

Elites tecnológicas, meritocracia e mitos pós raciais no Vale do Silício¹

Technological elites, the meritocracy, and postracial myths in Silicon Valley

Safiya Umoja Noble²
safiya.noble@usc.edu

Sarah T. Roberts³
sarah.roberts@ucla.edu

RESUMO

Entre as modernas elites tecnológicas digitais, os mitos da meritocracia e da façanha intelectual são usados como marcadores de raça e gênero por uma supremacia branca masculina que consolida recursos de forma desproporcional em relação a pessoas não brancas, principalmente negros, latinos e indígenas. Os investimentos em mitos meritocráticos suprimem os questionamentos de racismo e discriminação, mesmo quando os produtos das elites digitais são infundidos com marcadores de raça, classe e gênero. As lutas históricas por inclusão social, política e econômica de negros, mulheres e outras classes desprotegidas têm implicado no reconhecimento da exclusão sistêmica, do trabalho forçado e da privação de direitos estruturais, além de compromissos com políticas públicas dos EUA, como as ações afirmativas, que foram igualmente fundamentais para reformas políticas voltadas para participação e oportunidades econômicas. A ascensão da tecnocracia digital tem sido, em muitos aspectos, antitética a esses esforços no sentido de reconhecer raça e gênero como fatores cruciais para inclusão e oportunidades tecnocráticas. Este artigo explora algumas das formas pelas quais os discursos das elites tecnocráticas do Vale do Silício reforçam os investimentos no pós

ABSTRACT

Among modern digital technology elites, myths of meritocracy and intellectual prowess are used as racial and gender markers of white male supremacy that disproportionately consolidate resources away from people of color, particularly African Americans, Latino/as and Native Americans. Investments in meritocratic myths suppress interrogations of racism and discrimination even as the products of digital elites are infused with racial, class, and gender markers. Longstanding struggles for social, political, and economic inclusion for African Americans, women, and other legally protected classes have been predicated upon the recognition of systemic exclusion, forced labor, and structural disenfranchisement, and commitments to US public policies like affirmative action have, likewise, been fundamental to political reforms geared to economic opportunity and participation. The rise of the digital technocracy has, in many ways, been antithetical to these sustained efforts to recognize race and gender as salient factors structuring technocratic opportunity and inclusion. This paper explores some of the ways in which discourses of Silicon Valley technocratic elites bolster investments

¹ O artigo foi originalmente publicado como Safiya Umoja Noble and Sarah T. Roberts, “Technological Elites, the Meritocracy, and Postracial Myths in Silicon Valley,” in *Racism Postrace*, Roopali Mukherjee, Sarah Banet-Weiser, Herman Gray, Eds., pp. 113-134. Copyright, 2019, Duke University Press. All rights reserved. Republished by permission of the copyright holder. www.dukeupress.edu. This translation is not published under a creative commons license and all rights rest with the English language publisher. Tradução: Rafael Grohmann.

² University of Southern California. 3551 Trousdale Pkwy – Los Angeles, CA (Estados Unidos).

³ University of California. 1111 Franklin St – Oakland, CA (Estados Unidos).

racismo como um pretexto para a re-consolidação do capital em oposição às políticas públicas que prometem acabar com práticas discriminatórias no mundo do trabalho. Por meio de uma análise cuidadosa do surgimento de empresas de tecnologias digitais e de uma discussão sobre como as elites tecnológicas trabalham para mascarar tudo, como inscrições algorítmicas e genéticas de raça incorporadas em seus produtos, mostramos como as elites digitais omitem a sua responsabilidade por suas reinscrições pós raciais de (in)visibilidades raciais. A partir do uso de análise histórica e crítica do discurso, o artigo revela como os mitos de uma meritocracia digital baseados em um “daltonismo racial” tecnocrático emergem como chave para a manutenção de exclusões de gênero e raça.

Palavras-chave: Tecnologia. Raça. Gênero.

in post-racialism as a pretext for re-consolidations of capital, in opposition to public policy commitments to end discriminatory labor practices. Through a careful analysis of the rise of digital technology companies, and a discussion of how technology elites work to mask everything from algorithmic to genetic inscriptions of race embedded in their products, we show how digital elites elide responsibility for their post-racial re-inscriptions of racial visibilities (and invisibilities). Using historical and critical discourse analysis, the paper reveals how myths of a digital meritocracy premised on a technocratic colorblindness emerge key to perpetuating gender and racial exclusions.

Keywords: Technology. Race. Gender.

*“O Vale do Silício tem esse jeito de encontrar uma grandeza e apoiá-la... aqui valoriza-se mais a meritocracia do que qualquer outro lugar”
(Joseph Ansaneli)⁴*

Introdução

O pós racialismo se encaixa em uma postura neoliberal antirregulatória e em um sistema de crenças tecnolibertárias de que as soluções tecnológicas podem remediar os males sociais. Desta maneira, opera em um circuito paradoxal de reconhecimento e negação do racismo como uma força organizacional ou operacional problemática. Quando essas posições tecnolibertárias fracassam, as raízes ideológicas são desnudadas e seus promulgadores são revelados como mantendo posições racistas (e sexistas) à moda antiga. Neste caso, a manutenção do poder e do controle é feita sob o disfarce da neutralidade mediada tecnologicamente. Neste artigo, procuramos cristalizar uma compreensão de como o pós racialismo é promulgado e performado no Vale do Silício, de modo que as intervenções e os esforços para interromper esse pensamento possam ser assumidos pelos trabalhadores das áreas de tecnologia e informação.

