

## PERFIL E ATUAÇÃO PROFISSIONAL DAS EGRESSAS DOS CURSOS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO

**Samara Martins Nascimento<sup>1</sup>, Jarbele Cassia da Silva Coutinho<sup>2</sup>, Maria Yngrid Cunha dos Santos<sup>3</sup>**

<sup>12</sup>Professora do Departamento de Ciências Exatas e Tecnologia da Informação da Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Angicos, Brasil  
(samara.nascimento@ufersa.edu.br), <sup>3</sup>Bacharelanda em Sistemas de Informação, Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Angicos, Brasil

**Resumo:** Este trabalho apresenta um estudo realizado com as egressas dos Cursos de Tecnologia da Informação da UFERSA. O objetivo consiste em investigar o perfil e a atuação profissional das egressas. Para isso, foi aplicado um Survey Exploratório Não Supervisionado com trinta e três egressas. Os resultados indicam que a UFERSA tem contribuído com a inserção de profissionais no mercado de trabalho da região, bem como exportado profissionais mulheres para outros estados do Brasil, e para o exterior.

**Palavras-chave:** Atuação Profissional; Egressas; Tecnologia da Informação

### INTRODUÇÃO

Segundo Revelo (2018), as mulheres, mesmo tendo as mesmas qualificações técnicas para um cargo quando comparadas aos homens, continuam sendo sub-representadas na carreira e apresentam uma menor média salarial no mercado. Isso é confirmado pelo Unlocking the Power of Women In Technology (UPWIT), o qual ainda indica existir muitas desigualdades de gênero e etnia desde oportunidades de trabalho, até o pagamento de salários.

A presença feminina, no ambiente de trabalho, ficou por muito tempo estereotipada e reduzida à determinadas áreas, como Ciências Humanas e Sociais (Costa, 2016). Para que isso mude, vários projetos, ainda dentro das escolas, até as instituições de ensino superior, precisam continuar sendo realizados. Isso reflete no futuro profissional das mulheres e impacta na atuação profissional das alunas. Apesar disso, diversos estudos ainda demonstram que as mulheres constituem um número menor, quando se trata de presença feminina na área de Tecnologia da Informação (TI). A expectativa é que esse cenário desigual seja transformado por ações de representatividade sobre o assunto e pesquisas que transformem o desempenho das mulheres na TI, tornando o ambiente de estudo e trabalho satisfatório e equilibrado ao dos homens da (Silva and dos Santos, 2021; Pereira et al., 2020; Junior et al., 2021).

A Organização das Nações Unidas (ONU) apresenta objetivos de desenvolvimento sustentável, dentre os quais é possível destacar *Gender Equality*, que trata

da igualdade de gênero, que considera relevante o aprimoramento e o uso da tecnologia, para promover o empoderamento das mulheres (ONU 2020).

A maioria das mulheres afirma que a escolha dos cursos na área de tecnologia é, principalmente, motivada pela inserção no mercado de trabalho; já os homens, apontam que estão nesta área por vocação (Freitas et al., 2019). Esse resultado reforça a existência do estigma de que mulheres não possuem vocação para a área de exatas. Além disso, Carvalhaes e Ribeiro (2019) também observa as diferenças nas escolhas de homens e mulheres como culturais e sociais, vivenciadas ao longo da prática profissional.

É possível encontrar estudos que apresentam o perfil profissional na área de TI (Finger et al., 2020; Nunes et al., 2020; Dantas et al., 2019). Alguns deles focados no perfil das profissionais de TI, apresentando cargos ocupados, a percepção sobre preconceitos de gênero e percepção sobre competências, já outros apresentam o perfil de egressas apontando o cargo que as mesmas ocupam no mercado de trabalho, assim como em quantas empresas as ex-alunas já atuaram.

Ao longo dos anos, o número de cursos de graduação na UFERSA cresceu e muitas mudanças foram realizadas, desde suas criações até o atual momento. Dessa forma, compreender a participação feminina nos cursos de TI apresenta-se como atividade importante, para que mudanças sejam propostas desde a participação delas na Universidade.

A UFERSA é uma Universidade pública e gratuita, que viabiliza a oportunidade de acesso ao ensino superior no Brasil, especificamente no estado do Rio Grande do Norte. A instituição mostra-se preocupada com o respeito à diversidade e é embasada no direito ao acesso da educação pública, gratuita e de qualidade na região do Semiárido potiguar. Compreender o cenário profissional das egressas dos cursos de TI, permite apoio a mudanças e melhorias no processo de ensino-aprendizagem, bem como na implementação de mudanças nos cursos, para atrair um volume maior de alunas.

