

Inclusão feminina da academia para a indústria: Relato de experiência de um projeto exclusivo para mulheres

Viviane de Araújo , Rayane Kelly Freitas , Sheiely Nascimento, Débora Viana, Elizadora da Silva , Ingrid Monteiro 

Universidade Federal do Ceará, Campus de Quixadá (UFC-Quixadá)
Quixadá-CE – Brasil

{araujoviviane, rayanekfreitas, sheielynascimento, deboraviana, elizadora.mendonca}@alu.ufc.br, ingrid@ufc.br

Abstract. *This paper reports the experience of a real industry project, a partnership between a Brazilian university and a multinational e-commerce company, in which all scholarship holders are women. In the paper, we present the results of an investigation into the importance of this project in addressing gender imbalance in IT areas and promoting diversity, equity, and inclusion. We applied online forms with university students, conducted interviews with company and university professionals involved in the project, and promoted a focus group with the scholarship girls. As a result, we highlight the challenges and strategies to expand female participation in the technology sector and reinforce the importance of supportive actions and inclusive practices.*

Resumo. *Este artigo relata a experiência de um projeto real da indústria, parceria entre uma universidade brasileira e uma multinacional de e-commerce, em que todas as bolsistas são mulheres. No artigo, apresentamos os resultados de uma investigação sobre a importância desse projeto no enfrentamento do desequilíbrio de gênero nas áreas de TI e na promoção da diversidade, equidade e inclusão. Para isto, aplicamos formulários online com estudantes da universidade, realizamos entrevistas com profissionais da empresa e da universidade envolvidos no projeto, e promovemos um grupo focal com as meninas bolsistas. Como resultado, destacamos os desafios e estratégias para ampliar a participação feminina no setor de tecnologia e reforçar a importância de ações de apoio e de práticas inclusivas.*

1. Introdução

A sub-representação feminina na Computação e em áreas STEM (acrônimo para ciências, tecnologia, engenharia e matemática em inglês) permanece como um desafio associado a barreiras culturais e institucionais, com impactos na trajetória acadêmica e na inserção profissional de mulheres. Revisões sobre o tema mostram que o *gap* de gênero em STEM é multifatorial e exige ações que combinem mudanças de ambiente, apoio e oportunidades estruturadas [Wang and Degol 2016]. No contexto do desenvolvimento de software, a literatura também aponta uma crise de diversidade e reforça a necessidade de práticas e iniciativas que tornem a área mais equitativa e sustentável [Albusays et al. 2021]. Além disso, experiências de inclusão e estratégias para o fortalecimento da participação feminina em ambientes formativos (como organizações estudantis) têm sido discutidas como caminhos práticos para ampliar engajamento e permanência [Borges et al. 2021].

Neste contexto, este artigo apresenta um relato de experiência no ABCLab¹, programa de parceria da Universidade Federal do Ceará, campus de Quixadá (UFC-Quixadá) com a Empresa ABC, voltado à inserção de estudantes no mercado de trabalho. Neste artigo, discutiremos aprendizados e percepções observadas em uma iniciativa de seleção no ABCLab direcionada exclusivamente para bolsistas mulheres. Com o objetivo de conhecer o contexto do projeto de forma mais geral, buscamos informações sobre o tema em três pilares: 1) visão da universidade, por meio da aplicação de um formulário online com estudantes da UFC-Quixadá, e de entrevistas com gestores do campus; 2) visão da empresa, por meio de entrevistas individuais com as profissionais mulheres contratadas da empresa diretamente envolvidas no projeto e com o analista de Recursos Humanos (RH) que participou de todo o processo seletivo das bolsistas; 3) visão do projeto, por meio de entrevistas individuais com os coordenadores do projeto na UFC-Quixadá; 4) visão das meninas bolsistas, por meio de um grupo focal.

2. Parceria entre UFC-Quixadá e Empresa ABC

A Empresa ABC é uma multinacional brasileira especializada em infraestrutura de e-commerce, que oferece soluções nas áreas de marketplace, *omnichannel*, pagamentos, integração e desenvolvimento. Dados de 2025 mostram que a empresa, com 23 escritórios espalhados pelo mundo, possui em torno de 1300 funcionários e opera em 43 países.

O ABCLab é uma iniciativa educacional da Empresa ABC de formação de jovens profissionais estabelecido em 2018, com o objetivo de proporcionar aos estudantes uma experiência imersiva de aprendizado e desenvolvimento contínuo, por meio de parcerias da Empresa ABC com universidades de referência na área de tecnologia, aproximando estudantes a desafios reais em projetos de pesquisa e desenvolvimento. Esse modelo de laboratório já beneficiou mais de 120 estudantes, com 50% de participação feminina. O *Annual Report* de 2025 da empresa informa que aproximadamente 9,6% da equipe de engenharia da empresa era composta por egressos do programa, enquanto cerca de 15,8% eram formadas por participantes oriundos de programas de estágio da organização, indicando que essas iniciativas possuem papel relevante não apenas na formação, mas também na incorporação de talentos à estrutura técnica da empresa.

