

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
INSTITUTO DE HISTÓRIA**

TAYNARA BORGES FERREIRA

**UM OLHAR DO PRESENTE PARA FORTALECER O NOSSO FUTURO:
MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TECNOLOGIA BRASILEIRO**

UBERLÂNDIA

2023

TAYNARA BORGES FERREIRA

**UM OLHAR DO PRESENTE PARA FORTALECER O NOSSO FUTURO:
MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TECNOLOGIA BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao Instituto de História da
Universidade Federal de Uberlândia como requisito
para obtenção dos títulos de bacharelado e
licenciatura em História.

Área de concentração: História.

Orientadora: Profa. Dra. Ivete Batista da Silva
Almeida

UBERLÂNDIA

2023

Ficha Catalográfica Online do Sistema de Bibliotecas da UFU com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

F383 Ferreira, Taynara Borges, 1997-

2023 Um olhar do presente para fortalecer o nosso futuro:
[recurso eletrônico] : mulheres pretas no mercado de tecnologia brasileiro /
Taynara Borges Ferreira. - 2023.

Orientadora: Ivete Batista da Silva Almeida. Trabalho de Conclusão de
Curso (graduação) -

Universidade Federal de Uberlândia, Graduação em História.

Modo de acesso: Internet. Inclui bibliografia.

Inclui ilustrações.

1. História. I. Almeida, Ivete Batista da Silva, 1967-

Bibliotecários responsáveis pela estrutura de acordo com o AACR2: Gizele Cristine
Nunes do Couto - CRB6/2091

Nelson Marcos Ferreira - CRB6/3074

TAYNARA BORGES FERREIRA

**UM OLHAR DO PRESENTE PARA FORTALECER O NOSSO FUTURO:
MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TECNOLOGIA BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao Instituto de História da
Universidade Federal de Uberlândia como requisito
para obtenção dos títulos de bacharelado e
licenciatura em História.
Área de concentração: História.

Uberlândia, 02 de fevereiro de 2023

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Ivete Batista da Silva Almeida (orientadora) (INHIS/UFU)

Profa. Dra. Maria Andréa Angelotti Carmo (INHIS/UFU)

Profa. Dra. Camila Soueneta Nascimento Nganga (FACIC/UFU)

*Para às minhas Marias que vivem e
viveram (In Memoriam) para que eu estivesse
aqui. Vocês acreditaram e isso mudou
tudo.*

AGRADECIMENTOS

São tantos sentimentos para um espaço de agradecimento. Mas, certamente eu preciso começar por quem esteve antes de mim, por quem está agora e para quem vai continuar.

Às minhas avós Marias, todas e todos que abdicaram do estudo por não ter outra opção. Sabemos o que significa e o que este trabalho representa. Eu sou porque vocês foram. Ao meu pai Ogum que cuida de mim desde o princípio, Ògún Iyè!! As Pretas e Pretos e Velhos, Saravá!! Seu 7, que cuidam para que eu resista e insista, pela força espiritual que vocês me dão desde a minha existência, Laroyê!

À minha família materna e paterna, entre as idas e vindas, vocês me possibilitaram algum alívio na intensidade que foi viver os últimos anos. Em especial à minha tia e mãe de criação Rosemary que já sonhou muito com esse momento, e até onde pôde fez o seu melhor, apesar de tudo, você sabe a importância que tem na minha vida. E eu vou ser sempre grata. Adriana, Arildo e Ranyel é como eu sempre digo a vocês “eu sou a primeira, mas espero não ser a última”. Os caminhos estão abertos, obrigada pela parceria. Rodrigo, você foi o meu primeiro irmão, obrigada.

À Ana Luiza minha inspiração e meu ponto de equilíbrio, você chegou no momento certo para fazer a diferença e minha vida tem sido muito mais feliz, obrigada por todo amor, pelas experiências que são as melhores possíveis, a companhia e todo apoio, eu teria conseguido sozinha, mas conseguir com você fez toda a diferença. Obrigada por estar aqui nessa etapa. Eu amo você.

À Itelvina, Jussara e Família Santos, há dois anos vocês significam família para mim, obrigada por todos os momentos, esse é o melhor matriarcado que eu conheço.

Aos meus amigos queridos, Nathália, Marcones, Karla, à todas e todos que já compartilharam muitos dias comigo (sem citar para não esquecer ninguém, vocês sabem quem são) muito obrigada por toda troca, vocês foram importantes para mim. À Turma 43 por todas as vivências e viagens, a primeira graduação a gente não esquece (risos).

Ao Instituto de História, seus professores e funcionários, por tantos ensinamentos e pelo acolhimento desde sempre, tornaram minha trajetória um pouco mais leve.

Agradeço ao professor Gilberto por toda disposição e generosidade, você é uma pessoa e professor incrível!

Às bolsas de extensão e assistências estudantis da universidade que permitiram que eu chegasse a conclusão, elas de fato mudam a trajetória acadêmica de quem realmente precisa, e vou defende-las sempre.

À Disau, em especial à Daniela que em alguns dos momentos mais difíceis dos últimos anos esteve disponível e me possibilitou o encontro com a mulher que muda a minha vida há três anos!

Luísa, em três anos eu ainda tento encontrar palavras que definam o quanto você é importante para mim. O autoconhecimento é um processo, mas viver esse processo depois de encontrar você...dá um outro sentido para minha vida! Por hora as palavras que me cabem é que você é inestimável, eu vou ser sempre grata por não ter desistido e isso porque você estava lá, de todo o meu coração, obrigada!

À minha orientadora Ivete, pelas aulas sensacionais, por aceitar essa orientação e sobretudo por toda paciência com as minhas ansiedades e questionamentos. Obrigada por tudo professora!!

Às professoras que aceitaram o convite para compor a banca, prof.^a Maria Andréa e prof.^a Camila, muito obrigada!

Ingressar na Universidade que eu sonhava, desde a adolescência, mudou completamente a minha vida! As relações que eu criei (e terminei, claro), o pensamento crítico que desenvolvi, os conhecimentos adquiridos, as lutas coletivas – greves, manifestações, paralisações, uma pandemia, ufa! Que bom estar aqui para contar a história – mas, sobretudo o autoconhecimento e minhas descobertas enquanto mulher Negra! Esse espaço acadêmico me abriu um universo de possibilidades, nunca antes sonhados, e concluir este trabalho é finalizar um processo intenso de resistência e conhecimento sobre minhas potências e o meu desejo sincero é que possam existir muitas outras, uma infinidade de outras mulheres, Negras neste espaço, ocupando, existindo, questionando, resistindo, vivendo... esse espaço é nosso.

Por fim, preciso agradecer a mim (realmente preciso), primeiro por não desistir de continuar. Segundo porque é importante acreditar na palavra ‘potência’, ela tem um poder, e eu consegui chegar ao final e sei tudo o que foi preciso para isso. Não esquecer de onde eu ‘vim’, mas, que eu posso conquistar tudo. Nunca esquecer que ‘eu sei de muita coisa, mas às vezes eu esqueço que sei’. ‘Você vai sentir uma fortaleza em você’. E se eu começar a esquecer... eu volto aqui para me lembrar dessas frases que me foram ditas.

Axé.

Se o que eu digo lhe fizer algum sentido
É porque o sangue de Rainha Nzinga ainda corre em mim
Simples assim, os meios irão justificar os fins
(Reis, Tássia. “Ouça-me”. *Outra Esfera*. 2018.)

Me olhe como uma tela preta, de um único pintor
Só eu posso fazer minha arte
Só eu posso me descrever
Vocês não têm esse direito
Não sou obrigado a ser o que vocês esperam!
Somos muito mais!
Se você não se enquadra ao que esperam
Você é um “Bluesman”.
(Blues, Baco Exu do. “BB King”. *BLVESMAN*. 2018.)

Por isso quando você for antirracista
Insista
Resista
Proteja os pretos, dê voz aos pretos
(Prado, Caio. “Não Sou Teu Negro”, 2020.)

Por fim, permita que eu fale
Não as minhas cicatrizes
Achar que essas mazelas me definem
É o pior dos crimes
É dar o troféu pro nosso algoz e fazer nóiz sumir
(Emicida. “AmarElo”, 2019.)

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar a inserção e as vivências de mulheres Negras no mercado de tecnologia, tendo em vista a escassa quantidade de estudos documentados sobre o tema, o que gera uma invisibilização as profissionais que atuam na área; além do setor de trabalho tecnológico que, cresce e ganha espaço diariamente no Brasil e no mundo, simultaneamente com a demanda por funcionários capacitados, mas as oportunidades não são igualmente distribuídas à estas mulheres. A partir dessa temática, trago os seguintes questionamentos: Como é ser uma Mulher Negra na Tecnologia? Como o mercado de trabalho recebe estas profissionais? Como o marcador racial impacta suas vivências? Quais posições elas ocupam? A metodologia explorada utiliza o recurso de pesquisas bibliográficas e o estudo de caso, com fontes orais – entrevistas não-diretivas – na proposta do “study up” onde a pesquisa é centrada nos sujeitos. Diante disso, verifica-se em três capítulos como se dá a conexão da atualidade e o passado entre os Movimentos Negros; o mercado de Tecnologia e sua relação com as mulheres; e as possibilidades de respostas às questões fundamentais mencionadas, com os relatos das profissionais que trabalham em empresas de tecnologia.

Palavras-chave: Mulheres; Raça; Tecnologia; Psique; Negritude.

ABSTRACT

This work aims to analyze the insertion and experiences of black women in the technology market, taking into account the scarce amount of documented studies on the subject, which generates an invisibilization of professionals who work in the area; in addition to the technological work sector that grows and gains space daily in Brazil and in the world. Simultaneously with the demand for skilled employees, but opportunities are not equally distributed to these women. From this theme, I bring the following questions: What is it like to be a Black Woman in Technology? How does the job market receive these professionals? How does the racial marker impact their experiences? What positions do they occupy? The methodology explored uses bibliographic research and case studies, with oral sources – non-directive interviews – in the “study up” proposal, where the research is centered on the subjects. In view of this, it is verified in three chapters how the connection between the present and the past between the Black Movements; the Technology market and its relationship with women; and the possibilities of answers to the fundamental questions mentioned, with the reports of professionals who work in technology companies.

Key words: Women; Race; Technology; Psyche; Blackness.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Brasscom	Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais
Caged	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CEO	Chief Executive Officer
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CNPQ	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CPF	CADASTRO DE PESSOA FÍSICA
FNB	Frente Negra Brasileira
GTI	Grupo Interministerial para a Valorização da População Negra
IBGE	Instituto Brasileira de Geografia e Estatística
IDC	International Data Corporation
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INSPER	Instituto de Ensino e Pesquisa
MNU	Movimento Negro Unificado
MNUCDR	Movimento Unificado contra a Discriminação Racial
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RH	Recursos Humanos
SINAPIR	Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial
STEM	Science, Technology, Engineering e Mathematics
TEN	Teatro Experimental do Negro
TI	Tecnologia da Informação
TIC	Tecnologia da Informação e Comunicação
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UHC	União dos Homens de Cor

UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
USP	Universidade de São Paulo
UX	User Experience
WEP	Women's Empowerment Principles

LISTA DE IMAGENS

Figura 1 - Simbologia Adinkra AYA	55
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Ocupação feminina e masculina em funções do setor TIC 2018	42
Gráfico 2– Ocupação feminina e masculina em funções do setor TIC 2021	43
Gráfico 3 – Bolsas de Formação e Pesquisa CNPQ 2015	47

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	16
CAPÍTULO 1 - CONHECER O PASSADO, PARA CONSTRUIR O FUTURO	20
1.1 Dos Movimentos Negros à Lei de Cotas	20
2.2 Um Movimento Feminista Negro pensado por nós, para nós.....	28
CAPÍTULO 2 - <i>TECNOLOGIA</i> NA HISTÓRIA	38
2.1 <i>Tecnologia não é neutra!</i>	40
CAPÍTULO 3 - PARA NÓS... O LUGAR DE FALA	49
3.1 Caminhos da pesquisa	49
3.2 Protagonistas em suas histórias.....	52
3.2.1 “Coragem” – Amina.....	52
3.2.2 “Mulher Preta, Nerd, gosto muito de tecnologia...e de coisinhas que brilham” – Dandara	53
3.2.3 “Designer, Afro Empreendedora e Mãe do Tito” – Yaa	54
3.3 Ramificações da opressão na psique e... AYA.....	55
3.3.1 Vivências	56
3.3.2 Continuidade e Persistência.....	68
CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
ANEXO 1 – Termo de Consentimento.....	83
ANEXO 2 - Convite	84
ANEXO 3 – Formulário	85

INTRODUÇÃO

“Por que falar de diversidade e inclusão nas organizações?” é a pergunta inicial da publicação digital *Experiências de Diversidade & Inclusão* promovida pela organização social Olabi¹. Visando a compreensão e divulgação de como empresas da área de tecnologia e consultorias especializadas em promover a diversidade, estão trabalhando para a construção da diversidade de pessoas de variadas características, pertencentes a grupos culturais diversos em suas empresas. Além de propostas de implementação para maior alcance de políticas de inclusão.

Situa-se a pauta diversidade em um país que, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2021, a população brasileira alcançou a margem de 213,3 milhões, sendo 119,2 milhões se declarando como Pardas/os e Pretas/os e destes 55,26% representam as mulheres Negras.² Lideramos o ranking enquanto maioria da população, mas permanecemos na base de outras camadas, como o mercado de trabalho, à qual será o foco desta pesquisa, posições terrivelmente desiguais se associadas a população classificada como branca e,

[...] segundo a PNAD/2019, elas recebiam em média 77,7% [a menos] do que recebiam os homens. Já o estudo Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil (IBGE, 2018) indicava que, [...] recebiam valores menores, ocupavam cargos hierárquicos mais baixos e gastavam mais tempo em atividades não remuneradas do que as brancas. O gap salarial entre um homem branco e uma mulher negra pode chegar a 159%, segundo pesquisa do Insper (2020). Nos casos em que os dois exercem a mesma função e têm a mesma qualificação, o gap é de 44% (PNAD/2019) (EQUIPE OLABI, 2021).

Tais informações são imprescindíveis, pois, apontam alguns parâmetros dos espaços que às mulheres tem ocupado no mercado de trabalho, de forma que o propósito deste trabalho é analisar a inserção e vivências de mulheres Negras³ no mercado de tecnologia⁴, pois, a partir

¹ “O Olabi é uma organização social que desde 2014 trabalha por ampliar a diversidade nas áreas de tecnologia e inovação. Desde 2017, a ONG mantém a PretaLab, uma iniciativa referência em inclusão e diversidade no país, focada no protagonismo das mulheres negras na construção do futuro. O Olabi assessora empresas em políticas e ações de diversidade e inclusão, tendo já realizado trabalhos para o Google Brasil, Aerolito, OLX, Instituto Update, entre outras.” Disponível em: <https://www.olabi.org.br/> Acesso em 13 jan. 2023.

² Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/17270-pnad-continua.html?edicao=34420&t=resultados>; <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6408#resultado> Acesso em 13 jan. 2023.

³ Entendo a linguagem enquanto política, onde a forma a qual nos expressamos reflete a maneira que observamos o mundo. Optei por utilizar, ao longo de todo o trabalho, o N maiúsculo, sempre que me referir a Negra e/ou Negro, buscando valorizar os aspectos raciais e étnicos que refletem a cultura e união de um contingente de pessoas.

⁴ Quando mencionadas ao longo do trabalho “área de tecnologia”, “mercado de tecnologia” e afins, estou me referindo as empresas recentes que desenvolvem ‘produtos’ ou serviços que resolve um problema de tecnologia, e são empresas, em geral, recentes; as chamadas Startups, que seguem uma forma de negócios escalável e com ideias inovadoras buscando provocar impacto na sociedade. Quanto as áreas da tecnologia a se trabalhar de fato, existem possibilidades entre Gestão e Desenvolvimento de Sistemas, e dentre essas, diversos cargos.

destes dados, as justificativas estão em torno do crescimento acelerado na área de tecnologia, no Brasil e no mundo, simultaneamente com a demanda por funcionários capacitados, mas as oportunidades não chegam a estas mulheres; em paralelo está a escassez de estudos documentados sobre o tema, onde mulheres Negras que atuam na área são pouco representadas na Academia.

Debates sobre a pauta já são realizados e registrados em estudos internacionais, mas o que distingue um país dos outros, é que no Brasil estas temáticas não têm sido frequentemente consideradas e investigadas, de modo que existimos, mas estamos invisíveis, ausentes, o que nos faz deixar de ter existência real (KILOMBA, 2019; FANON, 2020) acreditando, por vezes, que não existem representações. Elas existem, sendo a intenção desta pesquisa apontar a relevância temática não só a nível acadêmico, mas, em um contexto social.

A partir dessa temática, trago os seguintes questionamentos: Como é ser uma Mulher Negra na Tecnologia? Como o mercado de trabalho recebe estas profissionais? Como o marcador racial impacta suas vivências? Quais posições elas ocupam?

Collins (2016) pontua a importância de fazer o uso criativo do lugar de marginalidade imposto às minorias na sociedade, desenvolvendo teorias e pensamentos que possam refletir diferentes perspectivas (*apud* RIBEIRO, 2020, p. 45). Realizando assim, um trabalho de evidenciar os conhecimentos de autoras sistematicamente silenciadas nos ambientes oficiais de conhecimento; de profissionais invisibilizadas durante e ao fim de suas trajetórias educacionais e no mercado de trabalho, tais ações, levam a resistência de continuidade dos sistemas de desumanização em que somos considerados apenas objetos de estudo, situado as margens.

A discussão que essa pesquisa pretende propor perpassa um recorte histórico dos últimos 25 anos. A metodologia utiliza o recurso de pesquisas bibliográficas e o estudo de caso, com fontes orais – entrevistas não-diretivas – na proposta do “*study up*” onde a pesquisa é centrada nos sujeitos. Deste modo, o objetivo não é “dar voz” às entrevistadas, essas vozes sempre existiram, mas, tem sido desqualificada e silenciada (KILOMBA, 2019). Visa ainda apresentar a História Oral enquanto ferramenta que devolve o protagonismo à Mulheres Negras, apresentando tanto as entrevistadas, quanto a pesquisadora, enquanto mulheres Negras no centro do debate, sujeitas que podem contar suas próprias histórias e não apenas como objeto de estudo.

Para tornar possível a discussão, o estudo foi estruturado em três capítulos. Sendo o objetivo do primeiro capítulo, reconhecer a conexão da atualidade com o passado em três tópicos: iniciando pela trajetória de luta da população Negra, da criação dos Movimentos Negros à constituição efetiva de políticas públicas para educação e igualdade racial que

resultaram na criação de leis fundamentais como a L12.288/10 do Estatuto da Igualdade Racial. Posteriormente, seguimos pela trajetória do Movimento Feminista Negro em todas as suas especificidades, e a importância da articulação de um movimento que interseccione gênero e classe à raça, ressaltam-se por Sueli Carneiro, Lélia Gonzales e sua primordial contribuição da importância de um feminismo afro latino americano; os conceitos de interseccionalidade sob a ótica de Carla Akotirene e o pensamento feminista negro em conceitos transnacionais por Patricia Hill Collins e Angela Davis.

O segundo capítulo apresenta um breve contexto sobre a história da tecnologia, demandas deste mercado no Brasil e finalmente sob um viés elucidativo da inclusão – ou ausência – de profissionais Negras em empresas da área, assim como no ambiente acadêmico, em cursos de tecnologia da informação e áreas correlatas.

Por fim, no terceiro capítulo, as mulheres Negras em suas subjetividades. Objetiva-se analisar e investigar as vivências de profissionais que trabalham em startups, buscando possibilidades de respostas às questões mencionadas anteriormente, e em compreender a dinâmica das consequências do racismo na psique, em suas trajetórias e relações profissionais. Destacam-se as contribuições excepcionais de Grada Kilomba para entendimento dos episódios de racismo cotidiano; a compreensão do princípio da ausência para algo que existe através do indispensável Fanon para entender que essa é uma das principais bases do racismo; e o conceito de racismo enquanto estrutura de Silvio Almeida, visto que, “[...] a sociedade contemporânea não pode ser compreendida sem os conceitos de raça e racismo.” (ALMEIDA, 2021). Por fim, documentar como se dá o processo de libertação do ideal do ego (SOUZA, 2021), o processo de deixar de ser “*Outra*” para tornar-se *sujeito* (KILOMBA, 2019) para as entrevistadas, suas formas de enfrentamento e autorreflexão individual, novamente por Grada Kilomba e pelo auto amor de bell hooks.⁵

Partindo da perspectiva de Frantz Fanon (2020) e Grada Kilomba (2019) sobre a produção da subjetividade, esse estudo visa contribuir com caminhos e possibilidades futuras para pesquisas que possam ampliar os estudos raciais diversos, sem a intenção de promover conhecimento universal, apresentando mulheres não como porta voz de todas as outras na tecnologia, mas como sujeitas que tem suas próprias potencialidades,

“[...] os discursos trazidos por essas autoras são contra hegemônicos no sentido de que visam desestabilizar a norma, mas igualmente são discursos potentes e construídos a partir de outros referenciais e geografias; visam pensar outras possibilidades de

⁵ Nascida como Gloria Jean Watkin, adotou o nome de sua avó, em sua homenagem. Preferia que seu nome fosse escrito em minúsculo, para enfatizar o conteúdo dos livros, e não ela mesma.

existências para além das impostas pelo regime discursivo dominante. ” (RIBEIRO, 2020, p. 89).

Sendo sobretudo uma forma de descolonização do conhecimento e amplitude das subjetividades. (KILOMBA, 2019).

CAPÍTULO 1 - CONHECER O PASSADO, PARA CONSTRUIR O FUTURO

O primeiro capítulo deste trabalho busca evidenciar a história que muitas vezes nos é negado o conhecimento, de lutas da comunidade Negra, como o Movimento Negro e o Movimento Feminista Negro, para que direitos fossem conquistados, apresentando um viés da história que vai além do olhar tradicionalmente eurocêntrico que limita a história Negra a submissão, aponto aqui as subversões, resistências e conquistas, através de olhares de autores, pesquisadores, professores Negras/os, buscando apontar alguns fatos relevantes, conceituar a necessidade de organizações como essas dentro de uma sociedade estruturalmente racista e provocar reflexões a partir do centro, de nós, falando por nós.

1.1 Dos Movimentos Negros à Lei de Cotas

São 134 anos, após 13 de maio de 1888, data em que, tardiamente, foi assinada a lei de abolição da escravatura, denominada lei Áurea, que libertava todas as pessoas Negras escravizadas até a presente data. Considerando que no decreto havia apenas dois parágrafos⁶, esta garantia liberdade para mulheres e homens escravizados e nada mais. De forma prática, o resultado foi um Brasil Pré-Republicano alforriando a população escravizada, sem quaisquer condições de inserção justa na sociedade que incluíssem políticas públicas e sociais (NASCIMENTO, 2016).⁷

O professor Abdias Nascimento realizou, em 1978, a qual foi relançada através da prestigiada obra *O Genocídio do Negro Brasileiro*, uma importante discussão sobre a raiz desse problema:

As classes dirigentes e autoridades públicas praticavam a libertação dos escravos idosos, dos inválidos e dos enfermos incuráveis, sem lhes conceder qualquer recurso, apoio, ou meio de subsistência. Em 1888, se repetiria o mesmo ato “liberador” que a História do Brasil registra com o nome de Abolição ou de Lei Áurea, aquilo que não passou de um assassinato em massa, ou seja, a multiplicação do crime, em menor escala, dos “africanos livres”. Atirando os africanos e seus descendentes para fora da sociedade, a abolição exonerou de responsabilidades os senhores, o Estado, e a Igreja.

⁶ Lei Nº 3.353, de 13 de maio de 1888. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%203.353%2C%20DE%2013,Art. Acesso em 31 mar. 2022.

⁷ São inúmeros os materiais disponíveis, atualmente, para conhecimento da História do Brasil Império, marcada, sobretudo, pela escravidão, que foi permitida e institucionalizada. Ainda que haja um volume considerável de estudos publicados acerca do tema, reitero a importância de consumir conteúdos para além do olhar eurocêntrico, usualmente conhecido. Destaco obras de extrema relevância para enriquecer os estudos: NASCIMENTO, Abdias. *O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado*. - 1.ed. – São Paulo: Perspectiva, 2016.; NASCIMENTO, Abdias. *O Negro revoltado*. 2. Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1982.; FERNANDES, Florestan. *A integração do negro na sociedade de classes*. 5. ed., São Paulo, Ed. Globo, 2008.

Tudo cessou, extinguiu-se todo o humanismo, qualquer gesto de solidariedade ou de justiça social: o africano e seus descendentes que sobrevivessem como pudessem (NASCIMENTO, 1978, p. 65)

Torna-se necessário contestar ideias existentes de que a assinatura da lei Áurea teria sido um ato heroico ou humanitário, por parte da aristocracia; a mesma ocorreu após grandes pressões internacionais, sobretudo pela inglesa, motivos econômicos – considerando que não era mais lucrativa como antes – e devido à intensos processos de luta, ativismo (GONZALES, 2020) e resistência organizados pelos maiores interessados em seu fim: as africanas, os africanos e seus descendentes que eram escravizados.

Há séculos a população Negra organiza e participa de movimentos em que reivindicam por direitos. Durante todo o período colonial, houve diversas fases destes movimentos, realizados para lutar por liberdade, sobrevivência e garantir dignidade em um continente até então desconhecido por elas e eles; ocorreram movimentos liderados por grandes líderes Negros e Negras, conhecidos no país como: Dandara, Zumbi dos Palmares, Teresa de Benguela, Luiza Mahín, Manoel Congo, dentre diversos outros (GOMES, 2021).

