**Mulheres Negras na Tecnologia: Resultados e Impactos das Vagas Afirmativas**

1. **Introdução**

A falta de mulheres negras no mercado de tecnologia é evidência de uma desigualdade de longa data nas oportunidades de estudar e ocupar posições de tomada de decisão.

Embora tenha havido avanços teóricos recentes no treinamento em torno de grupos historicamente excluídos e um crescente debate sobre diversidade, mudanças práticas não são suficientes para alterar a realidade de exclusão e as perspectivas para esses profissionais que enfrentam barreiras tremendas para acessar, permanecer e prosperar nas empresas.

Dados do Instituto Ethos também já indicavam que a porcentagem de mulheres negras ocupando posições de liderança dentro das empresas era inferior a 1%, o que é um indicador da necessidade de políticas de ação afirmativa mais eficazes. Estas "ações afirmativas" surgem como um instrumento chave para mitigar desigualdades, visando proporcionar oportunidades justas, bem como favorecer um ambiente corporativo mais diverso e inclusivo. No entanto, pouco se sabe sobre o impacto dessas políticas, particularmente nesta indústria de tecnologia, caracterizada por baixas taxas históricas de representação racial e de gênero.

E, além de ser uma questão de justiça social, a presença de mulheres negras no campo é também uma questão de estratégia para a tecnologia como um todo: ambientes diversos favorecem a inovação e conteúdos mais representativos — algo que relatórios recentes "Mind the Gap" da PretaLab destacaram.

Embora políticas de diversidade tenham sido implementadas, estudos descobriram que barreiras estruturais e simbólicas persistem no avanço desses empregados (Santos 2017). Visto sob essa luz, as ações afirmativas se posicionam como um mecanismo crítico no avanço da equidade e acesso das mulheres negras ao setor (embora sejam necessários mais estudos para examinar esses impactos de forma duradoura e profunda).

O principal objetivo deste estudo é investigar a correlação entre vagas afirmativas e a presença de mulheres negras nas carreiras de tecnologia. Além disso, serão analisados:

* O impacto das vagas afirmativas na transição de carreira dessas profissionais.
* O tempo de permanência na empresa e possíveis barreiras à retenção.
* O desenvolvimento profissional, incluindo promoções e reconhecimento salarial.
* As percepções das profissionais sobre os desafios e oportunidades enfrentadas.

1. **Metodologia**

A pesquisa foi realizada em um estudo quantitativo, exploratório e descritivo. Especificamente, o estudo foca nas visões de mulheres negras na tecnologia sobre ações afirmativas e diz respeito à influência que essas políticas têm em suas carreiras.

Os dados serão coletados por meio de questionários estruturados que serão enviados por e-mail aos respondentes, com perguntas de respostas fechadas e abertas. As respostas serão solicitadas de candidatas do setor, mulheres negras na indústria de tecnologia que trabalharam ou não, ou se beneficiaram ou não de vagas de ações afirmativas, relacionadas à entrada, retenção de funcionários e progresso na carreira; remuneração de funcionários por salário e, por fim, percepções sobre o clima organizacional.

O questionário incluiu as seguintes informações:

● Perfil profissional: cargo atual, anos na profissão, nível de formação.

● Participação em cargos de ações afirmativas – se através dessa oportunidade ingressaram no campo e se havia critérios de seleção.

● Transição de carreira: se eram de outras profissões e das quais ingressaram.

● Crescimento na carreira: você pode trabalhar para alcançar posições e salários mais altos, além da capacidade de sentir que está crescendo dentro da empresa.

● Retenção e resistência: tempo na empresa, o que incentiva ou dificulta a permanência.

Os dados serão analisados em duas etapas:

1. A análise descritiva será utilizada para primeiro determinar a frequência e a distribuição dos itens.
2. Em seguida, a técnica de ACM de Hair é invocada (2009) para explorar a relação entre as variáveis categóricas de interesse, bem como para visualizar a relação entre fatores relacionados à adoção da política de ação afirmativa, o tempo gasto no campo e a percepção de mudança.

Este é um esforço não apenas para traçar algumas estatísticas, mas para contribuir com recomendações construtivas sobre o que todos podemos fazer para tornar as políticas públicas e privadas mais equitativas na tecnologia.

