

Gênero, parentalidade e remuneração em cargos de desenvolvimento na indústria de *software*

Letícia M. B. Lucena¹, Maria Y. C. Santos¹,
Samara M. N. Gonçalves¹, Jarbele C. S. Coutinho¹

¹Departamento de Ciências Exatas e Tecnologia da Informação
Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA) – Angicos, RN – Brasil

{leticia.lucena,maria.santos27265}@alunos.ufersa.edu.br,

{samara.nascimento, jarbele.coutinho}@ufersa.edu.br

Abstract. *In the software development area, there is a predominance of men's professionals. However, female professionals also stand out. Therefore, this research investigates information about gender, parenting, and remuneration professionals who work with software development, in the Brazilian context, to highlight the participation and profile of women in this scenario. To this end, an Exploratory Survey was carried out with 67 professionals in this area. The general results indicate a clear disparity between parental activities carried out by professional developers, men, and women. As well as some salary differences.*

Resumo. *Na área de desenvolvimento de software, existe uma predominância de profissionais do gênero masculino. Entretanto, profissionais do gênero feminino também se destacam. Assim, este trabalho tem como objetivo investigar informações sobre gênero, parentalidade e remuneração de profissionais que atuam com desenvolvimento de software, no contexto brasileiro, de modo a destacar a participação e o perfil de mulheres neste cenário. Para isso, foi aplicado um Survey Exploratório com 67 profissionais desta área. Os resultados gerais indicam uma clara disparidade entre atividades parentais executadas por profissionais desenvolvedores, homens e mulheres. Bem como, algumas diferenças salariais.*

1. Introdução

Em 2022, a participação profissional de mulheres na área de desenvolvimento de software representou 5% dos desenvolvedores em todo o mundo. Quando observados os dados relacionados ao Brasil, é possível identificar que apenas 6% dos profissionais desta área são mulheres; enquanto que, 93% são homens, e 1% referem-se a pessoas que se incluem como não binário, *genderqueer* ou gênero não-conformista [JETBRAINS 2022]. De forma adicional, a CNN Brasil [CNN 2023] destacou uma desigualdade ainda maior, quando observadas as contratações na área de desenvolvimento de software: indicando que pelo menos dez homens são contratados, para cada uma mulher. Além disso, as atividades geralmente realizadas por mulheres que atuam com desenvolvimento de software são: *full-stack*, infraestrutura e *back-end*.

Observando os dados, acerca da participação feminina no mercado de trabalho, percebe-se que apesar das iniciativas para inclusão de mulheres na área profissional relacionada à Tecnologia de Informação (TI), e mais especificamente em cargos de desenvolvimento de software, algumas limitações ainda persistem. Silva et

al. [Silva et al. 2021], justifica a baixa participação feminina, devido ao baixo ingresso de mulheres em cursos de TI. Outros aspectos também são percebidos, como: discriminação, estereótipos e diferenças salariais, indicando que as mulheres geralmente ganham 30% a menos que os homens, mesmo desempenhando as mesmas atividades [Silva et al. 2021, da Cunha Constante et al. 2022].

Existe, também, uma proporção desequilibrada de gênero em empresas de TI, através de uma pequena representação de mulheres [Geller and Chun 2021]. Quando comparadas aos homens, as motivações das mulheres mudam, por exemplo: a motivação para um jovem do gênero masculino ingressar na área de TI já acontece naturalmente, dado à exposição da tecnologia, jogos e programação [Calitz et al. 2020]; enquanto que, o mesmo pouco ocorre com jovens do gênero feminino.

Diante do exposto, a seguinte questão de pesquisa foi definida: “*Como se configura o perfil de desenvolvedores de software brasileiros, no que se refere à gênero, parentalidade e remuneração?*”. Assim, foi definido como objetivo principal investigar informações sobre gênero, parentalidade e remuneração de profissionais de TI que atuam com o desenvolvimento de *software*, no contexto brasileiro, de modo a destacar a participação e o perfil de mulheres neste cenário. Para isso, algumas questões sociais, econômicas e familiares foram consideradas, através de um *Survey*. Portanto, foi adotado um questionário *online* para levantamento de dados e para posterior análise, sobre possíveis padrões relacionados à gênero, parentalidade e remuneração salarial.