Na UFC-Quixadá, a parceria com o ABCLab iniciou em 2021 e consiste no design e desenvolvimento de funcionalidades em sistemas reais da Empresa ABC, por bolsistas de graduação e pós-graduação da UFC-Quixadá, sob coordenação de professores/pesquisadores da mesma universidade. Inicialmente, foram desenvolvidos projetos envolvendo um sistema administrativo das lojas de clientes e um sistema de vendas assistidas. Em 2025, iniciou-se o projeto atual, relatado neste artigo, que consiste na modernização da interface do sistema de cobrança e faturamento da Empresa ABC. O projeto busca separar as interfaces voltadas para as empresas clientes e aquelas voltadas para os times internos da empresa, visando melhor atender às necessidades destes usuários e incorporar, na nova versão, melhores práticas de experiência do usuário (UX). Para este

¹ Por razões contratuais de confidencialidade, serão usados nomes fictícios para o projeto (ABCLab) e para a empresa (Empresa ABC). Algumas informações foram retiradas do site da empresa, do projeto e do relatório anual da empresa, os quais não temos permissão para revelar ou referenciar.

projeto, por uma iniciativa própria da empresa, determinou-se que todas as sete vagas do projeto deveriam ser ocupadas por bolsistas mulheres, alinhando-se assim às políticas de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) da empresa, apresentadas em sua estratégia ESG (*Environmental, Social and Governance*) como parte de seu compromisso social.

3. Trabalhos relacionados

Em relação à presença feminina em áreas de Tecnologia da Informação (TI), Bezerra et al. [2023] investigam os fatores e as dificuldades que influenciam a entrada e permanência de mulheres nesta área. As autoras realizaram uma pesquisa com 107 mulheres que cursam graduação em TI ou que atuam profissionalmente na área. A partir dos resultados obtidos, tornou-se evidente que a evasão das estudantes está, em muitos casos, ligada ao ambiente machista, à inferiorização e a dificuldade em conciliar a graduação com outras atividades, sendo citada também, como exemplo, a maternidade.

No contexto da permanência feminina em cursos de graduação em STEM, De La Salles et al. [2022] apresentam ações de interação universidade-empresa como uma forma de reduzir a evasão feminina no ensino superior. O trabalho foi realizado em uma Instituição de ensino superior no Maranhão, e descreve algumas atividades que foram realizadas com o objetivo de aproximar as alunas ao setor industrial. Ao final do trabalho realizado, as alunas demonstraram-se mais engajadas a continuar em suas formações. Sob essa mesma perspectiva, Lins e Siqueira [2026] apresentam o Programa de Mentoria para Mulheres da Sociedade Brasileira de Matemática (SBM) e Sociedade Brasileira de Física (SBF), criado com o objetivo de apoiar mulheres na área STEM. O programa visa oferecer treinamento e orientação a mulheres em início de carreira acadêmica em universidades brasileiras, públicas ou privadas, nas áreas de matemática, física ou áreas afins, auxiliando-as no enfrentamento dos desafios dessa trajetória.

Rosa [2025] destaca a importância de políticas de DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão), ressaltando que são fundamentais para o desenvolvimento social. O artigo destaca estudos que mostram que ambientes de trabalho com práticas inclusivas tendem a ser mais inovadores e responsivos, além de apresentarem melhor desempenho. Por este motivo, iniciativas que promovem a equidade de gênero podem ser benéficas não apenas para a inclusão, mas também para o fortalecimento institucional.

Complementando essa discussão, Pfeiffer et al. [2025] discutem a relevância da diversidade no campo de Sistemas de Informação. O trabalho destaca que a diversidade contribui para a inovação, para a produção científica e para o desenvolvimento de soluções mais eficazes, ao reunir diferentes perspectivas e experiências. Entretanto, o artigo aponta que a participação feminina ainda é limitada na área, especialmente em posições de liderança e na carreira acadêmica, ressaltando a importância de políticas institucionais e iniciativas que promovam maior equidade e inclusão.

4. Metodologia

Este artigo relata uma iniciativa de fomento ao engajamento e à inserção feminina no mercado de trabalho TI, sob a perspectiva de um projeto de parceria universidade-indústria, com participação exclusiva de bolsistas mulheres.

