

quem coda br

preta
lab

ThoughtWorks®

A screenshot of a Visual Studio Code window showing a file named 'index.js'. The code is a simple JavaScript application using Firebase:

```
1 var firebaseApp = (function () {
2     function Init() {
3         console.log(firebase);
4
5         var createAcctBtn = document.getElementById("signUp");
6         var logInBtn = document.getElementById("signIn");
7
8         if (createAcctBtn != null) {
9             createAcctBtn.addEventListener("click", function (e) {
10                 e.preventDefault();
11                 // Create account logic here
12             });
13         }
14
15         if (logInBtn != null) {
16             logInBtn.addEventListener("click", function (e) {
17                 e.preventDefault();
18                 // Log in logic here
19             });
20         }
21     }
22
23     return {
24         Init: Init
25     };
26 })(this);
```



A PretaLab é uma iniciativa que reforça a necessidade e a pertinência de incluir mais mulheres negras na inovação e na tecnologia. O projeto é uma realização do Olabi, organização social cujo foco é trazer diversidade para a esses setores, como forma de construir um país melhor.

ThoughtWorks®

A Thoughtworks é uma consultoria global de software e uma comunidade de pessoas apaixonadas e guiadas por propósitos. A empresa tem como princípio pensar de maneira disruptiva para entregar tecnologia capaz de enfrentar os desafios mais difíceis de suas clientes, ao mesmo tempo em que busca revolucionar a indústria de TI e provocar uma mudança social positiva. Fundada há 25 anos, a ThoughtWorks se tornou uma empresa com mais de 6000 pessoas, incluindo uma área de produtos que desenvolve ferramentas pioneiras para times de software. A ThoughtWorks tem 40 escritórios em 14 países: Alemanha, Austrália, Brasil, Canadá, Chile, China, Equador, Espanha, Estados Unidos, Índia, Itália, Reino Unido, Singapura e Tailândia.

apresen tação

Investir em diversidade no mercado de trabalho é uma forma de reduzir as desigualdades sociais, ao mesmo tempo em que se estimula empresas mais produtivas e eficientes. Por isso, a Pretalab vem trabalhando para que as organizações refitam em seus times a composição demográfica do país, garantindo espaço para pessoas dos mais variados perfis.

Se vivemos em um país com metade de mulheres, será que não deveríamos ver mais presença feminina dentre as executivas no topo das empresas? Se os negros compõem mais de 50% da população, será que os variados espaços de trabalho não deveriam refletir isso? E onde estão empregadas as mulheres negras, que correspondem a 27% do Brasil?

Tentando entender qual é a percepção sobre diversidade que os profissionais de tecnologia têm no país, a Pretalab se juntou à ThoughtWorks e fez esta pesquisa sobre o assunto: a #QUEMCODABR

O que é diversidade para as pessoas que trabalham com tecnologia no Brasil hoje? As equipes de trabalho representam a população do país? Qual o perfil dos profissionais que estão neste mercado? Essas questões levantadas estão longe de serem definitivas ou permitirem uma conclusão fechada. Elas servem para nos mostrar um pouco mais sobre esse cenário e apontar formas de trabalhar por um mercado mais inclusivo e diverso.

Foto: Safira Moreira



— metodo logia

O principal objetivo desta investigação foi entender a relação percepção X realidade sobre diversidade nas equipes de trabalho em tecnologia do Brasil.

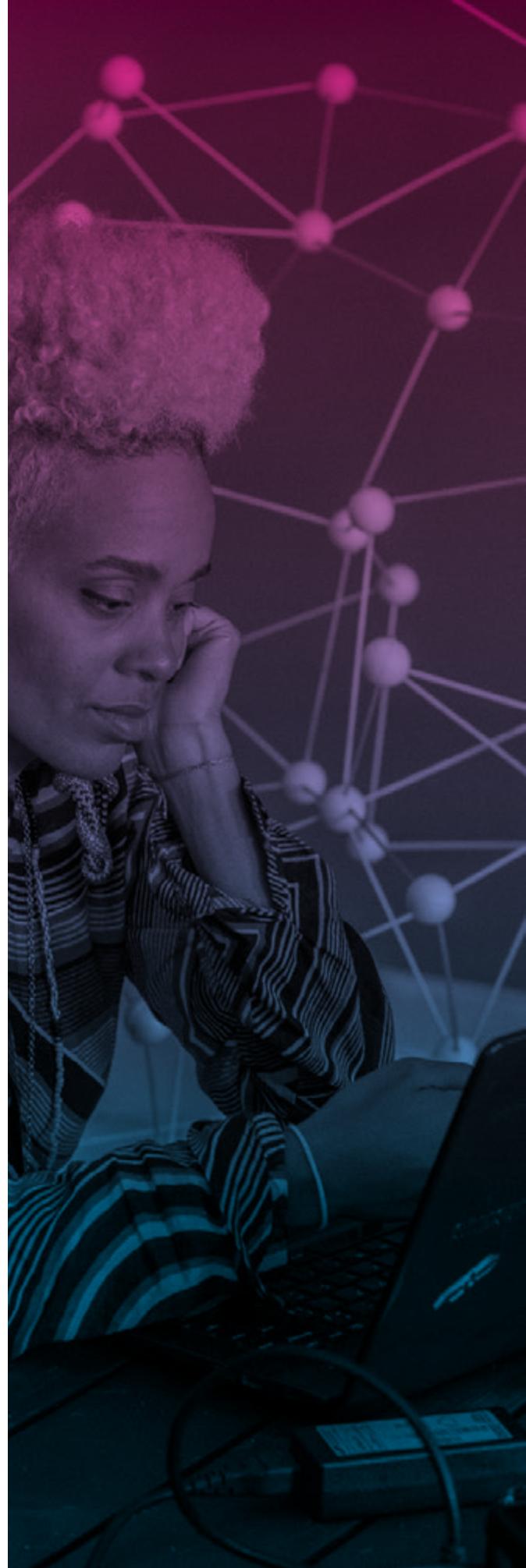
Cumprir esse objetivo passava por responder às seguintes perguntas:

- O que é diversidade, segundo as pessoas que trabalham com tecnologia no Brasil?
- As equipes de trabalho em tecnologia no Brasil apresentam características de diversidade?
- Segundo as pessoas que trabalham com tecnologia no Brasil, como a diversidade de uma equipe impacta no seu trabalho?

A intenção do trabalho foi alcançar o público mais diverso possível, pessoas que trabalham em tecnologia no Brasil em empresas com foco em tecnologia e também em departamentos de tecnologia de outras empresas e instituições.

Por isso, foi criado um questionário online, contendo uma pesquisa de natureza mista (qualitativa e quantitativa), com divulgação em rede por todo o país. Os dados foram coletados entre os meses de novembro de 2018 e março de 2019, somando um total de 693 respondentes válidos em 21 estados brasileiros, incluindo o DF.

Foto: Mauricio Araújo



— o que descobrimos

Comparando as características declaradas pelos respondentes com as dos indicadores da população brasileira e da população economicamente ativa brasileira (IBGE), percebemos que em todos os casos as pessoas que trabalham com tecnologia contempladas nesta pesquisa estão em situação de privilégio em comparação com a população do país: são mais jovens, possuem maior rendimento mensal, apresentam mais tempo de escolaridade.

Outra constatação é que a proporção de pessoas brancas é maior em comparação com a realidade brasileira; a proporção de mulheres é menor do que a apresentada na sociedade em geral e não estão representadas as pessoas com deficiências

e as famílias com filhos, ou seja, o cenário tecnológico não reflete a diversidade da nossa população.

Nota-se ainda uma grande concentração dos produtores de tecnologia na região Sudeste do país e uma grande concentração nas grandes cidades do país.

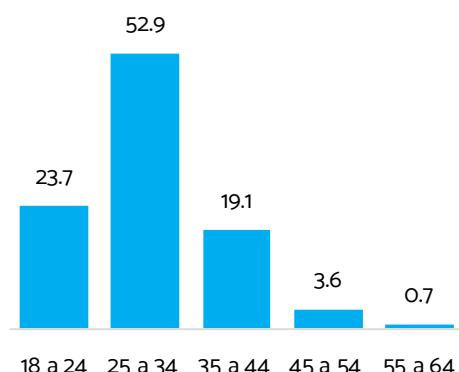
 **77%**

estão na faixa etária de 18 a 34 anos.