Desse modo, espera-se contribuir com a apresentação de informações relevantes sobre o cenário de desenvolvimento de *software* atual em que mulheres trabalham. E, adicionalmente, proporcionar reflexões sobre equidade de gênero no ambiente de trabalho relacionado à indústria de TI.

Este trabalho encontra-se organizado da seguinte forma: a Seção 2 discute brevemente o mercado de trabalho de TI, sob a perspectiva de gênero; a Seção 3 apresenta o procedimento metodológico adotado nesta pesquisa; a Seção 4 discute os resultados obtidos; e, por fim, na Seção 5 são apresentadas as considerações finais.

2. Mercado de trabalho em TI na perspectiva de gênero

Ainda observa-se uma pequena participação feminina no setor de Tecnologia da Informação, principalmente no que se refere a sua atuação em empresas de *software* e *hardware* - um índice referente a 36% e 33%, respectivamente [Atal et al. 2019]. De modo complementar, a visão de que a área da computação não é para mulheres, destaca a necessidade de se superar tais estereótipos [Borges 2022]. Por isso, alguns estudos, recentemente, têm investigado os fatores que influenciam a baixa participação feminina nas áreas de *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (STEM) e de TI.

Diferentes trabalhos de pesquisa têm investigado o posicionamento das empresas do setor de TI, buscando identificar as práticas e políticas de inclusão e gestão da diversidade de gênero adotadas no ambiente empresarial, com a finalidade de garantir a igualdade de oportunidade para todos [Oliveira 2022]. Outra uma pesquisa investigativa, realizada por Bacelar *et al.* [Bacelar et al. 2021], buscou compreender a falta de representatividade e de reconhecimento das opiniões femininas, a dificuldade de interação com os colegas, o assédio e o preconceito no ambiente de trabalho, contribuindo para a compre-

ensão das relações de gênero, bem como as estratégias e resistências demonstradas pelas mulheres para imergir na área de Tecnologia da Informação.

De outro modo, Constante et al. [da Cunha Constante et al. 2022] investigou o impacto entre o número de auxílios maternidade concedidos pela previdência e o número de desligamentos ocorridos entre as mulheres no período imediato ao término do auxílio, constatando que o afastamento temporário do trabalho impacta nos números de desligamentos de mulheres, após seu retorno às atividades.

Sabendo das problemáticas existentes, algumas empresas têm realizado uma revisão periódica de valores, conceitos e práticas, que levam em consideração medidas de diversidade no dia a dia, para a inclusão de gênero [Oliveira 2022]. Apesar do cenário pouco estimulante, algumas iniciativas de grandes empresas têm ganhado destaque, como o *Google* e a *Microsoft*, que têm a preocupação de melhorar a diversidade em seus quadros de trabalhadores contratados, através da realização de atividades e campanhas para incentivar mulheres a trabalhar na indústria de *software* e da implementação de um local de trabalho melhor, livre de preconceito e discriminação [Blincoe et al. 2019]. Destacam-se, neste caso, iniciativas como a oferta de treinamento específicos para mulheres ou bolsas dedicadas para estudantes do sexo feminino [Blincoe et al. 2019].

3. Materiais e Métodos

Nesta pesquisa, foi adotado um procedimento metodológico de teor quali-quantitativo, baseado na coleta, organização e análise de dados obtidos através de um *Survey*, realizado com profissionais da área de TI, que estão atualmente inseridos no mercado de trabalho, trabalhando em atividades de construção e desenvolvimento de *software*. Como instrumento de coleta de dados, foi aplicado um questionário *online*. A seguir são descritos o planejamento, a execução e os procedimentos de análise adotados.

3.1. Planejamento

Para responder à questão de pesquisa que norteou este estudo, foi elaborado um questionário *online*, com perguntas objetivas e subjetivas, através da ferramenta *Google Forms*. O questionário foi construído com base em estudos na literatura relacionados a esta área de estudo [Blincoe et al. 2019, Borges 2022, da Cunha Constante et al. 2022, Silva et al. 2021], e conteve vinte e uma (21) questões - dentre essas, dezessete (17) objetivas e quatro (04) subjetivas. O objetivo principal deste questionário foi obter informações, com uma visão macro, sobre características comuns, perfil profissional e conhecimentos emergentes da área de desenvolvimento de *software*. E, de modo mais específico, neste estudo, levantar informações para identificar possíveis padrões relacionados à gênero, parentalidade e remuneração salarial. O questionário está disponibilizado na Seção 5 e é sintetizado na Tabela 1.