Considerando a tímida participação feminina no mercado de trabalho tecnológico, sua distribuição nas áreas de TI e a contribuição da Universidade para a formação destas profissionais, este trabalho investiga a seguinte questão de pesquisa: *Como e onde estão atuando as egressas dos cursos de Tecnologia da Informação da Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA)?*. Para encontrar resposta a esta questão, uma pesquisa de opinião foi realizada com as egressas dos cursos de TI dos quatro Campuses da UFERSA, a fim de identificar o perfil e a atuação profissional de cada egressa, tanto na indústria como na academia.

Desse modo, a principal contribuição deste trabalho está na identificação e no acompanhamento do perfil e da atuação profissional dessas egressas, de modo a perceber a contribuição da referida Universidade na formação acadêmica e tecnológica das mesmas.

## MATERIAL E MÉTODOS

Inicialmente, foi construído um instrumento de coleta de dados, com o auxílio da ferramenta *Google Forms*. O instrumento adotado para a coleta de dados foi um questionário, construído com base nos estudos desenvolvidos por (Santos et al., 2022; Garcia et al., 2022; Nunes et al., 2020; Finger et al., 2020; Dantas et al., 2019). Este questionário foi disponibilizado de forma *online*, com acesso em: <https://bitly.com/Zfdye1>, durante um período de, aproximadamente, trinta dias, compreendidos entre 15 de fevereiro de 2023 à 15 de março de 2023.

O questionário conteve quarenta e quatro (44) questões, dentre elas questões trinta e seis (36) objetivas e oito (08) subjetivas, com o intuito de obter informações sobre a atuação profissional das egressas dos cursos de Tecnologia da Informação (TI) da UFERSA - tanto no mercado empresarial, como na academia. Portanto, o questionário foi organizado da seguinte forma:

- Dimensão I - Dados da Participante: coleta de informações sobre a identificação das egressas e seu perfil pessoal.

- Dimensão II - Dimensão Formação Acadêmica-Graduação: coleta informações sobre a formação acadêmica da egressa durante sua graduação na UFERSA.
- Dimensão III - Atuação Profissional na Indústria e/ou Acadêmica: coleta informações sobre a atuação e experiência profissional da egressa.
- Dimensão IV - Atuação Profissional na Indústria e/ou Academia - Tratamento Diferenciado: coleta de informações sobre participação feminina e tratamento diferenciado no ambiente de trabalho em relação à presença feminina.

Para termos acesso aos contatos das egressas dos cursos de Tecnologia da Informação da UFERSA, os representantes das coordenações do curso de Ciência da Computação (localizado no Campus Sede, na cidade Mossoró-RN), de Bacharelado em Sistemas de Informação (BSI) e de Licenciatura em Computação (LCI) (localizados no Campus Angicos-RN) e de Bacharelado em Tecnologia da Informação (BTI), Engenharia de Software e Engenharia de Computação (localizados no Campus Pau dos Ferros-RN), foram acionados. Deste modo, foram solicitados os contatos dos egressos destes cursos, desde o período de criação do curso até o primeiro semestre de 2022. As listas de contatos disponibilizados totalizaram 345 egressos dos cursos de TI da UFERSA.

Para obter apenas os contatos das egressas dos referidos cursos de graduação, a lista de contatos obtida foi analisada e, assim, foi extraído o nome completo e o e-mail da egressa. No total, foram selecionados os contatos de 105 egressas. Por fim, o questionário foi enviado por e-mail, individualmente, a cada egressa.

Assim, esta pesquisa está caracterizada como um *Survey* Exploratório Não Supervisionado, descritiva com relação aos objetivos e utiliza uma abordagem quali-quantitativa para análise dos dados.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

O questionário foi enviado a todas as egressas dos cursos de Tecnologia da Informação da UFERSA. Entretanto, apenas trinta e três (33) egressas responderam completamente o questionário, dentre elas: 18.2% (06) egressas do curso de Ciência da Computação; 27.3% (09) egressas do curso de Bacharelado em Sistemas de Informação; 21.2% (07) egressas do curso de Licenciatura em Computação; 21.2% (07) egressas do curso de Bacharelado em Tecnologia da Informação; 6.1% (02) egressas do curso de Engenharia de Software; e, 6.1% (02) egressas do curso de Engenharia de Computação. A

seguir cada dimensão do questionário é discutida, de acordo com as questões apresentadas.

