

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA E COMUNICAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO**

NATHALIA DE OLIVEIRA NUNES

**ENTRELAÇAMENTOS ENTRE GÊNERO, CARREIRA E COMUNIDADES VIRTUAIS
NO GRUPO “ELAS PROGRAMAM” DO FACEBOOK**

PORTO ALEGRE

2021

CIP - Catalogação na Publicação

Nunes, Nathalia
Entrelaçamentos entre Gênero, Carreira e
Comunidades Virtuais no Grupo "Elas Programam" do
Facebook / Nathalia Nunes. -- 2021.
189 f.
Orientador: Alex Fernando Teixeira Primo.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Faculdade de Biblioteconomia e
Comunicação, Programa de Pós-Graduação em Comunicação
e Informação, Porto Alegre, BR-RS, 2021.

1. Gênero. 2. Carreira. 3. Comunidades Virtuais. 4.
STEM. 5. Grupos do Facebook. I. Fernando Teixeira
Primo, Alex, orient. II. Título.

NATHALIA DE OLIVEIRA NUNES

ENTRELAÇAMENTOS ENTRE GÊNERO, CARREIRA E COMUNIDADES VIRTUAIS NO
GRUPO “ELAS PROGRAMAM” DO FACEBOOK

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – PPGCOM/UFRGS, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Comunicação.

Orientação: Prof. Dr. Alex Fernando Teixeira Primo

Porto Alegre

2021

NATHALIA DE OLIVEIRA NUNES

ENTRELAÇAMENTOS ENTRE GÊNERO, CARREIRA E COMUNIDADES VIRTUAIS NO
GRUPO “ELAS PROGRAMAM” DO FACEBOOK

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – PPGCOM/UFRGS, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Comunicação.

Orientação: Prof. Dr. Alex Fernando Teixeira Primo

Aprovado em: ____ de agosto de 2021

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Alex Fernando Teixeira Primo (Presidente/Orientador)

Profa. Dra. Adriana Amaral (Examinadora/UNISINOS)

Prof. Dr. Eduardo Pellanda (Examinador/PUCRS)

Profa. Dra. Sandra Montardo (Examinadora/FEEVALE)

Profa. Dra. Suely Fragoso (Suplente/UFRGS)

Porto Alegre
2021

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, por mais essa etapa vencida e pelos inúmeros motivos de alegria ao longo dessa jornada. Em segundo lugar, ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGCOM-UFRGS), por apostar em mim e pela oportunidade de realizar o meu mestrado em um programa de excelência e renome nacional. Também a todos os professores e funcionários dessa instituição, que persistem com maestria e talento na dura tarefa de fazer ciência em meio a condições, muitas vezes, desanimadoras.

Ao meu orientador, Alex Primo, pela parceria e constante disposição em me auxiliar a encontrar caminhos nessa jornada. Obrigada pelo exemplo, pela dedicação, pelas conversas e por topiar o desafio de orientar uma dissertação com tantos entrelaçamentos que vão além da comunicação e da cibercultura.

A minha família, por ser o porto seguro que me incentiva e me apoia em todas as minhas conquistas. Por me fornecer a base, o suporte emocional e o carinho tão necessários – não só ao longo dessa etapa da minha vida, mas em todos os momentos. Obrigada especialmente a minha mãe, a mulher que foi a principal inspiração para essa dissertação.

Aos amigos que estiveram ao meu lado e compreenderam as minhas muitas ausências durante o período em que estive mergulhada nessa pesquisa, sempre me apoiando e incentivando. Aos integrantes do grupo de pesquisa (LIMC – UFRGS), que passaram de colegas de estudo a amigos. Obrigada pelas trocas, pelo apoio, por compartilharem da experiência de vocês comigo e me ajudarem a crescer como pesquisadora. Especialmente ao Ricardo, Marju e Ludimila: a generosidade de vocês em compartilhar conhecimento comigo é inspiradora.

Aos integrantes da banca, que aceitaram participar desse momento e se dispuseram a contribuir de forma tão importante para a minha pesquisa.

Por último, mas não menos importante: agradeço a todas as mulheres participantes do Elas Programam e à fundadora do grupo, que me propiciaram relatos tão ricos e importantes para essa dissertação.

me levanto
sobre o sacrifício
de um milhão de mulheres que vieram antes
e penso
o que é que eu faço
para tornar essa montanha mais alta
para que as mulheres que vierem depois de mim
possam ver além

- legado, Rupi Kaur

RESUMO

Essa dissertação tem como objetivo identificar quais são as contribuições do Grupo do Facebook Elas Programam para o crescimento da carreira das mulheres na Tecnologia da Informação. Para tanto, o referencial teórico se vale de discussões sobre gênero, carreira e comunidades virtuais. Com base na divisão sexual do trabalho (Hirata e Kergoat, 2007), a invisibilidade do trabalho feminino é discutida. O conceito de carreira (Sullivan e Baruch, 2015) é apresentado e inicia o debate sobre carreira feminina, trazendo teorias como o Labirinto de Cristal (Eagly e Carli, 2007) para explicar a trajetória da mulher nos campos STEM e, mais especificamente, na área da tecnologia. Por fim, articula-se uma definição de comunidades virtuais a partir do conceito inicial proposto por Rheingold (1994). A investigação empírica seguiu princípios netnográficos, com a observação e coleta de três meses de postagens no grupo e posterior construção de nove categorias de análise indutiva. São elas: Auxílio Técnico, Carreira, Cursos, Depoimentos, Dinâmicas Conversacionais, Divulgação, Gênero, Mentoria e Vagas e Oportunidades. De forma geral, conclui-se que o suporte social e o acesso à informação são os principais benefícios que levam as mulheres a entrar no grupo, resultando em acesso a oportunidades de trabalho, orientação para transição de carreira e aprendizado técnico. A insegurança e a autoestima são apontadas como os principais desafios no mercado de trabalho, demonstrando como o gênero atravessa a definição da capacidade intelectual no ramo da tecnologia. Nesse sentido, os laços estabelecidos dentro da comunidade contribuem para que as mulheres consigam enfrentar seus desafios, especialmente no que tange à confiança na própria capacidade profissional, navegando o labirinto de escolhas que constitui a carreira feminina. Dentro dos três meses de postagens mapeadas, identificou-se pouca diversidade nas discussões, que focam na realidade da mulher branca e cisgênero.

Palavras-chave: Gênero, Carreira, Comunidades Virtuais, STEM, Grupos do Facebook.

ABSTRACT

This study intends to identify what are the contributions of the Facebook Group named “Elas Programam” to female career development in Information Technology. To do so, the theoretical background brings discussions about gender, career, and virtual communities. Based on the sexual division of labor (Hirata and Kergoat, 2007) the invisibility of women’s work is discussed. The concept of career (Sullivan and Baruch, 2015) is presented to initiate the debate about women’s careers, bringing theories such as the Crystal Labyrinth (Eagly and Carli, 2007) to explain women’s path through the STEM fields and, more specifically, in technology. Finally, a definition of virtual communities is articulated through the initial concept presented by Rheingold (1994). The empirical investigation followed netnographic principles, observing and collecting three months of posts in the group, building nine categories of inductive analysis. These are the categories: Technical Support, Career, Courses, Testimonials, Conversational Dynamics, Announcements, Gender, Mentorship and Jobs and Opportunities. Overall, the conclusion is that social support and access to information are the main benefits that bring women to the group, resulting in access to job opportunities, orientation for career changes, and technical learning. Insecurity and low self-esteem are deemed as the main challenges in the industry, demonstrating how gender crosses the intellectual capacity definition in the technology field. In that regard, the ties established within the community contribute to help women face their challenges, especially as it relates to trusting their own professional capacity, navigating through the labyrinth of choices that constitutes women’s careers. Within the three months of posts analyzed, there was a lack of diversity in the conversations, that usually focus on the reality of the white cisgender women.

Keywords: Gender, Career, Virtual Communities, STEM, Facebook Groups.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Página Inicial do Grupo Elas Programam.....	16
Figura 2 – Regras e Recomendações da Comunidade.....	17
Figura 3 - Categorias de Análise.....	112
Figura 4 – Subcategorias dentro de Carreira.....	115
Figura 5 – Pesquisa de Empregabilidade na Tecnologia.....	135
Figura 6 - Criação de Postagens dentro do Elas Programam.....	152
Figura 7 - Proposta de análise dos aspectos de interações em comunidades virtuais.....	159

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Teses e Dissertações sobre a temática de carreira feminina.....	25
Quadro 2 – Elementos de Comunidades fortes e fracas.....	79
Quadro 3 – Capital Social nas Redes Sociais	93
Quadro 4 – Exemplos de Mensagens Classificadas como Auxílio Técnico.....	112
Quadro 5 – Exemplos de Mensagens da Subcategoria Movimentações.....	116
Quadro 6 – Exemplos de Mensagens da Subcategoria Processos Seletivos.....	117
Quadro 7 – Exemplos de Mensagens da Subcategoria Formação Acadêmica.....	118
Quadro 8 – Exemplos de Mensagens da Subcategoria Transição de Carreira.....	120
Quadro 9 – Exemplos de Mensagens da Subcategoria Cobranças Pessoais.....	121
Quadro 10 – Exemplos de Mensagens da Subcategoria Cargos e Atribuições.....	123
Quadro 11 – Exemplos de Mensagens Classificadas como Cursos.....	124
Quadro 12 – Exemplos de Mensagens Classificadas Como Depoimentos.....	127
Quadro 13 – Exemplos de Mensagens Classificadas Como Dinâmicas Conversacionais.....	130
Quadro 14 – Exemplos de Mensagens Classificadas Como Divulgação.....	132
Quadro 15 – Exemplos de Mensagens Classificadas como Gênero.....	136
Quadro 16 – Exemplos de Mensagens Classificadas como Mentoria.....	139
Quadro 17 – Exemplos de Mensagens Classificadas como Vagas e Oportunidades.....	142

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
2 GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	27
2.1 TRABALHO FEMININO: UM HISTÓRICO DE INVISIBILIDADES	37
2.2 PERSPECTIVAS BRASILEIRAS	42
2.3 REPRESENTAÇÃO DA MULHER CAMPO STEM	46
3 CARREIRA: CONTEXTOS E VISÕES FEMININAS	55
3.1 CARREIRA FEMININA	60
3.2 OPTING OUT.....	62
3.3 TETO DE VIDRO.....	64
3.4 LABIRINTO DE CRISTAL	70
4 COMUNIDADES VIRTUAIS	74
4.1 CRITÉRIOS PARA UMA DEFINIÇÃO DE COMUNIDADE VIRTUAL	75
4.2 GRUPOS DE SUPORTE E SUPORTE SOCIAL	85
4.3 PLATAFORMAS E CAPITAL SOCIAL EM REDES SOCIAIS	89
4.4 GRUPOS DO FACEBOOK E AFFORDANCES	97
5 ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS	100
5.1 A COLETA DE DADOS	105
5.2 ANÁLISE DE DADOS.....	107
5.3 PROCEDIMENTOS ÉTICOS	109
6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	111
6.1 AUXÍLIO TÉCNICO.....	112
6.2 CARREIRA.....	114
6.3 CURSOS	124
6.4 DEPOIMENTOS.....	126
6.5 DINÂMICAS CONVERSACIONAIS	130
6.6 DIVULGAÇÃO	132
6.7 GÊNERO.....	134
6.8 MENTORIA.....	139
6.9 VAGAS E OPORTUNIDADES	142
6.10 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	144

CONSIDERAÇÕES FINAIS	176
REFERÊNCIAS	183

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o relatório Gender Equality produzido pela ONU Mulheres em 2020, de forma global as mulheres recebem 16% a menos do que os homens, e apenas um em quatro gerentes é do gênero feminino. No que tange à participação no mercado de trabalho, o chamado *gender gap* – ou seja, disparidade entre homens e mulheres em posições de trabalho, é de 31% entre adultos de 25 a 54 anos. O relatório aponta que muitas mulheres permanecem em trabalhos mal remunerados, recebendo menos do que seus pares do sexo masculino, ao passo que os homens ocupam a maioria das posições de liderança no mercado de trabalho. Além disso, com relação ao mercado informal, são 740 milhões de mulheres que atualmente trabalham dentro dessa modalidade. Outro dado que chama atenção é o fato de as mulheres dispenderem três vezes mais tempo do que os homens em atividades não remuneradas e trabalho doméstico, o que acaba por limitar o seu acesso ao emprego formal.

Segundo dados da pesquisa RAIS do ano de 2018, no Brasil, os vínculos empregatícios ocupados por homens correspondem a 55,9% do estoque de empregos formais – em números brutos, 26 milhões de postos de trabalho. Já as mulheres somam 20,5 milhões de vínculos, o equivalente a 44,1% dos postos de trabalho no ano. Ao olhar para o ano de 2017, a participação feminina no mercado de trabalho formal correspondia a 79,8% dos empregos ocupados por homens. Com relação ao trabalho em regime parcial, a mesma pesquisa apontou que, no ano de 2018, 61,9% de empregados pertenciam ao gênero feminino, ao passo que apenas 38% eram do gênero masculino. Por último, em relação à remuneração, os dados oficiais da RAIS apontam que, no mesmo ano, a média das mulheres correspondia a 85,6% da remuneração masculina.

Essa disparidade entre os gêneros está profundamente enraizada na história – não só no que diz respeito ao trabalho, como também nas próprias relações sociais. Nogueira (2010) afirma que tais relações desiguais expressam a exploração e a opressão de gênero: as mulheres, por muito tempo, foram consideradas inferiores aos homens e tecnicamente incapazes. Embora diversas transformações da sociedade tenham deixado alguns desses preconceitos e barreiras para trás, os dados acima apresentados são contundentes em demonstrar que ainda há muitos desafios a serem alcançados pela mulher. Seja no âmbito pessoal, profissional ou social, o simples fato de nascer

homem ou mulher já altera consideravelmente as oportunidades e perspectivas de vida de uma pessoa.

Olhando para o panorama brasileiro, é interessante notar que, nos últimos anos, a mulher aumentou sua participação no mercado de trabalho no país (Souza, 2017). Autores como Bruschini e Lombardi (2001) apontam que algumas transformações foram essenciais para essas mudanças, como a expansão da escolaridade, a entrada nas universidades, a redução da taxa de fecundidade e o aumento das famílias chefiadas por mulheres. Muitas dessas mudanças se devem ao impacto do movimento feminista no país e das próprias transformações sociais, que permitiram à mulher buscar um projeto de vida profissional, não mais atrelado ao casamento.

Apesar da entrada massiva na universidade e do aumento geral da taxa de escolaridade, nem todas as áreas do conhecimento foram contempladas da mesma forma pela expansão do efetivo feminino. Lima M. (2013) aponta uma segregação de gênero em diversos campos, especialmente em meio a profissões que historicamente foram consideradas como espaços masculinos – Ciência, Tecnologia e Engenharia são alguns dos exemplos mais conhecidos. Dentro desse contexto, uma das áreas em que o monopólio masculino chama atenção é a Informática – as mulheres enfrentam preconceito para entrar e permanecer nesse mercado. Maia (2016) relata a manifestação de estereótipos, discriminações e constrangimentos de forma contínua, restringindo a representação das mulheres no setor.

Dada essa situação, nos últimos anos tem sido visto o desenvolvimento de diversos grupos e iniciativas que visam conectar as mulheres que trabalham na área da Informática. Programas como PyLadies, RailsGirls e DjangoGirls¹ são alguns exemplos de comunidades e organizações sem fins lucrativos cujo objetivo é capacitar e instigar as mulheres a trabalharem no campo da tecnologia, fornecendo recursos e apoio para tanto. Além disso, os sites de redes sociais também desempenham um papel relevante para tais iniciativas, uma vez que oferecem a possibilidade de criação de grupos e até mesmo páginas focadas em promover essa discussão. É o que podemos ver no LinkedIn, Instagram e até mesmo Facebook (do qual deriva o objeto empírico deste estudo): o surgimento de comunidades virtuais que utilizam as plataformas como substrato para estabelecer

¹ Os três exemplos são comunidades globais trazidas ao Brasil com o propósito de reunir mulheres da área tecnológica, com foco em diferentes linguagens de programação: Python, Ruby on Rails e Django. Os websites das iniciativas são respectivamente <http://brasil.pyladies.com/>, <http://railsgirls.com/> e <https://djangogirls.org/>.

essas conexões e fomentar o relacionamento entre mulheres da programação. Essas comunidades têm em comum a motivação descrita por Hammond (2017) de que, ao engajar com outras pessoas e realizar trocas coletivas, seja possível atingir algo que, de forma isolada, não ocorreria.

A análise proposta nesse estudo está centrada nas contribuições que essas comunidades oferecem para o crescimento da carreira feminina, especificamente na área da Tecnologia da Informação. Para elaborar a discussão, será necessário trabalhar a intersecção entre três grandes eixos temáticos: os estudos de gênero, que trazem um aprofundamento sobre o conceito e seu impacto na sociedade; os estudos de administração e carreira, que serão utilizados como base para discutir o histórico da mulher no mercado de trabalho e, por último, as comunidades virtuais, que servirão como base para tratar as interações que ocorrem em grupos do Facebook. Nesse cenário, pretende-se investigar a construção da carreira da mulher a partir de trocas no ambiente virtual. Uma vez que o mercado de trabalho é amplo e envolve várias áreas, escolhemos como foco o campo da Tecnologia da Informação, especialmente por ser considerado um mercado massivamente dominado pelos homens.

O objeto empírico sobre o qual se debruça esta pesquisa são as interações de mulheres da área de Tecnologia da Informação no grupo do Facebook Elas Programam. Criado em novembro de 2017, o grupo (Figura 1) tem como objetivo incentivar mulheres a programar, conectá-las e dessa forma aumentar a sua presença e permanência no mercado de tecnologia. O grupo no Facebook faz parte de uma estrutura maior, que hoje funciona como empresa e possui páginas em sites de redes sociais como forma de divulgação e engajamento. Sua fundadora é a engenheira paraense Sílvia Coelho, que relata no LinkedIn² ter iniciado o projeto após uma pausa na carreira devido à maternidade. Quando Sílvia retornou ao mercado de tecnologia, deparou-se com o chamado *gender gap* no setor, o que a motivou a promover a empregabilidade e a permanência de mulheres no mercado de tecnologia.

Figura 1 – Página Inicial do Grupo Elas Programam

² <https://www.linkedin.com/in/silvia-coelho/>



Fonte: <https://www.facebook.com/groups/elasprogramam>

No site oficial³ do projeto, o Elas Programam se define como um negócio de impacto social com propósito de aumentar a presença de mulheres no mercado de tecnologia, promovendo diversidade e equidade de gênero nas organizações. O trabalho tem como foco a empregabilidade e permanência de mulheres no ecossistema de inovação e tecnologia. De forma concreta, a empresa atua oferecendo consultoria por meio de palestras, eventos e mentoria para mulheres que estejam em busca de recolocação profissional ou mesmo em processo de transição de carreira. Atualmente, o Elas Programam possui páginas no Instagram, Facebook e LinkedIn, além do grupo aqui analisado e de um podcast.

O grupo do Facebook Elas Programam possui mais de sete mil mulheres conectadas, enquanto a página oficial na rede social possui 1.500 fãs. No Instagram, são 8 mil seguidores e 4.500 no LinkedIn. O público é formado por mulheres que desempenham diversas funções na área

³ <https://elasprogramam.com.br/>

da Tecnologia da Informação, com destaque para gerentes de produtos, gerentes de projeto, designers, desenvolvedoras e gestoras. O grupo do Facebook é privado e, para ser admitida, a usuária precisa preencher um formulário e aguardar aprovação. As atividades no grupo incluem compartilhamento de artigos, eventos e cursos gratuitos, além de esclarecimento de dúvidas e ofertas de vagas de empregos.

As interações das mulheres no grupo do Facebook são regidas por algumas regras estabelecidas na aba Sobre (Figura 2). São seis recomendações: saber o objetivo do grupo; não divulgar cursos, produtos ou eventos pagos; ler os avisos e utilizar as tags apropriadas nas postagens; não usar AC (abreviação de acompanhar, que geralmente desempenha o papel de ativar notificações) nos comentários das postagens; evitar promoções ou spams e respeitar a privacidade de todas. Sílvia Coelho é a administradora do grupo e se envolve diretamente na aprovação de novas usuárias, publicando conteúdo e engajando com os comentários de outras postagens.

Figura 2 – Regras e Recomendações da Comunidade

Group Rules from the Admins

- | | | |
|---|---|-----|
| 1 | Saiba qual o objetivo do grupo | ... |
| | Conectar mulheres que querem entrar na área de TI com quem já atua no mercado para que juntas se fortaleçam. | |
| 2 | Não divulgar cursos/produtos/eventos pagos | ... |
| | Favor não usar esse espaço para divulgar qualquer tipo de produtos, eventos, cursos e outros serviços pagos. | |
| 3 | Leia os Avisos | ... |
| | Saiba sobre os cursos gratuitos dos álbuns, sobre o que pode ou não pode ser divulgado e a importância de usar tags | |
| 4 | Não use AC nos comentários das postagens | ... |
| | Evite usar AC nos comentários para não quebrar o fluxo de informações e discussões do post. Deixe ativa a opção de receber notificações da publicação. | |
| 5 | Nenhuma promoção ou spam | ... |
| | Proporcione às outras pessoas deste grupo mais do que você obtém dele. Autopromoção, spam e links irrelevantes não são permitidos. | |
| 6 | Respeite a privacidade de todas | ... |
| | A participação no grupo requer confiança mútua. É ótimo ter discussões autênticas e expressivas no grupo, mas elas podem ser sensíveis e privadas. O que é compartilhado no grupo deve permanecer nele. | |

Fonte: <https://www.facebook.com/groups/elasprogramam>

O objeto teórico desta pesquisa é a relação entre as interações e recursos compartilhados em uma comunidade virtual e o crescimento da carreira das mulheres na Tecnologia da Informação. Para tanto – e conforme já foi exposto, os pilares teóricos buscam apresentar esses conceitos a fim de discutir sobre a maneira como eles se relacionam. Abordar a representação feminina no mercado de trabalho exige aprofundamento no conceito de gênero⁴ e, para tanto, será traçada uma gênese do conceito. O ponto de partida é o trabalho da historiadora Joan Scott (1990), seguido por discussões propostas por Donna Haraway (2004) e Teresa de Lauretis (1994) até culminar na abordagem de Butler (2003), adotada nessa pesquisa.

Nesse ponto, as perspectivas de Hirata e Kergoat (1994) são incorporadas para discutir o recorte de gênero dentro da análise crítica do trabalho, especialmente no viés marxista. As autoras criticam as discussões sobre proletariado e luta de classes, que são colocadas como se não houvesse distinção entre os gêneros – posição adotada pelo movimento feminista na década de 70:

As reivindicações desse movimento atestavam a que ponto a exploração, conceito chave do marxismo e base da relação antagônica entre as classes, era fundamentalmente insuficiente para mostrar a opressão sofrida pela mulher quanto às relações homem/mulher no seio da sociedade. (HIRATA E KERGOAT, 1994, p. 94)

Sendo assim, é necessário utilizar uma categoria de análise abrangente o suficiente para dar conta das relações de gênero dentro do mercado de trabalho, sem manter a discussão circunscrita apenas à divisão de classes. É aqui que entra um conceito essencial para discutir o trabalho feminino: a divisão sexual do trabalho. Suas características principais incluem a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres ao campo reprodutivo, ao mesmo tempo em que os homens se apropriam das funções com maior valor para a sociedade (como as decisões políticas, a presença militar etc.).

É a partir desse marco teórico que se traça um breve relato histórico, cujo objetivo é ressaltar a invisibilidade do trabalho feminino na sociedade ocidental (Maruani e Meron, 2016). Percorrendo tendências contemporâneas e a realidade brasileira – marcada pela transformação do perfil da mulher trabalhadora (Bruschini e Puppini, 2004; Bruschini e Lombardi, 2001), é

⁴ Optou-se por manter a discussão da dissertação focada nas relações entre gênero e trabalho, por entender que citar o movimento feminista implicaria em uma discussão profunda sobre os diferentes tipos de feminismo atuais. Entretanto, para aprofundamento nesse tema, recomendamos a dissertação de mestrado de Angonese (2018), que oferece um aporte teórico extramente relevante na área.

apresentado um panorama geral da desigualdade de gênero, dentro da qual está inserido o campo conhecido como STEM: Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática. Esses quatro campos do conhecimento são conhecidos por representarem as áreas mais desafiadoras para as mulheres, com predominância de contingente masculino tanto no mercado de trabalho quanto no nível universitário. Com todas as suas especificidades e desafios característicos, a tecnologia é a área que será tratada com mais ênfase ao longo dessa pesquisa.

No Brasil, os campos da Ciência e da Tecnologia são algumas das áreas que mais sofrem com a sub-representação feminina (Lombardi, 2006). Embora a história da tecnologia seja marcada pela presença feminina – na figura de pioneiras como Ada Lovelace e Grace Hopper, entre outras – Souza (2017) afirma que a partir dos anos 1980 consolidou-se a construção de estereótipos associando a informática à figura masculina. Esse processo configura uma nova ramificação da divisão sexual do trabalho, que passa a atribuir ao homem o monopólio das ciências exatas por identificar nelas características atribuídas ao gênero masculino: racionalidade, poder, competência técnica (Lima M., 2013). Nos anos recentes, percebe-se uma reação a esse movimento por meio de diversos programas que incentivam o interesse feminino pela área de tecnologia e discutem os problemas enfrentados pelas mulheres nesse nicho do mercado de trabalho.

Um dos pontos trabalhados por tais iniciativas é a construção da carreira da mulher, ressaltando as diferenças e particularidades de um processo que é marcado pelo gênero – para além das relações de trabalho tradicionais. Embora seja associado à Administração, o conceito de carreira recebe influências da Psicologia, Sociologia, Economia e outras disciplinas, sendo a definição mais clássica a de Arthur, Hall e Lawrence (1989): uma sequência de experiências de trabalho do indivíduo durante sua vida. Entretanto, Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007) dão início à chamada virada contextual, afirmando que carreiras devem ser sempre consideradas em contextos. Essa é uma crítica à perspectiva excessivamente individualista dos estudos de carreira, que peca por ignorar a maneira com que os diferentes pontos de partida e marcadores podem impactar a trajetória de uma pessoa.

Fraga e Rocha-de-Oliveira (2016) e Dutra (2002) desenvolvem trabalhos que reforçam a construção da carreira a partir de uma perspectiva moldada pela ação do indivíduo, mas também pelo contexto – que aqui pode ser entendido como recortes de gênero, raça, classe social e demais marcadores sociais. Importante na visão de todos esses autores é o destaque para o papel do

ambiente dentro da trajetória profissional de cada indivíduo. Dentro desse marco teórico, inicia-se a discussão sobre carreira feminina – sabendo que o gênero é um desses contextos que irá impactar a construção de uma profissão.

Para tratar de carreira feminina, toma-se como base a perspectiva de Mainiero e Sullivan (2005), que afirmam que a vida das mulheres não se encaixa no modelo tradicional de carreira, pensado apenas considerando a realidade do homem. Sem abordar as diversas demandas que as mulheres precisam conciliar, tais modelos demonstraram-se ultrapassados, o que abriu espaço para uma discussão específica sobre a vida profissional da mulher. É nesse sentido que surgem conceitos como teto de vidro (Towsend, 1997; Steil, 1997) e labirinto de cristal (Eagly e Carly, 2007), duas teorias voltadas para as dificuldades da mulher no ambiente de trabalho. Enquanto o conceito de teto de vidro propõe que haja uma barreira invisível que impede a mulher de alcançar o topo da carreira corporativa (ou seja, cargos de liderança sênior), o labirinto de cristal evolui a discussão, sugerindo uma metáfora que represente os obstáculos presentes ao longo de toda a trajetória profissional da mulher, muito antes dela alcançar patamares de liderança e destaque.

Considerando esses entrelaçamentos entre questões de gênero e carreira dentro do mercado de Tecnologia da Informação, apresenta-se o terceiro pilar teórico desse estudo: as comunidades virtuais. Elas representam o ambiente no qual se pretende analisar as interações e recursos que visam auxiliar a vida profissional da mulher. Recuero (2001, p.6) define comunidades virtuais como “agrupamentos humanos que surgem no ciberespaço através da comunicação mediada pelas redes de computadores”. A autora também trabalha com Rheingold, um dos primeiros pesquisadores a utilizar esse termo para os agrupamentos humanos que estabelecem relações sociais no ambiente digital:

As comunidades virtuais são agregados sociais que surgem da Rede, quando uma quantidade suficiente de pessoas leva adiante essas discussões públicas durante um tempo suficiente, com suficiente sentimento humano, para formar redes de relações pessoais no ciberespaço. (RHEINGOLD, 1993, p. 20).

A partir dessas definições, as tipificações propostas por Herring (2004) e Hammond (2017) são utilizadas para determinar e classificar de forma objetiva o que seria uma comunidade virtual – e de que forma é possível analisar um grupo do Facebook a partir desse embasamento teórico. Aliado a esses modelos, o conceito de plataforma (Van Dijck, Poell e Waal, 2018) é empregado para descrever o objeto de estudo e abordar a lógica que impera dentro desses grupos.

Além disso, também se discute a relação entre capital social nas redes sociais (Recuero, 2012) e as *affordances* (Gibson, 2015; Norman, 1999) para delimitar as trocas construtivas que ocorrem nas comunidades virtuais. Assim sendo, propõe-se o estudo destas comunidades como forma de analisar a formação de grupos de suporte profissional nas redes sociais. A intenção, portanto, é de analisar as interações das mulheres no grupo Elas Programam e identificar os recursos que surgem dali, com o objetivo de debater a trajetória da mulher no mercado de trabalho e auxiliá-la na construção da carreira.

Tomando como base o aporte teórico proposto neste estudo, o problema de pesquisa foi formulado da seguinte forma: **Que contribuições as comunidades virtuais podem oferecer para o crescimento da carreira feminina?**

A partir da pergunta formulada no problema de pesquisa, o objetivo geral proposto é identificar quais são as contribuições do Grupo do Facebook Elas Programam para o crescimento da carreira das mulheres na Tecnologia da Informação. Por fim, com base na análise das postagens disponíveis no grupo, essa pesquisa pretende atender aos seguintes objetivos específicos:

- a) estabelecer como e de que forma o grupo do Facebook pode ser considerado uma comunidade virtual;
- b) apontar razões pelas quais as mulheres procuram suporte em um grupo do Facebook;
- c) identificar quais são os principais desafios profissionais que se manifestam no discurso dessas mulheres;
- d) indicar as limitações do grupo Elas Programam no que tange ao avanço profissional feminino;

Os estudos de gênero avançaram muito nos últimos anos e ganharam ainda mais visibilidade com a discussão das pautas do feminismo e das minorias LGBTQIA+ na mídia de massa e na internet. Entende-se que discussão sobre gênero transcende o binarismo homem e mulher – e o objetivo aqui não é utilizar o termo gênero como sinônimo para mulheres (Fraga, Gemelli e Rocha-de-Oliveira, 2019), mas fazer um recorte dentro de uma visão inclusiva que entende o gênero como uma performance (Butler, 2003). No Brasil, o movimento feminista ganhou destaque nos últimos anos, especialmente pelas ações em nível político e governamental que visam proteger a mulher. Seja no combate à violência doméstica, como a Lei Maria da Penha,

ou no âmbito social, por meio de discussões sobre o assédio moral e sexual e a liberdade da mulher, a representatividade tem sido discutida em várias esferas: na escola, no mercado de trabalho, nas relações familiares e na sociedade como um todo.

Além da educação formal, o trabalho é um dos fatores que mais acelerou a conquista e a tomada de espaços por parte da mulher. Bruschini e Puppim (2004) relatam a maneira como a expansão da escolaridade capacitou a mulher brasileira para o trabalho e alterou o seu padrão de identidade, permitindo que ela pudesse alçar voos mais altos em direção a um projeto de vida profissional – longe das realizações tradicionalmente associadas ao gênero feminino, como o casamento e os filhos. Vinda de uma família predominantemente patriarcal⁵, cresci em um ambiente onde minha mãe e as minhas tias não trabalhavam: seu dever era “gerenciar” o lar e dedicar-se à criação e educação dos filhos. Ao longo dos anos, não foram poucas as vezes em que ouvi seus lamentos e anseios pela oportunidade de trabalhar: desvincular-se da figura provedora do marido e ser capaz de obter a sua própria renda, alcançando a independência para tantas decisões que lhes faziam falta. Se uma frase foi repetida à exaustão pela minha mãe durante a minha adolescência e a da minha irmã, ela foi: “estudar e trabalhar para não depender de homem nenhum”.

Felizmente, cheguei à idade adulta sendo capaz de alcançar todos esses objetivos: o estudo e o trabalho me permitem hoje uma situação privilegiada em relação a tantas outras mulheres no Brasil, que não tiveram acesso à educação e/ou ainda dependem de seus cônjuges para prover suas necessidades mais básicas. Entretanto, ao longo da minha caminhada profissional e acadêmica, percebi na prática algo que narro nessa pesquisa por meio do embasamento teórico: cada conquista de uma mulher demanda um esforço muito maior do que aquele empreendido pelo homem para chegar ao mesmo ponto. Hoje, tenho a oportunidade de trabalhar em uma empresa de tecnologia que incentiva a troca de experiência entre mulheres com o objetivo de avançar profissionalmente – iniciativa que muito contribui para o crescimento e a construção de carreiras sólidas. É a partir dessa teia de experiências pessoais que nasceu a vontade de escrever sobre o assunto, com o intuito de ajudar outras mulheres a experimentarem o viés libertador do trabalho e da independência financeira. Além disso, o interesse pela área da tecnologia vem da minha própria experiência profissional: trabalhar na área me fez perceber a disparidade entre os gêneros e o contínuo esforço

⁵ Peço licença ao leitor para falar em primeira pessoa do singular durante essa breve narrativa pessoal.

que as mulheres fazem para obter reconhecimento como profissionais capazes. Programadoras, desenvolvedoras, gerentes de produto e de projeto: são inúmeras as funções ocupadas por mulheres que enfrentam desafios para superar o machismo e os estereótipos atribuídos a suas funções.

Na esteira dos movimentos feministas e das mudanças mencionadas acima, a academia viu uma proliferação de estudos voltados à perspectiva da mulher no mercado de trabalho, especialmente no campo da Administração. Souza et al (2013) comentam que os estudos feministas são recentes nos estudos organizacionais, com boa parte dos trabalhos voltados aos Estudos Críticos em Administração. O autor ressalta que a perspectiva adotada é de um feminismo focado em mulheres brancas e de classe média, carecendo de recortes raciais e de classe.

Santos (2017) mapeou as publicações da área período de 2010 a 2016, concluindo que a produção acadêmica sobre carreira da mulher não teve um número expressivo de resultados, sendo que a maioria deles focava no perfil mencionado acima: profissionais elitizadas, normalmente executivas e gestoras. A autora também apontou para a necessidade de desconstrução da carreira como uma gestão individual e masculinizada, enfatizando a necessidade do diálogo com várias áreas do saber. Além desse levantamento, vale citar o estudo de Fraga, Gemelli e Rocha-de-Oliveira (2019), que utilizaram a *Web of Science* como base de dados para busca pela produção científica em carreira e gênero nos anos de 1945 a 2017. Os autores relatam o crescimento numérico dos estudos e ampliação do entendimento de gênero, além da representatividade da Psicologia (vertente comportamentalista) e incipiência de estudos brasileiros – a grande maioria das publicações tem origem norte-americana.

Dentro dessa proposta de diálogo com outras áreas do saber, realizou-se uma pesquisa por carreira feminina no Banco de Teses e Dissertações da Capes, retornando mais de 10 mil resultados. Esse banco busca pelas palavras separadamente, de forma que foi realizada uma pesquisa refinada, valendo-se das aspas para delimitar a expressão. Os resultados foram reduzidos a quatro ocorrências, listadas a seguir por trabalhos, autores e universidades de origem:

- a. Joguei a toalha: a realidade de executivas que decidiram retornar ao lar. Sally Joice Reis (2017). Mestrado em Administração pela PUC-MG;
- b. Regulação e voluntarismo na prática: um estudo comparativo do sistema de relações de trabalho do Brasil e da Inglaterra a partir da perspectiva de trabalhadores brasileiros. Ana Elisa Murta Tolentino (2017). Mestrado em Administração pela PUC-MG;

- c. Os desafios da mulher executiva de empresas de Tecnologia da Informação. Tadeu Moreira Perona (2012). Mestrado em Administração pela PUC-MG;
- d. Dilma Rouseff: trajetória e imagem da mulher no poder. Fernanda Argolo Dantas (2014). Mestrado em Cultura e Sociedade pela UFBA.

Recorrendo à Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, utilizou-se a mesma expressão, obtendo 280 resultados no período de 2010 a 2020. Para filtrar os resultados, foi feita uma busca apenas pelo assunto. O número inicial foi reduzido para 10 resultados, listados a seguir com os respectivos dados de autoria e instituição de origem:

Quadro 1 – Teses e Dissertações sobre a temática de carreira feminina

Título	Autor	Tese ou Dissertação	Ano	Instituição	Área do Conhecimento
O encerramento da carreira esportiva na Ginástica Artística Feminina no Brasil	Vitor Ricci Costa	D	2018	USP	Educação Física
Beleza e carreira no Brasil: o significado da beleza para jovens executivas e seu papel no mercado de trabalho	Juliana Penha Gomes	D	2010	FGV	Administração de Empresas
As carreiras femininas no espaço contemporâneo: trajetórias e perspectivas de mulheres profissionais brasileiras	Juliana Oliveira Andrade	T	2012	UFMG	Administração de Empresas
A construção da carreira de reitoras: um olhar sobre as universidades federais	Gabriella Vasconcellos de Araujo Campello	D	2011	Mackenzie	Administração de Empresas
Carreiras de professoras de Ciências Exatas e Engenharia: estudo em uma IFES do Nordeste Brasileiro	Lucimeiry Batista da Silva	T	2017	UFPB	Educação
Liderança feminina nas organizações: discursos sobre a trajetória de vida e de carreira de executivas	Adriana Silva Medeiros	D	2018	Unisinos	Administração de Empresas
Do sonho ao possível: projeto e campo de possibilidades nas carreiras profissionais de futebolistas brasileiras	Caroline Soares de Almeida	T	2015	UFSC	Antropologia
Profissionais desviantes no condado: um estudo sobre carreiras	Sebastião Victor Oliveira Acioli da Silva	D	2015	UFS	Sociologia

Quebrando barreiras: uma análise descritiva das carreiras políticas das deputadas eleitas	Camila Goulart Campos	D	2015	UFPEL	Ciência Política
Representação das mulheres no melodrama contemporâneo: uma análise feminista sobre Grey's Anatomy	Virgínia Jangrossi	D	2019	UFSCAR	Imagem e Som

Fonte: Elaboração da Pesquisadora (2021)

Como mencionado anteriormente, observou-se a prevalência dos estudos na área da Administração, com algumas variações das áreas de outras áreas das Ciências Humanas. A única exceção foi o estudo encontrado na Educação Física, voltado à carreira esportiva. Não houve nenhum resultado na área da Comunicação. Com isso, percebe-se a contribuição que os estudos em Comunicação podem oferecer ao debate, especialmente no que tange à participação e à produção de conhecimento por meio das comunidades virtuais, trazendo um recorte inédito e que propõe o diálogo entre os campos do conhecimento para a construção da ciência.

É importante ressaltar que, embora não tenham sido encontrados estudos da área da Comunicação no que tange à carreira feminina, o campo tem oferecido uma perspectiva relevante às discussões sobre o trabalho contemporâneo. Grohmann (2018) destaca que as mudanças no capitalismo têm sido, em parte, sustentadas pela intensificação da comunicação nos processos produtivos. As tecnologias e linguagens da comunicação passam a ser incorporadas ao novo modelo de organização das empresas, atuando como base para os discursos de justificação e reprodução do capital. Sendo assim, a relação entre processos comunicacionais e produtivos é essencial para compreender a sociedade atual e as mudanças no capitalismo.

Grohmann (2018) cita processos gerais de precarização do trabalho, como a flexibilização, a terceirização e individualização de situações de trabalho, que estão intimamente relacionadas às novas tecnologias, à reorganização do espaço e à incorporação de várias funções além da principal do trabalhador. Todos esses movimentos passam por processos de comunicação, uma vez que a atividade da linguagem acompanha, comenta e produz o trabalho real. Sendo assim, uma discussão sobre o mundo do trabalho – e aqui, mais especificamente, sobre carreira feminina – também mostra as contradições presentes nos processos produtivos, a partir do que se observa no discurso e na linguagem. Analisar os relatos das mulheres sobre suas carreiras revela as tensões

e posições do sujeito em relação às atividades de trabalho, contrapondo as visões de empresa e trabalhadoras.

A partir dessa proposta, surgiu o interesse no objeto empírico: primeiramente nos grupos do Facebook de forma geral, conhecidos como espaço propício para troca e diálogo entre os participantes. A Tecnologia da Informação foi escolhida por dois motivos: um deles, naturalmente, pela minha familiaridade com o tema em função de atuar nesse mercado. Após conversas informais com profissionais da área, alguns grupos focados nesse campo de atuação foram citados, o que atraiu a minha atenção. Trata-se de uma área dominada pela presença masculina, apesar de oferecer grandes possibilidades de crescimento e representação no mercado de trabalho atual.

O outro motivo tem a ver com o impacto da desigualdade de gênero nas plataformas, que cada vez mais se expande para além do universo digital. O'Neil (2016) aborda a questão ao falar do impacto social dos algoritmos, que se valem de modelos matemáticos para avaliar e tomar decisões relativas às nossas vidas, como acesso a empréstimos, avaliações de produtividade e oportunidades de emprego. Essas decisões costumam ser consideradas como desprovidas de viés, mas possuem um grau de opacidade perigoso para a vida em sociedade, como é discutido no documentário americano *Coded Bias* (2020). Os algoritmos são programados tendo como base as visões humanas, que estão carregadas de preconceito de gênero e visões racistas, que promovem ainda mais desigualdade social. Sendo assim, a discussão de gênero na tecnologia da informação tem um alcance que vai além do mercado em si, adentrando também no impacto dos algoritmos e plataformas na sociedade contemporânea.

A escolha pelo *Elas Program* se deu pela intensa atividade e debates que ocorrem dentro do grupo, fornecendo material rico para a análise do fenômeno das interações ocorridas entre as mulheres participantes. Dessa forma, percebe-se um entrelaçamento que apresenta possibilidades interessantes em termos de resultados de pesquisa: a perspectiva das trocas mediadas pelo computador como aceleradoras do trabalho feminino e do desenvolvimento de carreira das mulheres.

2 GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Para iniciar uma discussão a respeito do papel da mulher no mercado de trabalho, é essencial articular um conceito chave para esse campo da pesquisa: o gênero. Piscitelli (2009) afirma que o conceito apresentou grandes inovações para a teoria social sobre a “diferença sexual”, tendo sido reavaliado em vários momentos dessa história. A definição canônica de gênero foi feita pela historiadora Joan Scott, no conhecido artigo que descreve gênero como uma categoria de análise histórica:

Minha definição de gênero tem duas partes e diversos subconjuntos, que estão interrelacionados, mas devem ser analiticamente diferenciados. O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas proposições: (1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder. (SCOTT, 1995, p. 86)

Para Scott (1995), muito mais do que enfatizar o caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo, gênero deveria ser uma maneira de incluir a experiência das mulheres na história, sendo desenvolvido como uma categoria de análise. Embora muitas feministas americanas utilizassem o termo nos anos 1970 como forma de rejeitar o determinismo biológico presente em termos como “diferença sexual”, a posição de Scott preza o envolvimento do pesquisador com uma história que dê voz às narrativas dos oprimidos, assinalando os eixos nos quais ocorrem desigualdades de poder. Segundo a autora, o gênero é um dos campos primários dentro dos quais o poder é articulado, desempenhando um papel crucial na organização da igualdade e da desigualdade. Guacira Lopes Louro aborda a importância epistemológica que surge a partir do uso de gênero como categoria de análise:

A emergência da categoria [gênero] representou, pelo menos para aquelas e aqueles que investiram na radicalidade que ela sugeria, uma virada epistemológica. Ao utilizar gênero, deixava-se de fazer uma história, uma psicologia, ou uma literatura das mulheres, sobre as mulheres e passava-se a analisar a construção social e cultural do feminino e do masculino, atentando para as formas pelas quais os sujeitos se constituíam e eram constituídos, em meio a relações de poder. O impacto dessa nova categoria analítica foi tão intenso que, mais uma vez, motivou veementes discussões e mesmo algumas fraturas internas. (LOURO, 2002, p. 15)

Um dos pontos mais relevantes da definição de Scott é ampliar a discussão para além das questões sociológicas e normativas com relação ao homem e a mulher ao procurar demonstrar o quanto o gênero em si desempenha um papel ao longo da história, revelando desigualdades e dominações. Analisar a história com as lentes do gênero é olhar para narrativas que foram sufocadas ou relegadas a um papel secundário, verificando as hierarquias presentes no modo de organização da sociedade. Lauretis (1994) também faz uma crítica à definição do gênero apenas como diferenciador sexual, alegando que ela se estrutura totalmente em função do patriarcado e considera as mulheres como uma massa uniforme. Segundo a autora, essa visão torna muito difícil – se não impossível – articular as diferenças presentes nessas mulheres. Todas elas seriam diferentes personificações de uma essência arquetípica, desconsiderando suas idiossincrasias e os diversos marcadores que colaboram para a construção social de uma mulher.

A contribuição de Lauretis (1994) para esse campo da pesquisa é de extrema importância, uma vez que a autora vai trabalhar o conceito de tecnologias de gênero. Valendo-se de uma visão teórica foucaultiana que apresenta o conceito de “tecnologia sexual”, a autora propõe que o gênero também é produto de diferentes tecnologias sociais e discursos. Como exemplo ela cita o cinema, as epistemologias e práticas críticas institucionalizadas, assim como as práticas cotidianas. Todos esses itens contribuem para que o gênero seja uma representação com implicações concretas e reais na vida material das pessoas. Ou seja, o sistema de gênero é composto das significações que relacionam o sexo a conteúdos culturais, de acordo com os valores e hierarquias da sociedade em questão. A autora é categórica:

(...) a construção do gênero ocorre hoje através das várias tecnologias do gênero (p. ex., o cinema) e discursos institucionais (p.ex., a teoria) com poder de controlar o campo do significado social e assim produzir, promover e “implantar” representações de gênero” (LAURETIS, 1994, p.228)

Essa perspectiva é de extrema importância na avaliação do campo, uma vez que, partindo da concepção de gênero como território de disputas de poder, é possível analisar várias tecnologias de gênero que estão presentes no dia a dia e que costumam passar despercebidas. Um exemplo simples acontece no ambiente escolar, por meio das filas de alunos primários divididos entre meninos e meninas. Essa divisão permanece nos vários ambientes e estágios da vida adulta, inclusive no ambiente de trabalho, como é o foco dessa pesquisa. É interessante, portanto, atentar para as diversas tecnologias de gênero que se fazem presente na vida profissional das mulheres.

A filósofa e bióloga norte-americana Donna Haraway, em outro trabalho de destaque no qual escreveu um verbete sobre gênero para um dicionário marxista, complementa as visões acima. Haraway (2004) afirma que gênero é um tema central para as construções e classificações de sistemas de diferença, sendo que sexo e gênero carregam uma conotação histórica e política dentro de seu significado. O conceito de gênero foi articulado e teorizado em um contexto dos movimentos de mulheres feministas no período pós-guerra. A autora aponta as condições sociais dessa época como essenciais para a construção das mulheres como um coletivo histórico e sujeito em processo, buscando uma maneira de contestar a naturalização da diferença sexual em múltiplas esferas da vida cotidiana. O verbete de Haraway é constituído a partir de uma análise histórica, apontando para os diversos significados que gênero assume conforme a evolução da teoria feminista e suas diversas correntes. Apesar disso, a autora ressalta: Em todas as suas versões, as teorias feministas de gênero tentam articular a especificidade da opressão das mulheres no contexto de culturas nas quais as distinções entre sexo e gênero são marcantes. (HARAWAY, 2004, p. 210).

Ainda dentro da análise histórica, Haraway chama atenção para o paradigma da identidade de gênero⁶, que foi cristalizado nos anos cinquenta e sessenta. Esse conceito foi produzido a partir de um apanhado de teorias e fatos históricos, dentre os quais se destacam influências oriundas da psicopatologia do século dezenove e da psicobiologia das diferenças sexuais. Além disso, as inúmeras hipóteses de dimorfismo sexual que ocorreram nos anos cinquenta e as primeiras cirurgias de redefinição de gênero por volta dos anos sessenta também convergiram para uma discussão que antagonizava o determinismo biológico e o construcionismo social. O termo identidade de gênero foi introduzido pelo psicanalista americano Robert Stoller no Congresso Psicanalítico Internacional em Estocolmo no ano de 1963, tratando da distinção entre natureza e cultura.

Ele formulou o conceito de identidade de gênero no quadro da distinção biologia/cultura, de tal modo que sexo estava vinculado à biologia (hormônios, genes, sistema nervoso, morfologia) e gênero à cultura (psicologia, sociologia). O produto do trabalho da cultura sobre a biologia era o centro, a pessoa produzida pelo gênero – um homem ou uma mulher. (HARAWAY, 2004, p. 216)

⁶ É pertinente remontar a origem desse paradigma, uma vez que a identidade de gênero se tornou pauta de acaloradas discussões nos anos atuais, polarizando visões políticas ao mesmo tempo em que se esvazia de significado.

Piscitelli (2009) se aprofunda nessa definição ao afirmar que, quando nascemos, somos classificados pelo nosso corpo como menina ou menino. Ocorre que as maneiras de ser homem ou mulher não derivam dos órgãos genitais, mas sim de aprendizados que são culturais, variando conforme o momento histórico, o lugar e a classe social (entre outros marcadores). Ainda com relação aos marcadores, a perspectiva de Haraway (2004) dá destaque para a noção de recortes e sua influência na definição de gênero. Para a autora, definir um termo é algo que se faz a partir de um lugar social, daí a importância de marcadores como raça, classe e o próprio corpo. Todos esses recortes traçam uma relação dialética com o gênero, uma vez que eles se influenciam mutuamente.

A influência de outros marcadores sociais e sua relação com o gênero é um dos pontos mais questionados e relevantes para as definições atuais do conceito. Piscitelli (2009) aponta que as novas leituras de gênero consideram que a distinção entre masculino e feminino não esgota os sentidos de gênero – pelo contrário, o conceito se expande para eliminar qualquer naturalização na noção de diferença sexual. Scott (2012), ao revisar sua pesquisa, afirma que as mulheres foram a preocupação explícita das feministas que começaram a se referir a gênero nos anos 1970, procurando analisar a relação entre mulheres e homens em termos de desigualdade e poder. Entretanto, a autora reconhece que o termo se expandiu, e critica seu uso como chave para empoderamento das mulheres – uma prática muito comum atualmente. Além de se basear em modelos neoliberais de autodeterminação individual, o argumento de Scott é que devemos considerar os corpos como não suficientes para providenciar uma definição de identidade, papéis e orientação sexual. Com isso, ela expande o debate para longe da dicotomia masculino x feminino, e abre espaço para outras interpretações, que encontram um de seus expoentes principais em Judith Butler.

A filósofa estadunidense é um dos nomes mais conhecidos da pesquisa em gênero atual, por trabalhar com diferentes categorias que embaralham as distinções entre masculino e feminino, muitas vezes confundindo as normas da heterossexualidade. Piscitelli (2009) faz um breve resumo do trabalho da autora relatando sua pesquisa com homossexuais, transexuais e travestis, pessoas que desafiam o pensamento hegemônico sobre gênero e o afastam das tradicionais distinções entre masculino e feminino. Resumindo a trajetória do conceito de forma muito precisa, a autora afirma:

Sintetizando a trajetória do conceito de gênero, vemos que um termo, que se difundiu aludindo às diferenças e desigualdades que afetam as mulheres, adquire outros sentidos. Continua referindo-se a diferenças e desigualdades e, portanto, continua tendo um caráter

político. Entretanto, nas suas reformulações, o conceito de gênero requer pensar não apenas nas distinções entre homens e mulheres, entre masculino e feminino, mas em como as construções de masculinidade e feminilidade são criadas na articulação com outras diferenças, de raça, classe social, nacionalidade, idade; e como essas noções se embaralham e misturam no corpo de todas as pessoas, inclusive aquelas que, como intersexos, travestis e transexuais, não se deixam classificar de maneira linear como apenas homens ou mulheres (PISCITELLI, 2009, p. 146)

Rodrigues (2012) aponta que a partir dos anos 80 o movimento feminista se viu imerso em debates a respeito de quem seria o seu sujeito – quem é a mulher ou as mulheres para o qual o feminismo se dirige? A questão evoca debates acalorados, que buscam responder a diversas críticas com respeito à falta de representatividade do movimento, que seria incapaz de dar conta da diversidade contida dentro de um único substantivo. É na década de 90 que Judith Butler publica nos Estados Unidos o livro “Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade” que se alinha ao trabalho de filósofos pós-estruturalistas para oferecer uma resposta a esse debate.