3.2. Execução

A coleta dos dados se deu no período compreendido entre 27 de agosto de 2023 e 22 de setembro de 2023. O questionário *online* foi enviado por *email*, para um conjunto de profissionais selecionados na rede social *LinkedIn*¹, com perfil de desenvolvedores. No total, foram enviados 135 *emails* e obtidas 69 respostas. Quando realizado o processo

¹*LinkedIn*: <https://br.linkedin.com/>

Descrição das Perguntas	Tipo de Pergunta
1. Em qual estado do Brasil você mora atualmente?	Objetiva
1.1 Se na questão anterior, sua resposta foi "Não resido no Brasil, atualmente", em qual cidade-país você reside, atualmente?	Subjetiva
2. Gênero	Objetiva
3. Qual sua idade?	Objetiva
4. Orientação Sexual	Objetiva
5. Qual etnia você se autodeclara?	Objetiva
6. Qual seu Estado Civil?	Objetiva
7. Você tem filhos? Quantos?	Objetiva
7.1 Se você informou ter filhos (as), na questão anterior: quem é o principal responsável pelo cuidado de suas crianças enquanto você está no trabalho?	Subjetiva
8. Você considera que a rotina com os filhos interfere em suas atividades de trabalho? Ou melhor, gostaria de mais ajuda com os cuidados com seus filhos, para que possa conseguir trabalhar mais tranquilamente?	Objetiva
9. Em qual curso da área de Tecnologia da Informação, você se graduou?	Objetiva
10. Qual o ano em que você concluiu sua graduação?	Objetiva
11. Possui algum curso de pós-graduação? Se sim, informe o tipo de pós-graduação.	Objetiva
12. Qual a área de sua pós-graduação mais recente?	Subjetiva
13. Em quantas empresas você já trabalhou?	Objetiva
14. Há quantos anos você está atuando na área de TI, no cargo de desenvolvimento de software?	Objetiva
15. Em qual área de atuação foi sua primeira oportunidade de trabalho em TI?	Objetiva
16. Caso esteja trabalhando, qual sua modalidade de contratação na empresa atual?	Objetiva
17. Caso esteja trabalhando, você atua de forma presencial ou remota?	Objetiva
18. Caso esteja remoto ou híbrido, sua rotina familiar mudou com a inserção do trabalho home office?	Objetiva
19. Hoje, qual sua faixa salarial no cargo em que ocupa?	Objetiva
20. Já deixou de enviar o seu currículo por "achar" não ser competente ou "achar" não ser bom (boa) o suficiente para a vaga?	Objetiva
21. O que lhe motivou a atuar na área de desenvolvimento de software?	Subjetiva

Tabela 1. Participantes que possuem um curso de Pós-Graduação, quantificados por gênero

de análise e limpeza sobre os dados, três participantes foram eliminados porque nunca trabalharam na área de desenvolvimento de *software*, sendo esse o objeto de estudo desta pesquisa. Assim, 66 participantes se mantiveram na pesquisa e análise dos resultados.

3.3. Procedimentos de análise

Após a coleta de dados foi dado início a etapa de procedimentos de análise, permitindo verificações sobre a integridade dos dados e realizando limpeza dos mesmos. Os dados brutos foram padronizados, para espelhar respostas que agregassem valor à pesquisa. Posteriormente, os dados foram inseridos na ferramenta *Google Sheets*², para sua classificação e filtro, permitindo a identificação de padrões. Por fim, foi observado como os resultados obtidos poderiam contribuir com respostas à questão de pesquisa deste estudo. É importante destacar que neste estudo são apresentados os resultados que refletem informações como respostas à questão de pesquisa supracitada. Os demais resultados obtidos a partir do questionário *online* continuam em processo de análise para futuras reflexões.

4. Discussão dos Resultados

Os resultados obtidos a partir do questionário com profissionais, que trabalham na área de desenvolvimento de *software*, são discutidos nesta seção e podem ser acessados, em detalhes, na Seção 5. No *Survey*, foram identificados aspectos relacionados ao perfil dos participantes, formação acadêmica e atuação no mercado de trabalho, de modo a contribuir com respostas a questão de pesquisa. Dentre os participantes deste estudo, 39 residem na Paraíba, 9 deles em São Paulo, 5 no Rio Grande do Norte, 4 em Pernambuco, 2 no Ceará, 2 no Rio de Janeiro, e os demais estão distribuídos em Sergipe, Santa Catarina, Rondônia e Mato Grosso do Sul (1 participante em cada estado). Especificamente, duas pessoas indicaram morar fora do Brasil, uma na Alemanha e outra na Espanha.