Foram organizados movimentos abolicionistas em prol do fim da escravidão em que atuaram: André Rebouças, Luís Gama, José do Patrocínio, além de Theophilo Dias de Castro, entre outras mulheres e homens Negros e não-negros que foram aliados da população Negra escravizada em épocas distintas, mas que se consagram no que compreendemos atualmente, de modo amplo, como parte dos movimentos sociais.⁸

Por meio dos estudos desempenhados pelo historiador Petrônio Domingues⁹ é possível observar a continuidade da trajetória dos movimentos da comunidade Negra após a abolição da escravatura, ao longo do século XX. O professor expõe os conceitos de movimento social apresentado pela socióloga Ilse Scherer-Warren (1987, p. 13) como “um grupo mais ou menos organizado, sob uma liderança determinada ou não; possuindo programa, objetivos ou plano comum; baseando-se numa mesma doutrina, princípios valorativos ou ideologia; visando um fim específico ou uma mudança social” (*apud* DOMINGUES, 2007, p. 101), posteriormente lança luz ao questionamento: onde se encontra o Movimento Negro dentro do movimento social? A pesquisadora Regina Pahim Pinto (1993) caracteriza o Movimento Negro pela “luta dos negros na perspectiva de resolver seus problemas na sociedade abrangente, em particular

⁸ Ver a obra: ABREU, José A. C. Dias de. Os abolicionismos na prosa brasileira: de Maria Firmina dos Reis a Machado de Assis. Tese 472f. (Doutorado em Letras) – Universidade de Coimbra, Coimbra, 2013.

⁹ Amplamente utilizado em pesquisas históricas sobre o tema do Movimento Negro Brasileiro, o artigo do professor demonstra a dedicação do mesmo em apresentar, de forma muito didática, uma cronologia do ativismo negro no Brasil Republicano.

os provenientes dos preconceitos e das discriminações raciais, que os marginalizam no mercado de trabalho, no sistema educacional, político, social e cultural. ” (*apud* DOMINGUES, 2007, p. 101).

Para além das lutas e mobilizações políticas, o Movimento Negro se caracteriza também pela “raça”. O conceito utilizado nesta pesquisa entende raça enquanto noção ideológica, visto que a raça sempre foi um fator determinante no Brasil que classifica os lugares ocupados por determinados grupos, e por se tratar de uma construção social é um fator determinante para promover a união dos Negros em troca de experiências, de vivências, promovendo a cultura, a educação, o uso livre das mais diversas formas de expressões religiosas, em especial as religiões de matriz africana.

Ao longo das décadas as reivindicações dos Negros e Negras ganharam novas pautas, sem deixar de lado as primeiras lutas por liberdade de existir e de expressão, mas é importante frisar que o Movimento Negro esteve sempre cercado de repressão em suas lutas, independente da época e do governo vigente no Brasil. É possível notar estes fatos, a partir da análise de Domingues, que a trajetória do Movimento Negro passou por três grandes fases no século XX, divididas da seguinte forma: Primeira fase – da Primeira República (1889) ao Estado Novo (1937); a Segunda fase – que iria da Segunda República (1945) à Ditadura Militar (1964) e a Terceira fase – compreendida entre o Início do processo de redemocratização (1978) à República Nova (2000).

Na primeira metade do século XX, surgiram diversas organizações de luta, criadas por descendentes e libertos que objetivavam integrar a comunidade Preta à sociedade de forma mais igualitária, dentre essas¹⁰ à Frente Negra Brasileira (FNB), composta em sua maioria por mulheres Negras, foi uma organização articulada politicamente que obteve destaque nacional, faz parte da Primeira fase, em que trouxe um panorama de associação de luta contra o racismo, ultrapassando os 20 mil afiliados distribuídos em diversas regiões do país.

Fundada em São Paulo, em 1931, a FNB surgiu como uma entidade advinda de diversos clubes que existiam anteriormente, contou com o presidente e fundador Arlindo Veiga dos Santos e “desenvolveu um considerável nível de organização, mantendo escola, grupo musical e teatral, time de futebol, departamento jurídico, além de oferecer serviço médico e

¹⁰ Outras entidades criadas na época ver: DOMINGUES, Petrônio. Movimento Negro Brasileiro: alguns apontamentos históricos. Tempo [online]. 2007, vol.12, n.23, p. 107

odontológico, cursos de formação política, de artes e ofícios, assim como publicar um jornal, o *A Voz da Raça*.” (DOMINGUES, 2007, p. 106).

Apesar dos feitos grandiosos que a FNB promoveu no país, ela se transformou em um artifício do governo Getúlio Vargas considerando sua aproximação à manipulação de massas e ao nacionalismo autoritário¹¹. As lideranças ainda que denunciasses o racismo, não notavam as contradições do próprio sistema, as manipulações ideológicas governamentais, deixando de considerar a inclusão da comunidade Negra no mercado de trabalho para além dos trabalhos estereotipados.

Com a instauração do Estado Novo no golpe de 1937, Getúlio Vargas “ganhou” ainda mais os trabalhadores quando os beneficiou na legislação trabalhista, que sucedeu por um extenso período de manipulação das massas mediadas pelo populismo brasileiro.¹² Com o decreto de 1937, Getúlio Vargas tornou ilegal a existência partidos dos políticos resultando em sua extinção (DOMINGUES, 2007).

Neste cenário de repressão política, entre as décadas de 1940 e 1960, ainda que a população estivesse aliada a Vargas, há uma transição para a Segunda fase, onde havia um processo de redemocratização e onde há um crescimento exponencial de organizações e destas, duas obtiveram maior visibilidade: a União dos Homens de Cor (UHC), fundada por João Cabral Alves em 1943, em Porto Alegre e o Teatro Experimental do Negro (TEN). A UHC possuía uma forte estrutura organizacional, com diversos setores dirigentes e participação na imprensa, na educação e na política; um estatuto que visava inserir as “pessoas de cor” na vida social e administrativa, auxiliando no intelecto e no nível econômico; além de possuir representantes em vários estados do país.

O TEN foi criado posteriormente, em 1944, em São Paulo, sendo Abdias do Nascimento o principal líder. Inicialmente a proposta do TEN era ser um teatro composto somente pela comunidade Negra, ideia que foi ampliada subsequentemente. Assim como a UHC, o TEN esteve diante de diversas frentes, participando ativamente da imprensa – publicou o jornal *Quilombo* – ofereceu cursos de alfabetização; fundou o Instituto Nacional do Negro; o Museu

¹¹ Sobre a FNB e autoritarismo ver: Ibid., p. 105-107; DIAS, Matheus Felipe Gomes. A Frente Negra Brasileira: Institucionalização, Contestação e Fascismo. In: *Práxis Comunal*. Belo Horizonte: Vol. 2, N. 1, 2019, p. 108-124.; TEIXEIRA, Yasmin Sousa. Souza, Carolina Ramos de. FNB: O percurso da voz da resistência negra brasileira (1933 A 1938). Portal Geledés. 2020. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/fnb-o-percurso-da-voz-da-resistencia-negra-brasileira-1933-a-1938/> Acesso em 29 mar. 2022

¹² Sobre populismo brasileiro e na Era Vargas ver: FONSECA, Pedro Cesar Dutra. **Vargas: o capitalismo em construção**. São Paulo: Brasiliense, 1999.; WEFORT, Francisco C. **O populismo na política brasileira**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1980.; FERREIRA, Jorge. O nome e a coisa: o populismo na política brasileira. In: **O populismo e sua história: debate e crítica**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001, p. 60-124.

do Negro; além dos inúmeros eventos de reconhecimento nacional. Trouxeram ainda para o Brasil o conceito inédito de *negritude*, que representava uma valorização e apropriação da cultura Negra, era sobretudo uma filosofia de vida, além de uma revolta contra os discursos e práticas racistas que inferiorizavam a população Preta (NASCIMENTO, 2002). Importante ressaltar que era um movimento ainda restrito à elite intelectual Negra e foi popularizado a partir do final da década de 1970. O que levou a sua extinção foi o início da ditadura militar em 1964, que assim como a UHC e outras diversas organizações, foram consideradas ilegais e posteriormente destituídas.

Com todas as especificidades existentes e no contexto da ditadura militar, estas organizações Negras estiveram proibidas de atuar novamente e isso afetou em grande parte na estrutura organizacional das entidades criadas. A mudança radical dos movimentos ocorreu quando passaram a pautar a racialização nos discursos, pensando sobre os problemas de integração racial, combinando assim raça e classe. Com isso, passaram a denunciar o mito da democracia racial e o racismo, por reconhecê-lo enquanto elemento que estrutura as relações sociais no Brasil, e sobretudo quando passaram a reivindicar mudanças palpáveis na identidade nacional o que levou a uma aproximação maior com o Estado na tentativa de alcançar estes propósitos.

Com o fortalecimento destes movimentos, inicia-se a Terceira fase, onde ocorreu o impulso interno resultando na criação, em 16 de junho de 1978, em São Paulo, do Movimento Negro Unificado (MNU) originalmente chamado de Movimento Unificado contra a Discriminação Racial (MNUCDR). Segundo Gonzales (2020), a sua criação foi uma reação à tortura e assassinato do operário negro Robson Silveira da Luz pela Polícia Militar (PM) em 1978 e a retirada, por conta da cor de pele, de quatro adolescentes negros do time de vôlei do Clube Tietê também em 1978. Contou como membros fundadores: Beatriz Nascimento, Abdias do Nascimento, Hamilton Cardoso, Lélia Gonzales, entre outros.

Externamente houveram consideráveis inspirações como complementa Domingues (2007),

(...) o protesto negro contemporâneo se inspirou, de um lado, na luta a favor dos direitos civis dos negros estadunidenses, onde se projetaram lideranças como Martin Luther King, Malcon X e organizações negras marxistas, como os Panteras Negras, e, de outro, nos movimentos de libertação dos países africanos, sobretudo de língua portuguesa, como Guiné Bissau, Moçambique e Angola. Tais influências externas contribuíram para o Movimento Negro Unificado ter assumido um discurso radicalizado contra a discriminação racial. (DOMINGUES, 2019, p. 112)

O MNU marcou a Terceira fase da trajetória do Movimento Negro, pois foi uma união de grupos anteriores como o TEN e a FNB, mas ao mesmo tempo possuía características

diferentes de seus antecessores, já que compreendia a necessidade de integração literal do Negro na sociedade capitalista, foi constituído com uma sólida base de estrutura organizacional, se constituindo por órgãos, o que significa que não havia apenas um líder com o poder de controle.¹³

O MNU criou campanhas que contemplassem a comunidade no mercado de trabalho; discutiam a situação da mulher Negra, criando resoluções que Gonzales (2020) denomina “dupla militância”, em que externamente prevalece a luta contra o racismo, de modo que as mulheres estão lado a lado com os homens, mas em âmbito interno haveria uma imersão às discussões sobre elas mesmas e às denúncias estariam voltadas para ir contra o sexismo dos companheiros.

O campo educacional, no fim da década de 1970, passou a receber grandes intervenções por parte do MNU, que reivindicava a urgência de mudança e revisão nos conteúdos educacionais extremamente preconceituosos e forma com que o Negro era retratado nos livros didáticos. Além da preocupação de capacitar professores para trabalhar com a interétnica, o que levou enfim a exigir o ensino da história da África, da literatura Negra, para além das bases eurocêntricas que já conhecemos e de um ensino com olhar negativo e estereotipado, que resumia a África apenas em pobreza e escravidão. Assim o Movimento Negro passou a se apropriar, de fato, dos termos afro-brasileira (o), afrodescendente tornando a auto identificação Negra algo positivo.

Grandes manifestações em prol dessas mudanças foram realizadas nestes períodos e dois deles foram considerados marcos do Movimento Negro, primeiramente a Marcha Zumbi dos Palmares, em 20 de novembro de 1995, em comemoração aos 300 anos da morte de Zumbi dos Palmares. Na ocasião foi entregue ao então presidente Fernando Henrique Cardoso, um documento explicitando os anseios dos Grupos Negros por ações afirmativas, sobretudo na esfera educacional. O que resultou na criação do Grupo Interministerial para a Valorização da População Negra (GTI), o grupo elevou a questão racial do campo das políticas culturais para o campo da política de fato.

Em segundo lugar, a presença do Brasil na III Conferência Mundial das Nações Unidas contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Conexas de Intolerância, em 2001, ocorrida em Durban na África do Sul, pela qual o Brasil se comprometeu a adotar medidas

¹³ Para outras informações a respeito da criação e estrutura do MNU ver: ¹³ GONZALVEZ, Lélia. O Movimento Negro Unificado: Um novo estágio na mobilização política negra. IN: Por um feminismo afro-latino-americano. Rio de Janeiro: ZAHAR, 2020. p. 101 -114.

de fato efetivas para o enfrentamento do racismo, além de reforçar a importância do debate racial e das ações afirmativas, numa perspectiva da racializada e multicultural.

Diante de tal trajetória político-institucional aderente à consolidação dos movimentos antirracistas, a implementação de algumas leis foram conquistas palpáveis para a comunidade Negra que em décadas lutava e segue lutando por reparação histórica. Ainda no fim da década de 1980, com a retomada do processo de redemocratização, houve a aprovação da lei nº 7.716/89¹⁴ que define e regulamenta o racismo como crime imprescritível e inafiançável.

Em 1999, como resultado dos esforços dos Movimentos Negros e de simpatizantes da causa negra desde a década de 1980, temos a aprovação da Lei 10.639/03¹⁵ que foi promulgada em janeiro de 2003, pelo Presidente Lula, que torna obrigatório o ensino de História e Cultura Afro-Brasileira em todos os estabelecimentos oficiais de ensino fundamental e médio no Brasil. A Lei foi fundamental para trazer possibilidades de um ensino que valorize a cultura afrodescendente, expondo uma representação positiva que possa proporcionar uma educação democrática.

A partir da criação desta lei, diversos estudiosos partiram então para questionamentos em torno da preparação dos educadores sobre essa educação decolonial sem o viés eurocêntrico como norma e quais as instituições de ensino superior estavam preparando os educadores para tal, já que antes da lei eram poucas que continham em suas grades curriculares cursos voltados para essa formação. Cinco anos mais tarde a Lei 11.645/08¹⁶ surgiu modificando a anterior e incluindo a obrigatoriedade do ensino de História Indígena para além da História e Cultura Afro-Brasileira, ambos na luta por uma educação não discriminatória, inclusiva e pelo combate à imagem negativa que foi imposta historicamente pelos grupos dominantes.

¹⁴ Lei Nº 7.716/89, de 5 de janeiro de 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm Acesso em: 07 jan. 2023. Ver: RODRIGUES, Gustavo Távora. O racismo escondido sob o manto da Lei / The Racism hidden under cover of law. Revista Direito e Práxis, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 70-91, dez. 2012. ISSN 2179-8966. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/4151/3451>>. Acesso em: 07 jan. 2023. doi: <https://doi.org/10.12957/dep.2012.4151>. Atualização sobre projeto que altera pena na lei, ver: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/12/08/projeto-que-aumenta-pena-para-crime-de-injuria-racial-segue-para-sancao>.

¹⁵ Lei Nº 10.639 de 9 de janeiro de 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm Acesso em: 06 jan. 2023. Sobre a lei de Cotas ver: PEREIRA, M. M.; SILVA, M. P. da. Percurso da Lei 10639/03: antecedentes e desdobramentos. Linguagens & Cidadania, [S. l.], v. 14, n. 1, 2016. DOI: 10.5902/1516849223810. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/LeC/article/view/23810>. Acesso em 6 jan. 2023.

¹⁶ Lei Nº 11.645, de 10 de março de 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111645.htm Acesso em 07 jan. 2023

Já em 20 de Julho de 2010 foi sancionada pelo Presidente Lula a Lei 12.288/10¹⁷ do Estatuto da Igualdade Racial, que entrou em vigor em outubro do mesmo ano, uma lei amplamente discutida e que contempla uma série de artigos que determina quais são os direitos essenciais da população negra em todos os campos sociais – educação, cultura, esporte e lazer, acesso à terra e moradia adequada, saúde, trabalho e meios de comunicação – cria o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR) o qual irá implementar políticas e serviços a serem prestados pelo poder público federal, buscando solucionar as desigualdades raciais.

Dentre as reivindicações do Movimento Negro, a educação sempre foi uma requisição de muita importância, considerando todos os séculos de proibição ao acesso à educação básica e outra conquista para a nossa comunidade Negra se deu com a Lei de Cotas, nº 12.711/12¹⁸, sancionada em 2012, a lei estabelecia a obrigatoriedade de 50% das vagas para alunos cotistas nas instituições de ensino superior público, o que possibilitou o acesso de pessoas Negras, baixa renda, indígenas, pessoas com deficiência aos ambientes universitários, que até sua vigência ofereciam as vagas de modo voluntário, sendo poucas as Universidades que ofereciam as vagas.

Ainda que tenham existido contestações sobre o funcionamento das cotas e como poderia comprometer a qualidade do ensino, após seus mais de dez anos de existência a lei de Cotas provou sua mudança efetiva no perfil sociorracial que compõe os ambientes universitários, expandindo os debates críticos em torno da desigualdade social e racial no país, democratizando o acesso, e aumentando a inclusão de cotistas, que saiu de 3,1% em 2005 para 48,3%, em 2018 como aponta a Andifes¹⁹. Segundo o Censo do IBGE, nos anos 2000, as alunas negras somavam 9,9% enquanto as alunas brancas eram quase a metade, 44,5%. Em 2019, sete anos após a criação da lei, a proporção era relativamente próxima: 26,3% das estudantes negras e 29,4% brancas. A Lei de Cotas de modo isolado não foi a única responsável pelos avanços desses números, mas foi uma conquista dos Movimentos e a ponte de acesso para inclusão de milhões de pessoas no ensino superior.

Em síntese, cito Gonzales (2020) sobre a importância de reconhecer os movimentos que vieram antes de nós, e apesar de todas as contradições políticas e socioeconômicas, eles foram

¹⁷ Lei Nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm Acesso em: 07 jan. 2023. Sobre o Estatuto da Igualdade Racial ver: FERREIRA, Renato. Igualdade Racial e Política No Brasil: Balanços E Desafios. (SYN) THESIS, v. 7, n. 2, p. 169-179, 2014.

¹⁸ Lei Nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm Acesso em: 07 jan. 2023. Sobre a Lei de Cotas ver: CARNEIRO, Sueli. Pela permanência das cotas raciais nas universidades brasileiras. In: _____. **Escritos de uma vida**. São Paulo: Pólen, 2019.

¹⁹ Disponível em: <https://www.andifes.org.br/?p=93929> Acesso em 07 jan. 2023

fundamentais para a constituição de nossa história e para nos trazer até o momento presente da militância,

Nós do MNU não poderíamos ter nos engajado em nossa luta sem a consciência de quem somos e do que desejamos. A FNB e o TEN são momentos de nossa história, contraditórios, falhos e cheios de erros; mas, precisamente por isso, nos legaram uma riqueza de experiências. Nossa história continua. É nossa responsabilidade agora levar adiante a luta iniciada por nossos companheiros do passado que estão presentes em todos nós, em outro momento dialético. Graças a eles agora compreendemos que a luta do povo negro no Brasil é um aspecto de uma luta muito mais ampla: a luta dos negros no mundo. Também sabemos que ela está presente e continua (GONZALEZ, 2020, p. 126).

A partir da continuidade da história do grupo que foi tão protagonista em todas as lutas do Movimento Negro, seguimos para um contexto histórico da atuação do Movimento Feminista Negro e algumas de suas protagonistas, observando a importância de uma organização para articular nossas demandas.

2.2 Um Movimento Feminista Negro pensado por nós, para nós.

O feminismo, de modo amplo, é um movimento político que discute a exploração de pessoas sobre outras, as relações de poder e suas consequências na vida material das mulheres, e envolve assim uma busca por transformação econômica, política, social e ações que defendam os interesses femininos na sociedade. As reivindicações femininas sempre existiram, porém a noção de feminismo surgiu no século XIX, em parte originária no Ocidente, pois nossa cultura esteve desde então embasada em uma sociedade patriarcal, machista e sexista, o que nos leva diretamente a uma sociedade desigual devido ao gênero, uma vez que, por séculos, as mulheres estiveram em posições de inferioridade, tendo negado o direito de participar da vida pública e política, possuir propriedades, estudar, e reclusas apenas ao ambiente doméstico, além de não possuir nenhuma autonomia ou decisão sobre seus corpos.²⁰

Por muitos séculos, nossas histórias foram contadas através de palavras masculinas, em grande parte de caráter elitista, eliminando o protagonismo feminino da história brasileira e global, tornando mulheres objeto de estudo e raras às vezes, heroínas, mas, neste caso, estavam geralmente aliadas aos homens, ou salvando-os. Ainda que houvessem tais limitações, a história do feminismo como normalmente é conhecida – de um ponto de vista eurocêntrico – é acompanhada pelo protagonismo de mulheres brancas, de diferentes classes sociais (ainda

²⁰ Para maior amplitude de estudos sobre o tema, ver as obras: FEDERECI, Sílvia. *Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva*. São Paulo: Elefante, 2017.; e: TELES, Maria Amália de Almeida. *Breve história do feminismo no Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 1999.

prevalecendo a elite) que lutaram pela reforma agrária, pelo direito à moradia, pela incorporação dos direitos das trabalhadoras rurais e domésticas à legislação trabalhista (TELES,1999) e conquistaram então espaços sócio-políticos na sociedade a partir de 1850, se consolidando nos espaços públicos após a conquista ao voto feminino em 1934.

E é irrefutável a relevância dessas conquistas para todas e todos nós enquanto sociedade, mas, onde estavam as mulheres Negras até o momento? Quem se atentou as reivindicações do grupo que estrutura nossa sociedade há cinco séculos?

Na maior parte da história apenas elas se atentaram e usufruíram de um legado que foi transmitido por suas antepassadas, “um legado de trabalho duro, perseverança e autossuficiência, um legado de tenacidade, resistência e insistência na igualdade sexual – em resumo, um legado que explicita os parâmetros para uma nova condição da mulher ” (DAVIS, 2016, p. 41).

O movimento de mulheres Negras, ganha um crescente fortalecimento partir de 1960, como a fundação da National Black Feminist, em 1973, nos Estados Unidos; a Conferência da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1975, no México, evento em que foi declarado a Década da Mulher; houve ainda o primeiro grande encontro de mulheres da América Latina e do Caribe, em 1992, na República Dominicana, além da cidade de Nairóbi, no Quênia, que foi um polo para a estrutura destas mudanças e proporcionou o encontro do feminismo consigo mesmo (GONZALES, 2020). Consequente, tornou-se ainda mais potente a união de mulheres Negras que, a partir do silenciamento estrutural imposto pelos grupos dominantes, aliado à exclusão de nossas demandas, questionavam o feminismo hegemônico²¹ e, com isso feminizaram o movimento negro e enegreceram o movimento feminista, tornando-o mais representativo (CARNEIRO, 2003), e conectando raça a gênero e classe.

No contexto latino-americano pode-se observar que a aproximação das mulheres Negras com o feminismo se desenvolveu consideravelmente na década de 1980, e surgiram novas redes como a Dawn/Mudar, a Taller de Mujeres de las Américas, que “prioriza a luta contra o racismo e o patriarcalismo sob uma perspectiva anti-imperialista. ” (GONZALEZ, 2020, p. 149). Essas organizações dispunham de um propósito que visava trazer um novo olhar feminista, que iria aproximar, expandir a solidariedade, proporcionar a troca de experiências, o que levaria a um aumento de suas esperanças de constituir novas realidades para si, sobretudo para estarem

²¹ Outra definição para o feminismo europeu, praticado por mulheres brancas, que é excludente em grande parte das vezes, pois não inclui outras identidades e realidades.

abertas a participação de mulheres das mais diversas culturas e etnicidades para a formação de novas conexões.

Gonzales evidencia a importância de organizações como estas e como suas vivências na prática, fortaleceram seu feminismo,

[...] prova disso foram duas experiências muito fortes que tivemos o privilégio de compartilhar. A primeira, em novembro de 1987, no II Encuentro del Taller de Mujeres de las Américas na Cidade do Panamá, onde as análises e discussões acabaram derrubando barreiras — no reconhecimento do racismo pelas feministas — e preconceitos antifeministas por parte das ameríndias e amefricanas dos setores populares. A segunda foi no mês seguinte, em La Paz, no Encuentro Regional de Dawn/Mudar, com a participação das mulheres mais representativas do feminismo latino-americano, tanto pela produção teórica quanto pela prática efetiva. [...]. Foi realmente uma experiência extraordinária para mim, diante dos testemunhos francos e honestos das latinas ali presentes, diante da questão racial. Saí de lá revigorada, confiante de que uma nova era estava se abrindo para todas nós, mulheres da região. Mais do que nunca, meu feminismo foi fortalecido. E o título deste trabalho foi inspirado nessa experiência (GONZALEZ, 2020, p. 150).

A luta coletiva pode mudar todos os âmbitos de nossas vivências e nos apresentar possibilidades para além da luta individual, que pode ser por vezes, solitária. Assim sendo, Gonzales apresenta o conceito de amefricanidade, em oposição aos termos “afro-american” (afro-americano) e “african-american” (africano-americano), buscando a utilização de um termo onde possamos nos conduzir para a construção de uma identidade étnica, em conjunto com outros povos latinos, os quais temos mais características que nos unem do que o contrário; pensando a *América* “enquanto um sistema etnográfico de referência, é uma criação nossa e de nossos antepassados no continente em que vivemos, inspirados em modelos africanos. ” (GONZALES, 2020, p. 135), além de ser uma estratégia política de ajuntamento, união.

Já no Brasil, ocorria em Bertioga, em 1985, o III Encontro Feminista Latino-americano e segundo Núbia Moreira, nesta época emergia “a organização atual de mulheres negras com expressão coletiva com o intuito de adquirir visibilidade política no campo feminista. A partir daí, surgem os primeiros Coletivos de Mulheres Negras, época em que aconteceram alguns Encontros Estaduais e Nacionais de mulheres Negras.”²² Em Garanhuns-PE, no ano de 1987, realiza-se o IX Encontro Nacional Feminista, um momento importante na trajetória do movimento de mulheres Negras, porque puderam expor suas denúncias sobre a ausência de debates voltadas para relações raciais, insatisfações por não se sentirem contempladas no evento e pautar debates sobre a universalização imposta pelo feminismo hegemônico (COSTA, 2020).

²² MOREIRA, N. R. Representação e identidade no feminismo negro brasileiro. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 7, Florianópolis. 2006, p. 1.
Disponível em: http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/fg7/artigos/N/Nubia_Regina_Moreira_06.pdf Acesso em 05 out. 2022

Ao final deste evento, o grupo de mulheres Negras saíram articuladas e determinadas a construir o I Encontro Nacional de Mulheres Negras, este chegou às vias de fato, aconteceu em Valença, no Rio de Janeiro, entre 02 e 04 de dezembro de 1988, onde estiveram presentes mais de 400 mulheres Negras vindas de 19 estados diferentes. O evento abordou temas voltados para todas as demandas sociais da classe feminina Negra e foi um “divisor de águas” (SILVA, 2000, *apud* COSTA, 2020, p. 4) nos caminhos que iriam entrecorrer.