Butler (2003) começa seu trabalho estabelecendo um diálogo com Simone de Beauvoir e com a distinção sexo/gênero, basilar para a teoria feminista. A primeira grande contribuição da autora é a demonstração de que esse binômio faz parte da tradição de oposições metafísicas típicas do pensamento ocidental. A divisão entre sexo e gênero parte da ideia de que sexo é natural e biológico, enquanto gênero é uma construção cultural, construindo o que Butler chama de modelo binário. A autora critica ambas as noções, acusando-as de deterministas:

Em algumas explicações, a ideia de que o gênero é construído sugere um certo determinismo de significados do gênero, inscritos em corpos anatomicamente diferenciados, sendo esses corpos compreendidos como recipientes passivos de uma lei natural inexorável. Quando a ‘cultura’ relevante que ‘constrói’ o gênero é compreendida nos termos dessa lei ou conjunto de leis, tem-se a impressão de que o gênero é tão determinado e tão fixo quanto na formulação de que a biologia é o destino. Nesse caso, não a biologia, mas a cultura se torna o destino. (BUTLER, 2003, p. 26)

Butler recusa essa noção de gênero como derivativo do sexo, discutindo até que ponto a distinção é parte de um projeto de poder que busca estabelecer um padrão hegemônico de sexualidade. O corpo seria em si mesmo uma construção, não tendo uma existência significável anterior ao gênero. Assim, ela rejeita a distinção estabelecida entre sexo e gênero, assim como a ideia de que gênero é uma interpretação cultural do sexo. Isso porque o sexo também seria tomado de forma cultural – ou seja, construído discursivamente. Assim, o discurso cultural hegemônico é responsável por normatizar as estruturas binárias de sexo e gênero, limitando quaisquer

possibilidades de gênero que se afastem dessa normativa. Butler conclui, então, que tal discurso político é caracterizado pelo falocentrismo e pela heterossexualidade compulsória. Colocando a dualidade do sexo em um âmbito pré-discursivo, esse projeto político assegura a estabilidade interna e a estrutura binária do sexo.

A autora afirma: “Talvez o sexo sempre tenha sido o gênero, de tal forma que a distinção entre sexo e gênero revela-se absolutamente nenhuma” (BUTLER, 2003, p.25). Ora, se não há distinção entre sexo e gênero, então não há nenhuma essência do sujeito que determine que a partir do sexo natural decorrerá um determinado gênero. Portanto, a autora afirma que o vínculo entre sexo e gênero é “supostamente” natural, uma vez que aceitar o sexo como dado natural e o gênero como dado construído culturalmente, seria aceitar que o gênero faz parte de algum tipo de essência única do sujeito.

Butler (2003) afirma que não existe nenhuma identidade de gênero – ou ainda, uma essência superior – por trás das expressões de gênero, e que essa mesma identidade é construída por meio de uma performance. Aqui se encontra a segunda grande contribuição da autora: enxergar o gênero como um ato performativo, deslocando-o da categoria metafísica de essência que constituiria o sujeito. A autora estadunidense pensa o gênero como uma performance que pode ocorrer em qualquer corpo, o que termina por desmontar a ideia de que a cada corpo corresponderia apenas um gênero (dado natural e socialmente construído). A autora propõe a necessidade de repensar o corpo, que não mais seria visto como fruto da biologia, mas sim como uma superfície politicamente regulada. Ela se aprofunda na explicação de gênero como performance:

(...) o gênero não deve ser construído como uma identidade estável ou um *locus* de ação do qual decorrem vários atos; em vez disso, o gênero é uma identidade tenuemente constituída no tempo, instituído num espaço externo por meio de uma *repetição estilizada de atos*. O efeito do gênero se produz pela estilização do corpo e deve ser entendido, conseqüentemente, como a forma corriqueira pela qual os gestos, movimentos e estilos corporais de vários tipos constituem a ilusão de um eu permanentemente marcado pelo gênero (BUTLER, 2003, p.200)

Butler afirma que o corpo não é natural, mas tão cultural quanto o gênero. Dessa forma, ela problematiza os limites do conceito e considera a vinculação entre sexo e gênero também como uma construção cultural. Ao tratar gênero como uma performance, a autora enterra o peso metafísico atribuído à identidade de gênero. Para Butler, não existe nenhuma identidade que venha a preceder o exercício das normas atribuídas ao gênero – pelo contrário, é a repetição dessas

próprias atitudes que vem a criar a norma. Assim, é a repetição como performance que termina por caracterizar e definir o gênero do sujeito. A autora se manifesta contra qualquer tentativa de estabilizar esse lugar fluído que ela coloca entre o masculino e o feminino. É necessário permanecer na oscilação e não sucumbir ao que seria uma “comodidade metodológica” de propor uma nova identidade. Por mais diversas e múltiplas que sejam, tais identidades viriam a constituir fixações que terminariam por eliminar o caráter contingente da performance de gênero proposta (Rodrigues, 2012).

O conceito de gênero como performance prega que não há essência ou identidade nos signos corporais, propondo então o pensamento de três dimensões contingentes ao nível corporal. São eles: sexo anatômico (aquele dado pela biologia); identidade de gênero (o que Beauvoir e Joan Scott tratam como construção social); e a performance de gênero. O elemento performativo seria exatamente aquilo que vem a perturbar a lógica binária, apontando para o caráter imitativo de todo e qualquer gênero. Sendo assim, performance é considerada pela autora como uma contingência radical em relação ao gênero e o sexo, que vem a desnaturalizar e revelar o caráter fabricado de toda identidade sexual. Assim, é possível concluir que essa dimensão contingente do gênero como performance aponta para a necessidade de repetição, ou seja, a reencenação de um conjunto de significados estabelecidos socialmente – ao mesmo tempo em que cada repetição também constitui uma nova experiência de performance (Rodrigues, 2012). Butler chama essa nova experiência de repetição estilizada de atos.

O fato de a realidade do gênero ser criada mediante *performances* sociais contínuas significa que as próprias noções de sexo essencial e de masculinidade ou feminilidade verdadeiras ou permanentes também são constituídas, como parte da estratégia que oculta o caráter *performativo* do gênero e as possibilidades *performativas* de proliferação das configurações de gênero fora das estruturas restritivas da dominação masculina e da heterossexualidade compulsória (BUTLER, 2003, p. 201).

Sendo assim, os corpos são responsáveis por performar gêneros por meio da repetição, sem, no entanto, serem idênticos uns aos outros. As identidades não precedem o exercício da norma. Pelo contrário, é exatamente esse exercício que acaba por criar as identidades. Pode-se visualizar então, o gênero como uma cadeia de repetições das normas que, no entanto, não consegue mais apontar para um gênero único ou original.

É importante ressaltar que, como argumenta Rodrigues (2012), Butler pretende problematizar permanentemente a categoria da identidade, sob quaisquer de suas formas. Isso

porque a autora considera um problema político que a teoria feminista (assim como a militância) utilize o termo mulheres para se referir a uma identidade comum. O cerne da crítica de Butler está na necessidade da política feminista se constituir tomando uma base única e perene, que funciona dentro da ideia de identidade. Para ela, a tarefa política central de sua teoria é a crítica das categorias identitárias engendradas, colocando em seu lugar uma teoria performativa do sexual.

É exatamente essa manifestação contra a estabilização da categoria identitária que vai render à autora estadunidense uma série de críticas por parte de teóricas feministas (especialmente as marxistas). Isso ocorre porque ela desmonta a ideia do sujeito uno – no caso, as mulheres – como cerne do feminismo e alvo da tarefa de emancipação. O abandono da categoria sujeito dentro do movimento feminista é visto muitas vezes como o abandono do próprio ideal de emancipação. Por outro lado, Butler enxerga que a fixação da categoria mulher é por si só uma violência, e que o ato de aceitar as fragmentações e rupturas no lugar da unidade, é parte do processo político necessário para o feminismo. Ela acredita que sem o ideal da “unidade”, outras ações concretas (ainda que provisórias) podem surgir a partir de identidades efêmeras, que ganham vida e se dissolvem ao longo do tempo.

Mariano (2005) aborda o assunto ao afirmar que as críticas feitas pelos pós-estruturalistas e por Judith Butler à noção de sujeito revelam o quanto a categoria pretende universalizar as especificidades do homem branco e heterossexual, tornando-se uma constituição normativa e opressora, ao mesmo tempo em que torna as mulheres e demais grupos oprimidos ausentes ou invisíveis.

Dessa forma, é a partir das reflexões propostas por Butler que o conceito de gênero será utilizado nessa pesquisa. Vale destacar que, apesar de ressaltar o caráter normativo das categorias de identidade, em momento algum a autora se coloca contra a utilização do termo mulher ou mulheres – como aqui será trabalhado. Pelo contrário, ela afirma que

(...) Isso não quer dizer que o termo “mulheres” não deva ser usado, ou que devemos anunciar a morte da categoria. Ao contrário, se o feminismo pressupõe que “mulheres” designa um campo de diferenças indesignável, que não pode ser totalizado ou resumido por uma categoria de identidade descritiva, então o próprio termo se torna um lugar de permanente abertura e re-significação. (...) Desconstruir o sujeito do feminismo não é, portanto, censurar sua utilização, mas, ao contrário, liberar o termo num futuro de múltiplas significações, emancipá-lo das ontologias maternais ou racistas às quais esteve restrito e fazer dele um lugar onde significados não antecipados podem emergir (BUTLER, 1998, p.24).

Além disso, é importante complementar as visões aqui apresentadas com a perspectiva dos estudos decoloniais de gênero. Lugones (2008) argumenta que, especialmente na América Latina, não há como discutir gênero sem abordar os efeitos do colonialismo. Em um artigo emblemático, a autora aborda a tradição do pensamento de mulheres de cor⁷, que se manifestaram críticas ao feminismo hegemônico exatamente por este ignorar as intersecções entre raça, classe, sexualidade e gênero. Esses marcos analíticos demonstraram a exclusão histórica e teórica de mulheres não brancas de todas as lutas libertárias levantadas em prol da categoria mulher.

Lugones (2008) traz a perspectiva da interseccionalidade, afirmando que ela é resultado dos esforços das feministas de cor em busca de uma análise que enfatizasse a intersecção entre as categorias de raça e gênero. Esse esforço é necessário, uma vez que as categorias presentes tornaram invisíveis aquelas que foram dominadas e vitimizadas durante o processo de colonização. Embora a modernidade capitalista racialize e determine um gênero para todos, esse processo é sempre feito como uma forma de dominação. As categorias atuais são entendidas como homogêneas e selecionam ao dominante do grupo como norma. Assim, mulher representaria as fêmeas burguesas brancas heterossexuais, homem representaria machos burgueses brancos heterossexuais, negro representaria machos heterossexuais negros, e assim sucessivamente.

Dessa forma, a lógica de separação em categorias distorce os seres e fenômenos sociais que existem na intersecção, ocultando situações como a violência a mulheres de cor. É apenas ao perceber gênero e raça como entrelaçados que é possível realmente ver as mulheres de cor. Sendo assim, a autora entende que o termo mulher – sem especificação relacionada a alguma intersecção – se torna sem sentido ou adquire um sentido racista, uma vez que a lógica da categoria dominante seleciona apenas as mulheres burguesas brancas e heterossexuais como representantes do grupo. Assim, as mulheres que não se encaixam nessa categoria, e que por tantos anos foram brutalizadas e abusadas, são desprovidas da sua humanidade pela colonialidade do gênero.

Lugones (2008) afirma que os feminismos do século XX pecaram por não tornar explícitas as conexões entre gênero, classe e heterossexualidade como fatores racializados. Esse feminismo enfocou sua luta e suas teorias contra uma caracterização das mulheres como frágeis e débeis (tanto no aspecto físico, quanto mental), além de reclusas ao espaço privado e sexualmente passivas.

⁷ O termo mulheres de cor é utilizado pela autora, que explica que sua origem vem dos Estados Unidos, cunhado por mulheres vítimas de dominação racial, que enxergam nessa expressão um termo de coalização contra as múltiplas opressões. Não se trata apenas de um marcador racial, mas sim de um movimento de reação contra a dominação racial. Mulher de cor indica uma coalizão de mulheres vítimas da colonialidade de gênero.

Entretanto, não foi explicitada a relação entre essas características e a raça, o que tornou o movimento focado nas mulheres brancas e burguesas. Uma vez que essa análise ganhou um caráter hegemônico, ela terminou por não apenas deixar de explicitar, mas ocultar relações interseccionais de extrema importância. O movimento de liberação da mulher, portanto, teria sido empreendido por feministas burguesas brancas, que se ocuparam de teorizar sobre a própria experiência como se todas as mulheres fossem brancas. Um dos exemplos citados no artigo da autora é o caso das fêmeas colonizadas – pertencentes aos povos indígenas – que foram desprovidas de seu status e função nas tribos para receber a inferiorização que acompanha o gênero mulher. Entretanto, elas não receberam nenhum dos privilégios que estavam restritos apenas às mulheres burguesas brancas.

A autora acusa o feminismo hegemônico de apagar a relação entre mulheres brancas e não brancas, equiparando a mulher branca à mulher. A luta do feminismo a partir dos anos setenta não foi capaz de perceber as profundas diferenças de raça e, portanto, não encontrou nenhuma necessidade de criar coalizões. O movimento assumiu que havia uma irmandade e um vínculo entre todas as mulheres devido à sujeição de gênero, sem considerar todos os outros fatores que permeavam as relações sociais. A principal diferença entre as duas vertentes é que as feministas brancas não se enfocaram em questões de colonialismo, ao passo que teóricas como Lugones (2008) enxergam a construção diferencial de gênero em termos raciais. Essa vertente enxerga o trabalho como racializado e engendrado simultaneamente. Ou seja, reconhecem uma articulação entre trabalho, sexo e a colonialidade de poder.

Assim, a discussão aqui proposta busca utilizar as lentes do gênero como esse espaço de disputa de poder – sem deixar de pensar em sua articulação com outros recortes de diferença – dentro do ambiente específico do mercado de trabalho. Ao utilizar o termo mulher, entende-se o sujeito que performa como tal, embora em determinados períodos da narrativa histórica (especialmente no que tange ao trabalho feminino) algumas características desse sujeito ganhem destaque. A proposta aqui é, propositadamente, não tentar estabilizar ou oferecer algum tipo de identidade, mas trabalhar com aquilo que o campo nos propõe – remontando aos significados não antecipados mencionados por Butler. A opção por essa definição de gênero também parte de um lugar de inclusão que, embora longe de dar conta de todos os recortes e marcadores que perpassam diferentes mulheres, pretende o maior nível de abertura possível para tratar das chamadas unidades provisórias. Butler considera que essas unidades menos coerentes e mais fragmentárias podem

surgir a partir da constituição de identidades que ganham vida e se dissolvem. É a partir desse conceito que, em alguns momentos, determinados grupos ganharão destaque, mas sempre no esforço de evitar uma normatização da categoria mulher.

Além disso, reconhece-se que a visão de Butler nada mais é do que uma expansão dos trabalhos de Simone de Beauvoir, Joan Scott e das demais pesquisadoras feministas que colocaram as bases do conceito de gênero. E é exatamente por reconhecer a importância desses trabalhos que a perspectiva histórica, política e de dominação contida dentro do conceito de Scott será utilizada nessa pesquisa. Especialmente no que tange à relação entre mulher e trabalho, é importante destacar o véu de invisibilidade que continua a perpassar as conquistas femininas, demonstrando o quanto gênero como categoria histórica ainda é relevante para contar a trajetória da mulher ao longo da formação da civilização ocidental.

2.1 TRABALHO FEMININO: UM HISTÓRICO DE INVISIBILIDADES

O trabalho é um elemento vital na organização das sociedades. Entretanto, há diferentes expectativas coletivas com relação ao que é produzido pelo homem e pela mulher. O primeiro passo para visualizar e descrever corretamente a relação entre a mulher e o trabalho ao longo da história é compreender que a mulher das camadas sociais diretamente ocupadas na produção de bens e serviços nunca foi alheia ao trabalho, tendo sempre contribuído para o sustento da família e para criar riqueza social (Safiotti, 2013). Ocorre que o trabalho feminino fica às margens das narrativas tradicionais: embora a mulher sempre tenha trabalhado, essa função não é necessariamente visível nem reconhecida pela sociedade (Maruani e Meron, 2016).

Embora alguns teóricos que estudam a história do trabalho (Iop, 2009; Safiotti, 2013) expliquem as relações e hierarquias estabelecidas entre os gêneros a partir do modelo econômico predominante em cada época, Hirata e Kergoat (1994) afirmam que o conceito de classe social é limitado demais para dar conta do lugar da mulher na sociedade. Isso ocorre porque as relações de sexo e de classe se sobrepõem em diversos momentos, o que faz com que necessitem ser analisadas em conjunto: nem sempre a conjuntura econômica e o modo de produção são suficientes para analisar o trabalho feminino. Tecendo essa reflexão, Hirata e Kergoat chegam a uma conclusão marcante dentro de seus estudos, afirmando que a classe operária tem dois sexos – e, portanto, dois modos de vida completamente diferentes. As autoras fazem essa afirmação para questionar o modo

como as representações de trabalho são assimétricas, tensionando até que ponto é possível raciocinar em termos de classe operária como grupo coeso, sem considerar o gênero como demarcador que perpassa tais relações.

Sendo assim, é necessário utilizar uma categoria de análise abrangente o suficiente para dar conta das relações de gênero dentro do mercado de trabalho, sem manter a discussão circunscrita apenas à divisão de classes. É aqui que entra um conceito essencial para discutir o trabalho feminino: a divisão sexual do trabalho. Hirata e Kergoat (2007) expõem a gênese do termo remontando à França do início dos anos 1970 que, a partir do impulso provido pelo movimento feminista, foi invadida por uma onda de trabalhos que serviram como base para esse campo de estudo.

Foi com a tomada de consciência de uma “opressão” específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno. (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 597)

Ora, por meio dessa frente as autoras dão destaque para a invisibilidade do trabalho feminino, colocando em pauta discussões com relação ao trabalho doméstico e questionando a regra implícita – e fortemente transpassada por marcadores de gênero – que atribui às mulheres as tarefas domésticas e o cuidado da casa. Além disso, surge o debate em torno da naturalização dessas tarefas, que não são vistas como trabalho simplesmente por não serem remuneradas.

Hirata e Kergoat (2007) relatam que a divisão sexual do trabalho se tornou tema de diversos estudos nas Ciências Sociais, principalmente dentro do assunto trabalho doméstico – que passou a ser considerado atividade produtiva tanto quanto o trabalho profissional. De forma geral, o conceito pode ser definido como:

[...] a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.). (HIRATA e KERGOAT, 2007, p. 599)

Essa divisão retrocede aos pontos mais antigos da história. Silva (2013) relata que, na Grécia Antiga, o homem se envolvia com a gestão política e as questões bélicas, enquanto a mulher

era designada às tarefas do lar. Ora, nesse cenário já era possível visualizar o quanto as funções de maior valor social agregado eram dirigidas ao homem, ao passo que a mulher ficava reclusa e voltada para a gestão da casa e o cuidado com os filhos. Essa é uma tendência que será observada em diversos modelos de sociedade ao longo da história, o que assenta as bases para a análise proposta por Hirata e Kergoat.

As autoras prosseguem afirmando que a divisão sexual do trabalho está firmada em dois princípios básicos: o da separação (que sustenta a diferença entre trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o da hierarquia (que valoriza mais o trabalho do homem do que o da mulher). Com a instauração do modo capitalista de produção, Nascimento (2016) afirma que as barreiras impostas às mulheres se tornaram maiores e mais complexas, uma vez que esse sistema tende a criar mecanismos de atenuação das diferenças de classes sociais. Um desses mecanismos é a naturalização das diferenças e desigualdades de sexo e raça, que acaba por normalizar a inferiorização da mulher diante da figura masculina. Nogueira (2004) conclui ressaltando que, embora o ingresso do trabalho feminino no espaço produtivo tenha representado uma conquista para a mulher, por outro lado permitiu que o capitalismo ampliasse a exploração da força de trabalho por meio do contingente feminino.

Dessa forma, as transformações que emergiram sobre o capitalismo em virtude da Revolução Industrial propiciaram a inserção da mão de obra feminina, mas apenas diante de condições de baixa capacidade técnica e subalternização – sob a justificativa de conciliação com as atividades domésticas. Nascimento (2016) é categórica ao sustentar que coube às mulheres articularem os papéis familiares e profissionais, em uma imagem ainda muito associada ao âmbito privado: o cuidado com os filhos, com o marido e com a casa.

Outra questão pertinente com relação à entrada da mulher na indústria organizada é o assalariamento ou, de forma mais explícita, a diferença salarial com relação ao trabalho do homem. Hartmann (1976) aborda o assunto sustentando que a mudança do trabalho privado para a indústria serve apenas para ampliar a área de dominação masculina. Mesmo longe do ambiente do lar, a mulher continua em desvantagem, tendo seu trabalho subvalorizado diante dos colegas do sexo masculino. A dominação masculina é mantida pela divisão sexual do trabalho: o serviço da mulher recebe salários menores, é considerado menos capacitado e muitas vezes envolve menos exercício de autoridade ou controle.

Ao abordar a influência das guerras dentro do contingente de trabalho feminino, Safiotti (2013) utiliza a França como exemplo, uma vez que durante a Primeira Guerra Mundial a proporção de mulheres economicamente ativas sofreu uma elevação muito significativa. Tal elevação, entretanto, não se sustentou. Terminado o conflito, o trabalho feminino também regrediu para os níveis de participação registrados anteriormente. Entretanto, Hartmann (1976) destaca um ponto interessante: a Primeira Guerra Mundial aumentou as expectativas e anseios das mulheres com relação ao trabalho, de forma que elas se tornaram ainda mais resistentes à ideia de voltar para as suas tarefas rotineiras dentro do ambiente doméstico. Dentre os vários efeitos da guerra na força de trabalho feminina, um dos mais relevantes foi o aumento do emprego de mulheres casadas (Safiotti, 2013). Isso ocorreu porque, durante o período de conflito, as mulheres foram incentivadas a aceitar emprego pelo menos durante período parcial – o que veio a conciliar as atribuições domésticas e o cuidado com os filhos.

Passado o período entreguerras e rumando para a década de setenta, é possível verificar uma ampliação da participação da mulher trabalhadora nas lutas de classe e na organização política e sindical (Nogueira, 2010). É também nessa época que o combate à opressão contra a mulher se intensifica, por meio de lutas como a emancipação econômica e social e o direito ao trabalho. Na esfera do trabalho, Nogueira (2010) lista como principais reivindicações os salários iguais para trabalhos iguais, além da divisão mais justa do trabalho doméstico, a fim de combater a dupla jornada.

A partir de uma perspectiva macroeconômica, é indiscutível a relevância de dois fatores na configuração atual das relações de trabalho femininas: a globalização e o neoliberalismo (Hirata, 2001). A autora afirma que os efeitos da globalização impactaram desigualmente o emprego masculino e feminino no período dos anos noventa. Historicamente, a grande maioria das análises feministas a respeito de sociedades industriais concorda que o acesso à remuneração monetária (ou ainda, a entrada no mercado de trabalho) é um avanço para as mulheres, uma vez que permite autonomia em relação à instituição familiar (Falquet, 2016). Entretanto, há uma outra face desse processo, que constitui uma dicotomia notável: tanto Juteau e Laurin (1988) quanto Hirata (2001) vão identificar que, embora mais mulheres tenham acesso ao mercado de trabalho, essa participação se traduz em empregos precários e vulneráveis, muitas vezes em posições rebaixadas e com salários mal pagos – como é o caso da Ásia, da Europa e da América Latina.

Assim, percebe-se um paradoxo oriundo da globalização: o aumento do emprego remunerado caminha lado a lado com a sua respectiva precarização e vulnerabilidade (Hirata, 2001). A participação crescente da mulher no mercado de trabalho não diminuiu as desigualdades salariais, nem melhorou as condições de trabalho ou de saúde. Além disso, outro fator crucial é a divisão do trabalho doméstico ter permanecido praticamente inalterada, ainda que a mulher esteja carregando uma responsabilidade maior diante de seu envolvimento com atividades profissionais. Nogueira (2010) afirma que a organização da família patriarcal se manteve firme diante da globalização, uma vez que o marido continuou agindo como provedor e a esposa ganhou o papel de provedora complementar, aliado ao de dona de casa – reforçando a divisão sexual do trabalho. A autora ainda vai mais adiante ao afirmar que a “reprodução das relações sociais capitalistas de produção é também a reprodução da divisão sócio-sexual do trabalho”. (NOGUEIRA, 2010, p.59)

Apple (1988) trabalha com uma perspectiva diferente ao apontar que o trabalho remunerado feminino é construído a partir de dois tipos de divisões. A primeira – e mais conhecida - é a divisão vertical do trabalho, na qual as mulheres como um grupo são desfavorecidas em relação aos homens, principalmente no que tange às condições de trabalho. A segunda divisão é a horizontal, caracterizada pelo fato das mulheres se concentrarem em tipos específicos de trabalho e ocupação. O autor traz dados que corroboram com essa visão:

Em 1979, na Inglaterra, 2/3 de todas as mulheres que exerciam trabalho remunerado se encontravam em três grupos ocupacionais: mais de 31% em trabalho de escritório e similares, 22% em serviços de consumo pessoal, e 12% em ocupações “profissionais” na área de saúde e bem-estar (APPLE, 1988, p.15)

Ora, fica claro aqui que a própria percepção de uma atividade já é por si só frequentemente saturada de viés sexual (Apple, 1988). Pesquisando especificamente o caso do Reino Unido, Kate Purcell (2004) afirma que um dos grandes efeitos do neoliberalismo e da desregulamentação do mercado de trabalho nessa região foi a polarização da posição da mulher no mercado de trabalho. Embora as taxas evidenciem um aumento de atividade feminina, essa ocupação concentrou-se em empregos pouco remunerados e em tarefas consideradas típicas de mulheres – uma visão carregada de estereótipo de gênero, uma vez que essas funções derivariam de aptidões “naturais” dentro do universo feminino.

Heilman (2001) afirma que crenças estereotipadas com relação aos atributos de homens e mulheres são pervasivas e muito resistentes à mudança. A autora se aprofunda explicando que um estereótipo de gênero é uma crença que postula que homens e mulheres possuem traços opostos: os homens seriam orientados para conquistas e realizações – denominados “traços de agente”; enquanto as mulheres seriam orientadas para o serviço e o social – traços denominados “comunais”. Assim, os homens são caracterizados como agressivos, independentes e decisivos, enquanto as mulheres são vistas como gentis, empáticas e preocupadas com o outro. Estereótipos de gênero, portanto, determinam que mulheres devem se comportar de forma diferente dos homens: elas devem ser cuidadoras e orientadas para o serviço (comunais), e jamais fortes e orientadas para realizações (agentes).

Esses estereótipos, segundo Heilman (2001), são de cunho descritivo e prescritivo. Isso quer dizer que eles não denotam apenas supostas diferenças entre homens e mulheres, mas também normas e comportamentos que são adequados para cada um deles – ou seja, postulam como homens e mulheres *deveriam ser*. Essas normas também incluem proibições: tipicamente, comportamentos associados com o sexo oposto são vistos como incompatíveis e indesejáveis. Assim, os traços de agente que são positivamente avaliados nos homens seriam proibidos para as mulheres – um exemplo do aspecto prescritivo e normativo dos estereótipos. Tal polarização se tonar ainda mais nítida no campo STEM, uma área na qual as profissionais enfrentam diariamente desafios para estabelecer sua competência e capacidade dentro de ambientes tipicamente masculinos. Antes de adentrar especificamente nessa discussão, faz-se necessário abordar as particularidades da mulher brasileira e sua colocação no mercado de trabalho – cujo perfil mudou ao longo dos anos, mas segue fortemente impactado pelo viés de gênero.

2.2 PERSPECTIVAS BRASILEIRAS

A literatura feminista no Brasil se dedicou a mapear o cenário do emprego feminino e as desigualdades de gênero no mercado de trabalho durante os últimos quase quarenta anos. Bruschini e Lombardi (2001) apontam que uma das mais importantes transformações que ocorreram no Brasil, a partir dos anos setenta, foi o significativo aumento da atividade das mulheres. Esses movimentos ocorreram não apenas em função da necessidade econômica e das perspectivas do

mercado, mas também devido às alterações demográficas, culturais e sociais que afetaram as mulheres e as famílias brasileiras como um todo. Bruschini e Puppini (2004) destacam que a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades abriram caminho para o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho. Dessa forma, tais fatores explicam a metamorfose ocorrida no perfil da força de trabalho desse sexo. As trabalhadoras, que até o final dos anos setenta costumavam ser jovens, solteiras e sem filhos, tornaram-se mais velhas, casadas e mães (Bruschini e Puppini, 2004).

Com a queda da fecundidade, diminuiu o número de filhos por mulher – especialmente nas cidades e regiões mais desenvolvidas do país. Em consequência desse movimento, as famílias tiveram seu tamanho reduzido, e aumentou o número de células chefiadas por mulheres. (Bruschini e Lombardi, 2001). Na esteira dessas mudanças está o impacto dos movimentos feministas no país, que a partir dos anos setenta ganharam força no meio acadêmico e cultural – as mulheres foram impulsionadas a buscar um projeto de vida profissional, e não apenas doméstico. Bruschini (2007) afirma que a expansão das universidades públicas e privadas, no mesmo período, foi ao encontro desse anseio feminino.

O contraponto aos números que indicam o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho brasileiro está na qualidade desse trabalho, que é marcado ao longo do tempo pela precariedade. Segundo estudo feito por Bruschini

Em 2005, nada menos que 33% da força de trabalho feminina ou 12 milhões de mulheres situavam-se em nichos precários, ou de menor qualidade, no mercado de trabalho, seja como trabalhadoras domésticas (mais de 6,2 milhões), seja realizando atividades não remuneradas (3,3 milhões) ou trabalhos na produção para o consumo próprio ou do grupo familiar, (2,7 milhões) [...] (BRUSCHINI, 2007, p. 561)

Dentre esses nichos de trabalho precário, destaca-se o trabalho doméstico. O emprego doméstico remunerado é considerado como uma área feminina por excelência, na qual mais de 90% dos trabalhadores são mulheres (Bruschini, 2007). A autora ainda lista outras formas de ocupação mais precárias: o trabalho não remunerado e aquele que é executado na produção voltada ao consumo próprio ou da família. Em geral, essas são atividades desenvolvidas no setor agrícola, seja em sítios, fazendas ou chácaras.

A partir dos anos oitenta, é possível notar algumas tendências inovadoras em contraponto à precarização do trabalho da mulher. O aumento da escolarização fez com que muitas mulheres tivessem acesso a bons empregos e profissões de nível superior, algumas alcançando até mesmo cargos de nível executivo em empresas (Bruschini e Puppini, 2004). Todavia, as jovens mulheres inicialmente se voltaram para áreas específicas do conhecimento: em sua maioria no campo das Artes, Ciências Humanas, Biológicas e Saúde. Um exemplo disso é a concentração feminina nas áreas do Magistério e Enfermagem. Tal processo é chamado por Bruschini e Lombardi (2001) de *guetização*. O fenômeno diz respeito aos chamados *guetos* profissionais femininos no mercado de trabalho, que são ocupações com elevado contingente feminino e que, devido a esse forte marcador de gênero, possuem níveis mais baixos de remuneração e menor prestígio. A *guetização*, segundo as autoras, é um fenômeno observado tanto no ensino técnico quanto no profissional.

Em um estudo de 2007, Bruschini aponta para uma mudança recente, em que as mulheres passaram a adentrar em áreas profissionais de maior prestígio: Medicina, Direito, Arquitetura e até mesmo a Engenharia, costumeiramente dominada pelo sexo masculino. Uma das justificativas para esse efeito jaz no fato de que essas três primeiras profissões têm passado por processos de assalariamento e especialização, em detrimento da autonomia profissional de outros tempos. Além disso, as próprias representações sociais das categorias estão em processo de modificação, especialmente quanto ao seu perfil liberal, o que termina por impactar no nível de prestígio e status delegado a esses profissionais (Bruschini, 2007).

Lavinas, Cordilha e Cruz (2016) realizaram um estudo a fim de verificar o quanto o período de crescimento da economia brasileira no início dos anos 2000 impactou o trabalho feminino. A expansão do crédito sob diversas novas modalidades consolidou a transição para uma sociedade de consumo de massa, assim como do lado da política social, houve alguns fatores potencializadores de mudança. Instituições e mecanismos regulatórios, como a seguridade social e o salário mínimo, garantiram uma extensão no campo de direitos, além da redistribuição das oportunidades via mercado.

Como visto anteriormente, a partir dos anos setenta houve um aumento constante na taxa de atividade feminina – mas a despeito disso, a taxa de desemprego feminino permaneceu sempre acima da média nacional (muito embora as mulheres sejam, de forma geral, mais escolarizadas). Além disso, elas seguem ganhando menos do que os homens: o hiato salarial recuou fortemente

entre as décadas de 1980 e 2000, mas desde então entrou em um estágio de estagnação (Lavinias, Cordilha e Cruz, 2016).

Um dos destaques na pesquisa de Lavinias, Cordilha e Cruz (2016) é a diferença salarial entre homens e mulheres. Em 2001, a remuneração média feminina era equivalente a 80,8% da masculina – percentual que se manteve semelhante em 2011, na faixa de 82,5%. A precarização também segue ganhando destaque mesmo em meio à inserção ocupacional: as autoras identificaram que a proporção de vagas de baixa remuneração é maior para as mulheres. Um dos fatores que mais chamam à atenção é que, à medida que a escolaridade aumenta, também se aprofunda a diferença salarial.

Ainda com respeito ao fenômeno da guetização, citado anteriormente por Bruschini e Lombardi (2001), é possível verificar que “a inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho segue obedecendo a uma lógica de segmentação bem conhecida [...] a administração pública, serviços e comércio oferecem mais oportunidades às mulheres” (LAVINAS, CORDILHA E CRUZ, 2016, p. 97). A pesquisa das autoras ainda traz luz a uma nova faceta: no recorte por setores do mercado, a participação feminina é majoritária (ou seja, acima de 50%) apenas na Administração Pública, em que a entrada costuma se dar por meio de concursos. Portanto, o mercado formal tende a ser mais favorável às mulheres quando a contratação é feita às cegas, revelando o quanto o fator gênero ainda pesa no processo de recrutamento e seleção das empresas.

Em suma, Lavinias, Cordilha e Cruz (2016) chegam à conclusão de que as celebradas melhorias da inserção feminina no mercado de trabalho durante a década de retomada do crescimento econômico brasileiro podem ser consideradas modestas. Além disso, as poucas reduções observadas na disparidade salarial entre homens e mulheres devem sua existência – em grande parte - ao aumento do número de horas trabalhadas por elas. Essa mesma diferença costuma aumentar à medida que a idade e o grau de escolaridade crescem, o que gera distorções em termos de incentivos e medidas para equalização de salários. Maria Christina Bruschini resume de forma objetiva as imensas disparidades, tensões e conflitos da situação do trabalho da mulher no Brasil:

De um lado, a intensidade e a constância do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, que tem ocorrido desde a metade dos anos 1970, de outro, o elevado desemprego das mulheres e a má qualidade do trabalho feminino; de um lado a conquista de bons empregos, o acesso a carreiras e profissões de prestígio e a cargos de gerência e mesmo diretoria, por parte de mulheres escolarizadas, de outro, o predomínio do trabalho feminino em atividades precárias e informais. (BRUSCHINI, 2007, p.538)

É evidente que o crescimento econômico gerou efeitos positivos sobre o mercado de trabalho, mas mesmo a expansão da economia nos anos 2000 não reduziu as desigualdades de renda entre os gêneros – fato que leva Lavinias, Cordilha e Cruz (2016) a sugerir a necessidade de políticas públicas específicas para acelerar o crescimento feminino. É aqui que entra a necessidade de usar o gênero como categoria de análise e recorte para enxergar o mercado de trabalho: as possibilidades não são iguais para todos, e o discurso neoliberal do individualismo não é suficiente para dar conta das disparidades que se impõem tanto para mulheres como para quaisquer outros sujeitos que desafiam a heteronormatividade vigente em nossa sociedade. Entrelaçando conceitos de gênero e divisão sexual do trabalho, propõe-se analisar a situação da mulher em um campo do conhecimento fortemente marcado pelos estereótipos e pela presença masculina: a área da Ciência, Engenharia, Tecnologia e Matemática (STEM).

2.3 REPRESENTAÇÃO DA MULHER CAMPO STEM

Os recentes avanços na capacidade de hardware, engenharia de software e inteligência artificial tem alavancado a indústria da Tecnologia da Informação, que se tornou responsável por um aumento significativo de empregos e demanda de profissionais qualificados (Sharma et al, 2020). Apesar disso, nos últimos vinte e cinco anos observou-se uma queda de 10% no número de mulheres que se formam em cursos da área da Computação (NCES, 2018). Apesar dos inúmeros avanços e conquistas no mundo profissional, as mulheres dentro das áreas de STEM (acrônimo para Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática) continuam a ser consideradas um grupo minoritário. (Makarem, Wang, 2019). Vale ressaltar que essa tendência é verificada muito antes da entrada no mercado de trabalho. Nos Estados Unidos, para cada quatro homens há apenas uma mulher em exames admissionais para os cursos de Ciência da Computação. A Comissão Europeia identificou em 2008 que 80% dos estudantes de bacharelado na área de informática eram homens.

No Brasil, a situação é similar. Embora estudos e pesquisas demonstrem a permanência e a consolidação da participação feminina no mercado de trabalho (Souza, 2017), essa inserção não ocorre de maneira igual em todas as profissões. Souza (2017) aponta que, ao contrário de áreas como a Medicina, que já incorpora 42% das mulheres, existem áreas como as Engenharias que

ainda carecem de efetivo feminino: no ano de 2011, as mulheres representavam apenas 17.4% do corpo estudantil. Dados do Inep do ano de 2015 apontam que, nos cursos de graduação, os homens são maioria nas áreas ligadas a finanças, negócios e computação, enquanto as mulheres ganham destaque em áreas que envolvem cuidado e assistência. Esses dados comprovam a visão de Lima M. (2013, p.799), ao afirmar que “as relações de gênero instituídas na sociedade influenciam a formação do vínculo com o conhecimento, criando a divisão sexual do trabalho também no campo da ciência”.

A Ciência e a Tecnologia são algumas das áreas que mais sofrem com a sub-representação feminina. Lombardi (2006) faz uma revisão sobre o tema, apontando que uma das principais causas para essa situação é o monopólio da razão associada ao universo masculino. Schwartz et al (2006) chegam a uma conclusão semelhante ao pesquisar sobre a história da mulher na Informática, relatando que um dos principais preconceitos que as mulheres enfrentam é a concepção de que a área é “coisa de homem”. Discorrendo sobre o assunto, Lima M. (2013) afirma que essa alienação é produto da construção histórica e cultural da tecnologia como masculina, uma vez que a competência técnica é um dos atributos associados à figura do homem. A autora sustenta que há uma associação simbólica entre masculinidade e tecnologia, que sempre remete à imagem de poder associada ao homem. A Computação, portanto, é associada a características como a ambição, tenacidade e obstinação, que refletem o caráter androcêntrico da ciência. Lima M. conclui que, em função das características subjetivas associadas à mulher – como o cuidado e a delicadeza – ela acaba sendo considerada inapta para o universo técnico e científico.

Wilson (2013) se aprofunda no assunto afirmando que, na ciência, o universo masculino é associado à objetividade, racionalidade e resolução de problemas. Já a abordagem feminina está ligada à subjetividade, conexões emocionais e relacionamentos. Dessa forma, homens e mulheres são vistos como tendo formas diferentes de pensar e trabalhar. Ora, essa reificação de diferenças exerce dois efeitos nefastos: as mulheres sentem que um interesse profundo na tecnologia pode ameaçar sua feminilidade e, por outro lado, são marcadas como menos capazes para o trabalho. Esse caminho leva a profissionais sendo consideradas incapazes tecnicamente e, ainda que provem possuir os pré-requisitos para atuar na área, recebendo trabalhos inferiores e sendo monitoradas constantemente. Portanto, a autora chega à conclusão de que a capacidade intelectual não é

colocada como uma característica objetiva, mas sim como uma categoria ideológica, na qual as mulheres não possuem direito de contestação.

Entretanto, quando os primeiros computadores começaram a ser utilizados, havia uma tendência à feminização da área, uma vez que as mulheres realizavam as funções de computar – ou seja, realizar cálculos para os cientistas. (Schwartz et al, 2006). Era natural que elas continuassem a realizar tal atividade, agora munidas da ajuda dos computadores. Existem registros de mulheres pioneiras na Informática, pois muitas delas eram formadas em Matemática e Ciências. Apesar disso, Lima M. (2013) afirma que os registros históricos apagaram a participação de muitas dessas mulheres, privilegiando as realizações dos homens.

Entre essas mulheres pioneiras, Lima M. (2013) cita Ada Lovelace que, em meados do século XIX, tornou-se a primeira mulher a construir algoritmos que permitiram às máquinas computar valores de funções matemáticas. Foi somente no século seguinte, no ano de 1980, na Inglaterra, que seus experimentos foram oficialmente considerados como o primeiro esboço de um software na história. Assim, a primeira pessoa a desenvolver um programa de computador foi uma mulher. Outro exemplo notável é o de Grace Murray Hopper, criadora da linguagem de programa COBOL e desenvolvedora do primeiro compilador. A autora afirma que as contribuições dadas por essas mulheres foram principalmente na evolução do software. Uma vez que tais trabalhos são desenvolvidos em um espaço privado, essas mulheres tornaram-se invisíveis para o olhar do público. Sendo assim, a história da Informática veio a ser contada com base nas transformações do hardware e nos feitos dos homens.

Souza (2017) afirma que, a partir dos anos oitenta, com a consolidação e a visibilidade econômica e social da Computação, iniciou-se a construção de estereótipos que associavam essa área ao universo masculino e à cultura geek. A autora afirma que esse momento coincide com a redução da participação das mulheres nos cursos de graduação no campo tecnológico e no mercado de trabalho, tendência que permanece até os dias atuais. Maia (2016) confirma esse argumento ao analisar uma série histórica dos cursos de Tecnologia da Informação e Ciência da Computação entre os anos de 1991 e 2013, revelando uma baixa participação feminina e acentuada sub-representação nos anos mais recentes.

Sharma et al (2020) pesquisaram os desafios específicos que as mulheres enfrentam na área da Computação, mapeando algumas das razões mais citadas por estudantes e profissionais como

fonte de frustração e dificuldades na área. Entre esses desafios, destacam-se a falta de autoconfiança, pouca experiência com informática em casa e na escola, percepções negativas com relação à área (vista como isoladora e antissocial) e a ausência de modelos femininos em casa, na escola e no ambiente de trabalho. Investigando trabalhos de outros pesquisadores, os autores identificam a visão de que as mulheres não são aptas para a área da Informática como uma das principais justificativas para o baixo contingente feminino, tanto no ambiente acadêmico quanto no mercado de trabalho. Retoma-se, então, o viés de gênero e a divisão sexual do trabalho como um forte marcador na presença feminina dentro da área da Tecnologia.

Buscando identificar alguns fatores sociais que estariam por trás dessa sub-representação, Maia (2016) entrevistou nove mulheres da área de Tecnologia, chegando à conclusão de que os papéis das mulheres inseridas nesse mercado parecem demarcados por dispositivos sociais que distinguem a qualificação feminina da masculina. Os depoimentos das entrevistadas são claros em evidenciar que as relações de gênero desempenham um papel muito forte na ascensão feminina na carreira: há separação e hierarquização da divisão sexual do trabalho, não só no mercado, mas ainda na fase da graduação. Pode-se, dessa forma, concluir que a “manifestação de estereótipos, discriminações e constrangimentos tem caráter contínuo, acompanhando toda a trajetória das profissionais” (MAIA, 2016, p. 241).

Além disso, o número de mulheres que abandonam carreiras nas áreas de Ciência, Engenharia e Tecnologia atinge seu ápice dentro de dez anos de experiência profissional (Center for Talent Innovation, 2014). Entre os fatores que explicam esse êxodo, estão o viés de gênero, sensação de isolamento e ambientes de trabalho hostis à presença feminina (Makarem, Wang, 2019). De forma mais específica, as mulheres que trabalham nos campos de STEM costumam sentir o impacto de estruturas organizacionais generificadas, assim como culturas e práticas gerenciais, todos fatores que contribuem para criar barreiras para o seu avanço e reconhecimento profissional (Kossek, Su e Wu, 2017). Diekman e Steinberg (2013) apontam que percepções estereotipadas com relação a mulheres nas carreiras de STEM estão profundamente arraigadas a normas masculinas de comportamento, que são incompatíveis com o papel atribuído ao gênero feminino. Makarem e Wang (2019) citam como alguns desses estereótipos a tendência ao isolamento social e o interesse único na tecnologia. Assim, muitas mulheres abandonam carreiras nessas áreas por sentirem que seus trabalhos são incompatíveis com papéis tradicionalmente femininos, valores, identidades e objetivos de vida.

Por outro lado, diversos pesquisadores têm se dedicado à tarefa de identificar os fatores que levam algumas mulheres a investir em carreiras nas áreas de Tecnologia, mesmo diante de vários fatores limitantes. Tillberg e Cohoon (2005) identificaram quatro fatores relevantes em um estudo que entrevistou cento e oitenta e dois estudantes de graduação na área de Ciência da Computação: apoio e motivação por parte dos pais, influência de professores, exposição à informática ainda na escola e a prática de jogos em computadores. Dentro desses fatores, Tillberg e Cohoon apontaram o incentivo por parte dos pais como um dos mais relevantes, em parceria com a exposição à informática a partir dos anos iniciais – seja por meio de jogos, atividades extraclasse etc.

A baixa participação feminina nas áreas de STEM levanta preocupações por diversos motivos. Makarem e Wang (2019) alertam que a capacidade de inovação fica comprometida nessas áreas devido à ausência de perspectivas diversas, tão essenciais para a criação de avanços tecnológicos. Além disso, a falta de participação feminina nesse campo do conhecimento impede que as nações atinjam seu potencial pleno, diminuindo a capacidade de crescimento econômico ao longo do tempo. Dessa forma, fica nítida a dificuldade que as mulheres enfrentam para entrarem e se manterem em carreiras nas áreas de STEM. Embora sua participação nesse tipo de emprego possa variar de acordo com o país e com o cargo em específico, de forma geral as mulheres enfrentam mais desafios para construírem carreiras bem sucedidas na área.

Em relatório de 2020, a Catalyst listou alguns dos principais desafios enfrentados pelas mulheres ao trabalhar em ambientes culturalmente dominados por representações masculinas. Entre eles estão:

- a) expectativas sociais e crenças com relação à capacidade de liderança feminina;
- b) estereótipos pervasivos, como aqueles da “mãe cuidadora” ou da empregada doméstica do escritório;
- c) altos níveis de stress e ansiedade em comparação com mulheres que trabalham em outras indústrias;
- d) ausência de mentoria e oportunidades de desenvolvimento de carreira;
- e) assédio sexual.

Este último item é um problema que surge até mesmo antes das mulheres entrarem no mercado de trabalho: o relatório da Catalyst traz dados que demonstram que mulheres em cursos

universitários tipicamente masculinos enfrentam maiores índices de assédio do que aquelas que buscam outros tipos de graduação. Para lidar com tais ambientes, muitas delas adotam táticas como o distanciamento dos colegas, o aceite de comportamentos tidos como masculinos – muitas vezes até a reprodução desses mesmos comportamentos e, por fim, o abandono da carreira.

Fernando, Cohen e Duberley (2018) atentam para a situação em áreas extremamente competitivas e dominadas pelo contingente masculino – como a Engenharia – nas quais as mulheres são visadas por atributos sexuais, estéticos e emocionais. Por outro lado, os autores identificam uma invisibilidade no que diz respeito à competência técnica e à capacidade de liderança. Harwood (2010), falando especificamente sobre a área da Engenharia, aponta que as mulheres enfrentam uma masculinidade considerada densa, no sentido de dificultar o acesso a espaços de poder para o sexo feminino. Pela invisibilidade, o autor se refere a processos de cultura organizacional predominantemente masculina, que se materializam nas rotinas diárias da atividade profissional: piadas e brincadeiras, vestimenta, rituais de integração fora do trabalho. Todos esses pontos acabam colocando a mulher na periferia dos grupos dominantes, além de afetar sua imagem de profissional competente.

Abordando ambientes da Engenharia, Gill et al (2008) identificaram práticas e culturas que não só reconhecem, mas privilegiam atributos estereotipados como masculinos, em detrimento de traços considerados femininos. É interessante ressaltar que as mulheres experimentam diferentes níveis de visibilidade dependendo do cargo dentro da área. Watts (2010) identifica que elas são extremamente visíveis em cargos administrativos ou voltados para interações diretas com clientes, ao passo que ficam marginalizadas em esferas mais técnicas ou estratégicas. Essa situação é exacerbada pela presença da sexualidade – Fernando, Cohen e Duberley (2018) recorrem à teoria da objetificação para propor que mulheres são muitas vezes vistas como objetos. Com um foco sexual voltado para seus corpos por meio do olhar masculino, elas muitas vezes têm suas habilidades camufladas. Do ponto de vista da carreira, essa é uma problemática que aflige mulheres nas áreas de Engenharia, Ciência, Tecnologia e Matemática.

Ao discutir o assunto, os autores apontam quatro efeitos resultantes da chamada visibilidade sexualizada. Em primeiro lugar, as dimensões analíticas, racionais e competitivas são obscurecidas diante do “apelo sexual” visto nessas mulheres. Além disso, o potencial de liderança é cancelado, uma vez que o olhar de objetificação impede que a mulher seja vista como detentora de autoridade (Watts, 2010). Em palavras mais simples, o reconhecimento e a legitimidade são

significativamente reduzidos. Em terceiro lugar, no lugar de objeto de desejo masculino, a mulher é vista como uma distração para o foco do homem, que não conseguiria se concentrar no trabalho devido à presença das colegas. Por último, os autores comentam que a visibilidade sexual faz com que as mulheres se sintam constrangidas em participar de rituais sociais – como reuniões em bares e jantares pós-trabalho. Esse tipo de interação é necessária para visibilidade e aproximação dos colegas e pares, mas apresenta desafios para as mulheres, que têm sua competência técnica e intenções constantemente questionadas em função da sexualidade.

Em busca de entender como as mulheres da área da Engenharia se comportam diante desse cenário, Fernando, Cohen e Duberley (2018) identificaram alguns tipos de comportamentos básicos por meio da entrevista qualitativa. Em linhas gerais, quando colocadas em ambientes de grande escrutínio, as mulheres costumam se esconder ou gerenciar a apresentação e imagem pessoal a fim de serem aceitas no grupo. A grande maioria busca não atrair atenção indesejada, promovendo uma imagem de profissionais competentes e alheias a quaisquer tipos de olhares sexualizados. As entrevistadas reforçaram a necessidade constante de trabalhar com mais afinco para provar sua competência e talento, e relataram como navegavam essas diferenças – que embora pareçam sutis, são significativas em suas carreiras. Amplamente citados foram pontos relativos ao cuidado na interação com colegas homens e na própria apresentação pessoal, envolvendo não só vestimentas, mas comportamento e relacionamentos. Persistir na carreira é apontado como uma tarefa que envolve não apenas aptidão técnica, mas também a capacidade de gerenciar a própria imagem em meio a requisitos implícitos do mercado.

Lima M. (2013, p. 813) fala da resistência à presença feminina em espaços configurados para homens, e cita algumas táticas que as mulheres utilizam para vencerem tal barreira: “elas precisam juntar-se às outras, adotar mecanismos para minimizar a sua feminilidade e, passivamente, buscar o reconhecimento do seu saber fora dos limites institucionais”. A autora percebe o quanto as mulheres já estão inconscientemente adaptadas, uma vez que lidam com essa situação de forma tolerante e passiva. A divisão sexual do trabalho não ocorre apenas pela demarcação de campos de atuação tipicamente masculinos ou femininos, mas também no espaço de convivência e na invisibilidade que essas questões apresentam diante das próprias mulheres.

Entretanto, mesmo diante de um cenário desafiador, há motivos para perspectivas otimistas: diversos programas que incentivam o interesse feminino pelas carreiras da Tecnologia têm se difundido nos últimos anos. Lima M. (2013) cita o Grace Hopper Celebration of Women

in Computing (GHC), o Congresso Latino-americano de mulheres em Informática (LAWCC) e o IT Girls (programa feito pela Comissão Europeia a fim de implementar boas práticas para mulheres nos setores de Inovação, Ciência e Tecnologia) como exemplos de estímulos para a entrada de mulheres na área da Tecnologia. Ao longo da última década, foram criados grupos para oferecer oficinas, palestras e outros eventos para meninas e mulheres com interesse em tecnologia. Django Girls, PyLadies e Rails Girls são alguns deles, que trazem como proposta a realização de oficinas de programação básica e experimental a fim de incentivar a presença feminina nesse mercado de trabalho.