No tocante ao gênero, os participantes são majoritariamente masculinos, com 45 deles se identificando com o gênero masculino e 22 com o gênero feminino. Esses resultados refletem uma realidade ainda observada na área de TI: boa parte da população ativa no mercado de trabalho de TI é predominantemente masculina. Já em relação à orientação sexual dos participantes, 57 deles, se declararam hétero, enquanto que 9 se declararam LGBTQIA+³, e um deles preferiu não informar. Percebeu-se que boa parte dos participantes são jovens, com faixa etária predominante entre 21 e 30 anos, conforme mostrado na Figura 1.

Quanto à etnia, boa parte dos participantes (35) se autodeclararam brancos, enquanto que 23 se autodeclararam pardos. Dos 58 participantes brancos e pardos, 19 deles são mulheres. Apenas 5 participantes informaram ser pretas (sendo que duas delas são mulheres); outros 3 participantes são indígenas (sendo duas delas mulheres). É importante destacar que, mesmo esse estudo se referindo ao perfil de profissionais que atuam com desenvolvimento de *software*, é possível perceber que os resultados coincidem com estudos que indicam que a área de TI é como uma área majoritariamente ocupada por homens, brancos, entre 25 e 30 anos [de Souza 2017].

²*Google Sheets*: <https://www.google.com/sheets/about/>

³LGBTQIA+: Sigla para a comunidade composta por Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Transgêneros, Travestis, *Queer*, Intersexuais, Assexuais e demais identidades de gênero e orientações sexuais.

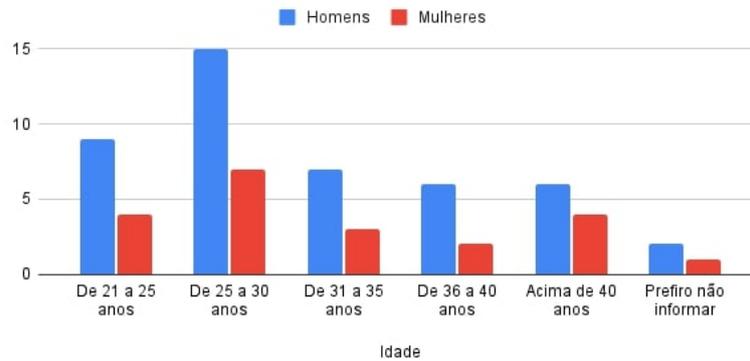


Figura 1. Faixa etária relacionada ao gênero do participante

Quando observado o estado civil dos participantes, percebe-se que 30 deles são casados e 35 estão solteiros; enquanto que 01 não forneceu uma resposta para essa pergunta. Dentre as 23 participantes mulheres, 10 informaram estar casadas, 01 delas preferiu não informar e 12 estão solteiras. Foi percebido que, em relação à paternidade/maternidade, 46 (68%) dos participantes não possuem filhos, dentre esses, 28 são homens e 17 são mulheres.

Ainda em relação à paternidade/maternidade, 15 participantes (23%) informaram possuir apenas um(a) filho(a). Desses participantes, 12 são do gênero masculino, e quando questionados sobre o cuidado do(a) filho(a): 11 deles indicaram suas esposas, e 1 deles indicou a avó materna, como principal responsável. Considerando, também, as 03 participantes do gênero feminino, que possuem apenas um(a) filho(a), uma delas indicou a si mesma como principal responsável pelo cuidado um(a) filho(a); outra, indicou a babá; e, a última, indicou a si mesma e o marido como principais responsáveis.

Houveram 4 participantes que indicaram ter 2 filhos(as). Desses, 2 deles eram homens e ambos indicaram suas esposas como principal responsável pelo cuidado dos(as) filhos(as); e, 2 são mulheres, que indicaram os maridos como principais responsáveis pelo cuidado dos(as) filhos(as). Também houveram 02 participantes que informaram possuir 3 filhos(as), ambos do gênero masculino. Enquanto um deles informou que é a esposa a principal responsável pelos cuidados dos(as) filhos(as), o outro informou que era ele mesmo o responsável. Não houveram participantes com mais de três filhos.