Organizações importantes começaram a surgir, como Fala Preta, Geledés, Criola; soma-se a esse fato a ampliação das vozes e produções intelectuais de aliadas feministas, e ainda que a história eurocêntrica como conhecemos tenha tentado silenciar ou invisibilizar massivamente suas trajetórias, nomes como o de Lélia Gonzales, Sueli Carneiro, Beatriz Nascimento, Núbia Moreira, Conceição Evaristo, permanecem, resistem e atravessam gerações, visto que, nos inserem no centro do debate, como sujeito político, e não como objeto de estudo.

Para além disso, a existência do movimento de mulheres Negras tornou-se essencial quando as ativistas notavam, dentro do Movimento Negro, a reprodução das práticas sexistas por parte dos companheiros de luta que tentavam excluir as mesmas do ambiente de decisões do movimento, Gonzales afirma: “E é justamente por esse motivo que buscamos o movimento de mulheres, a teoria e a prática feministas, acreditando poder encontrar ali uma solidariedade tão cara à questão racial: a irmandade” (GONZALES, 2020, p. 148).

Todavia, bem anterior a isso, mulheres Negras já desafiavam o sujeito mulher determinado pelo feminismo (RIBEIRO, 2018). Sojourner Truth²³ tornou-se uma das precursoras do feminismo Negro, que se tem registro, e, em 1851, realizou um dos discursos mais marcantes de nossa história,²⁴

Aquele homem ali diz que as mulheres precisam de ajuda para subir em carruagens, e ser carregadas quando há valas na passagem, e ter o melhor lugar onde quer que estejam. A mim, porém, ninguém nunca ajuda a subir em carruagens, a pular poças de

²³ Nascida em 1797, em um cativeiro em Swartekill, Nova York, recebeu o nome de Isabella Baumfree, e adotou o nome de Sojourner Truth a partir de 1843. Nasceu ainda no período escravocrata e após sua fuga para liberdade tornou-se abolicionista, escritora. Para maior amplitude de estudos ver: Sojourner Truth – Portal Geledés. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/sojourner-truth/> Acesso em 08 jan. 2023

²⁴ Durante as pesquisas feitas para apresentar o relato de Sojourner Truth na íntegra, localizei um estudo realizado pela historiadora norte-americana Nell Irvin Painter, em que a aluna Leslie Podell contribuiu inserindo as informações em um site, o *The Sojourner Truth Project*, onde levanta questionamentos sobre a veracidade do discurso atual como é mundialmente conhecido e apontando para outras possibilidades. A historiadora afirma que o discurso que conhecemos foi alterado, e publicado doze anos depois não é fiel ao que Sojourner realmente falou. Evidencio apenas uma possibilidade a mais para pensarmos nos discursos e quem detém o poder sobre a linguagem. A primeira versão foi registrada por Marcus Robinson, no jornal *The Anti-Slavery Bugle* na edição de 21 de junho de 1851. Para conhecimento das informações ver: Site do Projeto Sojourner Truth– Disponível em: <https://www.thesojournertruthproject.com/>; Jornal em que afirmam conter o discurso original – Disponível em: <https://chroniclingamerica.loc.gov/lccn/sn83035487/1851-06-21/ed-1/seq-4/> . Acesso em 08 out. 2022.

lama, nem cede o melhor lugar! E por acaso não sou mulher? Olhem para mim! Olhem meu braço! Já ardei, plantei, trabalhei em estábulos, e homem nenhum se saía melhor do que eu! E por acaso não sou mulher? Eu era capaz de trabalhar e comer tanto quanto um homem — quando havia comida —, além de aguentar chicotada!

E por acaso não sou mulher? Pari treze filhos, um por um foram vendidos como escravos. Quando chorei minha dor de mãe, ninguém me ouviu, só Jesus! E por acaso não sou mulher? Daí eles falam dessa coisa na cabeça; como eles chamam isso... [alguém da audiência sussurra, “intelecto”]. É isso querido. O que é que isso tem a ver com os direitos das mulheres e dos negros? Se o meu copo não tem mais que um quarto, e o seu está cheio, porque você me impediria de completar a minha medida?

Daí aquele homenzinho de preto ali disse que a mulher não pode ter os mesmos direitos que o homem porque Cristo não era mulher! De onde o seu Cristo veio? De onde o seu Cristo veio? De Deus e de uma mulher! O homem não teve nada a ver com isso. Se a primeira mulher que Deus fez foi forte o bastante para virar o mundo de cabeça para baixo por sua própria conta, todas estas mulheres juntas aqui devem ser capazes de conserta-lo, colocando-o do jeito certo novamente. E agora que elas estão exigindo fazer isso, é melhor que os homens as deixem fazer o que elas querem.

Agradecida a vocês por me escutarem, e agora a velha Sojourner não tem mais nada a dizer (TRUTH, 1851, p. 235 apud COLLINS, 2019, p. 51-52)

Sojourner Truth é resistência. Desafiou e foi de encontro a tudo o que se ‘esperava’ de uma mulher na época, e - ser mulher - era estar dentro de estereótipos de beleza, ligados a raça e comportamento; com esse discurso, ela expôs um sistema que privilegiava os grupos dominantes e racista, mostrando a realidade a qual mulheres Negras estavam condicionadas, que era drasticamente diferente de mulheres brancas.

Estas, por outro lado, lidavam com o estereótipo, considerado inferior, de que ser mulher era ser “mãe” e “dona de casa”, e enquanto mulheres brancas iniciavam movimentos de luta para garantir o ir e vir além de estarem em casa, mulheres Negras sequer eram consideradas humanas. Com isso, não existia a possibilidade e o direito de maternar, de serem donas de casa, ou qualquer outra condição social, considerando suas situações de escravizadas e o racismo que se estruturava no Ocidente.

Ora, as mulheres, enquanto integrantes de trabalho lucrativo, assim como os homens, estavam destituídas de gênero para os proprietários de escravos, mas somente com elas havia uma dupla violência em prática, visto que eram reduzidas exclusivamente à sua condição de fêmeas (DAVIS, 2016) diante de abusos sexuais e todas as formas de coerção sexual e maus tratos, que explicitavam o poder econômico do proprietário e dos feitores sobre seus corpos em condição de trabalhadoras.

Esse modo de trabalho obrigatoriamente masculino certamente marcou profundamente a vida de mulheres Negras, conforme afirma Angela Davis, e isso as destituía do que era considerado feminilidade no século XIX; houveram sobreviventes, mas é importante destacar que certamente não é possível atravessar um processo como o da escravidão e pensar em conceitos como feminilidade e o que abarcava essa ideia séculos atrás.

Isto posto, percorremos séculos refutando as perspectivas hegemônicas, discutindo e relacionando raça, classe e gênero e em uma tentativa de sua descolonização, e conexão com a principal pauta do feminismo Negro: a restituição de humanidades negadas (XAVIER, 2017). Para enegrecer, de fato o movimento feminista brasileiro, Sueli Carneiro já apontava caminhos possíveis em meados dos anos 2000, e a urgência de continuarmos abordando pautas como as que aqui se inserem, se dá quando notamos que seus apontamentos seguem na contemporaneidade, sendo profundamente atuais, e que as direções apontadas podem ampliar nossas discussões, segue,

[...] demarcar e instituir na agenda do movimento de mulheres o peso que a questão racial tem na configuração, por exemplo, das políticas demográficas, na caracterização da questão da violência contra a mulher pela introdução do conceito de violência racial como aspecto determinante das formas de violência sofridas por metade da população feminina do país que não é branca; introduzir a discussão sobre as doenças étnicas/raciais ou as doenças com maior incidência sobre a população negra como questões fundamentais na formulação de políticas públicas na área de saúde; [...]” (CARNEIRO, 2003, p. 3).

Para além disso, é necessário pensar as necessidades de políticas que contemplem a existência de mulheres Negras e não brancas, questionando o racismo, classicismo, sexismo, dentre outras formas de opressão, sempre as articulando com os níveis raciais, para não cair em um universalismo racional. Caminhando de modo paralelo com a ideia de feminismo Negro, surge, o conceito de interseccionalidade e este é amplamente discutido, desde que foi evidenciado pela intelectual afro-estadunidense Kimberlé Crenshaw, em 1989²⁵. Em sua obra *Interseccionalidade*, a professora Carla Akotirene nos apresenta a definição de interseccionalidade como, a maneira sensível de pensar a identidade e sua relação com o poder e ainda que, não é exclusiva para mulheres negras, mesmo porque mulheres não-negras devem pensar de modo articulado suas experiências identitárias (AKOTIRENE, 2021) E,

[...] a interseccionalidade permite-nos enxergar a colisão das estruturas, a interação simultânea das avenidas identitárias, além do fracasso do feminismo em contemplar mulheres negras, já que reproduz o racismo. Igualmente, o movimento negro falha pelo caráter machista, oferece ferramentas metodológicas reservadas apenas às experiências do homem negro (apud AKOTIRENE, 2021, p, 19).

A articulação metodológica ou como ficou conhecida nas últimas décadas, interseccionalidade, busca recuperar as bagagens ancestrais perdidas (AKOTIRENE, 2021), nossa identidade, demonstra que as diversas formas de opressões não vêm acompanhadas de

²⁵ No artigo original: CRENSHAW, Kimberle. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8. Available at: <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8> Access 05 Out 2022

*Uma observação relevante é que outras feministas já discutiam o conceito a muitos anos, antes que um nome fosse dado a ele.

um único fato, quando há um preconceito tão implícito que se torna difícil separar o que é misoginia e o que é racismo. Persiste um modelo para o impacto do colonialismo moderno nas formas de opressões existentes e como este é o padrão responsável pelos racismos e sexismos que encarceram, violentam, retiram a humanidade e individualidade dessas identidades produzidas durante a interação das estruturas (AKOTIRENE, 2021).

Ainda que tenha sido pertinente para englobar e incluir as questões identitárias de mulheres Negras, existem aspectos significativos que atravessam muitas de nós em nossas vivências e que devem ser considerados. A universalização das experiências femininas Negras foi uma das consequências impressas a nós, e não é possível generalizar quando se fala de ‘opressão da mulher Negra’, somos muitas, milhares, por todo o planeta, somos plurais, de diversas classes, tons de pele e o nosso elo é estar em uma sociedade que pune mulheres por não serem brancas.

Isto leva a outro ponto, o uso indiscriminado do conceito, que foi amplamente apropriado pelos grupos e setores dominantes ao longo dos anos, e com isso, reforça estereótipos negativos, desconsidera a noção de que ser mulher Negra não significa ser portavoza de todas as formas de exclusão e opressão, é importante considerar as particularidades para além das fronteiras socioeconômicas, culturais e as possibilidades de apresentar as mulheres negras como agentes de conhecimento de nossas próprias realidades (COLLINS, 2019) para além de raça e gênero que já vem atrelados a nossos corpos.

Existem ainda os âmbitos geográficos para além do eixo norte americano; a binaridade de gênero que interfere nas subjetividades do sujeito e essa interseccionalidade não contempla as recentes configurações identitárias; e por fim, a sobreposição de opressões, dando luz a ideia de que homens Negros são menos oprimidos que mulheres negras. O fato é que não existe hierarquia de opressão, considerando que o sofrimento está apoiado na estrutura colonialista, sendo necessário uma união não só dos grupos historicamente oprimidos, mas da sociedade que está à mercê do racismo cisheteropatriarcal capitalista.

Após a Conferência Mundial de Durban, em 2001, especialistas buscaram operacionalizar o conceito, visando cumprir os compromissos decididos pelas Nações Unidas e Kimberlé verificando que os estados-nações estavam tentando resolver as problemáticas através do que ela chamou de ‘superinclusão’ de todas, sem considerar os racismos e heterossexismos, a mesma trouxe uma nova definição para a interseccionalidade, que seria mais igualitária frente às nossas demandas atuais, sendo,

A conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata

especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressões de classe -e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento (CRENSHAW, 2002, P. 175 *apud* AKOTIRENE, 2021, p. 73)

Portanto, ainda que existam as críticas realizadas ao conceito, é certo que este nos propõe ao questionamento, amplia nossas vozes e conforme posiciona Akotirene, situa a interseccionalidade no centro de nossas experiências e reivindicações (AKOTIRENE, 2021).

O modo que o racismo se manifestou por muitos anos em diversos setores dos movimentos feministas brasileiros demonstra que a “libertação da mulher branca tem sido feita às custas da exploração da mulher negra” (GONZALES, 2020, p. 43), o que era perceptível no silenciamento em torno das omissões em discutir racismo no feminismo, em demonstrar indignação quando mulheres Negras exprimiam as explorações a que eram submetidas, ou a tratar suas falas como ‘emocional’ (GONZALES, 2020). O processo de silenciamento e invisibilidade que ocorre dentro do movimento feminista hegemônico para com as mulheres Negras, contribui para tais práticas de violência estrutural, e “contra discursos e contra narrativas não são importantes somente num sentido epistemológico²⁶, mas também no de reivindicação de existência” (RIBEIRO, 2016, p. 101). De modo que, historicamente, as mulheres Negras não são vistas enquanto sujeito político, e não se pode lutar e pensar em vias emancipatórias quando não se vê dentro do movimento de luta, ou quando suas questões foram sequer pensadas.

Aqui é relevante situar que a compreensão da opressão ocorre a partir da raça, logo, o movimento de mulheres Negras é organizado a partir do movimento Negro e não do movimento de mulheres (GONZALES, 2020). Visto que, apesar das práticas machistas impressas ao grupo feminino dentro do movimento Negro, é nesse grupo que existe um reconhecimento histórico cultural e familiar, e posteriormente são aliados por outras referências condicionadas a grupos subordinados como a exploração de classe e formas de exclusão.

Inviabilizar mulheres Negras e nossas ideias é uma realidade que tem funcionado a séculos, eliminar as produções de conhecimento sugere ainda que as populações subjugadas historicamente contribuem para sua própria vitimização (COLLINS, 2019), além de ser uma efetiva forma de manutenção de desigualdades sociais e é através desta exclusão em posições sociais, acadêmicas, políticas e de poder que levou a valorização dos interesses da elite masculina branca.

²⁶ No sentido de estudo do conhecimento e suas formas.

Em suma, estendo-me a necessidade de desenvolver um feminismo Negro para além dos âmbitos intelectuais, o que Patrícia Hill Collins (2019) já indicou como “intelectuais orgânicos”, que são aqueles que representam e defendem os interesses de seu próprio grupo, ou seja, buscar conhecer, desenvolver, e sobretudo dar voz a mulheres Negras que não estão representadas por uma intelectualidade formalmente acadêmica.

É necessário um olhar atento e empático ao nosso passado, a nossa ancestralidade. Todas estas lutas não foram episódios isolados, nós, mulheres Negras, não iniciamos as discussões sobre direitos básicos do ser humano a partir do gênero, ou seja, o objetivo não é minimizar a luta de mulheres brancas ou não-brancas – mas sim por raça, porque nós somos, nós vivemos a raça. E ela vem antes de qualquer outra classificação. Dito isto, é importante considerar as histórias identitárias para além do âmbito ocidental acadêmico eurocêntrico e elitista que nos impõe a normatização do que é conhecimento e de quem pode repassar este conhecimento.

Temos diversos exemplos conhecidos, mas retorno à Sojourner Truth, uma mulher anônima, que não esteve no âmbito acadêmico e ainda assim proferiu um discurso que perpassa gerações, mas é necessário um olhar empático para nosso próprio passado, nós temos ancestrais que nos ensinaram tanto sobre a vida, mas nunca estiveram diante de livros e palestras, isso é feminismo Negro, é interseccionalidade em sua forma pura, sem sobrepor o sofrimento de outros grupos ao nosso, ou de gerar comparações.

Demandas hoje importantes para o feminismo branco, não englobam em sua totalidade as questões sociais efetivamente mais urgentes na vida de mulheres Pretas como: acesso à moradia, trabalho, sustento de suas famílias, relações e afeto (SANTOS, 2020), de modo que sobreviver a estes desafios de vida, que são diários, trouxeram lições que não tem espaço no feminismo hegemônico, e não é possível deslocar-se por esses percursos sem estar aliada a grandes mulheres, oficiais ou não, mas reconhecendo cada história como única.

Gonzales (2020) incluía em seus estudos a mulher no mercado de trabalho, pois a questão racial nunca era integrada, e ela reforçava de quais mulheres no mercado de trabalho os estudos estavam falando. No capítulo *Cultura, etnicidades e trabalho: Efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher* da obra *Por um feminismo afro-latino-americano* ela discute as relações raciais e o modo de funcionamento da produção capitalista para formação econômica brasileira. As observações que nos traz, é sua denúncia a respeito da ausência de indicadores sociais básicos nos Censos sobre a educação e o setor econômico da mulher Negra. E os apontamentos realizados, são inacreditavelmente atuais, mesmo depois de quatro décadas em que ela o escreveu,

Sabemos que, de 1950 para cá, ocorreu um processo de crescimento das classes médias. Mas em termos relativos, no que se refere à população negra, isto significou a deterioração de suas possibilidades quanto ao mercado de trabalho. Excluída da participação no processo de desenvolvimento, ficou relegada à condição de massa marginal, mergulhada na pobreza, na fome crônica, no desamparo (GONZALES, 2020, p. 42).

Os Censos voltaram a ser realizados, e felizmente em grandes amplitudes e disponíveis em todos os veículos de comunicação. Mas os dados mostram a disparidade social e a posição que a mulher ocupa, seguimos deste modo, para a sequência deste capítulo, que visa observar o crescimento exponencial da área, como tem sido o processo de inclusão no mercado de trabalho tecnológico e nos ambientes de estudo para mulheres Negras.

O capítulo a seguir, trará um breve contexto da história da tecnologia com discussões pautadas na inserção da mulher Negra no mercado de Startups.

CAPÍTULO 2 - *TECNOLOGIA NA HISTÓRIA*

A tecnologia está inserida em nossas vidas a milhares de anos, de múltiplas formas, com diversas invenções e descobertas que vão facilitando nossos processos de vida. Ela surge a partir da necessidade do ser humano de criar instrumentos que ajudem a superar suas limitações; foi se reinventando ao longo dos anos, esteve ligada aos âmbitos industriais, científicos e ganhou o destino que conhecemos a partir do século XVIII, com a Revolução Industrial acompanhada por inovações tecnológicas (MOTOYAMA, 2004).

Desde então, vem sendo articulada a conjuntura política, econômica, social e cultural; nesse espaço, já no século XX é incontestável que a invenção de maior relevância do século é na área tecnológica, Ada Lovelace, considerada a mãe da programação, foi a primeira pessoa a criar um algoritmo, através dele foi possível a utilização no primeiro computador digital eletrônico criado por Norbert Wiener, em 1946.²⁷

Nas últimas duas décadas temos presenciado a revolução tecnológica no Brasil, estabelecida com a eclosão de novas tecnologias de comunicação, associadas principalmente a informática, telefonia, radiodifusão, vídeo, satélites, fibra óptica que vem proporcionando uma alteração no mundo (ALAKIJA, 2012) e o crescimento exponencial dos mercados de startups voltados ao desenvolvimento de novas tecnologias e linguagens de programação tem revolucionado a forma que interagimos e lidamos com a comunicação e tecnologia nos campos de sua produção, difusão e recepção.

O mercado brasileiro vem se desenvolvendo ao longo dos anos, sendo em 2010 o oitavo do mundo com faturamento acima de US\$ 80 bilhões, conforme levantamento do International Data Corporation (IDC). O presidente da Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais (Brasscom) apontava, ainda nesta época, que a meta para os próximos dez anos seria elevar os investimentos tecnológicos, formar mão de obra qualificada, melhorar a infraestrutura e promover inovações.²⁸

²⁷ Electronic Numerical Integrator and Computer (ENIAC) foi o primeiro computador eletrônico criado, com uma programação feita por um grupo de 80 matemáticas que trabalhavam com cálculos balísticos na Universidade da Pensilvânia, entre elas estavam Kathleen McNulty, Mauchly Antonelli, Jean Jennings Bartik, Frances Synder Holber, Marlyn Wescoff Meltzer, Frances Bilas Spence e Ruth Lichterman Teitelbaum, que eram responsáveis por repassar as instruções necessárias à máquina para calcular o que fosse necessário, mas, apesar disso, todo crédito da criação do computador ficou para os inventores John Eckert e John Mauchly.

Disponível em <https://www.zup.com.br/blog/grandes-mulheres-da-tecnologia> Acesso em 18 Set 2022

²⁸ JOVANELLI, Rogerio. TI movimentou US\$ 85 bi no Brasil em 2010. **Exame**. jun. 2011. Disponível em <https://exame.com/tecnologia/ti-movimentou-us-85-bi-no-brasil-em-2010/> Acesso em 19 Set 2022.

A posição em que o país se encontrava, e que não está abaixo atualmente, muito pelo contrário, está em um ranking mundial no polo tecnológico, demanda cada vez mais flexibilidade, agilidade, alta performance e segurança na infraestrutura em tecnologia, com isso é possível identificar o quanto a área é a que mais tem acelerado seus processos, a Datahub, plataforma de dados, realizou um levantamento em 2020, onde demonstra que a quantidade de empresas na área de tecnologia cresceu 210% se comparado a 2011, ano do último levantamento.

A plataforma de inteligência de vendas Cortex, que cruza e reúne informações de mais de 15 mil fontes locais e globais, apontou ainda que o setor de TI²⁹ foi o que mais cresceu no Brasil em 2021, empresas nessa divisão cresceram 60% com relação a 2020, e relacionando com 2019 esse aumento é ainda maior, 100,53%. Com relação ao tempo de existência destas empresas, o período é relativamente mais recente, nos últimos três anos foram abertos mais de 80 mil novos CNPJs, no total estão registradas mais de 210 mil empresas na área e destas, apenas 9% têm mais 20 anos, mais de 40% tem menos de três anos.

A região Sudeste concentra a maior quantidade de empresas e startups de pequeno, médio e grande porte, correspondendo a 60,9% do total nacional, e por fim, as atividades que tiveram maior crescimento dentro do setor foram: suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação; consultoria em tecnologia da informação e desenvolvimento de programas de computador sob encomenda.³⁰

As microempresas somam mais de 90% e o contexto da pandemia que despontou em 2019 alterou o estilo de vida e trabalho como conhecíamos influenciou em grande parte no segmento, forçando também os microempreendedores a pensar em outras formas de trabalho, a empregar mais em tecnologia, visto que “[...] Muitas ferramentas tecnológicas que facilitam a rotina dos colaboradores precisaram ser incorporadas para tornar viável uma nova realidade, assim como a adoção de tecnologias para que as empresas conseguissem se manter ativas e prestar os melhores serviços para seus clientes”, explica Patricia Romancini, Diretora de Ofertas da Cortex.³¹

²⁹ Tecnologia da Informação.

³⁰ Disponível em <https://canaltech.com.br/negocios/setor-brasileiro-de-tecnologia-cresceu-60-em-relacao-a-2020-diz-estudo-214737/> Acesso em 19 Set 2022.

³¹ Disponível em <https://jornaldaparaiba.com.br/economia/mercado-em-movimento/2022/04/24/numero-de-novas-empresas-de-ti-dobrou-no-ano-passado-em-comparacao-com-2019> Acesso em 19 Set 2022.

Disponível em <https://www.convergenciadigital.com.br/Negocios/Brasil-contabiliza-215-mil-empresas-de-TI-Microempresas-sao-93%2C7%25-60085.html?UserActiveTemplate=mobile#:~:text=No%20Brasil%2C%20h%C3%A1%2015%20mil,mil%20novas%20empresas%20de%20TI> Acesso em 19 Set 2022.

2.1 Tecnologia não é neutra!

Com o crescimento vertiginoso da área de TI, aliado a um processo de globalização mundial em constante desenvolvimento, questionamentos em torno do espaço da mulher no mercado empresarial são de suma importância para localizar um grupo historicamente subrepresentado em cargos que estiveram ocupados por décadas, em sua maioria, apenas pelo sexo masculino, e para trazer pluralidade para o mercado empresarial, o que reflete em todas e todos nós enquanto sociedade que usufrui destes produtos de tecnologia existentes e produzidos nas empresas.

Ainda são escassos os estudos que realizam um mapeamento sobre as posições da mulher no mercado empresarial da tecnologia, no Brasil, e quando inserimos raça a discussão, se tornam quase inexistentes, de modo que isso já nos revela a urgência de interrogar a área que tem invisibilizado mulheres, sobretudo mulheres Negras (EQUIPE PRETALAB, 2018)

A velocidade com que o Brasil vem se tornando um polo tecnológico, não é a mesma que tem incluído a mulher na tecnologia e na ciência, essa incorporação tem ocorrido, mas de forma lenta e gradual, em que notamos uma real diferença apenas nos últimos cinco anos. A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) oferece programas como a STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática) que visam a inserção de meninas e mulheres no ambiente das ciências exatas e tecnologias para promover maior igualdade de gênero na educação, criando um mundo mais sustentável, igualitário e inclusivo.³²

Em 1995, na Conferência de Pequim, os números apontavam para retrocesso se comparados a 1985, na Conferência em Nairóbi, e na ocasião reafirmavam a urgência da participação das mulheres em oportunidades nos meios de comunicação, mas que para isso seria necessária uma reconfiguração da forma em que estavam sendo representadas, enquanto sujeitas isentas do poder de decisão e que estavam apenas diante de conceitos estereotipados ou degradantes de fins consumistas ou comerciais.³³

³² Disponível em <https://pt.unesco.org/https%3A//pt.unesco.org/fieldoffice/brasil/news/meninas-e-mulheres-em-ciencias-tecnologia-e-matematica> Acesso em 20 Set 2022

³³ Informações encontradas na Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher. p. 14/160 Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf Acesso em 20 Set 2022

Outra iniciativa é o Prêmio Women's Empowerment Principles (WEPs)³⁴, reconhecido pela Organização das Nações Unidas (ONU) Mulheres e o Pacto Global das Nações Unidas, lançado em 2010, conta com diversos princípios, mas dentre eles a finalidade fundamental é reconhecer a iniciativa e os esforços de empresas que promovem a diversidade, cultura, igualdade de gênero e empoderamento da mulher no Brasil. Desde sua criação, o prêmio já reconheceu diversas empresas, em território nacional, pelos programas de incentivo e ainda que a participação das mulheres nos cargos de liderança esteja ocorrendo de forma lenta, é possível observar que ela vem acontecendo.