Como define a teórica crítica de raça e pesquisadora feminista da área de Direito Sumi Cho (2009, p. 1594), o pós racialismo é uma “ideologia do século XXI que reflete uma crença de que, devido ao significativo progresso racial, o Estado não precisa se envolver em

decisões raciais ou adotar medidas e reparações baseadas na raça, e que a sociedade civil deve evitar a raça como um princípio organizador central da ação social”. A definição de pós racialismo de Cho (2009) serve como o ponto de partida de nossa análise sobre raça e pós racialismo na indústria de tecnologia nos Estados Unidos, representada figurativamente e concretamente em locais, práticas e produtos do Vale do Silício. Lá, a ideologia do pós racialismo serve como um princípio chave que apoia e perpetua a falta de representação de raça e gênero e o pluralismo na área de tecnologia – afinal, se não houver mais um “problema racial”, o que há para corrigir? Como Cho (2009) afirma sucintamente:

Primeiramente, o pós racialismo obscurece a centralidade da raça e do racismo na sociedade. Em segundo lugar, ele alcança de maneira mais eficaz o que o movimento Racial Backlash procurou fazer há mais de duas décadas – forjar um consenso nacional em torno da retirada de reparações baseadas em raça com base no fato de que as eras raciais do passado foram e devem ser superadas. Em terceiro lugar, o pós racialismo como ideologia serve para restabelecer uma normatividade branca que não pode ser contestada (CHO, 2009, p. 1593).

Como pesquisadora da área de Direito, Cho (2009) se preocupa principalmente com reparações e ações tomadas pelo Estado. Isso governou práticas nos setores

⁴ Sarah McBride, “Insight: In Silicon Valley Start-up World, Pedigree Counts,” Reuters, September 12, 2013, <https://www.reuters.com/article/us-usa-startup-connections-insight-idUSBRE98B15U20130912>.

públicos e privados ao longo do século XX por meio de ações afirmativas, mandatos de oportunidades iguais nas contratações e proteções não discriminatórias. No entanto, no clima pós racialista do século XXI, “a raça não importa, e não deve ser levada em conta ou mesmo notada” (CHO, 2009, p. 1595). Isso representa um grande salto ideológico para além de um fenômeno ideológico relacionado, mas distinto, do “daltonismo racial”. Esse “daltonismo”, embora seja fundamentalmente problemático, reconhece a existência da raça e do racismo, mas nega componentes estruturais e outros elementos de raça e racismo para além de um nível individual e de uma leitura visual, e atribui os problemas do racismo à discussão ou ao seu reconhecimento.

O pós racialismo, por outro lado, dispensa totalmente a discussão sobre raça. Isso leva a um fim inevitável de qualquer ação que possa ser tomada para reverter as desigualdades ou ampliar a representação como objetivos concretos, tangíveis ou louváveis. Desta maneira, o pós racialismo é a base ideológica para manter um *status quo* racialmente injusto, na melhor das hipóteses, e muitas vezes é um mecanismo para atrasar uma série de ganhos obtidos em direção a uma justiça mais ampla e a uma inclusão em termos raciais. Cho (2009) descreve a operacionalização do pós racialismo como uma forma de reação racial que reverte os ganhos do Movimento dos Direitos Civis nos Estados Unidos desde, pelo menos, a década de 1980:

De acordo com a lógica pós racial, o movimento é efetuar um “recuo da raça”⁵. Esse recuo da raça assume pelo menos três formas: material, como o recuo das reparações impostas pelo Estado; sociocultural, como a retirada da deferência liberal/progressista em relação à normatividade negra sobre o sentido de igualdade e justiça racial; e política, como o recuo de entidades políticas coletivas organizadas segundo linhas e agendas raciais como um veículo legítimo de protesto ou reforma (CHO, 2009, p. 1594).

Usamos as definições e os enquadramentos de Cho em relação ao pós racialismo, como algo diferente do daltonismo racial com a finalidade de desconstruir e operacionalizar as maneiras pelas quais as práticas culturais do Vale do Silício estão trabalhando explicitamente

para um conveniente recuo da raça e como um disfarce para o racismo explícito. Argumentamos que essas lógicas também podem se estender a outras categorias, como o viés de gênero.

Ativando o Paradoxo Racial/Pós Racial do Vale do Silício

Essa ideia de ser pós racial e, ao mesmo tempo, racialmente consciente é evidente nas maneiras como o Vale do Silício se representa e é representado pelos outros em uma variedade de registros e dimensões. Como lugar e espaço que é física e geograficamente identificável, o Vale do Silício é circunscrito por contornos arquitetônicos que servem como fronteiras raciais, desde suas invasões físicas a bairros e cidades historicamente negros como East Palo Alto e suas políticas de contenção e controle racial branca em Palo Alto até o seu crescente impacto cultural e econômico ao norte por meio do deslocamento de residentes latinos no Mission District em San Francisco.

