



# MULHERES NEGRAS NO CAMPO DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO: CONDIÇÕES DE ACESSO E PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Palavras-chave: Mulher negra; Mercado de trabalho; TI.

Aluna: Franciele Cristina Vieira (FCA) - Unicamp

Orientadora: Dra. Angela Christina Lucas (FCA)- Unicamp

## OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo geral desta pesquisa consiste em identificar e apontar a percepção de mulheres pretas e pardas sobre as dificuldades de inclusão e permanência encontradas pelas mesmas no mercado de trabalho de tecnologias habilitadoras ou da informação.

Como objetivos específicos, se encontram:

- Levantar e analisar dados referentes à educação e trabalho comparando entre mulheres negras e brancas;
- Expor quais são as dificuldades de inserção e permanência vivenciadas por mulheres negras;
- Identificar se há e quais são as diferenças de dificuldades existentes entre mulheres negras e brancas;

## METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa terá caráter exploratório, partindo do pressuposto de que mulheres pretas e pardas possuem mais dificuldade de inserção e permanência no mercado de trabalho de tecnologias da informação do que homens e mulheres brancas. Servirão de amostra mulheres que trabalham na área em questão em empresas privadas. Haverá uma investigação da percepção das mulheres negras e brancas acerca de questões sociais na vida pessoal e profissional.

O resultado será analisado a partir de uma estatística descritiva, conforme o esclarecimento de Caregnato e Mutti (2006), utilizando a análise de conteúdo onde será traçado a frequência de características que se repetem nos questionários, e será considerado a presença ou ausência de determinada característica na mensagem passada.

## **INTRODUÇÃO**

O Brasil foi o último país do continente das Américas a abolir a escravidão, concedendo liberdade aos escravizados apenas em 1888, quando foi sancionada a Lei Áurea. Ainda a lei abolicionista, de acordo com Gouveia e Zanello (2019), não promoveu quaisquer outras formas de compensação ou promoção de cidadania, o que desencadeou carência de acesso da população negra a necessidades básicas do ser humano. Outro fator determinante na exclusão da população negra foi o desenvolvimento de um mercado de trabalho capitalista com mão de obra majoritariamente

branca, composta por mais de dois milhões de brancos imigrantes trazidos ao país até os 40 anos após a abolição (DA COSTA SILVA, 2013).

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018, realizada e publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ainda hoje permanece evidente a desvantagem da população preta ou parda em relação. a população negra caracteriza 54,9% na força de trabalho, 64,2% desocupada e 66,1% subutilizada, já a população branca ocupa, respectivamente, 43,9%, 34,6% e 32,7%.

Assim, é evidente que as pessoas de cor preta ou parda representam a maior parte da força de trabalho no país e ainda sim compõem a maior taxa de subutilização e desocupação. Ademais as mulheres pretas ou pardas compõe a maioria das pessoas que se encontram em ocupações informais (47,8%), sendo a taxa maior que de mulheres brancas (34,7%), homens brancos (34,4%) e até de homens pretos ou pardos (46,9%).

Uma publicação divulgada pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) em 2018 no Boletim do Mercado de Trabalho, mostrou que as mulheres negras são as mais afetadas pelo desemprego sendo a sua vulnerabilidade de 50% a mais que outros grupos, a cada 1 ponto percentual a mais na taxa de desemprego as mulheres negras sofrem, em média, um aumento de 1,5 ponto percentual.

Na área do mercado de trabalho tecnológico especificamente, uma pesquisa da #QuemCodaBr realizada pela PretaLab, verificou que os homens representam 68% dos profissionais de tecnologia enquanto mulheres 31,5%,

brancos representam 58,3% dos profissionais contra 36,9% de negros. tabela de elaboração própria de De Souza (2017), com base nos censos de 1980 a 2010, homens brancos representavam 61,7% do agrupamento, as mulheres brancas representavam 16,9% e as mulheres negras apenas 4,4%.