#### A. Identificação das Egressas

As egressas participantes deste estudo estão distribuídas, principalmente, em cidades da região Nordeste, sendo 23 delas residentes do estado do Rio Grande do Norte (RN), distribuídas nos municípios de: Pau dos Ferros (06), Assú (02), Angicos (02), Lajes (02), Afonso Bezerra (01), São Miguel (01), Doutor Severiano (01), Encanto (01), Santana do Mato (01), Ipanguaçu (01), Rafael Fernandes (01), Mossoró (01), Natal (01), Nova Cruz (01) e Parnamirim (01). Ainda na região Nordeste, existem egressas residindo em Recife-PE (03), João Pessoa-PB (02) e Ceará (02). Também foi constatado egressas que residem em São Paulo (01), Belo Horizonte (01) e Lisboa-Portugal (01).

Também foi observado que as participantes concluíram o curso de graduação na UFERSA, entre 21 e 36 anos de idade. Dentre essas egressas, 27,2% se graduaram aos 22 anos de idade; 12,2% aos 25 anos de idade; e, 9,1% delas, aos 23, e, aos 27 anos de idade. Outras 6% forneceram uma resposta inválida para este questionamento, e por este motivo não foram consideradas na análise dos dados. Atualmente, cerca de 54,5% das participantes têm entre 25 e 30 anos de idade. Já 24,2% têm entre 21 e 25 anos de idade. Enquanto que 18,2% têm entre 31 e 35 anos. E, apenas 3% delas têm acima de 40 anos de idade, conforme visto na Figura 1

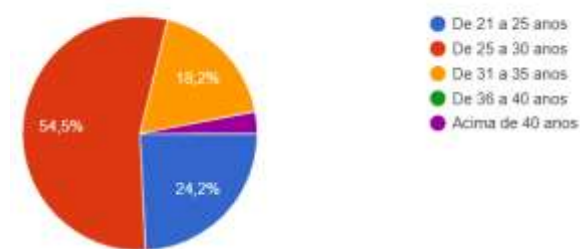


Figura 1. Idade das Egressas

Todas as participantes deste estudo se identificam como Mulher Cis. Em relação à orientação sexual, 72,7% delas informou ser hétero e 27,3%, LGBTQIA. Sobre a etnia, 54,5% se autodeclararam como brancas; 39,4%, como pardas; e, 6,1%, como preta. Acerca do estado civil atual, 72,7% das participantes informaram estar solteiras e 27,3% casadas. Em relação à quantidade de filhos, 87,9% informaram ainda não exercer a maternidade e 12,1% informaram que atualmente têm apenas um filho.

#### B. Formação Acadêmica durante a graduação nos cursos de TI da UFERSA

Ao investigar a forma de ingresso no curso de graduação, foi constatado que a maior parte das participantes ingressou no curso por meio do processo seletivo de ampla concorrência (totalizando 66,7%). Enquanto que as demais participantes ingressaram através de escola pública (12,1%), reserva de vagas para negros (9,1%), hipossuficiência (6,1%), reserva de vagas para PPI (pretos, pardos e indígenas) (1,8%), dentre outros.

As participantes também informaram o ano de ingresso e o ano de conclusão da graduação. Foi percebido que a primeira aluna da UFERSA, nos cursos de TI, iniciou suas atividades no ano de 2006, no curso de Ciência da Computação-Campus Mossoró, e o concluiu no ano de 2012. Foi constatado também que algumas egressas levaram mais tempo para concluir o curso, do que o estimado pelos cursos de TI da UFERSA, como é o caso de uma egressa que ingressou no ano de 2009 e concluiu o curso no ano de 2018. Esse aspecto é justificado porque na UFERSA não há jubileamento, ou seja, desligamento do discente por ter atingido o tempo máximo de permanência no curso.

Dentre as participantes, 27,3% concluíram o curso de BSI, 21,2% concluíram o curso de BTI e, também, 21,2% concluíram o curso de LCI. Enquanto que 18,6% das participantes concluíram o curso de Ciência da Computação; 6,1% concluíram o curso de Engenharia de Software; e, também, 6,1% concluíram o curso de Engenharia de Computação, conforme mostrado na Figura 2. Durante o curso de graduação, 75,8% das participantes receberam bolsas de incentivo na Universidade. Enquanto 24,2% não receberam nenhum tipo de auxílio através de bolsas. É importante destacar que dentre as 75,8% das participantes que receberam bolsa ao longo da graduação: 36,4% delas receberam apenas uma bolsa; 30,3% receberam duas bolsas; e, 9,1% receberam três bolsas.