Essa não é apenas uma preocupação com a equidade de gênero e inclusão social, uma vez que as organizações dependem do talento e da expertise feminina para serem competitivas em nível global. O próprio interesse feminino pela Computação é considerado essencial para o desenvolvimento econômico da área, uma vez que a atração das mulheres significa, em longo prazo, que seus familiares próximos também considerarão se envolver nesse tipo de carreira. Considerando o quanto a sociedade ainda reforça o papel da mulher como cuidadora e educadora dos filhos (Lima M., 2013), não é surpresa que a sua influência seja reconhecida na determinação de carreiras e campos de saber ao longo das gerações.

Ainda discutindo as medidas que podem ser tomadas a fim de aumentar a equidade de gênero na Tecnologia, Schwartz et al (2006) apontam que a falta de exemplos femininos é um dos fatores que leva à pequena participação nas Ciências Exatas. Dessa forma, seria interessante resgatar a história das mulheres que contribuíram para a área e reforçar os casos de mulheres bem-sucedidas atualmente, conectando as profissionais e criando um espaço seguro para que elas possam compartilhar seus medos, anseios e desafios. Ao longo dos relatos ouvidos em seu estudo, Lima M. (2013) identificou que a falta de incentivo para as mulheres na área de Tecnologia data da formação inicial, quando as meninas passam a ouvir que não têm talento para áreas do conhecimento como a Lógica e a Matemática. Assim, uma das principais medidas para combater a discriminação seria a conscientização de que as mulheres possuem as mesmas habilidades que os homens para esse campo de estudo. A autora cita a formação de ligas de mulheres e grupos de estudos como alternativas interessantes para a consolidação da força de trabalho feminino, além da divulgação das realizações das mulheres – dando visibilidade a sua competência.

Mesmo em número reduzido, as mulheres conseguiram marcar grandes feitos na história do desenvolvimento da Informática e da sociedade como um todo (Schwartz et al, 2006). Assim, privilegiar o gênero como categoria de análise é essencial para dar destaque às diversas situações de discriminação, revelando como a divisão sexual do trabalho se apresenta na área da Tecnologia e, por fim, gerando motivações para a mudança desse cenário (Lima M., 2013). Como foi visto, o papel de programas e fóruns de discussão para mulheres na área da Informática é fundamental para a tomada de consciência das desigualdades, conexão e troca de experiências. Um dos pontos mais discutidos dentro dessas iniciativas é a vida profissional da mulher, e como ela pode se beneficiar de trocas para avançar na construção de sua carreira. Portanto, é necessário discutir o que exatamente se entende por carreira e quais são as nuances e recortes que envolvem a perspectiva feminina. Assim, a seção posterior trata das origens do conceito e das transformações que vem sofrendo ao longo do tempo, especialmente no que tange aos diversos contextos que envolvem a vida profissional de uma pessoa.

3 CARREIRA: CONTEXTOS E VISÕES FEMININAS

Embora o trabalho seja um campo amplamente discutido pelas Ciências Sociais, a progressão de carreira e a análise de seus processos como conhecidos atualmente é relativamente nova. Os estudos sobre carreira dentro do campo da Administração são datados do final dos anos setenta (Arthur, Hall e Lawrence, 1989). Apesar disso, o conceito de carreira não é propriedade de uma única disciplina ou teoria. Arthur, Hall e Lawrence (1989) apontam que há um número grande de perspectivas que estudam a carreira, como Psicologia, Sociologia, Antropologia, Economia, Política, História e Geografia. Moore, Gunz e Hall (2007), de forma resumida, apontam que as disciplinas que mais contribuíram para a “árvore genealógica” dos estudos de carreira são a Sociologia e a Psicologia.

Closs e Rocha-de-Oliveira (2015), ao tratar da interdisciplinaridade dos estudos de carreira, afirmam que o campo é composto pelos pontos de vista do indivíduo (vocação, motivação, expectativas profissionais), da organização (desenvolvimento e retenção de talentos) e da sociedade (mercado de trabalho). Apesar dessa influência multidisciplinar, o viés individualista e neoliberal é bem presente na maioria dos estudos que versam sobre o tema. Esse fato pode ser percebido até mesmo na nomenclatura utilizada: os autores que estudam carreira optam pelo uso do termo indivíduo ao invés de sujeito, evidenciando por meio dessa escolha uma série de proposições de autonomia e homogeneidade que se mostram problemáticas no decorrer da pesquisa.

Arthur, Hall e Lawrence (1989, p.8) definem carreira como “a sequência evolutiva das experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo”. Baruch e Rosenstein (1992) afirmam tratar-se de um processo de desenvolvimento do empregado, que ocorre ao longo de suas experiências e empregos em uma ou mais organizações. Em comum, as definições têm o trajeto feito pelo indivíduo ao longo de sua vida profissional. Conforme diversas transformações v o impactando o ambiente de trabalho e a configuração da sociedade, esse conceito passa a se expandir para abarcar outras influências. É o que se vê na definição de Sullivan e Baruch (2015, p. 1543) ao afirmar que carreira engloba “experiências individuais relacionadas ao trabalho e outras áreas, tanto dentro como fora das organizações, em um padrão único formado a partir da expansão da vida individual”.

Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007, p.215) afirmam que “carreiras são sempre carreiras em contexto”, uma frase que se tornou célebre dentre os estudos de carreira e da Administração. O destaque de tal estudo está na iniciativa de valorizar contextos e recortes, demarcando os elementos nos quais se insere uma carreira. Essa afirmação faz-se necessária, uma vez que os próprios autores identificam que, na pesquisa teórica e empírica da Administração, há uma dominância de modelos que realçam uma perspectiva centrada no indivíduo. Tais estudos abordam homens e mulheres que teriam total autonomia e poder de escolha para direcionar sua trajetória profissional e se adaptar a quaisquer mudanças em seu caminho. Percebe-se, nessa abordagem, a carência de uma perspectiva contextual que demonstre o quanto diferentes pontos de partida podem impactar na construção de carreira, impondo mais ou menos obstáculos conforme a situação de origem.

Fraga e Rocha-de-Oliveira (2016) se alinham à visão de Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007) ao reforçar que carreiras são construídas a partir da interação entre indivíduo e contexto de vida e de trabalho, o que pode ocorrer dentro e fora das organizações – moldadas tanto pela ação individual, quanto pelo contexto em que as pessoas vivem e trabalham. Para Dutra (2002, p. 100), o conceito de carreira envolve “uma série de estágios e transições que vão variar em função das pressões sobre o indivíduo, originadas dele próprio e do ambiente onde está inserido.”

Assim, o estudo contemporâneo de carreira precisa analisar tanto a progressão do indivíduo dentro de uma organização, como as transformações nas relações de trabalho. Ainda que os indivíduos estejam constantemente fazendo escolhas e atuando em suas próprias carreiras, Fraga e Rocha-de-Oliveira (2016) são categóricos ao reforçar que tudo isso ocorre em determinados contextos estruturais – a ação individual somada à raça, gênero e sexualidade, por exemplo, pode limitar ou ampliar as barreiras profissionais – perspectiva da qual esse estudo compartilha. Sullivan e Baruch (2009) afirmam que a construção do conceito de carreira inclui entendimentos das estruturas socioeconômicas, do mercado de trabalho, dos valores, da cultura e do contexto histórico no qual pessoas e organizações interagem. Trata-se, então, de um conceito altamente dinâmico e formado por muitas variáveis que vão além da ação individual.

Sullivan e Baruch (2015) relatam que os modelos tradicionais de carreira foram consolidados em torno da figura do homem como provedor da família. Nessa estrutura, o homem necessitava de uma base familiar para dedicar-se anos a fio a uma organização, percorrendo etapas necessárias para alcançar o próximo cargo e, conseqüentemente, os benefícios financeiros. A partir

dos anos oitenta, a globalização, os avanços tecnológicos, a diversidade de força de trabalho e o processo de terceirização alteraram as estruturas tradicionais das organizações, assim como a relação empregado/empregador, impactando a maneira que o indivíduo enxerga a própria carreira (Sullivan e Baruch, 2015). Além disso, fatores como aumento da expectativa de vida, alterações na estrutura familiar e maior atenção a necessidades como aprendizado, desenvolvimento e crescimento (Hall, 2004) também contribuem para uma mudança de paradigma.

Desde a década de noventa, observa-se uma modificação e ampliação no campo de estudo da carreira, de forma a acompanhar as transformações sociais e organizacionais que, conforme Gonzaga (2019), tornam o trabalho mais complexo, global e individualista. Antes condicionado à lógica da organização e da fábrica – portanto, do coletivo – o trabalho passa a ser considerado também uma forma de realização pessoal, abrindo espaço para desejos, aspirações e objetivos relacionados ao planejamento individual. Diferentes recortes socioeconômicos, culturais e contextuais passam a ser adotados, de forma que a carreira não é mais “contínua e programável, mas, ao contrário, abrangente, contextualizada e mutável, específica para as relações de trabalho de cada profissional” (GONZAGA, 2019, p. 23). Sendo assim, a carreira tradicional passa a ser substituída por novas configurações e modelos, que revelam uma dinâmica não linear e heterogênea, cada vez menos conectada a uma organização em particular.

Fraga, Gemelli e Rocha-de-Oliveira (2019) tecem uma crítica a essas configurações pelo excessivo foco na capacidade de agência individual, ignorando que condições sociais, econômicas e políticas delimitam e direcionam oportunidades e escolhas de carreira. Essa visão do indivíduo agindo em um vácuo ocupacional (Sullivan e Baruch, 2009) é fruto da ideologia liberal que se consolida após a década de oitenta, calcada na base do êxito individual e no sujeito heroico, livre e que decide individualmente sua profissão – independentemente de qualquer contexto e pressão social. Os modelos de carreira que surgiram a partir dos anos noventa são exemplos do encorajamento desse estilo de vida ocidental, focado no individualismo e na abertura de outras possibilidades além dos limites da organização. Em oposição a essa tendência, surge um movimento de valorização dos contextos dentro da pesquisa sobre carreiras, no qual se encontram vários autores que defendem o estudo de condições sociais como fatores essenciais para abordar o tema. Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007) destacam quatro contextos principais que marcam as carreiras individuais: a) global; b) de sociedade e cultura; c) de origem e d) de trabalho.

No que diz respeito ao contexto global, Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007) mencionam a internacionalização das empresas, que ampliou as possibilidades de trabalho para além do âmbito local – construindo carreiras que cruzam as fronteiras entre os países. Nesse sentido, destacam-se os estudos sobre expatriação e repatriação, que se aprofundam nas diferenças institucionais e culturais entre as diversas práticas de recursos humanos vigentes ao redor do mundo. Já no contexto de sociedade e cultura, é possível verificar os temas como generificação de espaços de trabalho, reprodução de papéis de gênero em carreiras historicamente ocupadas por mulheres e até mesmo a discussão *queer* (Fraga e Rocha-de-Oliveira, 2020). Outros pontos interessantes que se destacam em estudos brasileiros são as masculinidades e papéis sexuais dentro de ambientes organizacionais (Carrieri, Souza e Aguiar, 2014).

O contexto de origem, segundo Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007), aponta para a classe e origem social, assim como condições econômicas, gênero e etnia como fatores que influenciam a capacidade de mobilidade profissional. Tais fatores podem construir maiores obstáculos para mobilidade e escolhas profissionais, impondo diferentes realidades a grupos minoritários. Por último, o cenário de trabalho é influenciado por questões relativas ao ambiente econômico e institucional, considerando mercados externos e novos arranjos organizacionais como modos de trabalho que impactam as relações sociais. Mobilidades e migrações fazem parte desse panorama. Além disso, nesse cenário estão incluídas as transformações do trabalho remoto e os inúmeros reflexos que a tecnologia apresenta para as configurações dentro das empresas, assim como para a própria articulação dos empregados.

Fraga e Rocha-de-Oliveira (2020) apontam que gênero é normalmente uma discussão proposta dentro dos contextos de sociedade e de cultura, mas também está presente nos outros contextos. Dentre esses outros, destacam-se o de origem e o de trabalho, uma vez que novas configurações têm surgido em decorrência da mobilidade internacional – evidenciando os diferentes desafios enfrentados por homens e mulheres. De forma geral, todos os contextos evidenciados acima são marcados por construções generificadas ao longo da história

Ao revisar a produção acadêmica sobre o tema carreira e gênero, Fraga, Gemelli e Rocha-de-Oliveira (2019) também fazem reflexões sobre o estudo de carreira como um todo. Os autores afirmam que, dos anos cinquenta a noventa, a pesquisa teve foco na carreira organizacional, permeada por estudos das vertentes comportamentalistas da psicologia e centrados na escolha

profissional e no ajuste ao trabalho. É a partir da década de noventa, como foi visto, que o conceito de carreira se altera e passa a ter foco no indivíduo e em sua agência. Além disso, os autores concluem que, dentro dos estudos de administração, é comum adotar uma visão limitada de carreira, associando-a exclusivamente ao trabalho e negando outras esferas da vida.

Gunz e Mayrhofer (2015) apontam que uma das principais razões para a lacuna de estudos com relação ao impacto contextual dentro da carreira é a ausência de um modelo conceitual que permita a união de diferentes disciplinas para efetuar a análise. É a partir dessa justificativa que os autores estabelecem o *Social Chronology Framework* (SCF), baseado em três perspectivas inerentes aos estudos de carreira: espacial, ôntica e temporal.

A primeira perspectiva apontada por Gunz e Mayrhofer (2015) no SCF toma como foco o espaço social (Bourdieu, 1989) dentro do qual as carreiras ocorrem. Quatro aspectos do espaço social são destacados pelos autores: os tipos de indivíduos ou atores coletivos, a posição que eles ocupam (em termos hierárquicos, geográficos ou até mesmo políticos), as relações de poder (de grande influência no comportamento dos atores e suas interações) e as regras/limites que governam o espaço social. Dentre os exemplos desses limites, os autores citam fronteiras culturais ou legais, que podem facilitar ou dificultar o acesso a determinada profissão.

A perspectiva ôntica está relacionada com o domínio do próprio ser e, nesse caso, sua condição dentro da carreira. A condição do ator é o que o torna similar ou diferente de outras pessoas: idade, peso, condição financeira, etnia etc. Embora as possibilidades sejam inúmeras, os autores tomam essa dimensão como foco para estabelecer comparações entre o eu e o outro – especialmente dentro do campo de progressão de carreira.

Por último, ambas as perspectivas ôntica e espacial requerem uma perspectiva temporal para acompanhar as transições que ocorrem dentro das fronteiras do espaço e da construção ôntica do ser. É nesse sentido que Gunz e Mayrhofer (2015) elencam o tempo como fator fundamental para ordenar as etapas da jornada profissional do ator em análise. Dessa forma, os autores chegam à conclusão de que estudar carreiras envolve o processo de rastrear mudanças na condição e transições dentro de diversas fronteiras ao longo do tempo. Considerando que o modelo é composto dessas perspectivas, os autores definem carreira como “uma mudança de padrões na condição de carreira de um ator ao longo do tempo, dentro de um determinado espaço social” (GUNZ E MAYRHOFER, 2015, p.7). A partir dessa definição, os pesquisadores colocam as

mudanças de carreiras, assim como suas causas e consequências, no centro da investigação da pesquisa. Reconhecendo essas mudanças como resultados de diversas condições contextuais, que atuam sobre o sujeito em questão e promovem diferentes resultados na esfera social, Gunz e Mayrhofer (2015) propõem um modelo mais rico em termos contextuais. Essa é uma contribuição importante, uma vez que desloca a análise para fora do indivíduo atomizado, que foi alvo das críticas mencionadas acima.

3.1 CARREIRA FEMININA

Considerando a perspectiva contextual, é essencial avaliar a coletividade e os diversos marcadores sociais como fatores tão importantes no estudo de carreiras quanto a relação indivíduo e organização (Fraga e Rocha-de-Oliveira, 2016). Portanto, para pensar em carreiras no mundo contemporâneo, é necessário atentar para dimensão histórica, a classe social e as possibilidades de agência, uma vez que a ação individual pode esbarrar em limitações de fatores como raça, gênero e sexualidade, muitas vezes ampliando ou reduzindo eventuais barreiras profissionais.

Assim, é dentro dessa mudança de paradigma, que passa a considerar as transformações sociais no estudo da carreira, que vemos uma proliferação de estudos de gênero versando sobre a trajetória da mulher dentro das organizações. Embora o movimento feminista tenha ganhado força a partir da segunda metade do século XX, foi somente nos anos recentes que a perspectiva de gênero passou a integrar os estudos e pesquisas relacionados ao mundo organizacional (Souza, Lopes e Corvino, 2013). Segundo Hatch e Cunliffe (2006), uma das primeiras intersecções entre as áreas foi a análise das relações de gênero no âmbito das organizações. As autoras afirmam que estudar políticas de gênero envolve pesquisar sobre como comportamentos e linguagens mantêm a visão hegemônica sobre o que significa ser homem e mulher – transpondo relações de poder que ocorrem na sociedade para o ambiente do trabalho. Entretanto, apesar do avanço, ainda são poucos os trabalhos sobre gênero nas organizações.

As mudanças no cenário social e econômico também contribuíram fortemente para que um número maior de mulheres se inserisse no mercado de trabalho, o que justifica a abordagem de modelos teóricos em torno de carreiras femininas (Bruschini, 2007). Estudos tratando sobre mulher

e carreira são igualmente recentes, apesar de que, nos anos trinta, um dos primeiros pesquisadores sobre carreiras – Everett Hughes, cientista social da Escola de Chicago – fez algumas observações sobre o tema (Gonzaga, 2019). Parte de suas considerações versa sobre como algumas tarefas eram atribuídas a indivíduos considerados de menor valor, como as mulheres e os negros (Hughes, 1970). Além disso, o autor também se interessava pelas limitações enfrentadas na trajetória de trabalho, um tema que permanece atual até mesmo nos dias de hoje.

A necessidade da mulher de conciliar diversas demandas dentro da vida pessoal com a caminhada profissional faz com que ela busque estruturas que a permitam seguir seus próprios caminhos, fora da dependência rígida e hierárquica de uma organização (Sullivan, Baruch, 2009). Mainiero e Sullivan (2005) discutem o assunto ao afirmar que há um consenso entre os pesquisadores de que a vida das mulheres não se encaixa no modelo tradicional de carreira – embora tenham sido feitas algumas tentativas de aplicar esse modelo para elas. Isso ocorre porque a trajetória feminina é marcada por “voltas, mudanças, transições, compromissos e bifurcações muito mais complexos de se encaixar” do que o modelo tradicional oferece (MAINIERO E SULLIVAN, 2005, p. 11).

Sullivan (1999), ao discutir a carreira feminina, expõe que o modelo tradicional de carreira foi desenvolvido para explicar a jornada do homem, além de ser testado primariamente em grupos masculinos. O modelo linear e hierárquico não era capaz de conter as características únicas da vida profissional da mulher, especialmente por questões de tempo de jornada e por desafios como discriminação no ambiente de trabalho, além do próprio assédio sexual. Dentro desse sistema masculino e tradicional, o homem era ajudado pela esposa dona de casa. Esta, por sua vez, cuidava dos filhos e dava suporte às ambições profissionais do marido, gerenciando as responsabilidades do lar para que o homem provedor pudesse estar totalmente focado no trabalho (Sullivan, Mainiero, 2008).

Ainda com relação às diferenças de perspectiva, Sullivan e Mainiero (2008) apontam que o sistema linear de progressão de carreira considerava o trabalho como única prioridade do homem. Com a entrada da mulher nas organizações, essa visão entrou em conflito: a integração entre carreira e família ganhou cada vez mais espaço, muitas vezes até entre homens, que passaram a adotar novas posturas diante da paternidade. Uma vez que as políticas de recursos humanos foram desenvolvidas pensando no modelo masculino tradicional, houve dificuldade de integrar as

aspirações da mulher nas práticas organizacionais a partir de sua entrada massiva no mercado de trabalho, nos anos sessenta e setenta.

No Brasil, a situação não é diferente: estudos sobre carreiras de mulheres apontam a necessidade de uma integração de papéis, que ocorre juntamente com o crescimento da força de trabalho feminina no mercado de trabalho (Andrade; Neto, 2015). Ao analisar a produção científica brasileira sobre a carreira da mulher, Santos (2017) conclui que a produção nacional, embora crescente, ainda é incipiente. A literatura sobre o tema ainda se encontra em fase inicial, sem encontrar uma identidade sólida. Entretanto, considerando a produção disponível, é visível que a mulher encara a carreira como uma responsabilidade individual, sendo seu dever buscar as oportunidades concedidas pela organização. Rocha-de-Oliveira e Fraga (2017) complementam ao afirmar que essa visão está assentada na capacidade individual e no discurso meritocrático, falhando em evidenciar a influência de outros fatores, como sexualidade, raça e gênero.

Apesar de avanços e de novas teorias que são hábeis em considerar o contexto e diferentes recortes, ainda restam imensos desafios para a mulher no mercado de trabalho. Lima et al (2013) falam sobre o assunto ao afirmar que, mesmo sendo aceita socialmente no ambiente corporativo, a mulher ainda carrega consigo as funções relacionadas ao trabalho doméstico, o que constitui uma barreira para o avanço profissional. A mulher precisa se dividir entre as diversas responsabilidades no lar, na família e no âmbito organizacional, o que resulta em uma sobrecarga de trabalho. É a partir desse conjunto de pressões que surgem reações e movimentos na forma de fenômenos como o *opting out*, conforme será explorado a seguir.

3.2 OPTING OUT

Por volta dos anos de 2003 e 2004, surgiu na mídia americana uma série de reportagens narrando o movimento de saída de mulheres altamente qualificadas do mercado de trabalho, por um desejo de maior dedicação aos filhos e à família (Mainiero e Sullivan, 2005). Em paralelo, o estudo de Belkin (2003) cunhou o termo “*opting out*” (em tradução livre, optar por sair) para descrever o fenômeno, que veio a ganhar ampla cobertura midiática e inspirou trabalhos acadêmicos e novas discussões dentro do campo da carreira. *Opting out*, em resumo, seria a atitude

de abandonar ambientes que tornam impossível o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Gonzaga, 2019).

A discussão sobre ambientes de trabalho tóxicos e sua influência no fenômeno de *opting out* trouxe à tona diversas denúncias que ganharam destaque nos anos recentes. No livro *A Loja de Tudo*, o jornalista Brad Stone (2004) detalha a ascensão e os bastidores por trás do sucesso da Amazon, trazendo alguns relatos fortes sobre a cultura da empresa. Um deles aborda uma reunião na qual uma funcionária teria perguntado ao fundador, Jeff Bezos, quando a empresa estabeleceria políticas mais flexíveis de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A resposta teria sido dura, ressaltando que funcionárias que não fossem capazes de dar tudo de si para entregar resultados deveriam ir embora. Outro exemplo mais recente é o caso da então CEO do Yahoo Marissa Mayer, que foi alvo de críticas e especulações⁸ do mercado no ano de 2012, quando assumiu o cargo grávida. Alguns anos depois, a líder viu as ações da Yahoo sofrerem uma queda na bolsa de valores ao anunciar que pretendia tirar uma licença maternidade de duas semanas para dar à luz gêmeos.

Gonzaga (2019) afirma que variáveis de gênero são fundamentais na pesquisa de *opting out*, já que as desigualdades e perspectivas do que seria uma carreira de sucesso costumam variar tremendamente entre homens e mulheres. Mainiero e Sullivan (2005) apontam três razões principais para esse fenômeno: a) diferenças entre as gerações e mudanças nos valores profissionais (busca de modelos mais autônomos de carreira, como visto anteriormente; b) busca pelo equilíbrio entre família e trabalho e c) discriminação sofrida pelas mulheres no ambiente de trabalho. Dessa forma, as autoras ressaltam que não se trata apenas de uma escolha de sair do ambiente de trabalho para ficar em casa e cuidar dos filhos, mas sim de um movimento focado em criar um ambiente de trabalho inclusivo, que atenda as demandas profissionais femininas – muitas vezes redefinindo o que é sucesso.

O processo de *opting out* muitas vezes é parte de uma escolha não organizada, fruto da necessidade absoluta de uma vida integral, capaz de reunir relacionamentos, trabalho e propósito de vida (Gonzaga, 2019). Biese (2017) afirma que as mulheres não se satisfazem mais com o modelo de vida e trabalho que lhes foi imposto. Essa geração foi ensinada que poderia ter tudo, porém ao longo da vida percebeu que há uma lacuna de tempo, recursos e energia para uma carreira

⁸ Matéria da Revista Time, disponível em <https://time.com/4018964/marissa-mayer-twins-yahoo-maternity-leave/>

bem-sucedida – no modelo de quarenta horas semanais – associada ao cuidado com a família e os filhos (Sullivan e Baruch, 2009). Mesmo as mulheres que não seguem esse padrão, evitando o casamento ou a maternidade, acabam sendo responsabilizadas pelo cuidado de familiares e idosos. Isso ocorre em função da divisão sexual do trabalho, que tradicionalmente associa a mulher às funções de cuidado e amparo dentro da estrutura familiar e dos relacionamentos afetivos. Essa configuração explica por que mesmo as mulheres que porventura sejam solteiras e não tenham filhos acabam enfrentando desafios para conciliar a carreira com a vida pessoal. Assim, Mainiero e Sullivan (2005) relatam que o fenômeno de *opting out* envolve a rejeição de um modelo de carreira linear, em busca de arranjos não tradicionais e construídos em função do equilíbrio de objetivos, necessidades e critérios de vida.

Biese (2017) faz um importante contraponto a esse movimento ao afirmar que, para muitas mulheres, o *opting out* é um mito, uma vez que sua condição econômica e social não permite uma escolha em relação a permanecer ou não no mercado de trabalho. O que ocorre é que muitas mulheres são forçadas a abandonar o mercado de trabalho a partir da discriminação de gênero, ou ainda por pertencerem a uma cultura que não dá suporte a mulheres com filhos. A autora relata que, no início do século passado, os papéis de gênero eram claramente definidos: homens se ocupavam do trabalho e do sustento, enquanto mulheres eram responsáveis pela criação dos filhos e pelo cuidado da família. A chegada da mulher ao mercado de trabalho inaugurou um novo conflito – a necessidade de gerenciar o trabalho e a família, que muitas vezes exerce pressão na vida profissional das mulheres.

Como Manieiro e Sullivan (2005) ressaltam ao listar os principais motivos do *opting out*, um dos conflitos mais fortes enfrentados pelas mulheres também reside na discriminação dentro do ambiente de trabalho. Esse é um fenômeno que adquire diversas nuances, mas tem sido pesquisado a partir da lente da progressão de carreira e do avanço de mulheres no mundo corporativo. As próximas páginas se dedicam a detalhar esses desafios, que foram reunidos em teorias como o teto de vidro e o labirinto de cristal.

3.3 TETO DE VIDRO

Tradicionalmente, a grande maioria das principais posições de liderança nos Estados Unidos e ao redor do mundo tem sido ocupadas por homens. Embora a entrada da mulher no mercado de trabalho tenha se dado de forma massiva e um número cada vez maior delas ocupem posições de gerência, o seu acesso a cargos de liderança permanece limitado (Weyer, 2007). Avaliando essa situação, uma explicação foi dada por jornalistas do Wall Street Journal no ano de 1986, descrevendo a metáfora do teto de vidro: trata-se de uma barreira invisível para mulheres e grupos minoritários, impedindo-os de subir na hierarquia corporativa (Townsend, 1997).

Steil (1997) complementa o conceito ao afirmar que a barreira seria considerada invisível – ou ainda, transparente – devido a sua sutileza, ainda que seja forte o bastante para impedir a ascensão feminina no ambiente organizacional. Essa barreira afetaria as mulheres exclusivamente em função do seu gênero, e não pela inaptidão para ocupar posições de liderança em função de qualificação profissional. Oakley (2000) cita três principais explicações que colaboram para a constituição do teto de vidro:

- a) práticas corporativas, como recrutamento, retenção e promoções;
- b) causas culturais e comportamentais, como estereótipos e preferência por um determinado estilo de liderança;
- c) causas estruturais ligadas ao machismo, avaliadas a fundo pela teoria feminista.

No grande esquema organizacional, os líderes ocupam posições que são definidas em termos hierárquicos. Entretanto, conforme Weyer (2007) sustenta, a liderança também está ligada a papéis de gênero. Esses papéis são desenhados a partir de crenças comuns da sociedade com relação ao que seriam atributos de homens e mulheres. Dessa forma, percebe-se que o estudo do teto de vidro está intimamente conectado à discriminação em função do gênero. É bem verdade que essa variável faz parte de quase todos os aspectos vivenciados no cotidiano de uma organização: brincadeiras, políticas administrativas e de recursos humanos, metáforas, linguagem corporal e até mesmo a comunicação face a face.

Steil (1997) afirma que mesmo quando candidatos à promoção possuem o mesmo histórico em termos de cargos ocupados em uma organização – ou seja, mesmo nível de qualificações – as mulheres não recebem as mesmas responsabilidades e desafios do que os homens. O próprio conceito de liderança possui uma conotação de gênero, uma vez que seus traços têm sido associados ao longo da história com características tipicamente masculinas – o que contribui para

uma avaliação negativa das mulheres quando exercem esse papel (Weyer, 2007). Capelle et al (2007) afirmam que as mulheres precisam provar diariamente que são tão qualificadas quanto os homens para conseguirem se manter no exercício de suas funções, tendo muitas vezes que assumir posturas “masculinas” para se perpetuarem em seus cargos. Essas posturas significam tentativas de emular características associadas ao gênero masculino, como agressividade, competitividade e frieza – buscando distanciar-se o máximo possível da imagem de doçura e gentileza associada à mulher.

Para corroborar com essa afirmação, Martin (1990) sistematizou o resultado de quatorze pesquisas, cujos autores chegaram à mesma conclusão: as mulheres são segregadas em termos ocupacionais, avaliadas de forma injusta e menos remuneradas do que os homens. Especialmente no que tange à liderança, a mulher muitas vezes é considerada inapta por não exercer comportamentos enérgicos e masculinos, que na crença do senso comum são vistos como esperados de um líder bem-sucedido (Weyer, 2007). Trata-se de uma colocação de cunho machista, guiada por uma lógica de oposições binárias: a mulher seria um ser guiado apenas por sentimentos e intuições, enquanto o homem é considerado agressivo e racional. Lima et al (2013) afirmam que, diante dessa percepção, a mulher enfrenta uma demanda paradoxal: para crescer profissionalmente, precisa assumir uma postura “masculina”, a fim de demonstrar autoridade e obter o respeito de seus funcionários. Entretanto, não pode deixar de ter uma postura “feminina”, de delicadeza e ternura, sob pena de ser rechaçada pelos pares.

Na esteira de tais fatos e descobertas, Johns (2013) relata o surgimento da Comissão do Teto de Vidro em 1991, fruto de uma iniciativa do Congresso dos Estados Unidos. A origem dessa comissão está na baixa representação feminina em posições de gerência, à despeito de sua presença cada vez maior no mercado de trabalho. Identificando tal problema, o Congresso estabeleceu o *Glass Ceiling Act*, que instaurou a Comissão mencionada anteriormente. Seu principal objetivo era estudar:

- a) a maneira pela qual as empresas preenchem posições de liderança e gerência;
- b) as práticas de desenvolvimento utilizadas para prover as qualificações necessárias aqueles que almejam tais cargos;
- c) os programas de compensação e estruturas de benefícios utilizados no mercado de trabalho;

- d) a criação de um prêmio anual reconhecendo a excelência em promover uma força de trabalho diversa dentro dos níveis gerenciais das organizações.

Como resultado, a Comissão emitiu um relatório em 1995, no qual trouxe dados que confirmaram as enormes barreiras impostas às mulheres no caminho em direção a cargos de liderança. Johns (2013) traz o relato de alguns desses índices: naquele ano, identificou-se que, dentre as empresas participantes do ranking Fortune 500, apenas de 3 a 5% das posições de gerência eram ocupadas por mulheres. Além disso, nas situações em que as mulheres ocupavam posições sêniores, seus salários eram menores do que os de seus pares homens. A Comissão também identificou quatro principais categorias de barreiras que impediam o avanço feminino a posições executivas: sociais, governamentais, políticas internas e barreiras estruturais dentro das próprias empresas. Ainda hoje, muitas dessas barreiras permanecem como obstáculos no caminho das mulheres no mercado de trabalho.

Johns (2013) prossegue em sua análise listando alguns outros fatores que impedem a ascensão feminina rumo ao topo da carreira corporativa. Ausência de mentoria, entrada em cargos que seriam considerados “becos sem saída”, diferentes padrões para avaliação de performance entre homens e mulheres e acesso escasso a redes informais de comunicação são alguns dos fatores listados como barreiras que constituem o teto de vidro. A autoconfiança e a ambição também desempenham papéis significativos nesse cenário: a autora afirma que as mulheres são mais inseguras, o que faz com que evitem correr riscos e tomem decisões de carreira de forma cautelosa.

Considerando os fatores mencionados acima, percebe-se que o comprometimento organizacional também é relevante na análise do teto de vidro, uma vez que está conectado às oportunidades de desenvolvimento oferecidas a homens e mulheres dentro da estrutura de uma empresa (Steil, 1997). Sua importância reside no fato de que poucos executivos homens assumem rejeitarem uma mulher em função do gênero. No entanto, muitos alegam preocupação ao investirem tempo e recursos financeiros no treinamento de uma mulher, para em seguida “perderem” a funcionária em função do casamento ou da gravidez. Marsden, Kalleberg e Cook (1993) realizaram uma revisão de literatura a fim de refutar tais alegações, investigando as possíveis fontes de discrepância no compromisso profissional de homens e mulheres. Os autores concluíram que tais diferenças são mínimas: há pequenas variações no comprometimento entre os

gêneros devido aos atributos dos cargos, e não às características pessoais. Ao falar em atributos dos cargos, os principais pontos citados são condições de trabalho, oportunidades, clima interpessoal positivo e transparência dos procedimentos de promoção regular.

Apesar disso, mulheres ocupam cargos de supervisão em menor número, e quando os ocupam, seu escopo de autoridade é mais restrito do que o de seus pares masculinos. Isso quer dizer que, dadas as funções iguais, o homem é mais respeitado e exerce mais influência e autoridade na organização do que a mulher – que muitas vezes é questionada até por seus próprios subordinados. Steil (1997) completa afirmando que, de maneira geral, os cargos ocupados por mulheres possuem menos características que estimulem o compromisso com a empresa: são menos remunerados e possuem menores perspectivas de promoção. Nesse sentido, o estudo de Marsden, Kalleberg e Cook (1993) sugere aos empregadores que o compromisso com a organização entre funcionárias mulheres está sujeito às mesmas variáveis que contribuem para o comprometimento dos homens: condições de trabalho e oportunidades.

Dentro do cenário analisado, é importante ressaltar os caminhos e medidas adotados para “quebrar o teto de vidro”. Muitas empresas têm se destacado e desenvolvido ações afirmativas para impulsionar a representação feminina em cargos de liderança, além do desenvolvimento de programas e organizações não governamentais voltados à causa feminina dentro do mercado de trabalho. Johns (2013) aborda o assunto ao listar agentes essenciais para derrubar as barreiras que impedem o avanço feminino: governos, empregadores, instituições acadêmicas e, claro, as próprias mulheres.

O governo possui diversas ferramentas para exercer influência em favor da equidade de gênero no mercado de trabalho. Johns (2013) afirma que está em seu poder agir como um catalisador, promovendo conhecimento sobre o assunto e trazendo temas como benefícios da igualdade de gênero e seus impactos na sociedade – tanto para mulheres quanto para crianças, famílias, comunidades e o setor econômico como um todo. Políticas governamentais e legislações têm o poder de agir contra práticas discriminatórias e barreiras artificiais, além de incentivar projetos que ampliem o debate sobre ações visando derrubar o teto de vidro.

Do lado dos empregadores, Johns (2013) afirma que é essencial estabelecer um compromisso com a diversidade e a inclusão. Empresas bem-sucedidas na tarefa de derrubar barreiras de gênero possuem programas com as seguintes características em comum: contam com

apoio do CEO; são específicas à cultura organizacional em questão; são inclusivas e compreensivas; endereçam preconceitos e estereótipos; enfatizam a responsabilidade de cada indivíduo dentro dessa tarefa e monitoram seu progresso.

Ações e programas que englobem tais características costumam definir alvos para a representação feminina em conselhos administrativos, comitês executivos e liderança sênior, além de engajamento e políticas de recursos humanos para a contratação de mulheres (Johns, 2013). Para superar barreiras estruturais, a autora recomenda que empregadores estabeleçam políticas que promovam o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, além de desenvolver ações dirigidas à promoção de mulheres dentro da estrutura organizacional. A criação de programas de mentoria aparece como uma das alternativas mais eficientes nesse quesito, uma vez que auxilia no desenvolvimento de carreira e na expansão da rede de contatos, um dos pontos desafiadores no avanço das mulheres.

Por fim, Johns (2013) defende a atuação acadêmica, promovendo diversidade de gênero nas lideranças por meio da educação. A autora faz uma crítica aos programas de liderança tradicionais, que falham em equipar os estudantes para lidar com questões como justiça social, diversidade e gênero. Tais programas estariam mais focados nos aspectos gerenciais e organizacionais, reforçando um modelo estrutural incapaz de dar conta das mudanças da sociedade. Embora as mulheres estejam buscando qualificação profissional também por meio da educação superior, é preciso que os modelos curriculares sejam capazes de preparar novas líderes e capacitá-las para ocupar espaços em áreas tradicionalmente dominadas pelos homens.

Em relatório publicado no ano de 2019, a Catalyst traz alguns dados relevantes para mapear o sucesso de iniciativas com o objetivo de diminuir a disparidade entre gêneros. Embora tenha havido progresso, as mulheres continuam sendo minoria entre os líderes sêniores: na lista de maio de 2019 da Fortune, apenas 33 mulheres (6.6%) eram CEO's de empresas participantes do ranking Fortune 500. Em escala global, elas ocupam menos de um terço (29%) dos cargos de maior representação. Por outro lado, as mulheres ocupam 20% dos cargos nos conselhos administrativos de empresas, um aumento de 17.9% em relação ao ano de 2018. O eixo educacional também ganha destaque no relatório, especialmente no que tange às chamadas profissões do futuro. Embora possuam as qualificações necessárias para atuar nas áreas com perspectiva de crescimento, as mulheres são maioria nas indústrias que possivelmente serão afetadas pela automação.

Atualmente, elas correspondem a 35% dos estudantes nos campos de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) e apenas 22% das profissionais no campo de Inteligência Artificial.

De forma geral, Steil (1997) conclui que a análise do gênero ainda é um aspecto incipiente na teoria organizacional, de maneira que há um campo amplo para investigações – muitas vezes contraditórias. O tema tem sido estudado como parte da diversidade grupal, e abordado conforme as lentes da Psicologia, da Sociologia e da Sexualidade. O teto de vidro é uma das teorias mais conhecidas sobre gênero e trabalho, mas recentemente tem recebido críticas, especialmente por focar no topo da hierarquia organizacional. Lima B. (2013) destaca que as barreiras são muitas e diversas, localizadas ao longo de toda a carreira feminina. A imagem do teto de vidro, portanto, poderia transmitir a ideia de que os entraves se localizam em apenas uma etapa da trajetória da mulher, quando os próprios dados acima demonstram que ela já esbarra em obstáculos na entrada no mercado de trabalho e na própria escolarização. Abordagens mais recentes surgem para dar conta dessas lacunas, e aqui vale mencionar a teoria do labirinto de cristal, conforme será visto a seguir.

3.4 LABIRINTO DE CRISTAL

No ano de 2007, Alice Eagly e Linda Carli propuseram uma nova metáfora para dar conta das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho: o labirinto de cristal. As autoras dividem seu livro atualizando as representações atribuídas aos obstáculos para a presença feminina no ambiente profissional conforme a evolução da sociedade. O que primeiro começou com uma barreira de concreto (representando as normas e leis explícitas que impediam os direitos femininos, inclusive o do trabalho), chegou até o teto de vidro, para finalmente dar lugar ao labirinto de cristal. O argumento central de Eagly e Carli para a atualização da figura do teto de vidro é a sua incapacidade de dar conta dos desafios ao longo de toda a carreira da mulher. A esse respeito, Lima B. (2013, p.886) afirma que os obstáculos “estão dispostos ao longo de sua trajetória acadêmica, e até mesmo antes, na escolha da área de atuação”.

Eagly e Carli (2007) argumentam que o teto de vidro representa uma barreira rígida e impenetrável, mas as barreiras da atualidade tornaram-se permeáveis: embora a passos lentos, as mulheres têm feito avanços nos cargos de liderança. Caminhos para o topo existem, e algumas mulheres conseguem encontrá-los. As rotas do sucesso, entretanto, podem ser difíceis de se descobrir – por isso as autoras escolheram a denominação labirinto. As pesquisadoras listam sete motivos pelos quais a metáfora do teto de vidro seria considerada enganosa:

- a) erroneamente implica que as mulheres possuem igualdade de acesso a posições de entrada;
- b) assume a presença de uma barreira absoluta em cargos específicos no alto nível das organizações;
- c) sugere que todas as barreiras no caminho das mulheres são difíceis de detectar e, portanto, imprevisíveis;
- d) assume que exista uma barreira única e homogênea, e ignora a complexidade e variedade de obstáculos que as líderes enfrentam;
- e) não reconhece as diversas estratégias que as mulheres utilizam para se tornarem líderes;
- f) exclui a possibilidade de que as mulheres possam transpor barreiras e conseguir ascender a cargos de liderança;
- g) falha em sugerir que há maneiras de facilitar o caminho das mulheres rumo à liderança.

Eagly e Carli (2007) justificam o uso da metáfora do labirinto para simbolizar as situações que as mulheres enfrentam enquanto líderes ou líderes em potencial. A imagem traduz a ideia de uma jornada complexa, que implica em desafios, mas oferece uma recompensa digna do esforço. Percorrer um labirinto não é uma tarefa fácil ou direta, uma vez que exige persistência, conhecimento e análise cautelosa dos caminhos a seguir – como ilustra o mito grego de Teseu no Labirinto do Minotauro. Trazendo a figura para o mundo da mulher no trabalho, existem sim caminhos para chegar à liderança – o que faz com que a corrida seja em busca de um objetivo possível, embora cheia de eventos inesperados. Assim, a metáfora parece adequada para descrever as aspirações e desafios enfrentados pelas mulheres.

Ao discorrer sobre o labirinto de cristal, Mendes (2017, p.23) afirma que o caminho pode ser “tortuoso, com desafios de diversos graus de dificuldades muitas vezes, intransponíveis, fazendo com que a mulher tenha que recuar e refazer sua escolha e seguir por um novo trajeto para

que consiga avançar”. Outro ponto relevante é o ritmo da caminhada de crescimento – uma vez que o labirinto é tortuoso, a evolução se torna lenta e difícil. Lima B. (2013) explica que o uso da analogia com o cristal vem do fato dele ser um material fino e delicado, mas resistente o suficiente para criar uma barreira firme. Sendo assim, a mulher consegue enxergar as opções disponíveis, mas não é capaz de prever todos os obstáculos do labirinto.

Por todos os argumentos apresentados, entende-se que o Labirinto de Cristal constitui uma representação mais adequada aos desafios enfrentados pela mulher no mercado de trabalho. Embora reconheça-se a importância das discussões sobre o Teto de Vidro, os dados aqui expostos confirmam a principal crítica feita por Eagly e Carli (2007) em seu livro: muito antes de aspirar a cargos de liderança, a mulher já se depara com entraves que dificultam a escolha de carreiras e a entrada no mercado de trabalho. A discussão sobre a representação nos cargos mais sêniores continua sendo válida, mas não se pode ignorar os outros desafios que fazem parte da trajetória feminina – a divisão sexual do trabalho, o cuidado com os filhos e pais e a demanda por maior flexibilidade são alguns dos entraves que são melhor retratados na metáfora do labirinto.

Um exemplo de campo do conhecimento que ainda apresenta resistência à entrada feminina reside na área das Ciências Exatas, mais especificamente Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática – conhecidas internacionalmente pela sigla STEM. Wilson (2013) aprofunda o assunto comentando que é difícil exagerar ao falar da associação cultural existente entre a masculinidade e a tecnologia. A autora explica que a alienação das mulheres nesse campo do conhecimento é produto de uma construção histórica e cultural que enxerga a tecnologia como masculina. Henwood (2000) já apontava para esse estereótipo décadas atrás, expondo que a tecnologia e suas competências técnicas são fortemente permeadas pela construção de identidades de gênero, a ponto de chegarmos a aceitar – embora sem provas empíricas – que os homens são bons com tecnologia, enquanto as mulheres seriam incompetentes nessa área.

A Catalyst, em relatório de 2020, aborda a disparidade de gênero ao definir indústrias dominadas por homens como aquelas que são particularmente vulneráveis a reforçar estereótipos masculinos, fazendo com que o sucesso das mulheres seja ainda mais difícil. Em termos estatísticos, essas áreas do mercado de trabalho são compostas por 25% ou menos de contingente feminino. A área de Tecnologia da Informação é uma das indústrias que enfrentam esse desafio, tanto no Brasil quanto ao redor do mundo – recentemente inúmeros movimentos abordaram essa

questão, especialmente no que tange às empresas de tecnologia do Vale do Silício. Wilson (2013) afirma que, embora o campo da Computação seja uma das áreas que se expandem mais rapidamente no mercado de trabalho, as mulheres são sub-representadas nos empregos da área em todos os países da União Europeia. Além disso, quando elas conseguem empregos na indústria de tecnologia, sofrem segregações: são alocadas para áreas periféricas, como vendas, marketing e suporte ao consumidor – funções que requerem habilidades de relacionamento. Os homens dominam a cena de empregos técnicos, atuando como analistas e programadores.

Uma das estratégias mencionadas para abordar a disparidade de gênero é a criação de grupos de discussão e atividades de mentoria, que visam conectar mulheres em condições semelhantes para criar uma rede de apoio e suporte no mercado. O próximo capítulo aborda esse tópico a partir da perspectiva das comunidades virtuais, estabelecendo um marco teórico importante para discutir de que forma tais associações produzem capital social e recursos para o avanço da mulher no mercado da Tecnologia da Informação.

4 COMUNIDADES VIRTUAIS

O conceito de comunidade passou por uma evolução ao longo das últimas décadas, especialmente em função da Comunicação Mediada por Computador, que trouxe inúmeras realidades novas para dentro do âmbito da Sociologia. Com a proliferação das plataformas de redes sociais, é comum que diversos grupos e agregados sociais ali estabelecidos sejam chamados de comunidades. Entretanto, é importante estabelecer os conceitos que são a base de uma comunidade virtual, assim como delimitar de que maneira eles se relacionam com a produção de capital social e com a lógica da plataformização. Dentro das plataformas, o Facebook ganha destaque por ser a base do objeto analisado nessa pesquisa. Sendo assim, o presente capítulo elabora o conceito de *affordances* (Gibson, 2015) dentro das plataformas de redes sociais, valendo-se de conceitos como capital social e a força dos laços para estabelecer de que forma um grupo do Facebook pode vir a ser considerado uma comunidade virtual.

Primo (1997) remonta os primórdios do conceito de comunidade ao citar o sociólogo alemão Ferdinand Tönnies, autor da dicotomia que descreve dois tipos de organização social opostas: *gemeinschaft* (comunidade) e *gesellschaft* (sociedade). O primeiro conceito revela uma sociedade tradicional e de cultura homogênea, na qual os indivíduos valorizam as relações sociais e têm relacionamentos interpessoais. Essa configuração se dá em um ambiente familiar, como uma aldeia, permeada por relações locais e interação. Já a sociedade é típica da estrutura urbana industrializada, remetendo a relações impessoais, distantes e instrumentais: indivíduos se valendo das relações sociais como meios para um fim. Recuero (2001) resume as ideias do autor ao afirmar que a comunidade seria o estado ideal dos grupos humanos, enquanto a sociedade representaria a sua corrupção.

Já Weber (1987) segue em uma linha diferente, afirmando que o conceito de comunidade está fundamentado em qualquer tipo de ligação emocional, afetiva ou tradicional – ou seja, a orientação da ação social é o fundamento principal do conceito. O autor não coloca comunidade e sociedade em oposição ou exclusão mútua, pois, para ele, a maior parte das relações tem elementos dos dois tipos de organização. Essa crítica também é encontrada em Hammond (2017), que ao relembrar o trabalho seminal de Tönnies reconhece as importantes distinções feitas pelo

autor, mas faz a ressalva contra o perigo de apresentar comunidades como “uma coisa ou a outra”, quando normalmente elas contêm uma mistura de vários elementos.

Recuero (2001) faz uma breve narrativa das transformações do conceito, que evoluiu de um sentido quase ideal de família (remetendo à comunidade rural), para integrar um conjunto de agrupamentos humanos maior conforme o passar do tempo. A modernidade e a urbanização, juntamente com o individualismo e o culto à personalidade, uniram-se para diminuir o sentimento de comunidade característico da *gemeinschaft*. A noção de comunidade como um território geograficamente limitado foi, então, substituída pela ideia de “mentes iguais”, ou pessoas com pensamentos semelhantes. McMilan e Chavis (1986) apresentam uma definição com base no valor das associações sociais, identificando quatro elementos principais: filiação (o sentimento de pertencimento ao grupo); influência (o sentimento de fazer a diferença dentro de um grupo e do grupo como relevante para seus membros); reforço (a integração e realização das necessidades) e conexão emocional compartilhada. Essa transição da condição geográfica para a conexão emocional é um dos principais marcos na evolução do conceito e, segundo Rheingold (1994), é precisamente a ausência do “sentimento de comunidade” que vem a constituir uma das causas do surgimento das comunidades virtuais.

4.1 CRITÉRIOS PARA UMA DEFINIÇÃO DE COMUNIDADE VIRTUAL

Recuero (2001) menciona a evolução dos meios de comunicação como um dos fatores que modificaram o espaço e o tempo, assim como as relações dentro da sociedade – o que, em última instância, também transformou a própria ideia de comunidade. É a partir desse ponto que a autora apresenta as comunidades virtuais como agrupamentos humanos surgidos no ciberespaço, através da comunicação mediada pelas redes de computadores. Além dela, outros autores também apresentam definições, sendo que a mais clássica é a de Howard Rheingold:

Comunidades virtuais são agregados sociais que surgem na Internet, quando uma quantidade suficiente de pessoas leva adiante essas discussões públicas por um tempo determinado, com suficientes sentimentos humanos, para formar redes de relações pessoais no ciberespaço. (RHEINGOLD, 1994, p. 6, tradução da autora)

Essenciais na visão de Rheingold são os elementos que se constituem em formadores das comunidades virtuais: as discussões públicas, as pessoas que mantêm contato por meio da internet (levando adiante as mais variadas discussões), o tempo e o sentimento (Recuero, 2001). É a combinação desses pontos, dentro do ciberespaço, que estabelece as relações sociais fundamentais para uma comunidade.

FernBack e Thompson (1995) apresentam uma definição de comunidade virtual centrada nos tópicos de interesse como fator agregador do grupo, tomando o lugar da localização geográfica. Para os autores, são “relações sociais forjadas no ciberespaço, por meio de repetido contato dentro de um limite ou local específico que seja simbolicamente delineado por tópico de interesse.” (FERNBACK E THONPSON, 1995, documento eletrônico). O ciberespaço vai tomando contornos de base territorial, trazendo o conceito que Recuero (2001) menciona como *virtual settlement*, ou seja, o ciber-lugar delineado por um tópico de interesse, no qual uma porção significativa de interatividade ocorre. Esse espaço não constitui a comunidade, mas seria uma base para ela: um lugar público no qual a maior parte da interação se desenrola. Conforme o próprio ambiente digital evoluiu ao longo dos anos, é possível verificar que esse ciber-lugar hoje também é delimitado pelas plataformas e suas respectivas *affordances*, como é o caso dos grupos do Facebook.