Para fins deste relato, decidimos sistematizar as impressões sobre o tema no contexto do projeto, buscando informações a partir de visões diferentes e complementares entre si: 1) *universidade*, por meio da aplicação de um formulário online com estudantes da UFC-Quixadá, e de entrevistas com gestores do campus; 2) *empresa*, por meio de entrevistas individuais com as profissionais mulheres contratadas da empresa diretamente envolvidas no projeto e com um analista de RH; 3) *projeto*, por meio de entrevistas individuais com os orientadores do projeto na UFC-Quixadá, e de um grupo focal realizado com as seis bolsistas mulheres do projeto. Algumas pessoas participantes tinham ainda visões múltiplas, como, por exemplo, a diretora, que além de sua vivência com o tema na universidade, acompanhou a chegada do Lab à UFC-Quixadá; ou a gerente do projeto, que tinha uma visão do projeto em si, mas também da empresa.

O formulário online foi aplicado em fevereiro de 2026 e divulgado em grupos online e em redes sociais da UFC-Quixadá, com o objetivo de coletar percepções sobre oportunidades, gênero e experiências, no contexto acadêmico e profissional, de estudantes da UFC-Quixadá. O público-alvo foi composto por estudantes matriculados no campus, maiores de 18 anos, independentemente do gênero e que tinham interesse em compartilhar sua experiência no mercado ou em projetos de disciplinas. O formulário foi estruturado em três blocos de questões: perfil, percepções de mercado de trabalho e gênero, e comentários finais. O instrumento reuniu questões fechadas (múltipla escolha e escala Likert) para análise quantitativa descritiva e questões abertas para complementação qualitativa por meio de interpretação textual. Duas perguntas da escala Likert sobre a experiência no mercado de trabalho foram incluídas no formulário como opcionais, visando contemplar alunos que não possuem experiência profissional. Após a coleta, os dados foram exportados para uma planilha e analisados por estatística descritiva (frequências e percentuais). Em seguida, realizou-se uma análise comparativa entre homens e mulheres, confrontando as distribuições de respostas, especialmente em itens de escala Likert e questões de múltipla escolha, para identificar tendências e diferenças de percepção entre os grupos. Os resultados serão apresentados na próxima seção. Já a técnica de entrevista semiestruturada foi adotada por permitir um diálogo aberto e flexível, sendo aplicada a dois grupos de participantes: funcionários da Empresa ABC e servidores da UFC-Quixadá. Ao todo, foram 7 participantes neste grupo: três da empresa e quatro vinculados à universidade, conforme pode ser visto na Tabela 1.

Tabela 1. Perfil dos participantes das entrevistas

ID	Gênero	Cargo	Origem
PE1	Feminino	Engenheira de software	Empresa
PE2	Feminino	<i>Product Manager</i>	Empresa
PE3	Masculino	Analista de RH	Empresa
PU1	Feminino	Diretora	Universidade
PU2	Feminino	Assistente social	Universidade
PU3	Feminino	Professora adjunta	Universidade
PU4	Masculino	Professor adjunto	Universidade

Os roteiros foram personalizados por perfil e estruturados em blocos temáticos. Para o grupo da empresa foi abordado: a) perfil e trajetória profissional; b) contexto e criação do projeto; c) dinâmica do projeto e experiência; d) permanência e experiência

das participantes; e) políticas de DEI. Já para os funcionários da universidade, os blocos foram: a) perfil e trajetória institucional; b) presença feminina no ambiente acadêmico; c) parceria entre UFC-Quixadá e Empresa ABC; d) impacto, permanência e perspectivas futuras. Todas as entrevistas foram realizadas remotamente por meio do Google Meet², mediante a leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os resultados das entrevistas serão apresentados na Seção 6.

O grupo focal foi realizado também pelo Google Meet, com a participação das bolsistas integrantes do projeto (Tabela 2) e sob a condução da coordenadora do projeto. O roteiro foi estruturado em três blocos de perguntas: a) perfil das participantes; b) experiência profissional e questões de gênero; c) experiência e percepções sobre o projeto. Posteriormente, foi realizada a análise das respostas com base nos principais pontos levantados entre as participantes, cujo resultado será apresentado na Seção 7.

