

Mulheres na Integração de Produtos do Instituto Eldorado: Quais suas Motivações e Expectativas na Carreira?

Ariel Luane Bentes¹, Anna Beatriz Marques², Adriana Damian¹

¹Instituto de Pesquisas Eldorado - IPE
Manaus - Amazonas – Brazil

²Universidade Federal do Ceará - UFC

{ariel.bentes, adriana.damian}@eldorado.org.br, beatriz.marques@ufc.br

Abstract. *In the literature, some works discuss the low number of women in undergraduate courses in the technology area, which may be related to the low female participation in the job market. However, concerning women who work in the job market, what are their main motivations to stay in the technology area? What are their expectations? Given this context, this paper presents an exploratory study that investigated women as software development practitioners in the Release Engineering area of the Research Institute Eldorado. Among the results obtained, it was noted that professional appreciation and female representation motivate them to stay in the area. The results obtained in this research can collaborate with other research that aims to understand aspects that encourage women to remain in the job market, including the engagement of more women in the technology area.*

Resumo. *Na literatura, diversos estudos abordam a escassez de mulheres em cursos de graduação na área de tecnologia, um fenômeno que pode estar diretamente ligado à baixa representatividade feminina no mercado de trabalho. No entanto, em relação às mulheres que atuam no mercado de trabalho, quais as suas principais motivações para permanecer na área de tecnologia? Quais suas expectativas sobre a carreira? Dado esse contexto, esse artigo apresenta um estudo exploratório que investigou mulheres que atuam no desenvolvimento de software na área de Integração de Produtos do Instituto de Pesquisas Eldorado. Dentre os resultados obtidos, notou-se que a valorização profissional e representatividade feminina as motivam a permanecer na área. Os resultados obtidos nessa pesquisa podem colaborar com pesquisas que visam compreender aspectos que estimulam as mulheres a permanecerem no mercado de trabalho e também podem contribuir com o engajamento de mais mulheres na área de tecnologia.*

1. Introdução

Locais de trabalho com diversidade de gênero são propensos a ter melhor compartilhamento de ideias, melhor tomada de decisões, criatividade e inovação [Kohl and Prikladnicki 2022]. Entretanto, a falta de diversidade de gênero na área de tecnologia vem sendo discutida na literatura [Souza 2017] [Ribeiro 2019] [Milson and Brandao 2021], destacando, por exemplo, o baixo número de mulheres em cursos de graduação, sendo este refletido no mercado de trabalho [Alves and Silva 2021].

A META por exemplo, em seus relatórios anuais sobre a diversidade de gênero, raça e etnia, mostrou que as mulheres representam 37,1% dos seus funcionários em 2022 [META 2022]. Já o Google, mostrou 37,5% de mulheres no seu quadro de funcionários [Google 2022]. Neste sentido, além de incentivos para a inserção de mulheres na área de tecnologia também é importante compreender a motivação de tais mulheres no mercado de trabalho para assim estimular seu crescimento profissional. No entanto, poucos estudos exploram as experiências diárias de trabalho e as barreiras que profissionais de software em funções técnicas encontram por meio de uma perspectiva de gênero [Guzmán et al. 2024].

Sobre a atuação de mulheres em áreas específicas de tecnologia, existem trabalhos que relatam sua participação em áreas de Programação [de Freitas et al. 2020] e Qualidade de Software [Alves and Silva 2021]. Esses trabalhos exploram a atuação de mulheres no desenvolvimento de software e desenvolvimento distribuído. O nosso trabalho tem como foco a contribuição em explorar a perspectiva e motivações de mulheres em um contexto específico na área de integração de produtos do IPE. Esta pesquisa pode contribuir para o incentivo de mulheres na área de tecnologia que tenham interesse em compreender a participação feminina nesse contexto. Logo, é importante compreender a participação das mulheres em outras áreas estratégicas de desenvolvimento de software, além de avaliar suas estímulos e projeções sobre sua permanência no mercado de trabalho, essas áreas são: UX Design, Ciência de Dados, Gestão de Projetos, Infraestrutura e Segurança da Informação. Pesquisas direcionadas para essa lacuna podem contribuir com aquelas que tenham interesse em compreender a inserção de mulheres no mercado de trabalho.

