

## Programa FAST: Mecanismos de Promoção da Diversidade Interseccional na Educação Profissional e Tecnológica

Cristiana Lacerda<sup>1</sup>, Deivisson Andrade<sup>1</sup>, Tatyane S. C. Silva<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Centro de Estudos e Sistemas Avançados do Recife (CESAR)

Recife – PE – Brasil

{c1lp,jdas,tscs}@cesar.org.br

**Abstract.** *This experience report discusses a training program related to the Technology field, which, from its initial planning focuses on gender and ethno-racial diversity in the profile of incoming participants, while also considering the socioeconomic aspects of applicants. The results highlight that affirmative action diversity mechanisms can be applied to Technology training, as it expands access to knowledge, makes the job market more inclusive, and fosters innovation.*

**Resumo.** *Este relato de experiência trata de uma formação na área de Tecnologia que tem, desde o seu planejamento, foco nas diversidades de gênero e étnico-racial para o perfil de pessoas ingressas, além de considerar, também, os aspectos socioeconômicos das pessoas candidatas. Os resultados evidenciam que é possível aplicar mecanismos afirmativos de diversidade nas formações em Tecnologia, pois amplia o acesso ao conhecimento, torna o mercado de trabalho mais inclusivo e fomenta a inovação.*

### 1. Introdução

O mercado de trabalho tem demandado cada vez mais profissionais com habilidades práticas e novas competências que impulsionam a empregabilidade e trabalhabilidade, sobretudo para o setor de *Software e Serviços*, cuja meta de dobrar o número de profissionais até 2024 demandava a formação de 70 mil profissionais ao ano no Brasil (Brasscom, 2019). No entanto, um fator preocupante nesta formação é a baixa representatividade de perfis considerados socioeconomicamente *diversos*, como o caso da baixa representatividade feminina de apenas 17,9% dentre as pessoas graduadas em cursos de Tecnologia da Informação e Comunicação - TIC no Brasil (Brasscom 2025). Diante disso, a falta de diversidade e inclusão na área de TIC tem sido amplamente notada, o que tem levado a ações com mecanismos afirmativos que trabalham para tornar a Computação uma área mais diversa e inclusiva (Brinkman; Diekman, 2016).

Com o intuito de contribuir com a formação nas áreas de Tecnologia e Design, em alinhamento com as demandas do mercado de TIC, e com a reflexão sobre falta de diversidade neste setor, o presente relato de experiência vem apresentar o programa *Formação Acelerada em Soluções TechDesign - FAST*. O *FAST Transição* é uma iniciativa gratuita que proporciona transição de carreiras para a área de TIC, para pessoas que possuem pouco ou nenhum conhecimento em Tecnologia, por meio do contato com as ferramentas necessárias para a atuação profissional e foco em um ensino acelerado e prático (CESAR, 2024). O programa foi desenvolvido pela CESAR School (Recife-PE) em parceria com a Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro - Softex, e o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação - MCTI.

## 2. Diversidade Interseccional no Mercado de TIC

*Diversidade* refere-se à variedade ou diferença de identidades ou marcadores sociais, como étnico-racial, gênero, orientação sexual, deficiência, idade e outras características, enquanto *Equidade* conceitua que todos os grupos tenham acesso igualitário a recursos e oportunidades (Beavers, 2018). Já *Interseccionalidade* consiste numa abordagem que considera as possíveis formas de combinações e de entrelaçamentos de diversos lugares de poder, observando como diferentes marcadores sociais interagem em conjunto para moldar experiências individuais e coletivas (Kerner, 2012). Assim, o fomento da diversidade interseccional no ambiente de trabalho não seria apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia para impulsionar a inovação, a criatividade e o desempenho organizacional (Beavers, 2018).