As críticas à falta de contratação de trabalhadores sub-representados, novamente, a saber, negros, latinos e indígenas ganharam manchetes na mídia nacional, e a discriminação contra as mulheres no mercado de trabalho resultou em uma investigação federal. Os jornalistas de grandes agências de notícias e blogs de tecnologia têm relatado os problemas de viés e preconceito na seleção de empregos contra mulheres, negros e latinos há anos, em um esforço para desalojar a noção difundida de que o Vale é uma meritocracia. Em 2012, Andrew Keen (2012) publicou no *Techcrunch* a crítica do empresário Vivek Wadhwa à indústria de tecnologia como um “clube de meninos brancos” que tem investidores que discriminam abertamente empresas de tecnologia lideradas por minorias e mulheres. No entanto, apesar das evidências de discriminação de raça e gênero no Vale do Silício, os CEOs e investidores da área de tecnologia se apegam às noções da indústria como uma meritocracia, a fim de justificar suas escolhas de investimento em pessoas como elas próprias.

No início de agosto de 2017, um “manifesto antidiversidade” foi criado por um engenheiro de software do Google, James Damore. Inicialmente publicado internamente somente para outros funcionários do Google, o manifesto de Damore viralizou dentro da empresa, em

⁵ Aqui Cho (2009) invoca a frase da socióloga Dana Takagi (1993) cunhada por ela em seu livro sobre ações afirmativas em relação aos asiáticos nos Estados Unidos.

todo o Vale do Silício e, finalmente, globalmente, revelando até que ponto muitos acreditam que os esforços para incluir mulheres e minorias sub-representadas são «discriminatórios» (aparentemente para homens brancos). O manifesto antidiversidade, como ficou conhecido, argumenta que qualquer medida de reparação em relação a centenas de anos de discriminação histórica no mercado de trabalho dos Estados Unidos é discriminatória contra a presumida maioria dos “não progressistas”, mesmo quando cumprindo a lei federal:

Discriminar apenas para aumentar a representação das mulheres na tecnologia é tão equivocado e tendencioso quanto aumentar a representação das mulheres no movimento dos sem teto, nas mortes violentas e relacionadas ao trabalho, nas prisões e nas taxas de evasão escolar. Atualmente, há muito pouca transparência na extensão de nossos programas de diversidade, o que os mantém imunes a críticas daqueles que estão fora de sua câmara de eco ideológica. Esses programas são altamente politizados, o que afasta ainda mais os não progressistas. Sei que alguns de nossos programas podem ser precauções contra acusações governamentais de discriminação, mas isso pode facilmente sair pela culatra, pois incentivam a discriminação ilegal (CONGER, 2017, s/n).

Podemos observar, com base no manifesto, que seu autor, James Damore, parece desconhecer totalmente a história das mulheres na área da computação, como apenas um exemplo de imprecisão histórica e factual deste documento. Essas contribuições têm sido articuladas por muitas pesquisadoras nas últimas décadas, incluindo Jennifer Light (1999) e o recente livro de Marie Hicks (2017) sobre a história de mulheres na área de computação da no Serviço Civil da Grã-Bretanha. Apesar de suas inúmeras imprecisões factuais e lógicas, o manifesto de Damore teve um grande apoio entre os funcionários do Google e em todo o Vale do Silício.

Sua adesão evidencia os investimentos ideológicos de muitos trabalhadores da elite da área de tecnologia na crença de que abordar a exclusão sistêmica e estrutural de mulheres e pessoas não brancas por meio de suas contratações pode “incentivar a discriminação ilegal”. De fato, as culturas das empresas do Vale do Silício não têm sido apenas lugares que negam uma participação significativa de pessoas não brancas sub-representadas. Muitas dessas empresas negociaram a supremacia branca

e o pós racialismo, permitindo e fomentando o ódio racial e, em alguns casos, o fascismo de direita e o neonazismo por meio de mecanismos arquiteturais e características de plataformas que permitem o anonimato e articulações para ser neutro em relação ao conteúdo. Tais características são consideradas como recursos de design em muitos produtos *mainstream* do Vale do Silício, quando isso é levado em conta, e garantem que as empresas possam evitar sua responsabilidade pelo tráfego de conteúdo de ódio, continuando a lucrar com isso.