Aqui vale notar que também ocorre uma variação na nomenclatura utilizada pelos pesquisadores da área. Rheingold (1994), Recuero (2001) e Primo (1997) utilizam o termo comunidade virtual, enquanto Hammond (2017) fala em comunidades online. É importante destacar que o virtual não é sinônimo da Internet, nem pode ser tomado como irreal. Lévy (1996) esclarece a questão ao afirmar que o virtual se trata de um complexo problemático, que se atualiza constantemente na forma de solução de um problema. No caso dos grupos do Facebook, o interesse é o problema que está em atualização a todo momento: sem ele, não há comunidade. O uso do termo comunidade online, por outro lado, trabalha uma abordagem técnica e focada nos dispositivos e plataformas como mediadores da comunicação. Embora estejam se referindo ao

mesmo fenômeno, as escolhas de nomenclaturas carregam consigo uma diferença teórica e filosófica que não pode deixar de ser mencionada.⁹

Hammond (2017) aponta que muitos pesquisadores oferecem definições genéricas de comunidades online, valendo-se do termo para cobrir uma gama de conceitos que envolvem a participação online mediada pela tecnologia. Rotman e Preece (2010) buscam mais precisão ao definir algumas características básicas da comunidade online: compromisso com um domínio compartilhado; repertório e recursos compartilhados; camaradagem e ligação entre os membros, atividades sociais e interações que sejam coletivamente eficazes. É importante notar que a comunidade não é definida apenas por padrões de interação, mas também pela forma como seus membros se sentem com relação a essas interações. Hammond sugere que os membros devem experimentar uma conexão emocional e um sentimento de reconhecimento mútuo – é exatamente essa dimensão emocional que surpreendeu os pesquisadores pioneiros, como Rheingold (1994), e os levou a adotar o termo comunidade de fato.

A despeito da multiplicidade de conceitos disponíveis para explicar o fenômeno, considera-se necessário estabelecer nesta pesquisa um apanhado de características utilizadas para descrever o que é uma comunidade virtual. Para tanto, três autores serão utilizados: Hammond (2017), Ostrom (1990) e Herring (2004). Cada um desses pesquisadores aborda as comunidades virtuais a partir de um ponto de vista diferenciado. Hammond se vale da interação e do comportamento dos membros como pontos principais, a partir dos quais são geradas consequências diferentes, dependendo do nível de participação. Já Ostrom está preocupada com a manutenção do bem público gerado pelo grupo – nesse caso, a informação e o conhecimento. Por último, a abordagem de Herring toma como base um conceito tríplice, formado por sociabilidade, suporte e identidade. A partir dessas três perspectivas, constitui-se a abordagem que será utilizada para analisar os grupos do Facebook – aqui, mais especificamente, o Elas Programam.

Hammond (2017) faz uma revisão do trabalho de vários pesquisadores, nos quais o ponto principal para definir uma comunidade virtual é o nível de interação entre os membros – ou seja, um repertório cultural compartilhado e trocas que permitam que a comunidade seja mais do que

⁹ Nesse capítulo, os termos comunidade online e comunidade virtual serão utilizados indistintamente, mas o objetivo desse parágrafo é deixar claro o reconhecimento de que não se tratam de sinônimos, apesar de apontarem para o mesmo fenômeno.

apenas um grupo de *networking* e eventuais contatos. Um dos fatores primordiais é a necessidade das interações frequentes, de forma que os grupos se comuniquem com regularidade e por uma duração de tempo significativa. As interações devem ser suficientes para serem observáveis e deixarem artefatos e registros úteis ao longo do tempo, construindo uma certa cultura e história – ou ainda, marcadores culturais (Barab et al, 2003). Essa questão abre margem para a discussão sobre laços fortes e fracos, originalmente concebida por Granovetter (1973), e muito utilizada dentro das pesquisas em cibercultura. A força de um laço estaria associada com a quantidade de tempo que os membros de uma comunidade dispõem interagindo uns com os outros, assim como o nível de intimidade e intensidade emocional que demonstram nessas interações, além da disposição em retribuir tais conexões.

A força dos laços tem implicações consideráveis para o retorno que os membros da comunidade obtêm ao fazer parte dela. Comunidades mais fracas e heterogêneas são particularmente importantes para compartilhar informações práticas entre um grupo, ou ainda prover base para algum tipo de ação coletiva (Hammond, 2017). Esse é o caso de inúmeras comunidades de laços fracos que permitem o aprendizado e conexão de pessoas que desejam trocar ideias com relação a interesses em comum – como por exemplo, a busca de um emprego. Em oposição, comunidades mais fortes e homogêneas podem oferecer estabilidade emocional, afirmação da identidade, interdependência mútua e espaços para discussão sobre desafios da vida em geral. (Barab et al, 2003). Diante dessas evidências, é tentador julgar as comunidades de laços fortes como sendo mais importantes, uma vez que elas oferecem mais recursos práticos e emocionais para os seus membros. Entretanto, trata-se de um equívoco, uma vez que elas também podem ser vistas como extremamente restritivas por uma parte de seus participantes, assim como os observadores de fora podem considerá-las exclusivistas e fechadas.

Sendo assim, Hammond (2017) busca uma definição que trabalhe todos esses níveis conceituais de forma holística, evitando citar apenas a questão do *virtual settlement* ou da plataforma em si. O autor termina por definir uma comunidade online como:

(...) constituída por pessoas que se encontram para endereçar objetivos instrumentais e afetivos, e às vezes para criar artefatos conjuntos. A interação entre membros é mediada pela tecnologia da internet. A fim de constituir uma comunidade, os membros devem: *demonstrar compromisso* para com os outros, experimentar um senso de *conexão* (por exemplo, membros devem se identificar como tal); exibir *reciprocidade* (ex: os direitos de outros membros são reconhecidos); desenvolver padrões sustentáveis e observáveis de

interação com os outros; além de demonstrar a *agência* necessária para manter e desenvolver interação. Comunidades criam *consequências* de valor para seus membros. (HAMMOND, 2017, p. 127, tradução da autora)

Essa definição captura elementos considerados essenciais para descrever uma comunidade online, além de permitir a distinção entre tipos diferentes de comunidade. Também é possível perceber que Hammond apenas cita a tecnologia da internet como mediadora da comunicação, mas está muito mais centrado nas características demonstradas pelos membros e nas consequências produzidas pela participação na comunidade. No quadro 2, é possível verificar como o autor aprofunda o significado de cada um dos marcadores utilizados na definição:

Quadro 2 – Elementos de comunidades fortes e fracas

Elemento da comunidade	Exemplos	Comunidades Fortes	Comunidades Fracas
Compromisso	Membros se sentem comprometidos uns com os outros, além de demonstrarem vontade de investir tempo e energia para manter as interações	Compromisso para com os outros é generalizado e não restrito apenas aqueles com responsabilidades formais	Níveis diferenciados de compromisso. Restrições na boa vontade para oferecer ajuda/suporte aos outros
Conexão	Membros possuem um sentimento de pertencimento a uma comunidade da qual eles são participantes e outros não. Eles compartilham interesses, preocupam-se uns com os outros e se sentem emocionalmente conectados. Também experimentam um senso de companhia e segurança.	Membros reconhecem outros membros; sentimento generalizado de confiança e preocupação com o bem-estar dos outros	Filiação à comunidade é geralmente definida por objetivos instrumentais
Reciprocidade	Membros reconhecem que os outros têm o direito de expressar opiniões; eles lidam respeitosamente com discordâncias. O respeito aos direitos iguais permanece. Bullying e intimidação não são normas culturais. Membros acreditam que outros participantes irão responder a sugestões e pedidos de ajuda.	Forte senso de reconhecimento mútuo e consciência das formas pelas quais assimetrias são criadas	Reconhecimento da participação e presença de outros como necessárias para uma comunidade viável.
Interação	Membros participam com persistência e regularidade ao longo do tempo. Instruções para interações e suporte a novos membros estão disponíveis.	Comunicação persistente e disponibilidade em oferecer ajuda aos outros e compartilhar perspectivas.	Índices extremamente diferenciados de participação entre os membros.

Agência	Membros mantêm a comunidade por meio da sua interação, buscam fazer a diferença e alcançar realizações. Existe uma variedade de motivos para participação que são difíceis de desvendar. A motivação altruísta pode incluir expectativas de reciprocidade; a motivação é influenciada pelo contexto e a participação na comunidade pode ser guiada.	Disponibilidade em investir energia e imaginação no processo de manutenção da comunidade; a motivação dos membros é orientada para o outro, além de ser instrumental. A comunidade é experimentada como significativa para a identidade pessoal, e seus recursos são vistos como uma conquista.	A motivação direcionada ao outro é misturada à preocupação com o ganho instrumental. Recursos para orientação de participantes não são muito desenvolvidos, ou então são pouco utilizados.
Consequências	Membros criam arquivos de interações online dentro dos quais normas culturais podem ser identificadas. Produção de diferentes tipos de capital social. Membros podem produzir artefatos da comunidade, fundos de conhecimento e outros recursos que vão ao encontro de suas necessidades. Interdependência mútua e um sentimento de valor próprio.	Membros têm acesso a recursos para suporte prático e emocional; forte senso de interdependência mútua.	Membros ganham acesso a outros pontos de vista e à informação e suporte majoritariamente práticos.

Fonte: Adaptação de HAMMOND (2017)

Hammond observa que a maioria das comunidades possuem uma combinação de elementos pertencentes aos laços fortes e fracos, e os sujeitos apresentam comportamentos diferentes em cada uma das comunidades online das quais fazem parte. De forma geral, nas comunidades fortes há um senso maior de compromisso e conexão emocional, além de agência mais forte por parte dos seus membros, o que resulta em consequências estruturadas: artefatos, recursos e normas culturais. O autor comenta que as comunidades fortes são vistas em ambientes de aprendizado ou entre grupos mais informais, nos quais haja um repertório compartilhado de interesses e preocupações.

Dentro dessa observação, é importante reforçar a variação dos laços dentro de uma mesma comunidade, uma vez que a literatura aqui apresentada tende a classificá-las de forma objetiva apenas como fortes ou fracas. Entretanto, especialmente nas comunidades grandes, percebe-se que alguns integrantes podem estabelecer laços fortes uns com os outros, enquanto outra parcela dos participantes apresenta uma relação constituída por laços fracos. Nos grupos do Facebook, é comum identificar membros que possuem uma relação íntima e já se conhecem fora do ambiente

virtual, enquanto outros apresentam o comportamento típico dos laços fracos: conversam e trocam ideias dentro das discussões do grupo, mas não apresentam um laço de amizade mais profundo.

Ainda dentro dessa discussão, Hammond (2017) salienta que as comunidades mais fracas também exibem algumas das características presentes no grupo forte, por exemplo: membros podem estabelecer conexões uns com os outros e demonstrar seu compromisso por meio da participação nos debates, mas esse comportamento não se aplica a todos. Essas comunidades costumam ser focadas em algum ganho instrumental (conhecimento, oportunidades de trabalho etc.) e podem apresentar algumas assimetrias, desde que a interação seja regular o suficiente para beneficiar a todos os membros. As assimetrias podem se manifestar por meio de usuários mais engajados ou que ganhem mais destaque, o que acontece com frequência no ambiente digital. Entretanto, é importante fazer uma distinção: independentemente da força do laço, a definição de comunidade de Hammond exige padrões observáveis de interação e uma cultura compartilhada. Ou seja, comunidades que poderiam ser consideradas “muito fracas”, na realidade deveriam ser descritas de outra forma – o autor sugere redes como uma alternativa, uma vez que esses agrupamentos não preencheriam as qualificações necessárias para constituir uma comunidade online de fato.

Trazendo pontos relevantes para a discussão aqui apresentada, Primo (2005) analisa o conflito e a cooperação em interações mediadas por computador, questionando a suposta harmonia dentro das relações de ajuda recíproca que se estabelecem em comunidades virtuais. O autor aponta para o papel do conflito, negando sua oposição radical à cooperação e ressaltando que a comunicação é produção e disputa de sentidos. Logo, o tensionamento entre conflito e cooperação é essencial dentro de uma comunidade. Kollock e Smith (1996), abordando a produção de bens comuns e a administração de recursos comunitários, apontam para o problema do comportamento *free rider*, que poderia ser traduzido como aproveitador. Trata-se de um participante que faz uso dos bens e recursos disponíveis para todos, mas sem apresentar alguma contribuição para sua criação ou manutenção. Esse tipo de comportamento é comum em comunidades maiores, apesar de ser considerado nocivo pelos autores: quanto mais aproveitadores dentro do grupo, mais outras pessoas acabam adotando a mesma atitude e perdendo a motivação para a participação.

Rheingold (1994) também reconhece esse perigo, afirmando que a base de comunidades virtuais é a troca de informações – como uma espécie de moeda corrente do grupo. Segundo o autor, trata-se de uma “economia do presente”, na qual as pessoas se auxiliam com o intuito de construir algo compartilhado. Por outro lado, quando um integrante de comportamento hostil ou mercenário adentra o grupo, integrantes que teriam contribuições valiosas a acrescentar acabam se isolando e mantendo suas ideias para si mesmos. Kollock e Smith (1996) trazem mais exemplos do que caracteriza o comportamento *free-rider*: quando um participante faz perguntas, mas não responde aos questionamentos dos outros integrantes; quando usufrui das informações compartilhadas sem oferecer novas contribuições e também quando publica mensagens que não tratam do tema do grupo (chamadas de *off-topic*). Por último, os autores citam a falta de decoro e mensagens hostis dentro das discussões como um problema, uma vez que podem gerar embates inflamados e, eventualmente, levar participantes a abandonar a comunidade. De forma geral, Kollock e Smith apontam que, quanto mais *free-riders*, mais difícil é o compartilhamento de informações úteis dentro do grupo, prejudicando a comunicação.

Ostrom (1990) apresenta uma lista de características de comunidades que obtiveram sucesso na produção e manutenção de bens públicos. Embora seja um estudo antigo, ele é relevante para essa pesquisa por apontar parâmetros úteis para a análise e identificação de comunidades, o que inclusive foi feito por Kollock e Smith (1996) ao pesquisarem sobre a Usenet. Apresentam-se aqui as características, lembrando que essa é uma definição de comunidade virtual centrada no bem que é produzido pelo grupo (no caso, a troca de informação) e na sua respectiva administração.

- a) limites do grupo claramente definidos: Ostrom defende que as fronteiras são importantes para manter os bens comuns disponíveis aos membros, ao mesmo tempo em que os separam daqueles que não fazem parte da comunidade. Kollock e Smith (1996) afirmam que as fronteiras de uma comunidade virtual podem ser definidas pelo nome do grupo (no sentido de atrair ou repelir participantes), pela necessidade de aprovação de novos membros e pelo fechamento de certos conteúdos ou barreiras para postagens;
- b) regras de uso dos bens coletivos seguem as condições e necessidades locais: o sistema de regras e instituições é de especial importância para a administração dos bens comuns – no caso, a informação. Como exemplo, Kollock e Smith (1996)

citam as listas de perguntas frequentes, assim como normas internas de conduta das comunidades virtuais;

- c) a maioria das pessoas afetadas pelas regras tem a possibilidade de participar da mudança delas: embora possam existir regras pré-estabelecidas, é comum que normas informais surjam a partir da prática, de forma espontânea;
- d) o direito de definir as próprias regras é respeitado por autoridades externas: a comunidade se auto regula, sem depender da intervenção de qualquer entidade externa ao grupo;
- e) há um sistema adequado para monitorar o comportamento dos membros, que é exercido pelos próprios participantes. Esse sistema é importante não apenas para punir aqueles que quebram as regras, mas também para garantir ao grupo que todos os membros estão fazendo sua parte para utilizar os recursos da forma apropriada;
- f) um sistema gradual de sanções é adotado: embora o monitoramento seja facilitado nas comunidades virtuais, a autora pontua que nem sempre as sanções são efetivas, de maneira que o integrante pode ser alvo de várias ações informais do grupo até receber alguma represália mais contundente. É importante ressaltar que a análise de Ostrom poderia ser questionada atualmente, uma vez que a legislação de crimes virtuais e a própria identificação de usuários tornou as sanções muito mais efetivas do que na data de publicação do artigo;
- g) os membros da comunidade possuem mecanismos de baixo custo para resolução de conflitos. O acesso às mensagens anteriores e a possibilidade de entrar em contato diretamente com os outros integrantes facilita o processo de resolver conflitos e tomar decisões que venham a coibir comportamentos indesejados.

A última autora utilizada para apontar um conjunto de características para definir comunidades virtuais é a linguista estadunidense Susan Herring (2004), que argumenta que, desde a definição cunhada por Rheingold, o conceito se tornou extremamente popular dentro da pesquisa acadêmica. Entretanto, há uma preocupação pragmática com o seu esvaziamento, uma vez que o termo foi utilizado até a exaustão – levando muitos a pensar que um grupo online automaticamente pode ser classificado como comunidade. A autora é categórica em afirmar que é tarefa do pesquisador identificar as propriedades que tornam um grupo online uma comunidade, deixando claro que os dois termos não podem ser considerados sinônimos. Assim, Herring aponta para as

técnicas de análise de discurso mediada pelo computador como fundamentais no processo de identificação das comunidades virtuais.

O objeto dessa pesquisa preenche vários requisitos aparentes para ser considerado uma comunidade virtual. Em primeiro lugar, o grupo Elas Programam representa um agrupamento que já constitui uma comunidade profissional – mulheres da área da tecnologia que buscam aprimoramento na sua prática. Assim, elas poderiam se enquadrar na definição de comunidade de prática (Wenger, 1998; Henri e Pudelko, 2003). Além disso, o grupo é ativo e tem registros históricos, o que poderia ser apontado como indicador de uma comunidade virtual. E, por último, é possível argumentar que a própria *affordance* da plataforma – no caso, os grupos do Facebook – já constituiria uma delimitação técnica suficiente para determinar uma comunidade virtual.

Entretanto, nesse trabalho, buscam-se parâmetros objetivos para delimitar o que de fato seria uma comunidade virtual. É nesse sentido que Herring (2004) propõe uma caracterização tríplice de comunidade, apontando sociabilidade, suporte e identidade como pontos de partida úteis para essa descoberta. A partir desses três itens, a autora mapeou seis diferentes critérios baseados na literatura disponível sobre comunidades virtuais – juntamente com sugestões de parâmetros para análise e mensuração:

- a) **participação ativa e autossustentável; um grupo de participantes ativo e regular.** Pode ser mensurada ao longo do tempo, assim como os participantes podem ser identificados por meio da frequência das postagens, taxa de resposta em relação a mensagens postadas ou, ainda, análise textual das redes;
- b) **histórico compartilhado, propósito, cultura, valores e normas:** o histórico pode ser verificado de acordo com a disponibilidade e o uso de arquivos. Já a cultura muitas vezes é indexada pelo uso de abreviações específicas, jargões e usos particulares da linguagem. Normas e valores são revelados por meio de códigos e regras internas, FAQ's (abreviação para *frequently asked questions*, ou ainda, perguntas frequentes) e reações verbais para casos de violação de conduta;
- c) **solidariedade, suporte e reciprocidade:** a solidariedade pode ser mensurada pelo uso de humor verbal. Suporte pode ser verificado por análise de discurso, especialmente por meio de códigos que denotem gentileza e atenção. Reciprocidade é identificada pela análise de respostas a conversas iniciadas por um usuário em específico;

- d) **crítica, conflito e ferramentas para resolução de conflitos.** Crítica e conflitos podem ser analisados por meio de atos discursivos que violem a cordialidade. Resolução de conflitos pode ser considerada como uma sequência interativa de atos discursivos;
- e) **autoconsciência do grupo como uma entidade distinta de outros grupos.** Pode ser manifestada pelas referências do grupo como uma unidade coesa, trabalhando linguagens que denotam a visão “nós vs. eles”, especialmente narrando práticas e atividades que são feitas de uma forma exclusiva dentro do grupo;
- f) **surgimento de papéis, hierarquia, governança e rituais.** A evidência de papéis e de uma hierarquia pode ser determinada por meio de padrões participativos e análise de discurso. Já o estudo de governança e rituais apontam para uma abordagem etnográfica, observando as práticas de um grupo ao longo do tempo e descrevendo o seu significado para os participantes.

É importante ressaltar que, dependendo do objeto a ser analisado e da experiência no campo, algumas das características e parâmetros aqui mencionados serão mais relevantes do que outras. O uso de humor e linguagens/jargões específicos pode não ser verificado no grupo *Elas Programam*, uma vez que se trata de uma comunidade profissional – e, portanto, aparentemente mais séria – o que delimita o uso da língua a uma norma mais culta. Por outro lado, alguns pontos como padrões de participação, reciprocidade e papéis hierárquicos são mapeados e quantificados como indicadores de comunidade dentro do grupo do Facebook. A própria plataforma oferece um painel de *insights* e métricas para os administradores de grupos, que entrega dados com relação ao engajamento e alcance das postagens, além de identificar os usuários mais participativos nas conversas.

4.2 GRUPOS DE SUPORTE E SUPORTE SOCIAL

Além da discussão sobre comunidades virtuais e os respectivos laços ali formados, percebe-se que os grupos do Facebook – especialmente o grupo analisado nesta pesquisa – também têm muito em comum com os grupos de suporte. Portanto, é necessário investigar alguns dos conceitos que delimitam suporte dentro da Psicologia e até mesmo da Administração, a fim de identificar características necessárias para a discussão do objeto empírico. Os grupos de suporte

possuem uma longa história que remonta a organizações centenárias, como a Maçonaria. Entretanto, sua popularidade começou a crescer na metade do século XX, com o surgimento de movimentos como os Alcoólicos Anônimos (Barak et al, 2008). Esse tipo de organização reforçou o valor do auxílio que um grupo pode oferecer para pessoas em processo de recuperação e em busca de alívio para dificuldades emocionais.

Barak et al (2008) afirmam que grupos de suporte se baseiam em uma premissa simples: pessoas que compartilham de dificuldades semelhantes – sejam elas físicas ou emocionais – podem se entender e oferecer auxílio mútuo e suporte pragmático muito melhor do que aqueles que não compartilham da mesma experiência. Esse conceito foi abordado em vários âmbitos da pesquisa de saúde – seja com relação a condições crônicas, como diabetes, câncer etc. – como também em relação a traumas e questões psicológicas, como sobreviventes de estupro e pessoas que lidam com transtornos de ansiedade e depressão.

Para entender esses grupos, é fundamental elaborar o conceito de suporte social. Aqui, tomam-se as lentes da Psicologia Social e da Saúde Comunitária, que elaboram o conceito em torno de dois pilares essenciais: a construção de vínculos interpessoais ou grupais, que proporcionam sentimentos de proteção e apoio às pessoas envolvidas; e o impacto de tais vínculos na integridade física e psicológica das pessoas. (Campos, 2007). Dessa forma, Faria, Lima e Filgueiras (2018, p.473) afirmam que suporte social se refere a “uma forma de relacionamento grupal em que prevalecem as trocas afetivas, os cuidados mútuos e a comunicação franca e precisa entre as pessoas”. A rede construída é solidária, tendo papéis definidos e ocorrendo de maneira constante e contínua, o que gera um sentimento de coesão e apoio para que o grupo tenha subsídios necessários para enfrentar a realidade vivida. Antunes e Fontaine (2005) servem de base para essa definição, afirmando que suporte social diz respeito ao suporte emocional ou prático que é ofertado pela família (ou também pelos amigos) na forma de afeto, companhia, assistência e informação. Todas essas formas têm em comum o fato de fazer com que o indivíduo se sinta amado, estimado, valorizado e seguro. Assim, Faria, Lima e Filgueiras (2018) concluem que grupo de suporte é aquele que funciona como suporte social para seus membros.

Barak et al (2008) adentram no campo dos grupos de suporte online, datando seu surgimento para o início dos anos noventa. Apesar de um começo tímido, com publicações esporádicas na internet, o movimento cresceu a ponto de ser considerado um fenômeno global, com estimativas de milhares de grupos disponíveis online. Esse número certamente cresceu muito,

uma vez que a análise dos autores se deu antes da massificação das plataformas de redes sociais e dos seus respectivos grupos, como é o caso do Facebook. Os autores dão alguns exemplos das diferentes aplicações de internet que podem servir como base para a operação de um grupo de suporte: listas de e-mails, salas de chat e fóruns. Esse último é mencionado como a forma mais comum, uma vez que os participantes percebem vantagem na comunicação assíncrona, assim como em várias outras características: fácil acesso, oportunidade de busca em arquivos, uso de emoticons e links, além de um design de interface amigável.

Grupos de suporte online existem para praticamente todo tipo de dificuldade possível, especialmente no âmbito da saúde. Os autores citam como exemplos grupos orientados a pacientes com asma, pais de crianças com autismo, adolescentes com dificuldades auditivas, vítimas de estupro, pacientes de doenças terminais e até fumantes que estão tentando abandonar o hábito. O ponto em comum é que o grupo funciona como um recurso durável e confiável de ajuda. Por meio dele, os participantes podem transmitir e obter informação, prover e receber suporte emocional, socializar e formar relacionamentos interpessoais, além de experimentar um sentimento de camaradagem com outros que compartilham da mesma condição, ajudando a diminuir o sentimento de isolamento e anomalia (Bane, Haymaker e Zinchuk, 2005).

Uma vez que os autores aqui mencionados são oriundos da Psicologia, é importante fazer uma distinção entre o papel que os grupos de suporte desempenham e aquele que é executado pelos grupos terapêuticos. Barak et al (2008) afirmam que os dois grupos possuem propósitos totalmente diferentes: um grupo de suporte busca oferecer alívio e sentimentos melhorados com relação a uma dificuldade específica, enquanto o grupo terapêutico busca promover mudanças nas emoções, cognição e comportamento dos participantes. Além disso, um grupo terapêutico possui uma agenda predefinida e um líder – um profissional treinado para essa tarefa. Os membros de um grupo de suporte online costumam compartilhar relatos pessoais, como emoções, medos ou desejos, que normalmente não compartilham com pessoas próximas – uma característica remanescente do anonimato disponível nos anos iniciais da internet. Como resultado, um senso de intimidade e relacionamento é construído entre os membros. Apesar disso, a pesquisa dos autores é clara em afirmar que a participação em um grupo de suporte online não tem necessariamente como resultado a resolução do problema – especialmente no caso de condições de saúde, como doenças e transtornos psíquicos – mas sim o alívio emocional e um senso de controle, que se manifesta em atitudes positivas de enfrentamento do problema em questão.

Por último, cabe agora uma transição entre a abordagem da Psicologia rumo ao âmbito da Administração. Os grupos de suporte ganharam destaque dentro das políticas de diversidade empresarial, sendo definidos por Brunstein e Jaime (2009) como ações coletivas, por meio das quais grupos minoritários e/ou historicamente discriminados e excluídos das posições de destaque dentro das organizações buscam dar apoio emocional e promover a carreira dos seus membros. Essa definição, embora ainda carregue o contexto de apoio emocional presente na Psicologia, tem um caráter mais funcionalista, orientando-se para a representação dos grupos dentro das organizações e tendo o avanço da carreira como um objetivo a ser alcançado. Os autores citam o trabalho de Riordan e Kahnweiler (1996), que constataram que o próprio local de trabalho pode ser considerado um grupo de suporte, uma vez que por meio de ligações espontâneas entre empregados é possível estabelecer relações informais de ajuda mútua.

Além desses vínculos informais, Riordan e Kahnweiler (1996) apontam que os grupos de suporte podem assumir um modelo mais formal, no qual o propósito é promover a educação e desenvolver as habilidades dos membros, para que estes consigam estabelecer redes de relacionamento e progredir profissionalmente. A intenção principal é aprender a alcançar as metas de carreira, de forma que os principais resultados desse tipo de grupo são: aumento de habilidades estratégicas, ampliação dos contatos e desenvolvimento de habilidades de liderança.

Há um terceiro formato de grupos de suporte dentro do ambiente de trabalho que é apresentado por Brunstein e Jaime (2009): aqueles que funcionam dentro das organizações e são formados por indivíduos que pertencem a grupos de identidade específicos, reconhecendo determinados marcadores sociais, como gênero, raça, sexualidade etc. O objetivo desses grupos é promover um espaço para discussão dos desafios de trabalhar em um ambiente diverso, considerando todas as barreiras e dificuldades enfrentadas pelos participantes. Esse tipo de grupo apresenta um propósito semelhante ao do *Elas Programam*, com a grande diferença de estar atrelado a uma organização específica.

Em comum, as definições da Psicologia e da Administração tratam dos laços e da construção emocional que marca os grupos de suporte. Especialmente no que diz respeito aos grupos de suporte online, entende-se que a lógica das plataformas e a evolução da regulamentação da internet altera a maneira com que a comunicação entre os integrantes ocorre, modificando as possibilidades de anonimato e oferecendo mais oportunidades de engajamento e troca. É por isso que, para delimitar o objeto de estudo dessa pesquisa, faz-se a seguir uma discussão sobre o

conceito das plataformas e do capital social em redes sociais – um recurso extremamente importante no que diz respeito à análise das consequências e artefatos produzidos em comunidades virtuais.

4.3 PLATAFORMAS E CAPITAL SOCIAL EM REDES SOCIAIS

É importante destacar que a grande maioria dos estudos sobre comunidades virtuais aqui apresentados datam de um período anterior ao processo de plataformização. Sendo assim, as definições basilares para o fenômeno foram postas em um momento de vanguarda da internet, no qual os grandes focos de interação online eram fóruns e listas de discussão. Passados mais de vinte anos dos debates propostos por Rheingold (1996), hoje as comunidades virtuais estão presentes em diversas plataformas de redes sociais, dentre elas o Facebook, que abriga o objeto empírico dessa pesquisa. Portanto, antes de adentrar nos conceitos relativos às plataformas, é preciso esclarecer que essa transição vai muito além de uma questão técnica e estrutural – ou simplesmente uma mudança de suporte no qual as trocas e comunidades virtuais estão hospedadas.

Entende-se que existe um interesse comercial por parte do Facebook, que condiciona os debates que ocorrem dentro dos seus grupos, permitindo determinados diálogos e impondo filtros e barreiras para outras experiências. Esse viés comercial é visto na forma com que a própria empresa tem investido na divulgação dos grupos, lançando campanhas publicitárias com foco exclusivo nessa funcionalidade. Destaca-se a ação Somos Mais Juntos¹⁰, que foi lançada em setembro de 2019, tendo uma nova fase no Brasil em setembro de 2020.

Uma vez que essa pesquisa toma como base um grupo do Facebook, considera-se então essencial abordar o objeto a partir do conceito de plataforma. Partindo desse ponto, Van Dijck, Poell e Waal (2018) apresentam o conceito como uma arquitetura programada projetada para organizar interações entre usuários. Vale ressaltar que uma visão comum é considerar plataformas simplesmente como aparatos técnicos, que permitem executar tarefas como assistir vídeos, conversar, ouvir música etc. Entretanto, o argumento dos autores é que todas essas atividades são

¹⁰ Facebook aborda sexismo, racismo e LGBTQIA+ em nova campanha. Disponível em <https://propmark.com.br/digital/facebook-aborda-sexismo-racismo-e-lgbtqia-em-nova-campanha/> Acesso em 20 de setembro de 2021.

executadas por meio de um sistema cuja lógica e estrutura exerce um papel muito maior do que simplesmente um facilitador. As plataformas moldam a maneira como vivemos e a forma como a sociedade é organizada.

Gillespie (2010) combina significados do âmbito computacional, arquitetônico, figurativo e político para desenhar um conceito de plataforma que vai muito além da mera funcionalidade: sugere, antes, um arranjo progressivo e igualitário, que promete apoio para aqueles que se valem dela. Com o advento da Web 2.0, as plataformas surgem não tanto como um suporte construído por meio de códigos, mas como um meio que oferece a oportunidade de comunicação, interação e até mesmo venda. Sendo assim, a anatomia de uma plataforma é constituída por dados, que são automatizados e organizados por meio de algoritmos e interfaces, formalizados por meio de relações de propriedade, que são dirigidas por modelos de negócios e orientadas por termos de acordo do usuário. (Van Dijck, Poell e Waal, 2018). Essa é a lógica que impera na maior plataforma de redes sociais dos Estados Unidos e da Europa: o Facebook.

Além do seu tamanho e relevância, um dos pontos que mais se destaca é a maneira com que a própria empresa e seus usuários ditam normas para a construção de redes sociais online, ressaltando valores como conectividade e abertura por meio do compartilhamento de informações. Esse compartilhamento não se resume apenas às interações entre os próprios usuários, mas compreende também o acesso à informação pessoal por parte de terceiros. Ao implementar tecnologias avançadas em código – que definem o algoritmo do *feed* de notícias, entre outras aplicações – e estratégias de interface, o Facebook se tornou fundamental para determinar a maneira com que a interação social online é conduzida (Van Dijck, 2013). A autora segue apontando que a ideologia de compartilhamento do Facebook definiu o padrão para outras plataformas e para o ecossistema como um todo. Em função de sua posição de liderança dentro do segmento de plataformas de redes sociais, suas práticas influenciaram e seguem influenciando as normas culturais e sociais que sustentam valores legais, como privacidade e controle sobre dados.

A massa de usuários que continua acessando e se cadastrando no Facebook é prova da força da plataforma dentro da organização da vida social das pessoas. Van Dijck (2013) divide esses benefícios em dois grandes grupos: criar conexões/permanecer conectado e, além disso, tornar-se (bem) conectado. Entrar em contato com a própria rede de amigos e conhecidos e permanecer conectado a ela são atividades completamente centradas nas plataformas de redes sociais – seus

serviços tornaram-se essenciais para que os usuários consigam romper barreiras de espaço e tempo na tarefa de se manter em dia com a vida dos amigos. A autora ressalta em seu argumento a maneira com que o Facebook se insere na dinâmica da vida pública. Estar de fora da plataforma representa a periferia da vida social: não ser convidado para eventos, não ter conhecimento de informações e atualizações importantes e, talvez, no âmbito profissional, perder oportunidades de conexões relevantes. Assim, é inegável o papel da plataforma dentro do processo de acúmulo de capital social.

O conceito de capital social é discutido sob vários aspectos dentro da literatura aplicada. Bourdieu (1986), Coleman (1988) e Lin (2001) trazem definições que apresentam a noção de valor relacionado às conexões sociais, ressaltando que o capital social se constitui de recursos mobilizados única e exclusivamente por meio de conexões sociais. Bourdieu (1986) define capital social como a soma de recursos disponibilizada na rede, enquanto Coleman (1988) o considera um bem diretamente constituído dentro da estrutura social. Analisando as definições, Recuero (2012) afirma que ambas ressaltam o caráter do capital social como recurso cujo acesso é facilitado pelo pertencimento a uma rede social. Uma vez que pertencer a um grupo requer investimento de recursos pessoais, a autora afirma que capital social também está relacionado ao investimento de cada ator na rede social. Este investimento, por sua vez, está relacionado às expectativas de retorno que o ator em questão possui.

O capital social pode ser visto sob dois ângulos: um aspecto relacionado ao recurso pessoal que é investido pelos atores na rede (com o objetivo de obter benefícios) e outro relacionado ao retorno sobre esse investimento (Recuero, 2012). O retorno seria o benefício que o ator consegue retirar desse investimento – como, por exemplo, o acesso à informação. O capital social não depende do investimento de um único ator, mas é fruto dos recursos disponibilizados por toda a rede. Assim, é possível enxergá-lo de forma dupla: ao mesmo tempo em que gera benefícios individuais, ele também oferece vantagens para a rede como um todo. Essa noção é importante para considerar diferentes comportamentos de usuários dentro de um grupo: ao passo que muitos usuários raramente se envolvem com publicações, ainda assim eles obtêm os benefícios gerais da rede. Enquanto isso, atores muito ativos desfrutam tanto dos benefícios individuais quanto das vantagens compartilhadas pelo grupo.

Recuero (2012) afirma que os recursos sociais aos quais os atores têm acesso se relacionam com a rede social a qual estão conectados. Portanto, para entender o conceito de capital social, é

necessário compreender as conexões sociais – normalmente referidas na literatura como laços sociais. Wasserman e Faust (1994) definem o laço social como a conexão estabelecida entre dois atores, que dá acesso a recursos sociais para ambos e termina por formar a estrutura social. Aqui é necessário retomar a menção anterior de Granovetter (1973), que explica os laços fracos ou fortes a partir das interações que vão acumulando intimidade e confiança ao longo do tempo. Os laços fortes, portanto, envolvem mais intimidade e confiança, normalmente conectando atores mais semelhantes entre si. Como exemplo, é possível citar pessoas que compartilham de cultura, histórico e relacionamentos similares. Pela sua característica mais homogênea, os laços fortes tendem a conectar atores e formar clusters – núcleos de nós interconectados. Por outro lado, os laços fracos atuam como pontes, conectando grupos diferentes entre si.

Ao contrário do que uma percepção inicial apontaria, os laços fracos exercem um papel de grande importância dentro do capital social. O próprio Granovetter (1973) cita como exemplo a indicação para vagas e oportunidades de emprego, que muitas vezes se dá pelos laços fracos – pessoas de fora dos grupos, mas que criam conexões que, em última instância, levam a uma oportunidade até então desconhecida. Essa perspectiva é relevante para pensar o objeto dessa pesquisa, que se constitui em um grupo com foco majoritariamente profissional. Uma vez que as interações se dão dentro da perspectiva de empregos e expansão da rede de contatos, os laços fracos constituem um tipo de capital social relevante para as integrantes do Elas Programam.

A discussão sobre capital social na literatura é feita por muitos ângulos, uma vez que ele pode ser percebido de diversas formas. Assim, autores como Coleman (1988) o estudam por meio de seus efeitos nas redes sociais. O autor encara a natureza do capital social por meio de suas diversas formas de expressão, em valores como autoridade, informação, confiança etc. As formas de capital social podem ser mobilizadas conforme a necessidade e a situação. Assim, o capital social é visto por meio dos valores associados à rede social e pela forma com que os atores se valem dessa capital para atingir seus objetivos.

Recuero e Zago (2009) fizeram um estudo sobre capital social com base na apropriação e nos benefícios expressos ao indivíduo por meio de sua rede social. No caso do Twitter, as autoras identificaram que esses benefícios estão relacionados a diferentes tipos de capital social e formas de apropriação. As duas principais formas de apropriação mapeadas foram a publicação de informações e a conversação. Quando a apropriação é do tipo conversacional, os resultados em termos de capital social identificados são suporte social, laços sociais, reputação e visibilidade. Já

em relação a apropriações do tipo informacionais – comuns no Twitter – foram identificados acesso à informação, reputação, visibilidade, popularidade e conhecimento como tipos de capital social.

Recuero (2012) oferece suporte para a análise proposta nessa pesquisa ao discutir a natureza do capital social e dos laços em sites de redes sociais. A autora os enxerga primariamente como ferramentas, cujas diferentes formas de apropriação podem gerar valores distintos para as redes e os atores ali presentes. Esses valores estão em constante mudança, sendo alterados conforme os usos que cada grupo constrói em conjunto.

Recuero e Zago (2009) apresentam dimensões diversas para as conexões que podem ser estabelecidas nos sites de redes sociais, trazendo a distinção entre conexões emergentes ou associativas. Em um trabalho posterior, Recuero (2012) as apresenta da seguinte forma:

A conexão associativa é aquela que está sendo mantida pela ferramenta, com efeitos para ambos os atores. A conexão emergente é aquela que é baseada na conversação e na interação verbal, que é mantida, principalmente, pelos atores. Ambas as formas constituem conexões com efeitos sociais. (RECUERO, 2012, p. 604)

As conexões associativas são mais básicas, mantidas pelas ferramentas e não necessariamente produzidas por meio de interações e conversações mediadas pelo computador. Trata-se do tipo de ações mais simples executadas em uma rede social online como, por exemplo, um usuário que segue o outro no Twitter. A interação executada ali é mínima, mas ainda assim, gera benefícios para ambos os usuários envolvidos na ação. O caso da conexão emergente é mais elaborado, uma vez que envolve algum tipo de conversação e interação mediada pelo computador.

Recuero (2012) avalia o capital social produzido pelas redes sociais na internet tomando como base cinco eixos: tipo de conexão, caráter da conexão, investimento, benefícios para a rede e benefícios para o indivíduo. A seguir, cada um desses elementos é introduzido no Quadro 3, de forma a compor a base para avaliação do capital social dentro do Facebook – plataforma analisada nesse estudo.

Quadro 3 – Capital Social nas Redes Sociais

Tipo de Conexão	Caráter	Investimento	Benefício Rede	Benefício Indivíduo
EMERGENTE	FORTE	Criação e Manutenção de perfil	Confiança	Presença, legitimação

		Criação e Manutenção de Conexões Sociais	Proximidade, Clusterização	Suporte social, legitimação
		Compartilhamento de recursos	Confiança, Cooperação	Suporte Social
	FRACA	Criação e Manutenção de perfil	Confiança	Legitimação
		Criação e Manutenção de Conexões Sociais	Informação	Visibilidade
ASSOCIATIVA	FRACA	Compartilhamento de recursos	Confiança	Informação, autoridade, reputação
		Criação e Manutenção de perfil	Informação	Presença
		Criação e Manutenção de Conexões Sociais	Informação, filtragem	Visibilidade, popularidade
		Compartilhamento de recursos	Informação, filtragem	Informação, visibilidade, popularidade

Fonte: Recuero (2012)

Recuero (2012) cita três tipos de investimentos, que podem variar conforme o tipo e o caráter da conexão. O primeiro deles é a **criação e a manutenção das conexões**. Uma vez que as conexões sociais oferecem potenciais benefícios para os atores em questão, o ato de criar uma conexão e mantê-la é visto como um investimento – que é facilitado pelas plataformas de redes sociais. O tipo de benefício obtido pode variar conforme o caráter da conexão: as conexões associativas costumam trazer informações relevantes, enquanto as conexões emergentes resultam em suporte social.

A **criação e manutenção do perfil** é o segundo tipo de investimento mapeado por Recuero (2012). Ela faz parte do processo de manutenção de uma determinada identidade, que vincula a divulgação de um certo tipo de informações a um indivíduo em questão. Muito mais do que um espaço pessoal para compartilhar notícias, o perfil delinea a construção de uma identidade e obtém interações em consequência disso. O nível do investimento feito na construção do perfil varia conforme o usuário. Entretanto, é sabido que, entre influenciadores e perfis com grande popularidade, há um alto grau de investimento na manutenção do perfil e na associação de uma determinada imagem a tudo que é compartilhado nas redes sociais.

Por último, Recuero (2012) menciona o investimento no **compartilhamento de recursos**. Tais recursos, inicialmente, são disponibilizados como investimento por um membro da rede, enquanto outros se apropriam deles como benefício. Essa relação é vista, por exemplo, no compartilhamento de uma postagem no Facebook (podendo ser uma imagem, notícia, informação pessoal) e no seu respectivo retorno (benefício), seja por meio de curtidas ou de comentários. Dessa forma, o capital social é construído por meio de atores que investem seus recursos pessoais, imaginando o benefício que poderão ter em retorno.

Como mencionado anteriormente, as conexões emergentes e associativas requerem investimentos diferentes. Enquanto as conexões associativas são estáticas – e, portanto, requerem um investimento menor dos atores, as conexões emergentes evoluem conforme o tempo, podendo passar de laços fracos a laços fortes. Entretanto, os benefícios adquiridos por meio de ambas as conexões (independentemente da força do laço) são acumulados. Os benefícios gerados pelo capital social têm um aspecto duplo – eles trazem vantagens para os indivíduos, mas também para os grupos.

Recuero (2012) parte dos investimentos listados acima para analisar seus respectivos benefícios, dividindo-os entre as conexões associativas e as emergentes. O primeiro deles, a construção de um perfil no site de rede social, proporciona inicialmente a criação da presença. Esse seria o primeiro benefício, seguido pela legitimação do investimento, que ocorre quando outros atores reconhecem e aceitam a presença de um indivíduo na rede, corroborando assim com a construção de sua identidade.

As conexões emergentes são capazes de gerar diferentes valores para os indivíduos. O primeiro deles é o **suporte social**, que compreende todo o apoio e construção de intimidade típicos das conexões sociais mais fortes. Recuero (2012) afirma que o ato de solicitar apoio e recebê-lo nas redes sociais online é comum nesse tipo de conexão, além da **legitimação** da presença e da **identidade** construída. Esses dois últimos valores acontecem muito em função da visibilidade que ocorre nas conexões emergentes, uma vez que o comentário de alguém pode tornar uma postagem visível para outros atores (comum em plataformas como Facebook e Twitter).

Por fim, são exatamente essas interações que geram o valor da **clusterização** entre os atores. Trata-se de um benefício relevante para a rede, pois proporciona duplamente o acesso a melhores recursos para o grupo e a própria circulação deles. A clusterização também resulta em

mais proximidade, o que permite que os indivíduos invistam cada vez mais no próprio grupo, fazendo com que outros benefícios circulem entre a rede.

Recuero (2012) também lista os benefícios diretamente relacionados ao compartilhamento de recursos – como é o caso das notícias, dicas, ou qualquer tipo de informação que seja considerada relevante para a rede. Um dos benefícios adquiridos é a **autoridade**, um tipo de capital social que requer ação – afinal, ela é concedida pela rede devido às ações e aos reconhecimentos obtidos por um indivíduo. Como valor individual, a reputação também é construída pela percepção dos outros, assim como pela legitimação da identidade. Todos esses são benefícios associados à **visibilidade**, que ocorre principalmente por meio de conexões associativas e é concedida pelos demais para um determinado tipo de publicação. De forma resumida, quanto mais conexões um ator possui, mais visível ele se torna e maior é a quantidade de recursos disponibilizados para os outros.

Também é possível listar benefícios coletivos que ocorrem em função do compartilhamento de recursos. A informação é o primeiro deles, uma vez que contribui para enriquecer a rede por meio das conexões associativas. Outros benefícios são a criação de confiança no ambiente do grupo – que termina por facilitar e motivar as interações individuais. Recuero (2012) também cita a filtragem de informações, que ocorre diretamente em função da ação de indivíduos que buscam visibilidade ou dão visibilidade a determinados atores, de forma benéfica para a rede como um todo. Quanto mais confiança é gerada em uma conexão emergente, maior é o investimento feito nas conexões existentes, uma vez que o ambiente é considerado seguro e tranquilo para efetuar tal movimentação. A cooperação também tende a aumentar conforme a confiança é construída entre os atores, o que por fim influi na clusterização e na própria manutenção de recursos da rede.

É importante ressaltar que a revisão apresentada por Recuero (2012) não pretende ser exaustiva: ela prevê um ponto de partida que deve ser adaptado conforme a plataforma em questão e suas específicas *affordances*, além das apropriações que seus usuários fazem dela. Os investimentos que cada ator faz em sua rede social também podem variar, impactando os benefícios acumulados. Central na proposta é o foco no capital social tendo um duplo aspecto, dentro do qual há benefícios para o grupo e para o indivíduo.

4.4 GRUPOS DO FACEBOOK E AFFORDANCES

O Facebook define os grupos como um “espaço para comunicação sobre interesses em comum com certas pessoas”.¹¹ A plataforma ainda sugere alguns usos, afirmando que é possível criar grupos para reuniões de família, times esportivos e até mesmo clubes de leitura. A descrição dos grupos está disponível na página de ajuda do Facebook, mas também no guia para negócios – e vale notar que há uma distinção na maneira como a ferramenta é apresentada para usuários comuns e marcas. Na página de suporte a negócios¹², os grupos são mencionados como uma oportunidade para os administradores de empresas, oferecendo uma plataforma e ferramentas por meio das quais é possível construir uma comunidade engajada e relevante entre clientes e potenciais clientes. Assim, grupos são descritos como *hubs*, nos quais conversas de valor são construídas entre marcas e clientes, assim como entre os próprios clientes.

A plataforma lista os benefícios que os grupos oferecem, entre eles a possibilidade de aumentar a base de membros, incluindo pessoas que compartilham de interesses similares e mantendo uma comunidade vibrante. Também é possível gerenciar o grupo incluindo administradores ou moderadores, além de monitorar o progresso do grupo por meio da ferramenta Group Insights – que oferece métricas como atividade dos membros e engajamento para grupos com mais de cinquenta usuários.

Por fim, um dos pontos mais importantes para o Facebook é a política de privacidade. Os grupos oferecem dois tipos de configurações: público ou privado. Os grupos públicos, como o nome indica, tem todo o seu conteúdo visível publicamente, além de serem encontrados na plataforma por meio da busca. Grupos privados, ao contrário, têm suas publicações visíveis apenas para membros. Entretanto, qualquer usuário pode facilmente solicitar acesso e participar do grupo, sujeito à aprovação de um administrador. O Facebook oferece uma vasta gama de recursos de ajuda e orientação para administradores e moderadores dos grupos, além de opções para monitorar as postagens e o engajamento, como mencionado.

Dois pontos são interessantes na maneira como os grupos são posicionados nas páginas do Facebook. O primeiro deles é o uso do termo plataforma, ao direcionar-se diretamente aos negócios e anunciantes, o que aponta para um viés comercial. Enquanto a página voltada ao usuário final

¹¹ Disponível em <https://www.facebook.com/help/1629740080681586>

¹² Disponível em <https://www.facebook.com/business/help/786348878426465?id=939256796236247>

apenas delimita os grupos como um espaço para interação, a central de ajuda para negócios se vale da terminologia de plataforma, entrando em maiores detalhes sobre os controles e resultados que os anunciantes podem obter por meio das páginas. Além disso, outro ponto que chama a atenção é a livre atribuição do termo comunidade a qualquer grupo do Facebook – uma tendência que é verificada não só dentro do próprio site de rede social, mas também na comunidade acadêmica. Algumas netnografias se valem dos grupos de Facebook sobre determinada temática como objeto do estudo, sem, no entanto, delimitar de que forma tais grupos podem ser considerados uma comunidade. Aqui, fica o questionamento: será que todo grupo do Facebook equivale a uma comunidade virtual? É nesse sentido que se propõe uma articulação das definições de comunidade virtual aqui apresentadas, juntamente com os conceitos de capital social, interação e *affordances*, a fim de delimitar de forma objetiva quais critérios encontrados em um grupo do Facebook indicam uma comunidade virtual.

Para tanto, é importante explorar o conceito de *affordance*. O termo tem origem com James J. Gibson, psicólogo responsável pela Teoria da Percepção Direta, que descreve o fenômeno como as propriedades acionáveis entre o mundo e um ator – que pode ser uma pessoa ou até mesmo um animal (Gibson, 2015). O autor usa o exemplo de animais em uma floresta: o ambiente oferece boas ou más *affordances* para a sobrevivência dos seres que ali habitam. Para Gibson, *affordances* não são propriedades objetivas e nem subjetivas, pois elas apontam para o ambiente ou para o observador, de acordo com suas percepções. Essas condições possíveis seriam diferentes para cada animal ou ser vivo. Assim, considerando o foco do psicólogo na percepção visual, o que é perceptível nos ambientes ou nos objetos são as suas *affordances*.

Matos (2020) define *affordance* em seu estudo como a característica de um objeto ou ambiente, por meio da qual o indivíduo pode identificar possibilidades e restrições de interação de forma intuitiva. Norman (1999) apresenta a diferença entre *affordances* reais e *affordances* percebidas, chamando atenção para o fato de que o segundo termo parece ser mais adequado para se referir ao fenômeno. O autor justifica a escolha sugerindo que há três dimensões que deveriam ser levadas em consideração para compreender a maneira com que um dispositivo é usado por alguém: modelos conceituais, restrições e *affordances* percebidas.

Essa, no entanto, é uma visão que foi desafiada por muitos pesquisadores, principalmente no que tange ao seu valor como categoria de análise. McGrenere e Ho (2000) apontam que Norman, assim como muitos acadêmicos da interação humano-computador, enfatizam o aspecto

de usabilidade do design, mas não sua utilidade de fato. A dupla de pesquisadores aponta que o conceito de *affordances* percebidas está focado apenas na usabilidade de um objeto, mas a utilidade é igualmente importante – especialmente no que diz respeito às possibilidades de ação no design – e se tais *affordances* estão em consonância com os objetivos do usuário, permitindo que suas tarefas sejam executadas com sucesso. A sugestão dos autores é que o termo seja interpretado de acordo com a definição original de Gibson, ainda que enriquecido pela percepção de que uma *affordance* pode aparecer com graus de intensidade variados, de acordo com a percepção do usuário.

Apesar da sua popularização, o termo permanece disputado e tendo usos contraditórios, de forma que é necessário esclarecer de que maneira será utilizado nessa pesquisa. Uma vez que o foco é investigar o valor dos recursos obtidos no grupo do Facebook, entende-se que é necessário explorar a percepção dos membros do Elas Programam. Além disso, considerando que o objetivo não é investigar o uso pretendido pelos designers e programadores do Facebook, mas sim a maneira com que tais propriedades são percebidas pelo usuário, o uso do conceito *affordances* neste estudo carrega o viés de percepção apontado por Norman. Ao mesmo tempo, é importante ressaltar que a *affordance* de uma tecnologia não deve ser vista apenas como o uso pretendido, mas também como as consequências não planejadas. Assim, a proposta se vale do conceito para investigar como as possibilidades oferecidas pelos grupos do Facebook – como espaços para discussão, enquetes, marcação de postagens como destaque e até mesmo botões de engajamento – são percebidas pelas participantes do Elas Programam. Nesse contexto, é importante ressaltar a maneira com que essas possibilidades se fazem presente no discurso e nas interações das mulheres, aproximando ou distanciando-as conforme aquilo que é oferecido pela plataforma.