Tabela 2. Perfil das bolsistas participantes do grupo focal

ID	Curso	Ingresso	Dedicação	Função
PG1	Design digital	2023	20h	Designer de UX
PG2	Design digital	2023	20h	Designer de UX
PG3	Mestrado em computação	2025	30h	Designer de UX / Desenv. web
PG4	Engenharia de software	2023	20h	Desenvolvedora web
PG5	Engenharia de software	2023	20h	Desenvolvedora web
PG6	Ciência da computação	2021	20h	Desenvolvedora web

5. Resultados do formulário online

Obtivemos respostas de 79 pessoas da UFC-Quixadá. Em relação ao gênero, as respostas foram: 52 (65,8%) homens cis, 26 (32,9%) mulheres cis e 1 (1,3%) não binário. Em relação à idade, as respostas foram: 68 (88,6%) entre 18 e 24 anos; 9 (11,4%) entre 25 e 30 anos; 1 (1,3%) entre 31 e 35 anos; e 1, (1,3%) entre 36 e 40 anos. Na distribuição de curso obtivemos: 20 (25,3%) em Design Digital; 18 (22,8%) em Engenharia de Software; 14 (17,7%) em Ciências da Computação; 12 (15,2%) em Sistemas de Informação; 10 (12,7%) em Engenharia da Computação; e 5 (6,3%) em Redes de Computadores. A Tabela 3 lista as oito afirmações avaliadas pelos respondentes relacionadas à confiança e percepção de mercado, com a escala de Likert³. A Figura 1 apresenta a taxa de respostas das afirmações. Por restrições de espaço, apresentamos apenas casos mais discrepantes.

No conjunto A6–A13 (Figura 2), há um padrão claro: mulheres relatam mais barreiras, pois sentem mais que precisam provar competência para serem levadas a sério (A9) e que a comparação com colegas afeta mais a motivação (A13). Isso se conecta a menor confiança em entrevistas/avaliações (A10) e maior indecisão em alguns itens (A6/A11). Homens mostram maior propensão a agir: se candidatam com mais frequência (A11), mesmo sem cumprir todos os requisitos (A12), além de perceberem mais reconhecimento em projetos (A8). Apesar de as mulheres relatarem mais incentivo

² <https://meet.google.com/>

³ A fim de manter o texto objetivo, foram apresentados apenas os itens com diferenças mais expressivas entre homens e mulheres.

externo (A7), isso não compensa totalmente as diferenças em confiança, reconhecimento e impacto da comparação, indicando um contexto de maior pressão e cautela para elas.

Tabela 3. Afirmações relacionadas à confiança e percepções de mercado

A6	Eu me sinto confiante no meu perfil profissional para aplicações de vagas (LinkedIn, GitHub, currículo, portfólio etc.).
A7	Recebo com frequência incentivo de professores/amigos para me candidatar a vagas e programas.
A8	Em trabalhos e projetos, minhas contribuições têm reconhecimento proporcional ao que entrego.
A9	Sinto que preciso demonstrar mais competência do que alguns colegas para ser levado(a) a sério.
A10	Eu me sinto confiante para participar de entrevistas e avaliações técnicas.
A11	Eu me candidato a oportunidades com frequência quando surgem.
A12	Eu me candidato a vagas mesmo quando não atendo a todos os requisitos.
A13	A comparação com colegas (nível técnico/experiência) NÃO afeta minha motivação para buscar vagas.

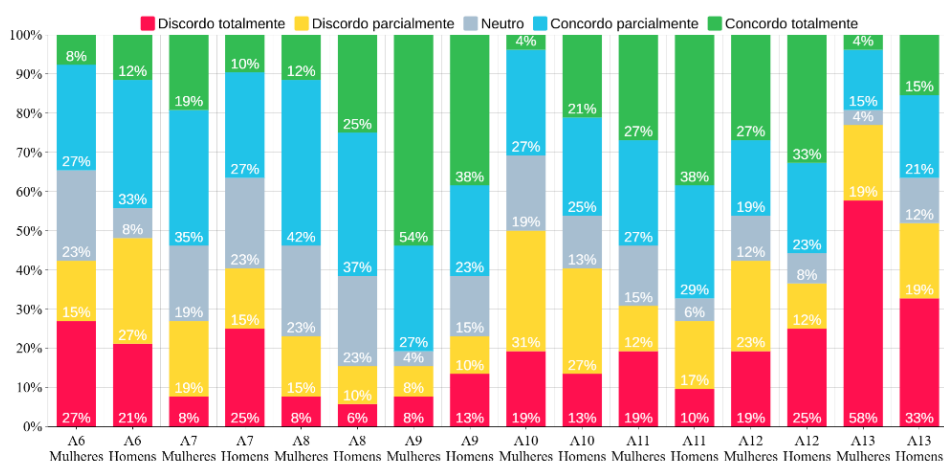


Figura 1. Resultados para as afirmações de A6 a A13

Também foram incluídas duas perguntas sobre o envolvimento de mulheres nas experiências profissionais dos respondentes: (A14) “Qual o nível de participação de mulheres em cargos similares aos seus nos projetos em que você já trabalhou?” e (A15) “Qual o nível de participação de mulheres em cargos de gestão (líderes, coordenadoras, gerentes) nos projetos em que você já trabalhou?” (Figura 2).