Ocasionalmente, tem ocorrido um avanço momentâneo na conscientização em relação a vieses e exclusões, principalmente no trabalho de mulheres brancas, ao contrário de negras ou latinas. O fundador da Netscape Marc Andreessen, comentando o livro de Sheryl Sandberg, chefe de operações do Facebook, afirma:

Antes do livro de Sheryl, há 20 anos, a resposta era: ‘Seja cego com relação a questões de gênero... seja cego com relação a questões de gênero’. Isso não é importante. Na verdade, isso não deve ser discutido. Certamente isso não deve ser incluído nos critérios de contratação e com certeza não deve influenciar a maneira como as pessoas gerenciam as empresas. Basicamente há uma meritocracia direta e isso ignora a questão de gênero. Sheryl forneceu um conjunto bastante provocativo de argumentos de que: 1) isso não está realmente funcionando; 2) os gerentes, tanto homens quanto mulheres, realmente precisam levar em conta diretamente a questão de gênero. Teremos que formar completamente gerentes e executivos de todos os tipos para poder fazer isso. [Sandberg] argumenta muito persuasivamente que isso é necessário, mas o Direito do Trabalho funciona atualmente como uma mina terrestre.

Esse sentimento de não ver gênero ou raça é um mantra conhecido que tem relação direta e dá cobertura aos tipos mais flagrantes de misoginia (e racismo) que resultaram em processos de assédio sexual contra duas grandes empresas de capital de risco do Vale do Silício, Kleiner Perkins Caufield & Byers e CMEA Capital. Apesar do esclarecimento de Andreessen via Sandberg sobre o viés de gênero, ele é apenas uma das pessoas do Vale do Silício que lutam para reconhecer a possibilidade de que o lugar não seja uma meritocracia.

De fato, há numerosos exemplos públicos de racismo e discriminação de gênero no Vale do Silício

que emanam dos executivos de empresas de tecnologia e dos próprios membros de conselho, que, por sua vez, ecoam em manifestos como o de Damore. Após 50 anos de legislação em matéria de direitos civis para proteger mulheres e pessoas não brancas da discriminação no local de trabalho, Andreessen descreveu seus resultados dizendo: “o Direito do Trabalho funciona atualmente como uma mina terrestre”. As “minas terrestres” às quais Andreessen se refere não eram práticas discriminatórias na contratação de alguém no mercado de trabalho, mas a legislação e as imposições legais trazidas com o objetivo de combatê-las. Aos olhos de Andreessen, os obstáculos não são a discriminação, mas o remédio para ela.

“Encaixe cultural”

“Como muitos investimentos que vieram em nossa direção, um amigo de um amigo conversou conosco e nos contou sobre isso, e incentivou o fundador e o CEO a vir conversar conosco ... uma coisa levou a outra.” - Mike Moritz, sócio da Sequoia Capital

Em maio de 2014, apenas 30% da força de trabalho do Google era composta por mulheres. Em julho de 2016, a empresa divulgou números atualizados sobre os empregos. Em dois anos, o emprego de mulheres no Google aumentou um por cento, para 31%. Além disso, apenas três por cento dos trabalhadores eram latinos e apenas dois por cento eram negros. Dada a cultura da meritocracia em jogo, como essa sub-representação pode ser lida no contexto de um suposto compromisso com a meritocracia na contratação e retenção de funcionários? Baseado apenas em números, a meritocracia do Vale do Silício não vê valor na inclusão de negros ou latinos como parte de seu momento pós racial.

Embora os executivos do Vale do Silício pensem que seus investimentos em “cegueira de gênero e raça” demonstrem a sua falta de viés, eles só veem mérito em financiar empresas e startups que não sejam fundadas por negros e latinos. Enquanto isso, há uma representação desproporcional de funcionários e de pessoas em cargos de liderança vinda de lugares como o Leste e o Sul da Ásia, o que muitas vezes confunde e mascara a disposição hostil do Vale do Silício em relação às comunidades minoritárias historicamente sub-representadas nos Estados Unidos, o que envolve as classes mais desfavorecidas.

Isso não é um engano. Uma parte fundamental da lógica do pós racialismo é que ele se recusa a lidar não

apenas com as realidades raciais contemporâneas da sociedade estadunidense, mas também com os mais de trezentos anos de discriminação legal e privação de direitos de negros, latino-americanos e indígenas. Enquanto isso, há um crescente número de asiáticos que participam da força de trabalho da área de tecnologia servindo como evidência do sucesso na diversificação entre as fronteiras raciais. No entanto, defender asiáticos, brasileiros e russos, por exemplo, como modelos de minorias serve para mascarar a exclusão de grupos minoritários dos próprios Estados Unidos que foram marginalizados estruturalmente sem qualquer tipo de reparação e excluídos de quase todos os aspectos de oportunidades sociais, políticas, educacionais e econômicas de longo prazo

Os mitos da meritocracia digital baseados no pós racialismo tecnocrático emergem como chave para perpetuar as exclusões de raça e gênero. As medidas de sucesso são feitas com base em avaliações econômicas, na capacidade de atrair investidores e nos saldos de contas bancárias. A pesquisadora Jessie Daniels (2015) articulou a ideologia do “daltonismo racial” no Vale do Silício com sua inserção em sua cultura e nas práticas digitais. Ela detalha as maneiras pelas quais a branquitude é incorporada nas arquiteturas da web, desde mecanismos “mestre” e “escravo” à profunda desigualdade social entre os trabalhadores da área de tecnologia, do Norte ao Sul global. A autora aponta para os investimentos focados em trabalhadores imigrantes de classe média e ricos (por exemplo, do sul da Ásia, da Rússia e do Brasil), por exemplo, às custas do emprego de negros e latinos. Esses investimentos são consistentes com o “mito dos Estados Unidos como uma terra de oportunidades... evitando assim as acusações de viés e preconceito na contratação e na promoção no mercado de trabalho” (DANIELS, 2015, p. 1380).

