



O Olabi, organização social que trabalha para democratizar a produção de tecnologia, apresenta o PretaLab – um levantamento que mostra ser urgente o debate sobre representatividade no universo da inovação.

Parte de projeto com o mesmo nome lançado em 2017, o estudo traz entrevistas, vídeos e dados que apontam que falar de raça e gênero na tecnologia é necessário para a criação de uma sociedade socialmente mais justa.

Longe de ser um conteúdo conclusivo, este espaço é um convite à discussão e um chamado à ação, para que a desigualdade social não se aprofunde ainda mais.

idealização



olabi

apoio



FORD
FOUNDATION

Mulheres negras: um panorama da exclusão

As mulheres negras acumulam os piores indicadores sociais no Brasil. No trabalho, elas recebem os menores salários e têm os mais altos índices de desemprego. Em casa, são as que mais sofrem com a violência e as que têm maior responsabilidade no sustento familiar. Na saúde, são vítimas preferenciais da violência obstétrica, do descaso nos serviços públicos e da criminalização do aborto.

Apesar de avanços, como o aumento da escolarização de nível superior, as desigualdades persistem e exigem um olhar atento para as opressões vividas por mulheres negras. De acordo com a pesquisa "[Estatísticas de gênero](#)", do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), **o percentual de mulheres brancas com ensino superior completo é 2,3 vezes maior do que o de mulheres negras. E apenas 10,4% das mulheres negras tem ensino superior completo.**

A dificuldade no acesso à educação se reflete no mercado de trabalho. Restam às mulheres negras as posições de menor prestígio e remuneração. De acordo com o "[Dossiê Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil](#)", do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), elas estão sobrerrepresentadas no trabalho doméstico – são 57,6% dos trabalhadores nesta posição – english version, têm a menor presença em posições com mais seguridade social, como o emprego com

carteira assinada, e são as que mais sofrem durante as crises econômicas.

Entre 2014 e 2017, a taxa de desemprego entre as mulheres negras passou de 9,2% para 15,9%. Entre os homens brancos, a desocupação também cresceu, passando de 4,6% a 8,5%, mas os patamares ainda são bastante diferentes. Os dados são [da economista e professora da Unicamp Marilane Teixeira](#), com base do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

As mulheres negras representam 27% da população brasileira, mas, em 2016, apenas 0,5% dos eleitos eram negras. “A presença de mulheres negras em posições de decisão em organismos públicos e privados corresponde a 3% no cargo de Ministra de Estado (2016), 1% no Parlamento (Câmara de Deputados e Senado, 2014) e 0,5% nas diretorias das 500 maiores empresas no Brasil (2010). Não há nenhuma mulher negra atuando como Ministra do Supremo Tribunal Federal do Brasil”, afirma o dossiê ["A situação dos direitos humanos das mulheres negras no Brasil: violências e violações"](#), produzido pelo Instituto Geledés e pela ONG Criola. **Em todo o período democrático no Brasil, apenas cinco mulheres negras foram ministras.**

Entre 2012 e 2016 o número de **brasileiros que se autodeclararam pretos aumentou 14,9%**. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), divulgada no final do ano passado pelo IBGE, cresceu a quantidade dos que se consideraram pardos, enquanto diminuiu o percentual de brancos na população.

O IBGE estima que esse aumento se deve tanto ao aumento da fecundidade entre pessoas negras, quanto ao crescimento do número de pessoas que passaram a se reconhecer na cor preta. Uma conquista de anos de luta dos movimentos negros. Segundo a pesquisa, em 2012, os brancos eram maioria (46,6%) no Brasil, os pardos representavam 45,3% do total, e os pretos, 7,4%. Já em 2016, a população saltou para 205,5 milhões de habitantes, os pardos passaram a representar a maior parte da população (46,7%) e os pretos são agora 8,2% do total de brasileiros.