Dentre as diferentes áreas específicas no contexto de tecnologia, a área de Integração de Produtos assegura que um determinado produto de software execute suas funções de forma apropriada para os seus usuários [Softex 2019]. No Brasil, o Instituto de Pesquisas Eldorado, em colaboração com outras empresas internacionais, possui uma equipe específica para a Integração de Produtos no mercado. Nesta área estão envolvidos os conceitos de Engenharia de Lançamento (do inglês *Release Engineering*) e avaliação da Experiência do Usuário (do inglês *User eXperience* - UX). A Engenharia de Lançamento está relacionada com a estabilização, validação, e publicação de versões de software para os usuários finais [Dyck et al. 2015]. Durante todo o processo, o produto de software é supervisionado por um ou mais profissionais, os quais são responsáveis por coordenar as atividades de lançamento [Wright 2009]. A UX é um atributo que considera a qualidade de uso e aspectos subjetivos dos usuários durante a interação, tais como afeto, sensações e emoções [Law et al. 2009]. Através da avaliação da UX, melhorias podem ser executadas nos produtos, promovendo uma melhor qualidade para estes do ponto de vista dos usuários.

De acordo com [Rogers 2015], oportunidades na área de Tecnologia da Informação (TI) vem crescendo e ainda assim o número de mulheres atuantes nesta área é inferior ao número de homens. Ainda de acordo com [Rogers 2015], pesquisas realizadas mostraram que mulheres na área de TI enfrentam problemas com oportunidades de crescimento na carreira, atuação na área de gestão e tendem a receber salários mais baixos. A preocupação com a proporcionalidade de gêneros tem se tornado comum nas diferentes áreas relacionadas à tecnologia, sendo o problema da diversidade discutido mundialmente. Empresas de tecnologia como a Google e a Meta compartilham anualmente relatórios sobre a diver-

sidade de gênero e oferecem ações para a inclusão feminina na tecnologia. Na empresa Meta, apenas 37% das vagas são compostas por mulheres [META 2022], comparando com o ano de 2021, o aumento foi de 0,3%. Na empresa Google, o ano de 2022 teve 37,6% de mulheres, com um crescimento de 4,5% em relação ao ano anterior [Google 2022].

A baixa representatividade feminina em TI pode desencorajar mulheres a ingressarem nesta [Botella et al. 2019]. Um estudo apresentado por de Paula et al. [2021], o qual analisou o cenário brasileiro na relação de estudantes e docentes do sexo feminino dos anos de 2015 até 2019 na área de TI, indicou uma correlação positiva quando existe um maior número de mulheres no corpo docente em relação à uma quantidade maior de mulheres no curso, incluindo a redução de evasão destas. De acordo com [Lopes et al. 2023], encontrar mulheres que atuam na área e que se assemelham a elas próprias é importante na hora de tomar decisões para sua própria carreira. Portanto, trabalhos que investiguem as motivações e lições aprendidas de mulheres atuantes na área de TI podem beneficiar outras empresas a criarem políticas internas que estimulem a inserção de mais mulheres no mercado de trabalho, além de incentivarem o ingresso de mais mulheres nesta área.

Este trabalho apresenta um estudo exploratório sobre a participação feminina na área de Integração de Produtos do Instituto de Pesquisas Eldorado. Esse estudo foi realizado por meio de um questionário on-line, no qual as participantes puderam responder de forma anônima. Os resultados obtidos por meio de análises quantitativa e qualitativa mostraram algumas das motivações e expectativas das mulheres nesta área, como a valorização profissional e representatividade feminina em cargos de liderança.

2. Trabalhos Relacionados

Kohl e Prikladnicki (2022) conduziram um survey para entender os benefícios e as dificuldades da diversidade de gênero nas equipes de desenvolvimento de software. Como resultado, destaca-se que os locais de trabalho com diversidade de gênero são propensos a ter melhor compartilhamento de ideias, tomada de decisões, criatividade e inovação. Como boas práticas, identificou-se o aprimoramento do processo de contratação e o compartilhamento de experiências de mulheres, que alcançou e impactou também os homens a desconstruírem preconceitos e concepções errôneas sobre as mulheres na tecnologia. Por outro lado, times com apenas uma mulher, protecionismo e privilégios masculinos para alcançarem posições de liderança são dificuldades observadas.