Dessa forma, tomando como ponto de partida a tríplice caracterização da comunidade a partir de sociabilidade, suporte e identidade, articulam-se as abordagens propostas por Hammond (2017), Ostrom (1990) e Herring (2004) para determinar de que forma o grupo do Facebook Elas Programam pode ser definido como uma comunidade virtual. Além dos pontos apontados pelos autores acima, também serão usados os valores de capital social e de *affordances*, a fim de delimitar as características do objeto e atender aos objetivos específicos dessa pesquisa.

5 ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS

Considerando a pergunta de pesquisa “Que contribuições as comunidades virtuais podem oferecer para o crescimento da carreira feminina?”, adota-se a metodologia qualitativa, uma vez que sua finalidade “não é contar opiniões ou pessoas, mas ao contrário, explorar o espectro de opiniões, as diferentes representações sobre o assunto em questão” (BAUER;GASKELL, 2008, p.68). Camacho Azurduy (2007) define a pesquisa qualitativa com propriedade ao afirmar que ela proporciona profundidade de compreensão, tratando aspectos emocionais e contextuais da resposta humana – sendo de índole interpretativa ao invés de descritiva. Opta-se por essa abordagem pela necessidade de analisar as ideias e atitudes do sujeito – aqui, as mulheres profissionais da Tecnologia da Informação que fazem parte do grupo do Facebook.

Ao longo do percurso metodológico, recortes e adaptações foram feitos nos objetivos da pesquisa e na técnica qualitativa adotada. A proposta inicial era utilizar a entrevista como método, uma vez que ela explora um assunto a partir da busca de informações e percepções dos informantes (Duarte, 2009). Embora a técnica estivesse adequada, no momento da qualificação houve questionamentos com relação à capacidade da entrevista de abordar as nuances necessárias para descrever o funcionamento do grupo Elas Programam. Sendo assim, uma das sugestões feitas foi a utilização do método etnográfico, uma vez que ele abordaria a visão do grupo como um todo e não apenas as percepções dos indivíduos.

Essa consideração foi analisada em relação aos objetivos da pesquisa, que também foram remodelados a partir do diálogo com a banca de qualificação. As comunidades virtuais, que antes desempenhavam um papel secundário e relacionado apenas à delimitação do objeto, cresceram em importância e assumiram um dos objetivos específicos. Considerando o foco em determinar como e de que forma o Elas Programam pode ser considerado uma comunidade virtual, a entrevista mostrou-se incapaz de atender a essa questão. Dessa forma, era necessário um método que pudesse englobar o estudo de culturas e comunidades online, conceito central para esta pesquisa.

Fragoso, Recuero e Amaral (2011) entendem que estudos de inspiração etnográfica são aqueles que não o utilizam como metodologia, mas apenas como narrativa ou então se valem dos procedimentos etnográficos de pesquisa, mas não chegam a ir a campo. Entretanto, tais estudos podem incorporar protocolos metodológicos como histórias de vida, biografias ou documentos que

componham a análise dos dados. Kozinets (2014) considera a netnografia como pesquisa observacional participante baseada em trabalho de campo online, uma vez que ela adapta os procedimentos etnográficos comuns na observação participante para as condições particulares da interação social mediada pelo computador. Fragoso, Recuero e Amaral (2011) afirmam que o método é relevante para tomar a cultura de um grupo ou comunidade como foco e ponto de partida, ressaltando que o processo envolve ir a campo, selecionar, observar e documentar materiais para questionar e analisar. A partir dessa perspectiva, foi feita a escolha de adotar alguns princípios da netnografia como norteadores do método dessa pesquisa, por considerá-los mais adequados para dar conta dos objetivos e da proposta aqui sugerida. Kozinets apresenta os princípios básicos desse método:

Ela usa comunicações mediadas por computador como fonte de dados para chegar à compreensão e à representação etnográfica de um fenômeno cultural ou comunal. Portanto, assim como praticamente toda etnografia, ela se estenderá, quase que de uma forma natural e orgânica, de uma base na observação participante para incluir outros elementos (...) (KOZINETTS, 2014, p. 62)

Kozinets afirma que o uso do termo netnografia no projeto sinaliza não apenas a presença, mas o peso do componente online na pesquisa. Ele, portanto, significa que um tempo significativo foi investido no processo de interação e em tornar-se parte de uma comunidade ou cultura online. Entretanto, é preciso reconhecer que a metodologia é uma proposta de ação, mas é operacionalizada em cada estudo de forma distinta. A proposta de Kozinets foi tomada como uma referência para esse estudo, embora ele não se caracterize como uma netnografia pura. Fragoso, Recuero e Amaral (2011) destacam que muitas pesquisas acadêmicas sobre internet se comprometem teoricamente ao afirmar ter feito uma netnografia, quando na realidade se mantém somente nas etapas observacionais e descritivas. As autoras atentam para estudos que entram de forma incipiente nas entrevistas, na análise e reflexão dos dados coletados via sites de redes sociais, entre outros aspectos. Nesse sentido, uma vez que não houve uma etapa de entrevistas com as participantes do grupo, esse estudo se declara inspirado em procedimentos netnográficos. É importante ressaltar que foram feitas algumas alterações no método proposto por Kozinets. Assim, segue adiante um relato aprofundado dessas particularidades, de maneira que seja possível identificar no que a metodologia se manteve ou teve sua concepção clássica alterada.

No caso da presente pesquisa, houve alterações ao longo do percurso metodológico, começando pelo objeto empírico. A ideia inicial era mapear as percepções gerais de mulheres com relação ao seu desenvolvimento de carreira, mas, por questões de escopo, optou-se por uma área do conhecimento em específico. A Tecnologia da Informação foi escolhida por ser um campo predominantemente masculino: Maia (2015) constata que a presença feminina entre os concluintes de cursos do campo da Computação é minoritária, apontando que no período de 2000 a 2013 apenas 17% dos concluintes eram mulheres.

Assim, iniciou-se uma busca por mulheres pertencentes a esse mercado, a fim de investigar sua interação com as mídias digitais como forma de desenvolvimento profissional. Para fins de estudo piloto, foi utilizado um roteiro semiestruturado na entrevista de uma profissional da Tecnologia da Informação de Porto Alegre – sem qualquer vínculo com uma comunidade específica, apenas uma usuária de redes sociais. Os resultados se voltaram para a questão do treinamento, com grande parte das respostas convergindo para o uso do LinkedIn e cursos online. Uma vez que o foco da pesquisa é a troca entre usuárias e a construção de comunidades, vislumbrou-se a necessidade de entrevistar mulheres participantes de um grupo já constituído dentro de uma plataforma de rede social. Essa medida foi tomada para evitar que a educação online tomasse espaço das respostas, o que poderia impactar os resultados e alterar o foco da investigação em direção a uma análise de capacitação por meios digitais.

Essa mudança foi fundamental para delimitar a pesquisa, seus pilares teóricos e, por conseguinte, suas estratégias metodológicas. O que antes seria uma pesquisa focada em mulheres de ensino superior da faixa etária de maior atividade (30 a 39 anos, segundo dados da RAIS 2018), migrou para análise de mulheres da área da Tecnologia da Informação participantes de um grupo do Facebook. O modelo anterior tinha a faixa etária e o ensino superior como fatores fundamentais, mas em função dos resultados preliminares narrados acima, optou-se por alterar o escopo para mulheres participantes de um grupo online, independentemente da faixa etária. O objetivo dessa mudança foi a busca por mais discussões relacionadas à construção de laços e seu impacto no mercado de trabalho em questão. A última etapa foi a escolha do grupo a ser analisado: o Elas Programam. Essa decisão se deu pela relevância do agrupamento, expressa por meio do tamanho e, principalmente, pelo engajamento. A maioria dos grupos do Facebook possuem poucas postagens, sendo grande parte delas produzidas pelos moderadores das páginas. Embora Sílvia

Coelho, a fundadora do Elas Programam, tenha predominância nas publicações, a interação das usuárias é grande nos comentários e até mesmo nas propostas de novos debates. Esse fator foi preponderante para a escolha do grupo, uma vez que a análise recaiu sobre as interações realizadas pelas mulheres dentro da comunidade. Naturalmente, a escolha também impactou o aporte teórico, que foi expandido para dar conta do conceito de comunidades virtuais.

Assim, o processo metodológico foi feito de forma não-linear, como ocorre com inúmeras pesquisas. A partir da necessidade de delimitar uma proposta extremamente ampla, um grupo do Facebook foi selecionado como objeto empírico. Essa escolha, naturalmente, exerceu impacto no aporte teórico, que por sua vez acabou levando à reconsideração dos objetivos. A discussão sobre como e por que um grupo do Facebook pode ser considerado uma comunidade virtual levou à decisão de abandonar a entrevista e buscar princípios netnográficos para o método adotado. Kozinets (2014) afirma que a netnografia, além da observação participante, se estende para outros elementos, como a coleta de dados arquivais e análise semiótica.

Hine (2009) indica que o campo deve ser explorado sem assumir antecipadamente seus limites, reparando em traços de atividades sociais e texturas que auxiliem no processo interpretativo. Kozinets (2014) recomenda que, antes de começar a coletar os dados de uma comunidade virtual, o pesquisador deve se aproximar do objeto, aprendendo e até mesmo participando quando apropriado. Não é necessário estar envolvido em todo tipo de atividade do grupo, mas é recomendado estar visível e envolvido em alguns tipos de atividades. Esse espectro de engajamento pode variar entre ler regularmente mensagens, seguir links, responder a outros membros ou até estabelecer outras formas de comunicação entre duas pessoas. As configurações de privacidade dos grupos do Facebook possuem dois modos: público e privado. Uma vez que o Elas Programam é um grupo privado, é preciso enviar uma solicitação por meio da plataforma para participar do grupo. Sendo assim, uma das primeiras medidas dessa pesquisa foi submeter uma solicitação para participar do grupo no Facebook, feita em março de 2020. A partir dessa solicitação, a pesquisadora foi aceita como membro regular e passou a acompanhar as postagens da comunidade, aprendendo as regras e técnicas que regem o engajamento e absorvendo a cultura presente no Elas Programam – como qualquer usuária do Facebook. Essa etapa foi crítica para a elaboração do projeto e construção do aporte teórico, além dos procedimentos metodológicos. Vale

ressaltar que não se trata de uma solicitação formal para iniciar a pesquisa, mas apenas uma autorização padrão para ingressar no grupo.

Conforme abordado na introdução, o Elas Programam é um grupo do Facebook direcionado exclusivamente para mulheres. Como se trata de um grupo fechado, é preciso solicitar acesso respondendo a duas perguntas ¹³e preenchendo um formulário de solicitação de entrada. A primeira pergunta delimita o público do grupo: é necessário confirmar ciência de que o grupo é exclusivo para mulheres, com objetivo de conectar aquelas que querem entrar na área de TI com empresas e mulheres que já atuam no setor. A segunda pergunta é uma norma de conduta, confirmando ciência de que não se divulgam vendas de cursos, eventos, produtos e serviços no grupo.

O formulário de solicitação de entrada ¹⁴é divulgado na descrição do Grupo do Facebook, e tem o objetivo de conhecer melhor as participantes, entendendo em que momento da carreira elas se encontram. De posse dessa informação, a administração do grupo pode buscar conteúdos e cursos que se enquadrem no estágio profissional das integrantes, promovendo sua entrada e permanência no mercado. A primeira página é composta por perguntas simples, de cunho demográfico: e-mail, nome, perfil do Facebook, cidade e estado de origem, nível de escolaridade e idade. O segundo bloco de perguntas é focado na situação profissional: qual a profissão mais recente, se a integrante está empregada atualmente, se já trabalha na área de tecnologia, qual a expectativa ao entrar no Elas Programam e o quais são suas pretensões, caso esteja em transição de carreira. Já o terceiro e último bloco tem perguntas sobre a área de programação: como conheceu o Elas Programam, como aprendeu a programar, se aprendeu programação na graduação e se já foi impactada negativamente na vida profissional pelo fato de haver poucas mulheres em um ambiente de tecnologia. A última pergunta é aberta para comentários gerais.

Essa descrição do processo de entrada e adesão a membros do grupo do Facebook é importante para determinar um elemento chave na entrada ao campo de estudo e coleta de dados. A visão adotada por esta pesquisa é a do gênero como performance, de forma que a proposta seria

¹³ Disponível em <https://www.facebook.com/groups/elasprogramam/permalink/2519977124908370/> Acesso em 09 de março de 2021.

¹⁴ Disponível em <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeuGIPoP0G7q9i8vcLx2R0VEARotX9cpD1GRAQq1G1SVaS8vQ/vie wform> Acesso em 09 de março de 2021

analisar pessoas que se identificam com o gênero feminino – independentemente de serem mulheres trans ou cis. Entretanto, uma vez que o próprio grupo já faz essa filtragem entre as usuárias na entrada, entende-se que todas as usuárias do Elas Programam se identificam com o gênero feminino, o que já delimita a coleta e análise de dados.

5.1 A COLETA DE DADOS

Kozinets (2014) recomenda seis passos básicos para pesquisas inspiradas no método netnográfico: planejamento do estudo, entrada, coleta de dados, interpretação, garantia de padrões éticos e representação da pesquisa. As duas primeiras etapas sugeridas pelo autor – definição das questões de pesquisa e identificação e seleção da comunidade já foram atendidas no processo de elaboração do projeto, restando a observação participante, coleta e análise de dados (garantindo a discussão e atenção aos padrões éticos). É importante ressaltar que, da forma sugerida por Kozinets, o método é aplicado para um objeto que já é considerado uma comunidade virtual. Uma das nuances dessa pesquisa reside no fato de que um dos objetivos específicos busca exatamente delimitar como e de que forma o objeto é definido como uma comunidade – sendo assim, trata-se de uma das perguntas a serem respondidas no campo.

Kozinets ressalta que a coleta inclui três tipos diferentes de dados: arquivais, extraídos e notas de campo. Os dados arquivais são aqueles copiados diretamente de comunicações mediadas por computador preexistentes – no caso, as conversas e interações que ocorrem no Elas Programam ao longo do tempo. Sendo assim, foi feita a escolha de analisar dados por um período de três meses de postagem, começando em 01 de dezembro de 2020 e finalizando em 28 de fevereiro de 2021. A ideia inicial era mapear seis meses de publicações, mas o alto volume de postagens mensais e a riqueza das informações ali encontradas fez com que o intervalo fosse diminuído pela metade. É importante fazer a distinção entre a data de publicação da postagem e a última interação ocorrida por meio de comentários. Pela lógica dos grupos do Facebook, algumas postagens mais antigas podem vir para o topo da página em função de comentários recentes que reativem a discussão. Para fins de delimitação da amostra, essas postagens não serão contabilizadas, uma vez que a publicação original está fora do período delimitado. Assim, o delimitador da amostra é a data da postagem inicial, desconsiderando os comentários subsequentes.

Cabe ao pesquisador compreender as pessoas representadas nas interações mediadas por computador, a partir do contexto comunal e cultural online em que elas se inscrevem – o grupo *Elas Programam*. Para tanto, é necessário determinar os níveis de participação adotados. No caso dessa pesquisa, a postura adotada foi de observação das postagens e das dinâmicas do grupo a partir do momento de entrada, mas sem interação nos comentários com outras integrantes do grupo por parte da pesquisadora.

A principal mudança realizada ao longo do percurso metodológico foi o abandono da entrevista como uma das técnicas de coleta de dados. Essa escolha foi feita a partir do momento de entrada no campo, uma vez que o grupo do Facebook apresenta uma vasta amplitude de discussões muito ricas e pertinentes aos objetivos da pesquisa. O corpus da investigação resultou em um total de mil cento e sessenta e quatro mensagens, com uma média de trezentos e cinquenta e quatro postagens por mês. Além do alto número de engajamento e interações, as temáticas discutidas traziam depoimentos e opiniões das participantes, especialmente no que tange aos motivos que levam à entrada no grupo e os seus desafios profissionais. Considerando os objetivos específicos da pesquisa, a amostra foi considerada suficiente para atender com eficiência aquilo que foi proposto.

O segundo motivo para o abandono da entrevista foi o tensionamento entre os procedimentos éticos e a autonomia da pesquisa. Em contato com a administradora da comunidade, houve resistência com relação à autorização das entrevistas, especialmente por receio de depoimentos desfavoráveis ao trabalho realizado. Embora se tenha chegado a um acordo com relação à entrevista – adotar a seleção por conveniência, com indicações da própria Silvia Coelho – posteriormente houve uma preocupação por parte da pesquisadora com relação a um viés por parte dos informantes, ou até mesmo receio em apontar oportunidades de melhoria no grupo do Facebook. Sendo assim, foi tomada a decisão de seguir adiante com os dados brutos e sem qualquer tipo de filtro ou intervenção, provenientes diretamente dos comentários e interações disponíveis no *Elas Programam*.

Considerando os quatro objetivos específicos da pesquisa, foram adotadas técnicas de coleta de dados típicas da pesquisa qualitativa. Ou seja, dados descritivos, que são analisados de forma indutiva para compreender os fenômenos em estudo. A coleta das postagens e seus respectivos comentários no grupo do Facebook é o ponto de partida para uma abordagem que adota

procedimentos típicos da análise de conteúdo. De forma geral, o ponto mais importante para justificar a escolha do trabalho com dados descritivos é averiguar o significado que reside nas interações ocorridas no grupo, assim como seu conteúdo e os principais temas que emergem a partir das discussões ali manifestadas. Sendo assim, o corpus total da investigação compreende mil e sessenta e quatro postagens e comentários ocorridos no período de 01 de dezembro de 2020 a 28 de fevereiro de 2021.

5.2 ANÁLISE DE DADOS

A última etapa desse estudo, após a coleta dos dados, é o processo de análise e interpretação dos resultados. Kozinets (2014) afirma que a análise de dados abrange todo o processo de transformar os produtos coletados da participação e da observação em uma representação acabada da pesquisa. A netnografia envolve uma abordagem indutiva da análise de dados qualitativos. A indução, segundo o autor, é uma forma de raciocínio lógico, por meio da qual observações individuais são construídas com o objetivo de fazer afirmações mais gerais sobre o fenômeno. Como processos metodológicos úteis para a análise, Kozinets lista seis alternativas: codificação (definir códigos ou categorias para os dados extraídos); anotação e observação; abstração (classificar, filtrar e estabelecer relações entre os dados); verificação e refinamento (retorno ao campo para a uma próxima coleta, a fim de refinar padrões); generalização a fim de explicar a consistência de alguns dados e, por último, a teorização, que confronta as generalizações reunidas a partir do arcabouço teórico. Para a pesquisa em questão, a proposta de análise se vale de técnicas oriundas da Análise de Conteúdo (Bardin, 2011). A autora define este procedimento como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens. (BARDIN, 2011, p. 48)

Dessa forma, pertencem ao domínio da análise de conteúdo todas as iniciativas que buscam explicitar e sistematizar o conteúdo das mensagens e a sua respectiva expressão. A abordagem se vale de deduções lógicas e justificadas, referentes às mensagens tomadas em consideração (Bardin, 2011). Considerando que o objeto dessa pesquisa são as interações que ocorrem dentro do grupo

Elas Programam – interações estas realizadas na forma de texto e imagens expostas no Facebook – a AC é uma abordagem adequada para dar sentido a tais mensagens, extraindo delas uma resposta para os objetivos dessa pesquisa. Para alcançar e delimitar os recursos que estão disponíveis dentro do grupo do Facebook, é necessário observar o conteúdo dessas trocas, e a partir daí extrair o significado contido no texto.

Bardin (2011) divide a análise de conteúdo em três fases: 1) pré-análise; 2) exploração do material, categorização ou codificação e 3) tratamento dos resultados, inferências e interpretação. A pré-análise consiste em uma etapa durante a qual o pesquisador organiza e sistematiza o material para que se torne útil ao longo da pesquisa. Aqui é necessário alinhar as ideias disponíveis na fundamentação teórica para estabelecer indicadores que auxiliem na interpretação dos resultados. É também nessa fase que ocorre a escolha dos documentos a serem analisados, assim como a formulação dos objetivos e hipóteses que vão guiar as fases seguintes.

Em sequência, ocorre a fase de exploração do material, cujo objetivo é categorizar ou codificar o estudo. A categorização é um processo de “classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e, em seguida, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos.” (BARDIN, 2011, p. 147). A autora afirma que o critério de categorização pode ser semântico (por temas), sintático (verbos e adjetivos), léxico (classificação das palavras segundo sentidos próximos ou sinônimos) e expressivo (variações presentes na linguagem e na escrita).

A terceira fase consiste no tratamento, inferência e interpretação dos resultados. É nessa etapa que ocorre a busca pela significação de mensagens, a partir de uma análise indutiva e reflexiva. De posse das categorias, o pesquisador pode fazer inferências – ou seja, operações lógicas, por meio das quais admite uma proposição em virtude de sua ligação com outras proposições anteriormente aceitas como verdadeiras. Essas proposições são fundamentadas à luz do referencial teórico adotado na primeira fase.

Para o estudo aqui apresentado, entende-se que a categorização por temas é a maneira mais adequada para mapear as conversações estabelecidas dentro do grupo Elas Programam. A proposta é que, a partir delas, seja possível identificar de que forma o grupo auxilia o desenvolvimento da carreira das mulheres da Tecnologia da Informação. Uma vez que as postagens e comentários no

Facebook são longos e perpassam diversos temas, optou-se por adotar mais de uma categoria para cada enunciado analisado.

Com relação ao primeiro objetivo específico – definir como e de que forma o Elas Programam pode ser considerado uma comunidade virtual, serão utilizados critérios propostos a partir do referencial teórico, formado pelas abordagens de Hammond (2017), Ostrom (1990) e Herring (2004). Essas variáveis serão analisadas a partir de elementos textuais presentes nas postagens, utilizando a abordagem indutiva proposta por Kozinets (2014).

5.3 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Kozinets (2014) afirma que, no que tange aos aspectos éticos da pesquisa, os temas e diretrizes relativos à condução da etapa observacional e das entrevistas com participantes são os pontos mais importantes e que requerem mais atenção por parte do pesquisador. O autor cita quatro procedimentos gerais para dar conta das questões éticas mais relevantes na pesquisa: identificar-se e informar os constituintes relevantes sobre a pesquisa, pedir as permissões apropriadas, obter consentimento sempre que necessário e dar o devido crédito aos membros da comunidade analisada.

O ato de analisar comunicações provenientes de comunidades ou culturas online não constitui oficialmente pesquisa social com seres humanos (Kozinets, 2014). Essa consideração se aplica a esse estudo, que envolve a observação e análise das postagens do Grupo Elas Programam. Entretanto, é um procedimento ético apresentar o papel da pesquisadora e o objetivo do estudo aos participantes do grupo e, principalmente, à fundadora do Elas Programam – Sílvia Coelho. Assim como ocorre com a etnografia, o autor afirma que o netnógrafo deve sempre divulgar plenamente sua presença, afiliações e intenções ao grupo. Dessa forma, uma das primeiras medidas foi entrar em contato com a administradora do grupo, apresentando o projeto e buscando permissão para realizar o estudo dentro do grupo do Facebook.

A autorização para realizar o estudo veio de contato direto com a própria Sílvia Coelho, primeiro por e-mail e na sequência por uma ligação telefônica. Após a apresentação da pesquisa por escrito, relatando os objetivos e procedimentos metodológicos, a fundadora do Elas Programam solicitou uma conversa por telefone para entender melhor a pesquisa. Em relato à

pesquisadora, Sílvia afirmou rejeitar todos os formulários de pesquisa acadêmica solicitados no grupo, em função de experiências anteriores desagradáveis. Segundo a fundadora do projeto, a maioria dos pesquisadores estaria interessado apenas em extrair dados do grupo, sem oferecer qualquer retorno ou benefício para o Elas Programam após a conclusão da pesquisa. A privacidade e segurança dos dados também foram preocupações manifestadas pela engenheira, que se mostrou reticente como relação a um possível impacto negativo para a imagem do projeto. Apesar dessas questões, após ter suas dúvidas esclarecidas e a garantia do compromisso com a privacidade e com o retorno dos dados para a comunidade, a permissão para o estudo foi concedida.

Ainda que não tenham sido realizadas entrevistas com as participantes, por uma preocupação ética, todos os nomes coletados na amostra foram alterados. Dessa forma, os comentários que são expostos no capítulo seguinte foram reproduzidos conforme escritos no grupo do Facebook, apenas com a alteração do nome das participantes. O único nome que foi mantido foi o da fundadora, Sílvia Coelho, que de forma recorrente é citado pelas integrantes como fonte de conteúdo e informação.

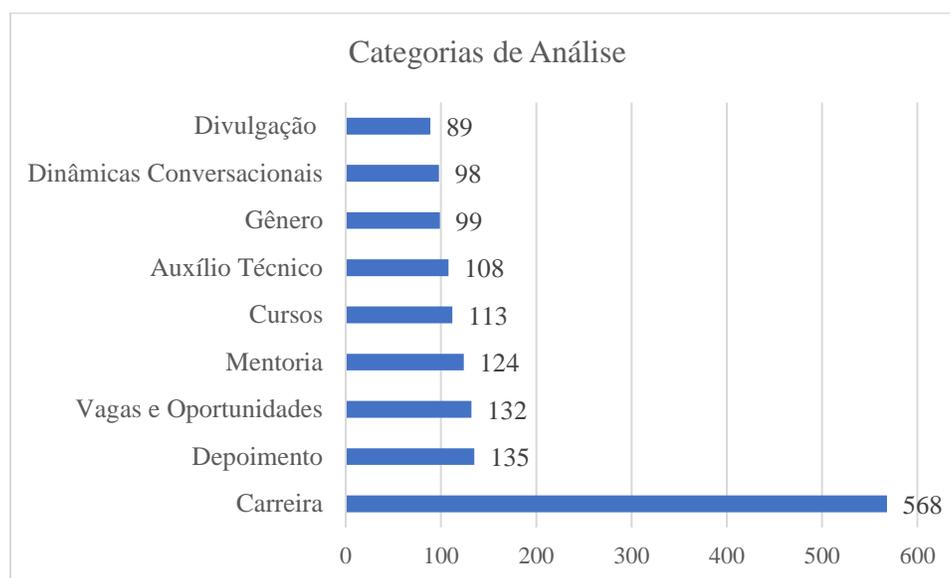
6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O critério adotado para a classificação e categorização das postagens e comentários no grupo do Facebook *Elas Programam* foi a temática presente nas mensagens. A proposta é mapear os principais temas que emergem a partir das discussões das integrantes do grupo e, a partir disso, identificar as razões que as levam a procurar suporte em um grupo, assim como os principais desafios profissionais que se manifestam em seus discursos. Paralelamente, pretende-se apontar as limitações do *Elas Programam* no que tange ao avanço feminino.

Uma vez que os assuntos discutidos são extremamente diversos, cada postagem ou comentário pode ser encaixado em mais de uma categoria temática – de forma que o número total de ocorrências para cada categoria será superior ao total de publicações analisadas. Ao todo, foram nove categorias principais mapeadas nesse estudo: **Auxílio Técnico, Carreira, Cursos, Depoimentos, Dinâmicas Conversacionais, Divulgação, Gênero, Mentoria e Vagas e Oportunidades.**

A categoria *Auxílio Técnico* se refere a dúvidas com relação a linhas de código e programação; *Carreira* discute objetivos, caminhos e decisões relacionados à trajetória profissional; *Cursos* reúne postagens e comentários que indicam cursos para aprimorar habilidades e qualificações técnicas e de relacionamento; *Depoimentos* engloba relatos das integrantes do *Elas Programam* com relação a experiências que foram diretamente influenciadas pela participação no grupo; *Dinâmicas Conversacionais* faz referência a práticas típicas em grupos do Facebook, como marcar outros usuários para visualizar a postagem ou comentar “*up*” para que a publicação volte ao topo da ordem cronológica; *Divulgação* abrange discussões diretamente relacionadas às plataformas do *Elas Programam*, como Instagram, LinkedIn ou pesquisas difundidas pela administração do grupo; *Gênero* reúne relatos que, de alguma forma, trazem a perspectiva de gênero, machismo ou assédio na vida profissional e pessoal; *Mentoria* engloba uma série de postagens que oferecem auxílio em relação a dúvidas de carreira e orientação profissional; por fim, *Vagas e Oportunidades* compreende a divulgação de vagas de estágio, empregos e também a busca por indicações para colocação no mercado de trabalho. A Figura 3 apresenta de forma visual a distribuição das categorias de análise dessa pesquisa:

Figura 3 – Categorias de Análise



Fonte: Elaboração da Autora (2021)

6.1 AUXÍLIO TÉCNICO

As cento e oito mensagens categorizadas como auxílio técnico tratam de dúvidas e dicas relacionadas à programação, desenvolvimento de códigos e ferramentas específicas, como Microsoft Excel, GitHub (plataforma de hospedagem de código fonte muito utilizada como forma de apresentar o portfólio) e criação de sites. De forma geral, são postagens que seguem a linha de tutoriais e resoluções de problemas, normalmente com foco nas linguagens de programação adotadas pelas integrantes do grupo: Javascript, CSS, Flutter etc. Servem a um propósito mais ferramental e focado nas tarefas do dia a dia, sendo úteis a mulheres que já atuam na área, quer sejam estudantes ou profissionais já estabelecidas no mercado de trabalho. O Quadro 4 apresenta alguns exemplos¹⁵ dentro da categoria, juntamente com o total de reações e comentários.

Quadro 4 – Exemplos de Mensagens Classificadas como Auxílio Técnico

¹⁵ Os nomes presentes nas postagens originais foram alterados para preservar as integrantes do grupo. Os textos foram copiados tal qual foram publicados, sem qualquer correção ortográfica ou gramatical.

Identificação	Tipo de postagem	Texto	Total de Reações	Comentários
P1	Original	[criar portfólio][dúvida][github] Pessoal eu estou a muito tempo querendo saber como se faz isso no GitHub que postarei abaixo, estou querendo fazer no meu mas não tenho idéia de como é feito alguém pode me ajudar? Link dele: https://github.com/samueldietrick	7	9
P2	Comentário	Vc pode fazer o github page.. Estou fazendo.. Perai que te mando os detalhes	2	0
P3	Comentário	Meninas, voltei aqui pra agradecer a ajuda, fiquei sem internet e só agora consegui olhar as dicas direitinho, muito obrigada, depois mostro o resultado pra vocês!♡	1	0
P4	Comentário	Queria saber se vcs tem alguma dica sobre aulas na internet ou livros para estudar CSS , javascript e c++.	2	3
P5	Resposta a Comentário	Luana css e js eu aprendi fazendo projetos, e clonando até sites e efeitos, como o Menu drop-down, eu puxo conteúdo como faz e faço	1	0
P6	Original	[AJUDA][GIT] Meninas, podem me ajudar? Eu preciso remover uns commits que eu joguei na master e jogar para uma branch. Como faço isso?	4	12

Fonte: Elaboração da Autora (2021)

O quadro classifica as mensagens de acordo com a estrutura proposta nos grupos do Facebook, podendo ser uma postagem original (aquela que dá início a uma discussão), um comentário feito dentro de uma conversa já iniciada ou ainda a resposta a um comentário. Percebe-se o engajamento das postagens originais do grupo, uma vez que as mensagens P1 e P6 dão início a novos debates e todas provocam reações das integrantes, além de gerar comentários e respostas. Como exemplo, P3 traz uma resposta para a integrante responsável pela postagem P2, que pergunta como pode executar determinado atributo em seu portfólio no GitHub. P4 e P5 também trazem situações semelhantes, indicando comandos e até mesmo opções de artigos online que podem ajudar a usuária responsável por P4 a resolver seu problema.

Percebe-se também que a maioria das mensagens originais adere a um código de linguagem estabelecido dentro do grupo: iniciar as conversas por meio de colchetes, resumindo o tema da postagem com palavras chave que facilitem a busca por assunto. Além de engajarem com as dúvidas e postarem sugestões, também é notável a iniciativa das criadoras de conteúdo em trazer uma devolutiva para o grupo uma vez que suas questões tenham sido sanadas. É o que se encontra em P4, em que a integrante que tinha dúvidas para montar seu portfólio no GitHub (P2) volta ao grupo e agradece as contribuições, prometendo mostrar o resultado em seu projeto. O conhecimento técnico se evidencia como uma ferramenta para o crescimento profissional e também para o acesso a vagas e oportunidades no mercado de trabalho, como é possível ver em P4, em que uma mulher pede dicas para aulas e livros que auxiliem no estudo de linguagens de programação – no caso, CSS, Javascript e C++. Em P5, outra integrante responde a dúvida afirmando que aprendeu de maneira autodidata, por meio de projetos e cópias de sites e efeitos. Embora as dúvidas técnicas se caracterizem por serem típicas da rotina profissional, elas também assumem o caráter de requisitos básicos para evoluir em determinada área escolhida: programação, testes, desenvolvimento etc.

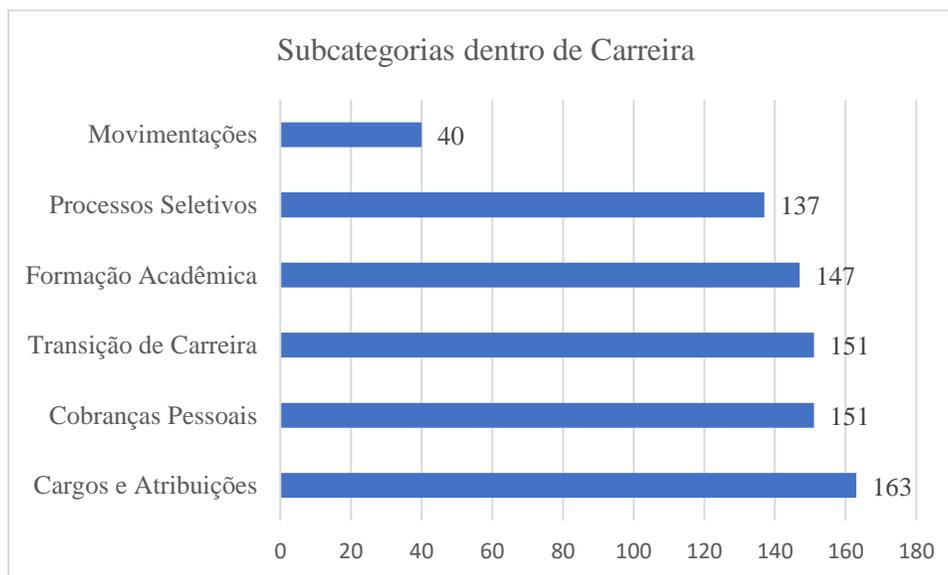
O tipo de troca que ocorre nesses comentários é comum nas comunidades de interesse (Henri e Pudenko, 2003), nas quais os usuários buscam ampliar seu conhecimento em torno de um tema, por meio da troca de saberes e da obtenção de respostas para suas dúvidas. A diferença é que, além de um interesse em comum, trata-se do ofício e da prática profissional das integrantes – o que poderia borrar as fronteiras entre as comunidades de interesse e de prática listadas na classificação dos autores. De qualquer forma, fica nítido que o aparato técnico e ferramental da profissional de tecnologia (no que diz respeito ao aprendizado de linguagens e códigos específicos da programação) é tema importante dentro do grupo do Facebook, ainda que não verse especificamente sobre os objetivos de carreira. A carreira das integrantes tangencia o conhecimento técnico, uma vez que ele é um requisito essencial para a entrada, crescimento e movimentação profissional.

6.2 CARREIRA

A grande maioria (N=568, 38% do total) das mensagens analisadas nesse estudo foram classificadas dentro da categoria carreira, que contabilizou um total de quinhentos e sessenta e oito postagens. A relevância dessa temática não é uma surpresa, uma vez que o objetivo do Elas Programam é incentivar tais discussões, de forma a aumentar a presença e a permanência das mulheres no mercado da tecnologia. Uma vez que carreira é um conceito abrangente, adotou-se aqui a estratégia de dividir a temática em subcategorias menores, a fim de facilitar o estudo e a análise dos resultados.

Foram mapeadas ao todo seis subcategorias: **Cargos e Atribuições, Cobranças Pessoais, Formação Acadêmica, Movimentações, Processos Seletivos e Transição de Carreira**. A Figura 4 apresenta a distribuição das subcategorias de acordo com o número de mensagens classificadas:

Figura 4 – Subcategorias dentro de Carreira



Fonte: Elaboração da Autora (2021)

A primeira subcategoria, chamada **Movimentações**, centraliza comentários relacionados a promoções, avanços e mudanças de área (até mesmo de emprego) dentro do mercado da Tecnologia da Informação. Essa é uma subcategoria formada por discussões de mulheres que já atuam no mercado e, de alguma forma, estão buscando mudar de nível com relação ao cargo atual

ou movimentar-se lateralmente para outra área, mas dentro de uma trajetória relativamente linear. Ou seja, aqui não estão mapeadas discussões de mudança de carreira, mas sim de progressão – seja trocando de emprego ou atuando com uma linguagem nova de programação, por exemplo. Essa temática normalmente está ligada a discussões que versam sobre cargos e atribuições e cobranças pessoais, uma vez que muitas mulheres questionam possíveis caminhos e a própria capacidade para dar conta desses desafios. O Quadro 5 apresenta alguns exemplos dessas mensagens:

Quadro 5 – Exemplos de Mensagens da Subcategoria Movimentações

Identificação	Tipo de Postagem	Texto	Total de Reações	Comentários
P7	Comentário	Alguém aqui já conseguiu o que queria, ganhou uma oportunidade, curtiu a empresa, os processos, etc. E mesmo assim se percebeu deslocada depois de um tempo, questionando se a função que ocupa te motiva? O que vocês fizeram para "decidir" mudar de direção, ou continuar seguindo em frente?	5	2
P8	Resposta a Comentário	Larissa sempre...durante os meus 30 anos de carreira....kkk você não deve curtir rotina...eu sempre que possível me candidatava pra trabalhos extras ou mudava de área dentro da empresa pois queria entender de outras coisas. A maior parte das empresas tem grupos de estudos, de voluntários, de mulheres, etc...isso te ajuda a conhecer pessoas de outras áreas e a conhecer um pouquinho dos desafios delas....	1	0

Fonte: Elaboração da autora (2021)

Uma das integrantes do grupo pede sugestões e questiona o que as outras mulheres usam como critério no momento de avaliar o cargo atual: como saber se devem mudar de direção ou continuar seguindo em frente. A profissional relata que conseguiu o cargo que queria, mas depois de algum tempo passou a se sentir desmotivada. Ela recebe uma resposta em P8, na qual outra mulher – bem mais experiente no mercado, com trinta anos de atuação – relata que esse é um sentimento normal, e que em sua trajetória sempre se candidatou para trabalhos extras ou mudou de área para expandir seu escopo de atuação.

A segunda temática abordada dentro da categoria carreira diz respeito a **Processos Seletivos**. Ao contrário da grande categoria Vagas e Oportunidades – na qual as participantes do grupo compartilham vagas de emprego ou de estágio – essa temática menor é mais focada em dicas, dúvidas e relatos para avançar em processos seletivos e suas respectivas etapas. Ao invés do puro compartilhamento de vagas, trata-se de uma discussão mais centrada em práticas de recrutamento – incluindo sugestões para construir um bom currículo e apresentar um portfólio atraente. O Quadro 6 traz alguns exemplos dessas mensagens:

Quadro 6 – Exemplos de Mensagens da Subcategoria Processos Seletivos

Identificação	Tipo de Postagem	Texto	Total de Reações	Comentários
P9	Comentário	Meu desabafo é que não consigo parar mais de 6 meses nos empregos: mesmo q eu acredite que estou sempre melhorando e fazendo um bom trabalho, a dispensa vem sem dó... Saí um pouco do Angular pra começar a aprender React e já fiz duas entrevistas pra Jr, não consegui entregar o projeto completo em nenhum dos casos... Estou num processo seletivo muito bom agora que eles disseram q eu tenho potencial pra preencher a vaga de Jr e me deram mais 3 dias pra entregar, tô tmo aliviada mas tbm to preocupada em falhar de novo ☐	10	2
P10	Comentário	Sinto que tenho problemas com soft skills, me parece que é tudo muito padronizado você tem que ter x soft skills se não tiver não serve. Parece que não me enquadro em nada e os feedbacks padronizados não ajudam a saber onde tenho que melhorar. Quando peço um feedback mais pontual é sempre o silêncio como resposta!	1	1
P11	Resposta a comentário	Ahh, outra coisa. Crie um portfólio com projetos bem estruturados, que fujam do to do list padrão. Quando a gente não tem experiência na área, é muitoooo importante poder mostrar que a gente sabe codar e estruturar o nosso código (dá uma olhada em arquitetura MVC, é um excelente ponto de partida). Se você precisar de inspiração, eu gosto de: https://www.frontendmentor.io/challenges	2	4

Fonte: Elaboração da autora (2021)

A autora de P9 desabafa dizendo que não consegue parar mais de seis meses nos empregos, e resolveu aprender uma nova linguagem de programação para incrementar a sua qualificação.

Apesar disso, ela alega já ter feito duas entrevistas para um cargo júnior, sem conseguir entregar o projeto completo em nenhum dos casos. Ela termina o relato afirmando que está na fase final de um processo seletivo, mas extremamente preocupada em falhar novamente. Já em P10, outra integrante afirma ter problema com as chamadas *soft skills* – ou seja, habilidades comportamentais. A mulher afirma que recebe feedbacks padronizados dos processos seletivos em que participa, de forma que acaba sem saber quais os pontos em que ela precisa melhorar. Mesmo pedindo mais detalhes, ela recebe apenas o silêncio como resposta. O comentário de P11 é uma dica sobre portfólios: a integrante do grupo afirma que é muito importante demonstrar domínio sobre a programação e estrutura dos códigos quando não se tem experiência na área, terminando com uma referência para inspiração.

Formação Acadêmica também é uma das subcategorias mais discutidas dentro do tópico Carreira. As integrantes do grupo sugerem e auxiliam umas às outras com relação aos melhores cursos disponíveis na universidade, assim como abordam quais são os critérios adequados para escolher um curso de pós-graduação. As discussões se dividem em dois grupos: existem mulheres que estão ingressando no mercado da tecnologia e querem escolher uma boa graduação, ou questionar a validade de formação superior para atuar na área. Do outro lado, há profissionais pertencentes a outras áreas, que consideram cursos de pós-graduação como uma oportunidade de fazer a transição de carreira. O Quadro 7 apresenta alguns exemplos:

Quadro 7 – Exemplos de Mensagens da Subcategoria Formação Acadêmica

Identificação	Tipo de Postagem	Texto	Total de Reações	Comentários
P12	Comentário	Meninas eu me inscrevi na Fatec e passei o curso é Informática para negócios, gostaria de saber se alguma de vocês já realizou esse curso? Gostaria de ter feito ADS mas não havia esse curso na minha região. Se vocês puderem me ajudar eu agradeço, pois como estou em transição de carreira não quero perder tempo, quero focar realmente em programação (lembrando que a maioria das empresas que procurei vagas ou estagio pedem que esteja cursando na área)	1	1

P13	Resposta a comentário	Assim, essa grade tem muito em comum com a de sistemas de informação que eu cursei. Na real, acho bom fazer faculdade, mas programação acaba que vc vai aprender e aperfeiçoar mesmo é fazendo seus projetos por fora, faculdade só te dá uma base nesse sentido.	1	1
P14	Comentário	Várias empresas não olham para o seu curso ou diploma para uma posição em tecnologia. O que importa é conhecimento e experiência com software. Minha dica seria para você ver qual curso faz mais sentido para você, mas independente da formação, estudar e trabalhar com software para seguir carreira em tecnologia.	2	1

Fonte: Elaboração da autora (2021)

Em P12, uma das mulheres relata que está em transição de carreira e atualmente cursa Informática para Negócios na FATEC, estando em busca de relatos e avaliações sobre o curso. A integrante afirma que sua intenção era fazer Análise de Sistemas (ADS) mas o curso não estava disponível na região. A resposta para o questionamento se encontra em P13: outra profissional afirma ter cursado sistemas de informação, apontando semelhanças entre a grade curricular dos dois cursos. Entretanto, ela conclui afirmando que a faculdade é só uma base, e o real conhecimento de programação se dá por meio dos projetos paralelos. Essa visão é complementada pela autora de P14, que afirma que várias empresas não olham para o curso ou o diploma acadêmico, focando apenas na experiência em software.

A quarta subcategoria mapeada foi chamada de **Transição de Carreira**. Essa temática é composta de questionamentos e experiências de mulheres que estão em processo de migração para a Tecnologia da Informação, sendo que sua formação e experiências originais são de outras áreas do conhecimento. Vale destacar a amplitude dessas áreas, uma vez que há relatos de mulheres que estão migrando do Direito ou até da Odontologia para a Informática – muitas vezes motivadas por cursos livres que despertaram seu interesse. Uma das discussões mais comuns é o compartilhamento de experiências como forma de incentivo e apoio a mulheres que estão considerando essa mudança, e muitas vezes apresentam inseguranças com relação ao processo. No Quadro 8, é possível visualizar algumas dessas mensagens:

Quadro 8 – Exemplos de Mensagens da Subcategoria Transição de Carreira

Identificação	Tipo de Postagem	Texto	Total de Reações	Comentários
P15	Comentário	Próximo semestre eu entro no TCC. Estou na reta final do meu curso de arquitetura e sinto que não quero trabalhar na área. Fiz estágio em um dos maiores escritórios de arquitetura de São Paulo e foi um massacre na minha auto estima e confiança. Acompanhar a rotina dos outros arquitetos também me fez ter certeza que eu não queria aquilo pra mim. O curso é integral e quando ele permite, eu corro para dar uma estudada em UX/UI e estou AMANDO a proposta. Me sinto presa pelo meu curso, mas também vou fazer 27 anos quando concluir o TCC e me acho velha para mudar de área, para ser chamada para trabalhar com UX/UI, enfim. Sei que isso tudo não é verdade, mas esse bicho sempre volta pra me morder toda noite.	5	5
P16	Comentário	Esse negócio de se achar velha é só coisa da nossa cabeça.. falo por experiência própria.. fiz a transição de carreira com 39 anos e agora que fui mudar de emprego novamente sabe q que me falaram? "Estávamos procurando alguém mais experiente mesmo, pra compor com o time que é muito jovem!" A gente nunca sabe o que eles estão atrás, pode ser pessoas mais jovens (ai estamos na desvantagem), como tbm pode ser pessoas mais velhas... só digo pra não entregar os pontos antes de começar...	5	0

Fonte: Elaboração da autora (2021)

Em P15, encontra-se o relato de uma mulher de vinte e sete anos que está na reta final do curso de Arquitetura, mas não deseja continuar trabalhando na área. Ela afirma que, quando sua agenda permite, estuda Experiência do Usuário (UX) e Interface de Usuário (UI). Apesar do interesse pelos tópicos, ela se sente presa em seu curso e velha demais para fazer essa mudança. Um ponto interessante nessa postagem é que a integrante do grupo reconhece que essas afirmações não correspondem à realidade, mas afirma que são inseguranças que volta e meia a perturbam. O mesmo ponto de vista é apresentado por P16, que afirma que “esse negócio de se achar velha é só coisa da nossa cabeça”. A mulher relata que fez a transição de carreira com trinta e nove anos, e

que foi surpreendida pela necessidade que a empresa tinha de encontrar profissionais mais experientes para equilibrar uma equipe mais jovem.

Cobranças Pessoais é uma subcategoria que trata de uma série de dúvidas e inseguranças das mulheres com relação à própria capacidade e desempenho, tanto na vida profissional quanto no âmbito pessoal. Ganha destaque aqui a chamada “síndrome da impostora”, comportamento no qual as mulheres, por mais qualificadas que sejam, sentem que são incapazes de ocupar a posição que almejam e de executar suas tarefas com excelência. Percebe-se aqui um forte viés de gênero, uma vez que muitas das próprias mulheres afirmam que suas inseguranças também estão baseadas no fato da tecnologia ser vista como uma área predominantemente masculina. O Quadro 9 apresenta algumas das mensagens que foram incluídas nessa temática:

Quadro 9 – Exemplos de Mensagens da Subcategoria Cobranças Pessoais

Identificação	Tipo de Postagem	Texto	Total de Reações	Comentários
P17	Original	<p>Gurias, deixa eu perguntar qual o maior medo ou dúvida sobre as carreiras de tecnologia? (enquete)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Não conseguir dar conta do recado - 259 votos (67%) • Questionamentos sobre sua qualificação por ser mulher - 44 votos (11%) • Ambientes complicados de trabalho - 40 votos (10%) • Ter que trabalhar 60h semanais - 22 votos (5%) • Não arrumar emprego - 15 votos (4%) • Receber feedback negativo? - 6 votos (1%) - 	6	28
P18	Comentário	<p>Meninas que votaram na primeira opção eu quero que vocês leiam o que vou escrever com atenção: Vocês são capazes. Não deixem NINGUÉM, nem mesmo suas inseguranças te convencerem do contrário. Ser capaz não é sobre conseguir escrever de primeira o melhor código, ou achar todos os bugs. É sobre se dedicar, ter atenção com o código que você escreve, se lembrar que código não nasce perfeito de primeira, e se dedicar a estudar formas de aperfeiçoar sempre para fazer melhor no futuro, ou mesmo ao refatorar o código que acabou de ser escrito. É sobre entender o que você está fazendo, ter o contexto macro para conseguir entregar as cards com eficiência. Tudo isso (e outras coisas que eu acabei não citando aqui) a gente aprende com prática, dedicação e estudo. Não se sintam mal caso HOJE vocês encontrarem alguma dificuldade que faz você questionar a si mesma:</p>	38	6

		Aprenda, adapte, siga em frente com confiança! Ninguém que está no topo hoje, nasceu lá. Todas também passaram por onde vocês estão hoje. Vocês são capazes!		
P19	Resposta a comentário	Aline Freitas belas palavras, parece que a síndrome do impostor sempre está a espreita 😞	1	0

Fonte: Elaboração da autora (2021)

Em P17, encontra-se uma das postagens mais ricas do estudo, tanto pela temática abordada quanto pelo formato: é a única enquete dentro do corpus analisado. Ao todo, foram 386 votos para responder à pergunta: qual o maior medo ou dúvida das participantes do Elas Programam sobre as carreiras de tecnologia? A grande maioria dos votos (67%) se concentra na opção “não conseguir dar conta do recado”, seguida por “questionamentos sobre sua qualificação por ser mulher” e “ambientes complicados de trabalho”, ambos com pouco mais de 10% dos votos. Percebe-se que mesmo as questões mais relacionadas ao machismo no ambiente de trabalho são incipientes perto da insegurança das mulheres com relação à própria capacidade. Em P18, uma das integrantes aborda o assunto, afirmando que ser capaz não tem relação com escrever os melhores códigos, mas sim com a dedicação e disposição em praticar até aprender. Fica nítido que há uma cobrança muito grande das mulheres com relação à perfeição daquilo que entregam, o que deixa pouco espaço para o processo de aprendizado – que, naturalmente, envolve tentativa e erro. A discussão segue em P19, com uma profissional elogiando o comentário e afirmando que “a síndrome da impostora sempre está à espreita”.

Por fim, a última subcategoria foi chamada de **Cargos e Atribuições**, e envolve dúvidas e discussões com relação às funções que são desempenhadas dentro de cada uma das áreas menores que compõem a Tecnologia da Informação. Esse tipo de mensagem normalmente faz parte das postagens de Mentoria. Nessas situações, muitas mulheres apontam para áreas como desenvolvimento, ciência de dados ou testes e pedem mais esclarecimentos sobre o que envolve a rotina desses profissionais, assim como as qualificações necessárias para ocupar um desses cargos. Essas perguntas dão origem a longas discussões, marcadas pela troca de experiências – muitas profissionais experientes compartilham suas atividades e dão dicas para iniciantes. O Quadro 10, por fim, traz algumas mensagens que compõem essa subcategoria:

Quadro 10 – Exemplos de Mensagens da Subcategoria Cargos e Atribuições

Identificação	Tipo de Postagem	Texto	Total de Reações	Comentários
P20	Resposta a comentário	Joana Fonseca oi Joana, obrigada pela resposta. Você poderia falar um pouco mais sobre business analyst? Hoje você trabalha em que área de TI? Acho História bem parecido com Direito.	1	1
P21	Resposta a comentário	Eduarda Oliveira trabalho sim, trabalho como especialista em suporte ao cliente, mistura um pouco a parte humana do trabalho com a parte técnica. Sobre o cargo de business analyst achei um artigo que pode ajudar. No seu caso vejo uma cerca procura principalmente p área de segurança, talvez se enquadre no seu perfil, vale a pena dar uma pesquisada. Vou te enviar o artigo q achei: https://www.oficinadanet.com.br/post/12978-o-que-faz-um-analista-de-negocios	1	0
P22	Resposta a comentário	Pietra Diniz sou dentista tbm, e como vc me encantei pela tecnologia. Vc gosta de tirar história de paciente? Vai pra área de análise, suporte, correção de bugs. Gosta mais de odonto social e estatísticas? Procura por BI e big data. Ama deixar a ficha do paciente bem preenchida e documentar planejamentos? Procure saber mais sobre project owner e Scrum Master, engenharia de software e engenharia de dados. QQ coisa chama inbox. Eu comecei fazer faculdade início de 2019 e já tenho emprego CLT na área de dev.	2	1

Fonte: Elaboração da autora (2021)

A postagem P20 é originalmente um comentário de uma discussão sobre Mentoria, na qual uma das integrantes está migrando do Direito e deseja saber mais sobre a função de Business Analyst. A pergunta é respondida em P21, quando outra integrante do grupo afirma que atualmente trabalha como especialista em suporte ao cliente, e compartilha um artigo com a descrição do cargo que originou o questionamento. Já em P22, encontra-se a resposta de uma dentista que migrou para

a tecnologia, e que apresenta uma abordagem interessante para a orientação de carreira. A integrante do Elas Programam traça paralelos entre as funções atuais de uma dentista e possíveis áreas na tecnologia – apontando semelhanças entre odontologia social e estatística com áreas como Big Data e Business Intelligence.