Mas essa maioria numérica ainda não resultou no necessário direcionamento de recursos, políticas públicas, pesquisas e esforços para população negra em geral. **Em um mundo cada vez mais digital e em constante mudança, essa ausência pode resultar em um aumento da desigualdade. As mulheres negras precisam fazer parte das vertiginosas mudanças tecnológicas pelas quais passa a economia global.**

Uma [pesquisa da Accenture Strategy](#) estima que a economia digital representava 22,5% da economia mundial em 2015, o que representa um montante de US\$ 19,5 trilhões. A previsão é de que esse percentual cresça para 25% até 2020, o que significa um movimento de US\$ 24,6 trilhões. **É urgente trabalhar para que as aplicações tecnológicas que a sociedade consome sejam, cada vez mais, produzidas por grupos diversos. 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.** Para mudar esse cenário, é essencial que pensemos sobre a democratização do acesso à produção das tecnologias.

Tecnologias não são neutras

Cada vez mais presentes em nossas vidas, as tecnologias acabam por se naturalizar, causando a impressão de que são neutras, enquanto os que possuem esse domínio ditam seu uso. “Mas as tecnologias estão carregadas com as visões políticas, econômicas e culturais de quem as cria – e esse poder hoje está centrado nas mãos de homens, brancos, heterossexuais, classe média/ricos. Isso já potencializa uma grande desigualdade, em um mundo cada vez mais digital”, explica Silvana Bahia, diretora de projetos do Olabi e coordenadora do PretaLab.

Um [estudo](#) feito em 2017 pelo Law's Center on Privacy and Technology, o centro sobre privacidade e tecnologia da faculdade de direito da Universidade de Georgetown, estima que 117 milhões de cidadãos já estejam nos bancos de dados que a polícia pode usar. “O reconhecimento facial vai afetar afroamericanos desproporcionalmente. Muitos departamentos de polícia não percebem isso”, diz o estudo. Outro documento do FBI sugere que “o reconhecimento facial é menos preciso em negros. Além disso, devido à desproporção no número de negros presos, sistemas que utilizam fotos realizadas no momento da prisão incluem mais afroamericanos. “Apesar dessas descobertas, não há nenhum estudo independente com testes para viés racistas nestes programas”, conclui o estudo.

Iniciativas como a [Algorithmic Justice League](#) [em português, Liga da Justiça do Algoritmo] buscam denunciar e acabar com o racismo implícito em programas de inteligência artificial. Fundadora da iniciativa, Joy Buolamwini percebeu que programas de reconhecimento artificial nem sempre conseguem detectar rostos negros, problema causado pela falta de diversidade das equipes que criam esses programas e das imagens que as máquinas recebem para aprender a “enxergar” esses rostos. “A visão do computador usa inteligência artificial para fazer o reconhecimento facial. Você cria uma série de imagens com exemplos de rostos. No entanto, se essas séries não são diversas o suficiente, qualquer rosto que desvie da ‘norma’ será difícil de reconhecer”, ela disse em uma [Ted Talk](#).

Enquanto as estatísticas, estudos e políticas públicas voltadas para mulheres negras ignorarem a importância da tecnologia, as mulheres negras vão estar à margem de decisões cada vez mais centrais na sociedade. “Se as mulheres negras não estiverem nesse processo, se não existirem ações para que elas estejam nesse processo, vamos perder totalmente nosso poder de integração no mundo”, afirma Silvana.

A tecnologia representa ainda uma possibilidade de geração de renda e de emancipação econômica, já que o setor cresce e costuma ter salários atrativos. Nos Estados Unidos, [dados compilados pela pesquisa econômica Glassdoor](#) mostra que os empregos da área de tecnologia, engenharia e ciência foram os mais bem pagos de 2017. **Mas o desigual acesso à educação e a forte presença de estereótipos e preconceitos seguem afastando as mulheres negras dos estudos e de uma carreira nessas áreas.**

A desigualdade e as barreiras já surgem quando são observados apenas os dados de gênero na tecnologia. Uma [pesquisa](#) que analisou a presença feminina em Ciência, Tecnologia e Engenharia no Brasil, China, EUA e Índia concluiu que mulheres abandonam a indústria tecnológica porque são tratadas injustamente, recebem salários menores e apresentam menos chances de serem promovidas do que seus colegas do sexo masculino. No Brasil, 29% das mulheres entrevistadas se sentem estagnadas em seus trabalhos e 22% acham que podem desistir da carreira no próximo ano.