1. **Referencial Teórico**

**3.1 Racismo Estrutural e Interseccionalidade**

O racismo estrutural é um conceito central para explicar as desigualdades no Brasil, especialmente aquelas observadas no mercado de trabalho. O racismo no Brasil não é uma questão de opinião, mas uma de memória e reivindicação de cidadania. Silvio Almeida (2019) também aponta que o racismo não se limita a uma atitude individual, mas é uma instituição, uma lei, uma prática, bem como o próprio sujeito social que contém a negritude de diversas maneiras. Ele se manifesta de outras formas também, paralelamente ao fato de que mulheres negras na tecnologia não estão sendo furtivamente inseridas na biblioteca para que nunca sejam expostas às barreiras visíveis e "normais" de entrada na tecnologia.

O conceito de interseccionalidade, cunhado por Kimberlé Crenshaw (1989), é extremamente esclarecedor para explicar a situação das mulheres negras. Crenshaw deixa claro que as opressões de raça e gênero não são meramente aditivas, mas interligadas, e produzem novas formas de opressão. Para as mulheres negras, a interseccionalidade esclarece como o racismo e o sexismo em conjunto servem para criar obstáculos únicos que nem mulheres brancas nem homens negros enfrentam. Isto é fundamental para entender, por exemplo, por que políticas de diversidade gerais frequentemente não são adequadas para este grupo (Crenshaw, 1991; PretaLab, 2022).

Estruturas de contratação informais, bem como conceitos subjetivos do que constitui bom ou mau desempenho, e promoções que excluem a inclusão são todos sinais de racismo estrutural e interseccionalidade dentro da indústria de tecnologia. Isso resulta no perfil das empresas permanecendo inalterado e em mulheres negras não entrando ou não sendo promovidas (Almeida, 2019; Bento, 2002).

**3.2 Exclusões Históricas, Sub-representação em Cargos de Liderança e a Situação das Mulheres Negras no Mercado de Trabalho**

Desde a abolição, eles têm sido amplamente utilizados em serviços precários e minoritários, com baixo valor social e econômico (Souza, 2017). No entanto, essa mudança é legislativa e inclusiva, mas eles permanecem sub-representados em cargos superiores, aspectos da estrutura.

De acordo com o Instituto Ethos, apenas 1% das mais de 500 maiores empresas do Brasil têm mulheres negras como executivas, enfatizando a relevância da busca coletiva pelo direito de acessar espaços de decisão.

Isso é ainda mais verdadeiro na indústria de tecnologia. Mulheres negras representam 0,4% dos profissionais de tecnologia no Brasil, de acordo com a PretaLab (2022). Entre os entrevistados na pesquisa #QuemCodaBR, 35% dos profissionais da área nunca trabalharam com uma pessoa negra em suas equipes.

Além disso, mulheres negras nas mesmas condições têm uma média de renda que é menos da metade de um homem branco e uma taxa de desemprego acima da nacional (IBGE, 2023). Esses dados indicam que não se trata apenas de exclusão em termos de quantidade, mas também de conteúdo — na ausência de aprendizagem profissional e no reconhecimento.

Outros estudos também indicam que a falta de representação de minorias nos escalões de gestão das empresas tem vários efeitos prejudiciais na cultura das organizações, sugerindo uma estratégia de política pouco inclusiva (Bento, 2002; Carneiro, 2003).

**3.3 Síntese das Ações Afirmativas no Brasil: a Origem, a Lei e o Efeito na Educação e no Mercado de Trabalho**

A noção de ação afirmativa no Brasil tem laços históricos com as lutas dos movimentos negros e feministas, que demonstraram que a exclusão de pessoas negras e mulheres dos espaços de poder é estrutural. A Lei Nº 12.711/2012, conhecida como a Lei de Cotas, estipulou a criação de cotas para a admissão de estudantes negros, indígenas e de baixa renda nos sistemas de educação superior federal no Brasil — uma medida que é entendida como um avanço na garantia do direito à educação neste país (Carneiro, 2003; Werneck, 2016).

Estudos mostram que as cotas de emprego expandiram a presença de mulheres negras nas universidades públicas brasileiras, mas sua aplicação nos currículos dos cursos de STEM é problemática (INEP, 2022). O setor privado implementou programas de estágio fechados para homens e mulheres negras (Brasscom, 2023), em um esforço para reparar portas historicamente fechadas para o emprego formal.