 **65%**

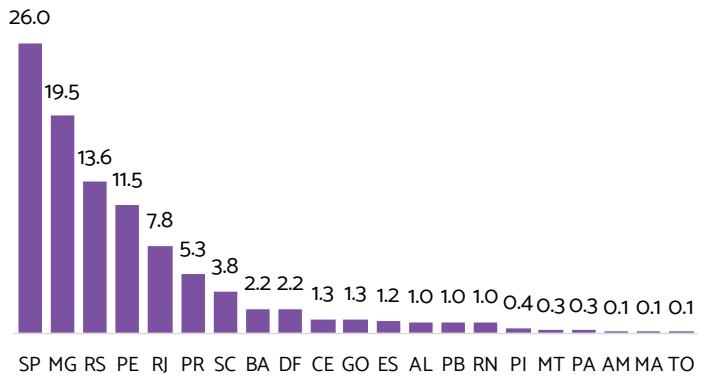
moram nas capitais dos estados.

% por faixa etária



12% da PEA está entre 18 a 24 anos.
61% da PEA está entre 25 a 49 anos.
(Fonte: IBGE, Pesquisa Mensal de Emprego, 02/2016).

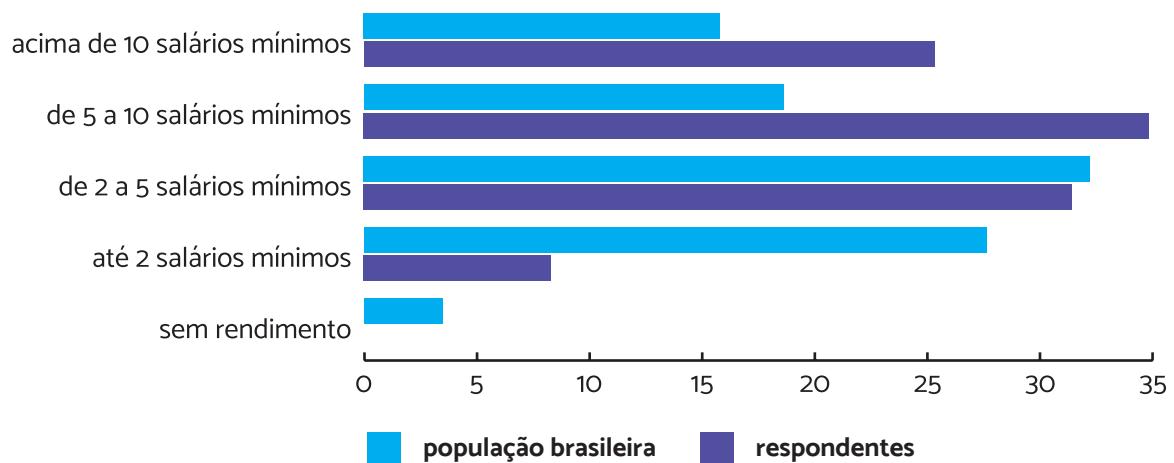
% por estado





mais de 60% dos respondentes apresentam renda mensal domiciliar a partir de 5 salários mínimos, ou seja, R\$ 4.770,00 (valor em 2019).

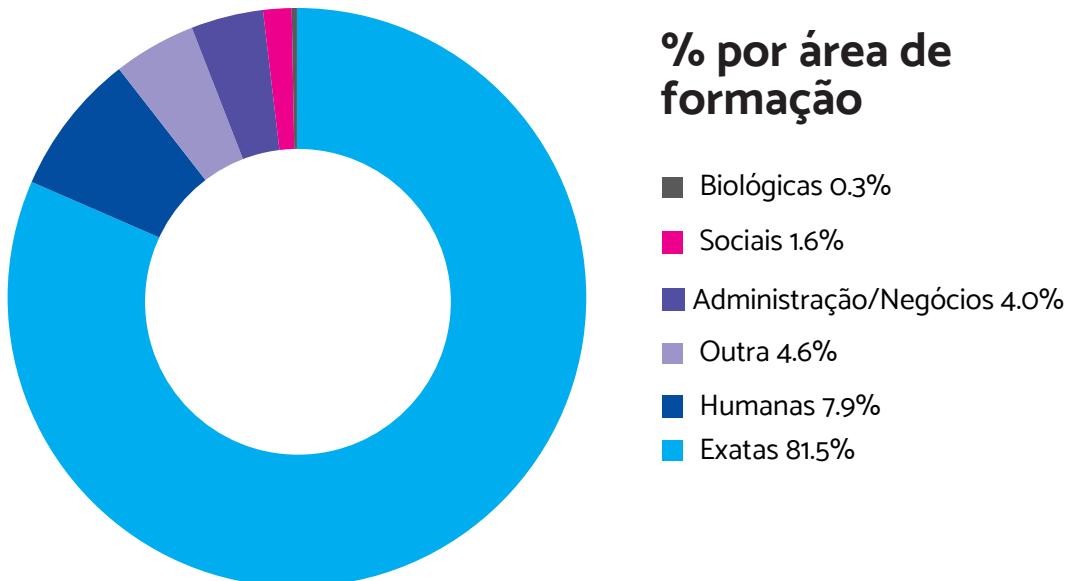
% renda mensal domiciliar



(Fonte população brasileira: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 1999. Salário mínimo na ocasião: R\$ 136,00).

Foto: André Motta



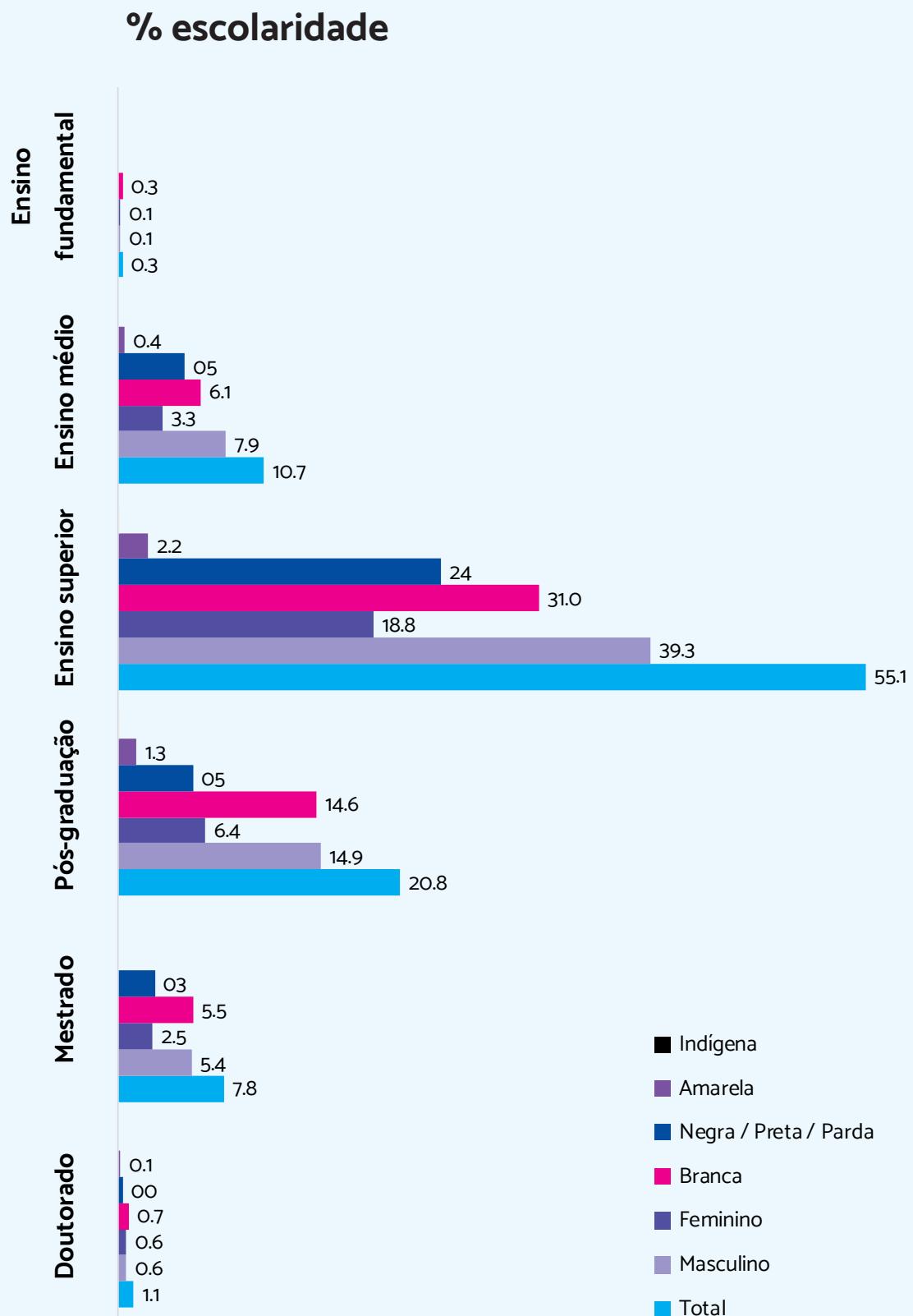


 Entre os pesquisados, pessoas do sexo masculino possuem maior índice de escolaridade em comparação a pessoas do sexo feminino. Pessoas brancas apresentam mais escolaridade que negras/pretas/pardas, amarelas e indígenas.