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 escritos por mulheres a uma taxa maior do que aqueles escritos por homens, mas apenas caso seu gênero não fosse identificado.

Por que tão poucas?

Mulheres negras precisam enfrentar barreiras criadas pelo racismo e pelo sexismo no ambiente de trabalho. Uma pesquisa conduzida pelo [Pew Research Center](#) revelou que 62% dos homens e mulheres nas áreas de Ciência, Tecnologia e Engenharia e Matemática relataram ter sofrido discriminação no trabalho por sua raça ou etnia.

Sofrendo os efeitos danosos dos estereótipos de gênero e de raça, as mulheres negras são ainda mais pressionadas a mostrar resultados. De acordo com o [Centro de Inovação e Talento](#), 77% das mulheres negras em empresas de alta tecnologia afirmam que precisam provar sua competência mais do que seus pares. Essa expectativa para performar acima da média pode gerar nessas mulheres uma pressão e ansiedade, afetando sua saúde, contraproducente em ambientes de trabalho em que a criatividade é necessária.

Segundo o estudo [“Por que tão poucas? Mulheres afro-americanas em Ciência, Tecnologia e Engenharia”](#), em 2010, 27.576 mulheres negras obtiveram diplomas como engenheiras ou cientistas, o que representa 10,7% dos diplomas concedidos a mulheres no Estados Unidos. Mas elas representavam menos de 1% do total de mulheres empregadas nessas indústria, com 75 mil engenheiras e cientistas trabalhando em qualquer nível ou posição em suas áreas.

Ou seja, mesmo em países em que o acesso das mulheres negras ao ensino superior é significativamente melhor do que no Brasil, o racismo e o machismo seguem impedindo sua chegada ao mercado de trabalho.

“Democratizar o acesso às tecnologias não é sobre ampliar o consumo, mas sobre a possibilidade de criar as aplicações. E essa

discussão precisa ser colocada não apenas com um recorte de gênero, mas também de raça”, explica Silvana. Segundo um levantamento do Grupo de Gênero da Escola Politécnica da USP (Poligen), em 120 anos a USP formou apenas dez mulheres negras. Ainda, na lista das pioneiras das ciências no Brasil, criada pelo CNPQ, nenhuma das mulheres citadas é negra.

Nos Estados Unidos, diversas iniciativas já entenderam a importância dessa agenda política e têm pautado esse debate, provando, inclusive, que o aumento na diversidade é benéfico para as empresas. Algumas dessas iniciativas: [Hire More Women In Tech](#), [Black Girls Code](#), [Black Tech Women](#).

No caso das mulheres negras no Brasil, esse cenário é tão invisibilizado que faltam inclusive dados precisos para medir sua atuação. De acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), dos 1.683 engenheiros da computação formados em 2010, apenas 161, ou 9,5%, eram mulheres. No mesmo ano, apenas 14,8% dos 7.339 formados em ciências da computação eram programadoras.

Para Silvana, a ausência de mulheres negras e indígenas nos espaços voltados para área de tecnologia e inovação está ligada diretamente a dois fatores: acesso e falta de referência. “Quase tudo relacionado a esse campo é caro, em inglês e são raras as políticas (públicas ou privadas) destinadas ao nosso ingresso e permanência nesses espaços. A falta de referência é outro fator determinante: se ser uma mulher nas tecnologias já é um desafio, imagina para nós, negras. A ausência de referências positivas sobre mulheres negras e indígenas é uma questão social que perpassa não apenas o mundo das tecnologias, mas os mais variados campos profissionais e de poder”, afirma.

O que falta para atrair mais mulheres negras para a tecnologia?

Mulheres negras em movimento

No Brasil, além da PretaLab, iniciativas como o [OxenTI Menina](#), [Rede de Ciberativistas Negras](#), [Blogueiras Negras](#), [Pretas Hackers](#), [Desabafo Social](#), [Gato Mídia](#), [Criola](#), [Criadoras Negras RS](#), [Minas Programam](#), [data labe](#), [Black Rocks](#), [Instituto Mídia Étnica](#), [MariaLab](#), [InfoPreta](#), [Preta Nerd](#), [Coletivo Nuvem Negra](#), vêm atuando para mudar esses números.