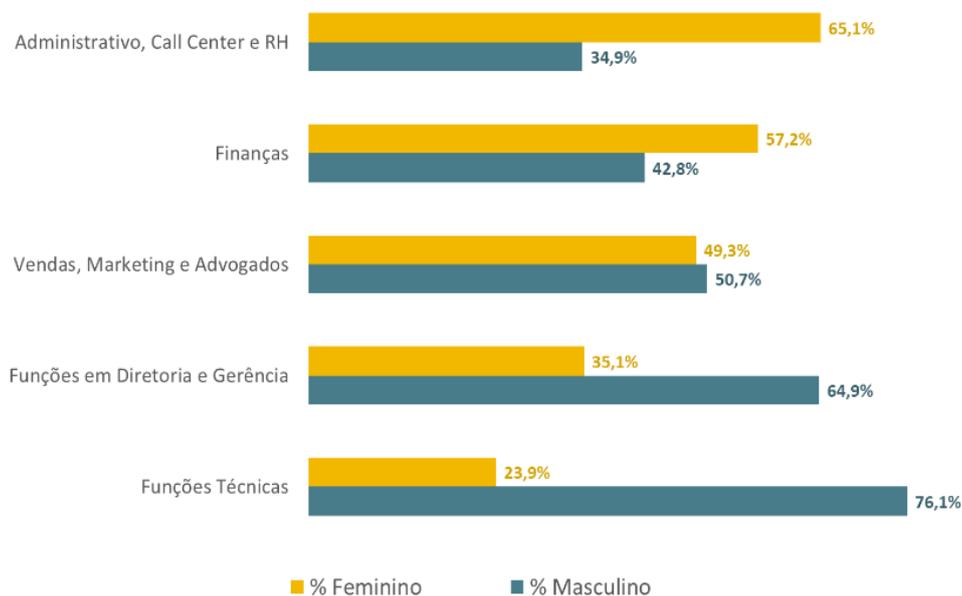
Essas ações são fundamentais para continuar impulsionando empresas e trazendo motivação para criar mais oportunidades para mulheres na área de tecnologia, e ainda que a abordagem sobre representatividade feminina esteja em constante crescimento, a realidade ainda é atravessada pela desigualdade da participação de homens e mulheres em cargos de gerência, liderança e diretoria, ou seja, as mulheres têm trabalhado o dobro do tempo e ganhado menos que os homens executando a mesma função, ou ocorre nas funções de apoio para as áreas no TI que são percebidas como um reduto masculino, como aponta Cláudia Eccel (2007).

Segundo estimativa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2018) a população nacional era composta por 208 milhões de pessoas, onde 51% eram mulheres³⁵, ou 106 milhões de pessoas, e nos cargos administrativos e finanças era onde havia maior representatividade do gênero feminino, com baixa inserção em funções técnicas e liderança, como aponta o Gráfico 1:

³⁴ A premiação existe a nível internacional, no site é definido como “Empresas Empoderando Mulheres”, na tradução literal quer dizer “Princípios de Empoderamento das Mulheres”; para outras informações ver: <https://premiowepsbrasil.com.br/>

³⁵ Neste tópico, e infelizmente em grande parte da pesquisa, utilizo os pronomes feminino e masculino, pois o binarismo de gênero é sempre considerado na pesquisa IBGE, não contemplando outras identidades, quando possível busco ampliar esta linguagem, mas reforço a sugestão do tópico anterior (*1.2 Um Movimento Feminista Negro construído por nós, para nós.*) à cerca de outras obras, para o conhecimento da pluralidade de outras identidades existentes.

Gráfico 1 – Ocupação feminina e masculina em funções do setor TIC 2018

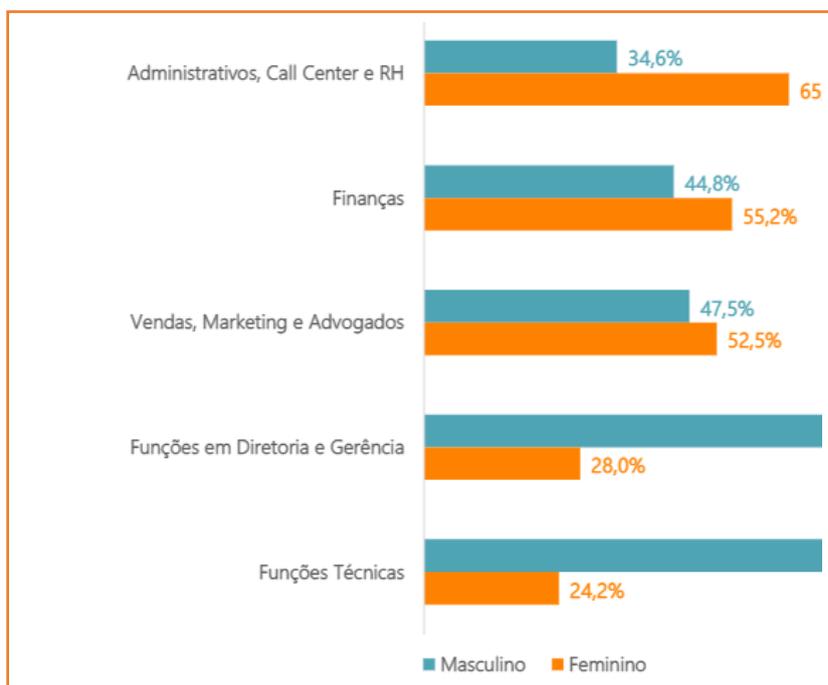


Fonte: Brasscom, RAIS e Caged.

É possível notar um equilíbrio entre os gêneros em Vendas, Marketing e Advogados, mas quanto as Funções Técnicas e Funções em Diretoria e Gerência, a predominância masculina dobra, Vaz aponta o fato como um “afunilamento hierárquico” ou seja, “[...] a incidência de menos mulheres quanto mais elevada é a instância de poder, ainda que o grau de instrução feminino seja superior ao masculino em todos os níveis considerados.”³⁶ Se compararmos o mesmo padrão do gráfico para o ano de 2021, os números são ainda mais alarmantes considerando o retrocesso que houve nestes mesmos setores, como aponta o Gráfico 2:

³⁶ VAZ, V. D. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. Economia e Sociedade, Campinas, v. 22, n. 3 (49), p. 765-790, dez. 2013. p. 766 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/FSfpH9NQg6qHy3Hky8tCXyt/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 22 Set 2022

Gráfico 2– Ocupação feminina e masculina em funções do setor TIC 2021



Fonte: Brasscom, RAIS e Caged.

Essencial afirmar que o contexto brasileiro era de vivência em uma realidade na pandemia Covid-19, mas que a estimativa populacional do IBGE (2021) era de 213 milhões, permanecendo 51% do grupo feminino, ou, 109 milhões de pessoas. Nos três anos após os últimos dados apresentados pela Brasscom, nota-se, não só que não houve equidade, mas houve de fato um retrocesso na participação das mulheres nas áreas como Funções Técnicas e Funções em Diretoria e Gerência, de modo que,

“o mundo do trabalho não está imune à naturalização da desigualdade entre os sexos, razão pela qual emerge a necessidade da sua compreensão à luz do gênero como modelo de análise, tendo em vista que a construção do gênero é produzida nas relações de parentesco – a partir do universo doméstico e familiar – mas também na economia e na organização política” (LIMA, 2018.)

A desigualdade entre os sexos no TI é um fator a ser amplamente discutido em diversos espaços, e tão urgente quanto, e trata-se também do objetivo deste tópico, é discutir raça, sobretudo a falta de diversidade e inserção de mulheres Negras na área de tecnologia. Estas lacunas refletem em um mercado empresarial que não cogita a pluralidade de vivências e experiências, o que reflete no âmbito tecnológico, que pode seguir perpetuando uma dinâmica opressora e excludente, além de repercutir sobre as consumidoras finais que não se veem representadas nas mais diversas mídias de comunicação. Trabalhar com profissionais diversos na área significa uma ampla variedade de especialistas pensando em produtos que possam facilitar nossa vida, e isso é essencial para nós, enquanto população.

Os dados sobre a presença – ou falta – das mulheres Negras no mercado de tecnologia são tão imprecisos e escassos que realizar esse panorama, ainda hoje, é de fato, seguir um caminho de buscas por organizações independentes que se comprometem a democratizar o acesso a essas informações, que são de extrema relevância. Partindo desse pressuposto, a organização social Olabi, que trabalha pela democratização da produção de tecnologia, criou em 2017 a PretaLab, uma iniciativa que impulsiona a diversidade nas tecnologias, unindo e incluindo mulheres Negras e indígenas a empresas da área que buscam mão de obra qualificada, além de mapear suas atuações no setor, criando e fortalecendo uma rede de apoio. Silvana Bahia, diretora do Olabi e coordenadora da PretaLab afirma:

A gente queria saber quem eram as mulheres negras no Brasil que se entendiam parte da tecnologia. Isso porque não existem esses dados oficiais, temos muitos dados de gênero produzidos, mas não com esse recorte de gênero e raça, essa interseccionalidade nesse universo. Essa plataforma tem três objetivos: a gente se conectar entre nós, mostrar que existimos de fato e criar uma ponte com esse mercado de trabalho que diz que não encontra mulheres negras qualificadas para a vaga (GUIMARÃES, 2019).

De fato, o recorte de raça é raramente encontrado em pesquisas na internet e a plataforma PretaLab apresenta-se enquanto um importante aliado na concentração destes dados, vem realizando desde 2018, levantamentos que nos dão um panorama da inclusão, ou exclusão, a qual mulheres Negras estão sujeitas no universo da inovação.

Inseridas na base da pirâmide social, estão impressas às mulheres Negras e não-brancas os piores indicadores do país e dentre a lista extensa, listo os mais altos índices de desemprego, os menores salários e a dificuldade no acesso à educação, que reflete diretamente no mercado de trabalho e está conectado com os pontos que o antecedem. Conforme dados do IBGE (2018) as mulheres Negras representam 28% da população brasileira³⁷, destas, 11% estão trabalhando no setor de TI³⁸, enquanto na mesma área se concentra o dobro de mulheres na classificação branca/asiática, com 22% e na classificação de homens brancos/asiáticos mais que o triplo, 38%.³⁹

Segundo as informações compiladas pelo PretaLab (2018), “entre 2014 e 2017 a taxa de desemprego entre as mulheres Negras passou de 9,2% para 15,9%”⁴⁰, em 2020 esse índice

³⁷ Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html?=&t=resultados> Acesso em 23 Set 2022

³⁸ Os dados não apresentam informações mais detalhadas sobre os setores em que estão localizadas, de modo que o percentual é geral para todas as áreas de tecnologia.

³⁹ Conforme dados da Brasscom. Disponível em <https://brasscom.org.br/pdfs/relatorio-setorial-de-tic-2018/> Acesso em 23 Set 2022

⁴⁰ Disponível em: <https://www.pretalab.com/report-2018> Acesso em 23 Set 2022

aumentou para 19,8%⁴¹, ao tempo em que o mercado de TI informa a falta de 24 mil profissionais por ano, segundo a Brasscom, ou seja, existem as oportunidades, mas elas não chegam as mulheres Negras, logo não estamos apenas diante de questões de injustiças sociais, diante dessa realidade o país perde oportunidades de trazer diversidades o que poderia aumentar ainda mais sua relevância econômica e social no polo tecnológico mundial, mantendo-se assim “refém de tecnologias enviesadas e de soluções menos criativas.”⁴²

A Think with Google lançou, em 2021, o resultado do estudo “*O que aprendemos sobre diversidade, equidade e inclusão na área de TI no Brasil*”⁴³ um estudo feito com 500 entrevistas quantitativas de profissionais de tecnologia e de outras áreas, para comparar, com o objetivo de apresentar alguns panoramas da realidade das empresas de tecnologias brasileiras. Segundo os dados, 71% trocariam de empresa, por outra organização com foco em diversidade, equidade e inclusão. Os números não surpreendem se pensarmos no histórico de exclusão de grupos minoritários, as pesquisas informam ainda que 29% dos entrevistados consideram a área de TI a menos diversa de suas empresas, já 36% consideram a sua própria área como a menos diversa, ou seja, a ausência de inclusão está sendo vista, mas com poucas ações de reparação efetiva.

Isto posto, como já referido anteriormente, com o valor de faturamento acima de US\$ 80 bilhões, e as métricas de aumento sendo alcançadas e ultrapassadas a cada ano, é urgente a necessidade de unir os programas tecnológicos a uma diversidade de profissionais, uma vez que “[...] estima-se que nos Estados Unidos apenas 2% da força de trabalho em todo universo da ciência e engenharia seja de mulheres negras. No Brasil, esse dado sequer existe.”⁴⁴ A inserção destas profissionais na área ainda vão além, representam para muitas a possibilidade de autonomia econômica individual e familiar, considerando os salários atrativos, e representam a mudança de um estrutura opressora que determina, pelo gênero e raça, quem se envolve com tecnologia e inovação, ainda que os dados oficiais não apontem para as mulheres Negras, estas tem se empenhado para mudar essa e tantas outras estatísticas que não nos definem.

Como já abordado, 11% das mulheres Negras estão no mercado de TI, uma classificação que pode estar desatualizada, considerando a data da última pesquisa e a taxa de não

⁴¹ Segundo o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.pdf> Acesso em 24 Set 2022

⁴² PretaLab. Disponível em: <https://www.pretalab.com/report-2022#agireurgente> Acesso em 24 Set 2022

⁴³ Disponível em: <https://www.thinkwithgoogle.com/intl/pt-br/futuro-do-marketing/gestao-e-cultura-organizacional/diversidade-e-inclusao/pesquisa-equidade-e-inclusao-na-area-de-ti-no-brasil/> Acesso em

⁴⁴ PretaLab Disponível em: <https://www.pretalab.com/report-2018> Acesso em 23 Set 2022.

classificados pela Brasscom que ultrapassava os 10%, mas com esses dados partimos para o questionamento: em que setor educacional está ocorrendo a formação destas mulheres? Ou até mesmo, quais mulheres tem acesso à educação formal?⁴⁵

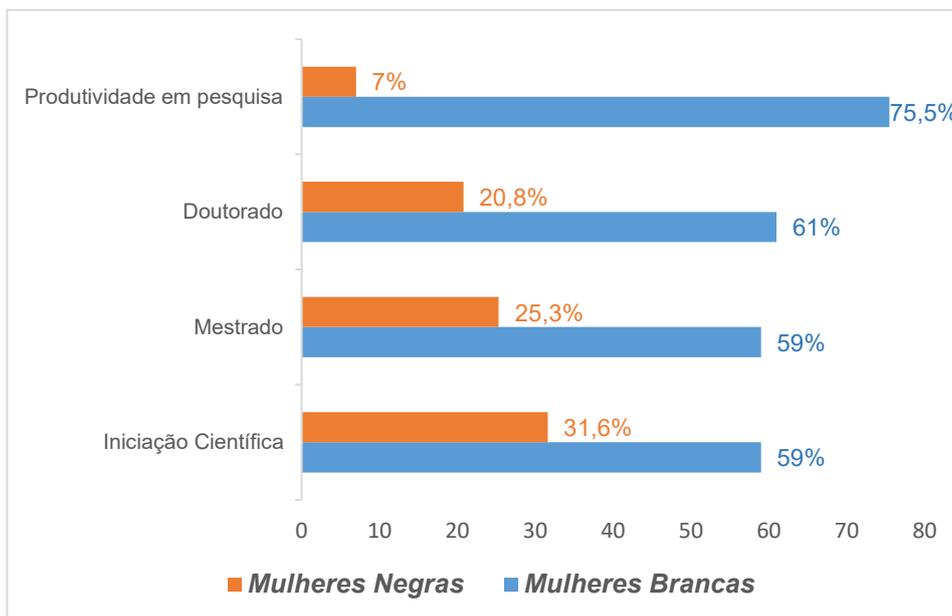
Os dados da última década apresentados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) não realizam a compilação dos dados englobando raça e gênero atrelados aos cursos de tecnologia para que seja viável a análise de números mais atuais sobre permanência e conclusão nos cursos das áreas de estudos das tecnologias, desta forma, no PretaLab os dados encontrados apontam para o ano de 2010 onde graduavam-se 9,5%, ou 161, engenheiras da computação, ao tempo em que o número para o sexo masculino era de 1.522, neste mesmo ano somente 14,8% dos 7.339 graduados em ciências da computação eram programadoras.

Nestes dados, como podemos notar a classificação racial não está inserida, e em um espaço tão invisibilizado quanto este, é fundamental identificar onde estamos inseridas, ou porque não estamos, a ausência de dados já é um dado de extrema relevância, como aponta também a professora nigeriana-americana Mimi Onuoha.

Para o ambiente de ensino superior de modo amplo, o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) apresentou, em 2015, dados inquietantes sobre a proporção das bolsas que são concedidas. As disparidades nos dados são ampliadas para além da escolha do curso, considerando que, na entrada do ensino superior em diante a parcela de mulheres Negras é sempre menor se comparada as mulheres brancas, conforme aumenta a titulação e pode ser observado no gráfico 3.

⁴⁵ Em 2019 foi lançado o V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos (as) Graduandos (as) das IFES – 2018, que contém informações viáveis, mas que não puderam ser utilizadas para comparativos de dados nesse trabalho, visto que não há compilação de informações que reúnam raça e gênero unificados, de modo que engloba ou todas as mulheres, ou todas pessoas Negras. Disponível em: <https://www.andifes.org.br/wp-content/uploads/2021/07/Clique-aqui-para-acessar-o-arquivo-completo.-1.pdf> Acesso em 25 Set 2022.

Gráfico 3 – Bolsas de Formação e Pesquisa CNPQ 2015



Fonte: PretaLab, CNPQ.

A ideologia dominante apontou, por séculos, que a população Negra é incapaz de progressos intelectuais, mas o anseio por conhecimento sempre existiu, apesar da privação (DAVIS, 2016). Em um contexto em que as mulheres Negras representavam 27% da população brasileira, o gráfico apresenta números preocupantes que explicitam essa exclusão, e nos mostram uma margem sensível para estar. A ausência de representatividade e acesso são pontos que Silvana, do PretaLab considera fundamentais para não identificarmos mulheres Negras e indígenas nestes espaços, visto que grande parte dos conteúdos são em língua inglesa, de valores altos, os quais acompanham poucas ou nenhuma política – pública ou privada – de permanência na área; para além disso, a inexistência de referências profissionais vão além do âmbito da tecnologia, atingindo sua autoconfiança, gerando uma pressão, o que as colocam para lidar, por vezes sozinha, ou em pequenos grupos, com o machismo e o racismo, precisando constantemente provar⁴⁶ que estão aptas aos mais diversos cargos e setores até as altas hierarquias.

Felizmente, o levantamento realizado pelo PretaLab (2018) apontou que o fato de estarem distantes destes ‘centros formais de conhecimento⁴⁷’, não significa que não haja interesse, mas que existem algumas limitações pelo caminho, que podem ser transpostos

⁴⁶ Segundo o Centro de Inovação e Talento, 77% das mulheres Negras nas empresas de alta tecnologia declaram precisar provar sua competência mais do que os colegas. Disponível em <https://www.pretalab.com/report-2018> Acesso em 28 Set 2022

⁴⁷ Considerada as Universidades e Faculdades, com diplomas.

ocupando fontes de conhecimento informal, como redes de apoio que repassem igualmente o conhecimento. Além disso, a existência de iniciativas independentes de estudo tem se mostrado aliadas para proporcionar esse conhecimento e formação as mulheres Negras interessadas na área, além do PretaLab são elas: Minas Programam, MariaLab, PretaNerd, Ciberativistas Negras, OxenTI Menina, Pretas Hackers e diversas outras. O levantamento realizou ainda uma pesquisa com mais de 500 mulheres atuantes na área que apontam como se deu o contato com a tecnologia, e 22% foram pelos *meios formais de estudo, escola ou faculdade* o grupo que iniciou pela *internet* está logo após, com 18% e o menor grupo se encontra *nas iniciativas sociais, centros comunitários ou outros espaços de livre formação*, com 6%.

Para atuação em altos cargos hierárquicos o caminho ainda se faz mais extenso, exigindo em grande parte das vezes essa educação tida como formal, mas iniciativas de organizações como as citadas anteriormente surgem justamente para atestar com dados e na prática que as mulheres não são inferiores aos homens, são inclusive mais capacitadas devido a melhor formação acadêmica (ARAUJO, 2001), e sim que existem construções sociais que determinam essas aptidões frente ao mercado e limitam o sexo feminino desde a infância. Estudos tem apontado que o trabalho das mulheres pode inclusive, ser melhor avaliado do que o dos pares do sexo masculino, conforme exemplifica o PretaLab para um repositório de software, em que os usuários aprovavam os códigos de mulheres a uma taxa relativamente maior do que os escritos por homens, mas apenas se o gênero não fosse identificado.

Em síntese, a área se mostrado enquanto uma oportunidade de geração de renda, de emancipação econômica com salários atrativos e que a cada ano tem dobrado a demanda. Aqui esperamos que as mulheres Negras tenham espaço e sobretudo voz na área, uma vez que a tecnologia não é neutra, é carregado de visões socioeconômicas, políticas e culturais de quem as cria, como bem pontua o PretaLab e incluir diversidade a área significa romper com uma tecnologia feita desde sempre apenas pelo gênero masculino, heterossexuais, branco e de classe média alta, e nossa pluralidade já alcança os meios digitais a algumas décadas, a impaciência por conhecimento, é feroz (DAVIS, 2020.)

CAPÍTULO 3 - PARA NÓS... O LUGAR DE FALA

Neste capítulo, retomo as questões fundamentais norteadoras deste trabalho, que será discutida ao longo dos tópicos visando contextualizar a importância do método de pesquisa escolhido para realizar as análises; a apresentação das protagonistas que aceitaram participar do estudo e contribuíram grandemente e por fim as análises que relacionam suas vivências, com o material teórico que discute o impacto das opressões do racismo na psique e na vida social.

3.1 Caminhos da pesquisa

Para tornar possível a compreensão das vivências de mulheres Negras na Tecnologia e as análises subsequentes que serão realizadas, utilizo o estudo de caso e o conceito de pesquisa “*study up*” explorados pelas psicanalistas Neusa Santos Souza (2021) e Grada Kilomba (2019), respectivamente, uma vez que, são grandes aliadas na percepção da excepcional importância dos depoimentos, estes tratando-se de um método da pesquisa qualitativa. Esta que, por sua vez, conduziu-me para a metodologia da História Oral, enquanto técnica que “devolve a história às pessoas em suas próprias palavras. E ao lhes dar um passado, ajuda-as também a caminhar para um futuro construído por elas mesmas ” (THOMPSON, 1998, p.337). Ademais, destaco que fora utilizado similarmente a análise quantitativa, concluindo assim a estrutura de trabalho a ser seguido com as entrevistadas e que será melhor detalhado a seguir.

Utilizo a História Oral enquanto método, pois, além de compor a área mais extensa da pesquisa qualitativa, é uma metodologia que trabalha de forma dinâmica, com possibilidades de caminhos a serem percorridos; na fase posterior, busca preencher ausências existentes e “[...] considera que a história abrange a todos – e que todas as experiências individuais são, por isso, históricas. Assim, prestigia o sujeito – qualquer sujeito, tão significativo quanto outro, dentro de seu grupo, como agente histórico ” (SANTHIAGO, 2023).

O campo da pesquisa qualitativa trata-se de um ambiente com pontos muito particulares, visto que há níveis que não podem ser quantificados, uma vez que “trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes” como destaca a socióloga Maria Cecília Minayo (2009, p. 21) Já o autor González Rey (2002), expõe a ideia de que o pesquisador e o pesquisado estão em constante desenvolvimento, e é necessário considerar o sentido da fala e não só o que o sujeito fala, logo, o diálogo é desenvolvido de forma progressiva e orgânica, e os climas de tensão intelectual, confiança, interesse, tornam favoráveis a análise que dificilmente surge de forma natural na vida cotidiana.

A busca por estes métodos de pesquisa parte do anseio de ampliar e trazer ao centro vozes que são sistematicamente postas à margem. O estudo de caso visa analisar uma unidade social – as entrevistadas – que será entendida enquanto representativa da totalidade. Importante elucidar que “a totalidade de qualquer objeto [...] é uma construção intelectual. Concretamente não existem limites que definem qualquer processo ou objeto” (GOOD; HATT, 1979, p. 422 *apud* SOUZA, 2021, p. 108). De modo que, não se busca expandir suas vozes visando representar toda a realidade de outras profissionais que atuam na tecnologia, mas nos aponta pontos de vista em comum, além de trazer questionamentos inteiramente completos em todas as suas especificidades.

Aliada ao estudo de caso está a concepção de pesquisa “*study up*”, um estudo centrado no sujeito, utilizado por Paul Mecheril, em um trabalho pioneiro sobre racismo cotidiano e o método principal de pesquisa da psicanalista portuguesa, Kilomba (2019) em sua tese, com o método centrado em sujeitos, rejeita a ideia de “objetos de pesquisa”, este é um conceito necessário pois,

Se as mulheres *negras*, bem como outros grupos marginalizados, têm o direito capital, em todos os sentidos do termo, de ser reconhecidos como *sujeitos*, então também devemos ter esse direito reconhecido dentro de processos de pesquisa e de discursos acadêmicos. Esse método de focar no sujeito não é uma forma privilegiada de pesquisa, mas um conceito necessário (KILOMBA, 2019, p. 82).

O objetivo é que exista um espaço, no momento da entrevista, em que a entrevistada sinta acolhido os seus relatos, que possa definir e redefinir sua história e que tenha sua subjetividade respeitada. Chegado o momento de buscar as fontes e a procura presencial não seria uma opção, já que limitaria geograficamente o encontro de profissionais e a diversidade de relatos.

A partir disso, iniciei as buscas online em uma rede social de negócios, com o auxílio de referências dos meus contatos pessoais e considerei alguns critérios para encontrá-las: (1) trabalhar na área de tecnologia; (2) se autodeclarar Negra; (3) residir no Brasil e (4) estar disponível para a entrevista. Após esses requisitos base, em um primeiro momento localizei apenas mulheres que atuam especificamente com desenvolvimento de sistemas, e visando a pluralidade de experiências, avancei em busca de profissionais que atuavam em áreas diversas de tecnologia.