Negrier et al. (2023) exploraram o papel e a contribuição das mulheres em todo o ciclo de vida do desenvolvimento de software por meio de um mapeamento sistemático e um survey com 40 engenheiras chilenas atuando em projetos de software. Os resultados demonstraram que equipes com igualdade de gênero têm melhor desempenho em inovação devido à cultura inclusiva que reduz preconceitos e conflitos interpessoais, gerando maior satisfação e coesão. As mulheres atuam predominantemente no desenvolvimento de software, e muitas delas permanecem nesse papel, apesar de uma forte preferência por funções de liderança.

Por meio de um survey com 359 profissionais de software de locais distribuídos globalmente, Guzmán et al. (2024) investigaram as microinequidades ¹ e as barreiras en-

¹Exemplos de microinequidades são interrupções, falta de contato visual, atribuição de tarefas triviais em um projeto.

frentadas por profissionais de software que trabalham em funções técnicas com uma perspectiva de gênero. Os resultados indicam que as mulheres enfrentam significativamente mais microinequidades do que os homens e relataram ter muito menos apoio e autoridade para tomar as decisões necessárias em seu trabalho. Além disso, as mulheres estão menos satisfeitas com sua remuneração e se sentem menos valorizadas e reconhecidas em suas equipes. As principais barreiras relatadas pelas mulheres estão relacionadas à dinâmica da equipe e aos preconceitos de gênero, enquanto os homens relatam mais questões técnicas e relacionadas a projetos. Os resultados reforçam a grande disparidade e a importância de revisar programas de treinamento e políticas internas de empresas de software. No Instituto de Pesquisas Eldorado (IPE), existe um programa interno chamado 'ELDPorElas' que busca promover o protagonismo feminino nas diversas áreas de tecnologia e inovação, oferecendo oportunidades e incentivando a permanência de mais mulheres na área de T.I. Este programa também organiza palestras específicas e conteúdo digital para tal público.

A pesquisa relatada neste artigo contribui para a compreensão de um cenário brasileiro, investigando as motivações e expectativas de mulheres atuantes na área de Integração de Produtos de um Instituto de Pesquisa & Desenvolvimento de software. Estes resultados podem indicar boas práticas e lições aprendidas para romper barreiras enfrentadas por mulheres que atuam na área de TI.

3. Metodologia

Antes de descrever os passos adotados na condução dessa pesquisa, é importante descrever sobre o local de trabalho das participantes da pesquisa. O IPE tem 26 anos de atuação, situado em berços tecnológicos em Manaus e Campinas, e em polos de negócios nas cidades Brasília e Porto Alegre. O IPE atua com projetos e parcerias com empresas mundiais e diferentes universidades no Brasil.

3.1. Planejamento do Estudo

O objetivo dessa pesquisa foi realizar um estudo exploratório para compreender a participação feminina na área de Integração de Produtos do IPE. Para isso, foi planejada a aplicação de um questionário com perguntas que estimulassem as mulheres a relatarem sua percepção sobre suas motivações, ambiente de trabalho e perspectivas futuras na carreira. Em relação às respostas, essas foram planejadas para serem coletadas de forma anônima para que as participantes pudessem se sentir à vontade em responder o questionário. Além disso, como a maioria das mulheres trabalham de forma híbrida e remota, o questionário online facilitaria a coleta de informações.

No questionário, foram inseridas questões para coletar as informações sobre o papel em que cada mulher atua na área de Integração de Produtos, além de questões abertas e fechadas para análise qualitativa e quantitativa. As questões utilizadas estão descritas abaixo:

QP1 - Quais suas expectativas em relação ao seu desenvolvimento de carreira?

QP2 - Sob a ótica de mulheres na área de tecnologia, quais fatores que lhe estimulam a permanecer no IPE?

QP3 - Caso queira relatar outro aspecto relacionado à inserção de mulheres na área de Engenharia de Lançamento, fique à vontade para descrever.