São iniciativas formadas por profissionais que trabalham para provar na prática e com dados que mulheres não são naturalmente inferiores aos homens em nenhuma função. Mas que supostas “aptidões” são construídas socialmente e limitam o escopo de atuação da mulher desde seu desenvolvimento na infância. Mães e pais não sonham que suas filhas se tornem programadoras, tampouco as meninas encontram muitas referências femininas nas áreas de exatas.

Pretalab: Iniciativa pelo protagonismo das meninas e mulheres negras e indígenas na a inovação e na tecnologia. Mapeia dados, coleta histórias e organiza encontros que mostram para as meninas e mulheres negras do país que tecnologia é sim um campo para elas.

Foto: Paulo Oliveira/Olabi



Conhece uma iniciativa que não está nesta lista e deveria estar? Conte para a gente no comunidade@olabi.co

Maria Rita Casagrande, desenvolvedora, é blogueira desde 1998, quando não existiam sistemas de blog simples como conhecemos hoje, o que exigia uma série de habilidades técnicas para viabilizar as postagens. Ela começou a trabalhar em 2002 com desenvolvimento web mas só em outubro de 2016 conseguiu escrever no seu currículo que é desenvolvedora front-end e back-end (full stack developer).

"Passei 15 anos com dificuldade de me assumir nesse lugar, por achar que ele não me pertencia. Quando percebi que ele era meu, me ocorreu questionar se demora tanto assim para um homem branco se assumir como "da tecnologia", afirma. Para ela, a internet traz voz e possibilidades para mulheres, negros, LGBTs.

"A gente precisa dominar a tecnologia para construir na internet um universo de conhecimento nosso, onde a gente consiga ser valorizada como mulher, como pessoa negra", disse Maria Rita Casagrande em entrevista ao Pretalab.

Em um mundo em que aplicativos, sites e servidores estão constantemente capturando informação sobre tudo e todos e gerando valor a partir disso, contribuir para a autonomia das mulheres negras é estimular que elas possam processar e analisar dados sobre sua realidade. **"Todo mundo produz dados nos dias de hoje, mas como são lidos e interpretados esses dados? A quem os nosso dados servem? Quem lê os nosso dados?"** questiona **Vitória Lourenço**, integrante do data_labe, doula e estudante de Ciências Sociais na Universidade Estadual do Rio de Janeiro.

"A gente tem muitas pesquisas sobre a população negra, mas poucas são feitas por pessoas negras. O data_labe é feito para jovens periféricos pensarem dados públicos e conseguirem construir narrativas sobre eles", diz Vitória. Para ela, aprender a trabalhar com dados mostra que é possível ir muito além dos estereótipos de violência normalmente associados à juventude negra.

Em 2016, Vitória desenvolveu uma pesquisa sobre mortalidade materna no Rio de Janeiro de 2009 a 2013, a partir da análise do banco de dados do SUS. A pesquisa demonstrou que as mães negras com 4 a 7 anos de estudo e com idade entre 19 e 29 anos

são as que mais morrem por causas relacionadas ou agravadas pelo ciclo gravídico-puerperal, que compreende a gravidez e o pós-parto. “Enquanto esse número é reduzido entre as mulheres brancas, entre nós mulheres negras esse número só aumenta. Fatos como esse podem ser cruciais na decisão de políticas públicas ou outros tipos de investimentos”, defende.

A plataforma [Alyne](#) é também um resultado da união entre mulheres negras e tecnologia. O site reúne uma série de ferramentas tecnológicas para responder rapidamente à violação de direitos da mulher negra e dar visibilidade a esses casos. “O desafio da plataforma é reunir todo o tipo de ciberativistas negras do Brasil, entendendo que o ciberativismo e os conhecimentos em tecnologia são fundamentais nesse processo”, conta Viviane Rodrigues, integrante da Rede de Ciberativistas Negras.

Para Viviane alterar o código e a tecnologia é fundamental para a superação do racismo, “se a tecnologia que a gente estiver consumindo não tiver a nossa cara, não oferece possibilidades para que a gente intervenha e modifique nada.” Ela avalia que iniciativas como a Pretalab trazem a possibilidade de mudar a forma como as mulheres negras são vistas e ampliam os espaços que ocupam.