6.3 CURSOS

Responsável por um total de cento e treze mensagens, essa categoria envolve indicações de cursos de aprimoramento profissional (ou seja, não relacionados à esfera acadêmica) que tratem tanto de qualificações técnicas quanto de habilidades comportamentais – as chamadas *soft skills*. É comum que as integrantes do Elas Programam troquem indicações de cursos que possam auxiliar no aprimoramento de linguagens de programação, assim como os chamados *bootcamps*, que são programas de ensino focados nas habilidades mais importantes para determinadas áreas do mercado de trabalho da tecnologia. Tradicionalmente, os *bootcamps* envolvem uma imersão de aprendizado teórico juntamente com uma abordagem prática. É importante ressaltar que uma das regras estabelecidas pela administração do Elas Programam é usar o espaço apenas para divulgar cursos e eventos gratuitos. Entretanto, observa-se que as integrantes têm liberdade para indicar cursos pagos, desde que deixem essa informação evidente e não obtenham qualquer tipo de vantagem comercial por meio dessa divulgação. O Quadro 11 apresenta exemplos de postagens reunidas nessa categoria:

Quadro 11 – Exemplos de Mensagens Classificadas como Cursos

Identificação	Tipo de Postagem	Texto	Total de Reações	Comentários
P23	Resposta a comentário	Eu estou no processo de estudar lógica, Ju! Estou fazendo o curso em vídeo do Gustavo Guanabara e está sendo ótimo, bem explicadinho! E também essa semana vou começar o curso da descodificadas que tem duração de 2 anos. 😊 Se quiser, podemos ir conversando!	1	0
P24	Resposta a comentário	Camila Flores Oi Camila, tudo bem? Você consegue me passar o link do curso da Udemey que tá fazendo? To precisando conhecer mais a área pra perceber do que eu realmente gosto nela, acho que vai me ajudar. Obrigada 😊	1	0

P25	Original	[CARREIRA TI] [DICAS PARA DESENVOLVIMENTO FRONT-END] Meninas, boa noite! Estou a procura de emprego, procuro vaga de programação front-end como junior mesmo, mas tem um porém: eu ainda não estou na graduação, só tenho o diploma de técnico de informática pelo IFSP e algumas experiências na área de desenvolvimento como estagiária. Vocês acham que é mto difícil eu conseguir vaga como junior tendo só diploma de técnico? vocês tem alguma dica pra dar? eu faço alguns cursos na udemy, mas não sei se isso ajudaria a conseguir a vaga tb (é que ainda não entrei na graduação pq estou estudando pro vestibular no fim do ano 😊) obrigada!	12	7
P26	Resposta a comentário	Desiree Pereira vá no site da data science academy.. Lá tem cursos gratuitos em português	2	1
P27	Resposta a comentário	Betina Leal vou procurar pra estudar, obrigada!	0	0
P28	Original	Manas quero compartilhar uma dica com vocês eu tinha muita dificuldade com github aquelas linhas de comando não me entrava na cabeça daí um cara que eu admiro muito assim como eu admiro a nossa matriarca o professor Gustavo Guanabara lançou um curso de git e github então comecei a fazer e finalmente aquele negócio entrou na minha cabeça o professor ensina a criar repositório fazer commit e tudo o mais sem uma linha de código nada de tela preta então se você tem dificuldade com github faça esse curso não de bobeira siga o Conselho da Silvia e comece já a criar seu portfólio com o git e github	71	8

Fonte: Elaboração da autora (2021)

Evidencia-se no quadro um comportamento diferente no grupo quando comparado com a categoria Auxílio Técnico. A indicação de cursos demonstra ser uma questão que aparece ao longo de postagens originais marcadas como Mentoria ou Carreira, como um assunto que emerge naturalmente a partir das discussões desse tópico. É comum que, como parte da orientação de carreira, as integrantes do Elas Programam peçam indicações de cursos para que possam se desenvolver rumo a determinado objetivo. Esse é o caso todos os exemplos acima: mensagens nas quais as mulheres relatam participarem de cursos de lógica, desenvolvimento web e ciência de dados como forma complementar de aceleração da própria carreira.

Este também é o caso de P25, que inclusive está identificado como uma postagem de carreira e desenvolvimento front-end, seguindo a nomenclatura definida pelo grupo do Facebook.

Nessa postagem específica, a integrante relata a busca por emprego em programação front-end¹⁶, e a necessidade de complementar sua formação por ter um diploma técnico. É aí que entra a resposta presente em P26, que sugere a formação complementar no site Data Science Academy. Mais uma vez, percebe-se o empenho das mulheres em apresentar devolutivas e agradecimentos ao apoio: a responsável pela pergunta responde em P27, agradecendo o auxílio e reforçando sua tomada de atitude a partir da orientação oferecida.

O último exemplo, trazido em P28, também é um depoimento e agradecimento à influência da comunidade para o desenvolvimento e avanço da carreira. A mulher relata sua dificuldade em utilizar o GitHub – mais uma vez citado nos exemplos, mostrando sua influência e relevância como plataforma para apresentação de portfólios e habilidades técnicas – e apresenta o curso do professor Gustavo Guanabara como a ferramenta utilizada para resolver dúvidas com relação ao desenvolvimento e escrita de códigos. Aqui percebe-se um entrelaçamento entre os tópicos, uma vez que a integrante reforça a importância do GitHub como um conselho de carreira da própria Silvia Coelho, a fim de conseguir possíveis oportunidades e vagas no mercado.

Chama atenção também o fato de que algumas mensagens aqui apresentadas não geram comentários adicionais – trata-se de respostas a outras discussões que estão ocorrendo paralelamente no grupo. P25 e P28 geram um nível considerável de reações e comentários, enquanto as outras publicações seguem a linha de perguntas e respostas isoladas, sem necessariamente motivar uma discussão mais profunda. Assim como a categoria Auxílio Técnico, os Cursos também parecem ser temáticas de cunho ferramental, consideradas complementares à discussão mais densa que se manifesta quando as integrantes abordam tópicos como Carreira ou até mesmo Qualificação Acadêmica.

6.4 DEPOIMENTOS

A quarta categoria de análise, chamada de Depoimentos, traz relatos das integrantes abordando conquistas que alcançaram em função da participação no Elas Programam. Nessa

¹⁶ A programadora front-end é responsável pela experiência do usuário dentro de uma aplicação web. É ela quem desenha e desenvolve as páginas com as quais, posteriormente, o usuário irá interagir.

temática, os relatos dão forma concreta aos benefícios atingidos ao fazer parte do grupo. Os depoimentos seguem uma estrutura semelhante: iniciam contando a maneira pela qual a mulher entrou no grupo, seus objetivos, o processo que percorreu e o tipo de conteúdo que consumiu para atingir a posterior conquista. Via de regra, as conquistas relatadas costumam ser um emprego novo, o primeiro estágio na área ou a primeira oportunidade após uma mudança de carreira. Esses relatos são incentivados pelo grupo e pela administradora, que em alguns comentários chega a pedir para que as participantes apresentem suas histórias para o grupo, a fim de incentivar a coesão e evidenciar o propósito do Elas Programam sendo alcançado na prática. O Quadro 12 apresenta alguns exemplos das mensagens classificadas nessa categoria:

Quadro 12 – Exemplos de Mensagens Classificadas Como Depoimentos

Identificação	Tipo de Postagem	Texto	Total de Reações	Comentários
P29	Original	<p>(depoimento)</p> <p>Olá meninas, eu entrei nesse grupo por convite de uma amiga, que sabia que eu estava com medo de entrar na área...</p> <p>Bom... Hoje vim dar o meu relato ♡</p> <p>Eu ia esperar até o último ano da faculdade pra buscar o estágio, por medo de ainda não saber muito da área... Acompanhando o grupo, além das dicas do que estudar, também tem uma dica que sempre é repetida: "Tente em todas as vagas".</p> <p>No início do ano, assim que a faculdade me autorizou a começar o estágio eu me candidatei pra todas as vagas que eu achei, em dois dias eu me inscrevi em mais de 50 vagas kkkkkk.</p> <p>Eu tinha muito medo, pois nunca nem trabalhei na área kkkk.</p> <p>Isso ia gerar um monte de negativa, lógico, eu zerei as vagas de estágio do ApInfo inclusive kkkkkkkkkkkkkk</p> <p>Bom, dessas 50 vagas 49 nem responderam, e a que respondeu me chamou pra primeira etapa da entrevista deles... Depois de 4 etapas eu vou, oficialmente, começar meu estágio no dia 01 de Março!!!!</p> <p>Queria agradecer por todas as dicas, conselhos, indicações de leituras e vídeos... Ca estou eu, indo pro meu primeiro estágio na área!!!</p>	157	15

P30	Original	<p>Chegou o meu momento aqui na comunidade para dar o meu depoimento. A um tempo atrás eu fui convidada a entrar na comunidade, passei por mentorias, estava num momento meio triste da minha vida por não gostar do curso que eu estava fazendo, desanimada.. E aí vinha a Silvia com seus posts com os "dois tapas na cara" que a gente precisa para parar de ter síndrome do impostor, para parar de desacreditar na gente, para não desistir dos seus sonhos. E eu fico de coração quentinho vendo o depoimento das outras mulheres, vocês me incentivam diariamente meninas, saibam disso!</p> <p>Hoje, um ano depois de entrar nessa área, eu fiz parte de uma roda de conversa, na maior comunidade de flutter da américa latina (flutterando) e virei co-fundadora de uma comunidade de flutter para mulheres. e para terminar a mina mais foda no Flutter, do time do Flutter, notou a gente e compartilhou nossa live no twitter. Enfim, pequenas vitórias, mas que devem ser comemoradas. A moral da história é: Nunca desistam. Se você faz o que você ama as portas não se abrem, se arreganham.</p>	79	1
P31	Original	<p>Olá, meninas. Quando entrei aqui no grupo vi em alguma postagem a indicação sobre esse curso de Web Programador. Surgiu a oportunidade e me chamaram. Tô feliz, gratidão ao grupo.</p>	100	9
P32	Comentário	<p>Comecei nos estudos agora, espero daqui um tempo poder vir aqui e dar meu depoimento, mas Silvia Coelho, seu trabalho é incrível e me ajudou num momento muito difícil, independente do lado profissional, q ainda não aconteceu, encontrar esse grupo, cheio de mulheres e histórias incríveis, me fez acreditar um pouco mais em mim mesma, e ver q nós não estamos sozinhas 😊</p>	1	0
P33	Comentário	<p>Eu espero muito q em menos de 6 meses eu venha contar meu relato. O grupo me incentivou muito a voltar a estudar programação e vc me ajudou bastante quando estava perdida pq não sabia por onde eu poderia começar a estudar. Espero q no futuro eu ajude muitas pessoas daqui do grupo, pq eu sou grata por ter a oportunidade de entrar no grupo.</p>	1	0

Fonte: Elaboração da Autora (2021)

Para além dos benefícios tangíveis e relacionados à colocação no mercado de trabalho, evidenciam-se questões de autoafirmação e confiança na própria capacidade profissional. Em P29, a integrante afirma que “estava com medo de entrar na área”, enquanto em P30, outra usuária afirma que as postagens do grupo são úteis porque apresentam recursos que “a gente precisa para parar de ter síndrome do impostor, para parar de desacreditar na gente”. O apoio e a confiança que as mulheres depositam umas nas outras apresenta-se como fundamental, conforme exemplificado

em P32 – as histórias das mulheres fazem com que a narradora acredite mais em si mesma e não se sinta sozinha.

Esse ponto reforça os resultados da pesquisa de Sharma et al (2020) que, ao listarem as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na computação, citam a ausência de modelos femininos em casa, na escola e no trabalho com um dos pontos que mais afetam sua confiança e interesse em desenvolver carreiras na área. Os laços formados no Elas Programam contribuem, além do suporte e da afetividade, para apresentar esses modelos de histórias de conquista e sucesso de mulheres na tecnologia – uma fonte de referências que, de forma geral, é ausente na área. Seja ao longo da história da programação ou nas experiências dentro do mercado profissional, é nítido que as mulheres sentem a ausência de relatos de sucesso nos quais possam se espelhar e modelar suas próprias trajetórias.

Por outro lado, os benefícios práticos e tangíveis também ganham destaque: nos exemplos acima, percebe-se que P29, P30 e P31 abordam resultados da participação na comunidade. Uma integrante relata que conseguiu seu primeiro estágio, enquanto as outras abordam o retorno para a faculdade, um novo emprego e a oportunidade de fundar uma comunidade para discutir o framework Flutter, usado para criar aplicações mobile em iOS e Android. Todas são conquistas profissionais que, de alguma forma, são creditadas à participação no Elas Programam – seja por meio de uma indicação vista no grupo, ou pela inspiração para mudar de postura e aplicar para mais oportunidades de emprego.

Por último, percebem-se aspectos característicos de construção de uma comunidade nas mensagens acima (Hammond, 2017 e Herring, 2004). Em P32 e P33, vemos mulheres que, ainda que não tenham alcançado seus objetivos profissionais, demonstram ânimo e ansiedade para o momento em que vão poder apresentar seus relatos no grupo e ajudar outras integrantes. Ali ficam evidentes o senso de reciprocidade e suporte presentes, além da cultura estabelecida dentro do grupo: por ser um espaço de compartilhamento, as mulheres acreditam que é essencial apresentarem seus depoimentos e continuarem ajudando umas às outras, aumentando a rede e estendendo seu impacto.

6.5 DINÂMICAS CONVERSACIONAIS

Ao contrário das outras categorias presentes nesse estudo, que estão focadas em aspectos de formação profissional, Dinâmicas Conversacionais é um tema que foi estabelecido para tratar de práticas de comunicação mediada pelo computador, especialmente no que tange ao discurso típico de um grupo do Facebook. Práticas observadas como parte do diálogo entre as participantes foram incluídas nessa categoria, como a marcação de usuárias para que visualizem uma determinada postagem e o alerta entre mulheres que desejam estabelecer comunicação por mensagem privada, a fim de se aprofundar nos temas debatidos em público. Essas manifestações estão presentes em todas as postagens, independentemente do tema (carreira, cursos etc.). As integrantes do Elas Programam estão em constante contato umas com as outras e estabelecendo laços, que muitas vezes são aprofundados em conversas privadas por meio das mensagens inbox. O Quadro 13 traz alguns exemplos dentre as noventa e oito mensagens enquadradas como Dinâmicas Conversacionais:

Quadro 13 - Exemplos de Mensagens Classificadas Como Dinâmicas Conversacionais

Identificação	Tipo de Postagem	Texto	Total de Reações	Comentários
P34	Comentário	Up	1	0
P35	Comentário	Daiane Fragoso	0	1
P36	Resposta a Comentário	A Daiane não está no grupo	1	0
P37	Resposta a Comentário	Melina Souza mandei as msgs no inbox	1	0
P38	Comentário	Gabriela Torres, edita o post colocando tags [ajuda][transição de carreira][portfolio]. Te mandei uma mensagem inbox	3	0
P39	Resposta a Comentário	Maria de Castro se vc quiser, a gente pode conversar inbox.. para te dar umas dicas	2	0
P40	Comentário	Helena Fonseca, divulga a vaga aqui	0	0

Fonte: Elaboração da Autora (2021)

O primeiro ponto que chama atenção é a ausência de mensagens originais, o que é explicado facilmente ao se observar que as postagens listadas nessa categoria não dão início a nenhum debate. Antes, elas são partes de uma discussão que já está em andamento no grupo, de forma independente do tópico abordado. Uma das dinâmicas mais interessantes é o uso da mensagem “up”, muito comum entre as mulheres para dar destaque a uma discussão antiga. Esse é um procedimento que se vale das dinâmicas do próprio Facebook: a organização das postagens dentro do grupo é feita de forma cronológica. Assim, toda vez em que é feito um novo comentário, a postagem sobe na linha do tempo, o que facilita a visibilidade para a retomada da discussão. Assim como ocorre em P34, diversas vezes a administradora do grupo e as participantes comentam Up nas postagens, especialmente quando se trata de perguntas e itens que requerem engajamento. Formulários de pesquisa ou postagens sobre vagas e depoimentos são exemplos de conteúdo que recebem esse tipo de manifestação.

Além disso, outro ponto relevante é o reforço das regras estabelecidas – requisitos de governança e rituais do grupo – por meio da correção de postagens erroneamente marcadas. É o que se pode verificar em P38, quando a administradora do Elas Programam chama a atenção de uma integrante para que edite a postagem colocando as tags corretas, a fim de facilitar a busca. A mesma situação ocorre em P40: só é permitido postar vagas no grupo dentro das postagens mensais para divulgação de vagas. Sendo assim, a integrante é marcada para que divulgue a oportunidade de trabalho dentro da discussão correta.

Por fim, um dos pontos que chama a atenção para a construção de laços entre as integrantes é o contato que dá início ao diálogo por mensagem privada, como é o caso de P37 e P39. Além do diálogo presente nas postagens do grupo, é comum que usuárias se coloquem à disposição umas das outras para conversar de forma mais profunda. Em P39, uma mulher afirma que “se vc quiser, a gente pode conversar inbox.. para te dar umas dicas”. A relação entre as mulheres se estende para além da mentoria, podendo criar laços mais fortes de amizade e companheirismo a partir de uma aproximação inicial por meio do grupo do Facebook.

6.6 DIVULGAÇÃO

Embora seja a categoria com o menor número de postagens (N=89, 6% do total) a temática de divulgação de ações e mídias do Elas Programam desempenha um papel significativo no que diz respeito à estrutura do grupo e aos laços ali estabelecidos. A grande maioria das mensagens classificadas como Divulgação são postagens originais criadas pela própria Silvia Coelho, que desempenha seu papel de moderação e administração também por meio da criação de conteúdo em outras plataformas. Instagram e LinkedIn são utilizados de forma paralela ao grupo do Facebook, especialmente por meio de vídeos animados no Reels e da possibilidade de postar imagens com mensagens motivadoras no *feed* do Instagram. Além disso, Silvia Coelho se vale da prerrogativa de administradora para eventualmente publicar informações sobre regras do grupo, além de canais que podem ser utilizados pelas integrantes para esclarecer dúvidas e fornecer orientação profissional. O Quadro 14 apresenta alguns desses exemplos:

Quadro 14 - Exemplos de Mensagens Classificadas Como Divulgação

Identificação	Tipo de Postagem	Texto	Total de Reações	Comentários
P41	Comentário	<p>😊 Fico muito feliz quando vejo mulheres que passaram por aqui pedindo ajuda e depois alcançam o que vieram buscar.</p> <p>😞 Por outro lado, fico um pouco chateada quando vejo as que de alguma forma foram impactadas pelo grupo saindo sem pelo menos agradecer, sem oferecer ajuda para as que estão começando. Isso é muita falta de espírito de comunidade</p> <p>📧 Sempre que posso, mando mensagens inbox aqui e no LinkedIn para voltarem, deixarem depoimentos para incentivar as que estão chegando. Algumas poucas voltam, as outras me ignoram solenemente.</p> <p>✅ Decidi que em 2021 não vou mais fazer isso. É exaustivo e já faço coisas demais pela comunidade. Preciso escolher onde coloco minha energia.</p> <p>🔄 O mínimo que a comunidade espera em troca é um: "Obrigada...estou saindo. Desejo sorte para todas. Se precisarem de ajuda, podem contar comigo. 😊"</p> <p>😊 Então você que está chegando hoje, daqui a 6 meses, 01 ano, quando alavancar sua carreira e alcançar seu objetivo, não deixe de agradecer e postar seu depoimento aqui. Assuma esse compromisso com a comunidade. 😊</p>	201	14
P42	Comentário	<p>Hoje tem live lá no insta às 20h. Pra você que não sabe por onde começar, ou tem dúvidas do que fazer para começar a trabalhar de fato no mercado de tecnologia. Vou contar sobre minha</p>	40	4

		trajetória e o que vc precisa saber para também começar a trilhar seu caminho na TI! Estou comprometida em te mostrar o caminho das pedras para que mais mulheres ocupem o mercado de tecnologia! Vamos mudar essa realidade, juntas! Conto com vcs hoje às 20h		
P43	Resposta a Comentário	Bora fazer barulho no linkedin. Quem se acha velha pra fazer transição de carreira na verdade é reflexo de uma sociedade preconceituosa e um mercado ainda cruel. Se a gente não se mobiliza nada muda. Edit: E vocês criem vergonha e comecem a usar o linkedin a favor de vocês. Falem mal, achem tóxico mas RH tá lá procurando mulheres pra contratar e não acham vocês. https://www.linkedin.com/posts/silvia-coelho_transiaexaetodecarreira-womenintechnology-activity-6762484839183630336-da6E/?fbclid=IwAR2xZQojloGWnNEQOjYOiP4Uab6pjXMSdYONBWaA-1XwvqL7CO9v57wqVm4	95	6
P44	Comentário	Lembram da Oficina: Meu primeiro programa em Python? Não foi gravada no dia. Tivemos problemas técnicos. A pedidos, a @queroserprogramadora. facilitadora da oficina gravou um vídeo sobre os temas abordados na oficina Quem tiver interesse, inscreva-se para acessar gratuitamente, nesse link aqui ó: https://bit.ly/videopythonEP	44	3
P45	Comentário	Toma mais esse sacode. Vocês precisam parar de se diminuir. Todo dia eu arrumo forças sei lá de onde pra dizer pra vocês acreditarem mais em vocês. https://www.instagram.com/reel/CFzXnc6HJTU/?igshid=7tib5vdp4lz6&fbclid=IwAR2SFPAYHTQS_QCzsx0kM-vJTAgjDv5j_cX51DfLYmEystqhm_5bHNkRhZ8	112	5

Fonte: Elaboração da Autora (2021)

Chama atenção o número alto de reações provocadas por essas postagens, que estão entre aquelas que mais geram engajamento. Apesar de não provocarem discussões extensas, essas mensagens recebem o apoio e reconhecimento das integrantes do Elas Programam. Além disso, percebe-se nelas também uma função de organização da estrutura do grupo, conforme é visto em P41. Nessa mensagem, Sílvia Coelho esclarece seu papel como moderadora e anuncia a mudança em algumas dinâmicas do grupo. A fundadora relata que, anteriormente, procurava as integrantes em busca de relatos e devolutivas – um trabalho exaustivo, que não raras vezes era ignorado. Portanto, ela esclarece que a partir de 2021 não exercerá mais essa função, embora reforce a importância de postar depoimentos e agradecimentos como forma de “compromisso com a comunidade”.

Também merecem destaque as postagens que divulgam conteúdo da página do Instagram do Elas Programam, utilizando os recursos disponibilizados pela plataforma. Em P42, Silvia convida as integrantes para assistirem a uma live no Instagram, valendo-se da possibilidade de se comunicar por vídeo para apresentar um relato aprofundado de sua carreira e compartilhar dicas para quem deseja trilhar um caminho na área de Tecnologia da Informação. Em P45, a fundadora do Elas Programam posta um vídeo no qual afirma que as mulheres costumam se diminuir, dizendo que só sabem “o basiquinho”, quando deveriam dizer que estão se aprimorando e se desenvolvendo em alguma área. Esse tipo de conteúdo, com dicas e sugestões para que as mulheres se comuniquem de forma mais efetiva e valorizem suas habilidades técnicas, é um dos que mais gera engajamento e comentários – trazendo novamente à tona as discussões relacionadas a inseguranças e síndrome da impostora.

A prática de gravar conteúdo ao vivo e disponibilizar para as usuárias também se manifesta em P44, mensagem na qual Silvia Coelho oferece acesso a uma oficina de programação em Python feita em parceria com outra profissional. Por fim, uma postagem no LinkedIn da própria Silvia é divulgada em P43. Na mensagem original, a programadora se dirige diretamente às empresas do mercado, estimulando a contratação de mulheres que estão em transição de carreira. Silvia aproveita para pedir que as participantes do grupo do Facebook engajem com a postagem e que também utilizem os recursos do LinkedIn para procurarem vagas e oportunidades de trabalho.

Fica evidente nessa categoria o esforço da própria administradora do grupo para utilizar diversas mídias e produzir conteúdo relevante para a audiência, adaptando-o à plataforma em questão. No LinkedIn, Silvia se dirige às empresas contratantes, enquanto no Instagram produz conteúdo em vídeos longos para compartilhar dicas profissionais, além de se valer das possibilidades do Reels para criar vídeos curtos e mais divertidos. Esses artefatos digitais também representam consequências geradas pelo grupo, que vai estabelecendo um histórico de recursos compartilhados e de conteúdo disponível para uso de todas as integrantes.

6.7 GÊNERO

A categoria gênero, responsável por um total de noventa e nove mensagens, tem uma característica interessante: ela raramente está presente de forma isolada nas postagens. Marcadores de gênero aparecem relacionados em discussões que são classificadas como carreira, depoimentos, vagas e mentoria, demonstrando o quanto o viés de gênero faz parte de discussões que tocam a vida profissional das mulheres participantes do Elas Programam. Nessa categoria, foram selecionadas postagens que, de alguma forma, trazem questões que abordam as diferenças de gênero e elementos de machismo, principalmente com relação a entraves que as mulheres enfrentam dentro da carreira da tecnologia. Questões relacionadas à maternidade e funções de cuidado atribuído às mulheres também ganham destaque.

Entretanto, as discussões mapeadas dificilmente avançam para outros marcadores de diferença, como raça e classe social, além de raramente tratarem de sujeitos não binários. Durante os três meses de mensagens analisadas, foi identificada apenas uma postagem que discute a situação de mulheres trans. Trata-se de uma pesquisa de empregabilidade, divulgada em janeiro de 2021, com o foco de criar um banco de dados heterogêneo e voltado a ações afirmativas que incluam mulheres cis e trans nas ações da consultoria de RH Revelo. As regras de conduta do Elas Programam são claras a respeito de evitar pesquisas e coleta de dados por parte de terceiros no grupo, motivo pelo qual a administradora ressalta se tratar de uma exceção – aberta principalmente em função da relevância do assunto. Apesar disso, a própria Sílvia Coelho lamenta o baixo índice de respostas, conforme demonstrado na Figura 5.

Figura 5 – Pesquisa de Empregabilidade na Tecnologia

 **Silvia Coelho** is with **Anna Castanha**.
Admin · January 9 · 🌐

[PESQUISA] [EMPREGABILIDADE] [MULHERES E TRAVESTIS]
EDIT:
Decepcionada com as poucas respostas. 😞

Por essas e outras que vejo muita gente desistindo de contribuir com as comunidades.

Povo entra só pra pedir ajuda, se beneficiar e some. Não devolve, não dá feedback, não se esforça em ajudar. Meu, sério, precisa ter o propósito muito forte pra me manter firme.

#prontofalei

Abrindo uma exceção para essa pesquisa de extrema importância para o planejamento das ações do Elas Programam em 2021. Conto com a colaboração de vocês: "Devolvam pra comunidade"

A Revelo, maior HR Tech da América Latina, oferece uma plataforma de recrutamento e seleção que conecta candidatos a vagas principalmente nas áreas de tech, dev e ux.

De forma bem resumida, os profissionais se cadastram, passam por alguns testes e aguardam as empresas entrarem em contato. A diferença é que quem busca são as empresas, e não os cadastrados. E essa busca feita pelo contratante tem como resultado um feed com aqueles que mais dão "match" com a oportunidade, tudo feito por machine learning.

Ao mesmo tempo que a tecnologia ajuda na otimização do RH, sabemos que as áreas de Tech, Dev e UX são formadas sumariamente por homens, brancos, heterossexuais, cisgêneros... Isso reflete tanto no nosso banco de cadastrados quanto no reforço desse cenário nada inclusivo.

Por isso, estamos rodando uma pesquisa focada em **mulheres (cisgêneras, transexuais, pretas) e travestis, sendo todas mães ou não**.

Nosso objetivo é saber como podemos tornar nosso banco mais heterogêneo, fomentando a empregabilidade, bem como as ações afirmativas internas mais urgentes dentro da própria Revelo.

Temos muitas mulheres e travestis extremamente talentosas que merecem ter acesso às mesmas oportunidades de quem está em lugares de privilégio.

Participe da pesquisa e nos ajude a transformar o mercado de tecnologia. Aos poucos e unidas a gente chega lá. Segue link:

Fonte: <https://www.facebook.com/groups/elasprogramam/permalink/2795384830700930>

O restante das discussões é representado pelos exemplos trazidos no Quadro 15:

Quadro 15 – Exemplos de Mensagens Classificadas como Gênero

Identificação	Tipo de Postagem	Texto	Total de Reações	Comentários
P46	Comentário	Meu desabafo é que estou indo para 4 anos de nível Júnior e nesse meio tempo tive uma filha, o que acabou impactando na minha carreira. Agora estou correndo contra o tempo para “pedir” minha promoção e tentando dar atenção para minha filha ao	7	1

		mesmo tempo, o que me traz o sentimento que estou falhando em ambos.		
P47	Comentário	Eu gosto de programação, mas tô com muita dificuldade em programar, fico treinando mas me sinto um pouco perdida. Na minha turma basicamente só tem eu de mulher e me sinto estranha quando faço perguntas numa sala rodeada de homens..	10	0
P48	Comentário	Nunca me esqueço que estava fazendo um curso de HTML CSS Java (larguei por causa da pandemia) e na 3a aula um rapaz comenta com o outro que tem vaga na empresa, o outro insiste meio brincando para ser contratado; a impressão que eu tive foi: eles se ajudam (duvido que ele falaria sobre essa vaga com uma mulher), eles são aceitos com menos experiência que as mulheres; realmente a gente precisa se posicionar e ter a mesma cara de paisagem deles	4	2
P49	Comentário	Cara, acabei de passar por um processo seletivo mega foda e não fui aprovada, mas várias pessoas foram e entre elas um amigo meu com as mesmas notas nos testes, absolutamente TUDO igual. Eu sinto que não fui selecionada por ser mulher na real, mas não posso garantir... Porém, eu SEMPRE sinto que tenho que dar o dobro que os caras pra me notarem ou acreditarem minimamente em mim (não só na área de tecnologia, como na área de ciências exatas no geral). É desgastante, só quero desistir porque sinto que me vêm como incapaz se eu não mostrar que sou 100%.	7	5
P50	Resposta a comentário	Você se vê como incapaz? Muita empresa tem maus gestores. Continue na busca que uma hora dá certo. Tem questões de gênero, óbvio. Mas qual é nossa opção? Desistir ou resistir?	1	1
P51	Comentário	Passei por um processo seletivo extremamente cansativo esses dias, dedicação total aos desafios para chegar na etapa de entrevistas e ouvir do próprio gerente de tecnologia se eu teria tempo para me dedicar tendo um filho pequeno. O pior de tudo que foi em uma seleção só de mulheres. Infelizmente esse questionamento me segue diariamente, e isso me assombra pois começo a questionar se tenho realmente capacidade.	15	6
P52	Resposta a comentário	Ele não questionou sua capacidade técnica, de aprendizado e sim se você tem um plano de ação, rede de apoio, etc.	0	0

Os exemplos evidenciam as dificuldades relacionadas à maternidade e ao tratamento diferenciado entre homens e mulheres nos processos seletivos da área. Em P46, a integrante relata que ter se tornado mãe causou um impacto em sua carreira, atrasando seu desenvolvimento profissional. Além disso, ela afirma sentir que está falhando em ambos os aspectos. Em P51, outra mulher comenta que passou por um processo seletivo focado em mulheres, e foi questionada com relação a sua capacidade de compromisso e dedicação por ter um filho pequeno. Mainiero e Sullivan (2005) tratam do assunto ao reforçar o quanto a mulher enfrenta o desafio de conciliar as demandas da vida pessoal com a jornada profissional – o que, muitas vezes, impacta a sua trajetória e faz com que ela tenha dificuldade de se encaixar em um modelo de carreira linear, feito para os homens. Além disso, ganham destaque visões antiquadas por parte dos recrutadores, que ainda consideram a mulher como responsável pelo cuidado com a casa (o que porventura poderia atrapalhar o seu desempenho no trabalho).

Também vale mencionar a resposta que a postagem P51 recebe: em P52, outra integrante afirma que o recrutador não questionou a capacidade técnica da mulher, mas sim a necessidade de uma rede de apoio para a maternidade. Ora, fica clara aqui uma visão individualista: a mulher precisa se provar apta a “resolver os problemas” que decorrem da maternidade, demonstrando que possui sustentação para conciliar a vida pessoal com o trabalho. Essa ótica é carregada de viés de gênero, uma vez que deixa subentendida a responsabilidade da mulher sobre o cuidado familiar.

As mensagens P47, P48, P49 e P50 tratam de outra situação muito marcante dentro do mercado de tecnologia: a diferença de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres. A autora de P47 relata sentir-se deslocada ao fazer perguntas em uma sala de aula repleta de homens, enquanto em P48 é visto um relato sobre a rede e as indicações que ocorrem entre eles. A integrante narra que seus colegas de curso se indicam e aplicam para vagas mesmo não possuindo todos os requisitos, e acabam sendo aceitos por terem mais confiança. Essa posição ganha eco em P49, uma narrativa centrada em um processo seletivo no qual a mulher afirma ter tido o mesmo desempenho de um colega homem – o que levanta questionamentos a respeito de discriminação de gênero na seleção. Por fim, ela relata que sente a necessidade de trabalhar em dobro para ser notada e valorizada dentro das Ciências Exatas. Esse é um apontamento muito presente na literatura sobre gênero e mercado da tecnologia, especialmente pela mulher sofrer com a associação feita entre o homem e o domínio da lógica (Lombardi, 2006).

A resposta a P49, presente em P50, é interessante: uma integrante incentiva a outra a permanecer tentando, considerando que as questões de gênero são óbvias, mas que as únicas alternativas são resistir ou desistir. Percebe-se aqui um foco na capacidade do indivíduo – típica dos modelos de carreira focados na meritocracia. Embora seja um estímulo à persistência, essa resposta também apresenta uma visão que não demanda mudanças no contexto, seja exigindo regulamentações das empresas ou até mesmo ações afirmativas para equalizar o acesso da mulher ao mercado de trabalho.

6.8 MENTORIA

Um total de cento e vinte quatro mensagens foram classificadas dentro da categoria Mentoria, que dentro do Grupo Elas Programam é entendida como um processo cujo foco é ajudar alguém a alcançar objetivos profissionais, aprimorando suas habilidades técnicas ou interpessoais¹⁷. O foco da atividade reside em auxiliar o progresso, o crescimento pessoal e profissional de outra mulher, dando conselhos baseados na própria experiência. Em uma postagem fixada nos anúncios do grupo, Silvia Coelho esclarece que a mentoria é um acompanhamento pessoal, diferente de uma aula ministrada por um professor. Trata-se de conversas informais, onde as profissionais compartilham suas experiências para superar as dificuldades atuais.

A mentoria é uma atividade comum dentro do Elas Programam, inclusive tendo um processo específico desenhado dentro do grupo: em postagens específicas chamadas de Mentoria Coletiva, a administradora cita algumas integrantes que compartilharam seus objetivos e buscam ajuda das demais profissionais. Esse e outros exemplos podem ser vistos abaixo, no Quadro 16.

Quadro 16 – Exemplos de Mensagens Classificadas como Mentoria

Identificação	Tipo de Postagem	Texto	Total de Reações	Comentários
---------------	------------------	-------	------------------	-------------

¹⁷ Disponível em <https://www.facebook.com/groups/elasprogramam/permalink/2067509696821784/> Acesso em 20 de abril de 2021

P53	Original	[mentoria coletiva][orientação de carreira] Aqui vai ser coletivo mesmo. Todas estão buscando o primeiro emprego na área, precisando trocar ideias, dicas, etc. Giulia Bertoli, Laura Soares que precisa de ajuda com portfólio, Claudia Luz, Letícia Soares, Núbia Dutra, Teresa Nunes, Juliana Moreira, Bruna Borba, hora de pedir ajuda. Aproveitem.	49	31
P54	Comentário	Oi, obrigada pelo espaço. Meninas, tenho 24 anos, mãe de primeira viagem, me formei em Direito em 2020 e agora estou fazendo uma pós em Lei Geral de Proteção de Dados. Estagiei durante a faculdade e não me identifiquei em advogar e agora estou fazendo essa transição pra área de tecnologia. Por orientação do meu marido que tbm é de TI, acabei de me matricular em ADS ead. Porém estou um pouco perdida em qual área seguir, estou na ansiedade de conseguir um estágio e aprender mais e também pensando em fazer cursos livres pra melhorar meu currículo. Estou estudando junto com meu marido Cloud Computing e Java. O sentimento é de que não vou conseguir fazer a transição porque são áreas muito distintas. Quem puder dar uma luz, serei muuuito grata.	4	4
P55	Resposta a comentário	Camila Dias , boa noite! A minha transição de carreira foi de História p TI, então não se preocupe quanto a mudança p áreas muito distintas. Oq eu fiz foi tentar usar meu background a meu favor, com seu currículo acho que talvez uma opção interessante seria uma área de consultoria ou business analyst (estou falando isso baseada somente no seu comentário, se quiser conversar mais me dê um toque).	4	2
P56	Resposta a comentário	Olá. Sou Bruna, tenho 25 anos e sou estudante de geografia. Eu amo meu curso, mas tenho medo em relação ao futuro de professora, nesse sentido, estou estudando programação pq a área de geoprocessamento tem muito potencial também. Estou estudando lógica pelo curso em vídeo (com o Gustavo Guanabara). Como são muitas linguagens, gostaria que vcs falassem um pouco da base que tiveram antes de escolher uma linguagem... Há possibilidade de conseguir estágio sem necessariamente estar matriculada numa faculdade ou curso técnico da área? Acredito que por enquanto são essas as dúvidas. Agradeço desde já.	0	0
P57	Resposta a comentário	Bruna Oi, tudo bem? Infelizmente você só consegue o estágio quando está matriculada num curso de instituição superior. Uma dica é procurar por vagas júnior. Eu escolhi estudar Python por ser ligado com a área de Dados. Você precisa ver a área que vai querer	1	0

		atuar pra escolher a linguagem, se vai ser front, back, dados, etc.		
--	--	---	--	--

Fonte: Elaboração da Autora (2021)

Percebe-se nas mensagens acima um fluxo de perguntas e respostas relacionado à carreira e possíveis opções de aprofundamento e estudo. A partir dessas postagens, as mulheres podem criar laços e estabelecer conexões para um processo individualizado, no qual uma profissional com mais experiência pode ajudar outra que recém está começando. Em P53, é visto o exemplo de uma das postagens de mentoria coletiva, seguido pela apresentação e posteriores perguntas de uma das mentoradas, em P54. A mulher busca auxílio para fazer uma transição de carreira da área do Direito para a Tecnologia, e prontamente recebe resposta da autora de P55, que compartilha uma experiência semelhante: migrou da história para a TI, buscando áreas que tivessem sinergia com sua experiência anterior. Além disso, percebe-se a disposição da participante em estabelecer um contato mais profundo, colocando-se à disposição para conversar mais.

Uma troca semelhante é vista em P56, em que a integrante do grupo afirma que está estudando geoprocessamento como uma forma de ampliar as possibilidades do seu atual curso superior. Para isso, ela pede ajuda no processo de escolha de uma linguagem de programação para estudar, além de compartilhar dúvidas quanto aos requisitos básicos para um estágio na área. A mulher responsável por P57 oferece uma resposta aos questionamentos, esclarecendo como fez suas escolhas e expondo a necessidade de escolher a linguagem de acordo com a área da TI em que a mentorada deseja atuar.

Apesar das postagens conterem dúvidas pontuais, elas recebem um alto número de respostas e engajamento, o que aponta para a necessidade de auxílio, especialmente no que diz respeito à escolha das áreas de atuação e formação universitária. Diversas mulheres que estão em transição de carreira buscam experiências semelhantes no grupo, uma vez que os relatos podem orientar e inspirar a própria jornada. Essa busca também é vista nas profissionais que estão entrando no mercado, e têm interesse em aprender mais com aquelas que já tem experiência e são

capazes de aconselhar os melhores caminhos para atingir seus objetivos profissionais. Percebe-se então que, além da pura indicação e busca de vagas e oportunidades, as mulheres que participam do Elas Programam também estão em busca de orientação de carreira, esclarecendo dúvidas sobre os cargos e responsabilidades pertencentes à posição almejada.

6.9 VAGAS E OPORTUNIDADES

A última categoria compreende uma das atividades mais comuns nas redes de relacionamento profissionais e comunidades de prática (Henri e Pudelko, 2003): o compartilhamento de vagas e oportunidades de trabalho. Não é diferente no Elas Programam, mas o grupo segue uma ordem estabelecida: a cada mês, existem postagens específicas para divulgação de vagas de emprego e de estágio. Essa postagem fica aberta para comentários ao longo do mês, sendo fechada após o final do período, em ação da própria moderadora do grupo. Além disso, também ocorrem algumas postagens em que, embora não haja alusão a uma vaga específica, alguma integrante busca perfis profissionais para uma “conversa” (possivelmente relacionada a futuros projetos). Alguns exemplos estão listados no Quadro 17:

Quadro 17 – Exemplos de Mensagens Classificadas como Vagas e Oportunidades

Identificação	Tipo de Postagem	Texto	Total de Reações	Comentários
P58	Original	Cientista de dados Jr buscando a primeira oportunidade? Diga oi aqui! Quero trocar uma ideia	46	19
P59	Original	[freela] [freelancer] oi meninas, Procurei na lupa e achei quase nada sobre trabalhos freelancer. Alguém aí faz freela para renda extra? Tive a impressão de que a maioria dos trabalhos eram projetos que iam precisar de tipo, uma semana de atenção 4h~ 6h por dia. Mas tendo um emprego meio que não dá pra fazer isso sempre. Estou procurando errado? Ou é assim mesmo?	33	19

P60	Comentário	Depende. Eu peguei um freela com um senhor super massa, q ele entende que é a minha “segunda opção” então ele entende meu prazo. Eu codo duas hrs por dia pro freela	3	1
P61	Original	[vagas][dezembro 2020] <input checked="" type="checkbox"/> *FAVOR DIVULGAR VAGAS AQUI!!* 👉 Post de vagas não são aprovados pela moderação. ✘ Não é para para postar vagas de estágio aqui ⚠ Se quiser divulgar vagas de estágio busque o post específico, ok?	65	59
P62	Comentário	Meninas, tudo bem? A empresa que trabalho está com diversas vagas abertas. Quem tiver interesse em alguma vaga, me chama no privado, por favor. https://jobs.gft.com/go/brazil/4412501	0	0
P63	Comentário	Temos vagas! As de estágio estão listadas junto com as vagas gerais da empresa ^^ Vem ser um Sensedier! https://sensedia.com/carreiras/	5	0

Fonte: Elaboração da Autora (2021)

Em P58, observa-se a situação mencionada acima: uma profissional está em busca de cientistas de dados que estejam ingressando no mercado de trabalho. Chama a atenção o alto número de respostas, uma vez que essa postagem recebeu dezenove comentários. Já em P59, uma integrante traz questionamentos relacionados a freelances, temática com pouco conteúdo indexado dentro do grupo. Em P60 prontamente surge uma resposta que apresenta um tempo estimado para dedicação aos projetos paralelos.

Já em P61 há um exemplo das tradicionais postagens de vagas mensais, dessa vez na edição de dezembro. Ressalta-se que as vagas não necessitam da aprovação da moderação, ou seja, trata-se de um espaço livre para interações e divulgações. A única regra estabelecida é não postar vagas de estágio, uma vez que há uma publicação específica para essa temática. Em P62 e P63, há exemplos das vagas postadas pelas integrantes do grupo, que prontamente respondem e divulgam oportunidades profissionais. É interessante notar que essa mesma rede de divulgação de vagas é mencionada na categoria Depoimentos, em que muitas participantes afirmam terem participado de processos seletivos e conseguido se colocar no mercado em virtude de postagens feitas no Elas Programam.

6.10 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Após a apresentação das categorias que foram mapeadas a partir das conversações dentro do grupo do Facebook *Elas Programam*, inicia-se uma discussão dos resultados da pesquisa, articulando os conceitos mapeados no referencial teórico com os objetivos do estudo. Optou-se por fazer essa discussão seguindo dois eixos temáticos. O primeiro deles aborda as comunidades virtuais, tomando como base os critérios propostos por Hammond (2017), Ostrom (1990) e Herring (2004), em diálogo com os conceitos de capital social, plataformas e *affordances*. O segundo eixo aborda a maneira com que as postagens mapeadas evidenciam os conceitos de gênero e carreira apresentados no referencial teórico.

Para definir um agrupamento como comunidade virtual, Hammond (2017) afirma que seus membros devem demonstrar compromisso uns para com os outros – ou seja, mostrarem-se dispostos a investir tempo e energia a fim de sustentar as interações. Esse compromisso envolve também a clareza dos limites do grupo e as próprias regras para uso dos bens coletivos e daquilo que é produzido a partir das discussões (Ostrom, 1990). Esses pontos são evidenciados, antes de tudo, pela apresentação de papéis, governança e rituais dentro do grupo do Facebook. Há um processo claramente estabelecido para a entrada no *Elas Programam* – ao entrar no grupo, a aba “Sobre” já esclarece algumas regras básicas. Ostrom menciona que as fronteiras de uma comunidade virtual podem ser definidas pelo nome do grupo. No caso, o nome *Elas Programam* já contribui para delinear o perfil dos participantes: mulheres envolvidas com a programação. Além disso, o formulário de entrada estabelece um limite adicional, além da própria solicitação feita na plataforma do Facebook, reforçando que o grupo é direcionado exclusivamente para mulheres.

Há um sistema de regras claro que impera dentro do grupo. Embora essas regras tenham sido definidas pela administradora a partir das interações e das necessidades das integrantes, é válido reforçar o papel da plataforma e das *affordances* dos grupos do Facebook dentro desse sistema. Ao contrário dos grupos da Usenet analisados por Ostrom nos anos 1990, que se auto regulamentavam a partir de normais informais e espontâneas, os grupos do Facebook têm uma lógica estabelecida que oferece diferentes possibilidades para as interações e para a informação – o bem coletivo produzido pelo grupo. Há uma aba de avisos, com postagens que são marcadas como importantes e, conseqüentemente, ganham destaque dentro da plataforma. Essa aba é

composta por trinta e nove postagens que esclarecem as dúvidas mais comuns e estabelecem procedimentos básicos para interagir no grupo. Dentre as principais regras, estão a divulgação de vagas e estágios apenas nas postagens apropriadas, além do uso de tags para organização do conteúdo e busca. Dentre as proibições, destacam-se conteúdos comerciais e quaisquer tipos de divulgações pagas.

Além disso, a caixa de pesquisa oferece um mecanismo simples para que os usuários possam buscar informações antes de fazer perguntas – uma orientação que é feita logo na entrada no Elas Programam. É constantemente reforçada a importância de ler a aba de avisos e utilizar a caixa de pesquisa antes de fazer perguntas. A ordem em que as postagens são apresentadas na linha do tempo da integrante também pode ser configurada dentro da plataforma: é possível selecionar postagens por atividade recente – ou seja, aquelas que receberam comentários aparecem primeiro – ou optar pela ordem cronológica clássica, com posts mais recentes no topo. Ostrom (1990) também menciona o fechamento de certos conteúdos ou barreiras para postagens como uma maneira de determinar limites para o grupo. Essa é mais uma das características que acaba sendo delimitada pela *affordance*: muitos limites para as interações são estipulados pelo tipo de conteúdo que os grupos do Facebook suportam. Não há comunicação utilizando áudios, por exemplo, uma vez que esse formato não está disponível no Facebook. Por outro lado, as formas mais vistas de interação, além da escrita, são o uso de gifs e figurinhas nos comentários.

Mais importante do que a divulgação das regras, entretanto, é a disponibilidade que as integrantes têm em cumprir as orientações estipuladas no grupo. As postagens originais analisadas estão, em sua grande maioria, marcadas pelo uso das tags apropriadas. Quando essa prática não ocorre, percebe-se a ação da moderadora ou mesmo de outras integrantes, marcando a postagem incorreta e entrando em contato com a autora para solicitar a edição. Observa-se também que o grupo respeita as orientações com relação à postagem de vagas de emprego e estágio: elas ficam concentradas dentro da postagem apropriada, não tendo sido encontradas quaisquer ocorrências de divulgação inapropriada. Além disso, a linguagem e o diálogo são sempre respeitosos – embora algumas mulheres utilizem jargões e palavras de baixo calão em seus relatos, essas expressões jamais são colocadas em um contexto de confronto ou agressividade de umas para com as outras. Apesar dessas regras terem sido estabelecidas pela própria fundadora, também há espaço para o surgimento de algumas normas informais, que emergem a partir das interações dentro do grupo.

Uma dessas práticas é o uso do comentário “up” para reativar postagens antigas e que tenham relevância para o grupo, trazendo-as para o topo da linha do tempo segundo a lógica da atividade recente.

Por fim, a governança (Herring, 2004) fica clara na participação da administradora, que engaja com todas as postagens e está sempre atenta a fazer observações e correções quando necessário. Dentre as postagens analisadas, foram encontrados vários exemplos em que a moderadora marca integrantes para que participem da conversa, ou reativa postagens antigas para que a discussão seja retomada. Os rituais também ficam em evidência na maneira com que as categorias são estruturadas – elas seguem uma lógica de postagens que são recorrentes dentro da comunidade. As postagens de Mentoria, Depoimentos e Vagas e Oportunidades são presença constante dentro dos debates que ocorrem no grupo, marcando uma sequência de temáticas que são abordadas com regularidade. No caso da Mentoria e dos Depoimentos, existe até mesmo um processo e um fluxo estabelecido para dar conta dessa demanda, demonstrado por meio da criação de formulários que organizam as participantes que serão “mentoradas” dentro do processo coletivo. Esse também é o caso para dos Depoimentos, que são encorajados e catalogados a fim de demonstrar o objetivo do grupo sendo alcançado na trajetória de suas integrantes.

Ambas as abordagens de Ostrom (1990) e de Herring (2004) tocam em pontos relacionados à resolução de conflitos. Ostrom fala de um sistema gradual de sanções, baseado no monitoramento do comportamento dos membros exercido pelos próprios participantes. A autora comenta que essas sanções poderiam escalar até o ponto de levar a uma represália mais firme, como a expulsão do membro do grupo. Já Herring fala da crítica e das ferramentas para resolução de conflitos por uma ótica voltada para a sequência de atos discursivos, buscando identificar interações que, porventura, violem a cordialidade dentro do grupo. Dentro dos três meses de postagens analisados, não foram encontrados exemplos de críticas e conflitos. A ausência de conflitos também é reforçada pela linguagem e pelo tom utilizado pelas participantes, que é sempre cordial em relação às outras mulheres. Uma hipótese que justificaria esse tipo de comportamento é o caráter profissional e de *networking* do Elas Programam. Uma vez que o objetivo último é criar pontes para que as mulheres sejam incluídas no mercado da tecnologia, elas evitam os embates diretos, uma vez que estão zelando pela própria reputação dentro do mercado de trabalho. Uma discussão mais séria ou comportamentos hostis poderiam gerar consequências profissionais, negando o acesso a

oportunidades, especialmente em se tratando de desavenças com mulheres de cargos mais elevados na área. Entretanto, é preciso ressaltar que no período analisado não foi feita nenhuma verificação mais profunda para validar essa hipótese – trata-se apenas de uma observação pontual. Ainda assim, o comportamento é digno de observação, uma vez que a resolução de conflitos é um tópico muito presente na literatura voltada para comunidades virtuais.