Em relação às questões fechadas, as questões **QP5** e **QP6** tinham opções de respostas "Sim" e "Não". As demais questões possuíam uma escala de 1 a 5, que varia de Discordo Totalmente a Concordo Totalmente. As questões utilizadas na pesquisa são baseadas no trabalho de [Machado 2017] que investigou a participação de mulheres em empresas de software no município de Criciúma (SC). Abaixo são descritas tais questões:

QP4 - Você se imagina em um cargo de liderança?

QP5 - Você já se sentiu subestimada dentro da sua equipe pelo fato de ser mulher?

QP6 - Você é reconhecida e valorizada pela empresa?

QP7 - Você acha que os benefícios dados pela empresa são bons?

QP8 - O clima organizacional é agradável?

QP9 - Você considera que está obtendo sucesso na sua carreira e vida profissional?

QP10 - Você sente orgulho da sua atividade profissional nesta empresa?

QP11 - Você considera que seu trabalho é reconhecido e valorizado pela sua família?

3.2. Execução do Estudo

Antes da execução do estudo, foi realizado um estudo piloto com duas participantes. Ajustes foram realizados no questionário após o estudo piloto e em seguida foram convidadas as 35 mulheres que atuam na área de Integração de Produtos, o qual possui um total de 105 colaboradores, incluindo homens e mulheres.

O questionário foi elaborado para ficar disponibilizado de forma online por sete dias. O questionário foi enviado no grupo do *chat* que as mulheres possuem. Além disso, o público alvo foi lembrado sobre a pesquisa para alcançar um maior número de respostas possíveis. Dentro desse contexto, foi observado um alcance de participantes de diferentes funções, em vários níveis de senioridade, sendo os papéis: Gerentes, Analistas de Software, Analistas de Dados e Analistas de UX. Foram obtidas 20 respostas de diferentes funções.

4. Resultados e Discussão

As respostas do questionário aplicado foram analisadas pelos pesquisadores envolvidos, sendo as respondentes: Gerentes (15%), Analistas de Software (40%), Analistas de Dados (35%) e Analistas de Experiência do Usuário (10%). A seguir são discutidos os dados obtidos a partir das respostas.

4.1. Análise Quantitativa

Em relação aos dados quantitativos, serão utilizadas algumas citações das participantes, obtidas nas questões abertas, para auxiliar o entendimento dos dados. No que se refere aos cargos de liderança, 75% das participantes responderam que se veem em cargos de liderança e 70% afirmam não se sentirem subestimadas na equipe pelo fato de ser mulher, como mostram a Figura 2 e Figura 3. Sobre esse último dado, a P15 (participantes são mencionadas no texto como P1, P2 e etc.) relatou: *“Atualmente não passo por dificuldades por ser mulher no meu ambiente de trabalho no instituto, mesmo meus*

pares sendo somente homens. Me sinto respeitada e tenho autonomia, mas entendo que essa pode não ser uma realidade para todas”. Em relação às percepções negativas para tais questões, a P7 afirmou que: *“De uma maneira geral ainda é possível notar certas restrições em relação à atuação feminina na área de tecnologia, muito devido ao preconceito de gênero. Porém, com o passar dos anos e devido à alta competitividade do mercado, essas divergências vêm diminuindo, sendo possível notar o crescimento do número de mulheres no setor”*. Sobre tal relato, nota-se que esta é uma percepção generalizada em relação ao papel feminino na área de tecnologia.