Também foi investigado se a rotina com os(as) filhos(as) interfere na rotina de trabalho e sobre a necessidade de uma rede de apoio para auxiliar com os cuidados dos(as) filhos(as). Desse modo, dentre os 21 participantes que informaram ter filhos(as) foi constatado que: 13 deles informaram não sentir interferência na rotina de trabalho - desse grupo, apenas 2 deles são do gênero feminino; 6 deles afirmaram que a rotina com os filhos interfere nas atividades de trabalho e que gostariam de uma rede de apoio - desse grupo, duas são do gênero feminino; 1 participante informou que havia interferência em sua rotina de trabalho e que não gostaria de uma rede de apoio - esse participante era do gênero masculino. Apenas 1 dos participantes preferiu não fornecer informações sobre sua rotina com os(as) filhos(as) e sua interferência no trabalho.

Ao ser analisada a interferência dos cuidados com os(as) filhos(as) em relação à

Categoria	Curso	Status	Feminino	Masculino
<i>Lato sensu</i>	MBA	Em andamento	0	2
<i>Lato sensu</i>	MBA	Concluído	0	5
<i>Lato sensu</i>	Especialização	Em andamento	2	3
<i>Lato sensu</i>	Especialização	Concluído	1	4
<i>Stricto sensu</i>	Mestrado acadêmico	Em andamento	0	2
<i>Stricto sensu</i>	Mestrado acadêmico	Concluído	2	7
<i>Stricto sensu</i>	Mestrado profissional	Em andamento	2	0
<i>Stricto sensu</i>	Mestrado profissional	Concluído	0	0
<i>Stricto sensu</i>	Doutorado	Em andamento	0	1
<i>Stricto sensu</i>	Doutorado	Concluído	1	0

Tabela 2. Participantes com curso de Pós-Graduação, quantificados por gênero

rotina de trabalho, das 5 mulheres participantes que possuem filhos, 3 delas responderam que não sentiam essa interferência. Destas, uma informou que trabalha remotamente e que a responsável pelos cuidados do(a) filho(a) é uma babá; a segunda respondeu que trabalha no formato híbrido e que o principal responsável pelos cuidados dos(as) filhos(as) é o pai; e, a terceira informou que trabalha remotamente e divide as responsabilidades de cuidado do(a) filho(a) com o marido. Já as outras 2 participantes mães informaram que sentiam interferência e gostariam de mais ajuda - neste caso, uma delas informou trabalhar remotamente e ser a principal responsável pelos cuidados do(a) filho(a) , e a outra informou trabalhar em formato híbrido e que o principal responsável pelo cuidado do(as) filho(as) é o marido.

Em relação ao grau de escolaridade dos participantes, constatou-se que 62 deles possuem o ensino superior completo. Dentre eles, 43 são homens e 19 mulheres. Outros casos também puderam ser percebidos, como: 02 participantes do gênero feminino, embora já estejam no mercado de trabalho, ainda estão cursando uma graduação; 01 participante do gênero masculino não possuem um curso de nível superior e 01 participante do gênero feminino preferiu não informar. Ainda neste contexto, dentre os 62 participantes que possuem um curso de nível superior, 32 deles possuem uma pós-graduação na área de TI. A Tabela 2 quantifica os participantes por gênero, de acordo com a categoria dos cursos de pós-graduação informados. Percebe-se, que os participantes do gênero masculino conseguem cursar uma pós-graduação com mais frequência dos que as participantes do gênero feminino.

Os participantes também foram questionados se já haviam deixado de enviar seus currículos por não se sentirem competentes, o suficiente, para uma determinada oportunidade de trabalho. Dentre os participantes, 46 deles afirmaram positivamente - sendo 28 homens e 18 mulheres; enquanto que, responderam negativamente, 20 participantes - sendo 16 homens e 04 mulheres; e, apenas 01 participante preferiu não informar. É interessante destacar que, dentre as 22 participantes do gênero feminino, 82% delas já deixaram de se candidatar a uma vaga, por não se acharem competentes o suficiente. Em contrapartida, dos 44 participantes do gênero masculino, apenas 38% informaram terem deixado de se candidatar a uma vaga de trabalho, por se julgar menos competente.