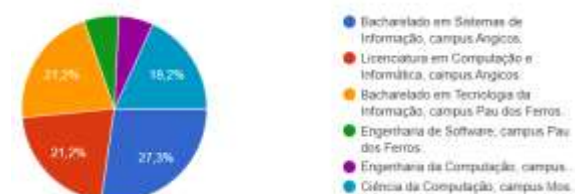


Figura 2. Curso da área de TI na UFERSA concluído pelas egressas



Dentre as bolsas usufruídas estão os projetos/programas referentes à: projetos de pesquisa, como Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), Programa Institucional de Bolsas de Iniciação em Desenvolvimento Tecnológico (PIBIT), outros (34,6%); projetos de extensão (30,8%); projetos de ensino, como Monitoria, Ações de Apoio à Melhoria do Ensino de Graduação (AAMEG), Programa de Desenvolvimento de Aprendizagens Básicas (DAB), outros (19,2%); Programa Bolsa Acadêmica (DAB), outros (15,4%); Programa de Educação Tutorial (PET) (7,6%); Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (PIBID) e Residência Pedagógica (7,6%); Bolsa Xérox (3,8%); e, Auxílio moradia e alimentação (3,8%).

Apesar de ter recebido o incentivo de projetos ou programas que forneciam bolsas às egressas, 66,7% das participantes informaram ter trabalhado em algum momento do curso. Dentre elas, 33,3% indicaram que o trabalho se estendeu até por mais de três semestres; 18,2%, por dois semestres; e, 15,2%, apenas por um semestre. Sendo 60,7% desse quantitativo indicou ter atuado profissionalmente na área de TI; enquanto que as outras 39,3% atuaram em outras áreas. É válido ressaltar que 33,3% das participantes deste estudo informaram não ter executado nenhuma atividade profissional durante a graduação.

Ainda no contexto de análise sobre a vivência acadêmica, 100% das participantes relataram que o corpo docente de seu curso de graduação também era composto por docentes mulheres. Questionadas sobre a importância de docentes mulheres na carreira acadêmica, as participantes relataram que: (i) “Ao meu ver a importância de docentes mulheres é ser uma inspiração para as discentes”.; (ii) “Atribuir igualdade de gênero, afinal as mulheres tem se destacado significativamente nessa área.”; (iii) “Na questão de representatividade.”; (iv) “A presença de mulheres docentes nos mostra que é possível sim dar abertura para sonhar mais alto.”; (v) “Inspirador.”; (vi) “Para mim como mulher serviu de fonte de inspiração e foram professoras de fato muito acessíveis até mesmo para prestar conselhos pessoais.”; (vii) “Ter alguém que compartilha a experiência de ser mulher numa área onde a maioria das pessoas se identifica como homem.”. Outros relatos podem ser acompanhados no relatório de dados desse estudo, cujo acesso é: <https://bitly.com/nBROBH>.

Por fim, foi investigado o nível de contribuição do curso de graduação na atuação profissional de cada participante, conforme visto na Figura 3, 45,5%

indicou uma ótima contribuição; 24,2% classificou como excelente contribuição; 21,2% apontou uma boa contribuição; 6,1% como uma contribuição regular; e, 3% como contribuição insuficiente.

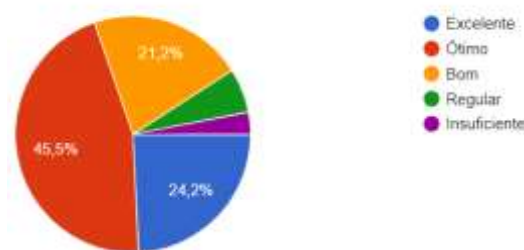


Figura 3. Nível de contribuição da Graduação

### C. Atuação e/ou Experiência Profissional da Egressa

Atualmente, 51,5% das participantes estão atuando profissionalmente na área de TI; enquanto que 15,2% trabalham e estudam na área de TI; e, 9,1% não trabalham, mas estudam na área de TI. Outras 12,1% informaram trabalhar, mas não na área de TI, e outras 12,1% não trabalham, mas fazem cursos de graduação em outra área de conhecimento.

Em relação à primeira oportunidade de trabalho na área de TI, as participantes informaram: desenvolvimento de software (33,3%), suporte técnico (12,1%), docência - área acadêmica (12,1%), IHC (6,1%), redes e telecomunicações (3%), e infraestrutura/SRE (3%). Enquanto que 21,2% não foi para o mercado de trabalho. Desse modo, as participantes que continuam atuando profissionalmente na área de TI, trabalham a mais que 5 anos (24,2%); entre 4 e 5 anos (2,1%); entre 2 e 3 anos (24,2%); entre 1 e 2 anos (18,2%); ou, há apenas 1 ano (18,2%). Durante esses períodos de tempo, 36,4% das participantes informaram já terem trabalhado em três ou mais empresas. Enquanto que 33,3% já trabalharam em duas empresas. E, as demais 30,3% trabalharam apenas em uma empresa.