VISÃO DAS MULHERES

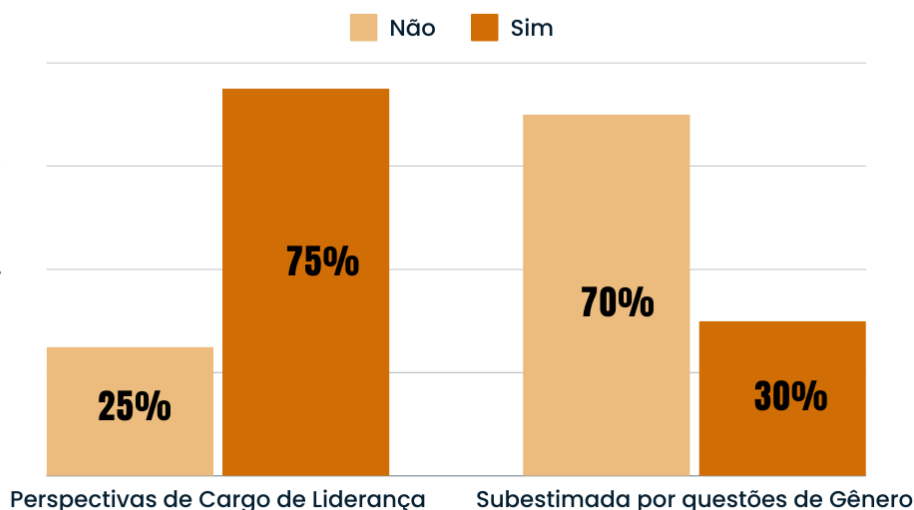


Figura 1. Percepção das mulheres em cargos de liderança e questões de gênero

A Tabela 1 mostra o percentual de respostas para as perguntas fechadas que possuem respostas em uma escala de 1 a 5. Em relação à pergunta ‘Sou reconhecida e valorizada pela minha empresa’, 70% responderam positivamente isso (incluindo respostas com 4 e 5), indicando que o IPE proporciona tal benefício para as colaboradoras. P1 cita que *“O instituto capacita os colaboradores, no qual temos a possibilidade de seguir para área técnica, ou de liderança, conforme for a sua preferência. A liderança atua nesse papel para ajudar seu desenvolvimento”*.

Sobre os benefícios recebidos na empresa e clima organizacional, 85% das participantes responderam positivamente tal questão. P19 relata que *“Os fatores que me fazem permanecer no Insituto sob a ótica de mulher são: o modelo de trabalho home office, isso permite uma maior flexibilidade no meu tempo quando eu for mãe; várias oficinas e workshops que visam o bem estar das mulheres; a política de compliance resguardam as mulheres contra qualquer tipo de abuso”*. Isso demonstra que os benefícios que o IPE proporciona permite que as mulheres se sintam bem na condução de suas atividades, como a possibilidade de home office e auxílio para consultas médicas, creche e alimentar.

| Qual sua percepção quanto? | Considerando uma escala de 1 a 5, em que 1 é a classificação mais negativa e 5 a mais positiva | | | | |
|--|--|-----|-----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sou reconhecida e valorizada pela minha empresa | 0% | 5% | 25% | 40% | 30% |
| Benefícios recebidos na empresa | 0% | 5% | 10% | 30% | 55% |
| O clima organizacional na empresa é agradável? | 0% | 5% | 10% | 45% | 40% |
| Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional | 0% | 5% | 10% | 50% | 35% |
| Sinto orgulho da minha atividade nesta empresa | 0% | 5% | 5% | 25% | 65% |
| Considero que meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha empresa | 0% | 0% | 10% | 20% | 70% |
| É um segmento que valoriza o trabalho das mulheres? | 0% | 15% | 30% | 35% | 20% |
| As mulheres tem dificuldade de sair de casa por causa dos filhos? | 5% | 10% | 10% | 25% | 50% |

Tabela 1. Percepções sobre a carreira e aspectos da empresa

Em relação à percepção de sucesso na carreira profissional, 85% responderam positivamente. As questões abertas também mostraram que as mulheres possuem perspectivas de crescimento no IPE [anonimizado para a revisão], como relataram P15 e P19, respectivamente: *“O instituto comparado às outras empresas, se sobressai muito em relação ao desenvolvimento de carreira e pude perceber isso em pouco mais de um ano de casa. Fornece oportunidades também fora da área de atuação para desenvolver outras habilidades e adquirir diferentes conhecimentos”* e *“Daqui a 5 anos eu consigo me ver em um cargo de liderança contribuindo com o crescimento das pessoas e trabalhando para manter um ambiente agradável e seguro para o meus liderados”*. Além disso, 90% das respondentes sentem orgulho da atividade que realizam na empresa e sentem que o seu trabalho é valorizado pela família.