Em relação à A14, os dados mostram que, na maioria dos projetos em que os respondentes atuaram, havia mais homens do que mulheres em cargos semelhantes aos deles. Isso se evidencia pela concentração de respostas na categoria “Mais homens”, sobretudo nas opções “na maior parte dos projetos” (24) e “em todos os projetos” (14). Esses resultados apontam que a predominância masculina em cargos equivalentes ao dos respondentes foi uma característica frequente nas experiências profissionais relatadas. Em relação à A15, observa-se um cenário semelhante em relação aos cargos de gestão. A categoria “Mais homens” também reúne os maiores quantitativos, especialmente em “na maior parte dos projetos” (20) e “em todos os projetos” (12), indicando que funções de

liderança, coordenação e gerência eram, em geral, ocupadas majoritariamente por homens, nos projetos em que os respondentes trabalharam.

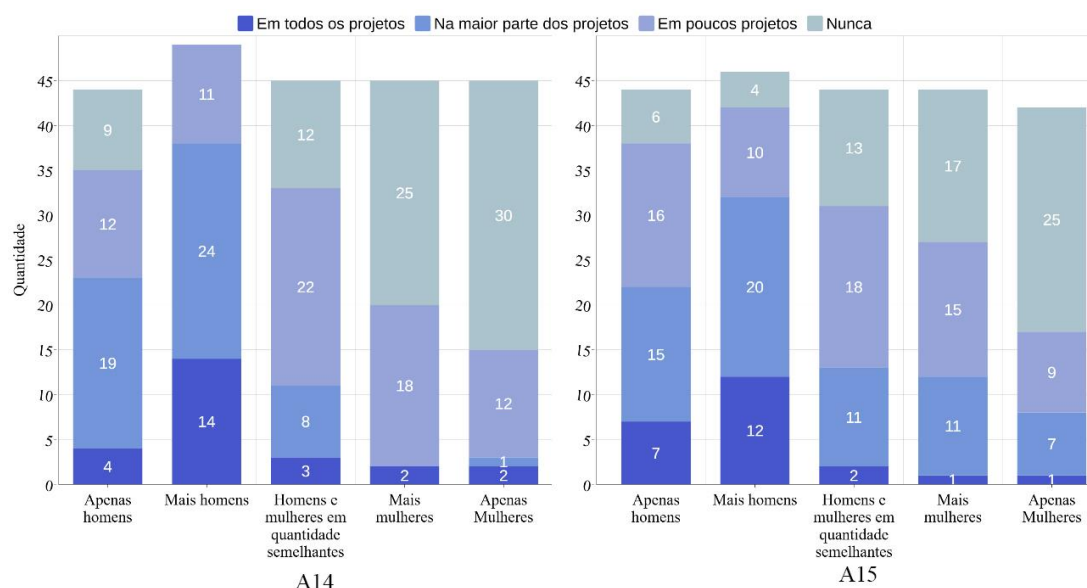


Figura 2. Afirmações sobre a presença de mulheres em projetos

No formulário, havia as questões abertas: Q16, sobre o ABCLab ter sido exclusivo para bolsistas mulheres; Q17, sobre a percepção de projetos com vagas reservadas para mulheres; e Q18, solicitando sugestões de mudanças necessárias para ampliar a inclusão de mulheres no mercado de TI. No geral, as respostas avaliaram positivamente as vagas afirmativas para mulheres, como forma de aumentar a representatividade feminina. Um dos comentários resume a percepção predominante: “*Avalio positivamente, ações afirmativas como essa são importantes para dar oportunidades para as mulheres de TI, uma vez que a TI ainda é uma área predominada por homens.*”. Também surgiram recomendações de mudanças estruturais, como combate a estereótipos e preconceitos, incentivo desde a educação básica, ampliação de iniciativas afirmativas, e ambientes de trabalho mais acolhedores, equitativos e com maior presença feminina em cargos de liderança. Houve ainda poucas ressalvas, defendendo que inclusão não deveria implicar exclusão, embora reconhecendo o papel dessas ações no cenário atual.