Sobre a modalidade de trabalho, 49 participantes indicaram trabalhar de forma

remota - sendo 34 homens e 15 mulheres; 8 relataram trabalhar no modelo híbrido - sendo 6 homens e 2 mulheres; e 8 participantes informaram que trabalham no modelo presencial - sendo 4 homens e 4 mulheres.

Outra análise realizada relaciona-se à categoria de desenvolvimento de *software* que os participantes atuam. Desse modo, foi percebido que 21 participantes atuam como desenvolvedor(a) *back-end* - dentre eles, apenas, 4 mulheres; 6 participantes atuam como desenvolvedor(a) *front-end* - dentre eles, 3 são mulheres; 11 participantes atuam como desenvolvedor(a) *full stack* - dentre eles, apenas 3 mulheres. Outras categorias de desenvolvimento de *software* também foram citadas, como desenvolvedor(a) *mobile*, por 4 participantes do gênero masculino, 1 participante do gênero feminino; e desenvolvedor(a) de sistemas embarcados, por 2 participantes do gênero masculino e 1 participante do gênero feminino. De forma complementar, outras áreas profissionais foram mencionadas como, Teste de *Software*, Ciências de Dados, Gestão de TI e Manutenção. Isso se justifica porque, em alguns casos, em que times adotam práticas de metodologia ágil, por exemplo, toda a equipe participa de todo o processo de construção do *software*.

Em relação à remuneração, os dados foram analisados a partir de faixas salariais, observando as diferenças de acordo com o gênero do participante. A Figura 2(a) apresenta a faixa salarial dos participantes que atuam com desenvolvimento *back-end*, de acordo com a o gênero. Observando os resultados, é possível perceber que esta categoria é mais representada pelo público masculino e que, em alguns casos, o salário se sobressai em relação ao salário das participantes de gênero feminino. Quanto a faixa salarial dos desenvolvedores *front-end*, a Figura 2(b) mostra uma participação feminina mais atuante e com salários mais equiparáveis, quando comparadas as remunerações de homens e mulheres. Já a categoria de desenvolvimento *full-stack* volta a ter uma queda na participação feminina, conforme apresentado na Figura 2(c). Além disso, também é possível perceber que o salário do homem se sobressai em relação ao da profissional mulher. Nos casos apresentados, percebe-se que, dentre as 22 participantes mulheres que colaboraram com este estudo, aquelas que recebem salário acima de R\$ 8000,00 atuam como: Desenvolvedora *Back-end* (02) e Desenvolvedora *Front-end* (01).

Também foi possível constatar que na área de desenvolvimento de sistemas embarcados, o salário da participante do gênero feminino foi entre R\$ 2000,00 e R\$ 4000,00, enquanto que a do participante do gênero masculino foi entre R\$ 6000,00 e R\$ 8000,00 ou acima de R\$ 8000,00. Mais detalhes sobre as faixas salariais das demais áreas profissionais informadas pelos participantes são apresentadas na Seção 5.

Um questionamento subjetivo foi realizado para homens e mulheres, buscando investigar o que os motivou a atuar na área de desenvolvimento de *software*. As respostas recebidas foram agrupadas de acordo com o gênero feminino e masculino, para facilitar a análise. Desse modo, algumas das respostas fornecidas por participantes mulheres foram: “O mercado de trabalho”, “Questão salarial”, “Meu marido e desenvolvedor e sempre chovia oportunidades para ele, então resolvi arriscar”, “Flexibilidade”, “Dinheiro”, “A vontade surgiu na época da graduação”, “Trabalho remoto e ficar próximo da família”, “Ambiente de trabalho e questão salarial”, “A qualidade de vida e a expectativa de trabalhar Home office”, “Habilidades pessoais, melhores oportunidades de emprego e salário”, “Busca por conhecimento na área de tecnologia”, “Gosto muito de desenvolvimento”, e “Estabilidade financeira”. Enquanto que, as respostas fornecidas por participantes ho-