4.2. Análise Qualitativa

Em relação aos dados qualitativos, as respostas das questões abertas foram analisadas com o uso de procedimentos de codificação aberta [Saldaña 2021] para compreender a percepção das participantes. Desta análise, emergiram códigos que foram discutidos entre os pesquisadores envolvidos. A Figura 2 apresenta os códigos que representam as expectativas das participantes em sua carreira e a Figura 3 apresenta os códigos que representam as motivações destas no mercado de trabalho.

Em relação ao desenvolvimento de carreira foi possível observar que as participantes possuem expectativas em relação ao **crescimento profissional**, pois se veem em futuros cargos de liderança, como afirmou P5 *“Tenho interesse em migrar para um cargo de gestão em médio prazo”*. Além disso, foi possível notar interesse para a **obtenção de mais conhecimento** na área e afirmações relacionadas ao **reconhecimento profissional** que estas possuem no IPE. P11, por exemplo, cita que *“Ter o reconhecimento da minha equipe e familiares, obter cada dia mais novos conhecimentos e conseguir me desenvolver na área”*.



Figura 2. Expectativas para a Carreira no IPE

No que se refere às motivações das participantes na área de Integração de Produtos, notou-se que a **valorização profissional** estimula o permanecimento destas, ressaltando que o IPE contribui para isso. P1 afirmou que “*É uma empresa que valoriza todos de forma igualitária*” e P11 “*O reconhecimento que a empresa dá, sem dúvidas esse é o diferencial do instituto e me faz ficar aqui*”. A **cultura organizacional** do IPE também é um fator importante na percepção das mulheres, uma vez que esta apoia a inserção de mais mulheres na tecnologia. P15 cita que “*O Instituto tem uma boa prática com mulheres na tecnologia, a empresa tem uma cultura boa*” e P12 “*O amparo que temos é algo que me estimula a ficar e querer construir carreira na empresa. A abertura que tenho para me impor, dar opiniões. Tive amparo, acolhimento e orientação todas as vezes que tive problemas ou algo estava me incomodando. As coisas de fato tiveram que mudar ou serem melhoradas após eu sinalizar. Isso me fez entender que a minha opinião importa mesmo eu sendo mulher, mesmo eu sendo estagiária*” (P12).

Ainda sobre a motivação das mulheres na área de tecnologia, um fator muito interessante para aquelas que estão no início da carreira é ter a visualização de **mulheres na liderança**. P3 afirma que “*Certamente, o fato de existirem mulheres em cargos superiores nos estimulam a permanecer no IPE, pois com o exemplo dessas mulheres, eu posso ver que é possível sim ter um futuro coberto de conquistas, me espelhando nelas*”. Além disso, o IPE estimula a liderança feminina - “*É uma empresa que estimula a liderança feminina e onde visa diminuir a distinção entre gêneros*” (P7). Tal fator está relacionado também com a **representatividade feminina**, uma vez que estas observam um bom