6. Resultado das entrevistas

As entrevistas semiestruturadas foram realizadas com representantes da UFC-Quixadá e da Empresa ABC (Tabela 1). Um dos aspectos recorrentes nas entrevistas foi relacionado à autoconfiança e ao protagonismo feminino. A participante PU3 mencionou que é comum que meninas apresentem comportamentos de autossabotagem e costumam evitar a participação em processos seletivos e outras atividades por não se sentirem suficientemente preparadas. Essa situação, muitas vezes associada à “Síndrome da Impostora”⁴ reforça a necessidade de iniciativas que trabalhem a confiança e autoestima das mulheres e que promovam a ocupação delas nesses espaços, que culturalmente estão

⁴ A Síndrome da Impostora (*Impostor Phenomenon*) refere-se a uma experiência psicológica caracterizada por sentimentos injustificados de fraude intelectual ou profissional, acompanhados do medo de não manter o desempenho e de ser exposto como incompetente [Para et al. 2024].

associados ao gênero masculino. A esse respeito, estudos na área de engenharia de software indicam que esse fenômeno (a síndrome do impostor) é bastante comum entre profissionais de tecnologia e ocorre com maior frequência entre mulheres, podendo impactar negativamente o bem-estar e a trajetória profissional [Guenes et al. 2025].

Outra perspectiva importante destacada pelos entrevistados é a compreensão de que não há diferenças de capacidade técnica associadas ao gênero. No entanto, uma das participantes ressaltou que mulheres em posições de liderança costumam apresentar trajetórias marcadas por alta performance e necessidade constante de provar sua competência, o que pode estar relacionado à autocobrança e a pressões sociais associados aos papéis de gênero que podem influenciar a vivência profissional. Essa percepção é relatada pela PE1: *“Você sente um pouco de pressão desde a faculdade de, [...] estou aqui representando todas as mulheres por ser, sei lá, a única mulher da turma, e não é verdade né, mas é como você se sente ali na hora.”* As participantes também descreveram que, ao longo de suas trajetórias, vivenciaram situações em que eram ignoradas, ou só eram consideradas quando reiteradas por colegas homens, conforme relatado por PE2: *“Era muito difícil trabalhar assim, no início eu sofria muito, ficava muito mal, depois aprendi a lidar, frequentemente eu levava alguém pra reunião [...], para ter um homem falando, e ele só repetia o que eu tava falando.”*

Além disso, as entrevistas evidenciaram a persistência de estereótipos de gênero na distribuição de atividades na área da TI. Foi mencionado que tarefas relacionadas a programação tendem a ser associadas aos homens, enquanto atividade de revisão ou validação são frequentemente direcionadas às mulheres. Outro ponto diz respeito à dificuldade de identificação de meninas com a área de TI, já que frequentemente são influenciadas a seguir áreas mais associadas ao cuidado, como saúde e educação. Agora, em relação aos impactos do projeto na formação das bolsistas, de acordo com a opinião dos entrevistados, o projeto contribuiu de forma significativa e direta para a vida acadêmica e pessoal das meninas bolsistas. O participante PE3 observou que um dos objetivos de criar um projeto com bolsas destinadas exclusivamente a mulheres era proporcionar um ambiente capaz de instigar ao máximo o potencial de cada participante, oferecendo um espaço de desenvolvimento mais atrativo e com representatividade.

Durante as entrevistas, foram relatadas algumas barreiras externas vivenciadas por mulheres, como assédio, falta de equidade e o baixo número de mulheres na área de tecnologia. Assim, o projeto atual do ABCLabs tem o poder de contribuir para que as participantes se sintam seguras para explorar suas habilidades, como relatada por PE3: *“É mais fácil ela estar confortável com mais mulheres, tem coisas que só uma outra mulher vai conseguir entender e um homem não, pessoas confortáveis conseguem entregar mais e ser mais felizes.”* Além disso, houve opiniões sobre como o projeto promove um aumento da autoestima e da confiança profissional. Outra percepção relatada por PE3 foi: *“[O projeto] é um reconhecimento de que mulheres existem na área, mas é preciso melhorar estratégias de captação”*. Muitas delas, mesmo apresentando elevado nível de capacidade técnica, sentem-se inseguras ao se candidatar a vagas.

7. Resultado do grupo focal

Com base no grupo focal, foi possível perceber como a influência de terceiros pode ser importante na decisão do futuro das estudantes, como relatado por PG4: *“Tenho uma prima que fez o curso na cidade, isso foi muito importante também para tomar essa*

decisão, porque quando eu tava em dúvida, 'ah, será que é bom eu sair da minha cidade para ir fazer o curso?', ela falou 'vai, vale a pena'". Todas as participantes relataram ter pessoas próximas que incentivaram o ingresso na graduação, como um irmão, uma prima ou um professor do ensino médio, o que contribuiu para a construção de uma maior sensação de conforto e confiança diante dos possíveis desafios da vida acadêmica.

