a grande presença de estressores também é uma realidade que demanda atenção para os próximos anos.

O ingresso da mulher no mercado de trabalho se deu a partir de 1930 em decorrência da as I e II Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945), por meio das quais os homens foram convocados para servirem aos seus países e tiveram que defender seu país na frente de batalha, desde então a

presença feminina no mercado se deu por meio de condições que garantiam poucos direitos e muitas limitações. A presença no mercado passou a ser um espaço representativo da luta de mulheres pelo direito de trabalhar, por direitos de condições de trabalho e como forma de conquistar mais liberdade e autonomia.

Com o passar dos anos foram sendo coletadas como o direito ao voto de acordo com a Constituição Federal da época; a não necessidade de autorização do marido para elas trabalharem de acordo com o Estatuto da Mulher Casada; o direito à licença-maternidade durante um período de 120 dias, entre outros.

Contudo, apesar das melhorias que foram sendo conquistadas, não pode-se dizer que a luta está terminada uma vez que, Segundo a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) realizada pelo IBGE em 2007, a população brasileira chega a quase 190 milhões de brasileiros, com a estimativa de 51% de mulheres, mas quando comparado com o número de mulheres no mercado de trabalho percebe-se a diferença, uma vez que, em 2020, o percentual de mulheres empregadas ficou em 45,8% no terceiro trimestre, segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), e que, ao contrário do esperado, que era haver um aumento no número de mulheres empregadas como é possível perceber pelos dados do IBGE, os quais, mostram que 1950 apenas 13,6% das mulheres eram economicamente ativas, mas em 2010 já se registrou um percentual de 49,9%, houve, na verdade uma queda devido a recessão econômica decorrente da pandemia, uma bem que, ainda segundo o IPEA (2020), em 2019, o percentual de mulheres no mercado de trabalho era de 53,3%. Isso quer dizer que, em um ano, esse número baixou 7,5%. Para os homens, essa queda foi bem menos brusca: de 71,8% para 65,7%, ou seja, 6,1%.

Recuperando o recorte da pesquisa, no mercado de tecnologia, a presença feminina em cargos deste setor representava 21% e a masculina 78% no ano de 2021, já nos dois primeiros meses de 2022, os números mostraram um avanço: as mulheres têm ocupado 23% dos postos nesse setor, e os homens 76% segundo a Pesquisa Catho publicada em 2023.

Os dados desta mesma pesquisa também revelam esforços para diminuição nas diferenças de condições entre homens e mulheres no mercado de trabalho, uma vez que os números coletados revelaram uma queda na diferença de remuneração oferecida para homens e mulheres quando se trata de cargos de gestão na tecnologia. Entre janeiro e fevereiro de 2022, onde a média salarial da mulher era de R\$7.950, enquanto a do homem ficava em R\$9.092.

Em 2022, a média salarial feminina em cargos de gestão nessa área passou a ser de R\$8.339,90, enquanto a masculina foi para R\$9.267,82. Com isso, também é possível perceber que a diferença salarial entre os sexos caiu de 13% para 10%.

Em contrapartida, a média salarial para a mulher em outros cargos de tecnologia sofreu uma queda. Em números, em 2022, essa média esteve em R\$2.390, enquanto para os homens foi de R\$2.890.

Como forma de entender os principais motivos para essa divergência em números, apresenta-se a pesquisa ‘‘Women in Technology’’ da Michael Page, a qual demonstra que as principais razões por trás do baixo número de mulheres líderes de tecnologia são: falta de inscrições por parte das mulheres(38%); falta de oportunidades para as mulheres (37%); escassez de talentos femininos com o conhecimento exigido (25%) e falta de experiência necessária para ocupar o cargo (17%). Ainda sim, mesmo com todas essas adversidades, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), apontou que a participação das mulheres cresceu 60% nos últimos cinco, passando de 27,9 mil para 44,5 em 2019. No entanto, o avanço ainda é tímido e elas representam somente 20% dos profissionais de tecnologia do país.

Com relação ao estresse, ressalta-se a importância do seu estudo e manutenção uma vez que ele reverbera seu impacto na saúde do colaborador e conseqüentemente se encaixa sobre o tópico da Saúde Ocupacional, que segundo a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial de Saúde (OIT/OMS), "tem como objetivos: a promoção e a manutenção no mais alto grau de bem estar físico, mental e social dos trabalhadores em todas as ocupações, prevenção, entre os trabalhadores de doenças ocupacionais causados por condições de

trabalho, a proteção de trabalhadores em seus empregados dos riscos resultantes de fatores adversos à saúde, a colocação e conservação (manutenção) dos trabalhadores dos ambientes ocupacionais adaptados às suas aptidões fisiológicas e psicológicas, em resumo; a adaptação do trabalho ao homem e de cada homem ao seu próprio trabalho".