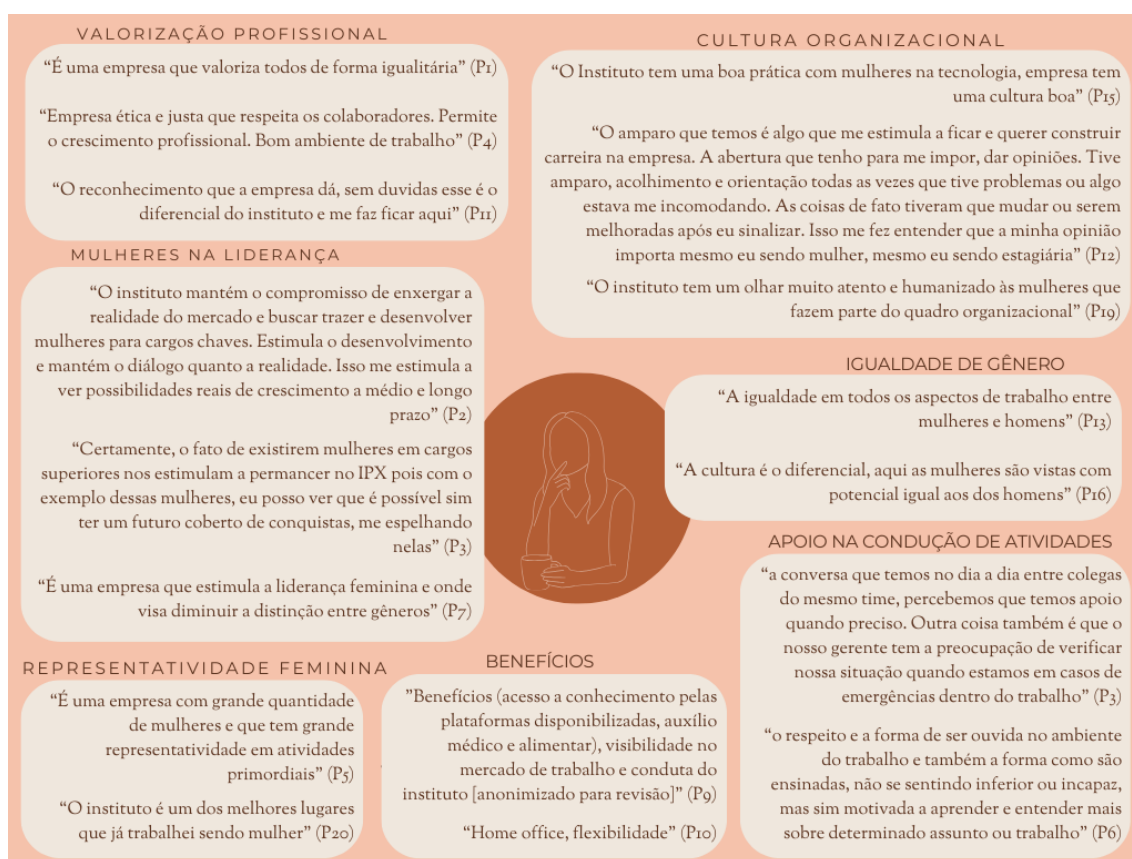


Figura 3. Motivações das Mulheres no IPE

número de mulheres no IPE, e **igualdade de gênero**. P16, por exemplo, afirma que *"A cultura é o diferencial, aqui as mulheres são vistas com potencial igual aos dos homens"*.

Outros aspectos que motivam as mulheres na área de tecnologia do IPE é o **apoio** de colegas **na condução de atividades** e os **benefícios** que o instituto fornece. P6, por exemplo, afirma que *"o respeito e a forma de ser ouvida no ambiente do trabalho e também a forma como são ensinadas, não se sentindo inferior ou incapaz, mas sim motivada a aprender e entender mais sobre determinado assunto ou trabalho"*.

Em relação às respostas obtidas, pode-se notar que a maioria das mulheres que participaram desta pesquisa se mostraram satisfeitas, uma vez que estas têm a perspectiva de crescimento, reconhecimento e valorização profissional. Sobre o ambiente de trabalho para as participantes, também foi possível notar que a cultura organizacional do instituto é um dos fatores que impactam positivamente na motivação das participantes, uma vez que existem políticas de acolhimento da empresa para que estas sintam-se ouvidas, além dos benefícios que este fornece e a visualização de mulheres na liderança de projetos.

5. Considerações Finais

Este artigo apresentou um estudo exploratório sobre a participação feminina na área de Integração de Produtos do Instituto de Pesquisas Eldorado. Os resultados indicaram as principais motivações das participantes para permanecer no mercado de trabalho e suas expectativas de desenvolvimento de carreira.

Como fatores que motivam a permanência das mulheres no instituto foram mencionados o modelo de trabalho flexível, oportunidades de capacitação e treinamento, a política de *compliance*, reconhecimentos e cultura organizacional que apoia a diversidade de gênero, além da representatividade feminina em posições de liderança. Com tais resultados, espera-se estimular as empresas de software a revisarem e melhorarem suas políticas e procedimentos de forma a apoiarem o ingresso e desenvolvimento profissional de mulheres na indústria de software.

Além disso, a pesquisa contribui para a compreensão do cenário brasileiro em relação às motivações de mulheres para sua permanência no mercado de trabalho na área de TI e assim contribuir para a manutenção de locais de trabalho com diversidade de gênero e, consequentemente mais inovadores.