Ao localizar os perfis das profissionais com possibilidade de realizar a entrevista, efetuei o primeiro contato a partir do envio de um convite, elaborado de modo personalizado, contendo o nome de cada entrevistada, com o objetivo de trazer uma aproximação inicial, explicando meu perfil de forma breve, minha pesquisa e convidando-as para participar. No convite deixei a sugestão de um momento antecedente a entrevista de fato; tratava-se de um formulário que

elas responderiam e neste eu iria expor de forma mais abrangente quais os tópicos abordados no momento da conversa; o objetivo foi deixar em aberto as opções de assuntos que poderíamos falar para que elas selecionassem o que estariam confortáveis em abordar⁴⁸, seguido de perguntas base (faixa etária, grau de escolaridade, curso de formação, etc.) que iriam me guiar parcialmente sobre seus perfis, para o momento da entrevista.

Foram 15 o número de convites enviados. De 6 não houve resposta, com as outras 9 mulheres houve uma troca inicial, mas algumas não responderam novamente e outras não tinham a disponibilidade para a entrevista. Foram projetadas, por conseguinte, entrevistas com o tempo médio de 1 hora cada, com 5 profissionais de cargos distintos na área de tecnologia, em um prazo total de 20 dias (do convite ao encontro online com cada uma).

Posteriormente a condução das entrevistas, optei por explorar neste trabalho 3 delas, pelo fato de proporcionarem relatos distintos, mas que se encontram em comum em diversos pontos e apontam para uma pluralidade de vivências que fora além do âmbito profissional. Os relatos de Amina, Dandara e Yaa contemplaram o assunto sugerido para as outras duas entrevistadas e foram além, colaborando muitíssimo com percepções e vivências acerca de negritude, e, como muito bem enfatiza Kilomba (2019, p. 87) “uma longa série de entrevistas não produziria uma reconstrução completa da realidade do racismo cotidiano na vida de uma única mulher *negra* nesta sociedade”. Com as conclusões que serão alcançadas após a realização da análise, o objetivo não é apontar uma generalização, mas sim trazer hipóteses a serem consideradas em outro momento (SOUZA, 2021).

Para a estrutura da entrevista foi utilizada a técnica da entrevista não-diretiva, que faz parte de um recurso centrado no entrevistado. Foi desenvolvida pelo psicólogo Carl Rogers e é empregada para alcançar informações baseadas no discurso livre da pessoa entrevistada, possibilitando ao entrevistador realizar o mínimo de interferência possível, mas mantendo-se atencioso e aberto a acolher todas as informações recebidas, para além das perguntas pré-estabelecidas e que façam sentido para a pesquisa. As intervenções são realizadas discretamente e o objetivo é estimular a autonomia da pessoa entrevistada, para trazer livremente suas vivências (HOFFMANN, OLIVEIRA, 2009; KILOMBA, 2019).

A aplicação da entrevista não-diretiva ainda se apresenta enquanto um recurso inestimável para as análises que serão realizadas, uma vez que não é possível pontuar no espaço-tempo apenas uma ou outra situação de opressão vivida como o racismo ou experiências

⁴⁸ Deixei as opções em aberto e suas respostas não iriam afetar a análise final, ainda que não concordassem conversar sobre todos os tópicos, eu já havia realizado uma pré-seleção.

diversas envolvendo negritude. Não é plausível quantificar em uma pergunta os acontecimentos que são contínuos em uma vida. As experiências movimentam-se historicamente e mulheres Negras por vezes lidam com estas memórias históricas, de opressões e colonização (KILOMBA, 2019), a busca em seguida é por ressignificação destes movimentos e estratégias de resistência.

Assim sendo, foi pré-estabelecida algumas perguntas norteadoras, ainda que fossem mínimas minhas intervenções no momento da entrevista. Pensando nas subjetividades de cada profissional, a entrevista se deu de uma forma ‘diferente’ com cada uma, já que elas dispunham de total autonomia para trazer seus relatos, ou seja, com Amina e Yaa foi mencionado os tópicos e algumas perguntas norteadoras e elas optaram por responder quase todas sem serem interrompidas, de modo que realizei o recorte dos trechos que seriam utilizados posteriormente; já com Dandara, as perguntas foram mais recorrentes, ela optou por responder à medida que os temas surgiam, seguindo desta maneira, elas puderam ficar confortáveis com o momento da entrevista e com os tópicos abordados. Após a realização os temas foram organizados a partir das demandas que iriam surgir nas análises, e se dividiu da seguinte forma:

- (I). Vivências no âmbito educacional e profissional - Abordando: algumas experiências na educação básica e universitária; suas carreiras profissionais; percepções do racismo;
- (II). Continuidade e persistência – Abordando: representatividade e empresa; ascensão social; processos de ‘libertação’ – estratégias de resistência.

3.2 Protagonistas em suas histórias

Seguimos para uma breve apresentação das profissionais entrevistadas. As frases que antecedem seus nomes foram trechos retirados de suas definições sobre si próprias, na íntegra, conservando seu protagonismo no estudo. Todas as descrições realizadas no tópico foram feitas a partir dos perfis profissionais das entrevistadas, além de informações que as mesmas compartilharam no momento da entrevista. No questionário me atentei em adicionar a opção para as participantes de autorização da identidade. Duas concordaram em expor os nomes e uma não concordou, mas por questões éticas, optei pelos nomes fictícios para as três, os nomes utilizados representam guerreiras e rainhas.

3.2.1 “Coragem” – Amina

Amina está na faixa etária de 25 a 34 anos, vive em São Paulo, tem o Ensino Superior completo em Comunicação Social, Pós-Graduação em Inovação, Gestão de Pessoas e Liderança.

No decorrer da graduação almejava experimentar coisas novas, participou da entidade estudantil da Universidade focada em ações de reparação social para a comunidade, iniciou seu portfólio para o mercado de trabalho atuando na área de eventos, foi consultoria de marketing e gestão de RH.

Entrou formalmente para o mercado de trabalho com um estágio em marketing, em uma Multinacional do ramo de bebidas, realizou um intercâmbio para Irlanda onde estudou Inglês e fotografia. Retornando ao Brasil trabalhou em um escritório de assessoria de investimentos e loja de material de construção, onde adquiriu experiência em diversas áreas.

Realizou um curso para a área de UX Designer e foi onde iniciou o contato com a tecnologia, olhando para experiência das pessoas, experiência com produtos e experiência com serviço. Participou de projetos no RH, em Diversidade e Tecnologia. No momento atual é Coordenadora de Diversidade em um Banco Digital, e está vivendo pela primeira vez a experiência de trabalhar em um time majoritariamente negro, participa dos grupos de afinidade dentro e fora da empresa como o Aceleradores de Carreiras das Mulheres no Brasil, sendo este um incentivo para fomentar a ascensão de mulheres Negras, e por fim, busca sempre se esforçar para fortalecer a comunidade, consumindo, recomendando e apoiando empreendedores Negros.

Amina concordou em falar sobre: Vivências anteriores no âmbito educacional e atuais no âmbito profissional; possíveis obstáculos em sua trajetória profissional; Ascensão Social e Perspectivas de carreira; Experiências com o Racismo; Representatividade e Processos de libertação.

3.2.2 “Mulher Preta, Nerd, gosto muito de tecnologia...e de coisinhas que brilham” –

Dandara

Dandara está na faixa etária de 25 a 34 anos, vive em São Paulo, tem o Ensino Superior completo em Sistemas de Informação.

Sua carreira e seu interesse por tecnologia nasceram através da curiosidade. Cresceu enquanto uma criança curiosa, fascinada por computadores e seus sistemas – montagem, desmontagem, peças, problemas de software, que ela pudesse aprender a resolver – aproveitou as oportunidades que teve para iniciar na área com um curso técnico de informática até o curso universitário de Sistemas de Informação em que ela obteve o título de bacharel.

Atuou como Analista de Dados na empresa anterior, onde teve sua primeira oportunidade de estar em um cargo de liderança e a empatia e boa comunicação eram seus pontos de partidas, o que a ajudou a estabelecer um laço de confiança com seu time. Neste

momento ela não é líder na empresa atual, mas tem esse objetivo, porém, dessa vez pretende estruturar, com mais calma a ideia, se dar a possibilidade de planejar, sem pressa.

Atualmente, trabalha como Especialista de Dados, em uma empresa que ela descreve como um “braço de inovação, de uma empresa tradicional” de uma fábrica de cervejas, onde considera ser diversa e inclusiva, para além das teorias. Essa inclusão, ela percebe desde seu primeiro momento na empresa, em que sua entrevista foi feita por uma gestora Negra. O seu dia a dia é diverso, racialmente falando, e ela pode contar com um grupo [de outras mulheres Negras] onde existe muita troca, ações promovidas pela empresa em prol da Diversidade.

É membro ativa nas comunidades étnico raciais dentro de algumas empresas e pretende utilizar sua influência de modo a tornar o mundo um pouco melhor, contratando mais pessoas pretas para trabalhar com [Análise de] Dados, tem consciência de que não consegue resolver tudo, mas está ciente de seu potencial e do que pode alcançar.

Dandara concordou em falar sobre: Vivências anteriores no âmbito educacional e atuais no âmbito profissional; possíveis obstáculos em sua trajetória profissional; Ascensão Social e Perspectivas de carreira; Experiências com o Racismo; Representatividade e Processos de libertação.

3.2.3 “Designer, Afro Empreendedora e Mãe do Tito” – Yaa

Yaa está na faixa etária de 25 a 34 anos, atualmente reside em Porto Alegre-RS, tem o Ensino Superior completo em Design.

O curso de informática que realizou ainda no ensino médio foi um dos fatores relevantes para que seguisse na área de tecnologia e o interesse por matérias com estudos voltados para as humanidades – como artes e história – preencheram sua afinidade com o curso de Design, que foi realizado em paralelo ao programa de estágio em uma escola de Design, que iniciou a vida profissional durante o ensino médio, sendo efetivada posteriormente e se desenvolvendo profissionalmente até alcançar o cargo liderança, atuando como Coordenadora, com uma equipe de 40 pessoas.

Em Paralelo, atuou como freelance, onde pôde obter um portfólio de trabalhos, para realizar a mudança que ela almejava na carreira e trabalhar somente com Design. Atualmente é Sênior Product Design em uma Startup, em Porto Alegre. A empresa apresenta políticas de contratação de diversidade, mas nas vivências diárias é pouco diversa, ou seja, políticas de permanência para estes funcionários não estão sendo efetuadas. O que torna a posição de Yaa na empresa um lugar de resistência.

É participante ativa de grupos de afinidades, do Comitê do Orgulho Negro onde é realizada uma ação de acolhimento afro centrada para com os funcionários novatos na empresa, além de mentoria com outra profissional designer Negra, de outra área. Fora do âmbito empresarial faz parte do Programadores do Amanhã (voltado para jovens Negras e Negros da periferia, que desejam ingressar no mercado de tecnologia), defendendo a importância de reverberar as oportunidades que existem e que é negado o acesso aos grupos minoritários.

Yaa concordou em falar sobre: Vivências anteriores no âmbito educacional e atuais no âmbito profissional; possíveis obstáculos em sua trajetória profissional; Ascensão Social e Perspectivas de carreira; Experiências com o Racismo; Representatividade e Processos de libertação.

3.3 Ramificações da opressão na psique e... AYA.

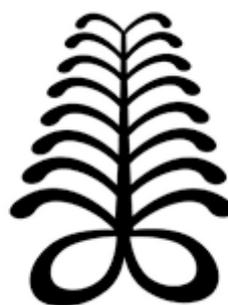


Figura 1 - Simbologia Adinkra AYA

Aya é uma simbologia africana Adinkra⁴⁹, que representa a resistência, superação dos desafios e dificuldades, além de se relacionar com a perseverança. O símbolo é conhecido também como samambaia por ser uma planta resistente a falta de água e escassez de sol, conhecida pelo poder de adaptação às situações adversas. De modo que ganha camadas em nossa subjetividade quando buscamos pensar nossa relação de população afro-diáspórica no mundo Ocidental colonizado em que vivemos; portanto, está associado a pessoa que esteve diante de grandes desafios, vencendo cada um deles.

⁴⁹ Adinkra é o conjunto de símbolos que representam ideias expressas em provérbios. Faz parte da cultura dos povos acã da África ocidental (notadamente os asante de Gana), é um entre vários sistemas de escrita africanos, fato que contraria a noção de que o conhecimento africano se resume apenas à oralidade. Além da representação grafada, os símbolos adinkra são estampados em tecidos e adereços, esculpados em madeira ou em peças de ferro para pesar ouro. São associados por vezes com a realeza, identificando linhagens ou soberanos. Disponível em: <https://ipeafro.org.br/acoes/pesquisa/adinkra/> Acesso em 19 jan. 2023

A intenção ao trazer o conceito para o título do tópico é justamente em associação as colaboradoras excepcionais que tornaram possíveis a existência deste trabalho. Amina, Dandara e Yaa são mulheres resilientes e com uma riqueza de experiências, que os obstáculos vivenciados não tem o poder de defini-las em momento algum.

Não é por acaso que, historicamente temos nossas produções científicas invisibilizadas, nossas vozes silenciadas e nosso conhecimento ancestral constantemente invadidos; a posição de subalterna, a que não pode falar, está em geral nos reservando a posição de marginalidade imposta pelo colonialismo. O ato de não poder falar, não se trata da literalidade, mas sim de uma “dificuldade de falar dentro do regime repressivo do colonialismo e do racismo” como afirma a psicóloga Grada Kilomba (2019, p. 47) na obra *Memórias da Plantação*.

Essa posição implica em ideologias coloniais que nos coloca enquanto incapazes de falar e contar nossas próprias histórias, enxerga nossos discursos como insatisfatórios e inadequados, nos impossibilita de ser “eu” e nós coloca enquanto “*Outra/o*” (KILOMBA, 2019), visto que, o padrão é medido pela pessoa branca, esses valores têm seus reflexos até os dias atuais, consolidando o que apreendemos como racismo estrutural.

3.3.1 Vivências

O contexto necessário a ser compreendido é inicialmente o de que, trata-se o racismo enquanto uma organização contínua, uma ferramenta de manutenção das estruturas de poder capitalista, política e socioeconômica de diversos continentes, ainda que, por vezes seja visto como “algo do passado” ou que está localizado nas margens; opera de modo a privilegiar sujeitos lidos social e racialmente como brancos em oposição a outros grupos racializados, sendo estes últimos colocados em desvantagens expostas na sociedade, inseridos fora das estruturas dominantes. As demais tipificações de racismo vêm acrescidas de outras particularidades, mas todas elas partem do mesmo princípio de estrutura, exceto o racismo institucional. Com isso,

[...] as expressões do racismo no cotidiano, seja nas relações interpessoais, seja na dinâmica das instituições, são manifestações de algo mais profundo, que se desenvolve nas entranhas políticas e econômicas da sociedade (ALMEIDA, 2021, p. 21).

É importante elucidar a diferença do racismo e das outras categorias que aparecem relacionadas à ideia de raça, o preconceito e a discriminação,

[...] o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam. [...]. O preconceito racial é o juízo baseado em estereótipos acerca

de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias. [...]. A discriminação racial, por sua vez, é a atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados. Portanto, a discriminação tem como requisito fundamental o poder, ou seja, a possibilidade efetiva do uso da força, sem o qual não é possível atribuir vantagens ou desvantagens por conta da raça (ALMEIDA, 2020, p. 32)

Tais definições são relevantes para que seja possível compreender a dinâmica dos eventos que atravessam a vida das profissionais que contribuíram com esta pesquisa. São três histórias distintas, três mulheres Negras com experiências plurais compartilhando alguns fatos em comum, e podemos observar as sutilezas de algumas opressões vividas que estão integralmente relacionadas a estrutura de discriminação, visando retirar a possibilidade de serem sujeitas (KILOMBA, 2019; ALMEIDA, 2021). Iniciamos com alguns relatos de suas trajetórias educacionais.

[...] o [ensino] fundamental não foi o melhor dos casos, é muito difícil para uma criança preta, as crianças não entendem, elas são muito cruéis umas com as outras, então toda a exclusão... a gente fala de solidão da mulher negra, mas assim, começa com a solidão da criança, da menina negra, sabe? E o quanto aquilo vai moldando a sua autoestima, sabe? [...] (Dandara).

[...]eu sempre fui aquela CDF da sala ‘né’, que a galera falava, corria ali para conseguir as notas como uma estratégia de me destacar de alguma forma porque a gente fica meio... escondidinha ali na escola e ser a CDF era o meu meio de me destacar e a escola premiava com passeios, [...] os alunos que tinham as maiores notas, então para mim era a principal forma de sair de casa e viver outras coisas, [...] porque se não fosse esse acesso, eu não teria tido essa oportunidade de conhecer esses lugares pela minha família, por falta de grana mesmo. [...] o meu grupo ali de amigos, éramos todas as meninas negras, eu andava sempre com quatro amigas que são minhas amigas até hoje [...] e eu tive sim duas professoras de matemática que eram mulheres negras [...] duas professoras negras que eram muito boas [...] mas, eu não chegava colocar elas ali como um lugar de referência, “cara eu posso, é aqui que eu posso chegar quando eu me formar”, inclusive eu só fui saber a possibilidade de entrar em alguma faculdade quando eu comecei a fazer o curso de informática, porque isso nem era trabalhado na escola, palavras como vestibular, Enem, isso não circulava ali entre nós [...] (Yaa).

[...] não tinha outras pessoas negras na sala, eu era a única. [...] na quarta série eu saí de uma escola ‘pra’ outra por causa disso, eu tive o dente quebrado por crianças que me empurraram por questões raciais, enfim, trauma que aquela criança adquiriu sobre auto estima, identidade etc, que a gente vai trabalhando ainda [...] (Amina).

Em uma sociedade pautada pelos padrões eurocêntricos, são diversos os fatores que podem contribuir para as desigualdades de gênero na educação, mas aqui elucida-se que a cor da pele, por vezes aliada à classe, é um marcador social que afetou a vida das três mulheres, desde a infância e adolescência. Os trechos acima explicitam o que Dandara define como “a solidão da criança, da menina negra”; a falta de acessos às informações, como Yaa relata não ter conhecimento das possibilidades de ingresso na Universidade, até estar em outro ambiente; ou o extremo da violência física ocorrida a Amina por ser uma criança negra, refletem as ausências e traumas gerados nos ambientes escolares ainda na infância, estes intimamente ligados ao racismo estrutural e institucional, importante destacar que um difere do outro.

O racismo institucional se expressa no mercado de trabalho, no acesso à educação, na criação e implementação de políticas públicas, na inexistência de ambientes que possam promover discussões sobre desigualdades raciais e de gênero, e por contar com forças estabelecidas na sociedade é “menos evidente, muito mais sutil, menos identificável em termos de indivíduos específicos que cometem atos”, conseqüentemente a condenação pública é mínima (HAMILTON; KWANE, 1967 p. 2 *apud* ALMEIDA, 2021 p. 42). De modo que, o desconhecimento das possibilidades de ingresso em um curso superior não são um destino de todos os estudantes, elas estão em uma localização geográfica, em geral situada às margens, onde há todo um aporte do Estado para inviabilizar ao máximo as possibilidades a esses indivíduos; as violências e exclusão nos ambientes escolares, onde essas alunas existiam, mas estavam invisíveis, pois não eram pensadas políticas de inclusão e combate às práticas racistas, para trazer consciência racial a todos os alunos.

A oportunidade de viver outras realidades foi o estímulo de Yaa, que persistiu no ingresso em um curso que ela possuía interesse; Dandara cresceu como uma criança curiosa e descobriu a facilidade com a área de sistemas; Amina gosta das possibilidades que a comunicação traz; suas motivações persistiram, e elas nomeiam as dores, pois, assim é possível encontrar palavras para nomear os prazeres.

[...] eu cresci como uma criança curiosa, então tipo, eu ganhei o meu primeiro computador, aí eu desmontava o computador, montava o computador sabe? E ficava ‘fuçando’ na internet [...] aí eu comecei a pensar que eu queria fazer alguma coisa de computação, [...] me deparei com o técnico e fui fazer técnico de informática e foi onde eu realmente decidi que ia fazer Sistemas de Informação [...] (Amina).

Olha eu tenho muito orgulho de ter feito a faculdade, mas foi um período bem difícil, [...] eu estudei o que eu queria de fato, isso foi muito legal [...] (Yaa).

Óbvio, tinha mais coisas que me fizeram escolher a comunicação como área, eu sempre falo da história do metrô que tipo eu amo a seta do metrô que faz com que as pessoas fiquem do lado certo e aí se você sobe uma escada correndo, com pressa, não tem ninguém na sua frente e você pega o trem você fica feliz, mas se tiver um infeliz do lado que é ‘pra’ passar isso acaba com seu dia e é só uma seta no chão e é comunicação. Então assim eu amo essa ideia dessa construção, [...] (Amina).

Nomear as dores é fundamental, mas pode deixar algumas marcas únicas.

[...] na faculdade, a raça, me atingiu muito sim porque era nítida, eu entrei numa turma de 250 pessoas, sendo a única mulher negra. [...]...me afetou muito. Na faculdade me afetou muito. [...] eu voltei lá 11 anos depois da minha graduação, [...] para um evento de mulheres negras que eu fui convidada para assistir, ver meu mentor palestrar. O evento foi lindo, me emocionou, me fez chorar, porque eu entrei no auditório que eu entrava todos os meses da minha faculdade para assistir várias palestras e eu nunca via pessoas negras no palco, mas a faculdade não mudou nada, o mesmo tratamento da burguesia, é a mesma crença, por exemplo, eu cheguei lá, eu enquanto mulher negra eu posso entrar na faculdade, enquanto ex aluna [...] como convidada da faculdade de um evento que estava acontecendo [...], meu nome estava lá, mas assim que eu cheguei eles já associaram que eu estava lá por causa do evento de mulheres negras, ou seja, não há nenhum outro motivo para eu entrar naquele espaço, e eu sou

ex aluna, eu ainda lembrava o meu número de matrícula então assim... [...] em paralelo até chegar nessa pós [graduação], eu sempre fui fazendo outros cursos ali que foram complementando, [...], mas assim, eu sempre acumulei muita certificação, eu brinco que é quase um vício né, que nós enquanto pessoas negras adquirimos pra conseguir subir nessa hierarquia social, seja no ambiente corporativo ou em qualquer outra área que a gente escolha (Amina).

[...], mas, eu tive vários problemas. Primeiro eu era uma das poucas alunas que eram negras, eu era bolsista, eu morava super longe, então eu não conseguia fazer trabalho em grupo, [...] eu saía correndo para ir direto para o trabalho, então foi um período um pouco solitário [...] a faculdade era [...] particular, na zona sul ‘né’, enquanto eu demorava quatro horas de ônibus ‘pra’ chegar tinha uma pessoa que chegava em quinze minutos de Camaro⁵⁰, parava o Camaro em frente a faculdade. Era uma realidade totalmente diferente [...] (Yaa).

[...] A faculdade foi acho que o pior período dos estudos, eu quase larguei a faculdade, eu não tinha nenhuma referência dentro de sala de aula, eu tinha alguns colegas acho que tipo, eu podia contar na mão 4 ou 5 em uma turma de 50 e falando de curso de Tecnologia é ainda um ambiente extremamente masculinizado, porque você é excluída, as pessoas não te leem como uma pessoa inteligente o suficiente ‘pra tá’ lá e ainda tem o agravante da universidade pública, que é: todo mundo tem dinheiro lá e aí se você não tem dinheiro é outra camada de exclusão, sabe? [...]. Foi um lugar onde me senti muito sozinha... muito sozinha, onde comecei a manifestar meus primeiros episódios de depressão sabe? Porque você é excluída, as pessoas não te leem como uma pessoa inteligente o suficiente ‘pra tá’ [...] (Dandara).

As ausências de representatividade, as exclusões nos ambientes acadêmicos as afetaram profundamente. O que elucida com clareza o apontamento de Grada Kilomba (2019, p. 50) ao afirmar que “o centro acadêmico, não é um local neutro. Ele é um espaço *branco* onde o privilégio de fala tem sido negado para as pessoas *negras* [...]”. Os acessos a esses espaços ainda estão em um lugar de privilégio e em geral são negados as minorias, ou estão nos espaços, mas desenvolvendo trabalhos desvalorizados e com baixas remunerações, onde é exigido apenas os níveis básicos de escolaridade. Sueli Carneiro expõe as nuances desta questão,

Compreendemos que a trajetória educacional de mulheres negras; isto é, o acesso, a permanência e o desempenho em todos os níveis da educação; é impactada pelo seu pertencimento racial, articulada com as discriminações e preconceitos que recaem sobre as mulheres nos sistemas de ensino. [...] A situação das mulheres negras na educação expressa sua condição em outras esferas da sociedade brasileira, na qual está relegada a ser um grupo minoritário em termos de direitos, poder e reconhecimento, em detrimento de todos os esforços que realizam para mudanças nas suas condições sociais (CARNEIRO, 2016, p. 122).

O momento em que Amina relata os estereótipos relacionados a ela em sua ida a Universidade onze anos depois; ao tempo em que Dandara afirma o modo em que nunca era lida como uma pessoa inteligente o suficiente para pertencer aquele ambiente não são situações incomuns na vida de pessoas Negras, pois “[...] eles e elas não estão acidentalmente naquele lugar; foram colocadas/os na margem por regimes dominantes que regulam o que é a “verdadeira” erudição” (KILOMBA, 2019, p. 53).

⁵⁰ Camaro é um modelo de automóvel de luxo da marca Chevrolet.

Na sequência, as experiências profissionais evidenciam as singularidades de suas trajetórias, seus percalços e conquistas.

