

ENEGRECER AS NARRATIVAS

*Construindo caminhos para a
diversidade racial na mídia*

ThoughtWorks®


PROFILE


olabi

“Nascer mulher, nascer negro, significa que estamos condenados a lutar por igualdade de direitos e oportunidades em todas as dimensões da vida. Esse é o nosso horizonte de liberdade.”

— SUELI CARNEIRO

ENEGRECER

AS NARRATIVAS

Construindo caminhos para a diversidade racial na mídia

Atualmente, no Brasil, 54% da população é de pessoas negras autodeclaradas que, juntas, movimentam R\$1,6 trilhão por ano. Como a imprensa pode atuar para que a cobertura jornalística brasileira inclua também a voz desta população em todas as suas editorias e em lugares não estereotipados? De que modo é possível enegrecer de vez as narrativas, criar espaços para alternância de vozes e impedir que seja normal que 54% da população brasileira seja historicamente minorizada?

Para discutir essa e outras questões, nós da ThoughtWorks – consultoria global de tecnologia – nos unimos às parceiras [ProfilePR](#) e [PretaLab](#) e abrimos nosso escritório em São Paulo para um encontro intergeracional entre Sueli Carneiro, Sil Bahia, Gisele Brito e Gabriela Mattos, mulheres negras que atuam na comunicação, tecnologia e produção de pensamento no país. Esse encontro faz parte do projeto [Enegrecer a Tecnologia](#), que começou com um [recrutamento expresso](#) para pessoas negras em abril de 2018, em Salvador.

Durante o encontro – público, aberto e gratuito –, as convidadas falaram sobre a construção de uma imprensa mais diversa e engajada,

que considera gênero e raça pilares de um jornalismo ético e informativo.

Veja nas próximas páginas um bloco de notas da discussão desenvolvida durante o Enegrecer as Narrativas, com pontos de reflexão, revoluções possíveis e caminhos capazes de convidar você para a mudança. Porque queremos enegrecer não apenas a tecnologia, mas também as histórias contadas pela imprensa e todos os setores da sociedade. Porque promover uma sociedade mais justa, inclusiva e diversa é um trabalho urgente, diário e impossível de ser realizado sem pares.

Portanto, boas-vindas. E “saudações a quem tem coragem”. *

* Trecho de uma música do Barão Vermelho.

* [Coragem](#) é também o nome da nossa publicação semestral. Com pautas sobre tecnologia, cultura e negócios. Já conhece?



SUELI CARNEIRO —

filósofa, doutora em Educação pela Universidade de São Paulo (USP) e fundadora do Geledés – Instituto da Mulher Negra, primeira organização negra e feminista independente de São Paulo. Teórica da questão da mulher negra, também criou o único programa brasileiro de orientação na área de saúde física e mental específico para mulheres negras.

www.geledes.org.br



SIL BAHIA —

diretora do Olabi, organização focada em inovação social e tecnologia, coordenadora da PretaLab, iniciativa que visa ampliar o espaço e a representatividade de mulheres negras e indígenas para que se envolvam e desenvolvam tecnologias que combatam as desigualdades sociais e o racismo. É Mestre em Cultura e Territorialidades, colaboradora da plataforma Afroflix, atriz, escritora e pesquisadora.

olabi.org.br | pretalab.com



GISELE BRITO —

coordenadora do coletivo Énois, escola e laboratório aberto de jornalismo que apoia o desenvolvimento de jovens para que reflitam e produzam jornalismo diverso. Colaboradora do coletivo Casa do Meio do Mundo e integrante da rede Jornalistas das Periferias. Tem especialização em Economia Urbana e Gestão Pública.

enoisconteudo.com.br



GABRIELA MATTOS —

formada em Ciência da Computação, engajada na causa de mulheres na computação, é co-fundadora de dois grupos que atuam na região de São Carlos, o PyLadies São Carlos e o Women@Comp. Especialista em Python e privacidade em Internet das Coisas, é consultora Desenvolvedora de software na ThoughtWorks Brasil.

www.facebook.com/WomenAtComp



ONDE ESTÃO AS PESSOAS NEGRAS?

Segundo a [pesquisa](#) sobre perfil de jornalistas feita pela Fenaj e UFSC, a proporção de pessoas brancas nas redações brasileiras passa dos 70%. Ou seja, ser uma pessoa negra em uma redação é se sentir só, não enxergar pares na mesa do lado, na reunião de pauta ou na madrugada de fechamento.

(Aliás, você já se imaginou ou já esteve nesta situação? Ser a única pessoa como você em uma sala, um prédio, uma empresa? Pessoas negras passam por isso todos os dias.)