média de anos de estudos, pessoas acima de 10 anos

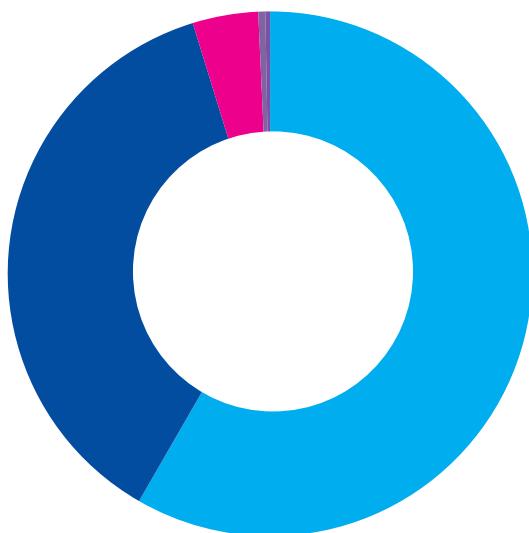


Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 1999).





Enquanto 54% da população brasileira (IBGE, 2015) está formada por pessoas negras/pretas e pardas, somente 36,9% dos respondentes deste estudo se declaram neste grupo.

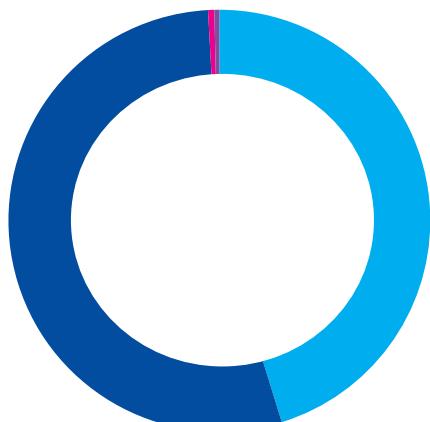


% por cor

- Indígena 0.3%
- Outra 0.4%
- Amarela 4.0%
- Negra / Preta / Parda 36.9%
- Branca 58.3%

% por cor, população brasileira

- Indígena 0.4%
- Amarela 0.5%
- Branca 45.2%
- Negra / Preta / Parda 53.9%



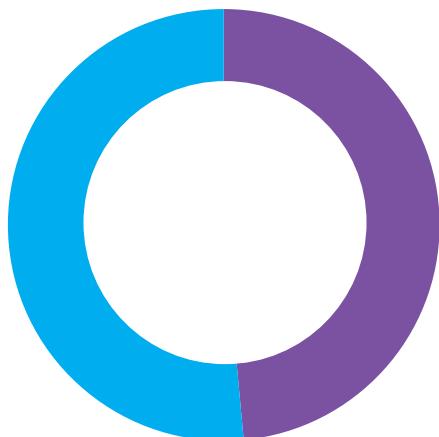
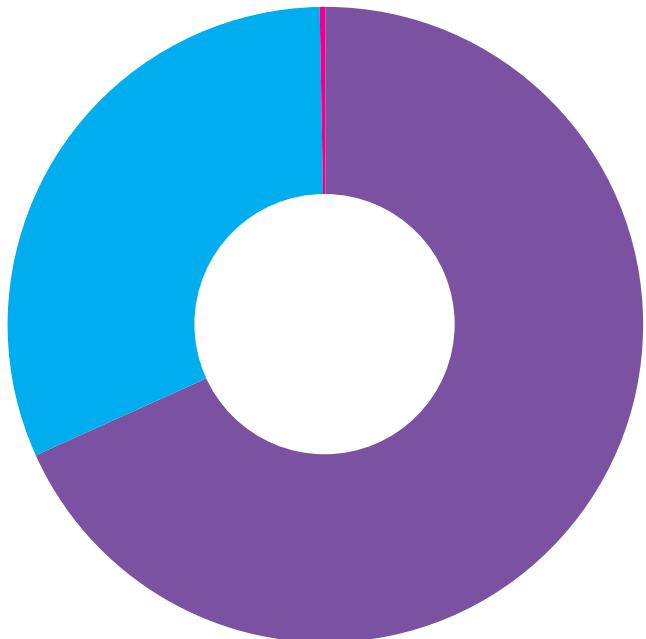
Fonte: IBGE, 2015



A % de pessoas do sexo masculino entre os respondentes é 20% maior do que o retrato da sociedade brasileira.

% por sexo

- Intersexo 0.3%
- Feminino 31.5%
- Masculino 68.3%

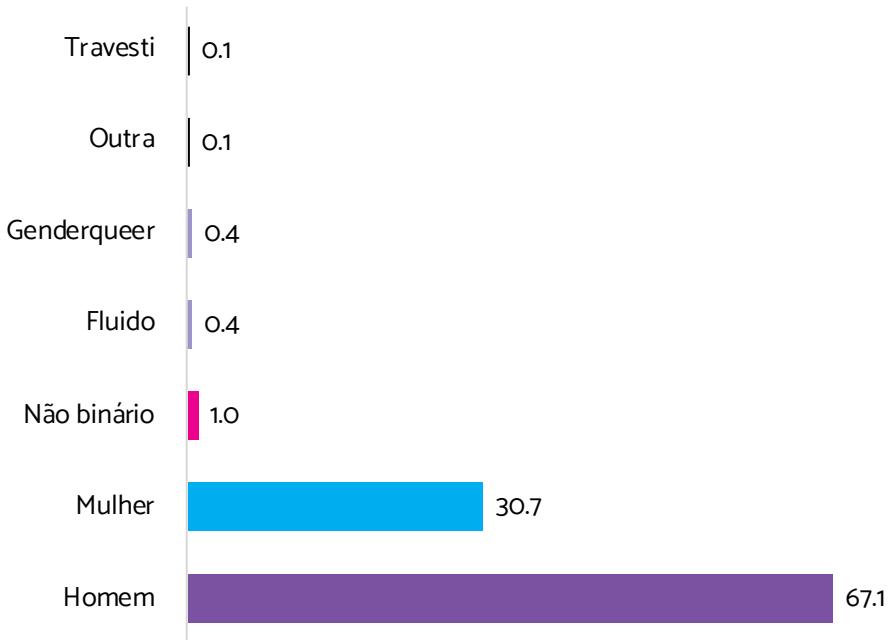


% por sexo, população brasileira

- Masculino 48.5%
- Feminino 51.5%

Fonte: IBGE, 2015

% por identidade de gênero



% por orientação sexual

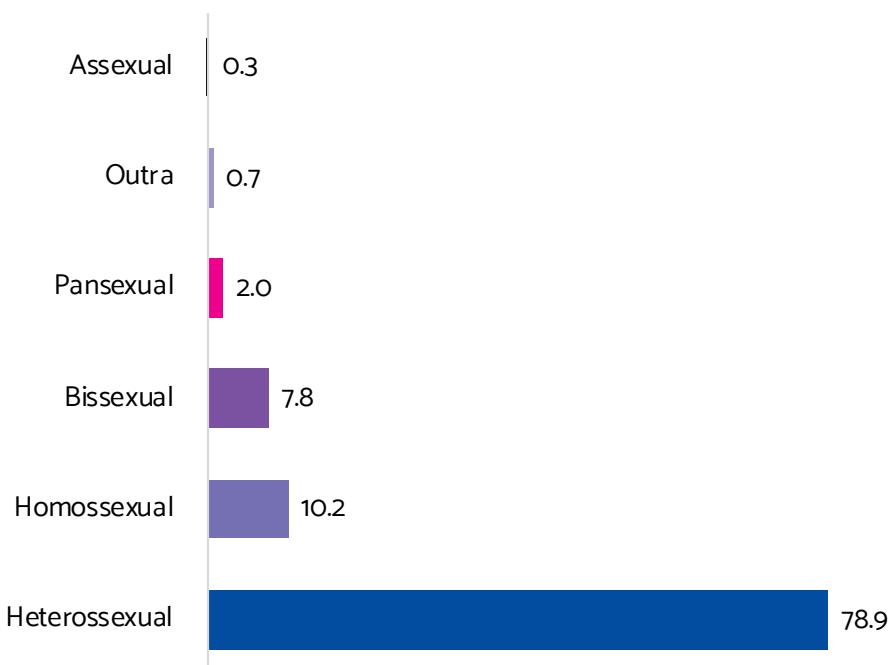


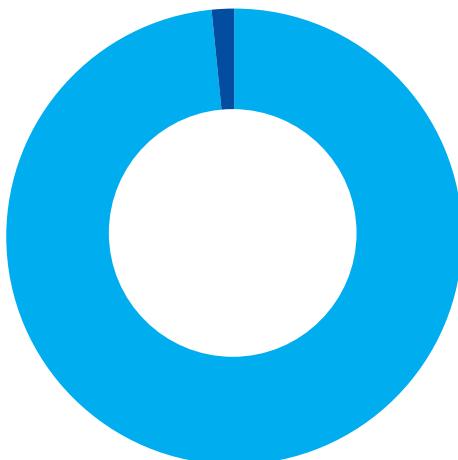
Foto: Mauricio Araújo



Foto: Paulo Oliveira



A % de pessoas com deficiência entre os respondentes (1,6%) é também menor em comparação com a realidade brasileira (6,7%).