As participantes também relataram a contribuição do curso de graduação em sua inserção no mercado de trabalho. Algumas participantes relataram que: (i) *No mesmo mês que me formei já iniciei em um emprego, na qual passei por etapas de entrevistas como processo seletivo; um dos pontos é que no curso dei início ao aprendizado de algumas ferramentas utilizadas pela empresa e conceitos aprendidos na mesma.*; (ii) *Iniciei a carreira acadêmica como professora substituta e os(as) conhecimentos/experiências adquiridos(as) durante a graduação foram essenciais para exercer tal*

profissão.; (iii) *Tem muitas vagas para essa área, então eu optei por mestrado e busquei melhorar meu conhecimento nas áreas de meu interesse;* e, (iv) *O curso de graduação foi fator decisivo para a contratação.*; dentre outros relatos.

Atualmente, as egressas atuam nas seguintes áreas da TI: Desenvolvimento de Software (21,2%), Gerência de Projetos (6%), Engenharia de Requisitos (15,1%) e IHC (6%). Algumas egressas atuam no Suporte Técnico (6%) ou na área acadêmica de TI (15,1%). Enquanto que outras egressas trabalham, mas não atuam na área de TI (9%). As demais egressas informaram estarem apenas cursando uma pós-graduação (6%) ou outro curso na área de TI (9%), ou não trabalham (6%). Dentre as áreas citadas, são apresentadas na Tabela 1 o cargo exercido pelas egressas, bem como a quantidade de egressas que exercem o referido cargo.

Tabela 1. Cargo Profissional das Egressas Atualmente

Área	Cargo	Egressas
Desenvolvimento	Desenvolvedora <i>backend; front-end; Programadora; DevOps;</i> Desenvolvedora Interface III; <i>Data Analyst;</i> Analista de Sistema Júnior.	21,2%
Engenharia de Requisitos	Analista de Requisitos/QA; Coordenadora de projetos <i>tech;</i> Chefe de departamento de TI da Polícia Penal; <i>Product Owner.</i>	15,1%
Área Acadêmica de TI	Professora de Informática; Professora do Magistério Superior.	15,1%
Gerência de Projetos	Assistente de TI e Gestão; Gerente de Projetos.	6%
IHC	<i>Senior Product Designer; UI/UX Design.</i>	6%
Outras Áreas de TI	Suporte Técnico; Analista de Suporte Pleno e Técnico de Laboratório em Informática	6%

Em relação à faixa salarial, 27,3% indicou receber acima de R\$5.000. Enquanto que 21,2% recebe entre R\$1.500 e R\$2.500. Outras participantes (18,2%) informaram uma renda salarial ser entre R\$3.500 e R\$5.000. Apenas duas participantes indicaram atualmente ter um salário abaixo de R\$1.500; e, 18,2% delas preferiram não informar, conforme mostrado na Figura 4.

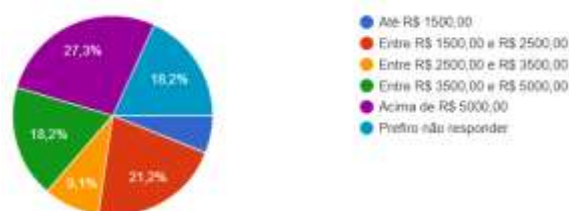


Figura 4. Faixa Salarial

Foi verificado também a modalidade de contratação do vínculo empregatício das participantes: 65,4%, tem vínculo formal com a empresa em que trabalham, através de carteira assinada; 15,4%, possuem vínculo empregatício através de concurso público; 7,7%, não possuem vínculo empregatício formal; 7,7%, se autodefinem como profissionais liberais - autônomas; e, 3,8% estão com vínculo empregatício em processo seletivo temporário, mostrado na Figura 5.



Figura 5. Tipo de contratação do trabalho atual

Nos dias atuais, 50% das participantes trabalham remotamente; enquanto que 34,6% trabalham de forma presencial e, apenas, 15,4% realizam atividades de trabalho de forma híbrida (dividindo-se entre presencial e remoto). É importante destacar que ao inserir o trabalho *home office* na rotina diária, 61,1% das participantes informaram que sua rotina familiar mudou. E as demais, 38,9%, informaram não terem percebido impactos em sua rotina familiar (Figura 5).

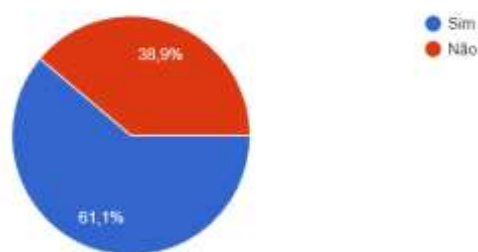


Figura 5. Mudança na rotina familiar, com trabalho remoto ou híbrido.