Depois que eu passei por essa pós-graduação, o curso da Tera [...] me voltou para a área de UX Designer e foi aí que comecei a ter contato com a tecnologia. A partir desse curso eu me tornei trainee de serviços, comecei a estudar sobre isso e fui olhar para a experiência das pessoas, experiência com produtos, experiência com serviço. [...] e, basicamente a minha relação com tecnologia, principalmente dentro da [empresa anterior] que foi a empresa que eu vim, eu era da área de experiência como Service Designer e fui para a área de Diversidade, porque eu estava desenhando experiências e eu senti que as experiências tinham a mesma cara, no final do dia parecia uma experiência para um homem branco. E aí eu falei, “putz não está fazendo sentido”, a gente tem pessoas diferentes aqui dentro, a gente precisa desenhar experiências para essas pessoas diferentes. Isso não significa que a gente não quer criar experiência para todo mundo, mas ‘putz’, tem gente que gosta de game, tem gente que gosta de pagode, tem gente que gosta de xadrez, muitas pessoas têm gostos diferentes, então experiências também precisam ter caras diferentes né. [...]. E aí, comecei a fazer uma pesquisa, fiz com algumas pessoas para entender como que estava a experiência delas, fiz um projeto, uma metodologia que eu chamava de os 3’Es, que falava como era a experiência das pessoas lá dentro [...]. E aí, comecei a apresentar ‘pras’ pessoas como a gente podia redesenhar as experiências através das identidades das pessoas também, respeitando as identidades, [...]. Depois disso a [empresa atual] me chamou ‘pra’ vir pra cá, pra área de Diversidade também, vim como Analista Sênior, depois de nove meses fui convidada para ir para a área de experiência pra ser Coordenadora, aí fui pra área de Experiência em janeiro e agora em novembro fui convidada para voltar para a área de Diversidade como Coordenadora lá. [...] e em paralelo a isso eu também tenho o meu CNPJ então no meu CPF eu trabalho pra [empresa atual] e no meu CNPJ eu trabalho pra mim, são meus projetos de consultoria, são as palestras, são as rodas de conversa e todas as outras ações que eu faço [...] (Amina).

O meu primeiro trabalho foi o meu estágio, [...] foi um baque muito grande sair de estagiária, nessa mesma empresa eu saí de estagiária e virei terceirizada e o terceirizado já tem toda uma questão de “você trabalha um monte para mim, mas você não é da empresa”, qualquer coisa boa que tenha na empresa você não está incluso, não ‘tá’. E essa coisa ficou muito martelando na minha cabeça e também a grande decepção de não conseguir uma vaga de Trainee e essa vaga de Trainee ser tomada por uma menina branca que não fez metade do que eu fiz. Então foi ali uma grande desilusão. Até no meu segundo emprego, porque o primeiro foi ali, eu meio que desisti da tecnologia e foi também a primeira coisa que surgiu eu fui trabalhar como a tendência de nível 1 em outra empresa e é o trabalho de telemarketing gourmet [...] foi uma coisa bem conflitante, porque eu falei “nossa que droga, eu chorei quatro anos por esse diploma e agora eu joguei no lixo”, mas ao mesmo tempo eu também não me sentia encorajada a trabalhar com tecnologia, eu acho que uma coisa importante, hoje eu não programo e o meu trauma de programação ele vem desde o médio e a faculdade sobre essa coisa de ver os professores, ver os seus colegas te subestimarem, você começa a acreditar que você não tem capacidade ‘pra’ fazer aquilo, eu também estava muito perdida porque quando você fala em sistemas de informação tem “50 mil” campos ‘pra’ você atuar, você pode fazer “1 milhão” de coisas diferentes, então é muito amplo e é muito prejudicial, tem caminhos demais. [...] eu passei quase dois anos nessa empresa atendendo, no final, falando na pandemia, em 2020 foi onde eu tive um caminho natural, eu retornei para tecnologia, eu ‘tava’ entediada, a gente tinha trocado de sistema, [...] e comecei a fuçar no sistema e fiz um dashboard⁵¹, isso virou assim, um projeto global, eu fui reconhecida por vice-presidente [...]. Esse caminho que fez a minha migração de carreira ‘pra’ dados [...] falando de métricas e é uma coisa que eu percebo que tinha facilidade, então foi o que me levou a ir pro próximo

⁵¹ É uma ferramenta de gestão visual que apresenta tudo o que você precisa para monitorar a evolução dos resultados do seu negócio.

passo. Não foi ser uma pessoa extremamente técnica, não, o que fez a diferença foi não ser tão técnica e conseguir falar com diferentes públicos. [...] eu trabalhei em uma [empresa] anterior a essa que eu ‘tô’ hoje, essa aqui eu entrei como Analista de dados e também foi um marco muito importante porque foi o primeiro momento que eu assumi um cargo de liderança, então onde eu tive um time ‘pra’ liderar, sabe? Onde eu pude finalmente colocar a minha visão de gestão do futuro para essas pessoas e foi muito legal, ‘pra’ essa coisa de você ter essa função humana, você sabe que as pessoas não vão estar bem o tempo todo e ‘num’ tem problema nenhum você ter algum problema de saúde mental, [...]. Hoje sou Especialista de dados, falando sobre a empresa [que trabalho atualmente] é um braço de inovação, de uma empresa tradicional, de uma fábrica de cervejas, [...]eu entrei muito com medo devido a minha experiência anterior, em suma eu fui mandada embora porque eu ‘tava’ reclamando que não ‘tava’ sendo paga como deveria, porque eles me promoveram, mas eles só me promoveram de responsabilidade, não mudaram nem meu cargo e nem meu salário, eu reclamei, eles me mandaram embora e colocaram uma pessoa branca ‘pra’ assumir o time obviamente, um homem branco. E aí, [...] quando eu cheguei, meu primeiro choque na verdade, foi que a pessoa gestora que me entrevistou foi uma mulher negra, eu falei assim: ‘mano, eu vou ser entrevistada por uma mulher negra!! Meu deus do céu, uma gestora na vaga que incrível sabe?! ‘Meu Deus, que legal!’ eu falei: “não, eu quero entrar nessa empresa, olha que foda, eu quero entrar nessa empresa, pelo amor de Deus” sabe? [...] (Dandara).

[...]. Eu fui trabalhar de fato como designer 100% só em 2017, até 2017 eu trabalhei no mesmo grupo, [...] cheguei a ter um cargo de liderança, mas em algum momento eu conversei com um aluno que já estava trabalhando para uma empresa americana e ele tinha sido meu aluno e falei assim “algo de errado não está certo” [...] e foi assim que eu dei um estalo “não, eu quero trabalhar só com design, me formei em design e tal” [...] eu acho que eu consegui fazer ali, apesar dessas barreiras, de conseguir fazer um marketing pessoal bom e me conectar com outras pessoas e aí a partir daí eu fui trabalhar numa agência, aí eu fui entender de gerenciamento de projeto, gerenciamento de produto. Eu falei: “caramba, é realmente possível trabalhar com design sem precisar oferecer cartão de visita, [...] mandar e-mail, [...] foram os primeiros trabalhos. E depois, assim, a partir dessa conexão em eventos que eu consegui minha primeira oportunidade de trabalho como como design. Aí sim, eu [...] trabalhei na agência. [...] e aí um desses ‘freelas’⁵² loucos que eu tinha feito, a empresa tinha gostado muito do meu trabalho e depois eu fui trabalhar numa empresa em Niterói que era de tecnologia, eles forneciam um trabalho para [Empresa que contrata serviços] e tal que eram empresas grandes ali no Rio de Janeiro e acho que esse foi o grande divisor de águas assim, quando o pessoal da [Empresa que contrata serviços], por eu ter trabalhado indiretamente com essa outra empresa, eles falaram “ó você é muito boa, vem trabalhar com a gente.” Eu falei “não pera, tem uma empresa grande, ‘né’ interessada no meu trabalho, quais são as outras empresas que também podem me contratar para essa posição, ‘né’?” [...]Eu sou Sênior Product Design, é assim, é um cargo de experiência, mas ele ainda não é um cargo de liderança, ‘né’? [...] Na verdade, existe uma cadeia de liderança grande acima de mim, ‘né’? Tem os Managers⁵³ em cima dos Heads⁵⁴, em cima dos Heads tem o diretor. É um monte de cacique ‘tá’?! (risos). [...]. Eu trabalho no aplicativo do consumidor mesmo. O meu time é um dos times que cuida da experiência ali, então eu crio não só telas que são as interações, botões, as coisas que a gente clica, mas também decisões acabam influenciando nas decisões de produtos, sabe? Qual é a melhor experiência, qual é o melhor caminho? [...] o nome é esse nome chique, mas é basicamente tem a ver com cuidado ali da experiência no aplicativo do consumidor [...]. O [empresa atual] trouxe muita relevância pro meu trabalho [...], a quantidade de convites que eu recebo para participar de coisas, [...] estar aqui, me dá uma visibilidade muito grande e esse é um dos principais motivos que ainda fazem eu continuar [...] (Yaa).

⁵² Expressão popular para *freelance*.

⁵³ Gerente ou o Diretor da empresa.

⁵⁴ Coordenador de equipe.

Ainda que houvesse todas as intercorrências existentes, as três cursaram o que pretendiam, e após o fim de seus cursos estavam diante de diversas possibilidades de carreira dentro do segmento de *tecnologia*. Como é possível notar pelo relato de Amina, esta possui uma carreira ampla onde adquiriu experiência em outras áreas antes de se concentrar em UX Design, o que abriu oportunidades para sua aproximação com a tecnologia; Dandara em um determinado momento de trabalho em uma empresa obteve reconhecimento de lideranças superiores ao realizar uma ação em que demandava bastante competência técnica, regressou novamente para a tecnologia, área a qual ela relatava estar distante; Essa distância da área de formação notamos também no início da carreira de Yaa que, posterior a conclusão do curso, continuou atuando na gestão de uma escola de Design e após alguns anos, fez os movimentos necessários para trabalhar na área que ela desejava e havia graduado, sendo essa a de Design.

Existem diversos pontos em comum entre as entrevistadas, mas aqui identificamos algumas características próprias que são possíveis nestes casos, para a área de tecnologia, e que pode ser bastante singular se comparada a outras profissões. A possibilidade de realizar uma transição de outras profissões para a tecnologia ou a transição de áreas mudando a ocupação, mas ainda dentro da área de TI, é um dos diferenciais de trabalhar em profissões voltadas para a tecnologia; a forma como a carreira pode ‘abraçar’ as pessoas que tenham interesse torna possível essas movimentações.

Outra característica é a diversidade de cargos disponíveis, são muitas opções, como já abordado anteriormente, e só nos relatos das entrevistadas podemos notar a diversidade de cargos em que as mesmas atuaram ao longo dos últimos anos. Dandara aponta como, o desestímulo constante de colegas e professores durante a Universidade, somado a esse fato, foi um dos fatores que a deixou distante da tecnologia, “[...] é muito amplo e é muito prejudicial, tem caminhos demais.” O que felizmente não persistiu, mas a afetou diretamente e não é um fato isolado, pensando no contexto psíquico.⁵⁵

Para além disso, outros aspectos relevantes são consideráveis como: o estudo contínuo visto que, novas atualizações surgem constantemente; o deslumbramento que as empresas podem criar sobre o ambiente de trabalho (um ambiente frequentemente descontraído, sem pressão); as altas remunerações em pouco tempo, o que não tem se mostrado ser uma

⁵⁵ A mestre em psicologia, Daniela Almeida, divulgou sua dissertação de mestrado, publicada em matéria pelo Comunica UFU, sobre a relação da saúde mental com as evasões universitárias do Campus Patos de Minas. Ver: A importância da saúde mental no combate à evasão universitária. Disponível em: <https://comunica.ufu.br/noticia/2022/05/importancia-da-saude-mental-no-combate-evasao-universitaria> Acesso em 18 jan. 2023.

realidade⁵⁶, são alguns dos fatores que podem gerar frustração para os profissionais depois de iniciar no cargo. Aliado a esses fatos, temos o principal deles, se tratando das sujeitas deste trabalho: ser mulher e mulher Negra no TI. Imprime ainda mais pressão e instabilidade aos cargos e ao longo das entrevistas é possível notar o quanto para Amina, Dandara e Yaa essas responsabilidades tem um peso diferente, pois, “ser negra e mulher no Brasil, repetimos, é ser objeto de tripla discriminação, uma vez que os estereótipos gerados pelo racismo e pelo sexismo a colocam no nível mais alto de opressão” (GONZALES, 2020, p. 58).

Lélia Gonzales (2020) ao fim da década de 1970 já provocava questões acerca do preterimento de mulheres Negras, e temos a situação em que Dandara relata os momentos de preterimento profissional, na vaga de trainee por uma candidata branca e na demissão por reivindicar uma promoção adequada a função que ela desenvolvia e ser substituída por um homem branco. Existe uma continuidade na forma em que certas opressões ocorrem, e elas se adequam ao tempo, “nos dias de hoje, atingiram níveis mais altos de escolaridade, o que se observa é que, apesar de sua capacitação, a seleção racial se mantém” (GONZALES, 2020, p. 57).

Outro ponto em comum nesse primeiro momento entre elas é evolução de carreira. Caminhos que elas já estavam buscando, se preparando e quando aconteceu elas estavam prontas para aplicar seus conhecimentos e experiências aos cargos, e ainda sem o devido reconhecimento que almejam, mas em ascensão de suas carreiras segue em andamento contínuo. Amina utilizou a oportunidade de levar sua voz, e ser ouvida, para apontar a necessidade de diversidade, criando uma metodologia inovadora na empresa anterior em que pode “*redesenhar as experiências através das identidades das pessoas*”. Dandara enquanto líder estabeleceu um importante laço de confiança com seu time, tornando a empatia seu lema para o convívio com a equipe e assim como Yaa, se viram em situações em que perceberam suas capacidades de trabalho, confiaram em si próprias e receberam os devidos reconhecimentos e ascensões por isso, e “para alcançar um novo papel de igualdade, é preciso também colocar-se fora da dinâmica colonial; isto é, é preciso despedir-se daquele lugar de Outridade. Portanto, é uma tarefa importante para o *sujeito negro* despedir-se [...] da fantasia de ter de se explicar ao mundo *branco*” (KILOMBA, 2019, p. 230). E novamente, não é um fato isolado, segundo o Report PretaLab 2018,

⁵⁶ MIATO, Bruna. Falta de oportunidades é a principal barreira encontrada por pessoas negras na área de tecnologia. G1. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/11/20/falta-de-oportunidades-e-a-principal-barreira-encontrada-por-pessoas-negras-na-area-de-tecnologia.ghtml> Acesso em 18 jan. 2023

“Apesar de todas as barreiras que precisam enfrentar, estudos mostram que o trabalho das mulheres nesta área pode ser tão bem ou melhor avaliado do que de seus colegas do sexo masculino. Pesquisadores descobriram que os usuários do repositório de software GitHub aprovaram os códigos escrito por mulheres a uma taxa maior do que aqueles escritos por homens, mas apenas caso seu gênero não fosse identificado.” (EQUIPE PRETALAB, 2018)

Seguimos para os relatos de suas percepções acerca de vivências específicas com o racismo, que irão nos levar a compreensão de que, “assim como o privilégio faz de alguém branco, são as desvantagens sociais e as circunstâncias histórico-culturais, e não somente a cor da pele ou o formato do rosto, que fazem de alguém negro.” (ALMEIDA, 2021, p. 77)

[...] eu não tinha essa consciência apesar de vir de uma família negra e eu sou mais clara da minha família, é assim, porque eu não tenho muito contato com meu pai, o meu pai é branco, mas a gente não falava sobre isso em casa, sobre racismo, sobre essa consciência negra, não tinha, nunca se falou sobre isso nem em casa, nem na escola [...] (Yaa).

[...] é muito solitário, parece que você só tem alguém ‘pra’ conversar de raça com você depois que você é adulta, e pode compreender as coisas, eu tinha alguns parentes pretos, mas eles também não eram conscientes sabe? Então a gente não teve como ter esse diálogo desde cedo. [...] aquela coisa de você se perceber negra, foi uma coisa que veio bem depois, na faculdade, você entende que você é excluída, e que você é excluída porque não tem os olhos azuis, não tem o cabelo liso [...] meu pai é retinto e eu escutava muito da minha tia, que me criou “ai você não é negra, negro é o seu pai, você é morena cor de jambo” sabe? [...] E também a coisa da figura única, você só é negro se você é retinto, hoje realmente a gente tem essas discussões sobre colorismo e tal, mas “só existe um tipo de negro, que é o retinto”, naquela época né? Agora não, agora a gente tem um pouco mais de acesso. [...] (Dandara).

[...] depois de criar consciência racial, quer dizer a consciência racial já existia na minha vida, mas numa camada muito superficial que era “eu sou uma pessoa negra” né, mas, eu não entendia como isso afetava as estruturas (Amina)

[no estágio] eu tive uma surpresa muito positiva porque tinha um grupo de afinidade negro lá sabe? Eu entrei e já tinha referências pretas, pessoas que eu ia buscar, e foi ótimo sabe? Foi ótimo para me entender negra, mas também foi ruim, por que tem a parte ruim de você se entender negra, porque parece que tem um filme cinza no seu olho e você não consegue mais ‘desver’ aquilo (Dandara).

[...] durante a faculdade, eu fiz uma faculdade que na época era considerada uma referência ‘pras’ pessoas do mercado, eu tinha trabalho voluntário que era uma coisa que as pessoas interessavam, compreendiam que aquilo compunha o seu currículo de uma forma positiva, eu tinha uma vivência internacional porque eu tinha um intercâmbio, eu tinha um curso de inglês que eu tinha feito fora, eu tinha outras coisas que compunham, eu fiz um entidade dentro da faculdade, mas eu não passava em nenhum estágio, nenhum processo seletivo. [...]. Durante muito tempo eu achava que era por falta de habilidade ou por falta de conhecimento, por isso que eu falei daquela busca constante por certificado. [...] E a partir da hora que eu entendi como isso afetava as estruturas que eu fui entender que eu era só mais uma das que não foram aprovadas enquanto mulheres negras nesses espaços (Amina).

[...] eu trabalhei em espaços onde eu era Analista Pleno e a pessoa que fez faculdade comigo era Diretor, será que era por que eu não fui capaz de chegar até lá ou será que ‘pra’ ele o caminho foi muito mais facilitado? Então tem uma série de coisas que me afetaram nesse processo, me afetam até hoje, [...] (Amina).

[...] quando eu fui falar sobre questões de raça eu fui mal recebida em alguns momentos, isso já me blindou sabe, eu já não fiquei tão à vontade de dizer a não ser que acontecesse alguma situação extrema de racismo comigo, mas você vai entendendo que tem coisas que você não pode falar, que você existe (Dandara).

[...] o processo de racismo e de me perceber negra se deu muito mais no ambiente de trabalho, de cobranças com a minha aparência, cobranças com meu cabelo, cobranças direta tipo “ah, você tem que ir no salão”, “você tem que alisar o cabelo”, “quando é sua próxima progressiva” eu já ouvi muito isso, do meu chefe até me perguntar qual era a data que eu ia fazer, checar as minhas unhas, se estavam feitas ou não estavam, [...] com essa sensação de que “estou te pagando e você tem que cumprir as minhas regras” [...]. Apesar de eu ver avanços, ainda existem muitos problemas, então, eu AINDA ouço piadas sobre o meu cabelo, ainda me perguntam como eu faço para lavar, já passei por situações aqui tipo: “Ah, mas eu não gosto do seu tipo de cabelo” e assim em reuniões assim, “como assim, essa era a pauta da reunião? Eu não sabia que o meu cabelo era pauta da reunião.” [...] e aqui no [empresa atual] a gente ‘tá’ passando por um momento [...] não só de demissões, mas de saídas voluntárias, ‘né’? [...], mais de pessoas negras, do que de pessoas não negras, então isso me acende um alerta muito grande, ‘né’? O por que a empresa apesar de ter políticas de contratação de diversidade, [...] e eu acredito que tem muito a ver com essas micro agressões que acontece, a pessoa não se sente incluída, toda hora tem que ficar explicando [...] (Yaa).

Eu passei por uma situação que eu ‘tava’ de vermelho, o uniforme da loja era amarelo, umas três pessoas na mesma loja me pediram para pegar uma outra peça, guardar não sei o quê, aí eu falei “aí é sempre assim”, “aí, achei que você trabalhava aqui?” Por que que eu sou a única? Teve uma vez que eu fui num restaurante aqui e aí eu fui pagar e aí o menino saiu lá da cozinha, ele veio falar comigo bem baixinho: “olha, se você quiser o desconto de funcionário, aí em outras filas, ‘tá’ ?” (risos nervosos) (Yaa).

Todos os dias que eu saio de casa, eu posso trazer ‘pra’ você um caso diferente de situações raciais que eu enfrento (Amina).

[...] não tem um dia que passe sem eu ouvir a palavra racismo. Isso é péssimo... isso é péssimo todos os dias, essa palavra está no meu cotidiano (Dandara).

Nos primeiros relatos acima apresentados pelas entrevistadas, notamos suas compreensões iniciais acerca de consciência racial, Dandara e Yaa apontam a ausência de discussões raciais, e no caso de Dandara vai além, quando relata a negação de sua negritude pela tia, que não a via enquanto negra por ter a pele clara. A partir disso, Kilomba (2019) aponta como o “processo de invisibilização do visível”; o que era visto, se torna invisível, em geral, sempre que envolve alguma questão racial.

O Brasil que é um país completamente miscigenado desde a colonização, tem sua população se reconhecendo enquanto Negra nas classificações do IBGE a poucas décadas, pois os estereótipos negativos estiveram sempre atrelados aos corpos Negros, o que refletia em formas de classificação reiteradamente ligadas a características coloniais pejorativas, ou animais e hipersexualizadas, chegando a receber mais de 130 variações nas pesquisas do IBGE em 1976.⁵⁷ Isso refletiu profundamente no inconsciente, não só, mas sobretudo da população Negra, nos ambientes em que a negritude era vista como algo negativo então, ‘não

⁵⁷ Para maior amplitude de estudos ver: KILOMBA, Grada. Políticas da Pele. In: *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Rio de Janeiro: Editora Cobogó, 2019. p. 16-18; 145-154.

se discute’, ‘não falamos sobre ela’, o que poderia resultar, em uma ausência de apoio para lidar e conversar sobre questões raciais na base familiar.

É possível notar outra característica, em que Kilomba (2019) aponta a linguagem do trauma, utilizada por Fanon (1967) em *Pele Negra, Máscaras Brancas*, para elucidar as vivências cotidianas com o racismo e como essas experiências podem gerar um impacto traumático corporal e por vezes, algum colapso traumático, pois no racismo qualquer identidade ou característica própria que a pessoa possa vir a ter, é brutalmente retirada dela; a separação que é definida como um trauma clássico, priva o indivíduo de uma conexão com a sociedade, que já é inconscientemente pensada como branca, como Dandara não conseguir se expressar; verbalizar as situações que ela vivencia a não ser que ocorram situações extremas, mas podemos pensar: é justamente o cotidiano e as micro agressões sofridas que exterminam nossa liberdade de *ser*. Ser o que quisermos.

Tal qual a invasão que Yaa recebe sobre seu corpo, seus cabelos, as piadas e opiniões não solicitadas, é uma constante tentativa de manutenção de dominação sobre os corpos Negros, as perguntas agressivas apontam para sua “diferença”, mas, o questionamento é o que é ser diferente? E é diferente de quem? Um indivíduo só é diferente quando dizem que ela se difere de quem tem o poder de se definir como “normal”, ou seja, ela não é diferente, ela se torna diferente devido ao regime de discriminação (KILOMBA, 2019, p. 121).

Seja para se afirmar, ou resistir, não há espaço para ser espontânea, é a necessidade de estar sempre “em guarda”, “impondo-se” (SOUZA, 2021, p. 56) para impedir tais opressões e ainda assim, não conseguir evitar, estar no modo de “WkiPreta” (Yaa) para aqueles/as que estão nos mesmos ambientes hierárquicos, mas se utilizam da única pessoa Negra do ambiente para validar tudo o que eles/as falam, ou para explicar conceitos.

Em outro trecho, Yaa relata que as saídas voluntárias de pessoas Negras têm sido superiores as saídas de pessoas brancas, ainda que a empresa realize políticas de diversidade e inclusão para contratação. É importante a visibilidade para a questão que colocamos em conjunto no momento da entrevista, sobre quais políticas de permanência e evolução de carreira estão sendo feitas para além das contratações? Assim como nos ambientes universitários, “onde temos estado sem voz e onde acadêmicas/os brancos têm desenvolvido discursos teóricos que formalmente nos construíram como a/o “*Outras/os*” inferior [...]” (KILOMBA, 2019, p. 50), há uma exposição a violências como as relatadas nas empresas e quando não se preocupam com o bem-estar mental destes profissionais, o ciclo é de um sistema de opressão, envolto em uma falsa política de diversidade. Em uma matéria realizada no último mês pelo G1, a falta de diversidade foi o segundo problema mais exposto pelos profissionais entrevistados, o que

retorna a Yaa, ao afirmar que, “[...] acredito que tem muito a ver com essas micro agressões que acontece, a pessoa não se sente incluída, toda hora tem que ficar explicando [...]”, entre outras demandas que podem ser solucionadas.

É importante a compreensão de que as entrevistadas relatam alguns episódios vivenciados, mas a experiência de ser uma mulher Negra é uma vivência diária, como as próprias evidenciaram, o todo aqui é muito maior que a soma das partes. Isto posto, Yaa e Amina nos apontam outras duas situações. Yaa esteve em um restaurante onde foi vítima de preconceito racial, além de sofrer outra violência característica, de ser “confundida” com a funcionária da loja; Amina relata duas situações, em que não conseguia avançar para os processos finais de estágio em nenhuma empresa e o fato de ter atuado em um cargo hierárquico abaixo de outra pessoa que estudou na mesma universidade que ela e esses fatos tem relação com a busca constante por certificações e qualificações para que possa garantir a ascensão de sua carreira.

Impõe uma dualidade vivenciada de inclusão e exclusão, justamente por estarem incluídas em espaços excludentes (KILOMBA, 2019), elas adquiriram os acessos que são negados estruturalmente às minorias, de modo que estão nesses espaços representando uma classe de pessoas, o que as retira de suas subjetividades, de poder agir com individualidade, já que estão “representando” uma “raça”, desse modo as violências raciais podem ser ainda mais explícitas, pois esses acessos são negados a toda minoria que elas representam, existir nesses espaços acaba por se tornar mais uma das formas de resistir, pois estão demonstrando que elas existem de fato, os acessos que tornam possível transitar por estes ambientes, se assim elas o quiserem.

Ao longo dos relatos em que elas descrevem situações específicas como estas discutidas, é possível compreender, entender e vivenciar os mais variados sentimentos, que muitas vezes podem ficar confusos, mas elas têm clareza na percepção uma informação valiosa: passaram a compreender, ao longo de suas vivências e ainda seguem no processo, que é fluído, a forma que se movimentam as estruturas dominantes assim, a percepção é de que, infelizmente, não podemos mudar o consenso branco sempre e esse é um processo necessário de aceitação, mas que é importante mudar nossa relação com ele. Que é o que elas seguem realizando constantemente: ocupando espaços que elas desejam, descobrindo as possibilidades de serem elas mesmas, questionando quem está fazendo perguntas indevidas e expressando o que significa representatividade, sua importância e onde elas encontram, nos relatos a seguir.