% pessoas com deficiência

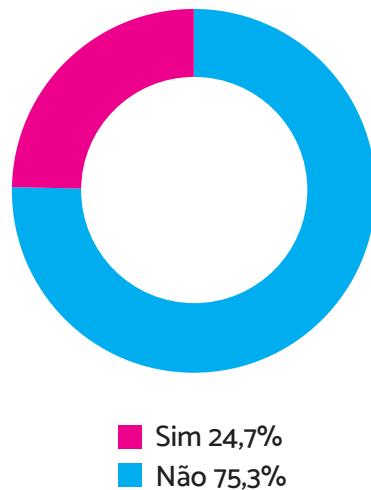
- Sim 1,6%
- Não 98,4%

PCD são 6,7% da população brasileira.
(Fonte: IBGE, 2018).



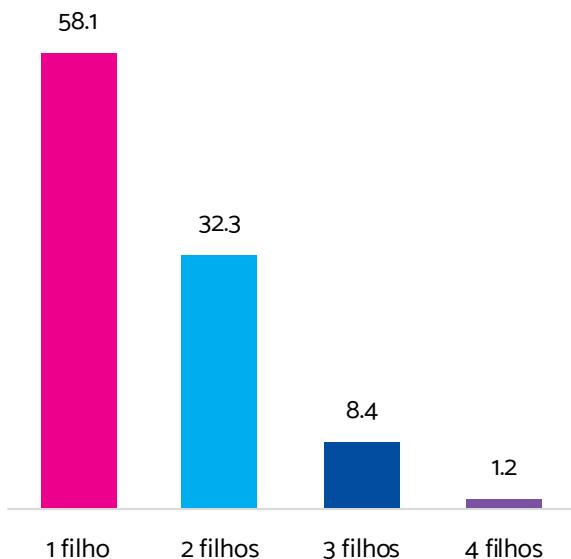
Entre os respondentes, a % de pessoas com filhos (24,7%), o número de filhos (90% com até 2 filhos) e a idade dos mesmos (60% até 7 anos) pode ser decorrência tanto da idade mais jovem em relação à sociedade como também da queda da taxa de natalidade da população nos últimos anos.

% com filhos

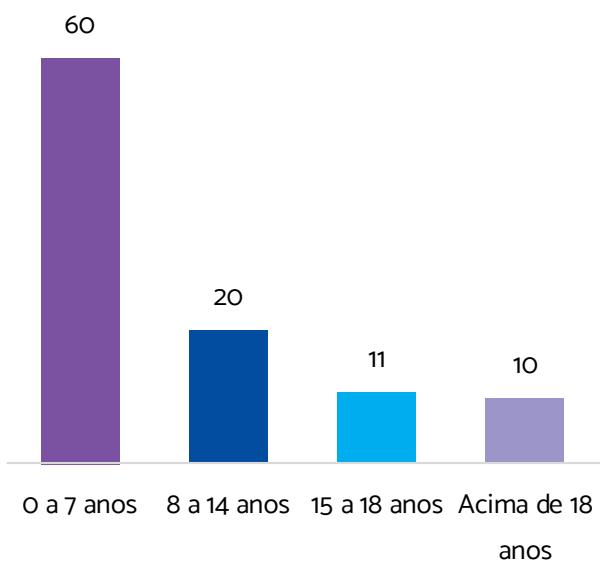


60% das famílias brasileiras possuem filhos. (Fonte: IBGE, 2008).

% por quantidade de filhos



% idade dos filhos



—carreira



As áreas de trabalho mais citadas pelos respondentes são: desenvolvimento de software (83,0%), TI / sistema de redes / processamento de dados (39,0%) e empreendedorismo digital (27,0%).

área de trabalho (%), respostas múltiplas)