Por fim, foi investigado se as participantes deixaram de enviar um currículo por não se considerarem competentes ou “boas o suficiente” para a vaga. Neste aspecto, 84,8% delas confirmou ter perdido uma oportunidade de emprego por se sentir incapaz para a vaga e não enviar um currículo. Enquanto que 15,2% nunca deixou de concorrer a uma vaga por esses motivos (visto na Figura 6).

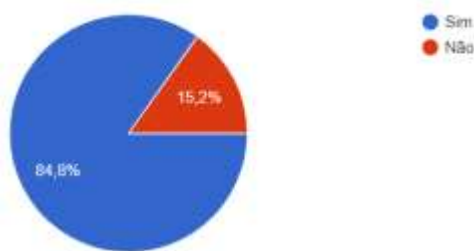


Figura 6. Deixou de enviar currículo para concorrer a vaga no mercado de trabalho.

#### D. Participação Feminina no Ambiente de Trabalho

Foi investigado se as participantes já foram tratadas de modo diferenciado em decorrência de gênero, sexo, raça, etnia, estado civil, religião, idade, deficiência física ou qualquer outro motivo. Foi constatado, portanto, que 30,3% já foram tratadas de forma diferenciada; enquanto 36,4% nunca perceberam distinção; e, 33,3% nunca foram tratadas de forma diferente. Entretanto, quando questionadas se já perceberam um tratamento diferenciado com outros colegas de trabalho, pelos mesmos motivos (i.e.gênero, sexo, raça, etnia, estado civil, religião, idade, deficiência física ou qualquer outro), esse número aumentou para 39,4%. Outras 36,4% indicaram nunca ter percebido e, em menor número, 24,2% delas indicaram não há tratamento diferenciado. Por fim, 54,5% das participantes afirmaram já ter percebido, em seu trabalho, um comportamento masculino preconceituoso. Todavia,

24,2% nunca perceberam; e, 21,2% indicaram que não há comportamento masculino preconceituoso, conforme visto na Figura 7.

Em relação à característica de diversidade como um critério para contratação nas empresas, 48,5% não soube informar se há esse critério nas seleções da empresa em que trabalha; enquanto que, 27,3% informaram que as empresas não adotam tal prática e 24,2% informaram que as empresas em que trabalham adotam tais critérios de seleção. Atualmente, os ambientes de trabalhos ou times que as participantes integram são compostos por mais que cinco mulheres (18,2%), exatamente cinco mulheres (3%), quatro mulheres (9,1%), três mulheres (12,1%), duas mulheres (12,1%), apenas uma mulher (18,2%) ou nenhuma mulher (27,3%), mostrado na Figura 8. Dentre as mulheres que compartilham atividades com as participantes e ocupam um cargo de liderança tem-se o quantitativo de: mais que cinco mulheres (15,2%), exatamente cinco mulheres (3%), quatro mulheres (3%), três mulheres (9,1%), duas mulheres (24,2%), apenas uma mulher (30,3%) ou nenhuma mulher (15,2%) (Figura 9).

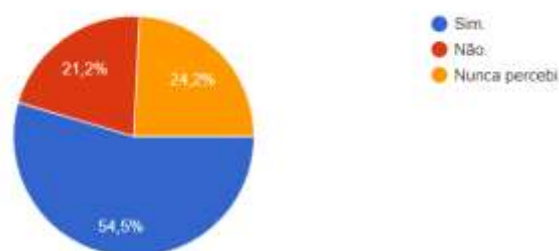


Figura 7. Já percebeu algum comportamento masculino preconceituoso no ambiente de trabalho

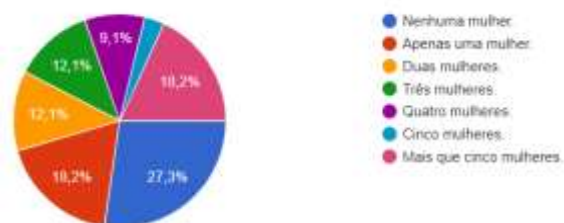


Figura 8. Quantitativo de mulheres que trabalham na mesma equipe que a egressa



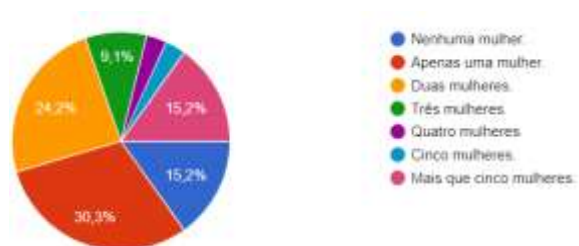


Figura 9. Quantitativo de mulheres que ocupam cargo de liderança na empresa que trabalham

Quando questionadas se consideram que existem poucas oportunidades de trabalho para mulheres na área de TI, 63,6% das participantes concordaram. Já 27,3% não discordaram. E, 9,1%, não soube informar. Em relação ao apoio recebido pelas participantes, quando optaram seguir a carreira na área de TI, foi constatado uma possível falta de apoio de familiares, amigos(as) e colegas de trabalho, informado por 75,8% das participantes. Já, para 12,1% das participantes não existiu falta de apoio. Enquanto que outro 12,1% não souberam informar, visto na Figura 10.