Referências

- Alves, L.M., N. S. and Silva (2021). Investigando a participação das mulheres nas Áreas de teste e qualidade de software. In *Anais do XV Women in Information Technology*, pages 305–309, SBC.
- Botella, C., Rueda, S., López-Iñesta, E., and Marzal, P. (2019). Gender diversity in stem disciplines: A multiple factor problem. *Entropy*, 21(1):30.
- de Freitas, R., Souza, B. M., Magalhaes, J., and Conceição, J. L. (2020). El@ s program para el@ s: desenvolvimento de um app como uma ferramenta de defesa a mais para as mulheres. In *Anais do XIV Women in Information Technology*, pages 209–213. SBC.
- de Paula, T. M. D., Cardoso, Y. C. M., da Costa, T. G., and De Resende, E. C. (2021). Análise sobre a presença das mulheres como docentes ebtt em cursos da área de tecnologia e computação em instituições federais do estado de minas gerais. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 14(44):337–354.
- Dyck, A., Penners, R., and Lichter, H. (2015). Towards definitions for release engineering and devops. In *2015 IEEE/ACM 3rd International Workshop on Release Engineering*, pages 3–3. IEEE.
- Google (2022). Google diversity annual report 2022. <https://about.google/belonging/diversity-annual-report/2022/>.
- Guzmán, E., Fischer, R. A.-L., and Kok, J. (2024). Mind the gap: gender, micro-inequities and barriers in software development. *Empirical Software Engineering*, 29(1). Cited by: 0; All Open Access, Hybrid Gold Open Access.
- Kohl, K. and Prikladnicki, R. (2022). Benefits and difficulties of gender diversity on software development teams: A qualitative study. In *Proceedings of the XXXVI Brazilian Symposium on Software Engineering*, SBES '22, page 21–30, New York, NY, USA. Association for Computing Machinery.
- Law, E. L.-C., Roto, V., Hassenzahl, M., Vermeeren, A. P., and Kort, J. (2009). Understanding, scoping and defining user experience: a survey approach. In *Proceedings of the SIGCHI conference on human factors in computing systems*, pages 719–728.

- Lopes, R., Maciel, B., Soares, D., Figueiredo, L., and Carvalho, M. (2023). Análise e reflexões sobre a diferença de gênero na computação: podemos fazer mais? In *Anais do XVII Women in Information Technology*, pages 68–79. SBC.
- Machado, A. (2017). A participação da mulher em empresas de software no município de criciúma - sc. <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revcesumar/article/view/5103>.
- META (2022). Embracing change through inclusion: Meta’s 2022 diversity report. <https://about.fb.com/news/2022/07/metas-diversity-report-2022/>.
- Milson, A.L.S., L.-L. F. M. C. R. and Brandao, M. (2021). Relato de projeto para disseminação e apoio à participação de mulheres em Áreas da ciência. In *Anais do XV Women in Information Technology*, pages 350–354, SBC.
- Negrier, M., Hochstetter-Diez, J., Vásquez, F., and Cadena, R. (2023). Visibility of women in the software development life cycle; [visibilidad de las mujeres en el ciclo de vida del desarrollo de software]. *Journal of Computer Science and Technology(Argentina)*, 23(2):172 – 178. Cited by: 0; All Open Access, Gold Open Access.
- Ribeiro, K., A.-J. M. C. . B. S. (2019). Uma análise de gênero a partir de dados da sociedade brasileira de computação. In *Anais do XIII Women in Information Technology*, pages 159–163, SBC.
- Rogers, V. L. N. (2015). Women in it: the endangered gender. In *Proceedings of the 2015 ACM SIGUCCS Annual Conference*, pages 95–98.
- Saldaña, J. (2021). The coding manual for qualitative researchers. *The coding manual for qualitative researchers*, pages 1–440.
- Softex (2019). Mulheres na ti: atuação da mulher no mercado de trabalho formal brasileiro em tecnologia da informação. Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC).
- Souza, A. C., P. I. V. K. . R. V. (2017). Relato tech ladies: redes de colaboração entre mulheres na tecnologia. In *Anais do XI Women in Information Technology*, SBC.
- Wright, H. K. (2009). Release engineering processes, models, and metrics. In *Proceedings of the doctoral symposium for ESEC/FSE on Doctoral symposium*, pages 27–28.