O conceito de stress é conhecido por sua multidimensional retorna constantemente a ser pauta de investigações por parte da comunidade científica no que diz respeito a conceitos, metodologias de avaliação e reconhecimento e em menor escala, possíveis intervenções.

Nesse sentido, pode-se dizer então que o conceito de *stress* foi introduzido pela primeira vez na comunidade científica por Cannon em 1929, que definiu o *stress* como um conjunto de forças que perturbam a sua homeostase e provocam “esforço” ou “tensão” no organismo. Cannon mostrou que, tanto os estímulos físicos (frio, calor, dor), como os psicológicos, podem evocar reações fisiológicas e, deste modo, provocar a libertação de substâncias da medula suprarrenal.

Na década seguinte, Hans Selye, (1936) descobriu, através de investigação em animais, que o *stress* daria origem a uma síndrome que consiste na degeneração de estruturas linfáticas, ulceração do trato gastrointestinal e aumento da atividade do córtex suprarrenal, posteriormente denominada de Síndrome de Adaptação Geral (General Adaptation Syndrome – GAS), sendo compreendida como uma “reação de alarme” do organismo a qualquer estímulo nocivo.

Como forma complementar de compreensão do stress desta vez por meio da perspectiva psicológica, Lazarus foi o pioneiro e definiu que o estresse ocorre quando as exigências percebidas pelo sujeito são percebidas como excessivas às suas capacidades de adaptação (Lazarus, 1966), não sendo apenas um estímulo seguido por uma resposta, mas sim ao resultado de uma variedade de processos psicológicos (Folkman & Lazarus, 1980). Por meio dessa compreensão, o modelo de resposta ao estímulo com orientação passa a reconhecer também acontecimentos e situações psicossociais, como uma fonte alarmante de estresse. O estresse torna-se, por fim, o resultado de um processo complexo, influenciado por agentes estressores que desencadeiam consequências fisiológicas, psicológicas, emocionais e comportamentais, prejudicando um adequado bem-estar psico-sócio-emocional dos indivíduos (Backé, Seidler, Latza, Rossnagel, & Schumann, 2012).

Sendo assim, o déficit no número de profissionais disponíveis no mercado de trabalho não oferece consequências apenas para os os mesmos, por sua vez, as corporações, para suprirem essa carência, precisam destinar parte de sua renda para mitigar o problema, seja buscando profissionais no exterior, investindo na equipe já presente ou incentivando a formação de profissionais buscando uma solução a longo prazo, mas enquanto nenhuma das alternativas alcança uma performance efetiva de forma a aliviar o mercado, pode-se dizer também que quem sofre diretamente são os profissionais que lidam cotidianamente com as demandas, dificuldades e pressão.

Diante do cenário exposto há um número crescente de problemas psíquicos dos colaboradores. Segundo o International Stress Management Association (ISMA-BR, 2022), o Brasil, ocupa o segundo lugar no ranking de países com o maior número de casos de burnout¹, traduzindo a estatística para números concretos a doença atinge 30% dos mais de 100 milhões de colaboradores, segundo levantamentos da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT, 2022).

Dessa forma, direcionou-se os esforços desta pesquisa em compreender como o estresse ocupacional se manifesta para profissionais mulheres na área de TI e quais são os principais estigmas enfrentados por elas na dinâmica de mercado predominante masculina que se demonstra uma característica da área.