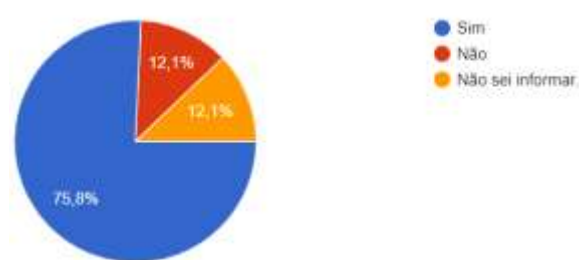


Figura 10. Apoio familiar

Finalmente, as participantes foram estimuladas a informar o seu nível de satisfação com sua área profissional atual. Dentre os relatos, são destacados alguns, a citar: (i) *Atualmente tenho minha startup, por ser founder, tenho muitas responsabilidades, e acabo que faço muitas funções em paralelo.*; (ii) *Me encontrei na minha profissão atual, a graduação em TI foi fundamental para entrar nesse universo. Hoje consigo retribuir pra minha família o esforço e todo investimento feito ao longo da graduação.*; (iii) *Estou muito satisfeita para o lugar que minha carreira tem me levado, não sou líder na empresa, mas estou em uma posição elevada e sou bem recompensada pelo meu serviço. Mas ainda não sinto que seria fácil de administrar tudo se eu tivesse um filho. Para esse caso imagino que eu precisaria encontrar outra empresa que se preocupasse e acolhesse mais as funcionárias mulheres.*; (iv) *Está sendo uma experiência incrível, comecei como analista de requisitos, era algo novo, pouco visto na graduação*

*e agora como gerente de 7 projetos que envolve relacionamento com cliente.*; (v)... *na área em que me encontro (Ciência de Dados e Aprendizado de Máquina) há diversas oportunidades no mercado, com bom nível salarial. Dessa forma, estou satisfeita em estar nessa área, dado que é possível enxergar diversas oportunidades ao final do doutorado.*; (vi) *Amo ser analista de requisitos, entender as dores do cliente e passar conhecimento para equipe técnica para que possamos impactar a vida de milhares de pessoas com a tecnologia.*; dentre outros.

## CONCLUSÃO

Neste estudo foram discutidos aspectos que caracterizam as egressas dos Cursos da Tecnologia da Informação da Universidade Federal Rural do Semiárido. Para isso, foi empregado um *Survey* Exploratório Não Supervisionado com egressas dos cursos de: Ciência da Computação, Bacharelado em Sistemas de Informação (BSI), Licenciatura em Computação (LCI), Bacharelado em Tecnologia da Informação (BTI), Engenharia de Software e Engenharia de Computação. Foram analisadas informações referentes à (i) *identificação das egressas*, (ii) *à formação acadêmica durante a graduação na UFRSA*, (iii) *à atuação profissional na indústria ou acadêmica* e, (iv) *à participação feminina e o tratamento diferenciado no ambiente de trabalho*.

Em síntese, foi constatado que as egressas dos cursos de TI da UFRSA, em sua maioria, permanecem residindo no estado do Rio Grande do Norte. Entretanto, algumas delas residem em outros estados do Brasil e no exterior, em virtude de oportunidade profissional alcançada. Este público de egressas é considerado jovem, pois, em sua maioria, compreende a faixa etária de 21 a 35 anos de idade. Foi constatado também que algumas egressas levaram mais tempo para concluir o curso, do que o estimado pelos cursos de TI. Esse fator precisa ser analisado para identificar as causas que condicionaram a egressa a perdurar na Universidade por mais tempo que o indicado. As bolsas ofertadas por Programas ou Projetos na UFRSA contribuíram e incentivaram a formação da maioria das egressas; entretanto, boa parte das egressas precisou trabalhar em algum momento do curso para complementar sua renda e suprir as despesas com os estudos - ou seja, a quantidade e a oferta de bolsas em algum momento não foi suficiente.