Em relação às questões de gênero na faculdade, nota-se que o fato de os cursos serem majoritariamente compostos por homens não é algo que afeta apenas a experiência durante a graduação, mas também pode influenciar a própria escolha do curso, como mencionado por PG3: *"Na época, fiquei um pouco com dúvida dos outros cursos por serem mais voltados para o público masculino, aí fiquei... 'será que eu vou me encaixar aqui nesse curso?', aí acabei indo para Design Digital"*.

E essa insegurança se confirma por aquelas que escolheram fazer os cursos que em sua maioria são formados por homens, como mencionado por PG5: *"[Em] nossa turma, eu acho que só tinha umas 4, 5 mulheres, [...], e o que a gente consegue ver é que formavam grupinhos, dois, três grupinhos todos de homens, e o que eu senti muito foi essa dificuldade inicial de socializar, me encontrar assim socialmente na faculdade. E com [o passar dos] anos né, eu vi que isso foi um pouco ruim pro [meu] networking."* Tal fala mostra como a falta de representatividade feminina nos cursos pode dificultar o ingresso de mulheres no mercado de trabalho, também por terem maior insegurança de se aproximarem do gênero masculino, como mencionado por PG4: *"Essa questão de homens se aproximar de meninas do campus para 'dar em cima', essa questão do networking... você se conectar com um homem por conta da experiência dele ser legal, ser uma pessoa que tem muito a agregar... só que, aí, você não sabe se ele também está vindo com esse objetivo ou se é com segundas intenções"*. Portanto, na visão de PG4 e PG5, esta insegurança de gênero traz prejuízo nas suas relações interpessoais no ambiente acadêmico, bem como limita a construção de redes de contato para o futuro profissional.

Além disso, foi amplamente mencionado o sentimento de não serem ouvidas em momentos de trabalhos em grupo ou projetos, conforme ilustrado pela experiência de PG6: *"Em ambas as monitorias [de programação], eu passei por situações em que eu sabia da informação [...], mas o aluno só aceitava escutar a informação quando era o professor homem que falava, mesmo eu tendo explicado... Isso não aconteceu só uma vez, aconteceu várias vezes, e, tipo, é um absurdo... Você quer ajudar, e a pessoa não tá disposta a te ouvir, [...] você perde a credibilidade, talvez, por ser mulher."*

Partindo para o tópico mercado de trabalho, foram relatadas situações semelhantes às vividas em sala de aula, como verbalizado por PG2: *"O time era todo de homens e eu ficava bem desconfortável, assim, nas reuniões né, não sei... eu ficava desconfortável naquele ambiente majoritariamente masculino, assim, para trabalhar... demorou um pouco para quebrar o desconforto"*, mostrando que a falta de representatividade feminina é um problema no âmbito acadêmico que se perpetua nas experiências de trabalho.

Ao serem questionadas sobre o fato de o projeto ser exclusivamente destinado a bolsistas mulheres, todas as respostas demonstraram grande satisfação, além de um alto nível de motivação para concorrer às vagas. Embora algumas tenham relatado certo nível de insegurança, a maioria se mostrou confiante no momento da inscrição para a vaga, tanto pela percepção de um menor número de concorrentes (já que homens não poderiam se inscrever), quanto pelo reconhecimento de suas próprias capacidades técnicas e psicológicas para assumir a função. Além disso, elas relataram também vantagens de um

ambiente exclusivamente com bolsistas mulheres, como mencionado por PG1: “*Eu acho que se fosse com um homem, eu teria receio de ficar toda hora mandando mensagem... a gente ficava na sala muito tempo, aí eu fico pensando ‘será que com um homem eu iria me sentir à vontade assim, de sempre estar lá na sala, só eu e ele?’*”.

Como encerramento do grupo focal, as meninas foram questionadas sobre qual o impacto que elas esperavam do projeto no futuro profissional. Neste sentido, percebeu-se entusiasmo, por elas terem a experiência em uma grande empresa no currículo, mas, ao mesmo tempo, há também insegurança, conforme relatado por PG5: “*Assim, para mim, [a experiência] foi boa, porque eu ter estágio em uma empresa muito relevante no currículo, [faz com que eu] possa vender isso bem, mas, ao mesmo tempo, eu fico meio assim com oportunidade de efetivação, porque [...] aqui a gente não tem, né, essa certeza [...] de ser efetivado*”. Foi também mencionado que o principal objetivo é a efetivação ao final do projeto; no entanto, reconhece-se a necessidade de persistir na busca por novas oportunidades, seja no mercado de trabalho formal, considerando que a maioria das bolsistas está em fase de conclusão da graduação, seja na continuidade da formação acadêmica, como o ingresso em programas de mestrado.