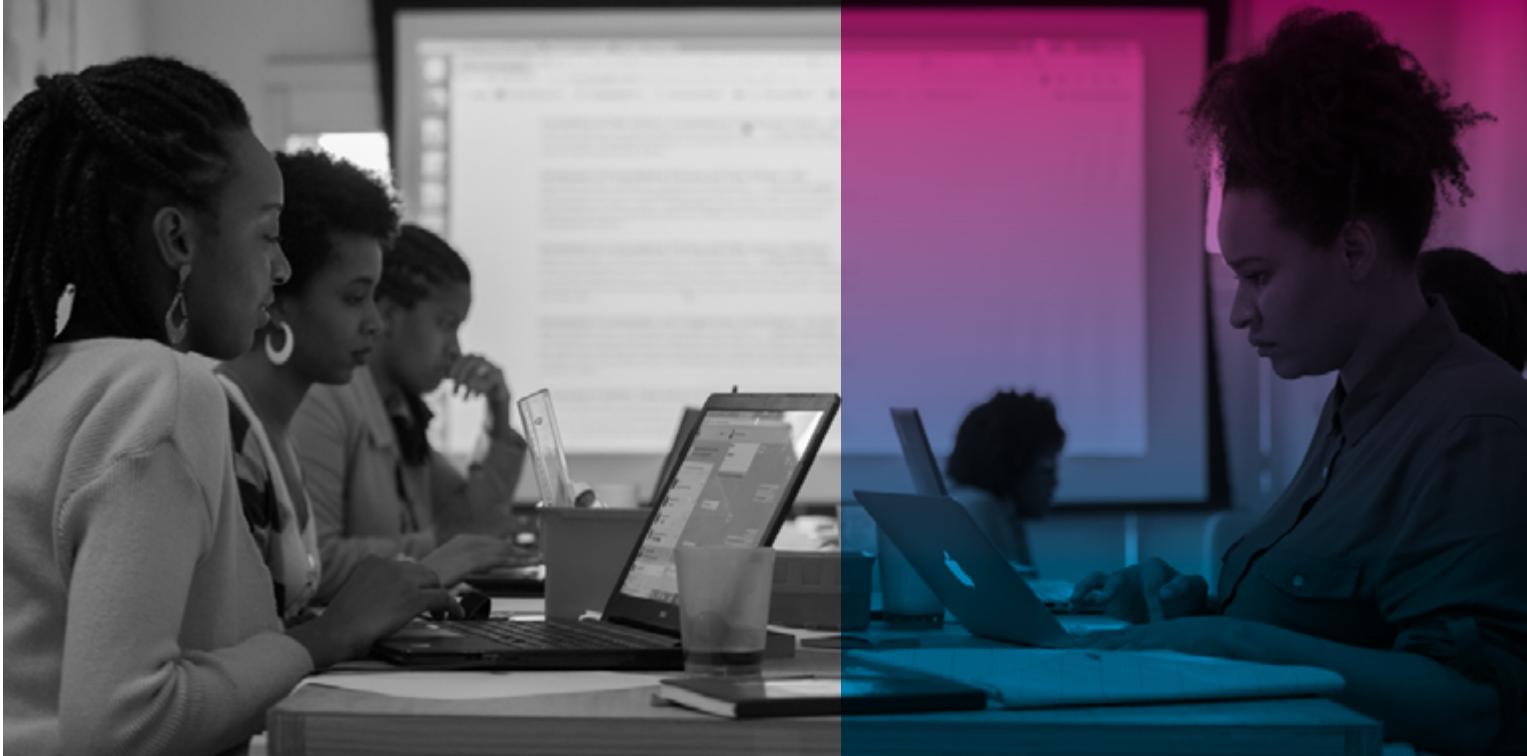


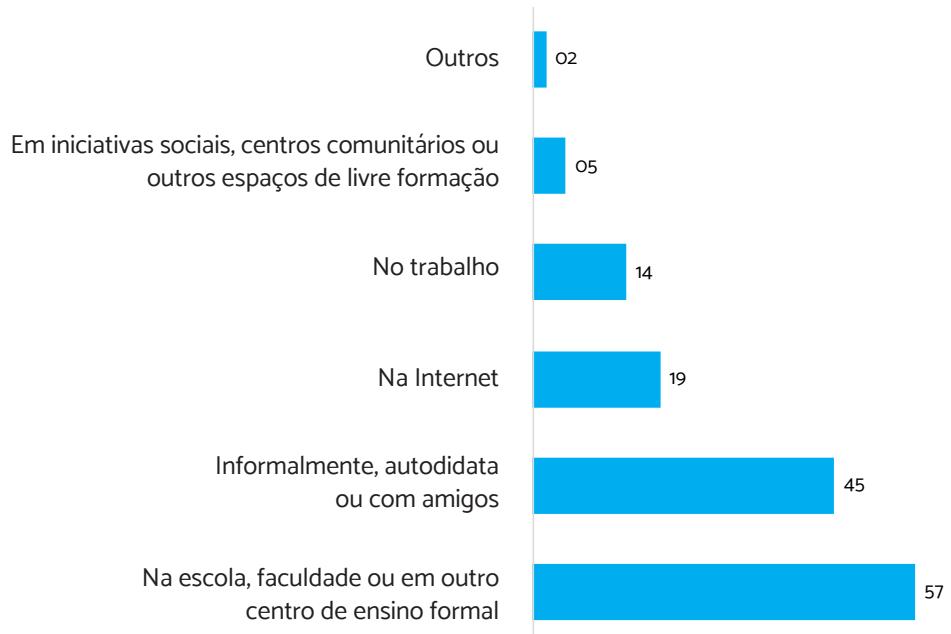
Foto: Safira Moreira

onde trabalha (%), respostas múltiplas)



61% dos respondentes trabalham em empresas do ramo de tecnologia.

início na área de tecnologia (% , respostas múltiplas)



57% das pessoas pesquisadas iniciaram sua carreira em tecnologia em centros de ensino formal.





71% dos respondentes acreditam que a forma mais efetiva para aprender inovação e tecnologia é pela Internet, 54% afirmam que é no mercado de trabalho.

forma mais efetiva para aprender inovação e tecnologia (%), respostas múltiplas)

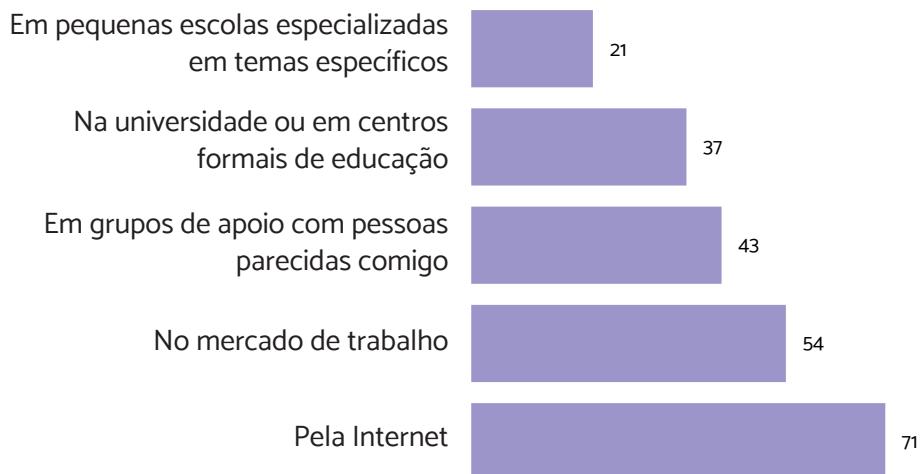


Foto: Andressa Núbia

temas de interesse para aprendizado (%, respostas múltiplas)

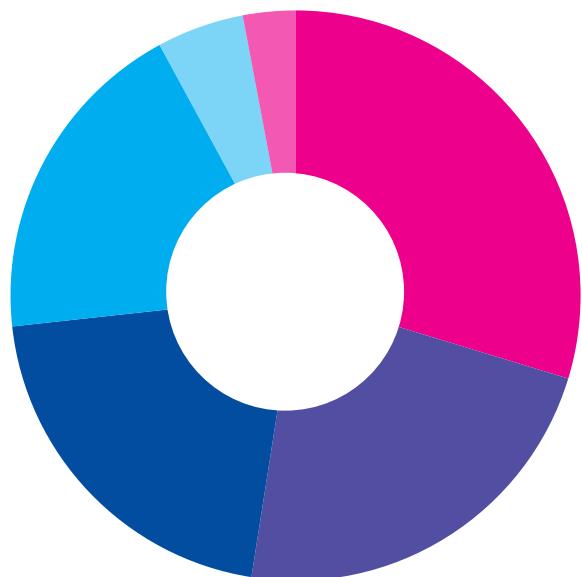




Os temas de maior interesse para aprendizado são:
Ciência de Dados (49,0%), Desenvolvimento de Software
(45,0%) e Empreendedorismo digital (39,0%).

% tamanho das equipes

- Outro; 3
- Trabalho só; 5
- Mais de 20 pessoas; 19
- De 11 a 20 pessoas; 21
- Até 5 pessoas; 23
- De 6 a 10 pessoas; 30



Entre os respondentes, 53% das equipes de trabalho são compostas por um máximo de 10 pessoas.

— diversidade nas equipes

A seguir, apresentamos um retrato da diversidade nas equipes de trabalho em tecnologia no Brasil, com base na percepção dos respondentes. O retrato, portanto, não pode ser considerado uma representação fiel de tais equipes uma vez que os dados foram obtidos a partir das menções das pessoas que compõem a amostra do estudo.

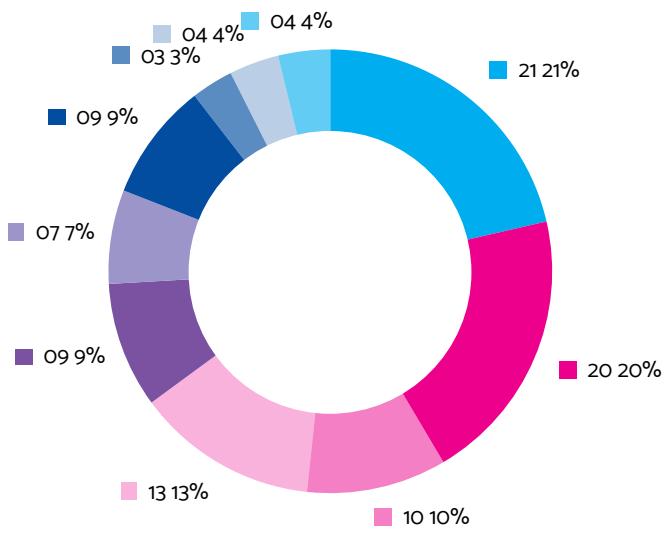
Ainda assim, a metodologia aplicada favorece uma aproximação à temática e revela como tais profissionais percebem as próprias equipes e colegas de trabalho.

Foto: Felipe Bataglin/Colaboramerica



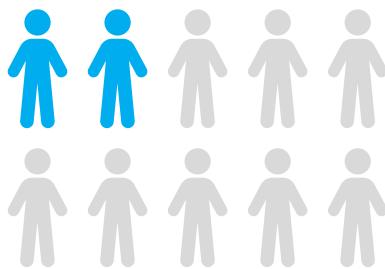
% mulheres na equipe

- nenhuma mulher
- até 5% de mulheres
- de 6 a 10% de mulheres
- de 11 a 20% de mulheres
- de 21 a 30% de mulheres
- de 31 a 40% de mulheres
- de 41 a 50% de mulheres
- de 51 a 60% de mulheres
- de 61 a 80% de mulheres
- de 81 a 100% de mulheres