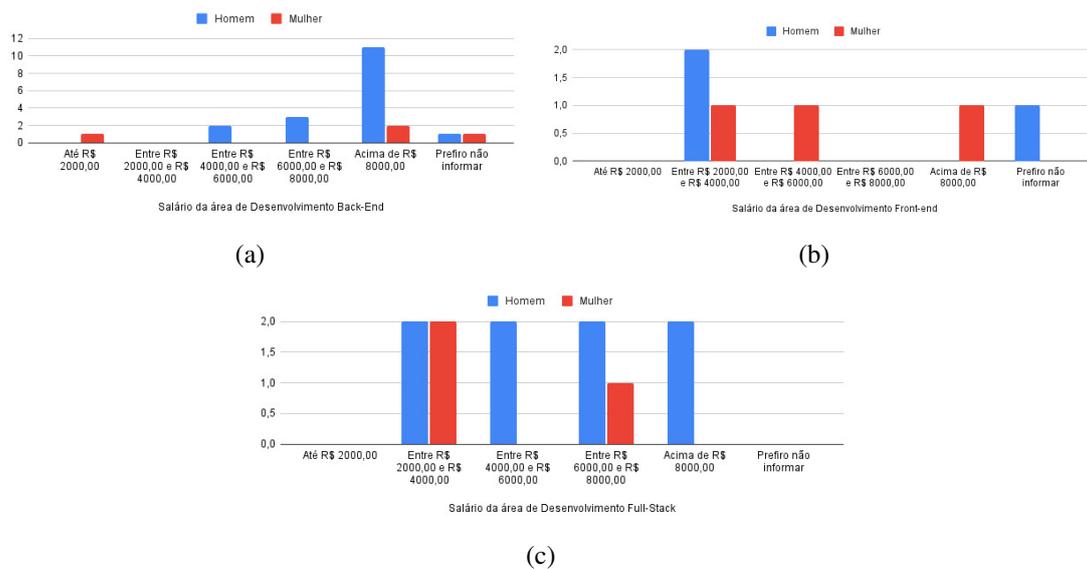


Figura 2. Faixa salarial dos participantes: (a) *Back-end*, (b) *Front-end* e (c) *Full-stack*

mens foram: “*Gosto da área*”, “*Sempre fui fascinado pela área desde a minha infância*”, “*Salário*”, “*Criatividade em criar coisas para resolver problemas reais*”, “”, “”, “*Sempre gostei de tecnologia e queria trabalhar com algo relacionado*”, “*Afinidade com a área*”, “*Maior disponibilidade de vagas de emprego*”, “*Os desafios da profissão*”, “*Jogos e dinheiro*”, e “*Satisfação em trabalhar no que gosto*”.

Em síntese, a maioria das participantes mulheres relataram ter escolhido a área de desenvolvimento de *software* devido às oportunidades do mercado e questões salariais. Apenas 3 delas informaram a motivação se dá porque gostam da área. Outras relataram a flexibilidade do tipo de trabalho realizado, o que as pode aproximar da família. Já as motivações dos homens são bem diferentes. A maioria deles indicou que a principal motivação é gostar da área, confirmando o estudo de [Calitz et al. 2020], o qual relata que a inserção de homens na área de TI já acontece naturalmente, dado à exposição deles a tecnologia, jogos e programação. Apenas 4 homens informaram a motivação ser salarial ou informaram sua escolha estar relacionada com as oportunidades do mercado.

No geral, ao ser analisado a remuneração salarial, percebe-se que os participantes do gênero masculino, em sua maioria, se destacam com salários superiores aos participantes do gênero feminino. Essa discussão também é realizada por [GOMES and OLIVEIRA 2023], indicando essa diferença salarial, independentemente do cargo profissional ocupado no contexto da área de desenvolvimento de *software*. Nos resultados alcançados nesta pesquisa, é possível destacar, por exemplo, que dentre os 45 participantes do gênero masculino, 21 deles possui uma remuneração salarial superior a R\$ 8000,00; enquanto que, dentre as 22 participantes do gênero feminino, apenas 5 delas recebem a mesma remuneração.

Esses resultados refletem, em muitos aspectos, em como as mulheres são incentivadas a buscar áreas profissionais. Algumas pesquisas indicam a importância de motivar o conhecimento tecnológico e participação feminina desde as escolas de ensino fundamental ou médio. Talvez, os primeiros contatos com a tecnologia tardios tenham afastado

as mulheres desta área.

5. Considerações Finais

Neste trabalho, foram discutidos aspectos sobre a atuação de homens e mulheres na área de desenvolvimento de *software*, bem como suas diferenças e motivações para permanecerem na área. Para obtenção dos dados utilizados na pesquisa, foi construído um instrumento de coleta de dados, do tipo *Survey*, que contou com 66 respostas.