Isso ocorre em situações quando os investidores, em suas próprias palavras, financiam pessoas por meio de suas redes que fazem parte de círculos conhecidos e conectados, dentro dos quais eles conduzem suas vidas pessoais e profissionais. Com frequência, palavras codificadas como “encaixe cultural” são formas de classificar pessoas mais parecidas com eles ou com suas redes. Heather Hiles, uma das únicas mulheres negras abertamente lésbicas em posições de liderança no Vale do Silício, afirma o seguinte:

Eu não estou ao lado de homens brancos elegantes que divulgam as virtudes da meritocracia enquanto investem bilhões de dólares nas empresas de seus amigos. Eles vivem isolados em mundos

pequenos, e é difícil ver pessoas não brancas quando não há nenhuma ao seu redor. Financiar um amigo não é inerentemente ruim... mas eu os desafio a olhar para fora de seus círculos e apoiar também outros tipos de negócios, como os de mulheres negras. Pode ser conveniente usar suas experiências limitadas para se convencer de que nós não existimos. Mas nós existimos (HILES, 2015, s/n)

O texto de Hiles (2015) sobre os tipos de linha vermelha financeira em relação à experiência das mulheres negras em cargos de liderança na área de tecnologia viralizou em março de 2015. Ela descreve como seus diplomas em Berkeley e Yale e a sua vasta experiência tinham muito pouca influência na sua capacidade de competir de forma justa para garantir capital para sua empresa. O “encaixe cultural”, no caso dela, era menos sobre se formar na Ivy League. Hiles (2015) afirma:

o baixíssimo fluxo de capital para a diversidade da sociedade é um sintoma de um país inerentemente tendencioso e de um mundo que mostra sua verdadeira natureza investindo de forma ineficiente e dando oportunidades e poder a homens brancos heterossexuais próximos. É um acúmulo de recursos que poderia gerar criatividade e dar oportunidades para todos.

Por fim, o “encaixe cultural” torna-se um meio de perpetuação de uma heteronormatividade branca e masculina que é sentida de forma explícita e negativa por muitos daqueles que não se encaixam nessas identidades. É uma das muitas formas pelas quais o viés é operacionalizado no Vale do Silício, mas sua representação poética como simples questões de gosto e visão de mundo ofusca a discriminação que faz parte de uma cultura estadunidense mais ampla e que é refletida e reificada no Vale do Silício. No entanto, alguns esforços têm sido feitos para identificar e remediar a crise gerada pelo pós racialismo na indústria de tecnologia. O Kapor Center for Social Impact, fundado por Mitch Kapor e Freada Kapor Klein em 2001, foi criado expressamente para tratar de questões de viés implícito nas indústrias de tecnologia. Em 2013, o Instituto relatou que uma das mais poderosas aceleradoras de startups do Vale do Silício, Y Combinator (YC), não financiou uma única mulher afro-americana, comprovando a experiência de Hiles.

Parte da lógica para as decisões de financiamento

da Y Combinator é a noção de que “encaixar-se” é parte do que faz com que alguém seja bem-sucedido no setor de tecnologia. O Kapor Center incluiu a descrição do próprio fundador da YC, Paul Graham, conforme o New York Times, sobre o encaixe cultural como um viés: “Posso ser enganado por qualquer pessoa que se pareça com Mark Zuckerberg. Havia um cara que financiamos uma vez que foi terrível. Eu disse: ‘Como ele poderia ser ruim? Ele se parece com Zuckerberg!’” (KAPOR CENTER, 2017).

A YC gerou muitas empresas de sucesso: Airbnb, Reddit e Dropbox, para citar algumas. Mas, em sua avaliação sobre o sucesso da YC, o fundador Paul Graham concentrou-se não nos recursos de tecnologia ou inovação que tornaram essas empresas famosas, mas em certas características pessoais que Graham acreditava serem profetizadoras do sucesso do Vale do Silício, incluindo terem menos de 32 anos de idade e não ter sotaque: “Você tem que ir muito abaixo na lista para encontrar um CEO com forte sotaque estrangeiro”, disse Graham ao Times, “muito abaixo, como o 100º lugar”.

Por mais excepcional que possa parecer, o setor de tecnologia do Vale do Silício não é o único local de acesso à elite que tem por base noções raciais de meritocracia. Um caso análogo excelente pode ser encontrado na Califórnia, especificamente na indústria de entretenimento de Hollywood. O relatório *Hollywood Diversity*, da UCLA, divulgado anualmente pelo sociólogo Darnell Hunt e colaboradores (2017), demonstra metodicamente como a falta de diversidade nas redes profissionais e pessoais de executivos, elenco e equipe técnica de Hollywood afeta significativamente a diversidade no local de trabalho e leva à exclusão estrutural de negros e outras pessoas não brancas em relação a empregos no setor. Essencialmente, tanto no Vale do Silício quanto em Hollywood, as pessoas contratam aqueles que conhecem ou com quem elas sentem que podem se identificar, exatamente como Graham descreveu. É um fenômeno que se manifesta como um sistema que tem por base a meritocracia e o potencial de cada um, mas, na verdade, tem muito mais a ver com identidade racial, de gênero e posição de classe.