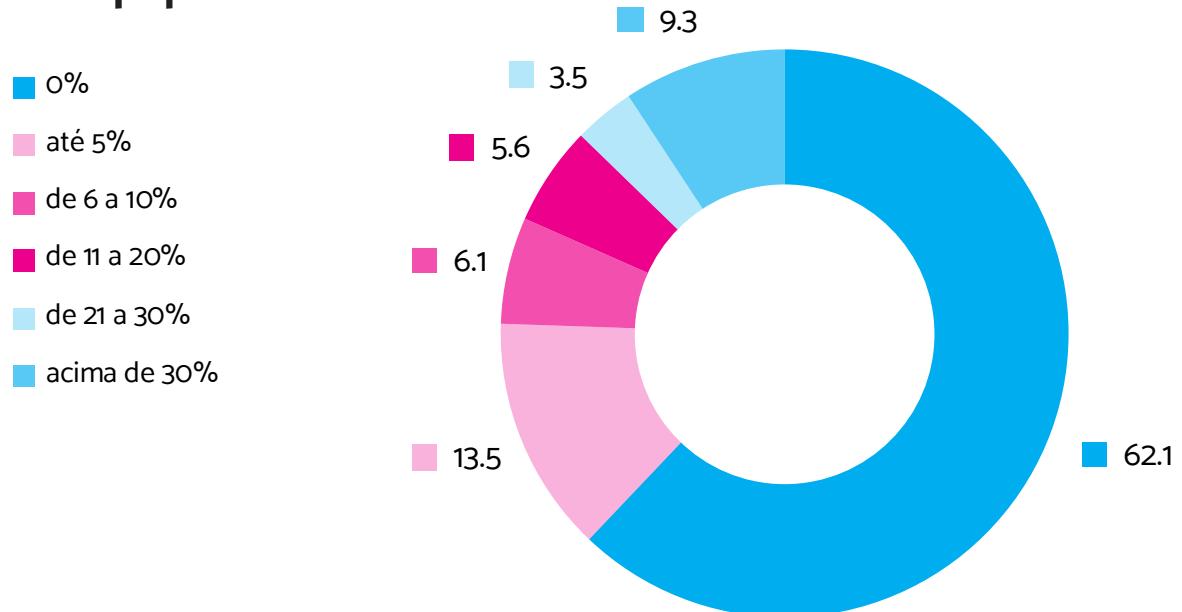
desenvolvedora
designer
estagiária
gerência
ingenheira
analista
tester
project
coordenação
consultora
produtor
marketing
vendas
comunicação
líder
programadora

Os principais cargos e áreas ocupados pelas mulheres nas equipes de tecnologia são: desenvolvedora, analista, gerência, project, tester e design.



Em 64,9% dos casos, as mulheres representam no máximo 20% das equipes de trabalho em tecnologia.

% mulheres mães na equipe



requisitos
desenvolvedora
programadoras
consultora
engenheiros
designers
fundadoras
projeto
negócios
gerente
coordenadora
sistema
liderança
gestão
professores

Os principais cargos e áreas ocupados pelas mulheres mães nas equipes de tecnologia são: analista, gerente, projeto, coordenadora, desenvolvedora, liderança e sistema.



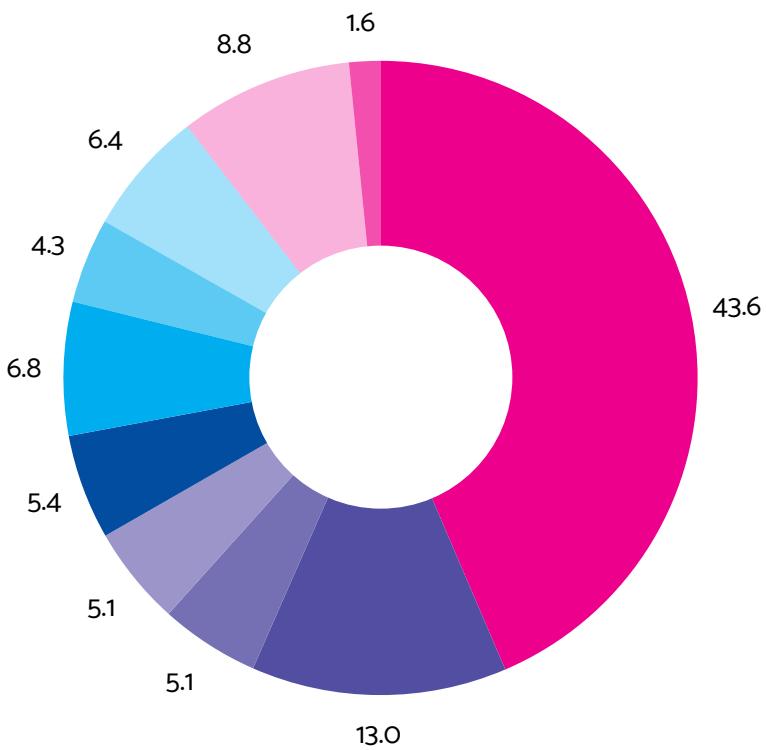
Em 62,1% dos casos, não há nenhuma mulher mãe nas equipes de tecnologia.



Em 19,6% dos casos, as mulheres mães representam de 5 a 10% das pessoas nas equipes de trabalho em tecnologia.

% pessoas sem ensino superior na equipe

- 0%
- até 5%
- de 6 a 10%
- de 11 a 20%
- de 21 a 30%
- de 31 a 50%
- de 51 a 70%
- de 71 a 90%
- de 91 a 100%
- Outro



Em 43,6% das equipes de tecnologia,
não há ninguém sem ensino superior.

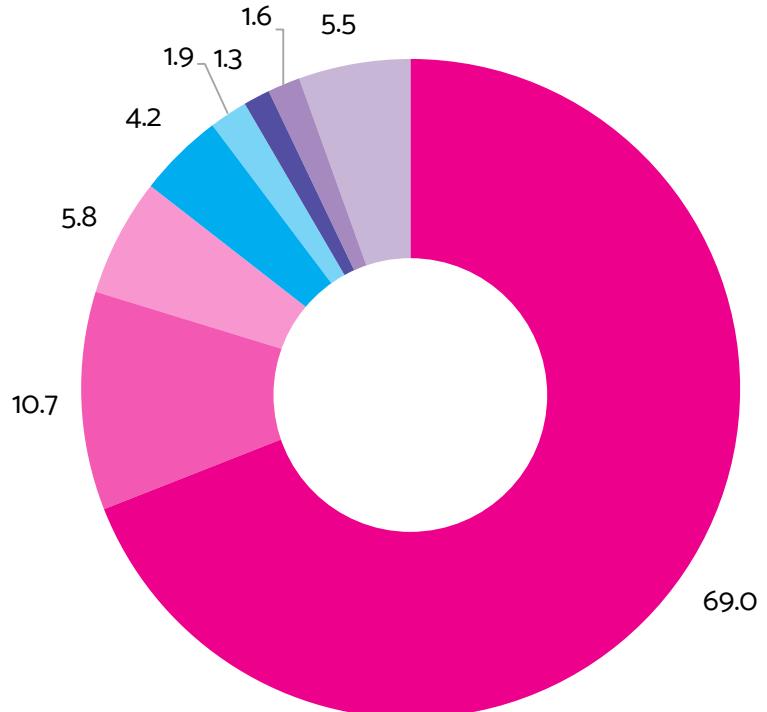
Foto: Safira Moreira





% pessoas com renda mensal domiciliar abaixo de dois salários mínimos

- 0%
- até 5%
- de 6 a 10%
- de 11 a 20%
- de 21 a 30%
- de 31 a 40%
- de 41 a 50%
- acima de 50%



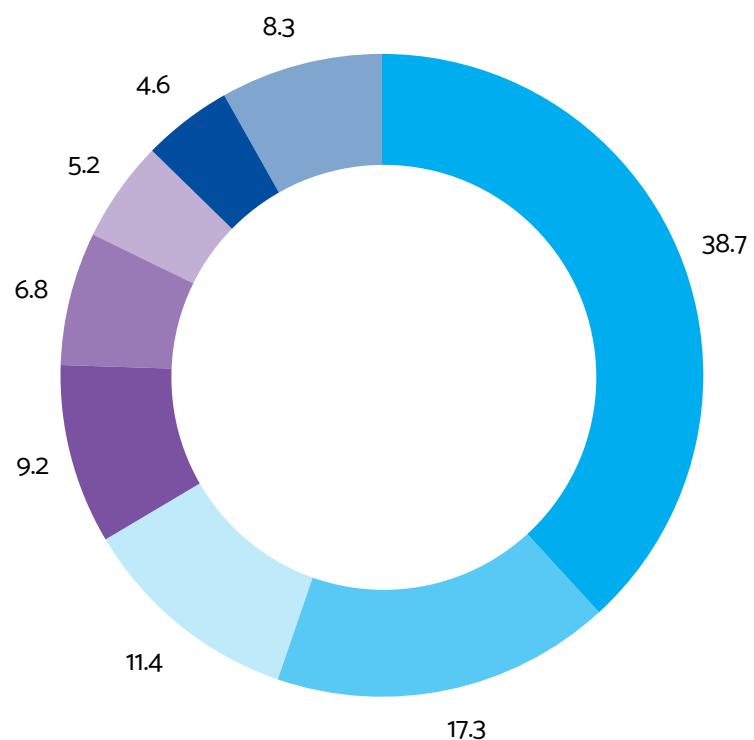
Em 69,0% das equipes, não há
nenhuma pessoa com renda mensal
domiciliar abaixo de 2 salários
mínimos (classificação sócio-
econômica equivalente a classe E).