Essa falta de inclusão nas empresas de tecnologia e inovação acabam acarretando no racismo algorítmico, que pode ser exemplificado pelo constatado livro *Algoritmos da Opressão*, de de Safiya Umoja Noble, a partir de uma análise do Google que revelou como as ferramentas de pesquisa exercitam a discriminação de dados de

modo a defender interesses corporativos e gerando um conjunto de algoritmos tendenciosos, que marginalizam pessoas negras e mais especificamente mulheres negras.

Sendo assim, percebe-se que as mulheres pretas e pardas representam um dos grupos que mais sofrem com a dificuldade de inclusão no mercado de trabalho, em especial, a área de tecnologias da informação que estão em constante inovação e por sua vez acabam incitando o racismo algorítmico, fenômeno que contribui para o enraizamento e normatização do racismo estrutural.

Por isso, essa pesquisa busca imprescindivelmente comprovar essa defasagem das mulheres negras no setor de tecnologias e inovação e analisar os motivos do ocorrido, para assim proporcionar a devida visibilidade à causa e políticas de resolução.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Ao longo da pesquisa foi citado um dado proveniente da PNAD contínua 2018, expondo que as mulheres pretas e pardas são a maioria em trabalhos informais (47,8%). Similarmente, o questionário apontou que 71,4% das moças que trabalham informalmente são negras, demonstrando como esse índice sobe ao entrar no campo tecnológico, e das que não trabalham informalmente 66,67% são brancas. Outros dados interessantes obtidos são: das que cursaram o ensino médio totalmente em escola particular, 60% são brancas e das que possuíam bolsa integral, 75% são negras; 53% das que não falam fluentemente um idioma secundário são negras; das mulheres negras 68,75% não possuem casa própria e moram de aluguel.

Ressalta-se que a maioria das respostas atingidas foram provenientes de mulheres brancas (60%), do restante 22,5% se autodeclararam pretas e as outras 17,5% pardas, totalizando 40% de respondentes negras. Tal ocorrência é imprescindível para demonstrar de fato a falta de inserção e permanência das mulheres pretas no mercado de trabalho de tecnologias da informação. Também vale salientar que mesmo com a disparidade racial nas respostas, foram obtidos dados que comprovam defasagem na igualdade racial dentro desta área de trabalho.

Foi observado cinco principais tipos de discriminação que as mulheres são submetidas no ambiente de trabalho: referente ao gênero; sexualidade; classe social; xenofobia e raça, sendo possível passar por mais de um tipo discriminatório. Ademais, respostas de mulheres pretas e pardas que declararam ter sofrido discriminação, possuíam mais que uma causalidade: gênero, raça e classe social como demonstrado pela figura a seguir (figura 1).