Artefatos da Meritocracia: reflexões sobre a ordem tecnocrática pós racial

Esses princípios da mitologia pós racial estão inscritos não apenas nas declarações feitas pelos representantes nos mais altos escalões corporativos do Vale do

Silício, mas também na arquitetura dos produtos desenvolvidos (NOBLE, 2016) e em suas práticas trabalhistas (JAYADEV, 2001; ROBERTS, 2016). Esses valores dificilmente estão invisíveis. Na verdade, eles são tão culturalmente compatíveis com o *mainstream* que agora servem como base de humor para a série *Silicon Valley*, da HBO. Lá, a cultura de *startups* e do *establishment* do Vale do Silício é apresentada como algo, ao mesmo tempo, pós racial e profundamente sensível à questão da raça. O pós racialismo é representado pelo uso casual de comentários racializados, preconceituosos e factualmente incorretos, baseados em questões de raça, gênero e etnia. As crenças e os valores adotados pelos personagens brancos em relação aos personagens não brancos, como um aceno de “estamos todos na piada”, orientam as tramas do seriado. Condizente com um retrato realista da demografia e do mercado de trabalho no Vale do Silício, nenhuma das personagens da *startup* fictícia *Pied Piper* é negra ou mulher.

A comédia em *Silicon Valley* é frequentemente baseada no racismo casual e pós racial do ambiente às custas de seus personagens não brancos. Isso é refletido, em particular, pelos personagens asiáticos, especialmente o desenvolvedor de software Dinesh (Kumail Nanjiani) e Jian Yang” (Jimmy O. Yang), o estagiário não remunerado e muito maltratado na incubadora de *startups* administrada pelo branco sexista maconheiro Erlich Bachman.

As diferenças étnicas, linguísticas e raciais desses personagens costumam ser o ponto de partida para grande parte do humor da série. No humor *hipster* e pós racial do seriado, a raça ainda serve como um poderoso marcador de diferença que normaliza a branquitude e a masculinidade na cultura do Vale do Silício. Tanto o verdadeiro Vale do Silício quanto sua paródia televisiva envolvem o paradoxo do pós racialismo, onde ser do sul ou do leste asiático é aparentemente aceitável e normal, ao mesmo tempo em que serve como marcador de alteridade sobre a qual os personagens que são homens brancos podem capitalizar conforme suas necessidades. Desta maneira, a série retrata com precisão as políticas racistas pós raciais predominantes no Vale do Silício, além de servir para reinscrevê-las como a ordem natural das coisas no mundo da tecnologia.

Imperialismo 2.0: a exportação do pós racialismo do Vale do Silício

“Não quero perder uma boa chance de conseguir uma fatia deste magnífico bolo africano” – Rei Leopoldo II da Bélgica, 1876 (PAKENHAM, 1992)

O pós racialismo não acaba na contratação e na representação nos rankings de emprego. Em vez disso, ele sustenta o pensamento problemático de parte de uma elite tecnológica do Vale do Silício que é homogênea em termos de raça, formação e classe, e cujas escolhas de design e fabricação de produtos têm implicações para as populações de todo o mundo. Contra as narrativas de serem cegas em relação à raça, essas mesmas empresas se apoiam em legados do colonialismo, do imperialismo e da contínua dominação econômica, política e militar ocidental para extração de minérios, produção de bens e fornecimento de mão-de-obra barata no Sul Global, assunto sobre o qual nós duas já escrevemos anteriormente (NOBLE, 2016; ROBERTS, 2016). Essas antigas e desgastadas práticas extrativistas do capital são combinadas com versões nomeadas como formas “flexíveis” que sustentam as corporações transnacionais. Não é preciso muito para perceber que o verniz dessas formas mais gentis e bondosas de capitalismo dá lugar às verdadeiras ideologias em sua raiz.

Considere o episódio de fevereiro de 2016 em que o membro do conselho do Facebook, Marc Andreessen, ofendeu toda a Índia quando a Agência Reguladora de Telecomunicações daquele país rejeitou a continuidade do serviço de Internet *Lite* do Facebook, *Free Basics*, por motivos de neutralidade da rede: “o anticolonialismo tem sido economicamente catastrófico para o povo indiano há décadas”, afirmou Andreessen, sem evidências, e diante de comprovações históricas em contrário. “Por que parar agora?” Com seu tweet, Andreessen vinculou a resistência indiana em relação ao produto do Facebook à resistência anticolonialista, o que significa que o *Net Basics* estava na posição de força colonizadora, pela própria lógica de Andreessen.