Foto: Andressa Núbia

% pessoas em bairros periféricos

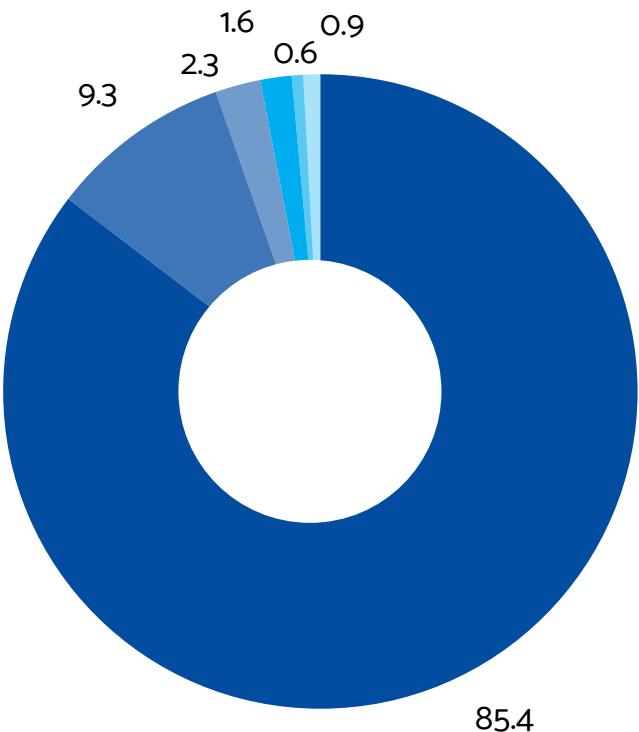
- 0%
- até 5%
- de 6 a 10%
- de 11 a 20%
- de 21 a 30%
- de 31 a 40%
- de 41 a 50%
- Acima de 50%



Em 67,4% dos casos, as pessoas que moram em bairros periféricos e vulneráveis representam um máximo de 10% das pessoas nas equipes de trabalho em tecnologia.

% pessoas com necessidades especiais nas equipes

- 0%
- até 5%
- de 6 a 10%
- de 11 a 20%
- de 21 a 30%
- acima de 30%



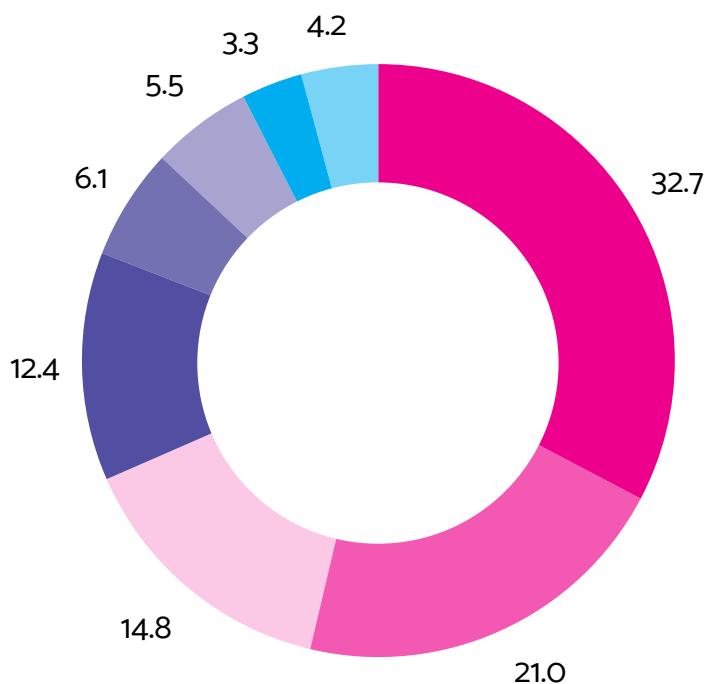
Em 85,4% das equipes, não há nenhuma pessoa com deficiência.

Foto: Safira Moreira



% pessoas negras nas equipes

- 0%
- até 5%
- de 6 a 10%
- de 11 a 20%
- de 21 a 30%
- de 31 a 40%
- de 41 a 50%
- acima de 50%



Os principais cargos e áreas ocupados pelas pessoas negras nas equipes de tecnologia são: desenvolvedor, analista, software, programação, sistemas, engenheiro, consultor e gerente.



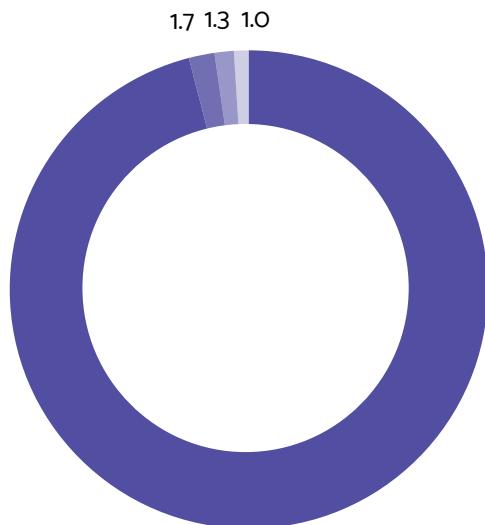
Em 32,7% dos casos, não há nenhuma pessoa negra nas equipes de trabalho em tecnologia.



Em 68,5% dos casos, as pessoas negras representam um máximo de 10% das pessoas nas equipes de trabalho em tecnologia.

% pessoas indígenas nas equipes

- 0%
- até 5%
- de 6 a 10%
- acima de 10%



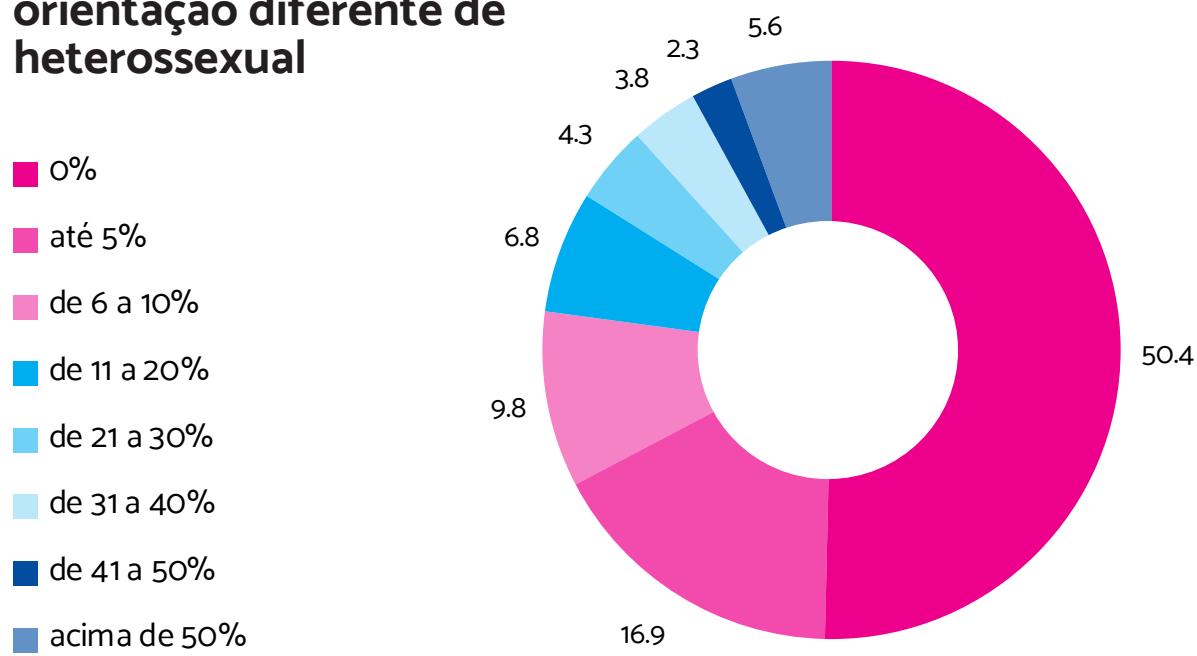
*Analista
Comercial
Engenheiro Agile
Business
Desenvolvimento
Coordenador
Financeiro*

Os principais cargos ocupados pelas pessoas indígenas nas equipes de tecnologia são nas áreas de desenvolvimento.

Em 95,9% dos casos, não há nenhuma pessoa indígena nas equipes de trabalho em tecnologia.