Apesar de não haver discussões ou conflitos diretos, foi identificada a presença de muitos *free riders* (Kollock e Smith, 1996). Em diversas postagens da categoria Divulgação, a administradora tece críticas a essa atitude, reforçando o quanto se sente exausta ao estimular as interações e obter poucas respostas. Em uma delas, Silvia Coelho afirma: “Por outro lado, fico um pouco chateada quando vejo mulheres que de alguma forma foram impactadas pelo grupo saindo sem pelo menos agradecer, sem oferecer ajuda para as que estão começando. Isso é muita falta de espírito de comunidade.”¹⁸ Esse tipo de comportamento é um dos motivos pelos quais uma postagem foi afixada nos avisos, reforçando a necessidade de assumir um compromisso com o grupo por meio de agradecimentos e depoimentos que reforcem o papel da comunidade para alavancar carreiras e objetivos profissionais. O posicionamento de Silvia ecoa a preocupação manifestada por Rheingold (1994), ao afirmar que integrantes mercenários podem fazer com que outras pessoas que teriam contribuições valiosas acabem perdendo a motivação para participar. Em um grupo com mais de sete mil mulheres, como é o caso do Elas Programam, o comportamento *free rider* poderia diminuir o fluxo das interações, de forma que a administradora é constantemente levada a se posicionar contra esse tipo de ação.

Ainda dentro dessa discussão, Hammond (2017) lista o compromisso como um dos elementos chave para definir uma comunidade. Tal compromisso inclui o investimento de tempo e energia para manter as interações – que pode variar segundo a força do laço. Segundo Hammond, comunidades fracas possuem diferentes níveis de compromisso, que podem ser verificados por índices variados de participação e disponibilidade de oferecer ajuda e suporte aos outros membros. Essa discrepância de comportamentos remete ao ponto que foi discutido acima: a própria existência dos *free riders* revela que uma parte do grupo não costuma dedicar seus recursos para manter o diálogo, valendo-se apenas da informação ali presente. Assim, fica nítido que existem

¹⁸ Serão trazidos na discussão de resultados alguns exemplos de comentários que não foram incluídos nos quadros das categorias de análise, mas que fazem parte do corpus coletado. Esses relatos foram transcritos literalmente, sem correção da língua portuguesa.

dois perfis opostos de integrantes no Elas Programam: mulheres compromissadas com o grupo, que estão dispostas a participar das interações e oferecer seus relatos como forma de construção conjunta, em oposto a integrantes que apenas consomem o que é disponibilizado ali. Essa variação nos níveis de compromisso, segundo Hammond, evidencia uma comunidade fraca.

Entretanto, é preciso problematizar alguns dos pontos que guiam a teoria. Kollock e Smith (1996) apresentam o comportamento *free rider* como nocivo para a manutenção da comunidade, principalmente a partir da perspectiva do engajamento e da produção do conteúdo. Hammond (2017), na mesma linha, aponta que uma variação muito grande de participação indica uma comunidade fraca. Essas afirmações podem levar a um juízo de valor, quando o fato de existirem *free riders* em uma comunidade ou mesmo dela ser formada por laços fracos não é necessariamente ruim. Como Granovetter (1973) apontou, há força nos laços fracos – o que é demonstrado pelo clássico exemplo das oportunidades de emprego, que continua sendo válido para comunidades como o Elas Programam.

Além da existência dos laços fracos, percebe-se que, quanto maior é o grupo, maior é a possibilidade de encontrar um número grande de *free riders*. Ocorre que muitos usuários entram em grupos do Facebook com o objetivo de aprender sobre novos tópicos. Por serem inexperientes no assunto, é possível que eles evitem constrangimentos, não se manifestando e adotando um comportamento passivo. Por outro lado, um participante que possui mais domínio da temática do grupo poderia se sentir mais confortável para interagir e produzir conteúdo. Ainda há um terceiro cenário: a mesma pessoa pode participar de grupos diferentes e adotar um comportamento considerado *free rider* em um grupo, enquanto contribui ativamente para outro.

Dentro desse tensionamento, existe mais um ponto a ser considerado: o viés da plataforma, que atribui maior ou menor valor ao grupo conforme o engajamento que ali ocorre. Dentro dessa perspectiva comercial, a atividade de consultoria exercida pela própria administradora do grupo poderia ser impactada pela pouca participação das integrantes. Mais uma vez, percebe-se o papel de super administradora, no sentido de estabelecer uma regra que estruture um fluxo mínimo de participação – algo que não ocorria nas comunidades virtuais inicialmente analisadas por Rheingold.

Outra discussão, ainda nesse tópico, diz respeito às *affordances*. Pela própria estrutura do Facebook, um usuário pode participar de muitos grupos e sequer receber uma notificação quando

há uma postagem nova – o que o levaria a diminuir a participação e, conseqüentemente, ser considerado um *free rider*. O fato de o Facebook privilegiar as notificações para grupos nos quais o usuário tem mais interação pode contribuir para o comportamento *free rider*, sem que essa atitude tenha uma conotação de “aproveitador” (como a expressão foi traduzida para o português). Além disso, vale ressaltar que o custo para permanecer em um grupo do Facebook é muito baixo quando comparado com um grupo do WhatsApp, por exemplo. No WhatsApp, o usuário recebe notificações constantes, que podem vir a se tornar incômodas caso ele não esteja consumindo aquele conteúdo. Entretanto, as *affordances* do Facebook não funcionam dessa maneira – exatamente pela questão das notificações mencionadas acima. Assim, é possível que uma mulher interaja com a comunidade enquanto busca um emprego e, após alcançar seu objetivo, simplesmente permaneça inscrita no grupo, sem participar dos debates.

Além disso, percebe-se que a discussão sobre comunidades virtuais foi o foco de muitos estudos da cibercultura no início dos anos noventa e dos anos dois mil, mas fez poucos avanços de lá para cá. Assim, há uma lacuna teórica entre a discussão inicial, que acabava muito voltada para os fóruns, e os dias atuais, nos quais se destaca a relevância das plataformas. Plataformas como Facebook e LinkedIn não foram inicialmente pensadas para abrigar grupos e construir comunidades virtuais, o que se percebe por suas *affordances*, que muitas vezes limitam as interações do usuário. É o contrário do que ocorre com o Reddit, que facilita o tipo de interação que ocorre em um fórum: os tópicos são organizados, a busca é facilitada e há, até mesmo, a possibilidade de votar e eleger algumas respostas como as mais populares. Esse não é o caso do Facebook, cujos grupos possuem uma organização linear. A linearidade das postagens é um exemplo de como a *affordance* limita o comportamento do usuário, uma vez que muitas perguntas podem vir a se repetir no grupo em função da dificuldade de utilizar a caixa de busca. Esse é um fato verificado nas próprias regras da comunidade, que solicitam que as mulheres busquem por uma pergunta antes de postá-la, uma vez que há uma grande possibilidade de que o assunto já tenha sido discutido no grupo.

No caso do Facebook, percebe-se uma tendência de que grupos grandes sejam formados por laços fracos – tanto em função da *affordance* da plataforma, quanto pelo próprio comportamento dos usuários. Afinal, um grupo de sete mil pessoas no qual todas interagem seria extremamente complexo do ponto de vista de atenção e consumo do conteúdo. Esse raciocínio

poderia levar a enxergar os grupos do Facebook a partir de um viés negativo, análogo à definição de sociedade proposta por Ferdinand Tönnies, dentro da qual imperariam relações distantes e instrumentais. Entretanto, a discussão aqui proposta busca problematizar essas dicotomias entre fraco e forte e comunidade e sociedade, fugindo dos juízos de valor. Entende-se que há força tanto nos laços fracos estabelecidos dentro de um grupo grande no Facebook (como é o caso do Elas Programam) e que o comportamento *free rider* pode não ser totalmente nocivo para uma comunidade. Do ponto de vista da administradora do grupo, faz sentido que esse tipo de atitude seja indesejável, uma vez que não produz engajamento. Porém, considerando a perspectiva das mulheres participantes, pode se tratar de um comportamento comum e sem um viés “aproveitador”.

A análise das postagens revela que o grupo possui uma identidade coesa, verificada pela autoconsciência que as integrantes possuem do Elas Programam como uma entidade distinta de outros grupos. Herring (2004) se vale da linguagem como ferramenta para identificar essa característica, buscando por circunstâncias em que os integrantes revelam em seu discurso uma visão nós versus eles. Esse tipo de linguagem que a autora destaca está presente especialmente em narrativas e práticas exclusivas do grupo. Dentro das discussões percebe-se o uso da linguagem e de hashtags de que demonstram coesão, como #vamosjuntas, manas, guerreiras, não estamos sozinhas, estamos juntas. É o caso de uma das integrantes, que afirma: “Valeu, Silvia Coelho pelos puxões de orelha por aqui e nos stories do Instagram! Vamos juntas! ❤️”. Além da linguagem escrita, a identidade visual ganha destaque aqui. Algumas postagens das categorias Carreira, Mentoria e Vagas e Oportunidades apresentam uma configuração visual consistente e exclusiva: logotipo do Elas Programam e esquema de cores padrão, utilizando azul marinho e laranja. Essa identidade visual é vista com frequência em postagens regulares do grupo: desabafos, vagas de emprego e de estágio são os exemplos mais comuns.

A participação e a relevância da figura da administradora do grupo foi um dos pontos que mais se destacou ao longo da pesquisa. A identidade do grupo em muitos momentos se interlaça com a identidade da própria Sílvia, uma vez que ela se envolve diretamente com as postagens, com a moderação do conteúdo e na própria determinação do objetivo e das regras da comunidade. Nesse sentido, a fundadora exerce um papel normativo que só é possível devido à lógica da plataforma, que oferece recursos e condições para que ela assuma um papel de super administradora. Seja por meio da plataforma de insights – que fornece números e estatísticas de performance que podem

ser utilizados para agregar valor comercial ao grupo – ou das próprias *affordances*, percebe-se que os grupos do Facebook também são condicionados por um interesse comercial. No caso do Elas Programam, esse viés comercial é visto na estruturação da comunidade como parte de um negócio, uma vez que a atividade exercida pela administradora se profissionalizou ao ponto de se tornar uma consultoria especializada, que interage com empresas e oferece serviços para a inserção e contratação de mulheres no mercado da tecnologia.

Similarmente à abordagem linguística de Herring, Hammond (2017) aborda a conexão presente entre os membros do grupo como símbolo de coesão. Segundo o autor, os membros de uma comunidade devem manifestar um sentimento de pertencimento, que é revelado pelo compartilhamento de interesses, senso de companhia e segurança. O autor afirma que comunidades fortes possuem um sentimento generalizado de confiança e preocupação com o bem-estar. O senso de pertencimento é verificado nas publicações pertencentes à categoria de Depoimentos, dentro da qual muitas integrantes reportam a diferença que o grupo fez em suas carreiras. Dentro dos relatos também fica nítida a valorização da rede e do compromisso das mulheres umas para com as outras, que volta e meia apresentam relatos como “Graças a esse grupo eu me candidatei a 20 vagas de estágio”, “As mulheres desse grupo me inspiram” ou ainda “agradecer a existência dessa comunidade, agradecer pelo apoio direto ou indireto de cada uma aqui”. Embora essas postagens revelem consequências geradas pela participação, elas também servem como uma demonstração de unidade e limites entre o Elas Programam e outros grupos do Facebook: o relato das integrantes revela que é a participação dentro desse grupo, em específico, que gerou tais resultados. Ou seja, a conexão e o pertencimento fizeram a diferença, ainda que a filiação seja definida por objetivos instrumentais (um emprego novo, a mudança de curso etc.). Embora dentro da definição de Hammond esse tipo de filiação orientada a objetivos instrumentais represente uma comunidade fraca, ele ainda assim é sinal característico do senso de conexão aqui buscado.

Além dos fatores mencionados acima, o histórico de postagens e recursos compartilhados, o propósito, a cultura e os valores presentes dentro de um grupo também são considerados por Herring (2004) como fortes indicativos da identidade e autoconsciência presente na comunidade. Ora, o compromisso demonstrado pelas integrantes do Elas Programam, ainda que em níveis variados, aponta para uma construção cultural e normativa dentro do grupo. Essa construção se manifesta tanto pela ação da moderadora quanto pelas integrantes, que aderem às normas em uma

demonstração de pertencimento e participação em uma estrutura comunal. Também há um terceiro componente na construção da identidade: a lógica da plataforma e as respectivas *affordances* do grupo do Facebook. A possibilidade de incluir imagens de capa no grupo, de escrever uma descrição completa, adicionar recursos de fotos e vídeos e marcar pessoas em postagens contribui para a criação da cultura do grupo – seja por meio da identidade visual, conforme foi visto, mas principalmente pelas possibilidades de diálogo e interações. Nesse sentido, um dos pontos centrais da entrada no campo foi verificar o quanto as plataformas desempenham um papel de grande influência na maneira com que as integrantes do grupo se relacionam e dialogam, impondo filtros que parecem invisíveis ao olhar despercebido.

Um dos exemplos mais evidentes da maneira pela qual as *affordances* do Facebook participam da construção de identidade do grupo é visto quando uma integrante pretende criar uma postagem. A janela de criação de uma publicação possui dois marcadores que reafirmam a audiência – no caso, membros do grupo *Elas Programam* – e as regras do grupo. Esses marcadores apresentados contribuem para dois aspectos aqui discutidos: a visão do grupo como uma entidade separada de outros agrupamentos disponíveis no Facebook, e a maneira com que essa estrutura também é definida por regras específicas. As normas são respeitadas pelas participantes e lembradas cada vez que uma mulher pretende criar algum conteúdo. Vale ressaltar que, conforme visto na Figura 6, a etiqueta de Regras do Grupo é clicável, podendo ser revisada caso haja alguma dúvida. Assim, percebe-se que as normas do grupo, a governança e o compromisso estabelecido são todos elementos responsáveis por criar uma cultura e uma identidade específica para o *Elas Programam*.

Figura 6 - Criação de Postagens dentro do *Elas Programam*



Fonte: <https://www.facebook.com/groups/elasprogramam>

Um outro aspecto encontrado no campo e enfatizado por Hammond (2017) e Herring (2004) é a participação dos membros, que devem se manter engajados com persistência e regularidade ao longo do tempo. Herring afirma que a regularidade na participação pode ser mensurada por meio da frequência de postagens e da taxa de resposta, além da própria análise textual. Durante os três meses de interações analisadas nessa pesquisa, não foram encontradas postagens que tenham ficado sem resposta no grupo. Todas as publicações novas geraram comentários e, além disso, também resultaram nas chamadas reações do Facebook. Essas reações são definidas pela plataforma, e podem variar entre diversas opções além do tradicional botão curtir: amei, força, haha, uau, triste e grr. Entretanto, esse padrão de interação não se aplica a todos os membros. Como se trata de uma comunidade de sete mil pessoas, há mulheres muito ativas e outras que não participam de nenhuma discussão – o que segundo Hammond, indicaria uma comunidade fraca. Essa variação foi verificada por meio da repetição dos membros que comentam nas postagens. Embora o engajamento seja significativo, muitas vezes foram encontrados comentários das mesmas mulheres em publicações diferentes, o que indica que há um grupo de integrantes mais ativas dentro do Elas Programam.

Hammond afirma que esse tipo de assimetria é comum em comunidades focadas em um ganho instrumental – no caso do Elas Programam, o conhecimento e as oportunidades de trabalho. Entretanto, o autor reforça que a interação deve ser regular, de forma que todos os membros sejam

beneficiados – o que foi verificado no objeto dessa pesquisa. Além disso, as interações revelam algo que também é reforçado no referencial teórico: a força do laço e o grau de conexão podem variar entre os usuários. Algumas das mulheres do grupo já se conhecem fora do ambiente virtual, e deixam claro que trocam mensagens privadas e estabelecem outras relações de proximidade, como mentorias e encontros regulares. Embora esse não seja o caso da maioria das integrantes, discrepâncias assim são verificadas em comunidades virtuais de grande porte, como é o caso do *Elas Programam*.

Dentro da participação, também é importante destacar valores como a solidariedade e o suporte, mencionados por Herring (2004) como traços que se manifestam no discurso por meio de códigos que denotem gentileza e atenção. Os laços de solidariedade e o suporte que as integrantes oferecem umas às outras foram alguns dos pontos que mais se destacaram nas categorias *Carreira*, *Depoimentos*, *Gênero* e *Mentoria*. Essas são as categorias que mais envolvem relatos pessoais e aconselhamento, trazendo muita semelhança com os grupos de suporte. Um exemplo é visto no comentário a seguir: “Olá meninas, estou aqui hoje para agradecer a existência dessa comunidade, agradecer pelo apoio direto ou indireto de cada uma aqui e principalmente da Silvia Coelho que sempre fala, manda currículo, fala com recrutadores e foi assim que consegui meu sim”. Barak et al (2008) afirmam que grupos de suporte são constituídos por pessoas que enfrentam dificuldades semelhantes, e, portanto, são capazes de oferecer auxílio de uma forma mais precisa por compartilharem da mesma experiência. Um exemplo clássico é o movimento dos *Alcoólicos Anônimos*, que se consolidou ao oferecer alívio às dificuldades emocionais dos alcoólatras em recuperação, por meio da troca de experiências entre pessoas com a mesma dificuldade.

Faria, Lima e Filgueiras (2018) tratam especificamente do suporte social, definindo-o como um relacionamento grupal no qual há trocas afetivas, cuidados mútuos e comunicação franca entre os participantes, gerando um sentimento de coesão e apoio dentro do grupo. Ora, essa é a realidade verificada dentro das trocas e do diálogo que ocorrem no *Elas Programam*, como se pode ver a seguir: “Parabéns. Obrigada por compartilhar. Me vejo na sua situação inicial. Estou desanimada pra tudo, faço tudo por obrigação e já acho que não tenho como consertar isso. É um desanimo e cansaço sem fim. Tô num trabalho que o ambiente não tem perspectiva de crescimento de carreira, apenas cobrança. Depois do seu relato vejo que tem como mudar pra algo melhor.” As mulheres se unem e trocam as experiências que enfrentam ao longo da carreira, relatando as dificuldades

que se apresentam em sua trajetória no mercado da Tecnologia da Informação. Embora não se trate de uma dificuldade de saúde, como é o caso do Alcoólicos Anônimos, certamente as integrantes enfrentam um desafio e encontram umas nas outras o apoio necessário para obter algum tipo de alívio emocional e coragem para enfrentar as dificuldades. Assim, seguindo a definição de Faria, Lima e Filgueiras (2018), o Elas Programam oferece suporte social para suas integrantes.

O Elas Programam também apresenta características similares aos grupos de suporte online, segundo a proposta de Barak et al (2008). O diferencial desse tipo de grupo é que ele oferece a possibilidade da comunicação assíncrona, assim como o uso de emoticons, links e busca de arquivos. Bane, Haymaker e Zinchuk (2005) listam vários comportamentos que foram verificados nas conversas e trocas realizadas durante a pesquisa de campo: as participantes transmitem e obtêm informação, além de prover e receber suporte emocional, formando relacionamentos interpessoais. Além disso, elas constroem um sentimento de camaradagem umas para com as outras, o que contribui para diminuir o sentimento de isolamento e prostração diante dos relatos de dificuldades na carreira. Seja para conseguir um emprego, mudar de área ou iniciar uma faculdade, as mulheres do grupo encontram na troca de experiências o apoio necessário para a condição que enfrentam. As situações narradas são peculiares a mulheres dentro da área da tecnologia e, sendo assim, talvez não fosse tão bem entendidas por pessoas de fora, como amigos e familiares que não compartilham da mesma condição. Esse é precisamente o ponto que une essas mulheres: a condição em comum e a necessidade de buscar apoio e suporte social para enfrentá-la.

Outro ponto que merece destaque é a natureza das conversas que ocorrem no Elas Programam, que de forma frequente envolve o compartilhamento de situações íntimas e de cunho pessoal. Em uma postagem de dezembro de 2020, as participantes foram convidadas a fazer um desabafo: “Vira e mexe tem desabafo e muitas vezes é algo que muitas mulheres estão passando ao mesmo tempo. Que tal desabafar aqui? Veja bem: nada de indicar remédios e serviços, ok?”. O intuito da postagem era claramente encontrar apoio e suporte social. Além disso, especificamente nessa postagem foram encontrados relatos que lembram em muito os grupos de suporte online que surgiram nos primórdios das comunidades virtuais, com participantes que sequer se conheciam mas aproveitavam o anonimato da internet para compartilhar situações íntimas, como a dificuldade de assumir a homossexualidade para a família, por exemplo.

De forma similar, as integrantes do Elas Programam fizeram relatos de episódios de depressão, dificuldades familiares e de relacionamento, como é visto no exemplo: “Meu ex namorado, da minha idade, faleceu em janeiro. E me deu um senso de urgência para que as coisas acontecessem mais rápido que acabou fazendo com que eu fizesse uma reunião "pedindo" uma promoção para o superintendente da minha área. Me disseram para ter calma, que não tem necessidade (farei dois anos de júnior em setembro) e que não tem por que querer apressar as coisas. Mas entrei em crise existencial e não sei o que faço a seguir. É isso, desabafei “Esse tipo de comportamento é mencionado por Barak et al (2008), que reforçam que os membros de um grupo de suporte online costumam relatar emoções que normalmente não compartilhariam com pessoas próximas – construindo um senso de intimidade e relacionamento entre os membros. Embora as mulheres do Elas Programam não estejam fazendo depoimentos anônimos, elas se valem da característica privada do grupo para narrar suas experiências de vida entre pares que possuem um contexto semelhante e, portanto, são capazes de entender as dificuldades, oferecendo alívio e conforto emocional.

Por último, vale citar que o propósito do Elas Programam também é comum a muitos grupos de suporte empresariais, conforme relatados por Brunstein e Jaime (2009). Essas ações coletivas são voltadas para grupos minoritários – como é o caso das mulheres na tecnologia – e buscam oferecer apoio emocional, ao mesmo tempo em que promovem o crescimento da carreira dos membros. Em comum, percebe-se o foco nos objetivos profissionais, embora os grupos relatados pelos autores sejam encontrados apenas dentro das organizações. Ainda que essas modalidades de grupos de suporte tenham muitas semelhanças com os grupos apresentados por Barak et al (2008), é preciso reforçar que o fato de estar atrelado a uma organização de trabalho pode limitar a liberdade dos membros e a transparência das discussões, além do objetivo que acaba levando em consideração as políticas internas da empresa. Em um modelo independente, as integrantes sentem-se mais à vontade para compartilhar relatos e construir relacionamentos, sem temor de que suas ações venham de alguma forma a interferir no seu emprego atual.

Por fim, o último eixo a ser trabalhado na discussão sobre comunidades virtuais é a questão produtiva – ou, ainda, as consequências que são criadas a partir das interações que acontecem dentro do Elas Programam. Hammond (2017) afirma que comunidades criam consequências de valor para os seus membros. Aprofundando-se na discussão, o autor afirma que os membros de

uma comunidade virtual produzem diferentes tipos de capital social, além da possibilidade de criação de artefatos e recursos que vão ao encontro de suas necessidades. Essa produção também serve como um indicador de normas culturais e identitárias do próprio grupo, criando aquilo que Herring (2004) chama de histórico compartilhado. Destacam-se aqui os recursos produzidos pelas categorias Auxílio Técnico, Cursos e Vagas e Oportunidades. Na última categoria, são encontradas postagens mensais para divulgação de vagas de emprego e de estágio que chegam a ultrapassar a marca de cem comentários, criando um acervo dinâmico de oportunidades de trabalho no mês. A mesma situação ocorre com os cursos divulgados no grupo, além do auxílio técnico. As postagens com dicas de programação muitas vezes incluem fotos da tela e das linhas de código, criando tutoriais e instruções que são construídos em conjunto pelas integrantes do Elas Programam.

É importante destacar que, nessa pesquisa, enfoca-se o capital social como uma consequência produzida dentro da comunidade. Entretanto, é preciso reconhecer que o capital social não cabe em apenas uma esfera das interações presentes em uma comunidade virtual. Ele é sim, gerado como consequência das muitas interações que ali ocorrem, mas também já é trazido como bagagem por muitas das participantes que entram no grupo. Nesse sentido, reconhece-se que o capital social está presente em todos os aspectos – sejam normativos, relacionais ou produtivos – analisados dentro do Elas Programam. Optou-se aqui por dar destaque especial ao foco produtivo, uma vez que o interesse da pesquisa é identificar as trocas de informações e a eficiência que elas geram na carreira das mulheres. Apesar disso, há toda uma esfera de capital social que perpassa cada um dos aspectos aqui anteriormente mencionados.

Dito isso, a produção de capital social dentro do grupo do Facebook é uma das consequências vistas em todas as categorias analisadas, sendo extremamente válida para caracterizá-lo como uma comunidade virtual. Tanto Bordieu (1986), quanto Coleman (1988) e Lin (2001) afirmam que o capital social se constitui de recursos mobilizados por meio de conexões sociais. Recuero (2012) afirma que o capital social é fruto dos recursos disponibilizados por toda a rede, mas que ele pode gerar benefícios individuais e coletivos. Seguindo o modelo proposto por Recuero e Zago (2009), identifica-se que o grupo do Facebook é formado por conexões associativas – ou seja, aquelas que são mantidas pela ferramenta e não necessariamente produzidas por meio de conversações mediadas por computador. Essa é a conexão padrão entre as mais de sete mil integrantes do grupo, que estão conectadas ao ingressarem no Elas Programam, mas

podem adotar uma postura de observação, sem participação alguma ou mesmo o comportamento *free rider*. Por outro lado, a conexão emergente – aquela que é baseada na conversação e na interação mediada pelo computador é vista nos comentários e diálogos que ocorrem nas postagens do Elas Programam.

Conforme mencionado anteriormente, verifica-se que no caso do Elas Programam há um misto tanto de conexões geradas – associativas e emergentes – quanto de força do laço. Ao passo que algumas integrantes estabelecem laços fortes, demonstrando uma intimidade maior e criando uma amizade que muitas vezes ultrapassa os limites do grupo (especialmente com a administradora, o que fica evidente nos relatos da categoria Depoimentos, em que várias mulheres afirmam terem encontros e conversas regulares com Silvia Coelho), a grande maioria fica no campo dos laços fracos.

As conexões associativas são estáticas, e sempre de caráter fraco. Assim, observa-se que os maiores benefícios obtidos para a rede como um todo a partir desse tipo de conexão são **informação e filtragem** (Recuero, 2012). A informação circula na rede entre todos os atores, uma vez que eles possuem livre acesso às interações e trocas ali construídas. Esse é um benefício que enriquece a rede como um todo, mas a ação dos indivíduos que estão em busca de visibilidade ou dão visibilidade para outros participantes também é capaz de gerar uma filtragem de informações, que termina por beneficiar a todos os integrantes do grupo. Informação e filtragem são valores que foram verificados em todas as categorias, com destaque para Vagas e Oportunidades, Auxílio Técnico, Cursos, Carreira e Mentoria, onde foram encontrados o maior número de postagens informativas e com curadoria de cursos, dicas, oportunidades de trabalho e aconselhamento geral com relação à carreira. Do ponto de vista individual, os benefícios destacados por Recuero (2012) são **presença, visibilidade, popularidade e informação**. A presença é um benefício obtido a partir da construção de um perfil em um site de rede social, e indica que o ator em questão está apto para interagir naquele espaço (no caso, o grupo do Facebook). Já a visibilidade é um valor obtido a partir do número de conexões associativas que determinado usuário tem, o que pode levar à popularidade, no sentido de ser conhecido pelos outros atores. Recuero (2012) destaca que a partir de ações individuais que visam construir melhor acesso à informação, os atores decidem com quem desejam se conectar, o que contribui diretamente para a popularidade de determinados nós na rede e para a visibilidade de certos atores (em detrimento de outros).

No campo das conexões emergentes, percebe-se que as interações do Elas Programam, em sua maioria, se caracterizam como fracas – as integrantes investem relativamente pouco tempo na criação e manutenção de conexões sociais e no compartilhamento de recursos. Esse item foi observado na ampla variedade de integrantes que postam eventualmente no grupo: ao longo das postagens, é comum que uma integrante publique suas dúvidas, obtenha respostas e permaneça um longo período sem interagir novamente. Apesar disso, as conexões emergentes fracas geram **informação e confiança** como benefícios para a rede. Recuero (2012) comenta que, além do acesso à informação que provém do compartilhamento de recursos, também ocorre a criação de confiança no ambiente do grupo, o que acaba por facilitar as interações individuais. No que tange ao indivíduo, verifica-se que os principais benefícios são **legitimação, visibilidade, informação, autoridade e reputação**. A autoridade é concedida pela rede como uma forma de reconhecimento às ações de um determinado ator. Já a reputação é construída a partir da percepção dos demais com relação à ação de um ator no grupo, seja através dos investimentos compartilhados, pela legitimação da sua identidade ou mesmo de valores que deseja ter associados a si. No Elas Programam, percebe-se que integrantes mais experientes e que engajam mais nas postagens podem ser reconhecidas no grupo como autoridades no mercado de trabalho – o que, na situação analisada, pode levá-las a ocupar o posto de mentoras para mulheres que estão iniciando na carreira.

Dentre os benefícios citados por Recuero (2012), ao olhar atentamente para os valores de visibilidade, autoridade e reputação, é possível enxergar mais um produto das interações ocorridas na comunidade virtual. Esse sub-produto surge a partir do diálogo entre a proposta de Recuero (2012) e os valores de performance trazidos por Butler (2003). Ora, além da identidade do grupo, que é muito relacionada à figura da própria Silvia Coelho, também é possível enxergar **performances** que surgem a partir das relações estabelecidas no Elas Programam. Dentro das categorias de Gênero, Mentoria, Depoimento e Carreira, percebem-se várias performances de gênero que estão atreladas a uma perspectiva pautada pela lógica neoliberal, dando destaque a um perfil de mulher branca, heterossexual e de classe média, que muitas vezes aparenta estar preocupada em emular a lógica de sucesso atribuída ao homem no mercado da tecnologia. As mulheres do Elas Programam estão em busca do topo da carreira, sem, no entanto, questionar que esse topo ainda é atribuído pela lógica de carreira masculina.

Sendo assim, foi feita a escolha de inserir o aspecto das performances como uma produção gerada na comunidade. Dentro do Elas Programam, essa é uma performance de gênero que é condicionada tanto pela plataforma quanto pela identidade estabelecida pela moderadora. Entretanto, essas performances podem ser vistas em diversas comunidades virtuais, independentemente do tema abordado dentro delas.

Foram identificadas conexões emergentes de caráter forte no grupo, embora em menor quantidade do que as conexões fracas. Esse tipo de conexão foi mapeado nas postagens das categorias Gênero, Mentoria, Depoimento e Carreira. Especialmente nas postagens que contam com a #desabafo, verificaram-se investimentos no compartilhamento de recursos – como orientação de carreira, conselhos e dicas profissionais que, além de gerarem confiança e cooperação para a rede, resultam em suporte social para o indivíduo. Algumas das mulheres trocam contatos nessas postagens, relatando que estão conversando via mensagem privada para aprofundar o tema iniciado no grupo. O suporte social foi identificado nas postagens de Mentoria, em que muitas mulheres relatam estarem em dúvida com relação a sua trajetória profissional, e de forma mais intensa na subcategoria Cobranças Pessoais. Essa é a temática em que mais mulheres expõem suas fragilidades e buscam o alívio típico do suporte social, conforme definido por Faria, Lima e Filgueiras (2018). Como exemplo, em um comentário na postagem de desabafo, uma das mulheres participa do debate sobre mudança de área e agradece o apoio recebido pelas outras integrantes: “Se quiser mudar de área não desista! Tente ter alguém que já está na área específica que você quer ir pra te apoiar. Certeza que vai conseguir! Fiz apenas curso da udegy e tive alguém me ajudando. Agora me matriculei em um pago para entender melhor coisas básicas que não peguei sozinha. Foi muito bom ler essa mensagem, mudou meu dia! ❤️❤️❤️”.

Algumas integrantes demonstram um investimento maior na criação e manutenção de conexões sociais, engajando com várias mulheres e oferecendo seu conhecimento e tempo para ações de mentoria. Apesar disso, não foram identificados vestígios suficientes para apontar a clusterização dentro do grupo. O que ocorre, na maioria das vezes, são integrantes mais próximas da própria Silvia Coelho que acabam sendo mais participativas no grupo. A moderadora do Elas Programam se vale da visibilidade, autoridade e reputação que possui na comunidade para criar conexões entre as mulheres, marcando especialistas para que aconselhem as iniciantes, como se

vê no exemplo de um comentário feito em uma postagem de mentoria: “ Julia PB, a Sara Oliveira está precisando de ajuda”.

Assim, considerando todos os pontos aqui apresentados, percebe-se que o Elas Programam pode ser considerado uma comunidade virtual, com algumas diferenças que são vistas especialmente por ser um grupo do Facebook – e, portanto, estar sujeito às *affordances* da plataforma. Articulado as definições de Hammond (2017), Ostrom (1990) e Herring (2004), chegou-se aqui a uma proposta que analisa os aspectos de interação em comunidades virtuais, dividindo-os em três grupos: aspectos normativos, relacionais e produtivos. Os aspectos normativos envolvem as regras, governança e identidade do grupo – conforme foram vistos no Elas Programam. Trata-se de evidências que apontam para as formas com que o grupo se governa e resolve conflitos (embora, no caso específico do grupo analisado, não tenham sido encontradas evidências de conflitos generalizados entre as integrantes). Já os aspectos relacionais tratam das conexões estabelecidas entre as integrantes, correspondendo à engajamento, participação regular e suporte social. Por último, destacam-se os aspectos que aqui serão chamados de produtivos, por estarem relacionados não apenas às consequências geradas pela comunidade, mas também pelo investimento individual e da rede na produção e criação de interações. É nesse campo que entram os conceitos de capital social, histórico e artefatos digitais criados pelos membros e as performances que resultam dessas interações. A Figura 7 resume a articulação a qual se chegou nessa pesquisa, entrelaçando todos os conceitos em grupos de elementos que são influenciados pelas *affordances* do Facebook:

Figura 7 – Proposta de análise dos aspectos de interações em comunidades virtuais



Fonte: Elaboração da Autora (2021)

Observa-se que os três grupos estão pontilhados para designar a relação que se estabelece entre eles. Não se trata de grupos estanques, mas sim de categorias que estão sempre em troca e interagindo umas com as outras. Dentro dessa lógica, entende-se que o aspecto relacional está presente em tudo, uma vez que a entrada em uma rede social se dá exatamente em busca de relacionamento. Outra ressalva diz respeito ao capital social: tudo dentro do bloco está relacionado a ele, mas dentro desse quadro optou-se por dar destaque ao aspecto produtivo, no sentido de reforçar as interações que ali ocorrem, e não o capital social que os sujeitos carregam consigo de forma individualizada.

A proposta não pretende ser exaustiva, mas sim sugerir um ponto de partida que retome o debate sobre comunidades virtuais, atualizando-o para a sociedade das plataformas. Van Dijck, Poell e Wall (2018) destacam que as plataformas penetram no centro da sociedade, afetando instituições, transações econômicas e práticas sociais e culturais. A visão dos autores é de que as plataformas se infiltram e convergem com instituições e práticas que são a base das sociedades democráticas. O termo sociedade da plataforma aponta justamente para essa relação entre

plataformas online e estruturas sociais. Sendo assim, entende-se que, para discutir comunidades virtuais, também é necessário avaliar o papel das plataformas e a maneira com que suas respectivas *affordances* facilitam ou restringem as interações. Além disso, há também que se levantar a discussão entre os benefícios privados e ganhos corporativos (aqui representados pelos interesses do Facebook em disponibilizar os seus grupos como uma oferta para marcas e anunciantes) e os interesses públicos e benefícios coletivos que tais configurações possibilitam. Todos esses questionamentos são a base do modelo proposto, que pretende enxergar as comunidades virtuais nesse novo cenário e apontar a necessidade de retomar as discussões, considerando tanto os aspectos das interações apontados acima, como a própria interferência das plataformas na organização das comunidades. A dissertação contribui nesse sentido, retomando um tema que foi alvo de diversas pesquisas há alguns anos, mas que atualmente encontra-se estagnado – o que é verificado até mesmo nas referências utilizadas, uma vez que muitas delas datam dos anos noventa e início dos anos dois mil.

Migrando agora para o eixo da pesquisa que discute os conceitos de gênero e carreira, a análise das publicações do grupo *Elas Programam* revelou nove categorias principais, com destaque para a categoria *Carreira* – responsável por quinhentas e sessenta e oito mensagens ou, ainda, 38% do total de postagens. O alto volume dessa categoria já é por si só um dos achados da pesquisa: embora as mulheres engajem em discussões técnicas e operacionais, o ponto principal de discussão é a trajetória profissional. A variedade dos subtemas encontrados dentro do assunto também ecoa a definição de Sullivan e Baruch (2015), que afirmam que a carreira engloba experiências individuais relacionadas ao trabalho, mas também outras áreas, tanto dentro quanto fora das organizações. Para os autores, a carreira é um padrão único formado a partir da expansão da vida individual. Essa definição de carreira de forma ampla e contextualizada contrasta com as primeiras abordagens do conceito, que o enxergavam como a sequência evolutiva das experiências de trabalho de uma pessoa (Arthur, Hall e Lawrence, 1989).

As postagens analisadas no *Elas Programam* revelam que as integrantes da comunidade adotam uma visão de carreira que se expande para além de uma única organização ou mesmo do trabalho em si, para considerá-la de forma muito mais abrangente. Carreira, dentro do grupo, envolve a escolha de uma faculdade, a mudança de curso, o primeiro emprego, a mudança de cargo (seja uma movimentação lateral ou um avanço) e a vida pessoal: como lidar com a família, entes

queridos e com as próprias expectativas com relação ao desempenho como mulher e profissional. Todas essas discussões foram abordadas dentro da categoria Carreira, nublando as fronteiras entre aquilo que seria considerado vida pessoal e aquilo que poderia ser visto como a vida profissional. As mulheres não discutem apenas temas técnicos relacionados ao trabalho: elas compartilham seus anseios e frustrações, sempre trazendo em conta o contexto (Mayhofer, Meyer e Steyrer, 2007).

É importante reforçar o papel que o contexto desempenha nos relatos das mulheres cujas publicações foram analisadas. Cada mulher apresenta um relato diferente: algumas já são mais experientes e buscando migrar para outra área, enquanto outras recém fazem sua entrada no mercado de trabalho, por exemplo. Nesse sentido, as diferenças vistas reforçam a visão de Dutra (2002), que afirma que a carreira envolve uma série de transições que variam em função das pressões sobre o indivíduo. Essas pressões são originadas dele próprio, mas também são um resultado do ambiente onde ele está inserido. Destaca-se o papel secundário que as organizações assumem nos relatos encontrados, reforçando o ponto de vista de Fraga e Rocha-de-Oliveira (2016), ao afirmar que as carreiras são fruto da interação entre uma pessoa e seu contexto de vida e de trabalho – o que pode ocorrer dentro e fora da organização. As mulheres do Elas Programam não estão preocupadas em construir uma trajetória perene dentro de uma única organização, mas sim em encontrar um caminho que faça sentido dentro dos seus ideais e que se acomode à realidade e ao contexto em que elas vivem. Nesse sentido, a organização é uma parte do contexto, e não mais a peça central que define a carreira de uma pessoa.

Gonzaga (2019) aborda as diferenças entre a lógica tradicional de carreira e a lógica que é vista no Elas Programam, reforçando que a partir da década de noventa o trabalho passou por uma ressignificação. Antes condicionado a um pensamento coletivo, voltado para a organização das fábricas, ele se tornou global e individualista. Assim, o trabalho passou a ser considerado também uma oportunidade de realização pessoal, abrindo espaços relacionados a aspirações e objetivos focados no próprio indivíduo. A subcategoria Transição de Carreira revela esse tipo de pensamento, com diversos relatos de mulheres que, apesar de já estarem consolidadas no mercado de trabalho e ocuparem cargos relativamente altos, resolvem mudar radicalmente e iniciar uma nova faculdade para ingressar na tecnologia. Alguns dos casos mais marcantes envolvem mulheres que decidiram abandonar áreas aparentemente opostas – como o Direito ou a História – e migrar para a tecnologia. Um deles é visto no exemplo: “A minha transição de carreira foi de História p

TI, então não se preocupe quanto a mudança p áreas muito distintas. Oq eu fiz foi tentar usar meu background a meu favor, com seu currículo acho que talvez uma opção interessante seria uma área de consultoria ou business analyst (estou falando isso baseada somente no seu comentário, se quiser conversar mais me dê um toque).” Em suas postagens, essas profissionais pedem conselhos umas às outras, buscando maneiras de aproveitar o conhecimento das áreas atuais e transpor as habilidades aprendidas para o campo da programação. Percebe-se que elas consideram toda a sua trajetória como relevante para a carreira, independentemente de estar alinhada a uma área em específico – o que reforça os modelos de carreira discutidos de forma contextual e ampla.

Apesar disso, percebe-se um foco dentro da comunidade na agência individual, uma característica típica dos modelos de carreira que surgiram a partir dos anos noventa, calcados em uma ideologia liberal. Os debates analisados no Elas Programam demonstram que as mulheres tomam unicamente para si a responsabilidade de acelerar o próprio crescimento por meio da capacitação técnica e habilidades interpessoais. Categorias como Mentoria, Cursos e Auxílio Técnico dão a ideia de uma receita que pode ser seguida pelo indivíduo para alcançar o seu objetivo. Essa visão também é reforçada dentro da Categoria Depoimentos, que apresenta foco no êxito individual. A maioria das mulheres relata o seu esforço em estudar, trabalhar e dar o seu melhor, alcançando eventualmente o êxito por meio da conquista desejada: a vaga de emprego, a movimentação interna ou a aprovação em uma nova faculdade, por exemplo. De igual maneira, na subcategoria Cobranças Pessoais, percebe-se muitas mulheres que relatam suas frustrações e atribuem o peso das dificuldades à falta de capacidade ou foco, sem nenhuma discussão a respeito de condições sócio estruturais ou macroeconômicas que porventura as afetariam. Esse tipo de postura é visto na troca a seguir, em que uma mulher comenta: “acho massa tantos casos de sucesso, a coragem, já to a 2 anos só tendo coragem e garra, a única coisa que me motiva hoje depois de tanto tempo tentando mudar de carreira são os boletos kkkkkkk, mas é bom ver as mana tendo sucesso”. A resposta que ela recebe chama a atenção pelo foco no indivíduo: “Olha, 2 anos é muito tempo. Precisa de verdade rever a sua estratégia de busca de emprego. Mercado está aquecido, bootcamps, programas de capacitação, com formação gratuita na área. Tem muita coisa rolando”.

Mesmo quando a discussão sobre variáveis estruturais é feita – o que, algumas vezes, ocorre na categoria Gênero – ela é solucionada pela agência individual. Há relatos que comentam

que o machismo é uma questão forte dentro da área, mas as únicas opções são desistir ou continuar tentando: “Você se vê como incapaz? Muita empresa tem maus gestores. Continue na busca que uma hora dá certo. Tem questões de gênero, óbvio. Mas qual é nossa opção? Desistir ou resistir?”. Não foram encontradas conversas que evidenciem algum tipo de movimentação para exigir políticas governamentais ou regulamentações que auxiliem a mulher a enfrentar os desafios relatados no grupo. De forma geral, as mulheres consideram a condição do mercado de trabalho como perene: diante das condições atuais, cabe a elas movimentarem-se e buscarem o sucesso com base no próprio mérito. O esforço do grupo é feito no sentido de dar a elas ferramentas para ocuparem espaços no mercado de trabalho, mas pouco se questiona a respeito de outras formas de engajar instituições públicas e governamentais na luta por equidade de gênero.

Considerando as seis subcategorias mapeadas dentro da categoria Carreira, percebe-se que Movimentações, Cargos e Atribuições, Processos Seletivos e Transição de Carreira abordam aspectos práticos do dia a dia profissional. As mulheres querem conhecer as atribuições das diversas áreas da tecnologia, engajando em discussões do tipo “o que faz uma *tester* e quais são as qualificações necessárias para trabalhar nessa área”. Por outro lado, a subcategoria Formação Acadêmica dá ênfase para os estudos, reforçando o quanto a mulher investe em qualificação profissional ao longo de toda a sua carreira. As dúvidas dessa categoria são relacionadas a boas universidades, cursos recomendados para pós-graduação e demais empreitadas acadêmicas. Nesse sentido, a discussão dessa subcategoria é semelhante à categoria Cursos, no sentido de ambas trabalharem a qualificação como um requisito básico para o aprimoramento e posterior crescimento na carreira. As mulheres do Elas Programam estão sempre em busca do aperfeiçoamento técnico e acadêmico, o que é bem representado nas categorias Cursos, Auxílio Técnico, Mentoria e Carreira. Destaca-se também o constante aprendizado dentro da programação: estudar uma linguagem nova é uma das temáticas constantes das mulheres do grupo, inclusive contando com a indicação de cursos e recursos online (como vídeos do Youtube) para auxiliar nesse processo.

Um dos achados mais significativos desse estudo diz respeito aos desafios profissionais que se manifestam no discurso das mulheres participantes do Elas Programam. Considerando o aporte teórico aqui apresentado e a discussão sobre a falta de representatividade feminina no campo STEM, a hipótese inicial da pesquisadora era de que os relatos sobre machismo e segregação no

mercado de trabalho fossem os de maior destaque no campo. Apesar de alguns relatos desse tipo terem sido encontrados na Categoria Gênero, de forma geral eles estão mais relacionados à falta de representação feminina em etapas anteriores à vida profissional: desde a escola, faculdade, até o mercado de trabalho. Essa constatação está alinhada à teoria do Labirinto de Cristal (Eagly e Carly, 2007), que reforça que os obstáculos que as mulheres enfrentam estão dispostos ao longo de toda a trajetória, e não apenas rumo ao topo da hierarquia corporativa, como preconiza o conceito do Teto de Vidro (Steil, 1997).

Apesar disso, a relevância da subcategoria Cobranças Pessoais chamou a atenção para um desafio ainda maior do que a representatividade feminina nos espaços de trabalho. Essa subcategoria teve um número maior de postagens indexadas (N=151) do que a categoria Gênero (N=99). Em uma das publicações mais significativas, as integrantes do grupo são convidadas a participar de uma enquete com relação ao seu maior medo ou dúvida sobre as carreiras de tecnologia. Sessenta e sete por cento das mulheres selecionou a alternativa “não conseguir dar conta do recado”, com uma vantagem extremamente grande em relação ao segundo lugar, que foi a alternativa “questionamentos sobre sua qualificação por ser mulher” – responsável por 11% dos votos. O terceiro lugar ficou com a opção “ambientes complicados de trabalho”, com 10% das opiniões. Uma vez que ambientes difíceis de trabalho podem ser interpretados como locais hostis à presença feminina, faz sentido somar as duas opções, o que acarretaria um total de 21% dos votos em categorias relacionadas à machismo no ambiente e trabalho. Mesmo somadas, as duas escolhas ainda ficam distantes da relevância apresentada pela opção “não conseguir dar conta do recado”.

Mas o que se entende por não dar conta do recado? Para responder a essa pergunta, basta analisar as postagens mapeadas na subcategoria Cobranças Pessoais. Ali, encontram-se relatos sobre inseguranças e questionamentos com relação à própria capacidade profissional, muitas vezes cogitando a possibilidade de desistir e abandonar a carreira na área. As mulheres afirmam frases como “me sinto descartável”, “já pensei em largar tudo por me achar incompetente”, “tenho vontade de desistir de programar, de ser mãe e só sumir pelo mundo”, “convicção de que não sou capaz de cumprir com meus próprios requisitos mínimos”. Esses relatos estão em consonância com os achados de Sharma et al (2020), que mapearam as principais fontes de frustração e dificuldades entre estudantes e profissionais da computação. O desafio mais citado entre as mulheres foi a falta de autoconfiança, aliada à pouca experiência com informática em casa e na

escola e a ausência de modelos femininos na profissão. Fernando, Cohen e Duberley (2018) mapearam alguns comportamentos que as mulheres adotam para se adaptarem ao mercado da engenharia. As entrevistadas relataram que estão em constante necessidade de trabalhar mais e provar sua competência e talento. Aliando os relatos da subcategoria Cobranças Pessoais às categorias Cursos, Mentoria e Auxílio Técnico, percebe-se que uma das alternativas encontradas pelas mulheres para driblar a insegurança e a síndrome do impostor é o investimento no estudo e na qualificação profissional. Lima M. (2018) se refere à ação de buscar o reconhecimento do saber fora dos limites institucionais – o que aponta não só para a formação acadêmica, mas também para iniciativas como grupos de suporte, redes de *networking* e comunidades virtuais voltadas para objetivos profissionais.

A insegurança relatada pelas mulheres como o principal problema para construir carreiras na tecnologia é uma situação atravessada pelo viés de gênero. As integrantes do grupo não raro relatam suas inseguranças em comparação com a trajetória de seus colegas homens. Em um dos casos, uma programadora afirma “Estudo tanto, mas percebo que meu conhecimento é insignificante. Enquanto vejo programadores ganhando 5 a 10 mil por mês. Fico pensando o quanto eles devem saber.” Em outra postagem, uma mulher afirma que estava fazendo um curso de HTML e ouviu o comentário de dois homens compartilhando indicações para ofertas de emprego: “eles se ajudam (duvido que ele falaria sobre essa vaga com uma mulher), eles são aceitos com menos experiência que as mulheres”. Outras duas afirmações são ainda mais categóricas em reforçar a diferença de comportamentos: “a autoestima de homem deveria ser embalada e vendida” e “se você não colocar no formulário que é experiente, um homem vai”.

Além da comparação, percebe-se nos relatos de Mentoria e na subcategoria Processos Seletivos que as mulheres estão em constante dúvida com relação às próprias habilidades. As perguntas e afirmações mais comuns feitas por mulheres que estão concorrendo a vagas de emprego tocam nesse assunto. Não raro, as integrantes comentam que estão com medo de estragar tudo, que estudam e não chegam a lugar algum ou que já aplicaram para várias vagas e estão cansadas de receber não como resposta. Como exemplo, encontra-se o seguinte relato: “Estou num processo seletivo muito bom agora que eles disseram q eu tenho potencial pra preencher a vaga de Jr e me deram mais 3 dias pra entregar, tô mto aliviada mas tbm to preocupada em falhar de novo.” Em contrapartida a esse tipo de discurso, percebe-se um reforço de estímulos e mensagens

motivacionais. Na enquete mencionada anteriormente, uma das mulheres escreve uma longa postagem na qual reforça para as outras que uma boa programadora não é aquela que escreve códigos perfeitos, mas que está sempre disposta a aprender e expandir seus conhecimentos. Na categoria Divulgação, encontram-se vários posts da fundadora da comunidade reforçando que as mulheres devem parar de duvidar de si mesmas – uma alusão à síndrome da impostora, que é tema de vários debates no grupo do Facebook. Essa é a força de suporte do grupo: externar dificuldades, perceber que outras mulheres têm problemas similares e podem trocar experiências e suporte umas com as outras.

Todos esses aspectos trazem à tona a discussão sobre a divisão sexual do trabalho, que conforme Lima M. (2013) também se estende para o campo da Ciência, uma vez que as relações de gênero presentes na sociedade influenciam a formação do vínculo com o conhecimento. O que fica evidente no campo é que as mulheres enfrentam dúvidas a respeito de sua própria capacidade também por adentrarem em um campo dominado pelos homens, além de irem contra a associação simbólica que é feita entre masculinidade e tecnologia. Discorrendo sobre o assunto, Lima M. afirma que a alienação da mulher nos espaços das áreas STEM é fruto de uma construção histórica e cultural que associa a competência técnica à figura masculina. Wilson (2013) complementa essa visão afirmando que há uma reificação das diferenças entre homens e mulheres no trabalho, sendo que as mulheres são vistas como tendo aptidões ligadas à subjetividade e aos relacionamentos. Esse ponto é verificado em um dos comentários: “Mulheres, resistam, persistam! Temos diversos exemplos e histórias inspiradoras de mulheres reais que estão no mercado (inclusive aqui do grupo). Há gestores e recrutadores ruins tanto quanto profissionais ruins. Não desistam porque "sou mulher, tecnologia não é para mim". Por favor não façam isso! Eu sei que desanima, que enche o saco se dedicar, fazer entrevistas e testes e no final receber um "não" quase sempre seco, sem justificativa, sem feedback. Somos capazes, somos competentes, sim!”.

Além disso, as narrativas apresentadas pelas integrantes do Elas Programam apontam para a dificuldade de mensurar a capacidade intelectual como uma característica objetiva – os relatos contam com expressões como “sinto”, “parece”, “acho” – denotando uma percepção que não necessariamente está ancorada na realidade. Em uma das trocas ocorridas no grupo, uma integrante afirma: “E quando você não se sente burra, mas tem CERTEZA que é burra, ao ponto de nem terapia resolver?”. Ao ser questionada por outra mulher com relação à origem dessa certeza, ela

responde: “Não faço ideia. Talvez da convicção de que não sou capaz de cumprir com meus próprios requisitos mínimos”. Nesse sentido, o campo vai ao encontro a conclusão de Wilson (2013) – a capacidade intelectual é vista como uma categoria ideológica, pautada pela divisão sexual do trabalho na área da tecnologia (conforme é visto no exemplo do parágrafo anterior, em que uma mulher afirma que muitas desistem porque acreditam que tecnologia não é para elas).