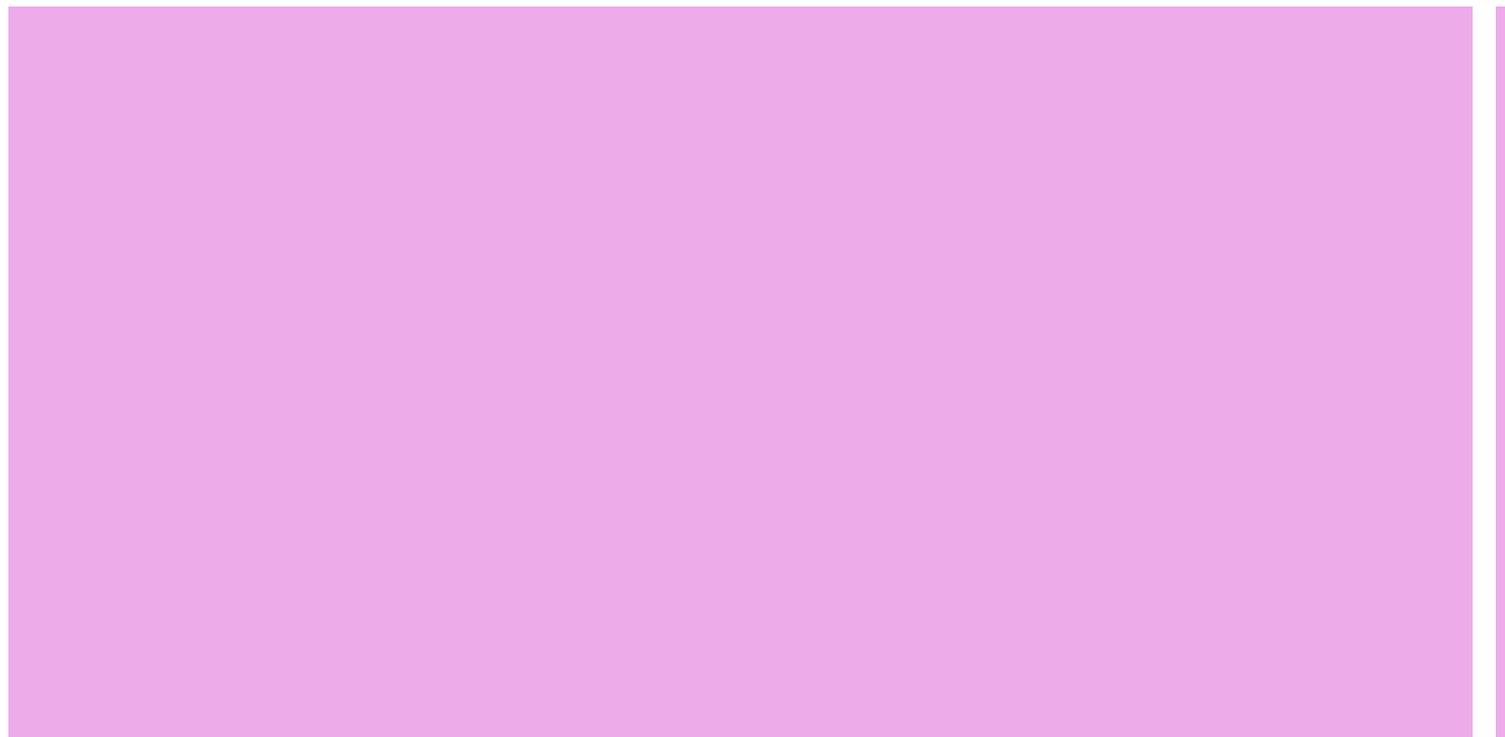
“Conhecer tecnologia não é bem um privilégio mas te faz poder mais por quem pode menos”, afirma Fernanda Lira Monteiro, formada em análise de sistemas e co-organizadora do coletivo MariaLab Hackerspace. Ela deixou um emprego no setor financeiro em busca de um trabalho que pudesse impactar a vida de minorias representativas, “para outras mulheres, outras mulheres negras, para outras mulheres da periferia, outras mulheres trans, para homens trans também. Para começar a entender tecnologia de um aspecto que não só o do mercado”, conta em [entrevista ao PretaLab](#).