Questionadas sobre a existência de mulheres Negras em cargos estratégicos e/ou táticos⁵⁸ elas afirmam,

Não. [...], aqui na [empresa atual], as lideranças negras estão majoritariamente ali na coordenação e gerência. A gente não tem na diretoria e não tem no porte executivo homens ou mulheres negras, o que tem apenas é uma diversidade de gênero, homens brancos e mulheres brancas. (Amina).

Dentro da empresa não, não tem, do que eu sei hoje não tem. [...] (Dandara).

Não. Bom, lideranças diretas a mim eu não tenho lideranças negras [...] (Yaa).

Essa informação corrobora algumas das pesquisas demonstradas anteriormente sobre as posições ocupadas por mulheres Negras. Elas ainda foram além, ao ampliar seus relatos a afirmação de que não tem pessoas Negras nestes cargos, e enfatizo um trecho importante de Amina, “[...] a rotatividade de um CEO na empresa, não é de um ano, como é de analista Jr., que ‘tá’ subindo sua carreira, o termo de rotatividade desses papéis são menores. Então a gente precisa que a empresa amadureça no termo de diversidade, cultura... precisamos olhar a estrutura também [...]” ainda que as discussões sobre igualdade racial estejam alcançando mais espaços, em ambientes empresariais majoritariamente brancos, essas problemáticas ainda caminham a passos lentos, e estratégias de diversidade e inclusão na prática atualmente podem proporcionar a oportunidade para mulheres e homens Negros alcançar equidade e chegar a cargos táticos, em um futuro que não seja tão distante.

3.3.2 Continuidade e Persistência

Mas, e quanto a diversidade que tem sido discutida nas empresas? Para além do relato de Yaa apresentado anteriormente, onde podemos constatar a diversidade só na teoria, com pouca efetividade, podemos compreender quais as relações existentes para além dos cargos de lideranças que somam em suas compreensões de representatividade.

[...] sempre senti ausência de uma referência acadêmica feminina negra. Uma referência corporativa feminina negra e eu tenho hoje, [...] acho que a gente precisa de mais referências assim. [...] e que a gente conseguisse mudar estatísticas sabe? [...]. No mais, eu sou a única liderança negra dentro da área de RH e a única liderança mulher negra dentro da área de RH. Então foi muito legal subir, tipo fui promovida, parabéns “uhul agora sou da liderança, vou lá contar com os meus colegas!” E eu cheguei não tinha um ambiente diverso, não tinha um ambiente diverso! Isso é importante dizer, porque aí eu me senti solitária e aí o meu time começava a se tornar meu refúgio [...] continua sendo um desafio, eu ser uma mulher negra, independente do meu papel, salário, etc. [...] quando eu assumi meu time ele era 50% negro, 30%

⁵⁸ Os cargos de nível estratégico são os que envolvem o planejamento do crescimento da empresa, CEOs, presidentes e diretores; nível tático refere-se as gerencias e coordenações das operações, coordenadores, gerentes e supervisores.

branco e 20% amarelo seguindo as classificações do IBGE, então falei “putz, ‘tô’ sendo líder de primeira né nesse ambiente corporativo” e muito orgulhosa dessa construção diversa. Meu time acabou ficando majoritariamente negro depois de um tempo, hoje ele ainda é majoritariamente negro. [...], mas fora do grupo de trabalho, [...] os projetos que eu vivi paralelo ao trabalho me aproximaram de outras mulheres negras que ou, estavam em posições próximas ou que ambicionavam espaços que eu tava e a gente trocava, ou que eu ambiciono espaços que elas estão e elas me dão orientações de como chegar lá, [...]. E aí, a gente se une, é muito comum eu puxar outras mulheres para esses espaços pra gente se fortalecer, porque eu fui puxada, então passei em projetos, por exemplo, como o Aceleradores de Carreiras das Mulheres no Brasil, que é um incentivo muito legal para fomentar essa ascensão de mulheres negras [...] romper só foi possível porque eu tive outras mulheres negras me apoiando né, e tudo isso que aconteceu só foi possível também por causa de duas mulheres negras extremamente importantes na minha vida, minha avó e minha mãe. [...] eu vejo elas e outras mulheres que trabalham comigo, que me incentivam, que me empoderam, que quando eu ‘tô’ mal eu ligo, então é muito importante para mim (Amina).

[...] No meu time como designer, eu tinha um outro par que era um rapaz negro que acabou de chegar, mas ele acabou de ser movido para um outro time, inclusive quando ele chegou foi muito legal, foi muito importante para mim porque eu falei “caramba, talvez agora com mais uma pessoa eu deixo de ser a exótica, ‘né’? A diferentona e tal” [...] confesso que estar aqui ainda é um lugar de resistência [...] o que me faz continuar e talvez de sentir que por eu estar numa posição como Sênior e tal, eu tomo um pouco mais de decisão, eu de alguma forma consigo contribuir ‘pra’ que a empresa seja menos racista, ‘pra’ que outras pessoas que cheguem possam se sentir mais acolhidas. Então a gente tem aqui os grupos de afinidades, têm o comitê do Orgulho Negro ali, onde a gente faz um trabalho de receber as pessoas negras novas que chegam, de tentar ajudar [...], eu tenho um trabalho de mentoria, eu ‘mentoro’ uma outra designer negra [...], faço parte do Programadores do Amanhã também que é voltado ‘pra’ pessoas de periferia, com essa coisa do foco de entrar na área de tecnologia e eu acho que a grande questão que influencia a nossa comunidade é saber que é possível. Às vezes eu não acho nem que é falta de oportunidade, eu acho que às vezes oportunidades até existem, mas a gente não sabe que elas existem sabe? Eu não sei que eu posso me inscrever, eu não sei que eu posso trabalhar, eu não sei o que eu posso ir, que foi um pouco do que aconteceu comigo lá atrás, ‘né’? Tipo, eu não sabia que eu poderia entrar numa faculdade pública, [...] é como se a informação de que essa possibilidade existe, mas ela não chega na gente, então eu acho que é o racismo estrutural, ele age muito nisso assim, ‘né’? [...] (Yaa).

[...] ver a quantidade de gente preta que tem nessa empresa sabe? Tem MUITA gente! Acho que a empresa [anterior] tinha mais gente preta, tinha umas 20 no quadro de funcionários! E é muito doido porque hoje ‘tá’ beirando os 40, 50% do quadro de funcionários negros! [...]. Agora tem uma iniciativa deles ‘pra’ trazer pessoas entregadoras, então motoboys ‘pra’ área de tecnologia, motoboys que já tem afinidade com isso, ou então os familiares dessa pessoa entregadora, ‘pra’ elas terem ali um estágio na empresa e aprenderem sobre tecnologia sabe, é uma coisa assim que me deixou de cara, eu falei “Meu deus, acho que nenhuma empresa que eu estive, teve alguma coisa desse tipo.” [...] E depois que eu entrei eu descobri que tem muito mais gente preta então principalmente falando em tecnologia, eu acho que é onde eu mais vejo gente preta, isso é muito legal, muito reconfortante, ver que tem gente preta, e... tem gente preta no RH, [...] ver o CEO participando, querendo saber o que tá acontecendo, falar o quanto que é importante poder aprender também é uma coisa que me dá um choque, porque tem exemplo que tem que vir de cima né?! [...]o cara tem ‘1 bilhão e meio’ de coisas ‘pra’ fazer e isso poderia ter sido uma atividade muito banal, ele poderia ter passado, mas não sabe, vai lá escutar a pessoa, dá esse exemplo de que a empresa está sim preocupada com isso e mais do que isso, a alta gestão também querendo entender, me dá uma sensação de as pessoas procurando empatia

sabe? [...]. Hoje a minha líder não é negra, mas eu tenho colegas negros que a gente interage bastante, eu trabalho na célula de Produto e Dados, então uma das gerentes de Produto é uma mulher preta, então já é bem legal sabe? O meu dia a dia assim inclui mais mulheres como eu, ou se não é no dia a dia tem o grupo [de] coisas banais tipo: ‘ai, black friday eu ‘tô’ querendo comprar umas coisas de skin care⁵⁹, mulheres o que vocês me recomendam?’ ‘a esse protetor solar aqui me deixou cinza’ (Dandara).

Entre 2018 e 2019 a PretaLab e a consultoria de software ThoughtWorks planejaram uma pesquisa chamada #QuemCodaBr, onde ouviram mais de 600 pessoas, sendo que 65% afirmaram trabalhar em equipes que as mulheres negras representam 20% ou menos entre os membros, 1 entre 3 afirmaram ainda não ter nenhuma pessoa Negra no time.⁶⁰ A união de fatores que nos (re)apresenta a conclusão feita inicialmente: não são fatos isolados. E tem sido constante nas empresas.

Mas podemos notar, nos trechos acima sobre a diferença em suas vidas profissionais e até mesmo no rendimento, ao identificar parceiras/os no ambiente de trabalho, o apoio mútuo, Amina reconhece que só foi possível alcançar a posição de liderança devido à base de outras mulheres, seja as parceiras e amigas, seja com as mulheres da família, e esse é um poder efetivo de transformação, assim como o time que ela organizou, majoritariamente Negro, que acabou se tornando seu apoio no momento em que se tornou líder e não encontrou nos seus pares de gestão outras pessoas minimamente iguais a ela; O interesse de trabalhar na empresa aumentou muito mais depois que Dandara foi entrevistada por uma mulher Negra; Yaa entende seu poder de decisão e o utiliza para participar de ações que possam promover a equidade para seus colegas na empresa, ainda que ela tenha condutas que vão contra seus princípios.

Os grupos de afinidade são uma característica comum das empresas das entrevistadas, onde homens e mulheres são bem-vindos, os espaços promovem um “aquilombamento virtual” em meio as opressões vivenciadas no dia a dia, nos grupos, como Dandara define o espaço de descontração que ocorre em seu grupo. Em um ambiente onde podem ser muito mais que a dor e experiências racistas, onde a noção de consciência é a única esfera de liberdade possível.

Nos trechos seguintes as entrevistadas expõem suas narrativas acerca da ascensão social, se elas consideram que ascenderam socialmente e como lidam com estes acessos, considerando que, “[...] as possibilidades de ascensão a determinados setores da classe média têm sido praticamente nulas para a maioria da população negra” (GONZALES, 2020, p. 58).

[...] sim, sem dúvidas, [...] hoje eu ainda não tenho todos os acessos que eu gostaria de ter, preciso lutar, preciso ‘hackear’ [o sistema] todos os dias... todos os dias! Mas, sem dúvidas... ter mais tempo e condições financeiras me garantiram sim mais acessos, não precisar acordar 4 horas da manhã e ir dormir meia noite também me

⁵⁹ Rotina de cuidados com a pele.

⁶⁰ Disponível em: <https://www.pretalab.com/report-2022>; <https://www.pretalab.com/report-quem-coda> Acesso em 19 jan. 2023.

garantiu mais acesso, porque não tinha tempo para descanso [...], porque não tinha tempo para descanso [...]. A qualidade de tempo foi algo importante ‘pra’ mim, e isso me garantiu ter acesso. [...] eu cheguei na minha primeira posição de liderança, dentro do ambiente corporativo, [...] e a gente tem um percentual muito pequeno de pessoas negras e de mulheres negras numa posição de liderança, então quando você chega lá ainda é extremamente solitário, quando dizem isso do lado de fora já parece assustador e solitário porque já é, né. [...]. Quando você vive, você entende que ainda é mais solitário do que te dizem que é. (Amina).

[...]. Agora e eu acho que é uma coisa também que vem junto com ascensão social é a culpa. É a culpa de ter dinheiro, “[...] eu tenho dinheiro que eu posso guardar”, “[...] agora eu posso investir dinheiro”, eu ‘tô’ gerenciando meu dinheiro como um homem branco, mas isso me dá vergonha! Essa culpa de “putz’ eu tenho dinheiro, mas eu preciso fingir que não tenho dinheiro, eu preciso continuar humilde”, sabe? Eu acho que é uma das coisas que me pegam mais nessa questão [...] eu gosto do que eu tenho, eu gosto de todos os luxos que eu consigo prover ‘pra’ mim, ‘pra’ minha família [...]. (Dandara).

[...] quando eu recebi a proposta de vir aqui ‘pra’ Porto Alegre, em 2020, [...] eles custearam toda a minha mudança para cá, o meu filho, meu marido, ‘né’? O maior salário eu passei a ganhar, mais do que eu conseguia ganhar como coordenadora e que como diretora eu poderia ganhar na escola lá atrás, então foi um grande divisor de águas. [...] agora ‘tô’ aqui, eu moro na zona sul, no apartamento muito, muito maior do que a minha casa era lá no Rio, então trabalhar com a tecnologia me possibilitou uma certa ascendência, profissional e social, mas, ao mesmo tempo eu sinto que eu passei a sofrer mais com o racismo à medida que eu vou crescendo e galgando espaços, eu vou me tornando mais única. Sabe aquela síndrome de ser a única? Então, quanto mais espaços você alcança, menos pessoas negras você vê no espaço, mais incomodados os outros passam a estar com a sua presença, com a sua postura, de como você se posiciona, porque tudo bem gente como eu ‘tá’ limpando, ‘tá’ servindo ‘né’? Mas, agora quando essa pessoa começa a ser tomadora de decisão, é uma pessoa que se qualificou, que estudou, que teve experiência, aí começa a incomodar. [...] (Yaa).

A ascensão social que foi contextualizada e considerada para as entrevistadas partiu do entendimento de ascensão enquanto uma mudança de classe social para outra considerada superior, onde muda não só sua posição econômica (dispondo de maior poder de compra e venda da força de trabalho) mas, sua relação com o poder (hegemonia branca e todo o aporte jurídico político do Estado) e, com os símbolos de classe (valores éticos, estéticos, dentre outros.) (SOUSA, 2021). Isto aliado ao conceito de Paul Mecheril (2000) apresentado por Kilomba a respeito da ideia de sujeito. O que é a relação do sujeito perante a sociedade, e o que compõe a subjetividade para o indivíduo ter essa categoria completa de sujeito. Kilomba aponta os seguintes níveis necessários para nos contemplar enquanto sujeitos: o político, o social e o individual; que significa ver seus interesses coletivos e individuais sendo contemplados, validos e representados na sociedade.

É possível identificar, em cada trecho que em paralelo a ascensão social que as entrevistadas consideraram ter alcançado, houveram percalços, simultaneamente, o tempo; a culpa e a solidão foram destacados por elas, e estão dentre as impossibilidades de nos tornar sujeitos, e isso ocorre em algumas etapas, segundo Grada Kilomba (2019), pois o racismo age primeiramente em uma construção de “diferença”, como já explicitado, a partir do grupo que

tem o poder de se definir como norma, logo, Yaa e Amina sentem a solidão de ser a figura “única” por estarem sozinha nos espaços que alcançam, além dos julgamentos a que estão expostas.

Em segundo lugar, as diferenças que são construídas estão intimamente ligadas a valores hierárquicos, impondo o sentimento de inferioridade aqueles que subvertem aos estereótipos que recaem sobre seus corpos, como Dandara e a culpa, que sente culpa por ter dinheiro, por gerenciar o dinheiro como “como um homem branco”, esse não é um direito que a branquitude permite a corpos Negros, ainda assim ela está alcançando seu próprio direito de gostar dos “luxos que eu consigo prover ‘pra’ mim, ‘pra’ minha família” (Dandara).

E por fim, a combinação final dos elementos de poder: histórico, político, social e econômico, temos o tempo que torna-se um acesso para Amina, mas não só, este não é um ‘privilégio’ concedido quando se está em busca de subsistência e a união da estrutura política e econômica de exclusão com os estereótipos levam para a ineficiência de recursos distribuídos injustamente, como habitação, educação, ações políticas, emprego, mídia.

Nos trechos finais apresentados a seguir, o intuito é discutir as estratégias de libertação das entrevistadas, por ‘libertação’ esclareço que são os métodos de resistência, o que elas consideram como rede de apoio, e como garantir suas subjetividades, deixando de ser “*Outras/os*” para exercerem seus direitos de serem sujeitos (KILOMBA, 2019). Quais as estratégias de resistência diante das opressões vividas? Elas apontam seus caminhos.

[...] eu fui criada por uma mãe solteira e pela minha tia, irmã dela mas assim quem corria atrás das coisas era ela, então desde criança eu via ela correndo atrás das melhores escolas, das melhores oportunidades, e eu sei que as coisas não vão cair no meu colo, porque elas nunca caem e eu tenho que correr atrás [...] porque minha mãe correu atrás e ela fala: “meo, eu me humilhei demais, mas vale muito ver que você tem educação, que você foi lá pegou o seu diploma”, aquela coisa de ser a primeira pessoa da família a fazer uma universidade [...]. Sabe, ela sempre prezou muito pela educação, muito. [...] minha mãe ainda demorou também lá para os seus 65 anos para se entender como uma mulher negra, porque ela é uma mulher negra de pele clara, então ela não tinha ideia, ela só foi criar essa consciência no momento em que eu criei consciência, foi um processo muito importante para nós duas nos tornarmos negras.

Minha psicóloga com certeza, eu faço psicoterapia com uma mulher negra, eu busquei tanto, finalmente e quando eu achei eu fiquei tão feliz e foi um momento conveniente que foi quando eu comecei o meu tratamento de depressão e então falar sobre essas coisas sob um aspecto étnico racial, o quanto a depressão acomete a pessoa preta, o quanto a gente se mata e tem Burnout’s⁶¹ porque a gente tem que se provar duas vezes melhor que qualquer pessoa ‘pra’ gente conseguir qualquer coisa, [...] eu sempre tive muita facilidade com idiomas e aí eu fui aprender francês e aí o meu professor de francês é um homem beninense, então foi muito bom principalmente ‘pra mim’, conectar com essa parte da história que não se conta, a gente não fala sobre o Império da Omeya, sobre os Reis e Rainhas que existiam dentro do Continente Africano ou,

⁶¹ Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, é uma doença mental que surge por desgastes, stress intenso após excessos de trabalho vinculado à pressão.

[...] porque na Bahia se usa dendê nas coisas sabe...; de onde vem o acarajé...; então tem sido muito importante eu acho, o conhecimento liberta, então quanto mais eu sei sobre o meu povo... não sobre meu passado porque a essa altura a gente não consegue saber qual o nosso passado, mas assim, que é mais próximo ao nosso passado, eu acho que gera novas reflexões e traz essa libertação realmente. E “aí eu sou uma pessoa preta... Graças a Deus que eu sou uma pessoa preta!”, [...] e sobre as plataformas sabe, agora você vê artistas negros que tem plataformas, Taís Araújo, Lázaro Ramos, Viola Davis, você vê todas essas pessoas discutindo sobre racismo, infelizmente sobre racismo além do trabalho, mas provoca essa reflexão (Dandara).

[...] quando eu comecei a passar pela transição capilar, e aí eu comecei a trazer mais isso inclusive para minha mãe, ‘né’? Que também alisava o cabelo e tudo mais e aí a gente começou a conversar mais sobre isso, eu e a minha mãe em 2020, a gente criou uma marca, ‘né’? Ela é costureira há muitos anos sempre trabalhou para outras empresas que nunca colocaram ela na capa, ela nunca usou nada dessas empresas. A gente começou a falar mais de transição capilar, de herança, comecei a perguntar mais sobre as minhas avós, sobre meus ancestrais mesmo. E aí, foi aonde a nossa relação se aprofundou, até então eu também era até um pouco mais distante assim da minha mãe, sabe então acho que o grande marco ‘pra’ gente foi a minha transição capilar assim, foi um processo muito mais além do visual, ‘né’? [...] uma coisa que me ajuda muito lá no [empresa atual] é o grupo de afinidade, ‘né’ esses encontros de grupos de afinidade e eu tenho alguns amigos também, então sempre que eu posso estar recorrendo a eles ou estar em contato com eles, [...]. Eu fui em São Paulo, por exemplo, ‘pra’ um evento de uma amiga minha, que era só para pessoas negras na área de tecnologia, então ver aquele monte de pessoas, me relacionar, [...] acho que é a principal estratégia para saber que eu não estou sozinha e que existem caminhos possíveis para mim (Yaa).

[...] a minha mãe foi uma referência muito grande e foi minha principal referência viva. Então a minha mãe sempre foi nessa de “filha, seja independente, conquiste as suas coisas com o seu trabalho, mas experimente o mundo, viaje”. [...]além disso, tenho cinco irmãos, todos os homens negros eles também são minha referência, [...]. Minha família assim... é natural que ‘pra’ minha realidade, pra minha história, parte do dinheiro que vem do meu salário volte para minha família, eu quero que eles venham comigo. Não faz sentido eu chegar em lugar nenhum sozinha. Então que eles experimentem e possam comer o que eu como, visitar os lugares que eu visitei, ver as vistas que eu vejo, é poder ouvir e consumir o que eu consumo se eles quiserem, que seja por escolha deles e não por falta de acesso, [...]. Não há essa pressão deles para mim, mas há a minha pressão de fazer isso para eles. [...] Pontos importantes: eu entendi, eu comecei o processo de psicoterapia. Isso foi muito importante para mim do ponto de autoconhecimento, saber o que me gatilha, o que não me gatilha, porque têm conteúdos da cultura negra que eu amo assistir, tem conteúdos que vão me despertar memórias e vou me sentir mal, então também seleciono o que vou consumir [...] eu precisei também ir em busca de uma profissional que entendesse de questões raciais, [...] eu queria ter um pouco da vivência dela, que ela pudesse se conectar em alguma camada com aquilo. Mas além de psicoterapia comecei a construir a minha rede de apoio, de que forma? [...] infelizmente uma das consequências que eu falo que foram libertadoras no processo de autoconhecimento, mas, também dolorosa de reconhecer é que o racismo mudou a forma como eu fazia amizades, porque eu sempre era a amiga que leva as informações, que alguém vai pedir alguma coisa, [...] acho que foi redefinir o que era um conceito de coisas importantes pra mim que eu queria, [...] então eu decidi que por exemplo, eu ia buscar coisas terapêuticas para mim: o samba, a roda de samba pra mim é um espaço terapêutico, é onde eu me sinto renovada, [...], encontrar mulheres pretas pra juntar comer uma coxinha, tomar um guaraná, dar uma risada, chorar umas ‘pitanga’ [expressão popular para reclamação] imaginar que a gente tá rindo disso tudo do outro lado do mundo também é um processo terapêutico pra mim, comecei a procurar mais “onde tá as mulheres negras que eu conheço? Será que elas querem sair comigo?” Eu comecei a falar mais [...], o que eu achava delas, o que eu sentia sobre elas e isso começou a ser natural, ter mulheres que trazem essa troca pra mim, comecei a puxar pessoas pro meu projeto, [...] o fato de trabalhar com diversidade também me aproximou de muita gente, [...]

ter ido pra designer de serviços, experiência do usuário também, [...] porque comecei [...] a encontrar pessoas negras de tecnologia, falar de áreas diferentes, isso é muito importante pra mim, então sou apaixonada por projetos de inovação e eu brinco que comunicação, diversidade e tecnologia numa coisa só é onde eu gosto de estar. [...], hoje tenho meu parceiro também como uma rede de apoio para mim, minha cachorra, maravilhosa, [...], eu saio ‘pra’ almoçar em um lugar novo, procuro um restaurante que tenha uma empreendedora negra por trás, né? [...] meu consumo, minhas escolhas começaram a ser muito mais traçadas pelas questões raciais, as músicas que eu escuto, tudo isso é terapêutico, as minhas férias, pra onde eu quero ir, [...] tem sido um lugar, de formas de autocuidado, aqilombamento e de redes de apoio. [...]. (Amina).

E assim, todo dia a gente ‘tá’ descobrindo coisas novas, e a gente tem que ser generosa com a gente porque o mundo tá cobrando já demais, coloca uma expectativa gigante em cima da gente, as pessoas esperam que a mulher negra seja forte, seja isso, seja aquilo... Além dessas expectativas eu ainda ganho mal por isso. (Amina).

Dentre as estratégias de resistência de Dandara, Amina e Yaa podemos identificar o primeiro dentre vários pontos em comum: suas referências familiares; de modo mais específico, suas relações com suas mães. Elas são os pontos de partida “eu via ela correndo atrás das melhores escolas, das melhores oportunidades” (Dandara)., de continuidade “quando eu comecei a passar pela transição capilar, e aí eu comecei a trazer mais isso inclusive para minha mãe” (Yaa)., e de possibilidades para o futuro, sendo incluídas nos planos e sonhos das entrevistadas. É fundamental entre as mulheres Negras a relação mãe/filha (COLLINS, 2019), dado que, existe um empoderamento e transmissão de conhecimento que elas consideram inestimável, e nos relatos desta entrevista podemos notar a reciprocidade do empoderamento, uma rede de apoio que se atualiza, e geração atual compreende e prática a libertação, que conseqüentemente reverbera na geração de suas mães.

A devida importância que as mães dão aos estudos, ao lazer de Amina e Dandara, assim como as referências familiares demonstram o lugar ocupado na história da pessoa Negra, “suas palavras têm estatuto de verdade e força de lei, e seus projetos não realizados são o destino dos descendentes. ” (SOUZA, 2021, p. 67). De forma que elas almejam para as filhas, vivências distintas das suas, como relata Dandara, quando a mãe explica “eu me humilhei demais, mas vale muito ver que você tem educação, que você foi lá pegou o seu diploma”, reafirmando a importância ancestral do acesso à educação. Patrícia Hill Collins menciona Sondra O’Neale no que se refere a relevância destes espaços,

Por trás da máscara, no gueto da comunidade das mulheres negras, na família e, mais importante, em sua psique, existe e sempre existiu outro mundo, um mundo em que ela funciona – às vezes na tristeza, mas sentindo na maioria das vezes uma alegria genuína [...] – fazendo coisas que as mulheres negras “normais” fazem. (COLLINS, 2019, p. 185)

A observação seguinte está ainda voltada para o centro da discussão, outras mulheres, as quais as profissionais entrevistadas mantêm grupos de afinidade no trabalho, e para além dele, trocam, partilham momentos e confiam em outras mulheres, demonstram que

“[...] essa questão de as mulheres negras ouvirem realmente umas às outras é significativa, especialmente pela importância da voz na vida delas [...] esse processo de confiança umas nas outras pode parecer perigoso, porque somente as mulheres negras sabem o que significa ser mulher negra. Mas se não escutarmos umas às outras, quem vai nos escutar?” (COLLINS, 2019, p. 190)

Nesses ambientes elas podem promover a união entre si, trazendo suas demandas e dores impostas pelo racismo, mas para além disso, vão compartilhar a pluralidade das experiências que envolvem suas vidas, vivenciando na prática a Dororidade, conceito cunhado por Vilma Piedade, que não busca hierarquizar as dores de mulheres Negras e brancas, mas, um ponto de encontro, determinando um diálogo com vivências que se modificam, se rearticulam e resistem (PIEIDADE, 2019), ao tempo que articula o conceito a uma junção de experiências culturais que marcam a vida das mulheres Pretas em afrodiáspora.