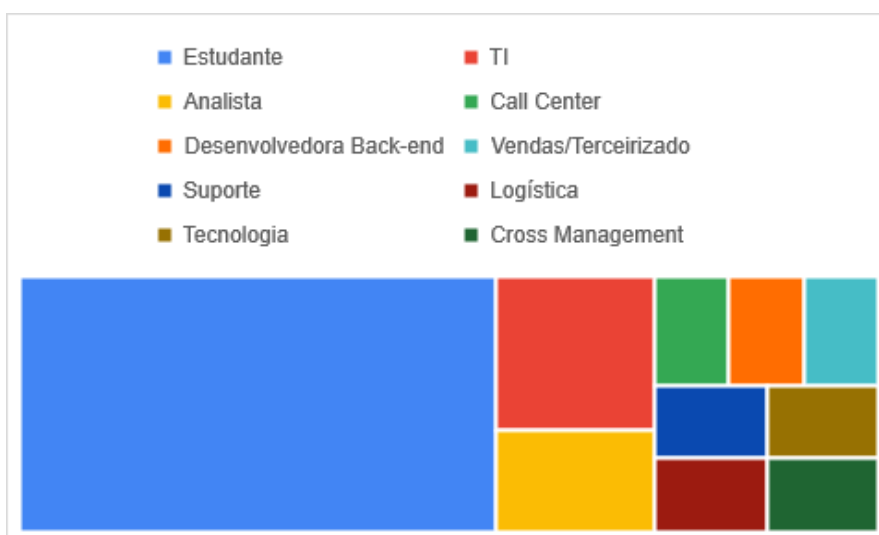
¹ Também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, é uma doença mental que surge após o indivíduo passar por situações de excesso de trabalho vinculado à pressão excessiva, podendo resultar em graves estados depressivos, de ansiedade e esgotamento físico e mental. (HCOR, 2022)

RESULTADOS

Obteve-se um retorno de 100 respondentes dentro do perfil do público-alvo contribuindo para/com a investigação das questões específicas do estudo em questão a respeito do Estresse Ocupacional aplicado sobre profissionais mulheres na área de tecnologia da informação.

Quanto ao perfil das pesquisadas, todas são do sexo feminino e profissionais de TI atuantes na cidade de São Paulo, idades entre 18 e 35 anos e pertencentes aos cargos aludidos na Figura 1:

Figura 1 Cargos das profissionais pesquisadas



Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Distribuição das profissionais por carreira; observa-se maior concentração de estudantes (55,56%), seguida por Analista (11,11%), Desenvolvedora (7,41%) e as demais com 3,7% das respondentes.

As análises de conteúdo das entrevistas demonstraram que as pesquisadas se referem aos principais motivos geradores de estresse ocupacional – acúmulo de trabalho, algumas vezes, citados como sobrecarga, metas irreais com cobranças constantes, desorganização das atividades, atrasos em entregas de projetos, quais que pode ser decorrente da gestão não hábil, bem como problemas de sistemas. Além disso, discorreram que o estresse ocupacional gera problemas de depressão, sono em desequilíbrio e sentimentos de raiva, desmotivação e até ódio que podem aludir problemas na relação com a equipe e liderança.

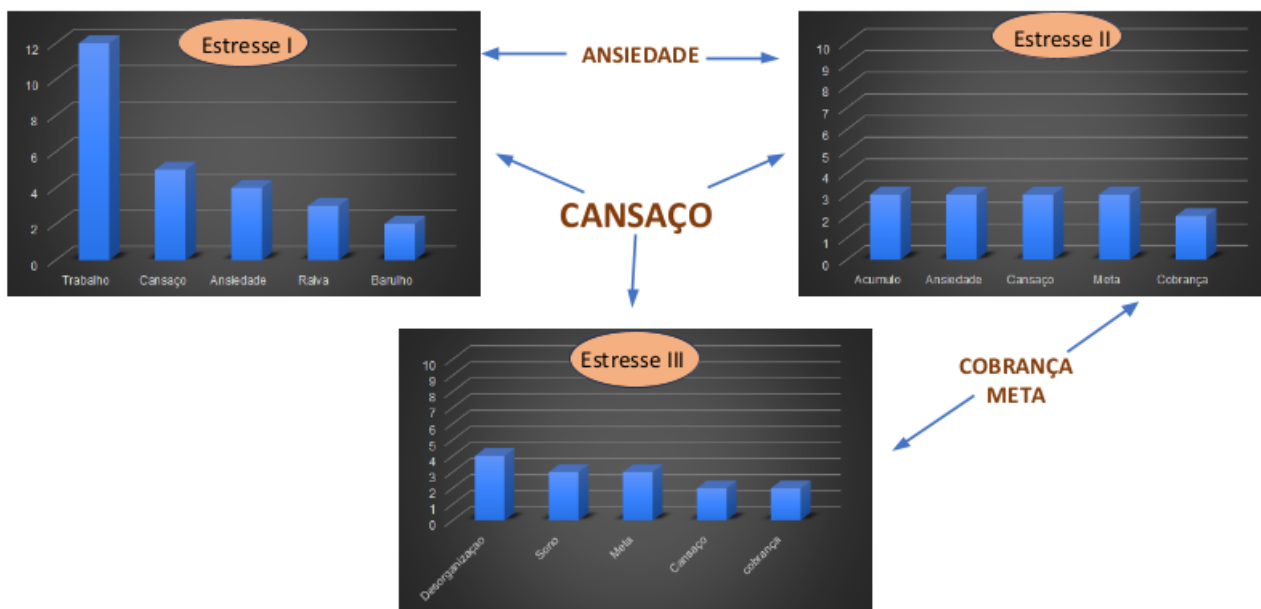
Deve-se ater que o trabalho ocupa para maioria das pessoas um papel central na vida, isso porque representa para maioria das pessoas uma fonte de subsistência e/ou realização. Assim, pode gerar realização ou adoecimento em ambientes com liderança mal preparada, trabalho não organizado, bem como horas prolongadas de exercício laboral e equipes com conflitos. Para Grandjean (1998 apud Sadir, Bignotto & Lipp, 2010, p.73) o estresse é:

(...) definido como o estado emocional causado por uma discrepância entre o grau de exigência do trabalho e recursos disponíveis para gerenciá-lo.

É produto da relação entre o indivíduo e seu ambiente, sendo que quando as exigências deste ultrapassam a habilidade do trabalhador para enfrentá-las podem acarretar um desgaste excessivo para o organismo, interferindo também na sua produtividade (Perkins, 1995 apud Sadir, Bignotto & Lipp, 2010, p.73).

Destarte conforme alusões das pesquisadas os estressores também perpassam pelo contexto laboral da profissional de TI e suas especificidades com gestão de projetos de curto prazo.

Gráficos 1, 2 e 3 Estressores da profissional de TI



Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

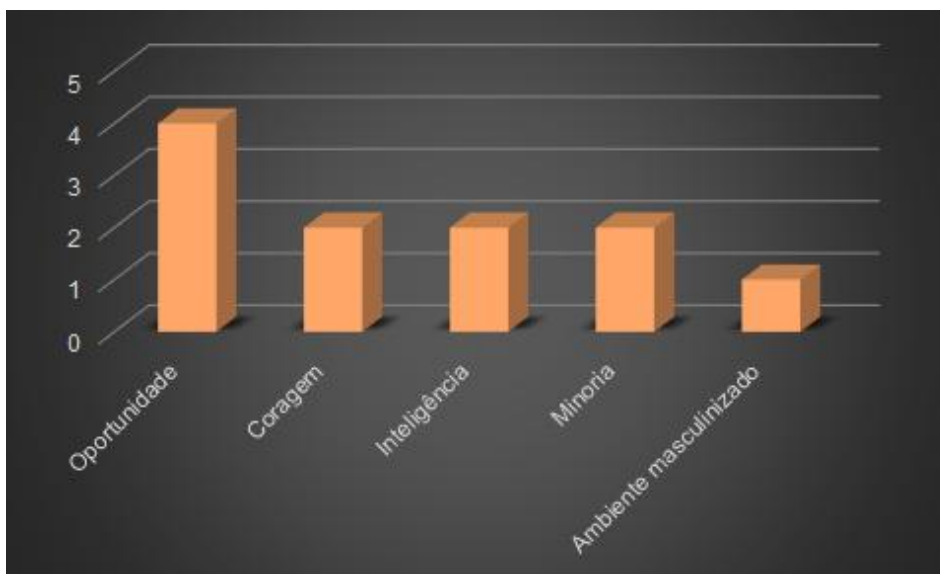
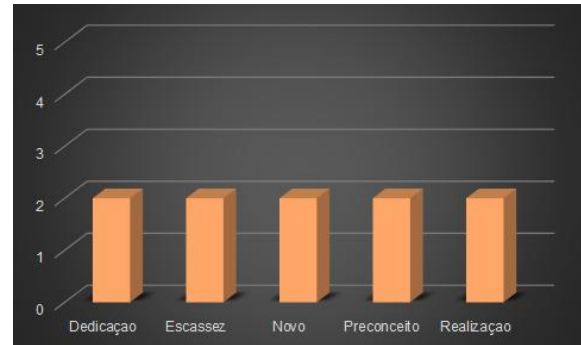
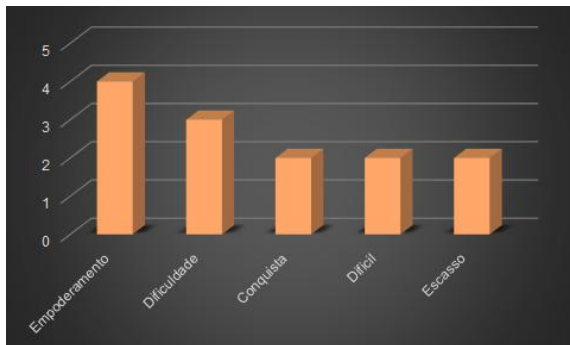
No caso, da alusão à mulher no setor de TI, a despeito das problemáticas acima as pesquisadas em sua autorrepresentação referiram-se à principalmente força, coragem, empoderamento em contraposição à justiça, preconceito, minoria e sexíssimo conglomerado que permeia um contexto ainda de atuação muito masculinizada no setor de TI e possível falta de equidade na atuação dos profissionais dos diferentes sexos.