No setor de TIC, homens brancos, economicamente privilegiados, empreendedores e com o estereótipo *hacker* dominam os campos da Computação (Karpicz *et al.*, 2024). Estudos diversos (Brasscom, 2023; Paulino *et al.*, 2024, Slougher *et al.* 2029) demonstram a sub-representação de perfis diversos neste setor, no entanto, a prática de categorizar grupos de pessoas como *minorias* é adotada por aqueles que têm o poder de produzir os números, e portanto, a sub-representação não é uma característica permanente da identidade de um grupo (Karpicz *et al.*, 2024). Assim, no contexto da Educação Profissional e Tecnológica, o fomento a programas de formação que viabilizem diversidade social de grupos até então lidos como “minoritários” na Computação auxilia a construção de ambientes de TIC mais inclusivos e equitativos.

## 3. FAST Transição: Proposta Interseccional na Educação Tecnológica

Visando contribuir para a problemática exposta, o FAST apresenta uma formação prática e multidisciplinar voltada ao fomento da diversidade no ecossistema nacional de TIC, desenvolvendo habilidades técnicas e socioemocionais altamente demandadas por este mercado. Assim, o FAST tem como objetivos: (i) Atuar no mercado de trabalho em setores que exigem maior senioridade profissional; (ii) Aprofundar conhecimentos nas principais tendências tecnológicas atuais; (iii) Aplicar conceitos de agilidade para otimizar processos de trabalho; (iv) Promover soluções inovadoras e inteligentes para desafios reais; e (v) Tornar o ecossistema tecnológico mais plural e inclusivo.

Com uma formação acelerada, gratuita, 100% online e ao vivo, o FAST possui uma estrutura pedagógica baseada na prática de habilidades e na construção de projetos reais por meio da abordagem *Problem-Based Learning* - PBL (Aprendizagem Baseada em Problemas). O FAST na sua modalidade *Transição* foi criado especificamente para profissionais interessados em migrar para a área de *Análise e Visualização de Dados* (em 2023) e *Cibersegurança* (em 2024). O programa recebe inscrições de pessoas com Ensino Médio completo e de demais profissionais graduados no Ensino Superior ou não, que sejam de áreas paralelas à de Tecnologia. Além disso, os participantes têm acesso a uma plataforma virtual de aprendizagem para complementar seus estudos em formato de Ensino à Distância - EaD. Ainda, o FAST Transição dá ênfase na diversidade e na seleção de pessoas pertencentes a perfis sub-representados na Computação, por meio de mecanismos afirmativos em seu processo seletivo.

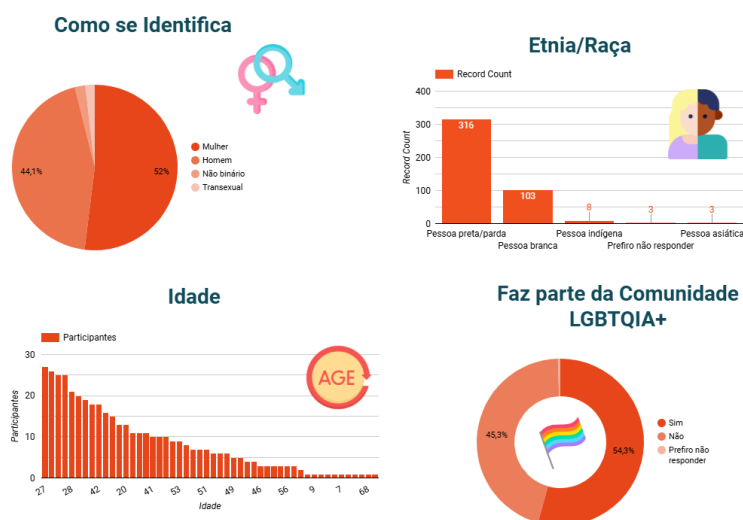
## 4. Resultados Obtidos

Os dados aqui apresentados versam sobre os mecanismos afirmativos de bonificação no eixo *Diversidade* do processo seletivo do programa FAST Transição. É evidenciado o número de inscritos *versus* o número de classificados, considerando as categorias: gênero, etnia, faixa etária, escolaridade, sexualidade, deficiência e renda. Para cada categoria, são elencados critérios de seleção que viabilizam a entrada de pessoas de considerado perfil diverso na formação. Caso a pessoa inscrita atenda a critérios descritos no Quadro 1, ela angaria ponto de bonificação no eixo *Diversidade* no processo seletivo, aumentando sua chance de entrada no programa:

Categoria	Descrição
Gênero	Priorizar pessoas trans
Etnia	Priorizar pessoas pretas, pardas e indígenas
Faixa etária	Priorizar pessoas 50+
Escolaridade	Priorizar pessoas com formação inferior à pós-graduação
Sexualidade	Priorizar pessoas pertencentes à comunidade LGBTQIAPN+
Deficiência	Priorizar pessoas com deficiência
Renda	Priorizar pessoas que recebem até 2 salários mínimos

**Quadro 1: Critérios de atendimento à diversidade**

Em 2023, foi oferecida a formação de *Análise e Visualização de Dados*, e em 2024, *Cibersegurança*. Nos dois anos, houve números expressivos de marcadores de diversidade socioeconômica em comparação à diversidade encontrada no ecossistemas de Tecnologia (Fig. 1 e 2). Para isso, foram selecionados participantes de grupos sub-representados que se encaixam em pelo menos um dos critérios de elegibilidade: (i) pessoa preta, parda ou indígena; (ii) pessoa pertencente à comunidade LGBTQIAPN+; (iii) pessoa trans; (iv) pessoa com deficiência; (v) pessoa interiorana; (vi) pessoas com renda per capita de até dois salários mínimos; (vii) pessoas desempregadas.



**Figura 1. Diversidade FAST Transição 2023**

No ano de 2023 foi atingido o número de 5.594 pessoas inscritas e, destas, 433 pessoas foram classificadas conforme a Figura 1, que apresenta o panorama geral de diversidade das pessoas estudantes. No ano de 2024, o FAST teve 3.800 pessoas

inscritas e, destas, 800 foram classificadas (Figura 2), observou-se igualmente um resultado de grande obtenção de perfis diversos, dando destaque ao perfil étnico com o crescimento de 74,37% de pessoas pretas/pardas classificadas neste ano.