Em relação à atuação ou experiência profissional da egressa foi percebido que boa parte das egressas atuam profissionalmente na área de TI, principalmente em áreas de Desenvolvimento de Software, Gestão de Projetos, Engenharia de Requisitos e IHC. E, algumas egressas atuam na academia, tanto no ensino básico de informática

como no ensino superior. No geral, estas atuações profissionais ocorrem a mais de dois anos e as egressas tem mudado de empresa, frequentemente. Em sua maioria, as egressas possuem vínculo empregatício formalizado, seja em instituição privada como pública. E, trabalham remotamente ou de forma híbrida, no geral. Algumas outras egressas, continuam se especializando na área de TI. Sobre a participação feminina nos times ou ambientes de trabalho das egressas foi verificado que há uma participação feminina significativa, embora ainda tímida em alguns contextos de trabalho. Isto também se justifica pela falta de incentivo de familiares e amigos(as), assim como informado pelas egressas. Também foi constatado que boa parte das egressas já passaram por tratamento diferenciado, no ambiente de trabalho, por serem mulheres.

Como trabalhos futuros, pretende-se (i) ampliar a pesquisa com as demais egressas não alcançadas neste estudo, para a (ii) definição das personas egressas de cada curso de TI da UFERSA, de modo a proporcionar uma (iii) análise mais específica sobre o alinhamento entre o perfil do egresso descrito no Projeto Pedagógico do Curso e (iv) o planejamento e execução de ações direcionadas à formação acadêmica-profissional das discentes ingressas nos referidos cursos.

#### AGRADECIMENTOS

Os autores agradecem ao *Laboratório de Inovação de Software (LIS)* e à Universidade Federal Rural do Semi-Árido - UFERSA.

#### REFERÊNCIAS

- Carvalhoes, F. and Ribeiro, C. A. C. (2019). Estratificação horizontal da educação superior no Brasil: Desigualdades de classe, gênero e raça em um contexto de expansão educacional. *Tempo social*, 31:195–233.
- Costa, P. T. (2016). O acesso da mulher ao ensino superior na universidade federal do rio grande do sul.
- da Silva, D. M. and dos Santos, V. A. (2021). Panorama do percurso acadêmico feminino em um curso de engenharia de computação. In *Anais do XV Women in Information Technology*, pages 141–150. SBC.
- Dantas, V., Figueiredo, R., Medeiros, S., Costa, T., et al. (2019). Perfil profissional das egressas dos cursos de computação da universidade federal da paraíba-campus iv. In

*Anais do XIII Women in Information Technology*, pages 79–88. SBC.

- Finger, A. F., Bordin, A. S., and de Mello, A. V. (2020). Perfil das egressas dos cursos de computação da unipampa: Uma análise da formação acadêmica e da atuação profissional. In *Anais do XIV Women in Information Technology*, pages 100–109. SBC.
- Freitas, B., Cosme, L., and Nascimento, M. (2019). Exame nacional de desempenho de estudantes (enade): Análise do perfil das mulheres dos cursos da área de computação. In *Anais do XIII Women in Information Technology*, pages 179–183. SBC.
- Garcia, G. d. S., de Farias, S. L., Silva, M. A. N., Camargo, L. S., de Santana, T. S., Braga, R. B., Braga, A. H., and Louzada, N. d. C. (2022). Fortalecendo laços entre egressas de cursos de tecnologia da informação e um projeto de empoderamento feminino. In *Anais do XVI Women in Information Technology*, pages 56–66. SBC.
- Júnior, E. W. R., Rodrigues, A. C., Silva, I. A. R., and Ferreira, G. M. (2021). A inserção da mulher no mercado de trabalho na área da tecnologia. *Revista Eletrônica da Faculdade Invest de Ciências e Tecnologia*, 3(1).
- Nunes, L. H. C., Reis, J. R., Paxiúba, C. M., Ponte, M. J., Nascimento, M. W., and Nascimento, R. P. (2020). Perfil dos egressos de computação do interior da amazônia no mercado de trabalho. In *Anais do XIV Women in Information Technology*, pages 254–258. SBC.
- ONU (2020). Envision2030 goal 5: Gender equality.
- Pereira, J. S., de Moura, L. R., Coelho, N. M. A., Montes, G. C., Magesti, I. O., and Coelho, A. M. (2020). Uma análise da participação das mulheres nos cursos técnico em informática e ciência da computação do instituto federal do sudeste de minas gerais. In *Anais do XIV Women in Information Technology*, pages 139–148. SBC.
- Revelo (2018). Retrato da desigualdade de gênero em tecnologia 2018.
- Santos, F. D., Santana, L. S., Mattos, D., and Parraga, A. (2022). Da sala de aula ao mercado de trabalho: O percurso acadêmico e a atuação profissional trilhados pelas



egressas do curso de engenharia de computação da uergs. In *Anais do XVI Women in Information Technology*, pages 12–21. SBC.

UPWIT (2018). Mulheres líderes na tecnologia: como promover a equidade de gênero e reter talentos nas empresas.