A busca por psicoterapia, conhecimento da cultura, fortalecimento da economia Negra, e a transição capilar são outras estratégias realizadas em que Grada Kilomba (2019) aponta como identificação, e o penúltimo passo para que seja possível o sujeito negro alcançar a descolonização. São os métodos que elas realizam que as preserva de uma identificação “alienante com a branquitude”. Fanon (2020) destaca que para cicatrização das feridas geradas pelo contexto do racismo é necessária a superação da fixação ao passado de dores, de atitudes contra opressão e em favor da igualdade. A liberdade que as entrevistadas vão atingindo no processo se dão por meio dessas estratégias, de conhecer a história do Continente Africano para além dos estereótipos negativos a que foram atrelados; a visibilidade positiva que podemos ter a oportunidade de consumir como os artistas que Dandara explicita; descobrir suas potencialidades realizando psicoterapia com psicólogas que vão trazer identificação pessoal para suas vidas, etc. Esses processos a tornam sujeitas de fato, porque “não se existe mais como a/o *“Outra/o”*, mas como o eu” (KILOMBA, 2019 p. 238).

Em síntese, o processo de construir uma identidade Negra positiva, inclui tomar posse da consciência de discursos dominantes e criar uma nova consciência, com respeito a sua dignidade acima de qualquer nível de exploração e diferença, ainda que no coletivo, a história compartilhada pelas mulheres e pessoas Negras em geral, é de ‘desenraizamento’, racismo, preconceito ou discriminação racial, isso não define, por si só, uma identidade Negra. Portanto, ser Negra/o não é uma condição que pode ser dada. É vir a ser. É se tornar Negra/o. (SOUZA, 2021, p. 115). Abordar e trazer ao centro sujeitos historicamente colocados à margem,

Eu acho que é um papel tão importante [falar sobre esse tema] porque você vai trazendo outras histórias e também faz diferença ‘pra’ você como mulher preta, ver que, sabe, tem mais gente em outros domínios, a gente só tem um pouco menos de visibilidade, mas a gente existe. (Dandara).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho analisamos a inserção da mulher Negra no mercado de trabalho tecnológico e todas as nuances que o compõe; suas vivências em ambientes onde são minoria, quais as posições que elas ocupam; a percepção das opressões raciais em momentos distintos e suas consequências; assim como o caminho para tornarem-se sujeitas, com estratégias de resistência.

Antes de adentrar as questões norteadoras da pesquisa, iniciamos com o reconhecimento das trajetórias de lutas e conquistas do Movimento Negro e do Movimento Feminista Negro, onde foi possível articular e reconhecer, a extrema importância da existência dessas organizações; é a partir destas lutas que hoje é possível a existência de discussões como a realizada neste trabalho, na contemporaneidade, que situam, questionam, discordam, sobre a posição que mulheres Negras ocupam e tem ocupado na sociedade e mais especificamente, no mercado de trabalho tecnológico. Em seguida, aprofundamos estes questionamentos, com a história da tecnologia, o aumento das vagas e procura de profissionais, o crescimento do mercado tecnológico, para compreender de fato onde se dá essa inserção, e uma das conclusões é a ausência.

Ausência de informações governamentais completas, de modo que os principais recursos vieram de organizações privadas; de reverberações das oportunidades existentes; da necessidade de políticas de permanência e evolução de carreira para além de diversidade e inclusão, pois esta, tem sido amplamente divulgada, mas não se fala sobre o ‘depois’, depois que a funcionária é contratada, sobre as medidas das Startups para que o ambiente seja acolhedor e benéfico para suas carreiras.

O momento seguinte foi de análise e investigação da realidade das profissionais, onde podemos experienciar, em fatores, a prática da teoria amplamente discutida por Grada Kilomba, em que, nos mecanismos de defesa do ego o indivíduo cruza alguns processos até se conscientizar de sua negritude e das opressões perpetuadas pelo racismo institucional e estrutural, que podem deixar traumas coloniais. Cada uma de suas formas particulares vivenciando a negação; a frustração; a ambivalência; o processo de identificação e a descolonização, se entendendo enquanto sujeitas com suas subjetividades, suas estratégias de resistências e o alcance de tornar-se Negras.

Deste modo, as questões trazidas foram não só respondidas, como abertas possibilidades para pensarmos em mulheres Negras enquanto protagonistas, que subvertem diariamente os estereótipos, estão conquistando e ocupando espaços o que não significa sair ilesas –

mentalmente – mas, elas sabem quais são as ferramentas de resistência, e estão utilizando, são mulheres Negras que se colocam historicamente e permanecem na contemporaneidade, tornando-se sujeitas da própria história.

É possível articular estratégias visando inclusões e permanências efetivas para estes ambientes, pensando no investimento da capacitação de pessoas Negras, proporcionando capital financeiro para organizações com esse fim; criar programas de letramento racial para a equipe toda, considerando que atualmente existem diversas empresas Negras de consultoria com esse foco específico; equipes de RH preparadas para atender as demandas raciais e consequentemente realizar processos seletivos mais inclusivos, onde possa existir identificação do profissional com aquele ambiente para além das teorias.

Pelos pedidos de algumas entrevistadas, empresas não foram citadas e para além das questões éticas, acredito que a importância destas políticas de diversidade e inclusão deveriam ser a regra e não a exceção de toda empresa que prega a ideia de equidade. Que as lutas da contemporaneidade possam continuar refletindo em espaços ocupados por grupos minorizados.

Destaco que trabalhar com os métodos de estudo de caso e *study up* significou ir além de criar um espaço de subjetividade para as entrevistadas, houve uma ampliação para o reconhecimento de minhas subjetividades enquanto pesquisadora, me identifiquei enquanto sujeita, porque me reconhecia nelas, e me inspirava nos relatos das entrevistadas, desta forma, realizar essa pesquisa, sendo uma mulher Negra brasileira, me torna parte de uma população em maioria no país, marcada pela tentativa incansável de apagamento de nossas potências e saberes; adquiridos e reconhecidos a partir da ancestralidade e de longas trajetórias de lutas.

Me opor as expectativas literárias, me incluindo na pesquisa em diversos momentos, é também um desafio político, considerando o poder da linguagem e quem a detêm. Desse modo, em determinados momentos, em que me identifico com Amina, Yaa e Dandara utilizo “nós”, “eu”, “nossas/os” em vez, de termos mais distantes como “elas” ou “uma” com o objetivo de tornar real uma abordagem atenta ao que nos aproxima e não as nossas diferenças; devido ao amplo diálogo que mulheres negras vêm realizando a muitos anos, mas que são sistematicamente silenciadas, interrompidas.

Sendo as entrevistas realizadas minha principal fonte de pesquisa, as mesmas se encontram completas, na íntegra, sob minha guarda, visto as possibilidades futuras de pesquisa que os relatos permitem, a continuidade de análises que mantenham em destaque as sujeitas deste trabalho e suas subjetividades.

Não foi um caminho descomplicado à seguir, pois a falta de dados específicos sobre a posição da Mulher ainda é evidente, a dificuldade inicial de localizar profissionais que topassem

participar, e principalmente o desafio de escrever um trabalho com bases de autores majoritariamente Negros, foram algum dos desafios e o que tornou possível a continuidade do processo foi a busca constante por autoras, obras que trabalhassem com a temática; através de todas as leituras, fichamentos, conversas e redes de apoio com outras mulheres durante a escrita que me possibilitaram tais reflexões.

Cada mulher neste país conhece suas próprias lutas e trajetória, eu não venho e nem posso falar por todas nós, aqui eu almejo contribuir com alguns caminhos para as que virão, sem deixar de honrar as que passaram antes. Que possamos rejeitar as histórias únicas, só assim vai ser possível encontrar algumas espécies de paraíso.⁶²

⁶² “A romancista Chimamanda Ngozi Adichie conta a história de como descobriu a sua voz cultural — e adverte que, se ouvirmos apenas uma história sobre outra pessoa ou país, corremos o risco de um erro crítico.” TED apresentado em 2009.

Disponível em: https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story/transcript?language=pt
Acesso em 21 jan. 2023.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AKOTIRENE, Carla. *Interseccionalidade*. São Paulo: Pólen, 2019.

ALAKIJA, Ana. Mídia e identidade negra. In: BORGES, Roberto; BORGES, Rosane. (Org.). Mídia e racismo. *Coleção Negras e Negros: Pesquisas e Debates* Coordenação: Tânia Mara Pedroso Müller. Petrópolis, RJ: DP et al. Brasília, DF: ABPN, p. 108-154, 2012.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo estrutural*. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandaíra, 2021.

ALVES, Maria Cristina Santos de Oliveira. *A formação continuada na rede municipal de ensino de Uberlândia (1990-1995): com a palavra os professores*. 2007. 122p. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Campinas, SP. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12733/1604361>. Acesso em: 4 jan 2023.

ASSIS, M. C. S. F. S. Motivações para a Transição de Carreira na Área de Tecnologia da Informação: Uma Abordagem Delphi. 2016. Dissertação (mestrado). Fundação Getúlio Vargas. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17843/Disserta%20c3%a7%20a3%20Mestrado_Mariela%20C.%20S.%20Fontenelle%20S.%20Assis.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 18 jan. 2023.

CARNEIRO, Suelaine. Mulheres negras na educação: desafios para a sociedade brasileira. In: CARREIRA, Denise et al. (org.). *Gênero e educação: fortalecendo uma agenda para as políticas educacionais*. São Paulo: Ação Educativa, 2016. cap. 3. p. 121-185. Disponível em: https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2016/12/generoeducacao_site_completo.pdf. Acesso em: 11 jan. 2023.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. *Racismos contemporâneos*. Rio de Janeiro: Takano Editora, v. 49, p. 49-58, 2003. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/375003/mod_resource/content/0/Carneiro_Feminismo%20negro.pdf Acesso em 28 Ago. 2022

CARNEIRO, Sueli. *Escritos de uma vida*. São Paulo: Pólen, 2019.

COLLINS, Patricia Hill. *Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2019 [1990].

COSTA, Sandra S. Trajetória do Feminismo Negro no Brasil: Movimentos e Ações políticas. In: XIII Encontro Estadual de História: 'História e mídias: narrativas em disputas', 2020, Recife. XIII Encontro Estadual de História: "*História e mídias: narrativas em disputas*". Recife: CBL - Câmara Brasileira do Livro, 2020. Disponível em https://www.encontro2020.pe.anpuh.org/resources/anais/22/anpuh-pe-eeh2020/1602116817_ARQUIVO_df4175bcc27d056ca1e5bb1b397a560a.pdf Acesso em 05 out. 2022

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIAS, Matheus Felipe Gomes. A Frente Negra Brasileira: Institucionalização, Contestação e Fascismo. In: *Práxis Comunal*. Belo Horizonte: Vol. 2, N. 1, 2019, p. 108-124

DOMINGUES, Petrônio. Movimento Negro Brasileiro: alguns apontamentos históricos. *Tempo* [online]. 2007, vol.12, n.23, pp. 100-122. ISSN 1980-542X.
<https://www.scielo.br/j/tem/a/yCLBRQ5s6VTN6ngRXQy4Hqn/abstract/?lang=pt>

ECCEL, C. S.; FLACH, L.; OLTRAMARI, A. P. *Relações de gênero e flexibilidade no trabalho de profissionais de tecnologia da informação de Porto Alegre: um estudo multi-caso*. Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, Natal, RN, Brasil, 1. 2007.

EQUIPE OLABI. Experiências de diversidade e inclusão: Um ponto de partida para sua empresa ser mais plural. 2021 Disponível em: https://assets.website-files.com/58e4e0f8b62a0fca5c3be119/619682786e036a156d19283b_PLE-Ebook-v04.pdf
Acesso em 13 jan. 2023.

EQUIPE PRETALAB, Report 2018. Disponível em: <https://www.pretalab.com/report-2018>;
<https://peerj.com/articles/cs-111/> Acesso em 18 jan. 2023.

FANON, Frantz. *Pele negra, máscaras brancas*. Salvador: Ed. Ubu, 2020.

FERNANDES, Florestan. *A integração do negro na sociedade de classes*. 5. ed., São Paulo, Ed. Globo, 2008.

GARAEIS, Vítor Hugo. *A História da Escravidão Negra no Brasil*. Portal Geledés. 2012. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/historia-da-escravidao-negra-brasil/> Acesso em 22 mar. 2022.

GOMES, Flávio dos Santos et al. (org.). *Enciclopédia negra: biografias afro-brasileiras*. São Paulo: Companhia das Letras, 2021.

GONZALVEZ, Lélia. *Por um feminismo afro-latino-americano*. 1. ed. Rio de Janeiro: ZAHAR, 2020.

-

GUIMARÃES, Paula. Saiba quem são as mulheres negras que trabalham com tecnologia no Brasil. *Catarinas*. 2019. Disponível em: <https://catarinas.info/saiba-quem-sao-as-mulheres-negras-que-trabalham-com-tecnologia-no-brasil/> Acesso 23 Set 2022.

HOFFMANN, Maria Vitória; OLIVEIRA, Isabel Cristina Santos. Entrevista não-diretiva: uma possibilidade de abordagem em grupo. *Revista Brasileira de Enfermagem* [online]. 2009, v. 62, n. 6, pp. 923-927. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-71672009000600021>>. Acesso em 12 jan. 2023. Epub 18 Jan 2010. ISSN 1984-0446.
<https://doi.org/10.1590/S0034-71672009000600021>.

HOOKS, bell. *Olhares negros: raça e representação*. São Paulo: Elefante, 2019.

KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Rio de Janeiro: Editora Cobogó, 2019.

LIMA, Denise. A Negociação Coletiva De Trabalho Como Instrumento Para A Efetivação Da Igualdade De Gênero: Uma Investigação Sobre O Direito Ao Auxílio-Creche Como Prática De Democratização Do Cuidado. 2018. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/138271/2018_lima_denise_negociao_coletiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y%3E Acesso em 25 Set 2022.

MINAYO, M. C. DE S. Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

MOREIRA, N. R. Representação e identidade no feminismo negro brasileiro. In: Seminário Internacional *Fazendo Gênero 7*, 2006, Florianópolis. Disponível em:

http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/fg7/artigos/N/Nubia_Regina_Moreira_06.pdf
[Acesso 05 Out. 2022](#)

MOTOYAMA, Shozo. *Prelúdio para uma história: ciência e tecnologia no Brasil*. Edusp, 2004.

NASCIMENTO, Abdias do, *O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado, 1914-2011*. - 1.ed. - São Paulo: Perspectiva, 2016.

NASCIMENTO, Abdias do, *O quilombismo*. 2º ed. Brasília/Rio de Janeiro: Fundação Palmares. 2002.

NOGUEIRA, Luiz Carlos Keppe. *Racismo no Brasil: preconceito de marca e cotas para negros*. 2017. Dissertação (Mestrado em Diretos Humanos) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

PEREIRA, M. M.; SILVA, M. P. da. Percurso da Lei 10639/03: antecedentes e desdobramentos. *Linguagens & Cidadania*, [S. l.], v. 14, n. 1, 2016. DOI: 10.5902/1516849223810. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/LeC/article/view/23810>. Acesso em: 6 jan. 2023.

PRUDENTE, Eunice Aparecida de Jesus. A escravização e racismo no Brasil: mazelas que ainda perduram. *Jornal da USP*, São Paulo, n. 10 ju 2020, 2020. Disponível em: <https://jornal.usp.br/artigos/a-escravizacao-e-racismo-no-brasil-mazelas-que-ainda-perduram/>. Acesso em 17 fev. 2022.

GONZÁLES REY, Fernando Luis. Pesquisa qualitativa em psicologia: caminhos e desafios. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

RIBEIRO, Djamila. Feminismo Negro para um novo marco civilizatório. *SUR 24* - v.13 n. 24 • 99 - 104 | 2016 Disponível em: <https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/02/9-sur-24-por-djamila-ribeiro.pdf> Acesso 30 ago. 2022. (RIBEIRO, 2020)

RIBEIRO, Djamila. *Lugar de fala*. São Paulo: Sueli Carneiro; Editora Jandaíra, 2020.

ROSSI, Amanda. GRAGNANI, Juliana. *A luta esquecida dos negros pelo fim da escravidão no Brasil*. BBC Brasil. 2018. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/resources/idt-sh/lutapelaabolicao#:~:text=H%C3%A1%20130%20anos%2C%20o%20domingo,e%20assin>

ada%20pela%20princesa%20Isabel.&text=O%20Brasil%20era%20o%20%C3%BAltimo,a%20acabar%20com%20a%20escravid%C3%A3o. Acesso em 15 fev. 2022.

SANTHIAGO, R. Da fonte à história oral: debates sobre a legitimidade da entrevista. *Sæculum – Revista de História*, [S. l.], n. 18, 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/srh/article/view/11395>. Acesso em: 12 jan. 2023.

SANTOS, A. F. R. “Batom”: performance e feminismo preto. In: FERREIRA, Jorgetânia da Silva; CARVALHO, Gabriela O. S. (org.). *Feminismo das Maiorias*. São Paulo: Usina Editorial, 2022. p. 275

SCHERER-Warren, Ilse. *Movimentos sociais: um ensaio de interpretação sociológica*, 3.ed., Florianópolis, Ed. da UFSC, 1989.

SOUSA, Neusa Santos. *Tornar-se negro: as vicissitudes da identidade do negro brasileiro em ascensão social*. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

TELES, Maria Amalia de Almeida. *Breve história do feminismo no Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 1999.

THOMPSON, Paul. *A voz do passado*. Trad. Lólio Lorenzo de Oliveira. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

WOODSON, Carter G. *A (des)educação do negro*. São Paulo: Edipro, 2021.

XAVIER, Giovana. “Feminismo: direitos autorais de uma prática linda e preta”. *Folha de S. Paulo*, 2017. Disponível em: <https://agoraquesaodelas.blogfolha.uol.com.br/2017/07/19/feminismo-uma-pratica-linda-e-preta/> Acesso em 18 dez. 2022

ANEXO 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO

Termo enviado a entrevistadas que aceitaram realizar a entrevista.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidada a participar da pesquisa intitulada “**Dando Voz ao Nosso Futuro: Mulheres Negras na Tecnologia - História e Ação**”, sob a responsabilidade da pesquisadora **Taynara Borges Ferreira**. Nesta pesquisa estou buscando compreender as vivências no âmbito educacional e profissional de Mulheres Negras na área de Tecnologia. Em sua colaboração, você irá participar de uma conversa com a pesquisadora, no tempo médio de 1 hora, onde irá fornecer dados de sua trajetória educacional e profissional, perguntas pré-estabelecidas, mas, que você enquanto entrevistada tem a autonomia de recusar responder, caso fique desconfortável, e poderá fornecer outras informações que achar relevante para nossa entrevista.

Em nenhum momento você será identificada. A entrevista será publicada e ainda assim a sua identidade será preservada. Será utilizado nome fictício para se referir a você.

Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você, assinada pela pesquisadora.

Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Taynara Borges – Contato: (telefone ocultado), ou pelo (rede social ocultada) onde fizemos contato inicial.

Uberlândia, 14 de dezembro de 2022.

Assinatura da pesquisadora

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Assinatura do participante de pesquisa

ANEXO 2 - CONVITE

Convite enviado às convidadas para a entrevista.



Bom dia (nome da entrevistada),

Gostaria de fazer um convite a você. Antes, um contexto: meu nome é Taynara, tenho 24 anos, sou estudante de História na Universidade Federal de Uberlândia (MG), no último ano da graduação, escrevendo o TCC. Estou desenvolvendo uma pesquisa sobre [Mulheres Negras na Tecnologia](#), onde me proponho a investigar e analisar os lugares que ocupados por Mulheres Negras para além dos estereótipos historicamente constituídos no país. Busco discutir onde encontramos Mulheres Negras na Tec., por que e onde elas estão nestes cargos, busco ainda pensar sobre as suas perspectivas e como as empresas tem contribuído para esse processo. Venho alinhando a essas pesquisas os conceitos de representatividade, autoconhecimento, impacto do racismo estrutural na vida profissional e pessoal. Com isso, a minha proposta é realizar uma entrevista, uma conversa informal, sobre suas vivências, pessoais e profissionais, o que você se sinta confortável em compartilhar sobre o tema, tudo a partir de um lugar de respeito, segurança e privacidade, de uma mulher preta para outra mulher preta.

A partir disso, venho acompanhando parte de seu trabalho nas redes sociais e seria uma honra para mim e para minha pesquisa, entrevistar você. Caso tenha interesse, antes de combinarmos o melhor momento em sua agenda, eu gostaria de enviar a você um formulário do Google, que contém alguns tópicos, que te apresentam de modo mais objetivo sobre o que iríamos falar, de forma que eu possa conhecer também quais assuntos você pode discutir comigo e quais não seriam confortáveis ou adequados. Ah, seria um papo breve, entre 30 minutos e 1 hora.

O que você acha da ideia?

No mais, agradeço muito por sua atenção, por seu tempo até aqui.

Axé.

Taynara Borges.



ANEXO 3 – FORMULÁRIO

Formulário preenchido pelas profissionais, antes do momento da entrevista.

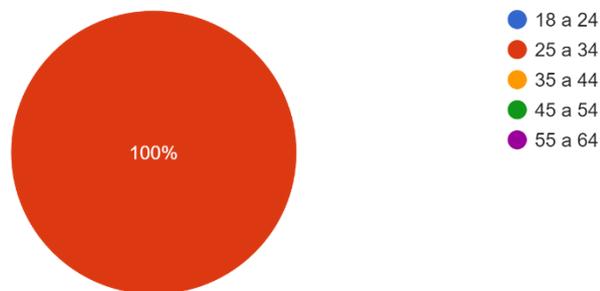


Mulheres Pretas no Mercado de Tecnologia

1- Qual seu nome?

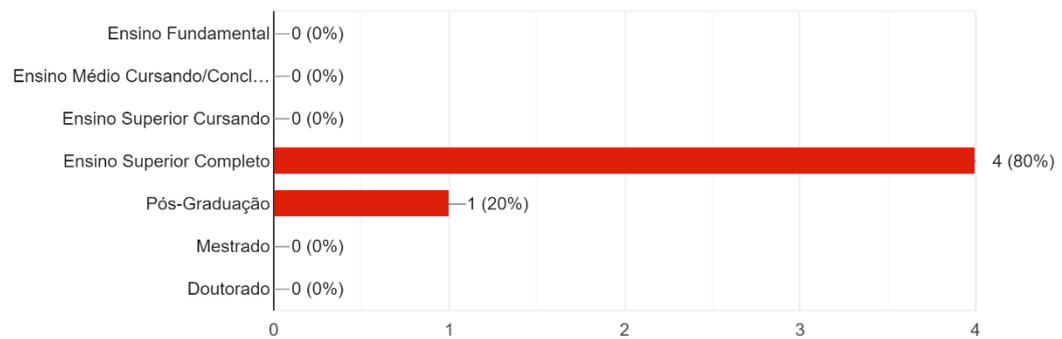
2- Faixa Etária

5 respostas



3- Grau de escolaridade

5 respostas



4- Qual sua área/corso de formação?

5 respostas

Sistemas de Informação

Engenharia da computação

Comunicação Social

Têxtil e Moda

Design

5- Qual sua área de atuação profissional? (Ex: Programação, Gestão etc.)

5 respostas

Dados

Engenharia de software

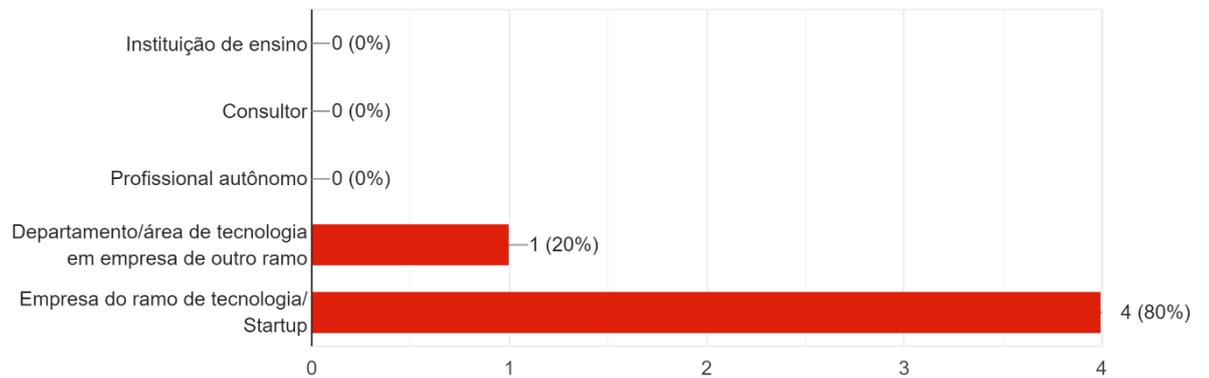
Diversidade e inovação

UX Design

Design de produto digital

6- Onde trabalha?

5 respostas



7- Quando eu realizar a transcrição de nossa conversa, está tudo bem você ser identificada ou prefere estar anônima?

(Com essa identificação, quero dizer que gostaria de apresentar aos leitores um breve contexto sobre você, o que seria alinhado no momento da entrevista.)

5 respostas

Tudo bem ser identificada

Sem problemas em ser identificada.

Tudo bem eu ser identificada

Sim, concordo em ser identificada

Olha estou numa empresa muito estratégica, eu gostaria de preservar o meu nome por favor, mas pode mencionar minha empresa por exemplo

8- Você está confortável em falar sobre:

5 respostas