A área de TI compreende diversas atividades relacionadas ao manejo de informações (sua aplicação, produção, armazenamento, transmissão, acesso, segurança), a partir de recursos de computação, na busca de soluções para os fins mais diversos.

Tradicionalmente, é identificada com a atividade de produção de softwares, mas não se restringe a ela, definindo-se justamente pela pluralidade ocupacional e pelo dinamismo das inovações tecnológicas. Menos de 20% dos profissionais formais de TI no Brasil são do sexo feminino, de acordo com dados de 2017 da Softex5. Vale destacar que, entre 2007 e 2017, a participação proporcional de mulheres em TI diminuiu – em 2007 elas eram aproximadamente 24%. A diferença de remuneração entre homens e mulheres também cresceu de 5,34% para 11,05% no mesmo período (Softex, 2019). Esses dados referem-se ao chamado “Core TI”, ou seja, profissionais que atuam em setores típicos de TI. No entanto, os dados para a “TI in House”, que engloba os profissionais de TI atuantes nos diferentes setores econômicos (saúde, educação, indústria, serviços etc.) não são muito distintos: a presença feminina passou de 23% para 20%, e a diferença em termos do valor da remuneração se aproxima de 11% favoravelmente aos homens (Pires & Oliveira, 2022, p.3)

A despeito do estresse acometer homens e mulheres, no caso da profissional feminina ele pode ser acentuado dado ao ambiente masculinizado no setor de TI, possíveis estereótipos negativos que rotulam de forma não adequada a mulher e criam barreiras para sua atuação laboral com equidade.

Gráficos 4, 5 e 6 - Mulher na TI



Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

Destarte, deve-se ater que o contexto da profissional de TI permeia estressores que decorrem de sua atuação, mas também outros oriundos ainda, desse setor ser masculinizado e repleto de estereótipos que dificultam seu exercício laboral com equidade se comparado com os profissionais do sexo masculino.

METODOLOGIA

Para a elaboração do estudo valeu-se do método qualitativo, que como discorre Creswell (2010, p.90) trabalha em prol de investigar e entender um determinado tema. Para isso, utiliza "(...) uma explicação ampla para o comportamento e atitudes, e pode ser completada com variáveis, construtos e hipóteses".

Na primeira etapa foi realizada uma revisão biográfica à autores de base que abordam os temas deste estudo. Conforme Severino (2007, p.134) "(...) a bibliografia como técnica tem por objetivo a descrição e classificação de livros e documentos similares, segundo critérios (...)” previamente determinados pelos investigadores. Na segunda etapa por sua vez, utilizou-se a aplicação de

entrevistas com um roteiro semiestruturado de perguntas dispostas em 03 blocos – dados demográficos dos pesquisados, contexto de tecnologia da informação e da mulher neste setor e o estresse ocupacional. A aplicação deste instrumento ocorreu no primeiro e segundo semestre de 2023, em ambiente natural presencial.

Como perfil dos pesquisados foram selecionados os seguintes critérios – ser do sexo feminino, profissional de TI e trabalhar em empresas da cidade de São Paulo, idades e formação acadêmica não foram utilizados como critérios de inclusão e exclusão. A aplicação do instrumento de pesquisa como prevê o rigor metodológico manteve o anonimato de todas as respondentes, que foram previamente esclarecidas dos objetivos da pesquisa. Assim sendo, a coleta contou com 56 pesquisadas, todas do sexo feminino, profissionais de TI e de empresas de médio e grande porte da cidade de São Paulo.

As respostas coletadas passaram por análise de conteúdo conforme recomenda Flores (1999), após foram fragmentadas e alocadas em categorias temáticas relacionadas à literatura para discussão do tema de pesquisa.