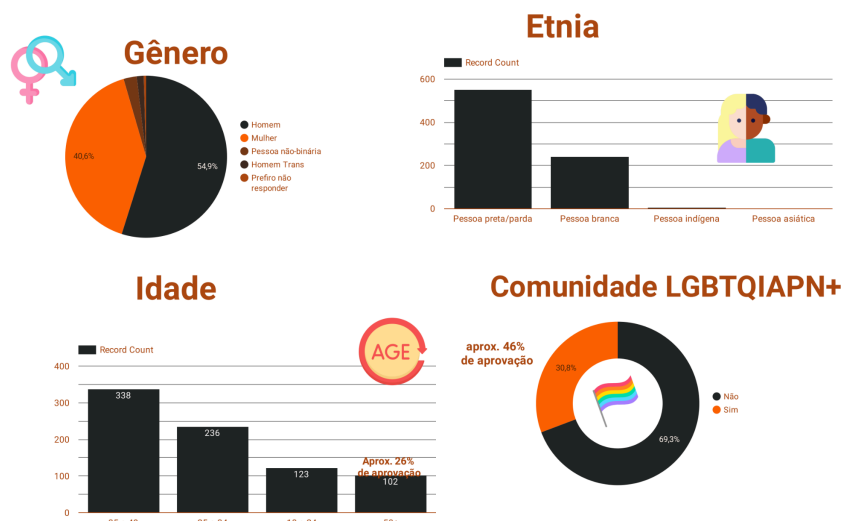


Figura 2. Diversidade FAST Transição 2024

## 5. Conclusão

Este relato de experiência tem o intuito de apresentar os mecanismos de bonificação a marcadores socioeconomicamente diversos no processo de classificação do FAST Transição, destacando-o como um programa de Educação Tecnológica que, além de contribuir para a transição profissional para o mercado de TIC ao formar profissionais nas áreas de *Análise e Visualização de Dados* e *Cibersegurança*, também promove a diversidade e inclusão de grupos sub-representados no setor de TIC. No contexto do aumento da presença de pessoas de perfis diversos em espaços acadêmicos e profissionais, a interseccionalidade é um conceito essencial para analisar as políticas de acesso. O ingresso não ocorre apenas em razão de um critério isolado, mas sim de um conjunto de fatores que interagem entre si. Dessa forma, ao analisar o aumento de pessoas de perfis diversos no FAST Transição, é fundamental entender que os critérios interseccionais são somados e cumulativos e, para além de números, tais critérios afetam suas trajetórias acadêmicas, pessoais e profissionais, sendo de suma relevância proporcionar ambientes que fomentem o acesso desses grupos aos mais diferentes espaços do mercado de TIC.

Como trabalhos futuros, pretende-se aprofundar a discussão sob a perspectiva pedagógica, explorando o acompanhamento ao longo do programa, e também das pessoas egressas, para uma maior compreensão dos desafios enfrentados e as possíveis estratégias para favorecer a permanência e o sucesso desses profissionais no mercado de trabalho.

## 6. Agradecimentos

Ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI), Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro (Softex), ao CESAR e CESAR School pelo apoio para realização deste trabalho.

## Referências

- Beavers, D. (2018). Diversity, equity, and inclusion framework: Reclaiming diversity, equity and inclusion for racial justice. <https://progov21.org/Download/Document/3LT248>.
- Brasscom (2025). Relatório Perspectivas do mercado de trabalho do macrossetor de TIC. <https://brasscom.org.br/pdfs/relatorio-perspectivas-do-mercado-de-trabalho-do-macrossetor-de-tic/>.
- Brasscom (2023). Relatório de Diversidade no Setor TIC. <https://brasscom.org.br/pdfs/relatorio-de-diversidade-no-setor-tic/>.
- Brasscom (2019). Formação Educacional e Empregabilidade em Tecnologia da Informação e Comunicação. <https://brasscom.org.br/pdfs/estudo-brasscom-formacao-educacional-e-empregabilidade-em-tic/>.
- Brinkman, B., Diekman, A (2016). Applying the Communal Goal Congruity Perspective to Enhance Diversity and Inclusion in Undergraduate Computing Degrees. In *SIGCSE '16: Proceedings of the 47th ACM Technical Symposium on Computing Science Education*, pages 102-107, <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/2839509.2844562>.
- CESAR (2024). *Programa FAST*: Educação tecnológica e inclusão apoiadas por parcerias público-privadas. <https://www.cesar.org.br/w/programa-fast-educacao-tecnologica-e-inclusao-apoiada-por-parcerias-publico-privadas>.
- Karpicz et al. (2024). Challenging Normalized Gendered Racism in Departmental Efforts to Broaden Participation in Computer Science. In *Journal of Women and Gender in Higher Education*, Vol 17, 2024, Issue 4, <https://doi.org/10.1080/26379112.2024.2373479>.
- Kerner, Ina (2012). *Tudo é interseccional?* Sobre a relação entre racismo e sexismo. Novos Estudos, São Paulo, n. 93, p. 45-58, 2012.
- Paulino, D. S. et al. (2024). Equidade de gênero no mercado formal de trabalho: uma análise da inserção profissional feminina de estudantes de curso TIC no Ceará. In *Women in Information Technology (WIT)*. SBC, 2024. p. 195-205.
- Sloughter, J. M. et al. (2019). Survey Analysis of Student Experiences for Underrepresented Populations in Engineering and Computer Science. In *2019 CoNECD, The Collaborative Network for Engineering and Computing Diversity*, <https://peer.asee.org/31794>.