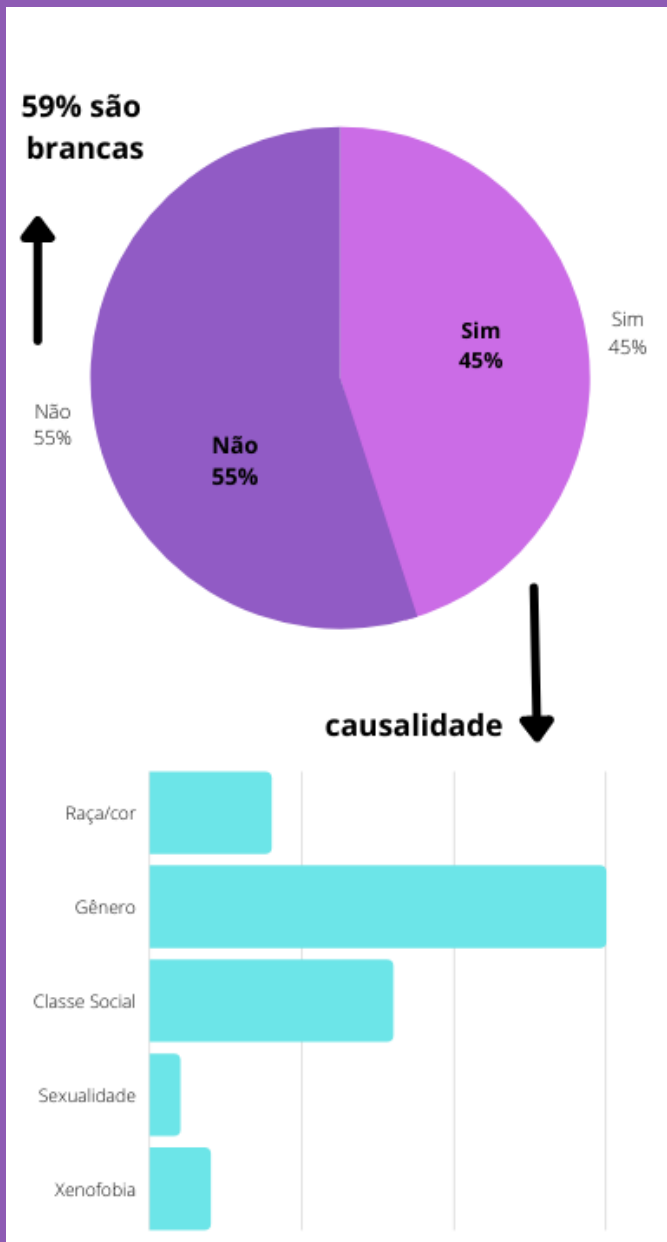


Figura 1- Gráfico - Você já sofreu alguma discriminação no seu ambiente de trabalho?

## CONCLUSÃO

Com isso, conclui-se que as mulheres negras possuem mais obstáculos na entrada ao mercado de trabalho como um todo, sendo maior ainda a defasagem quando se trata de TI. O baixo índice de respostas ao questionário, mesmo possuindo muitos colaboradores na divulgação, permite inferir-se que de fato é um mercado majoritariamente ocupado por homens, possuindo poucas mulheres (principalmente negras). Em questões de permanência nesse campo de trabalho, embora 57,5% das respondentes afirmarem haver ações de valorização/promoção da diversidade de gênero e racial, políticas afirmativas ou medidas de prevenção e combate à discriminação no trabalho, 45% revelaram terem sofrido discriminação (aumentando as possíveis causalidades ao se tratar de pretas e pardas), por isso cabe investigar a aplicabilidade de fato dessas políticas. Sendo assim, torna-se verificado a defasagem de mulheres pretas na área de trabalho de tecnologias informacionais.

## BIBLIOGRAFIA

- CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto & Contexto- Enfermagem**, [s. l.], v. 15, n. 4, out/dez 2006.
- Da Costa Silva, R., *A constituição de 1988 e a discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho no Brasil*, 23 *International Law, Revista Colombiana de Derecho Internacional*, P ág: 235-266 (2013).
- DE SOUZA, Tatiele Pereira. A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO CAMPO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO. **13º Mundo de Mulheres & Fazendo Gênero 11**, [s. l.], 2017.
- GOUVEIA, Marizete; ZANELLO, Valeska. Psicoterapia, raça e racismo no contexto brasileiro: experiências e percepções de mulheres negras. **Psicologia em Estudo**, [s. l.], v. 24, 20 dez. 2019.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA (IBGE). Desigualdades Sociais por Gênero ou Raça no Brasil. **Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica**. 2018. n.41.
- Noble, S. U. (2018). **Algorithms of oppression: How search engines reinforce racism**. New York University Press.
- PretaLab e ThoughtWorks. **#quemcodabr**. [S. l.], 2019. Disponível em: < [https://assets-global.websitefiles.com/5b05e2e1bfcfaa4f92e2ac3a/5d671881e1161a6d2b8eb78b\\_Pesquisa%20QuemCodaBR.pdf](https://assets-global.websitefiles.com/5b05e2e1bfcfaa4f92e2ac3a/5d671881e1161a6d2b8eb78b_Pesquisa%20QuemCodaBR.pdf). > Acesso em: 27 abr. 2020.