As consequências dessas ações nos grupos historicamente desfavorecidos após a entrada não são inteiramente aparentes; além disso, seria necessário examinar se a intervenção é permanente e a subsequente progressão salarial dos participantes. Como observou Santos (2017), as mulheres negras ingressaram, mas encontraram barreiras institucionais, culturais e simbólicas para alcançar seu pleno potencial. De fato, a relativa raridade de estudos sobre ação afirmativa e a admissão, permanência e promoção desses profissionais é, em si mesma, uma lacuna significativa a ser preenchida neste aspecto.

**3.4 Setor de Tecnologia: Cultura Corporativa, Perfil de Contratação e Lutas pela Diversidade**

A tecnologia é frequentemente apresentada como uma indústria inovadora e meritocrática, quando é, no fundo, um mundo corporativo bastante monocultural, mal disposto em relação à diversidade. A Brasscom (2023) indica que apenas 37% das mulheres na tecnologia estão na tecnologia e a representação de mulheres negras é quase nula. O perfil de contratação é bastante informal (baseado em relações pessoais e critérios subjetivos), o que coloca os membros historicamente sub-representados em desvantagem na competição (PretaLab, 2022).

A cultura da área estigmatiza valores e atributos da masculinidade branca, ou seja, dominância e competição, excluindo outros estilos de liderança e colaboração (Bento, 2002). Isso é agravado pela falta de medidas de ação afirmativa e pela imposição de uma abordagem única que não reconhece as circunstâncias das mulheres negras.

Em seu relatório "Diversidade que Ganha" da McKinsey (2020), empresas são financeiramente mais fortes e melhores em inovação se forem etnicamente diversas, com mais mulheres no local de trabalho. Mas a sub-representação e as microagressões diárias ainda são problemas que persistem sobre o setor de tecnologia no Brasil.

**3.5 Mudanças de Carreira e Mobilidade Ocupacional: Puxar ou Empurrar?**

As mulheres negras enfrentam limitações em sua entrada na indústria de tecnologia, tanto estruturalmente quanto pessoalmente. Isso se deve, em parte, à formação técnica inadequada, à falta de mentoria e apoio, e à escassez de oportunidades de aprendizado contínuo, como obstáculos para a mudança de carreira e para o avanço profissional (PretaLab, 2022). Além disso, o local de trabalho geralmente não oferece treinamento em saúde mental ou liderança para essa população.

Projetos como PretaLab, AfroPython, InfoPreta tornaram-se importantes para abrir este espaço de formação, networking e união para mulheres negras na tecnologia. Esses projetos contribuem para aumentar a autoestima das participantes, o aprendizado técnico e as opções de mobilidade profissional (PretaLab, 2022; Werneck, 2016).

Mas a literatura também insiste que ações afirmativas "isoladas" não são suficientes. As oportunidades para a mulher negra devem ser iguais, e é necessária uma mudança estrutural nas organizações, como política de contratação, avaliação de carreira e promoção (Santos, 2015).

**3.6 Indicadores Profissionais: Promoções, Remuneração, Tempo de Emprego**

Existe uma grande lacuna entre os indicadores de desenvolvimento profissional para mulheres negras na tecnologia. Ao alcançar o topo (como incipientes), elas têm menos chances de promoção e de melhoria salarial no setor, de acordo com os dados do IBGE (2023). O período médio de emprego é mais curto, para enfatizar a negatividade das condições de trabalho e das perspectivas de emprego (PretaLab, 2022).

O relatório (McKinsey, 2020) constatou que os avanços para mulheres negras em cargos de liderança estão associados a um desempenho mais forte das empresas, mas ainda há barreiras que elas enfrentam institucional e culturalmente. Não há aplicação de performatividade e meritocracia, e sistematicamente esse sistema gera rotatividade de pessoal e reforça as desigualdades.

Além disso, parece que percepções e oportunidades no local de trabalho podem ser enviesadas e que mulheres negras são injustamente penalizadas em avaliações de desempenho por comportamentos que seriam parabenizados em qualquer outro grupo de trabalhadores – assertividade ou proatividade (Stein, 2003). E isso só reforça a urgência de mudar a maneira como avaliamos e promovemos na área de tecnologia.