“Depois que você aprende a entrar em um lugar e contar quantas pessoas (negras) estão naquele ambiente, você nunca mais deixa de fazer isso”
— Sil Bahia

“Trabalho há alguns anos em redação e mesmo dentro em um campo progressista, era sempre a única pessoa negra no espaço. Eu entendia que era negra. Não entendia a solidão. Aprendi a conviver sendo um ser único nos espaços e só quando fui trabalhar com outras mulheres negras entendi a potência que é e poderia ser. Foi curativo.”
— Gisele Brito



A TECNOLOGIA TEM COR?

Dois homens tentam usar a saboneteira automática de um banheiro, ativada quando alguém coloca a mão embaixo dela. O aparelho despeja sabonete na mão do homem branco. Não reconhece a mão do homem negro. Em outro projeto, [Joy Buolamwini](#), estudante de pós-graduação no MIT (Massachusetts Institute of Technology) trabalha no desenvolvimento de uma tecnologia que usa reconhecimento facial. Só consegue testar as ideias se utiliza uma máscara branca em seu rosto negro.

Esse tipo de “falha” na tecnologia acontece porque no chamado aprendizado de máquina (*machine learning*), as pessoas criam e treinam algoritmos para que eles determinem o que é um rosto e o que não é, por exemplo. Então, se esse grupo de desenvolvedores não for diverso, ou seja, não tiver pessoas de muitos tipos, a tecnologia terá um alcance limitado e pouco representativo.

“Um algoritmo nada mais é do que uma receita que mostra passo-a-passo os procedimentos necessários para resolução de uma tarefa. São eles que definem como e quando o sabonete vai sair ou não. Mas, e se for um carro autônomo que está ali passando e não consegue identificar a pessoa negra como uma pessoa, e não para, simplesmente continua? Se tivesse pessoas negras programando ou testando, teriam visto isso e não teria nem chegado no usuário final. Quem faz o algoritmo importa muito e a programação precisa ser mais inclusiva. A diversidade nos times, como a que temos aqui dentro da ThoughtWorks é fundamental. Além de ser importante por questões de time é importante para a qualidade da entrega, aumenta o lucro e os insights para os clientes.”

— Gabriela Mattos

“Para as empresas, não é apenas responsabilidade social, é uma questão econômica. Porque quando você tem diversidade você tem inovação.”

— Sil Bahia

“Empresas com equipes executivas de maior diversidade étnica – não apenas em termos de representação absoluta, mas também de variedade ou mistura de etnias – têm probabilidade 33% maior de superar outras empresas na lucratividade.”
— McKinsey & Company, consultoria

“Joy Buolamwini sugere três perguntas pra pensar tecnologia hoje. Quem está programando? Como está programando? Por que está programando? Pensei também no jornalismo, que assim como algoritmos pode transformar vidas se fizer novas perguntas. Porque cientistas de dados não devem ser os árbitros da verdade. Cathy O’Neil já diz que a era de acreditar no big data tem que acabar.”

Em Londres já existe uma lei que permite que uma pessoa saiba com base em que um algoritmo tomou uma decisão. Precisamos questionar. Desconstruir. Mudar o lugar de fala da tecnologia”
— Gabriela Mattos

Fazendo um paralelo com o jornalismo, podemos nos perguntar: quem está produzindo conteúdo? Para quem estamos produzindo conteúdo? O conteúdo que produzimos é inclusivo? O que seria um conteúdo inclusivo? O que é preciso para fazer conteúdo que dialogue com diferentes grupos de pessoas?

REFLEXÕES E CAMINHOS POSSÍVEIS

// Ter pessoas negras entrevistando é importante, pois gera identificação com a pessoa entrevistada, é “materializar” que uma pessoa negra pode ocupar aquele espaço, e mostra que essa pessoa não está só nesse ambiente. É nesse contexto que a gente tem as melhores trocas, os melhores aprendizados e a possibilidade de construirmos narrativas genuinamente diversas.

// Ao escolher uma pessoa para a sua redação, é importante entender o contexto, de onde ela vem, onde está a força dela. A pessoa que não se formou na melhor faculdade do estado pode ter como força vivências e visões de mundo que tornam única sua capacidade de compreensão de diferentes realidades. Portanto, amplie a sua compreensão sobre conhecimento, valorize saberes não óbvios, celebre aprendizados fora da academia.

// Não é porque você tem pessoas negras na redação que o debate sobre racismo vai aparecer nas pautas. Afinal, pessoas negras também estão imersas em uma sociedade racista. É preciso fazer um exercício constante de questionar onde está o racismo, buscar histórias e fontes negras, ampliar as perspectivas da equipe.

// Aumentar o número de pessoas negras em qualquer espaço tem o poder de transformar a vida das pessoas e das cidades.