Alterar códigos, programar, criar novas tecnologias podem parecer tarefas distantes, mas Glória Celeste de Brito, bacharel em língua e literatura alemã e webwriter, tenta desmistificar também essa ideia. **“Programação é linguagem, assim como você**

pode escrever um conto na língua materna ou estrangeira, você também pode fazer isso programando”, diz.

Videos

Conheça a história da Ana Carolina Da Hora, Fernanda Lira Monteiro, Gabriela Oliveira, Glória Celeste de Brito, Maria Eloisa, Maria Rita Casagrande, Monique Evelle, Silvana Bahia, Vitória Lourenço e Viviane Rodrigues Gomes na série de entrevistas que o PretaLab fez, dirigida pela cineasta Yasmin Thayná:



A PretaLab

A PretaLab é uma iniciativa do Olabi lançada em março de 2017 com foco em estimular a inclusão de meninas e mulheres negras e indígenas no universo das novas tecnologias. Viabilizada a partir do apoio da Fundação Ford, a iniciativa surgiu como uma campanha, na busca por mapear e entender quem são as meninas e mulheres negras e indígenas que trabalham nessa área.

A partir de um formulário na internet, foram coletadas histórias, impressões, dados sobre esse público. Num segundo momento,

como parte da campanha, vídeos foram gravados para dar visibilidade a história de protagonistas que exemplificam os desafios das brasileiras que já estão atuando como desenvolvedoras, empreendedoras, produtoras de conteúdos, ativistas do campo digital.

O objetivo do projeto é, de um lado, mostrar como a falta de representatividade é um problema não só para o ecossistema de tecnologia e inovação, mas para os direitos humanos e a liberdade de expressão. E, de outro, estimular referências positivas na busca que mais meninas e mulheres negras enxerguem as inovações, a tecnologia, as ciências como campos possíveis e interessantes de atuação.

Cadê elas?

“Tem mulher negra e indígena produzindo e/ou utilizando tecnologias?”. “Cadê elas?”. Essas foram as perguntas que trouxeram a PretaLab até aqui. A falta de mapeamento é uma das dificuldades básicas para a construção de qualquer política pública para a inclusão – e um dos nossos objetivos foi suprir essa carência.

Uma realidade complexa, multifacetada e cheia de potencial emergiu durante o levantamento. Um desses aspectos é o orgulho das participantes com relação às suas origens: diversos relatos enviados mencionam a profissão das mães – empregadas domésticas, no país que tem o maior contingente desse tipo de profissional no mundo (7 milhões de pessoas). Para a Pretalab, o problema que jaz aí é identificar mulheres negras automática e exclusivamente com a profissão, seja de forma racional ou inconsciente.

No caso das mulheres indígenas, os estereótipos são outros, e aquele que mais diz respeito a este levantamento é o de serem representantes de culturas opostas à modernidade e à tecnologia.

Tanto para as mulheres negras quanto para as indígenas, compactam-se experiências extremamente variadas em imagens fixas e unidimensionais. E o que este levantamento aponta é justamente o contrário: um potencial de multiplicidade de vivências negras e indígenas no Brasil.

Foram 570 mulheres dos 17 aos 67 anos, com inserções e interesses vários, a maioria concentrados em inovação (29,1%) e transformação social (14,6%). Essas mulheres vêm das cinco regiões do país e de quase todos os estados. Mais da metade tem interesse em desenvolver iniciativas na área -- embora só 20% delas conheçam projetos que juntem mulheres negras e indígenas à tecnologia.

A falta de estímulo tem um componente cultural importante e se reflete na pouca expressividade dos dois grupos nas engenharias e ciências exatas. Na tecnologia, esse distanciamento se agrava, já que a área é imaginada como “coisa de homem” um lugar de branco.

Com baixo incentivo para que as mulheres negras e indígenas se envolvam com tecnologia e inovação, o levantamento mostra que a principal porta de entrada delas na área é o aprendizado informal (opção escolhida por 52% das entrevistadas), seguido pelo “Empreendedorismo digital” - segunda posição entre as 18 opções de modalidades de envolvimento com o campo tecnológico.