% pessoas que declaram orientação diferente de heterosexual



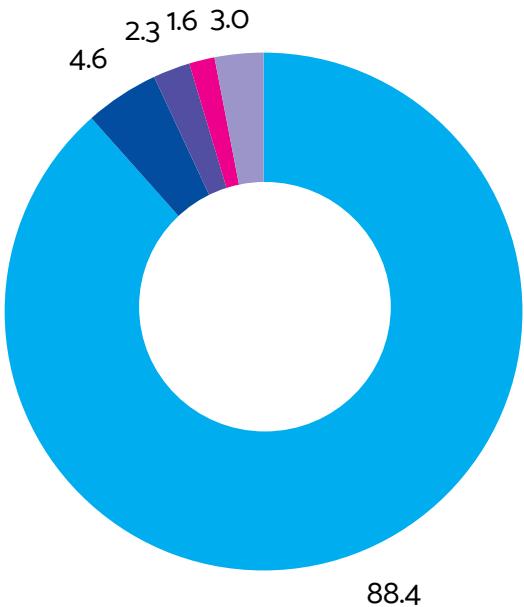
Em 77,1% dos casos, um máximo de 10% das equipes declaram orientação diferente de heterosexual.

Foto: Felipe Bataglin/Colaboramerica



% pessoas que declaram gênero diferente de homem e mulher

- 0%
- até 5%
- de 6 a 10%
- de 11 a 20%
- Acima de 20%



Em 88,4% dos casos, não há nenhuma pessoa que declare gênero diferente de homem e mulher nas equipes de trabalho em tecnologia.

Foto: Felipe Bataglin/Colaboramerica



— percepção sobre diversidade

O que é diversidade?

Diferença, gênero, cultura, variedade, raça, etnias, convivência, pluralidade, cor, vida e aceitação são algumas das palavras mais mencionadas por respondentes para explicar o que é diversidade.

Na descrição feita para a pesquisa, a palavra está associada a três principais conteúdos:

1. pluralidade
2. liberdade de expressão
3. convivência



“A presença de pessoas de diferentes classes sociais, grupos étnicos, orientação sexual, crenças, histórias de vida e quaisquer outras diferenças que são tão presentes na nossa sociedade.”

“Coexistência de diferentes como iguais.”

“Convivência harmoniosa entre as pessoas, independentemente de gênero, orientação sexual, idade, raça, religião, etc.”

“Diversidade é diferença. Diferença é vida humana.”

“É igualdade de expressão e oportunidades independente de qualquer característica pessoal.”

“Pessoas diferentes trabalhando juntas.”

diversidade é algo importante no cotidiano das pessoas?



97%



3%

“A construção de um futuro melhor, pensando nas coisas que fazemos e criamos para este grupo diverso de pessoas.”

“A diversidade se torna fundamental para a evolução da sociedade.”

“A convivência com pessoas diferentes de nós mesmos é enriquecedora, uma oportunidade de aprendizado e muitas vezes um empurrão para fora de nossa zona de conforto.”

“A diversidade é importante no cotidiano pois está presente em vários aspectos da vida. É importante sabermos respeitar e conviver com essa pluralidade.”

“A diversidade quebra preconceitos e muda nossa forma de pensar. Nos torna mais humanos.”

“Não acredito na diversidade, cada um escolhe no que acreditar, o importante é o respeito entre todos os indivíduos.”

“Para mim o próprio conceito de diversidade demonstra racismo e preconceito institucionalizados.”

“Pessoas gostam de se relacionar com pessoas iguais a elas.”

diversidade é algo importante para o ambiente de trabalho das pessoas?



98%



2%

“A diversidade cria condições para o surgimento de ideias diferentes.”

“A equipe evolui mais rápido.”

“Acredito que a diversidade é importante por uma questão social, afinal, ela cria oportunidades para grupos que normalmente são marginalizados pela sociedade como um todo, tendo assim uma ação transformadora na comunidade.”

“Equipes diversas podem gerar até 15% mais lucro e são mais inovadoras.”

“Com a diversidade temos mais chance de achar soluções diferentes para o mesmo problema.”

“Não há como compreender as necessidades da população se não houver representantes de diferentes grupos trabalhando nas soluções.”

“A competência de uma pessoa independe de raça, condição social ou gênero.”

“A presença ou não de um certo “tipo” de pessoa não deveria fazer diferença alguma no ambiente de trabalho. Os indivíduos deveriam ser incluídos e excluídos desse contexto com base em suas habilidades e no valor que é gerado por ele em suas atividades.”

“Atualmente, vejo o movimento de inclusão em diversidade, em algumas empresas, mais como um modismo de se adequar ao padrão de seus players do que algo que seja realmente para fazer diferença na vida das pessoas.”

“Diversidade de cor ou sexual não faz qualquer diferença neste segmento e sim diversidade de pensamentos.”

a diversidade de uma equipe traz impactos ao resultado do seu trabalho?



87%



13%

“O trabalho é, geralmente, onde passamos a maior parte do nosso dia, então ele é a melhor fonte para diversidade na vida de uma pessoa.”

“No meu trabalho atual tive a oportunidade de trabalhar com diferentes pessoas, de diferentes culturas, enfim... diferentes da minha então realidade. E pude ver o resultado maravilhoso refletido no nosso trabalho e como me mudei para melhor.”

“Você tem um ambiente menos frágil, uma vez que consegue resolver problemas e enxergar o mundo com diferentes prismas e modelos de raciocínio.”

“Pensamentos diferentes, experiências diversas, visões completas, trazem crescimento ao time, à empresa e ao produto/serviço oferecidos.”

“A diversidade não deveria interferir no ambiente de trabalho. É muito simples, a pessoa é competente ou não.”

“Meritocracia é mais importante que apenas incluir.”

“A diversidade está na cabeça das pessoas.”

“O Importante é que a equipe seja unida e de confiança motivada e disposta a trabalhar, se é branco, preto ou amarelo não interessa, assim como não interessa se é mulher, homem ou homosexual.”

“É irrelevante se meu colega de trabalho é homem, mulher, negro, indígena ou gay.”



Foto: Mauricio Araújo

Empresas brasileiras podem ser líderes em maior inclusão de pessoas diversas no país e em toda região.



95%



1%



4%

As empresas/equipes são responsáveis por respeitar as normas internacionais de direitos humanos.



90%



2%



8%

Empresas/equipes com elevada diversidade apresentam melhor desempenho no mercado.



69%



1%



30%

O índice de concordância da visão ONU sobre diversidade em equipes de trabalho no Brasil também aponta para um maior desconhecimento (30% dos respondentes) quanto à relação diversidade nas equipes de trabalho X melhor desempenho no mercado.

interesse de trabalhar em projetos para estimular a diversidade em equipes de trabalho em tecnologia no Brasil



85%



15%

tem algum projeto sobre diversidade nas equipes de trabalho em tecnologia no Brasil?



25%



75%



Apesar de 85% dos respondentes apresentarem interesse em trabalhar em projetos para estimular a diversidade em equipes de trabalho em tecnologia no Brasil, somente 25% possuem algum projeto relacionados à temática.



Os principais temas e projetos de interesse são: ensino, gênero, cultura, mulheres, AfroPython, pessoas com deficiência, LGBTI e causas.



Entre os projetos existentes e conhecidos, os mais admirados são: AfroPython, Girls, EneGrecer, Django, Pyladies, Rails, CodeGirl, MariaLab e PretaLab.

Preconceito
Tecnologia
Mercado
Formação
Educação
Acesso
Machismo
Oportunidade

Segundo os respondentes, os principais desafios para implementar diversidade nas equipes de trabalho em tecnologia no Brasil são: preconceito, oportunidade, tecnologia, acesso, mercado, formação, educação, machismo.

Foto: Mauricio Araújo



— conclusão

Perceber que o mercado de tecnologia é composto por pessoas mais privilegiadas do que a média da população brasileira e menos diversas do ponto de vista de raça, gênero e distribuição geográfica, nos faz refletir sobre a importância de abrirmos oportunidades para que mulheres, negros, moradores de pequenas cidades, habitantes do Norte do país também façam parte desta cena.

Em um mundo cada vez mais digital, manipular as ferramentas da tecnologia e inovação é dominar as linguagens do futuro. É fazer parte da construção não apenas de produtos, mas da solução de problemas. É trazer para dentro das empresas o olhar de quem vive o dia a dia do país a partir das suas maiores complexidades. É ampliar percepções permitindo serviços que atendam o conjunto real da nossa população.

Acesse a pesquisa em: www.pretalab.com/dados



Foto: Safira Moreira





ThoughtWorks®