“A Rede de Periferias de São Paulo puxa a comunicação a partir do território. Vou falar sobre o ônibus que não passa aqui, o buraco na rua, o sarau que acontece aqui, o posto de saúde que não funciona aqui, o coletivo de que tá tratando de saúde mental aqui. E essa narrativa é super*

engrandecida, feminina, feminista e hetero não normativa porque é isso que esses corpos são e pensam."

— Gisele Brito

* Rede de comunicação popular formada por pessoas e 13 coletivos que são e atuam a partir das periferias de São Paulo.

// Em uma reportagem, é importante usar números que corroboram e evidenciam o racismo da situação.

// As pautas não precisam ser "racializadas" o tempo todo. Mas podem ser.

"Quando você fala de trânsito. Essa é uma pauta que afeta especialmente a população negra que mora mais distante do trabalho. Porque as cidades foram construídas para separar os lugares de trabalho de onde se vive. E onde vivem as pessoas negras?"

— Gisele Brito

// A comunicação tem a capacidade de ajudar na formação de mentalidades e colabora para a tomada de consciência.

// Para as poucas pessoas negras nas redações, é quase sempre entregue a tarefa de pautar, escrever, falar sobre o racismo. Ser o único eixo articulador desses conteúdos. Não aprisione um

corpo negro o obrigando a falar só sobre racismo. Uma pessoa negra pode escrever sobre racismo, óbvio. Mas também sobre astrofísica, Internet das Coisas ou a Amazônia.

"Parece que o racismo é um problema só da pessoa negra, que não tem que ser expandido dentro de uma redação, que a pessoa negra só pode falar daquilo e é um assunto localizado em outra pauta, outra editoria. Isso produz um efeito na forma como a pessoa vai progredir dentro da carreira. Se a pessoa se especializa em racismo, vira setorista do assunto e não vai discutir política nacional, porque na política nacional não tem racismo, não se discute raça, não tem racismo na economia."

— Gisele Brito

"A mídia vem falar comigo quando precisa falar sobre raça, sobre a mulher negra e a tecnologia, e quando precisa falar sobre diversidade, chama uma mulher branca. Às vezes a gente não quer mais falar, mas fala porque precisa ocupar esse espaços. Já me perguntaram 'como foi sua graduação como mulher negra' e respondi que foi como qualquer uma, porque minha grade curricular foi a mesma. Quando querem falar sobre algoritmos racistas, chamam a pessoa negra, quando é pra falar sobre como o algoritmo funciona, não. Chamam um homem branco. Não quero o aprisionamento da fala. Quero falar sobre outras coisas também. Quer falar comigo sobre outro assunto?"

— Gabriela Mattos



// Profissionais da comunicação precisam compreender que as estruturas são racistas e agir com consciência para não reproduzir padrões com os quais não concordam.

“As mídias que temos hoje são hegemônicas, no sentido que elas não se interessam por nós sequer como público leitor”

— Sueli Carneiro

“Feminismo, racismo, de acordo com quem você está falando, a pessoa fecha o ouvido. Precisamos ter estratégias para novos diálogos”.

— Sil Bahia

// Ao buscar fontes, valorize trajetórias não óbvias. Crie outros ambientes de narrativas, em que conhecimentos diversos sejam válidos.

“Jornalismo tem o vício de quebra do cotidiano, fetiche em novidade. Todas as continuidades parecem difíceis de serem abordadas, há uma dificuldade com a reflexão. Qual a novidade, que mais uma vez um corpo negro morreu? Tendo um ambiente propício. Prestando atenção ao que está sendo produzido fora do jornalismo. Porque jornalismo não fala sozinho. Faz mediação.”

— Gisele Brito

CONCEITOS

RACISMO ESTRUTURAL

“O racismo estrutural se materializa pelo próprio modo de ser da sociedade. A lógica do Estado se molda a partir do individualismo, onde tudo se compra pelo dinheiro. Nesse contexto, o racismo não é algo anormal. Ele está inserido na estrutura social. Todas as áreas, da economia à política, estão atravessadas pelo racismo. E as instituições, públicas e privadas, são os pilares de toda a estrutura. Logo, o racismo não é originário das instituições. Elas apenas o reproduzem.”

Luiz Gama, autor do livro *O que é Racismo Estrutural* (Editora Letramento) em entrevista para o *Jornal El País*.

RACISMO CORDIAL

É o racismo “educado”, atitudes e comportamentos discriminatórios caracterizados por polidez. Piadas, ditos populares, comentários nas entrelinhas, falsos elogios. *“É uma mulher bonita, tem feições de branca”.*

INTERSECCIONALIDADE

Kimberlé Williams Crenshaw, professora especializada nas questões de raça e de gênero usou este termo pela primeira vez em 1991, em uma pesquisa sobre violências vivenciadas por mulheres negras e pobres nos EUA. Segundo ela, significa *“formas de capturar as consequências da interação entre duas ou mais formas de subordinação: racismo, patriarcalismo, sexismo”.*



POR QUE PRECISAMOS FALAR DE RACISMO?