Os dados oferecem subsídios para refletir sobre a importância dos estímulos (programas e políticas públicos e privados) para que as mulheres negras e indígenas ocupem cada vez mais esses espaços que, além de um lugar de poder, são um lugar cultural -

Um lugar que busca abalar a solidez do racismo enraizado na cultura do nosso país

[clique aqui para baixar](#)

Destaques do levantamento

#1

A maior parte das participantes da pesquisa tiveram o primeiro contato com a tecnologia por meios informais, como internet, grupo de apoio, amigos e cursos livres, e não por meio da educação formal.

#2

Internet e grupos de apoio aparecem como a forma mais efetiva de aprender sobre assuntos de tecnologia, à frente de universidades e centros formais de ensino.

#3

99% das participantes disseram buscar melhorar a sua formação e aprender mais sobre suas áreas de atuação, tendo disponibilidade para participar de grupos de mentoria, apoio e aprendizagem contínua.

#4

A totalidade das participantes demonstrou abertura para ensinar/passar a sua experiência a outras meninas e mulheres negras que tenham interesse na sua área de atuação.

#5

1 em cada 5 das participantes do mapeamento é mãe.

#6

Comunicação digital e produção de conteúdo são as principais atividades das pesquisadas. Desenvolvimento de software e de hardware ainda não são funções que a maior parte desempenha, mas o interesse em aprender foi assinalado por boa parte delas.

Histórias coletadas

”Na maioria das vagas que procurei sempre tinha uma parte da descrição que se referia como se fossem vagas para homens. Isso me levou a empreender!”

Bárbara Canuto



O que pretendemos fazer?

atividades formativas

Queremos estimular que mais meninas e mulheres se aproximem do universo da tecnologia e aprimorem os seus conhecimentos.

assessoria a recrutamento e seleção

Auxiliar organizações a entenderem como melhorar a diversidade dos seus times técnicos é algo que julgamos urgente e necessário.

rede e conexões

Vamos trabalhar para a aprendizagem entre as pessoas mapeadas e entre outras meninas e mulheres negras que atuam nesse campo.

Como você pode contribuir com essa causa?

contratando

Se você é uma empresa ou outro tipo de organização, você pode estimular a contratação de mais meninas e mulheres negras.

formando

Se você tem conhecimento técnico, você pode ajudar a formar mais meninas e mulheres negras compartilhando seus conhecimentos.

comunicando

Se você é jornalista, publicitário ou outro tipo de comunicador, você pode evidenciar que tecnologia também é para as meninas e mulheres negras.

criando políticas públicas

Se você é um gestor público, você pode criar políticas afirmativas que ajudem a reduzir o gap de raça e gênero nessas áreas.

estimulando representatividade

Se você organiza eventos, você pode dar espaço para as brilhantes protagonistas negras dessa área.

ampliando acesso

Se você é uma escola de tecnologia e inovação, você pode criar programas para facilitar o acesso e permanência das meninas e mulheres negras.

[clique aqui para baixar](#)

Juntas somos mais fortes

Quem fez é uma iniciativa do Olabi, organização social que trabalha para trazer diversidade para a tecnologia e inovação, viabilizada com o apoio da Fundação Ford no Brasil. Caso você queira colaborar com algumas dessas frentes de ação ou tem outras ideias, entre em contato conosco.

Equipe Olabi: Silvana Bahia, Gabriela Agustini, Iana Barenboim, Ana Carolina da Hora, Hugo Lima, Deborah Ribeiro.

+ **Colaboradores deste material:** Ana Almeida, Bruna Souza, Bruno Aragaki, Carol Althaller, Carolina Oms, Carlos do Complexo, Daniel Izabel, Diego Bastos Cunha, Jonathan Nunes, Maoma Faria, Maria Rita Casagrande, Nina Vieira, Yasmin Thayná, comunidade@olabi.co e "Semaj" Moore, Sofia Guimarães, Thiago Ansel.

Foto ao fundo: Ana Clara Tito/Olabi

Material licenciado sob a licença Creative Commons CC-BY. Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir deste material, desde que seja atribuído o devido crédito pela criação original.