Para além das expectativas de carreira, o grupo relatou que o diferencial da experiência de estar em um time exclusivamente feminino promoveu uma sensação de liberdade para expressar opiniões sem receio de julgamentos ou de invalidação de conhecimento técnico por questão de gênero. Esse ambiente feminino é considerado pelas participantes mais convidativo, por gerar empatia e identificação, o que ajuda a fortalecer a confiança das bolsistas.

8. Considerações finais

Este artigo apresentou o relato da experiência da Empresa ABC em investir em um projeto de pesquisa e desenvolvimento com a UFC-Quixadá em que todas as bolsistas são mulheres. As várias frentes de coleta de dados (formulários, entrevistas e grupo focal), com representantes da empresa, da universidade e do projeto, permitiram conhecer de forma aprofundada e consistente os desafios enfrentados por mulheres em ambientes acadêmicos e profissionais de TI, historicamente dominado por homens, permitindo uma triangulação dos dados que leva a uma maior confiança nos resultados. Por exemplo, opiniões levantadas no formulário, como necessidade de incentivos externos e insegurança em aplicar para vagas, foram confirmadas nas entrevistas e no grupo focal; por outro lado, os sentimentos de descredibilização e preocupações com assédios foram relatados tanto nas entrevistas quanto no grupo focal.

A principal contribuição deste relato é dar visibilidade a um projeto real da indústria que fomenta a participação feminina no mercado de trabalho. É possível ver que, com interesse institucional, visão estratégica da empresa e parceria com a universidade, são beneficiadas não só as meninas envolvidas no projeto, mas também a própria empresa e a sociedade de uma maneira geral. Além disso, percebe-se um potencial na replicação de modelos como este como estratégia de incentivo e engajamento de mulheres na área de TI, não só em empresas privadas, mas também dentro das próprias universidades, em programa de extensão, monitorias de disciplinas e outros.

Uso de Inteligência Artificial

Neste artigo, o Copilot (integrado ao Microsoft Word) foi usado para revisão gramatical e para traduzir o resumo do português para o inglês.

Referências

- Albusays, K., Bjorn, P., Dabbish, L., et al. (2021). The diversity crisis in software development. *IEEE Software*, v. 38, n. 2, p. 19–25.
- Bezerra, C. I. M., Macedo, M. A. de S. and Lopes, K. C. de S. (2023). Fatores e Dificuldades que Influenciam na Entrada e Permanência das Mulheres na Área de TI. *Women in Information Technology (WIT)*, p. 148–158.
- Borges, A., Sousa, F. De, Holanda, M., et al. (2021). Participação Feminina na Empresa Júnior de Computação - CJR da Universidade de Brasília. *Women in Information Technology (WIT)*, p. 161–169.
- De La Salles, K. S. T. da S., De La Salles, W. F., Santos, M. de F., Ribeiro, P. R. de A. and Ferreira, M. S. (2022). Ações de interação universidade-empresa como forma de minimizar a evasão das mulheres nos cursos de STEM. *Desvendando a Engenharia: sua abrangência e multidisciplinaridade - Volume 3*, v. 3, p. 43–57.
- Guenes, P., Tomaz, R., Trinkenreich, B., et al. (2025). Impostor Phenomenon Among Software Engineers: Investigating Gender Differences and Well-Being. *2025 IEEE/ACM Sixth Workshop on Gender Equality, Diversity, and Inclusion in Software Engineering (GEICSE)*, p. 33–40.
- Lins, A. and Siqueira, D. De (2026). Mentoria para Mulheres em STEM: Experiências e Impactos de uma Iniciativa da SBM e SBF. *Proceeding Series of the Brazilian Society of Computational and Applied Mathematics*, v. 12, n. 1, p. 1–7.
- Para, E., Dubreuil, P., Miquelon, P. and Martin-Krumm, C. (2024). Interventions addressing the impostor phenomenon: a scoping review. *Frontiers in Psychology*, v. 15, p. 1360540.
- Pfeiffer, J., Schöbel, S., Elshan, E., et al. (2025). Women in IS: A Reflection on Diversity and Inclusion. *Business & Information Systems Engineering 2025* 67:4, v. 67, n. 4, p. 439–448.
- Rosa, J. M. (2025). The Critical Importance of Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) and the Detrimental Impact of Anti-DEI Policies. University of Miami. https://www.researchgate.net/publication/388819858_The_Critical_Importance_of_Diversity_Equity_and_Inclusion_DEI_and_the_Detrimental_Impact_of_Anti-DEI_Policies, [accessed on Feb 28].
- Wang, M. Te and Degol, J. L. (2016). Gender Gap in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM): Current Knowledge, Implications for Practice, Policy, and Future Directions. *Educational Psychology Review 2016* 29:1, v. 29, n. 1, p. 119–140.