Os resultados indicaram padrões relacionados a gênero, parentalidade e remuneração entre os participantes da pesquisa. Em relação ao gênero, foi observada a predominância masculina com uma clara disparidade entre as atividades parentais. Enquanto a maior parte dos homens indicaram suas cônjuges como responsáveis pelo cuidado dos filhos, as mulheres que indicaram o mesmo tiveram uma representação menor.

Quando analisada a interferência dos cuidados dos filhos nas atividade laboral, pode ser notado que a maior parcela das mulheres indicam que há interferências e que gostariam de mais ajuda. Isso sugere a persistência dos papéis de gênero tradicionais e dificuldades na divisão de tarefas. Quanto à análise das faixas salariais, é evidente a disparidade entre os salários dos homens e os das mulheres, indicando que a maioria dos homens tem uma faixa salarial acima de R\$ 8.000, enquanto as mulheres recebem até R\$ 4.000. Isso mostra a desigualdade salarial entre homens e mulheres, persistindo também no mercado de desenvolvimento de *software*.

Para minimizar tais disparidades, políticas organizacionais sensíveis ao gênero se tornam indispensáveis. Alguns exemplos dessas políticas são: licença parental remunerada para ambos os gêneros, auxílios creche, trabalho híbrido ou remoto, salário igualitário e transparente e cultura organizacional inclusiva.

Como trabalhos futuros, esta pesquisa propõe (i) a continuidade da análise dos dados obtidos neste *Survey*, culminando na posterior disseminação dos principais resultados, de modo a contribuir com reflexões mais aprofundadas sobre equidade de gênero no ambiente de trabalho relacionado a indústria de TI, no que se refere ao desenvolvimento de *software*. Bem como, (ii) um estudo sobre políticas organizacionais sensíveis ao gênero, em ambientes organizacionais de TI, de modo a verificar e estimular a implementação de práticas e políticas de apoio ao ingresso e permanência de profissionais de gênero feminino na indústria de *software*, no contexto brasileiro.

Disponibilidade de Artefatos

O Material Suplementar desta pesquisa pode ser acessado no seguinte repositório: <https://zenodo.org/records/11357498>.

Referências

- Atal, N., Berenguer, G., and Borwankar, S. (2019). Gender diversity issues in the it industry: How can your sourcing group help? *Business Horizons*, 62(5):595–602.
- Bacelar, A. S., Campos, A. C., Santos, L. T., do Nascimento, T. B. P., and de Rezende, D. C. (2021). Gênero e construcionismo social: Os desafios das mulheres na tecnologia da informação. *Revista de Administração IMED*, 11(1):1–23.

- Blincoe, K., Springer, O., and Wrobel, M. R. (2019). Perceptions of gender diversity's impact on mood in software development teams. *Ieee Software*, 36(5):51–56.
- Borges, L. d. A. P. (2022). Estereótipos de gênero na intenção empreendedora de universitárias da área de tecnologia da informação. Master's thesis, Universidade Federal do Rio Grande do Norte.
- Calitz, A. P., Cullen, M., and Fani, D. (2020). The influence of culture on women's it career choices. In *Conference on e-Business, e-Services and e-Society*, pages 345–357. Springer.
- CNN (2023). Mulheres na tecnologia: cenário, desafios e nomes que marcaram a história.
- da Cunha Constante, M., Trierweiller, A. C., and Vefago, Y. B. (2022). A desigualdade das mulheres no mercado de trabalho na área de tecnologias da informação e comunicação. *Administração de empresas em revista*, 2(28):289–316.
- de Souza, T. P. (2017). A desigualdade de gênero no campo da tecnologia da informação. *Seminário Internacional Fazendo Gênero*, 11.
- Geller, J. and Chun, S. A. (2021). Inclusive education strategies for diversity in smart workforce. In *DG. O2021: The 22nd Annual International Conference on Digital Government Research*, pages 264–272.
- GOMES, M. d. S. and OLIVEIRA, T. S. d. (2023). Mulheres na área de tecnologia da informação.
- JETBRAINS (2022). Ecosistema de desenvolvedores.
- Oliveira, J. P. C. d. (2022). Diversidade de gênero em empresas do setor de tecnologia da informação no rio de janeiro. *Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração)-Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro*.
- Silva, V. L. d. et al. (2021). Mulheres em empresas de tecnologia: análise e desafios da carreira tecnológica no estado de pernambuco.