**3.7 Retenção e Clima Organizacional: Cultura Inclusiva, Microagressões, Representatividade**

Se a indústria de tecnologia está realmente trabalhando para abraçar o conceito de adicionar talentos de todas as origens e está preparada para incluir funcionários de alto nível de todas as origens, então manter as mulheres negras na tecnologia se resume à qualidade do nosso ambiente de trabalho.

Ambientes inclusivos que respeitam a diversidade e trabalhos explícitos de antirracismo e antisexismo também serão fundamentais para reter e aumentar esses profissionais (PretaLab, 2022).

No entanto, problemas como microagressões, alienação e invisibilidade, que resultam em isolamento e afastamento, ainda existem (Bento, 2002).

A sub-representação e as microagressões diárias (por exemplo, dúvidas sobre a capacidade, exclusão de projetos estratégicos e exclusão de processos de tomada de decisão) reforçam a exclusão e diminuem a retenção desses profissionais (PretaLab, 2022; Santos, 2017).

Finalmente, a literatura indica a importância das mulheres negras em cargos de liderança e de um sistema de apoio social para a retenção de profissionais negros. Empresas que fazem um forte compromisso, como cultura inclusiva, pipelines de talentos e políticas e processos, têm maior probabilidade de experimentar maior satisfação no trabalho e menor rotatividade (McKinsey, 2020).

1. **Referências Bibliográficas**

**ALMEIDA, Silvio Luiz de.** *Racismo estrutural*. 2. ed. São Paulo: Pólen, 2019.

**BENTO, Maria Aparecida Silva.** *Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*. 2. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

**BRASSCOM – Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação.** *Mercado Brasileiro de TIC: Panorama 2023*. Disponível em: <https://brasscom.org.br>. Acesso em: 10 maio 2025.

**CARNEIRO, Sueli.** A construção do outro como não-ser como fundamento do ser. In: SILVA, Petronilha B. (org.). *Educação e relações raciais: apostila do curso de formação de professores*. Brasília: Ministério da Educação, 2003. p. 15-23.

**COLLINS, Patricia Hill.** *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. 2nd ed. New York: Routledge, 2000.

**CRENSHAW, Kimberlé.** Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, v. 1989, n. 1, p. 139-167, 1989.

**CRENSHAW, Kimberlé.** Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, v. 43, n. 6, p. 1241-1299, 1991.

**DELGADO, Dídice; CAPELLIN, Paola; SOARES, Vera** (orgs.). *Ações afirmativas, mulheres e mercados de trabalho*. São Paulo: ELAS/Boitempo Editorial, 2000. 144p.

**HAIR, Joseph et al. (2009).** Análise multivariada de dados. 6a ed. Porto Alegre, Bookman.

**IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2023*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 14 abril 2025.

**INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.** *Censo da Educação Superior 2022*. Disponível em: <https://inep.gov.br>. Acesso em: 26 maio 2025.

**INSTITUTO ETHOS.** *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo: Instituto Ethos, 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br>. Acesso em: 02 maio 2025.

**McKINSEY & COMPANY.** *Diversity wins: how inclusion matters*. New York: McKinsey & Company, 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com>. Acesso em: 01 junho 2025.

**PRETALAB.** *#QuemCodaBR: diversidade e representatividade no setor de tecnologia*. Rio de Janeiro: Olabi, 2022. Disponível em: <https://www.pretalab.com>. Acesso em: 24 abril 2025.

**SANTOS, Gabriela R. R.** *Trajetórias profissionais de mulheres negras em empresas multinacionais em São Paulo*. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getulio Vargas, São Paulo, 2017.

**SANTOS, Maria Aparecida.** Mulheres negras no mercado de trabalho: desafios e perspectivas. *Revista Estudos Feministas*, v. 25, n. 2, p. 467-481, 2017.

**SANTOS, Rogiene Batista dos; VASCONCELOS, Fernando.** *TCC em Data Science e Analytics: áreas e linhas de pesquisa*. Piracicaba: PECEGE Editora, 2021.

**SOUZA, Jessé.** *A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato*. 2. ed. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

**TILLY, Charles.** *Durable Inequality*. Berkeley: University of California Press, 1999.

**WERNECK, Jurema.** *O que é empoderamento?* Belo Horizonte: Letramento, 2016.