A Análise de Conteúdo, enquanto procedimento de pesquisa, desempenha um importante papel nas investigações no campo das pesquisas sociais, já que analisa com profundidade a questão da subjetividade, ao reconhecer a não neutralidade entre pesquisador, objeto de pesquisa e contexto. O que não a descredencia no aspecto da validade e do rigor científicos, já que tem status de metodologia, com princípios e regras bastante sistematizados (Cardoso & De Oliveira & Ghelli, 2021, p. 101).

RECOMENDAÇÕES

As recomendações de posse do contexto apresentado, direcionam-se à exploração e análise aprofundada dos dados estatísticos que serão obtidos da amostra no final do estudo uma vez que este estudo representa um recorte de um projeto de pesquisa e iniciação científica sobre o estresse ocupacional de ambos os sexos, assim recomenda-se novos estudos com coleta longitudinal e ampliação no número dos sujeitos.

Além disso, pode-se ser estudada a conexão das respostas obtidas e relacioná-las com métodos que auxiliem o profissional desse segmento e assim oferecer insights para esse público, objetivando diminuir os fatores estressantes.

Destarte, se faz necessário para um ambiente laboral salubre criar mecanismos que diminuam o estresse laboral, como por exemplo, líderes treinados para melhor organização do trabalho, planejamento realista dos projetos, equilíbrio das atividades perante a equipe e controle para mitigar as horas extras constantes, práticas e políticas de recursos humanos para locais de trabalho mais harmoniosos também serão componentes relevantes nessa prevenção.

Em síntese, como recomendação propõe-se a inspeção de forma mais profícua das amostras na totalidade, isso visando despertar os pesquisadores com os resultados do objeto de estudo e promover o avanço da pesquisa literária. Além de investigar empresas desse segmento a fim de relacionar a teoria à prática e com base nos resultados das percepções obtidas criar materiais institucionais que possibilitem o estudo a ser aplicada no âmbito empresarial e que assegurem sua sustentabilidade junto ao mercado competitivo contemporâneo e as propostas apresentadas pelos ODS da Onu.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cardoso, Márcia Regina Gonçalves, De Oliveira, Guilherme Saramago, Ghelli, Kelma Gomes Mendonça (2021). Análise de conteúdo: uma metodologia de pesquisa qualitativa. Cadernos da FUCAMP, v. 20, n. 43, 2021. p.101-130.

Ferraz, F. C., Francisco, F. de R., & Oliveira, C. S. (2014). Estresse no ambiente de trabalho. ARCHIVES of HEALTH INVESTIGATION, 3(5). <https://archhealthinvestigation.com.br/ArcHI/article/view/797/1069>.

Field, E., Krivkovich, A., Kügele, S., Kügele, N., & Yee, L. (2023, October 5). Women in the Workplace 2023. McKinsey. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>.

Furbino, I. (2021, March 24). Mulheres no Mercado de Trabalho: Como Anda o Cenário Atual? Blog Sólides Tangerino | Software Para DP. <https://tangerino.com.br/blog/mulheres-no-mercado-de-trabalho>

Pires, Aline Suelen, Oliveira, Daniela Ribeiro de (2022). Mulher na TI: As barreiras de gênero da infância à ascensão profissional. Revista ABET. p.3-17.

Pires, H. (2005, December 31). Revista Educação Pública - O Surgimento dos Primeiros Computadores. Educacaopublica.cecierj.edu.br. <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/2/1/-o-surgimento-dos-primeiros-computadores>

Sadir, Maria Angélica, Márcia Maria Bignotto, and Marilda Emmanuel Novaes Lipp. "Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais." Paidéia (Ribeirão Preto) 20 (2010): 73-81.

Sólides. (2020, March 30). O futuro é delas: o diferencial das mulheres no mercado de trabalho. Portal Sólides | Os Melhores Conteúdos Sobre Gestão de Pessoas. https://blog.solides.com.br/mulheres-no-mercado-brasileiro/?utm_term=&

Women in Tech. O que as organizações estão fazendo para quebrar as barreiras? (n.d.). Michael Page. <https://www.michaelpage.com.br/estudos-e-tend%C3%AAs/women-in-tech>

Zoubaref, F. (2022, March 8). Pesquisa Catho: presença feminina em cargos de tecnologia aumenta. Carreira & Sucesso; Carreira & Sucesso. <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/presenca-feminina-cargos-tecnologia/>