As atitudes pós racialistas tecnolibertárias têm consequências no mundo real: são invocadas para estabelecer, manter e exercer poder e controle. Sofisticado em seu desdobramento das crenças pós raciais, Andreessen ativou um racismo secreto ao vincular o suposto problema da Índia à necessidade de controle colonial por

aqueles que sabem o que é melhor e estão em melhor posição para decidir pelo povo desta nação. Andreessen apelou a um novo imperialismo, semelhante ao antigo em termos de sistemas estruturais de crenças: uma certeza da superioridade de seu grupo, com perspicácia e capacidade naturais, bem como um sucesso mítico, quase mágico, e sua habilidade de determinar de forma sobrenatural um melhor caminho para outras pessoas. Na área de tecnologia e, por extensão, na política e economia globais, o Vale do Silício sabe o que é melhor para todos. A falta de fundamentação na visão global de si mesmo levou Andreessen ao choque com a rejeição dos brindes do Facebook, que a Índia viu como um ataque à sua própria soberania informativa e tecnológica e, portanto, econômica. Sua certeza na exatidão de seus produtos para todos e no direito fundamental do Facebook ao mercado e aos clientes indianos mostram pouca consideração pela cultura e política de qualquer coisa fora de uma visão de mundo pequena, privilegiada e decididamente branca e ocidental.

Mas o novo imperialismo do Vale do Silício não se limita apenas a alvos no Sul Global. Os valores do Vale do Silício são frequentemente sustentados por práticas de gentrificação que tomam lugares, em particular, de pessoas de baixa renda ou comunidades de pessoas não brancas. Muito se falou sobre a impossibilidade econômica criada para os residentes históricos da região – muitos deles LGBTQ e pessoas não brancas, ou ambos, o que significou a gentrificação de San Francisco e o carregamento da infraestrutura pública da cidade (NOBLE; ROBERTS, 2016). Agora, à medida que o Vale do Silício expande sua presença física para Los Angeles, em uma área denominada “Praia do Silício”, isso está impondo também seu próprio sistema de valores nessa comunidade.

O bairro de Venice em Los Angeles, Califórnia, há muito tempo é um enclave que tolerava variações entre ricos e pobres, e um lugar de grande mistura racial, cultural e étnica. Desde que Google e Snapchat chegaram com novas sedes no coração de Venice, no entanto, as pessoas sem teto que vivem na área relataram ter sido assediadas pela segurança do Google, geralmente com cassinetes e pitbulls. A fim de manter a atratividade para a expansão da Praia do Silício, os vereadores da cidade estão propondo iniciativas radicais de moradia com a finalidade de criar espaço para as pessoas que vivem sem teto em Venice.

Isso, em constância com as políticas econômicas neoliberais que se desenvolveram rapidamente nos

Estados Unidos e na Europa desde a década de 1980, é mais uma prova das maneiras pelas quais as empresas renunciam à responsabilidade de construir comunidades e contribuir para os serviços públicos mediante o pagamento de impostos e, em vez disso, aumentam a pressão sobre as comunidades locais para gerenciar o ônus do deslocamento por meio de financiamento público – fundos para os quais contribuem muito pouco graças a significativas reduções de impostos.

Agora, a expansão econômica e gentrificada espalhou-se pelas comunidades não brancas de Los Angeles. Esses bairros estão sendo alvo de desenvolvedores inescrupulosos que veem uma oportunidade de ouro em suas mãos com a fusão de empresas do norte da Califórnia e de Los Angeles em um importante centro de tecnologia. Os aluguéis em áreas próximas ao Google e outros lugares de Los Angeles aumentaram o seu valor em 7% apenas entre 2015 e 2016. Esse aumento ocorreu logo após acontecer algo parecido em 2015, em que áreas como Santa Mônica ou dentro da chamada Praia do Silício, aumentaram 17,5%. Apesar dos mecanismos legislativos construídos para proteger os locatários, como a Lei Ellis, os moradores de bairros predominantemente negros, como Baldwin Hills e View Park, estão lutando contra a gentrificação, apelando à cidade de Los Angeles para entrar nas áreas de tombamento histórico como forma de afastar manobras imobiliárias e pessoas sem interesse em morar na comunidade que costumam atrair moradores com ofertas predatórias, de maneira a obter grandes lucros com reformas e vendas rápidas. No caso de Baldwin Hills, View Park e Windsor Hills – antes conhecidas como “Black Beverly Hills”, essas invasões da Praia do Vale do Silício estão afastando negros de classe média e ricos, incluindo idosos, que são alvos de ofertas em dinheiro para desocupar as instalações em muitas partes do sul de Los Angeles.