A categoria Gênero desenvolve ainda mais a discussão a respeito da divisão sexual do trabalho no campo STEM. Em um dos relatos, uma das mulheres afirma que gosta muito de programar, mas se sente perdida pois é a única mulher na sua turma. Ela prossegue a narrativa afirmando que se sente “estranha” ao fazer perguntas em uma sala de aula rodeada de homens. Outra integrante acredita não ter sido aprovada em um processo seletivo por ser mulher, afirmando que precisa se esforçar em dobro para ser notada pelos colegas homens: “Cara, acabei de passar por um processo seletivo mega foda e não fui aprovada, mas várias pessoas foram e entre elas um amigo meu com as mesmas notas nos testes, absolutamente TUDO igual. Eu sinto que não fui selecionada por ser mulher na real, mas não posso garantir.. Porém, eu SEMPRE sinto que tenho que dar o dobro que os caras pra me notarem ou acreditarem minimamente em mim (não só na área de tecnologia, como na área de ciências exatas no geral). É desgastante, só quero desistir porque sinto que me vêm como incapaz se eu não mostrar que sou 100%”. A pesquisa de Fernando, Cohen e Duberley (2018) vai ao encontro desses achados, uma vez que as entrevistadas pelos autores também relataram a necessidade constante de provar sua competência e afinco. Hartmann (1976) se aprofunda na divisão sexual do trabalho ao afirmar que ela reproduz a dominação masculina, uma vez que o serviço da mulher é considerado menos capacitado – e de forma tão intensa, que muitas vezes as próprias mulheres chegam a duvidar de seu talento e competência.

Makarem e Wang (2019) identificaram os principais motivos que levam mulheres a abandonar carreiras nas áreas de Ciência, Engenharia e Tecnologia, identificando o viés de gênero, a sensação de isolamento e os ambientes de trabalho hostis à presença feminina como os principais desafios das mulheres na área. A conclusão dos autores também é compartilhada pelas mulheres participantes do Elas Programam, uma vez que tais fatores foram mencionados não somente nos comentários, mas também nas enquetes realizadas no grupo. A diferença é que, durante o período analisado, não foram encontradas narrativas relacionadas à desistência: as mulheres buscam umas

nas outras o apoio necessário para persistir na carreira, além do incentivo para buscar o reconhecimento do seu saber fora do limite institucional (Lima M., 2013).

Santos (2017) avalia que a mulher encara a carreira como uma responsabilidade individual, sendo seu dever buscar oportunidades de melhoria – como se vê no grande número de discussões voltadas para qualificação técnica e de habilidades interpessoais. Essa visão da carreira como responsabilidade individual é um dos principais motivos que leva as mulheres a procurarem o apoio do grupo – por contraditório que pareça, as integrantes do Elas Programam buscam no compartilhamento de experiências e nas atividades de mentoria as informações que necessitam para construir as próprias trajetórias e fazerem as mudanças de que necessitam. Embora muitas vezes elas não encontrem esse tipo de apoio na organização a qual pertencem, no governo, ou mesmo na universidade, elas tomam a responsabilidade para si e vão buscar umas nas outras o conhecimento necessário alavancar a própria carreira.

Essa perspectiva é verificada nas categorias Carreira e Mentoria, nas quais ocorrem a maioria das trocas com relação à trajetória profissional. Vale ressaltar que a atividade de mentoria é definida pelo grupo como um processo no qual uma mulher dá conselhos baseados na própria experiência, com o objetivo de auxiliar a outra a alcançar objetivos profissionais e aprimorar suas habilidades. Embora a relação de mentoria possa ser estendida para encontros regulares e uma troca mais profunda, o que foi verificado nas postagens marcadas com essa categoria são trocas mais pontuais, voltadas para a resolução de dúvidas com relação à entrada no mercado de trabalho, mudança de carreira e questões relativas a cargos e responsabilidades na área da TI. Apesar do processo mais sucinto, a iniciativa é efetiva dentro do que se propõe, além de endereçar uma das lacunas para o desenvolvimento da carreira feminina. Johns (2013) cita a ausência de mentoria como um dos fatores que impede as mulheres de chegarem ao topo da carreira corporativa, além do pouco acesso a redes de comunicação informais. Nesse sentido, o trabalho desenvolvido dentro do grupo é fundamental para que as mulheres se sintam mais confiantes e seguras para partirem em busca de seus objetivos profissionais.

Os relatos que as mulheres apresentam nas Categorias Carreira, Gênero e Mentoria estão alinhados com a visão que Fraga e Rocha-de-Oliveira (2016) apresentam ao discutir carreira feminina. Os autores reforçam que a discussão sobre carreira no mundo contemporâneo inevitavelmente esbarra em marcadores como dimensão histórica, classe social, raça, gênero ou

sexualidade – fatores que podem ampliar ou reduzir a ação individual. Em outras palavras, não é apenas o esforço individual que leva ao sucesso na profissão: os marcadores sociais podem impor limitações e tornar o caminho mais difícil, como é o caso que se vê no mercado da tecnologia. Um dos relatos da categoria Carreira se interlaça com Gênero ao apresentar a história de uma profissional que está faz quatro anos estagnada em sua carreira, tentando progredir ao mesmo tempo em que dá conta da maternidade: “Meu desabafo é que estou indo para 4 anos de nível Júnior e nesse meio tempo tive uma filha, o que acabou impactando na minha carreira. Agora estou correndo contra o tempo para “pedir” minha promoção e tentando dar atenção para minha filha ao mesmo tempo, o que me traz o sentimento que estou falhando em ambos”. Essa postagem deu origem a várias respostas de mulheres que passam pela mesma situação, afirmando que enfrentam dificuldades para conciliar os estudos, o trabalho e o cuidado com os filhos. A maternidade ganha destaque aqui, reforçando o ponto trazido por Sullivan e Baruch (2009): a mulher percebe que há uma lacuna de tempo e energia para manter uma carreira bem-sucedida associada ao cuidado com a família e os filhos.

Apesar disso, notou-se a ausência de outros marcadores de diferença ao longo das discussões que foram analisadas. Embora não seja possível traçar um perfil das integrantes do Elas Programam – uma vez que não foi realizado um estudo sociodemográfico e que a amostra analisada compreende apenas três meses de postagens – percebe-se que a maioria das discussões está centrada na realidade das mulheres cisgênero e brancas. Entende-se que mulheres transsexuais nem sempre se sentem à vontade para apresentar-se como tal, o que pode justificar a ausência de temas que abordem essa realidade. Silvia Coelho divulgou uma pesquisa de empregabilidade no mês de janeiro, dentro do grupo, cujo objetivo era construir um banco de dados diverso, com mulheres transgênero, travestis e pretas. O relato da administradora, entretanto, foi de decepção com o baixo número de respostas. Embora as discussões dentro do grupo abordem situações que são influenciadas pelo gênero, não foram encontradas referências à realidade de pessoas trans, além dessa única pesquisa. De igual maneira, no período analisado percebeu-se uma lacuna de discussões sobre a perspectiva racial. Não foram encontradas postagens que discutam a realidade da mulher negra no mercado da tecnologia. As conversas, de forma geral, abordam o mesmo cenário – com pequenas variações socioculturais, como mulheres que relatam terem mais dificuldades financeiras, por exemplo – mas notou-se uma invisibilidade com relação à discussão de outros marcadores de diferença. Assim, entende-se que as mulheres que fogem dos padrões da

heteronormatividade e da colonialidade podem se sentir à margem das discussões, de maneira que não se sintam representadas e acabem não obtendo tanto valor, ou mesmo evitando interagir com a comunidade.

Percebe-se que, embora a comunidade seja aberta a mulheres e seu propósito seja discutir a representatividade feminina dentro do mercado da tecnologia, o *Elas Programam* esbarra na mesma problemática que envolveu o movimento feminista a partir dos anos oitenta. Segundo Rodrigues (2012), houve diversos questionamentos a respeito de quem é a mulher ou as mulheres para as quais o feminismo se dirige, levantando críticas à falta de representatividade. Butler (2003) endereça essa questão ao problematizar a categoria da identidade, considerando que o uso do termo mulheres para se referir a uma identidade única representa um problema para a teoria feminista. Mariano (2005) acrescenta que há uma tentativa de universalização das especificidades do homem branco e heterossexual, ao mesmo tempo em que os demais grupos oprimidos são tornados invisíveis. Embora a premissa dessa pesquisa tenha adotado o conceito de Butler de gênero como performance, considerando como mulher toda aquela que se identifica e performa como tal, o que se percebeu no campo ao longo da análise foi uma predominância do padrão binário de gênero. Não se pode afirmar que essa seja a realidade das sete mil integrantes do grupo, mas dentro do período analisado e das conversas mapeadas, essa característica ganha destaque.

Além disso, ressalta-se a ausência de discussões que estejam alinhadas à perspectiva decolonial (Lugones, 2008). A autora defende que, especialmente na América Latina, é preciso discutir os efeitos do colonialismo para abordar gênero. Lugones critica o feminismo hegemônico, acusando-o de ignorar as intersecções entre raça, classe, sexualidade e gênero. Essa hegemonia faz com que as mulheres não brancas fiquem excluídas, de forma histórica e teórica, de todas as lutas feitas em nome da categoria mulher. Não foram encontradas discussões que abordem a perspectiva de mulheres não brancas dentro da comunidade, o que aponta para um silenciamento de experiências que fujam ao padrão colonial – ou seja, verificou-se, no período analisado, que as perspectivas estão centradas na mulher branca.

Por último, a categoria Depoimentos é uma das mais elucidativas a fim de identificar tanto os benefícios que as mulheres recebem ao participar da comunidade, quanto os motivos que as levam a entrar no grupo do Facebook. A importância do suporte social ganha destaque no discurso das integrantes do *Elas Programam*. Faria, Lima e Filgueiras (2018) afirmam que suporte social se

refere a uma forma de relacionamento em grupo na qual prevalecem as trocas afetivas e a comunicação franca, gerando um sentimento de apoio para que o grupo enfrente a realidade vivida. Já Antunes e Fontaine (2005) comentam que ele se manifesta na forma de afeto, assistência e informação, fazendo com que o indivíduo se sinta estimado, valorizado e seguro. Todos esses aspectos são identificados no discurso das integrantes, que afirmam que se sentem incentivadas ao ver os depoimentos de outras mulheres, e com isso conseguem persistir diante das dificuldades do mercado de trabalho. Em um dos relatos, uma mulher afirma que “graças a esse grupo eu me candidatei a 20 vagas de estágio, mesmo sem experiência anterior. Mesmo sem ser ativa, as mulheres desse grupo me motivam demais”. Outra integrante menciona: “seu grupo chegou em um momento em que estava pensando em desistir. Cada post tem me incentivado mais, obrigada por tudo”.

Além do aspecto emocional, percebe-se que as mulheres participantes da comunidade entram no grupo com alguns objetivos de carreira definidos: ou estão ingressando no mercado de trabalho e querem dicas para colocação profissional (conforme visto nas categorias Cursos, Mentoria e Carreira), ou estão migrando de outra área e desejam saber mais sobre as oportunidades disponíveis. Com relação às movimentações, percebem-se dois tipos de perfis: a mulher que já está no mercado da tecnologia e quer ser promovida ou fazer uma movimentação lateral (o caso das subcategorias Movimentações e Cargos e Atribuições), ou a mulher de outra área do conhecimento que, por algum motivo, resolveu migrar para a programação. Nesse segundo caso, ganham destaque as subcategorias Transição de Carreira e Formação Acadêmica, nas quais encontram-se muitos questionamentos a respeito de qual é a qualificação necessária para iniciar na área da tecnologia, e como é possível aproveitar habilidades e conhecimentos vindos de outras áreas.

Independentemente do objetivo inicial, as mulheres consideram o suporte social e a informação – facilitada pela rede estabelecida no grupo, que expande os contatos para além do cluster inicial (Granovetter, 1973) – como um dos pontos mais relevantes oferecidos pela comunidade. Os laços fracos que ali se estabelecem facilitam o acesso a oportunidades de trabalho, auxílio técnico, dicas de cursos e informações a respeito do mercado da tecnologia e movimentações de carreira. Por outro lado, as participantes mais ativas no grupo encontram também o suporte na forma de apoio emocional e compartilhamento de situações pessoais, que

muitas vezes se expandem para além da vida profissional, entrelaçando os diversos contextos que fazem parte da carreira da mulher. Por último, percebe-se que a comunidade virtual ali estabelecida oferece alternativas e caminhos para que as mulheres se movimentem ao longo do labirinto de cristal (Eagly e Carli, 2007) que compõe a carreira feminina – embora os desafios estejam presentes, elas conseguem enxergar oportunidades por meio das trocas e do compartilhamento de experiências que ali ocorrem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o objetivo geral de identificar quais são as contribuições do grupo do Facebook Elas Programam para o crescimento da carreira das mulheres na Tecnologia da Informação, observações sobre o percurso metodológico e os principais achados dessa pesquisa são descritas com detalhes nas páginas que se seguem. Antes disso, segue um relato de forma resumida:

- a) entrelaçando as perspectivas de Ostrom (1990), Herring (2004) e Hammond (2017), juntamente com os conceitos de *affordance* e plataformas, chegou-se a uma proposta que avalia as interações ocorridas no grupo a partir de três aspectos que se relacionam entre si: normativos, relacionais e produtivos. Considerando critérios de governança, resolução de conflitos, identidade, participação, engajamento, suporte social, capital social artefatos digitais e performances presentes no grupo, é possível confirmar que o Elas Programam constitui de fato uma comunidade virtual. Essa é uma proposta que não pretende ser exaustiva, mas almeja atualizar as discussões sobre comunidades virtuais para o momento da sociedade das plataformas (Van Dijck, Poell e Wall (2018);
- b) as mulheres participantes do Elas Programam enxergam a carreira como um percurso não linear (Sullivan e Baruch, 2015), desprendendo-se dos arranjos tradicionais ligados a uma única organização. Apesar disso, elas carregam para si a responsabilidade de buscar oportunidades e evoluir na carreira, demonstrando um excessivo foco na agência individual. Essa perspectiva faz com que as mulheres atribuam apenas a si mesmas as dificuldades que enfrentam – muitas vezes julgando-se incapazes intelectualmente ou pouco esforçadas – o que é refletido nos relatos que apontam a insegurança e a autoestima como os principais desafios enfrentados no mercado de trabalho;
- c) esses desafios estão dispostos ao longo do caminho, conforme preconiza a teoria do Labirinto de Cristal (Eagly e Carli, 2007). Muito antes de almejarem cargos de liderança, as mulheres já se deparam com dificuldades – como na faculdade, na transição de carreira ou na busca do primeiro emprego. Apesar disso, existem caminhos para o sucesso, e um dos principais objetivos do grupo é compartilhar informações, suporte e recursos que possam ajudá-las nessa busca;

- d) o gênero atravessa a definição da capacidade intelectual – reforçando a presença da divisão sexual do trabalho também no ramo da ciência. A insegurança vista nos relatos das mulheres também é fruto da associação entre o universo masculino e a racionalidade, presente principalmente nos campos STEM. Essa reificação das diferenças (Wilson, 2013) faz com que as mulheres vejam a própria capacidade intelectual sendo constantemente questionada, apoiando-se em critérios subjetivos para considerarem-se incapazes (em uma expressão vista na comunidade: medo de não dar conta do recado)
- e) a busca de suporte social e informação facilitada pela rede são os principais objetivos que levam as mulheres a entrar no grupo. A informação é utilizada para atender a objetivos profissionais: entrar no mercado de trabalho, escolher a formação acadêmica adequada, migrar de área ou até mesmo fazer uma transição de carreira;
- f) há uma ausência de marcadores de diferença nas discussões analisadas. Dentro dos três meses de postagens mapeadas nesse estudo, verifiquei que a realidade da mulher branca e cisgênero é a mais discutida no grupo, com poucas referências a mulheres transgênero. Também percebi a ausência de discussões que tratem de mulheres de cor, que fogem do padrão da colonialidade: mulheres negras, indígenas e não-brancas não tiveram suas realidades contempladas nos relatos durante o período pesquisado.

A minha realidade como mulher e profissional em busca do aprimoramento e crescimento de carreira foi o ponto de partida para o tema deste estudo. A busca por conteúdos voltados para a situação da mulher no mercado de trabalho – seja por meio de perfis nas redes sociais, blogs e newsletters – evidenciou um aumento nesse tipo de produção, iniciativa da qual eu mesma fiz parte, escrevendo para um projeto chamado Jogo de Damas no ano de 2016. Durante esse período, percebi a articulação das mulheres em compartilharem suas histórias e trajetórias profissionais, e o quanto essa troca fortalecia as participantes e era bem-vinda pelo público. Nos últimos dez anos, o trabalho em uma empresa de tecnologia com grupos de suporte ao desenvolvimento de carreira da mulher me fez atentar para uma realidade ainda mais específica, no campo conhecido como STEM. Embora trabalhando na área de comunicação, o contato com muitas colegas programadoras e técnicas chamou a minha atenção para os desafios de ser mulher em uma área dominada pelas figuras masculinas.

Partindo dessa temática, grande parte do meu percurso de pesquisa se dedicou a delimitar o objeto empírico desse estudo. A proposta inicial de ouvir as próprias mulheres com relação aos recursos utilizados para acelerar suas carreiras esbarrou em uma perspectiva tecnicista – o estudo piloto trouxe respostas voltadas para cursos e qualificações profissionais, com pouco destaque para a abordagem de trocas e construções coletivas que caracterizava meu interesse principal. A partir desse ponto, houve uma mudança que foi central para o percurso metodológico: a busca pelos grupos, que formavam o embrião do estudo das comunidades virtuais. Em conversas informais com colegas da área, recebi algumas indicações de grupos do Facebook, das quais o *Elas Programam* imediatamente se destacou. A grande quantidade de conteúdo disponível no grupo, assim como as constantes interações e relatos das mulheres apontavam para uma construção de conhecimento coletiva, além da criação de laços e trocas que despertaram a minha curiosidade como pesquisadora.

Sendo assim, a pergunta de pesquisa passou a incluir o conceito de comunidades virtuais, abrindo o meu leque de conhecimento para uma área que obteve grande destaque no início dos estudos de cibercultura. Exatamente por essa circunstância, uma boa parte do referencial teórico inclui trabalhos antigos – porém essenciais para as definições aqui apresentadas. Embora o conceito permaneça o mesmo, entende-se também que as transformações ocorridas desde o início dos trabalhos voltados para o tema até o presente momento envolviam uma revisão teórica e a busca de critérios para identificar comunidades virtuais em meio a uma cultura de conectividade e plataformas (Van Dijck, 2013).

Entretanto, pesquisar comunidades virtuais é uma tarefa mais complicada do que aparenta: é preciso conciliar os interesses da pesquisa com a perspectiva dos administradores, o que geralmente esbarra em entraves de cunho ético e metodológico (Kozinets, 2014). Com essa pesquisa, não foi diferente. A ideia inicial de entrevistar as participantes do grupo foi substituída por uma abordagem voltada para a análise das publicações, principalmente para manter o rigor e a qualidade dos dados investigados. Uma característica muito marcante das comunidades virtuais é o esforço e o trabalho empreendido por seus administradores para incentivar e manter as interações (Kollock e Smith, 1996), o que foi verificado no *Elas Programam*. A preocupação da administradora com depoimentos negativos que viessem a prejudicar a imagem do projeto colocou em xeque a lisura das entrevistas, uma vez que, do ponto de vista científico, uma amostra com viés

positivo poderia contaminar os resultados do estudo. Assim, diante desse desafio, foi feita uma escolha que possivelmente implicou em algumas das lacunas da pesquisa: as entrevistas com participantes poderiam ter trazido uma lente adicional aos dados encontrados no grupo. Por todas as questões apresentadas e pela limitação do tempo e do escopo, optou-se pelo foco nas interações disponíveis no grupo do Facebook.

O primeiro achado dessa pesquisa diz respeito a um elemento adicional nas características de comunidades virtuais articuladas por Hammond (2017), Ostrom (1990) e Herring (2004): a influência das *affordances* e da plataforma (nesse caso, o Facebook) em todos os aspectos analisados. Divididos em três campos – normativo, relacional e produtivo – foram encontrados aspectos relacionados à governança, resolução de conflitos, identidade, participação, engajamento, suporte social, capital social artefatos digitais e performances. Esses campos estão em constante relação entre si, de forma que não constituem categorias estanques. Antes, são formas de estruturar as interações que ocorrem, mas sempre lembrando que elas não estão restritas a uma única categoria. Em todos esses campos, as *affordances* atravessam a comunidade: seja em um nível mais raso, como na delimitação de espaços onde se pode criar imagens e propor uma identidade visual para o grupo, quanto no nível da participação – apresentando formatos e dinâmicas que visam dar destaque a tópicos de conversas que de outra forma seriam relegados pela ordem cronológica. O fato é que, especificamente no Facebook, o conceito de comunidade virtual passa pela lógica da plataforma e pela maneira com que os usuários percebem as possibilidades ali disponíveis.

A articulação entre gênero e carreira foi um dos campos mais ricos dessa pesquisa. Analisando as conversas na comunidade, foram mapeadas nove categorias principais: Carreira, Depoimentos, Vagas e Oportunidades, Mentoria, Cursos, Auxílio Técnico, Gênero, Dinâmicas Conversacionais e Divulgação. Dentre essas, chama a atenção a relevância da categoria carreira, que domina a grande maioria (N=568, 38%) das conversas. Carreira, para as integrantes do Elas Programam, é um percurso não linear, que envolve uma sequência de transições individuais, que variam de acordo com a pressão e a realidade de cada mulher - uma definição que encontra eco na abordagem de Dutra (2002). Além disso, a carreira envolve tanto as experiências relacionadas ao trabalho, quanto vivências que ocorrem fora da organização (Sullivan e Baruch, 2015). Os relatos encontrados nessa categoria confirmam a visão dos autores: encontrei relatos de mulheres que

migraram da odontologia para a TI, assim como histórias de mulheres que estão entrando na universidade ou lutam para conciliar os papéis de mãe e programadora, por exemplo. Em comum, todos esses relatos trazem a visão contextual, desprendida de um modelo linear e voltado para uma única organização ao longo da vida profissional.

Além disso, as mulheres participantes do grupo enxergam a carreira como uma responsabilidade individual. A evidência de categorias como Mentoria, Cursos e Auxílio Técnico demonstram o empenho das participantes em buscar caminhos para navegar no chamado Labirinto de Cristal (Eagly e Carli, 2007). Embora o trajeto seja difícil, é possível enxergar saídas, e muitas delas são vistas no esforço para aprimorar a qualificação técnica e as habilidades interpessoais. Esse é um dos motivos mais fortes que levam as mulheres a buscar grupos como o Elas Programam, além de atividades de mentoria e grupos de *networking*. Tais iniciativas são listadas por Johns (2013) como alternativas para aumentar a participação de mulheres nos postos de liderança no mercado de trabalho e, portanto, romper o teto de vidro. Apesar disso, nota-se uma perspectiva focada no indivíduo e no discurso meritocrático: pouco se discute a respeito de iniciativas que mudem a estrutura vigente, seja do ponto de vista governamental, corporativo ou mesmo de leis e iniciativas coletivas que promovam a equidade de gênero no ambiente de trabalho.

A discussão sobre carreira é constantemente atravessada pela temática do gênero no grupo. Entretanto, ao relatar os principais desafios que enfrentam na vida profissional, as mulheres colocam ambientes hostis de trabalho e episódios de machismo em segundo plano. O principal desafio encontrado é a insegurança – nomeada por muitas integrantes como síndrome da impostora. Mais do que se preocuparem com a comparação com colegas homens ou com estereótipos estabelecidos, as mulheres se sentem constantemente desafiadas e colocadas em um lugar de inaptidão intelectual. Entretanto, essa visão não é fundamentada em critérios objetivos, mas sim em uma percepção subjetiva: são inúmeros os relatos que incluem expressões como “me sinto”, “parece que sou” e “acho que estou falhando”. Nesse sentido, percebe-se o impacto da divisão sexual do trabalho também no campo do conhecimento, influenciando a formação do vínculo com as áreas da Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM). Lima M. (2013) afirma que há uma associação entre a masculinidade e a tecnologia que faz com que a mulher se sinta alienada do conhecimento. Wilson (2013), diante dessa perspectiva, comenta que a capacidade intelectual é vista a partir de uma perspectiva ideológica, na qual a mulher não tem o

direito de contestação. O que percebi no campo foi que lutar contra essa construção histórica e cultural que associa a competência técnica à figura masculina cobra um preço da mulher, que se coloca em uma posição de constante dúvida a respeito da própria capacidade técnica e intelectual.

É exatamente por conta dessas dificuldades que a necessidade de suporte social emerge de forma tão evidente na comunidade. A categoria Depoimentos é uma das que mais coloca em destaque o papel das trocas afetivas e da comunicação franca, que geram um sentimento de apoio para que as mulheres enfrentem as dificuldades da carreira na tecnologia (Faria, Lima e Filgueiras, 2018). As postagens mapeadas revelam que as mulheres se sentem estimadas, valorizadas e seguras (Antunes e Fontaine, 2005) ao ver os depoimentos e acompanhar as trajetórias umas das outras. A categoria Mentoria também evidencia um empenho em oferecer apoio em situações que fogem ao campo meramente profissional, oferecendo acolhimento e segurança para persistir no mercado. Dentre as conversas mapeadas, muitas mulheres relataram que, embora ainda estejam em busca de uma oportunidade de trabalho (seja uma promoção, uma movimentação lateral ou mesmo o primeiro emprego), as trocas e a afetividade ali presentes já são aspectos motivadores e de incentivo. Ou seja, além do ganho material – que ocorre por meio da informação e do acesso a oportunidades e vagas de emprego através da rede – também há um ganho afetivo, na medida em que o suporte social é um dos elementos mais presentes entre as mulheres que postam com frequência e participam das conversas e trocas do grupo.

Por último, identifiquei que, apesar de ser uma comunidade voltada para mulheres e para o avanço de sua representação no mercado da tecnologia, o Elas Programam esbarra em uma crítica vista nos estudos de Butler (2003) e na perspectiva decolonial (Lugones, 2008). É possível representar a mulher por meio de uma categoria única, sem trabalhar outros marcadores de diferença? Butler considera que a suposta identidade presente nesse termo carece de representatividade, uma vez que não há uma essência única no sujeito mulher. Mulher, para a autora, é quem performa como tal – independente de quaisquer definições biológicas ou culturais. Entretanto, o que ficou aparente nos três meses de postagens analisadas foi um discurso voltado para mulheres cisgênero, brancas, de um nível social e cultural médio. Uma vez que esse estudo foi realizado com base em uma amostra de três meses de publicações, de forma qualitativa e sem avaliação estatística de perfis sociodemográficos, não é possível afirmar que o público do Elas Programam seja composto apenas de mulheres com tais características. Entretanto, percebi que a

predominância de um padrão nas temáticas do grupo pode intimidar os sujeitos que não se enquadrem nesse perfil. A ausência de discussões sobre a realidade de mulheres transsexuais (com exceção de uma única postagem, cujo objetivo era montar um banco de talentos inclusivo, mas que obteve baixa adesão da comunidade), não-brancas e travestis pode relegar tais grupos à invisibilidade, fazendo com que não desfrutem dos benefícios disponíveis às demais integrantes que estão dispostas a compartilhar relatos e participar das discussões no grupo.

Entendo, nesse sentido, que permanece uma oportunidade de avançar os estudos que abordem gênero, carreira e comunidades virtuais por meio de uma perspectiva interseccional. Partilho da visão de Fraga e Rocha-de-Oliveira (2016), que afirmam que para discutir carreira no mundo contemporâneo, é preciso abordar dimensões históricas, sociais, raciais e de gênero. Todos esses marcadores podem ampliar ou reduzir a ação do sujeito, de forma que futuros estudos podem abordar comunidades virtuais com discussões mais diversas. Além disso, fica a oportunidade de ouvir os próprios sujeitos e o relato de suas experiências por meio de entrevistas, em combinação com a análise do conteúdo disponível nas comunidades.

REFERÊNCIAS

APPLE, Michael W. Ensino e trabalho feminino: uma análise comparativa da história e ideologia. **Cadernos de Pesquisa**, n. 64, p. 14-23. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1988

ARTHUR, Michael. B.; HALL, Douglas. T.; LAWRENCE, Barbara. S. **Handbook of Career Theory**. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.

ANDRADE, Juliana; NETO, Antônio C. **Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura - Estudos sob diferentes abordagens**. São Paulo: Atlas, 2015.

ANTUNES, Cristina, e FONTAINE, Anne Marie. Percepção de apoio social na adolescência: análise fatorial confirmatória da escala social Support Appraisals. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 15, n. 32, p. 355-366. 2005

BANE, C. M. H., HAYMAKER, C. M. B., e ZINCHUK, J. Social support as a moderator of the big-fish-in-a-little-pond effect in online self-help support groups. **Journal of Applied Biobehavioral Research**, v.10, p. 239–261. 2005

BARAB, Sasha, MAKINSTER, James e SCHECKLER Rebecca. Designing system dualities: characterizing a web-supported professional development community. **The Information Society**, v. 19, n. 3, p. 237-257, 2003.

BARAK, Azy; BONIEL-NISSIM, Meyran; SULER, John. Fostering empowerment in online support groups. **Computers in Human Behavior**, n.24, p.1867-1883. Elsevier. 2008

BARUCH, Yehuda.; ROSENSTEIN, Eliezer. Career planning and managing in high tech organizations. **International Journal of Human Resource Management**, v. 3, n. 3, p. 477–496. 1992

BAUER, M.W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2008.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo sexo**. Rio de Janeiro: Editora Ávora, 2009

BELKIN, Lisa. The Opt-Out Revolution. **The New York Times**. ProQuest Historical Newspapers The New York Times (1851 - 2003). pg. SM44. 2003.

BIESE, Ingrid. **Opting out and in: on women's careers and new lifestyles**. New York: Routledge, 2017

BOURDIEU, Pierre. Social Space and Symbolic Power. **Sociological Theory**, v. 7, n. 1. P. 14-25. 1989

BOURDIEU, Pierre. The forms of capital. In: RICHARDSON, J. **Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education**. p. 241-258. Westport, CT: GreenWood. 1986

BRUNSTEIN, Janete; JAIME, Pedro. Da Estratégia individual à ação coletiva: grupos de suporte e gênero no contexto da gestão da diversidade. **RAE-eletrônica**, v.8, n.2, art.9. Fundação Getúlio Vargas, 2009.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537- 572. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2007

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final do século XX. **Cadernos Pagu**, n. 17-18, p. 157-196. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2001.

BRUSCHINI, Cristina; PUPPIN, Andrea Brandão. Trabalho de Mulheres Executivas no Brasil no Final do Século XX. **Cadernos de Pesquisa**, v. 34, n. 121, p. 105-138. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2005

BUTLER, Judith. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do pós-modernismo. **Cadernos Pagu**, n. 11. 1998.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 2003

CAMACHO AZURDUY, Carlos A. **Metodología de la investigación en Comunicación: Una aproximación desde el estudio del consumo cultural de la radio entre mujeres migrantes de la ciudad de El alto**. Bolívia: La Paz, 2007.

CAMPOS, Eugenio Paes **Quem cuida do cuidador: uma proposta para profissionais de saúde**. Petrópolis, RJ: Vozes. 2007

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; BRITO, Mozar José; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes.; VASCONCELOS, Kamila Anderson. A produção científica sobre gênero nas organizações: uma meta-análise. READ. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 13, n. 3, p. 502-528, 2007.

CARRIERI, A. de P.; SOUZA, E. M. de; AGUIAR, A. R. Camillo. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014.

CENTER FOR TALENT INNOVATION. **Athena factor 2.0: Accelerating female talent in science, engineering & technology: Executive summary**. Disponível em <http://www.talentinnovation.org/publication.cfm?publication=1420>. 2014. Acesso em 10 de fevereiro de 2021.

CLOSS, Lisiane Quadrado.; Rocha-de-Oliveira, Sidinei. História de vida e trajetórias profissionais: estudo com executivos Brasileiros. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 19, n.4, p.525-543, 2015

COLEMAN, J. S. Social Capital and the Creation of Human Capital. **American Journal of Sociology**, n. 94, p. S95-S120, 1988.

DIEKMAN, A. B., & STEINBERG, M. Navigating social roles in pursuit of important goals: A communal goal congruity account of STEM pursuits. **Social and Personality Psychology Compass**, v. 7, p. 487–501. 2013

DIJCK, José Van; POELL, Thomas; WALL, Martijn De. **The Platform Society: Public Values in a Connective World**. New York: Oxford University Press, 2018.

DUARTE, J. Entrevista em profundidade. In: DUARTE, J.; BARROS, A. (org). **Métodos e Técnicas de pesquisa em Comunicação**. São Paulo: Atlas, 2009, p. 62-83.

DUTRA, Joel Souza. A gestão de Carreira. In: FLEURY, Maria Teresa Leme (org.). **As pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002.

EAGLY, Alice H; CARLI, Linda L. **Through The Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders**, Boston, MA. Harvard Business School Publishing Corporation, 2007

FERNANDO, Dulini, COHEN, Laurie, DUBERLEY, Joanne. Navigating sexualised visibility: a study of British women engineers. **Journal of Vocational Behavior**. Elsevier. 2018

FERNBACK, Jan e THOMPSON, Brad. **Virtual communities: Abort, retry, failure?**
Manuscrito eletrônico: <https://www.rheingold.com/texts/techpolitix/VCCivil.html>. 1995. Acesso em 04 de julho de 2020.

FARIA, Hila Martins Campos; LIMA, Isabella Cristina Barral Faria Lima e FILGUEIRAS, Maria Stella Tavares. O grupo de suporte como espaço promotor de holding para mulheres com câncer de mama. **Revista Latinoamericana Psicopatologia Fundamental**. São Paulo, n. 21, v. 3, p. 465-485. 2018

FRAGA, Aline Mendonça; GEMELLI, Catia Eli, ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Cenário das publicações científicas em carreira e gênero. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v.13, n.3, p. 1-21, 2019.

FRAGA, Aline. Mendonça; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Um olhar sobre classe social na discussão sobre carreira, gênero e mobilidade. In: **IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**, 2016, Porto Alegre. Anais... [...] Porto Alegre, 2016. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/68>. Acesso em 04 de julho de 2020.

FRAGA, Aline Mendonça, ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Mobilidades no labirinto: tensionando as fronteiras nas carreiras de mulheres. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18. Edição Especial, Rio de Janeiro, 2020.

FRAGOSO, Suely, RECUERO, Raquel, AMARAL, Adriana. **Métodos de pesquisa para internet**. Porto Alegre: Sulina, 2011

FALQUET, Jules. Transformações Neoliberais do Trabalho das Mulheres: Liberação ou novas formas de apropriação? In: ABREU, Alice R. P.; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org) **Gênero e Trabalho no Brasil e na França**, p. 37-46. São Paulo: Bontempo, 2016.

GENDER EQUALITY: Women's rights in review 25 years after Beijing. UN Women: UN Women Headquarters, 2020. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/womens-rights-in-review> . Acesso em 28 de junho de 2020.

GIBSON, J. J. **The ecological approach to visual perception**. Classical Edition. New York: Psychology Press, 2015

GILL, J., SHARP, R., MILLS, J., & FRANZWAY, S. "I still wanna be an engineer!" women, education and the engineering profession. **European Journal of Engineering Education**, v. 33, n. 4, p. 391–402. 2008

GILLESPIE, Tarleton. **The Politics of 'Platforms.'** New Media & Society. V.12, n. 3, pp. 1-19, 2010.

GONZAGA, Alessandra. R. **Mulheres em transição: trajetórias femininas segundo o modelo de carreira caleidoscópica**. Tese. Programa de Pós Graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2019.

GRANOVETTER, Mark. The strength of weak ties, **American Journal of Sociology**, v. 78, n. 6, p.1360–1380. 1973

GROHMANN, Rafael. Faça o que você ama? O consumo do trabalho adjetivado e a startup 99 jobs. **Animus. Revista Interamericana de Comunicação Midiática**, v.15 n. 33, 2018.

GUNZ, Hugh, MAYRHOFER, Wolfgang. The Social Chronology Framework: a multiperspective approach to career studies. **SSRN Electronic Journal**. 2015.

HALL, Douglas. T. The protean career, A quarter-century journey. **Journal of Vocational Behavior**, v. 65, n.1. p. 1–13. 2004

HAMMOND, Michael. What is an online community? A new definition based around commitment, connection, reciprocity, interaction, agency, and consequences. **International Journal of Web Based Communities**, v. 13, n. 1, p. 118–136, 2017

HARTMANN, Heidi. Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. **Signs: Journal of Women in Culture and Society**, v. 1, n. 3, part 2, p. 137-169. Boston: Spring, 1976

HARAWAY, Donna. "Gênero" para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra. **Cadernos Pagu**, n.22, p. 201-246. 2004

HARWOOD, S. The critical (and subversive) act of (in)visibility: A strategic reframing of 'disappeared and devalued' women in a densely masculinist workplace. In P. Lewis, & R. Simpson (Eds.). **Revealing and concealing gender**. P. 194–218. London: Palgrave Macmillan. 2010

HATCH, Mary Jo; CUNLIFFE, Ann L. **Organization theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives**. New York: Oxford University Press, 2006.

HENRI, France; PUDELKO, Béatrice. Understanding and analyzing activity and learning in virtual communities. **Journal of Computer Assisted Learning**, v. 19, n.4, p. 474-487. Wiley, 2003.

HEILMAN, Madeline E. Description and Prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. **Journal of Social Issues**, v. 57, n. 4, p. 657-674. New York University, 2001.

HERRING, S. C. Computer-mediated discourse analysis: An approach to researching online behavior. In S. A. Barab, R. Kling, & J. H. Gray (Eds.), **Designing for Virtual Communities in the Service of Learning**, p. 338-376. New York: Cambridge University Press. 2004

HENWOOD, Flis. From the Woman Question in Technology to the Technology Question in Feminism: Rethinking Gender Equality in IT Education. **The European Journal of Women's Studies**. V. 7, p. 209-227. London: Sage Publications, 2000.

HINE, Christine. How can qualitative internet researchers define the boundaries of their project? In: MARKHAM, Annette N., BAYM, Nancy. **Internet inquiry. Conversations about method**. P. 1-20. Los Angeles: Sage, 2009.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, n. 21, p. 24-41. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

_____. Globalização e Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos Pagu**, n. 17-18, p. 139-156. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2001.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danielle. A classe operária tem dois sexos. **Estudos Feministas**, v. 2, n. 3, p. 93-100. Florianópolis: UFSC, 1994.

_____. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2007

HUGHES, Everett. The Humble and the Proud: The Comparative Study of Occupations. **The Sociological Quarterly**, v. 11, n.2, p.147-156. 1970

IOP, Elizandra. Condição da mulher como propriedade em sociedades patriarcais. **Visão Global**, v. 12, n. 2, p. 231-250. Joaçaba: Unoesc, 2009

JOHNS, Merida. L. Breaking the glass ceiling: structural, cultural, and organizational barriers preventing women from achieving senior and executive positions. **Perspectives in Health Information Management / AHIMA, American Health Information Management Association**, v. 10. 2013

JUTEAU, Danielle; LAURIN, Nicole. **L'évolution des formes d'appropriation des femmes: des religieuses aux "mères porteuses"**. In: Revue Canadienne de Sociologie et D'Anthropologie, v. 25, n. 2, p. 183-207. Montreal: Université de Montréal, 1988.

KOLLOCK, Peter; SMITH, Marc. Managing the Virtual Commons: Cooperation and Conflict in Computer Communities. In: HERRING, S. (Ed.). **Computer-Mediated Communication: Social and Cross-Cultural Perspectives**. Amsterdam: John Benjamins, p. 109-128. 1996

KOSSEK, E. E., Su, R., & WU, L. “Opting out” or “pushed out”? Integrating perspectives on women's career equality for gender inclusion and interventions. **Journal of Management**, v. 43, p. 228–254. 2017.

KOZINETS, R.V. **Netnografia: realizando pesquisa etnográfica online**. Porto Alegre: Penso, 2014.

LAURETIS, T. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (Org.). **Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela Freitas da. Assimetrias de Gênero no Mercado de Trabalho no Brasil: Rumos da formalização. In: ABREU, Alice R. P.; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org) **Gênero e Trabalho no Brasil e na França**, p. 93-109. São Paulo: Boitempo, 2016.

LÉVY, Pierre. **O que é o virtual?** São Paulo, Editora 34, 1996

LIMA, Betina. Stefanello. O labirinto de cristal: As trajetórias das cientistas na física. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n.3, p. 883–903. 2013.

LIMA, Gustavo Simão, et al. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Revista Pretexto**, v. 14; n. 4; p. 65-80. 2013

LIMA, Michelle Pinto. As mulheres na ciência da computação. **Estudos Feministas**, v. 21; n.3; p. 793-816. 2013.

LIN, N. **Social Capital**. A Theory of Social Structure and Action. Cambridge: Cambridge University Press. 2001

LOMBARDI, Maria Rosa. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. **Cadernos de Pesquisa**, v.36, n.127, p.173-202, 2006.

LOURO, Guacira Lopes. Epistemologia feminista e teorização social – desafios, subversões e alianças. In: ADELMAN, Miriam; SILVESTREIN, Celsi Brönstrup. (Orgs). **Coletânea Gênero Plural**. Curitiba: Editora UFRP, p. 11-22. 2002

LUGONES, María. Colonialidad y Género. **Tabula Rasa**. N.9, p.73-101. Bogotá. 2008

MAIA, Marcel Maggion. Limites de gênero e presença feminina nos cursos superiores brasileiros do campo da computação. **Cadernos Pagu**, v. 46, p. 223-244, 2016

MAINIERO, Lisa A.; SULLIVAN, Sherry E. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. **The Academy of Management Executive**, v. 19, n. 1, p. 106- 123, 2005.

MAINIERO, Lisa. A.; SULLIVAN, Sherry E. **The Opt Out Revolt: Why People are Leaving Companies to Create Kaleidoscope Careers**. 2008. Davies-Black Publishing

MAKAREM, Yasmeeen, WANG, Jia. Career experiences of women in science, technology, engineering, and mathematics fields: A systematic literature review. **Human Resource Development Quarterly**, v. 31, p.91-111. Wiley Periodicals, 2020

MARIANO, Silvana Aparecida. O Sujeito do feminismo e o pós-estruturalismo. **Revista Estudos Feministas**, v. 13, n. 3, p. 483-505. Universidade Federal de Santa Catarina. 2005.

MARUANI, Margaret; MERON, Monique. Como contar o trabalho das mulheres? In: ABREU, Alice R. P.; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org) **Gênero e Trabalho no Brasil e na França**, p. 59-69. São Paulo: Boitempo, 2016.

MARSDEN, Peter; KALLEBERG, Arne; COOK, Cynthia. Gender differences in organizational commitment. Influences of work positions and family roles. **Work and occupations**, v.20, n.3, p.368-390, 1993.

MARTIN, Joane. Deconstructing organizational taboos: the suppression of gender conflict in organizations. **Organization Science**, v.1, n.4, p.339-359, 1990

MATOS, Ludimila Santos. **O Youtube não liga pra gente**: agenciamentos sociotécnicos na percepção de criadores de conteúdo brasileiros para o Youtube. Tese de Doutorado. Programa de Pós Graduação em Comunicação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2020.

MAYRHOFER, Wolfgang; MEYER, Michael.; STEYRER, Johannes. Contextual issues in the study of careers. p. 215-240. In: GUNZ, H. P.; PEIPERL, M. **Handbook of career studies**, London: Sage Publications, 2007.

McGRENERE, J., & HO, W. Affordances: Clarifying and evolving a concept. In **Proceedings of Graphics Interface** (p. 1–8). Montreal. 2000. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/221474920_Affordances_Clarifying_and_Evolving_a_Concept. Acesso em 20 de fevereiro de 2021.

MCMILLAN, D. e CHAVIS, D. Sense of community: a definition and theory, **Journal of Community Psychology**, v. 14, n. 1, p.6–23. 1987

MENDES, Andréa Peres. **Labirinto de Cristal: Mulheres, Carreira e Maternidade uma conciliação possível?** Dissertação. Mestrado em Psicologia Social, São Paulo, PUC-SP, 2017.

MOORE, Celia., GUNZ, Hugh; HALL, Douglas T. Tracing the historical roots of career theory in management and organization studies. In: GUNZ, Hugh; PEIPERL, Maury (org.) **Handbook of Career Studies**, Sage, 2007, p. 13–38.

NCES, **Digest of Education Statistics national centre for education statistics**, https://nces.ed.gov/programs/digest/d12/tables/dt12_349.asp, 2012. Acesso em 02 de fevereiro de 2021.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. **Aurora**, v. 3, n. 2, p. 59-62. Marília: Unesp, 2010.

NORMAN, D. A. Affordance, conventions, and design. **Interaction**, v.6, n.3 p.38-42. 1999.

OAKLEY, Judith G. Gender-based barriers to senior management positions: understanding the scarcity of female CEOs, **Journal of Business Ethics**, v. 27, n. 2, p. 321-35. 2000

O'NEIL, Cathy. **Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy**. New York: Crown Publishing Group, 2016

OSTROM, Elinor. **Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action**. New York: Cambridge University Press. 1990.

NASCIMENTO, Sara Diniz. Precarização do trabalho feminino: a realidade das mulheres no mundo do trabalho. **Revista de Políticas Públicas**, v. 20, n. Especial, p.339-346. São Luís: Universidade Federal do Maranhão, 2016.

PISCITELLI, Adriana. Gênero: a história de um conceito. In. ALMEIDA, Heloísa Buarque de & SZWAKO, José (orgs.). **Diferenças, igualdade**. São Paulo. Berlendis & Vertecchia, 2009, p. 116-149

PURCELL, Kate. Gênero e Insegurança no trabalho no Reino Unido. **Revista Estudos Feministas**, v. 12, n. 2, p. 147-176. Florianópolis: UFSC, 2004.

PRIMO, Alex Fernando Teixeira. A emergência das comunidades virtuais. In: Intercom 1997 - XX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 1997, Santos. **Anais...** Santos, 1997

PRIMO, Alex Fernando Teixeira. Conflito e cooperação em interações mediadas por computador. **Contemporânea: Revista de Comunicação e Cultura**, v.3, n.1, p. 38-74. 2005

RECUERO, Raquel. **Comunidades virtuais; uma abordagem teórica**. Artigo Apresentado no V Seminário internacional de Comunicação, GT de Tecnologia das Mídias. 2001 Disponível em <http://www.raquelrecuero.com/teorica.htm>. Acesso em 10 de julho de 2020.

RECUERO, Raquel. **O Capital Social em Rede: Como as redes sociais na internet estão gerando novas formas de capital social**. *Contemporânea | Comunicação e Cultura*, v.10, n.3, p. 597-617. 2012.

RECUERO, Raquel e ZAGO, Gabriela. Em Busca das Redes que importam. **Líbero**, Vol. 12, No 24, p. 81-94. 2009

RHEINGOLD, Howard. **La Comunidad Virtual: Una Sociedad sin Fronteras**. Gedisa Editorial. Colección Limites de La Ciência. Barcelona, 1994.

RIORDAN, J. R; KAHNWEILER, M. W. Job support groups: three configurations. **Journal of counseling and development**, v. 74, 1996.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei ; FRAGA, Aline Mendonça. Tempo, Contexto, agência e sentido: retomando classe social para a discussão de carreira. In: Encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho, EnGPR, 2017. Curitiba. **Anais...** Curitiba, 2017

RODRIGUES, Carla. Performance, gênero, linguagem e alteridade: J. Butler leitora de J. Derrida. **Sexualidad, Salud y Sociedad - Revista Latinoamericana**. N.10, p.140-164. 2012

ROTMAN, D. e PREECE, J. The ‘WeTube’ in YouTube-creating an online community through video sharing’, **International Journal of Web Based Communities**, v. 6, n. 3, p..317–333, 2010.

SAFIOTTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes**. Rio de Janeiro: Vozes, 2013

SANTOS, Carolina, TANURE, Betânia, NETO, Antônio. O percurso do trabalho feminino no Brasil: Vestígios dos primórdios no presente. In: Andrade, J. O., & Neto, A. C. (Eds.). **Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diferentes abordagens**. São Paulo: Atlas, 2015, p.5-22

SANTOS, Luana Sodr e da Silva. A carreira da mulher: uma análise da produ o científica brasileira. In: Seminário internacional fazendo gênero, 2017. Florianópolis. **Anais...** Florianópolis. 2017.

SCHWARTZ, Juliana et al. Mulheres na informática: quais foram as pioneiras? **Cadernos Pagu**, v.27, p. 255-278, 2006.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educa o & Realidade**, v.15. n.2, p. 71-99. 1990

SCOTT, Joan. Os usos e abusos do gênero. **Projeto História**, São Paulo, n. 45, p. 327-351, 2012

SHARMA, Kshitij; TORRADO, Juan C.; G MEZ, Javier e JACCHERI, Letizia. Improving girls’ perception of computer Science as a viable career option through game playing and design: Lessons from a systematic literature review. **Entertainment Computing**, v. 36. Elsevier, 2021.

SIERRA, F. Función y Sentido de la Entrevista Cualitativa en Investigación Social. In: CÁCERES, L.J.G (org). **Técnicas de Investigación en Sociedad, Cultura y Comunicación**. México: Pearson Educación, 1998.

SILVA, Maria de Fátima. O trabalho feminino na Grécia Antiga: lenda e realidade. **Classica - Revista Brasileira de Estudos Clássicos**, v. 20, n. 2, p. 182-201. Belo Horizonte: Sociedade Brasileira de Estudos Clássicos, 2007.

SOUZA, Eloisio Moulin de; LOPES, Beatriz Correia e CORVINO, M rcia de Mello Fonseca. Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área de administra o: a produ o científica brasileira entre 2000 a 2010. **Organiza es e Sociedade**, v. 20, n. 7, p. 603-621, 2013.

SOUZA, Tatiele Pereira de. A desigualdade de gênero no campo da tecnologia da informa o. In: Seminário internacional fazendo gênero. 2017. Florianópolis. **Anais...** Florianópolis, 2017

STEIL, Andrea V. Organiza es, gênero e posi o hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administra o**, v. 32, n.3, p. 62–69. 1997.

- STONE, BRAD. **A loja de tudo**: Jeff Bezos e a era da Amazon. Rio de Janeiro, Intrínseca. 2014.
- SULLIVAN, Sherry. E . The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. **Journal of Management**, v. 25, n. 3, p. 457–484. 1999
- SULLIVAN, Sherry E.; BARUCH, Yehuda. Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. **Journal of Management**, v. 35, n.6, p. 1542–1571. 2009.
- SULLIVAN, Sherry E., & MAINIERO, Lisa. Using the Kaleidoscope Career Model to Understand the Changing Patterns of Women’s Careers: Designing HRD Programs That Attract and Retain Women. **Advances in Developing Human Resources**, v. 10, n.1, p. 32–49. 2008
- TILLBERG, H.K; COHOON, J.M. Attracting women to the c. s. major, **Frontiers: A Journal of Women Studies**. V.26, n. 1. p. 126-140. 2005
- TOWNSEND, Bickley. Breaking through: the glass ceiling revisited, **Equal Opportunities International**, v. 16, n. 5, p. 4-14. 1997
- TRABALHO, Ministério do. Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Brasília: disponível em <http://pdet.mte.gov.br/rais> . Acesso em 04 abril de 2010.
- TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. Atlas. São Paulo, 1987.
- VAN DIJCK, José; POELL, Thomas; WALL, Martijn De. **The Platform Society**: Public Values in a Connective World. New York: Oxford University Press, 2018
- VAN DIJCK, José. **The culture of connectivity**: a critical history of social media. 2 ed. Nova Iorque: Oxford, 2013.
- WASSERMAN, S. e FAUST, K. **Social Network Analysis**. Methods and Applications. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1994.
- WATTS, J. H. Now you see me, now you don't: The visibility paradox for women in a male-dominated profession. In P. Lewis, & R. Simpson (Eds.). **Revealing and concealing gender: Issues of visibility in organisations**. Palgrave Macmillan. 2010
- WEBER, Max. **Conceitos Básicos de Sociologia**. Editora Moraes. São Paulo, 1987.
- WENGER, Etienne. **Communities of Practice Learning, Meaning and Identity**. Cambridge University Press, Cambridge. 1998
- WEYER, Birgit. Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders, **Women in Management Review**, v. 22, n. 6, p. 482 – 496. 2007
- WILSON, Fiona. Can compute, won’t compute: women’s participation in the culture of computing. **New Technology, Work and Employment**, v. 18, n.2, p. 127-142. Oxford, Blackwell Publishing, 2003