"Falar a palavra 'racismo' é um tabu na sociedade brasileira. Isso sempre foi assim, até porque a ideologia oficial desse país é o mito da democracia racial, ou seja, é proibido falar em racismo. Eu pertencço a um time de ativistas que decidiu que iria recortar esse tema em todas as dimensões da sociedade brasileira.

O contrato racial em vigor na sociedade brasileira faz com que os brancos digam pra nós: 'não há racismo no Brasil' e, em contrapartida, nós fingimos que acreditamos. Nos últimos 40 anos, nosso ativismo tem sido desconstruir essa narrativa de que existe uma igualdade racial e igualdade de oportunidades nessa sociedade. Isso é o que sempre se configurou como racismo cordial.

Uma pesquisa da Folha de São Paulo mostrou que 90% dos brasileiros dizem haver racismo no Brasil. Porém, ninguém se autodeclara racista. O Gilberto Freyre tem uma frase histórica que é 'devemos nos considerar uma gente que goza de extraordinária paz e harmonia racial.' Ele continua: 'contrasta com outras partes do mundo, onde os conflitos raciais se manifestam, por vezes de maneiras cruentas'. 'Devemos considerar', ele dizia. É também uma recomendação, é desse jeito que nós vamos lidar com isso aqui, não importa que todas as evidências de desigualdades raciais estejam aí, não importa que todas as evidências de discriminação estejam presentes. Então, essa é a forma como na maior parte do tempo, as relações raciais foram tratadas no Brasil.

Existe um momento de inflexão que eu acho fundamental, que é a introdução das cotas raciais nas universidades. Ali a brincadeira acabou. O contrato em vigor dançou. Por que? Porque a branquitude teve que se organizar enquanto grupo de interesse para defender o seu privilégio de desfrutar de quase 100% das cotas raciais que existem nesse país. Então, ali é uma ruptura que explica muito do crescente conflito que se agudiza, nesse momento, na sociedade brasileira. Porque a universidade é o principal ativo de mobilidade social no Brasil e isso significa projetar uma nova população para uma disputa pelas melhores oportunidades sociais que a branquitude sempre reteve. E a mídia teve um papel determinante nesse processo. O que foi feito pela mídia hegemônica em uníssono em torno da questão das cotas raciais equivale a um pelourinho eletrônico contra a política de cotas do Brasil. Mesmo depois da decisão do STF por unanimidade. Você gosta de cotas? Você concorda? Nisso, desaparece a decisão da suprema corte de um país.

E em que momento aconteceu uma alternância de padrão? Quando a Internet construiu audiências que começaram a disputar com a hegemonia midiática. Só então começaram a se abrir espaços para os nossos temas. Os temas que a gente foi pautando foram ganhando audiência e visibilidade. Portanto, só uma coisa funciona: a permanência e a resistência da presença nos veículos. E dizer todo santo dia: isso é racismo".

— Sueli Carneiro

ThoughtWorks®

A ThoughtWorks é uma consultoria de tecnologia e uma comunidade de pessoas apaixonadas e guiadas por propósitos. Ajudamos nossas clientes a colocar a tecnologia no centro dos negócios e, de forma conjunta, criar o software que mais importa para elas. Dedicada à mudança social positiva, nossa missão é melhorar a humanidade por meio do software, e fazemos parcerias com muitas organizações que seguem essa mesma direção.

Fundada há 25 anos, a ThoughtWorks se tornou uma empresa com mais de 5000 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.



A ProfilePR é uma agência contemporânea de relações públicas com o propósito de contar histórias de pessoas e organizações que inspiram a evolução. Somos apaixonados por temas como impacto positivo, sustentabilidade e empreendedorismo. Temos em nosso DNA a criatividade e a integração de diferentes disciplinas de comunicação e trabalhamos em sintonia com o espírito do nosso tempo.



O Olabi é uma organização social que busca democratizar a produção de tecnologia na construção de um mundo mais diverso e justo. A sede no Rio de Janeiro é também um makerspace, ou seja, um espaço de fazer. Um ambiente em que o erro é permitido, onde as pessoas podem entrar em contato e desenvolver projetos ligados à eletrônica, robótica, permacultura, inteligência artificial, fabricação digital, artesanato, marcenaria, design, dentre outras técnicas.

A partir da elaboração de metodologias, projetos, programas e conteúdos que se espalham pelo país e pelo mundo, o Olabi acredita na diversidade para a inovação e no diálogo constante com agentes diversos da sociedade civil, do setor público, do setor privado e com o cidadão comum para a redução das desigualdades. Parte da rede global dos FabLabs criada no MIT e também do Global Innovation Gathering, baseado na Alemanha.