Esses aspectos ensurdecedores das empresas de tecnologia nas comunidades não são apenas relegados à busca geográfica e física em direção à expansão ilimitada, e também não são simplesmente um tipo benigno de libertarianismo de fato. Palmer Luckey, fundador da *Oculus VR* e franco defensor de Donald Trump, ofereceu uma solução para aqueles que não podem arcar com o estilo de vida que é disponibilizado para a elite do Vale do Silício: um fone de ouvido em realidade virtual para libertar os pobres de suas carentes realidades materiais. O *Oculus VR*, adquirido pelo Facebook, foi descrito por Luckey como tendo um “imperativo moral”, conforme observado pelo jornalista W. James Au na revista *Wired*:

“Esse é um daqueles temas malucos”, respondeu Luckey, “mas tudo se resume a isso: todo mundo quer ter uma vida feliz, mas é impossível dar a todo mundo tudo o que eles querem.” Em vez disso, prosseguiu, agora os desenvolvedores podem criar versões virtuais de experiências reais que são desfrutadas apenas por poucos privilegiados do planeta, experiências que podem ser concedidas aos mais pobres do mundo. “É fácil para a gente dizer, vivendo no grande estado da Califórnia, que a realidade virtual não é tão boa quanto o mundo real”, continuou Luckey, “mas muitas pessoas no mundo não têm uma experiência tão boa na vida real como temos aqui” (AU, 2006, s/n).

O que nós aprendemos ao estudar de forma consistente os discursos do Vale do Silício é que seu sucesso se dá às custas de um número crescente de comunidades. Os custos para essas comunidades são mascarados por investimentos em uma realidade pós racial, pós gênero e pós classe, aparentemente simpática à inclusão, mas com resistência a ela em termos materiais e culturais.

Resistência e Realidade: retrocesso quando se é negro

O silêncio pós racial no Vale do Silício não foi ignorado por seus funcionários não brancos. Os trabalhadores negros, em particular, têm respondido à contínua falta de reparação das desigualdades por meio de seus próprios atos de resistência. Em 7 de julho de 2016, Sara Ashley O'Brien, da CNN, informou que os trabalhadores negros da área de tecnologia estavam “calling in ‘Black’” depois dos assassinatos de Philando Castille e Alton Sterling pela polícia. Essa prática de tirar um dia de folga para a saúde mental e emocional após o assassinato de negros desarmados começou em 2015, quando os negros nas redes sociais começaram a falar publicamente de forma mais enfática sobre o quão difícil é trabalhar e agir como se nada os estivesse afetando em relação às injustiças sociais e ao racismo estrutural, incluindo o assassinato de negros desarmados. Em resposta, algumas empresas de tecnologia divulgaram declarações sobre as ausências dos funcionários. Apesar de se mostrarem ostensivamente favoráveis à questão, ela não foi exatamente bem recebida: “enquanto algumas pessoas expressaram apreço pelo apoio da área de tecnologia, outras apontaram a profunda ironia das declarações que vinham de empresas cujos funcionários negros representam apenas 1% ou 2% de sua força de trabalho”.

Os produtos e plataformas do Vale do Silício agora estão no centro de mortes racialmente motivadas como as de Eric Garner, Philando Castille e Korryn Gaines por meio do uso de suas tecnologias como Facebook Live, Periscope e YouTube, que são usados para capturar e circular imagens e, às vezes, vídeos ao vivo. Isso apenas reforça as consequências materiais das plataformas, principalmente porque elas acabam se beneficiando materialmente da circulação e viralização da morte dos negros.

Conclusão: O pós-racial como racismo, reiniciado

As ideologias pós raciais permeiam o financiamento capitalista, as práticas de contratação no mercado de trabalho, a cultura e as representações do Vale do Silício. Esses projetos pós raciais tecnolibertários geralmente se manifestam na gentrificação e nas arquiteturas de seus processos de produção. Em nossa opinião, o pós racial é racial e, em muitos casos, notoriamente racista.

O que está claro nos esforços das empresas do Vale do Silício para responder às crises estruturais de racismo, marginalização econômica e disparidade de gênero é o fortalecimento consistente das noções neoliberais de conquistas individuais que são valorizadas no Vale do Silício. As noções de gênio, invenção, inovação e os conceitos distorcidos de conquista (às vezes simplesmente por meio de relações próximas e *networking*) como uma questão de trabalho individual saltam aos olhos diante de exemplos históricos de luta coletiva, por um lado, e também na trajetória real da colaboração científica e tecnológica. Há uma história de colaboração entre indústria, academia e centros de pesquisa com o financiamento governamental. Isso é convenientemente apagado nas narrativas centrais sobre inovação e desenvolvimento do Vale do Silício, colocando lutas em torno da justiça racial e econômica no domínio da mercadoria e da exploração.

A partir de nossa análise sobre o surgimento dos discursos e da cultura do Vale do Silício, uma discussão sobre como as elites da área de tecnologia trabalham para mascarar tudo, de inscrições algorítmicas a genéticas de raça incorporadas em seus produtos, sugerimos que as elites digitais geralmente omitem a responsabilidade por suas reinscrições pós-raciais de (in)visibilidades raciais. O Vale do Silício acredita que é “pós”, mas apela constantemente aos modelos “pré” de controle e exclusão racial quando os convém – como o caso de apelar ao colonialismo como um exemplo dos “bons velhos tempos”

e como um sistema ideal para fazer as coisas. Isso também é aparente na maneira como evita os ganhos trabalhistas obtidos por sindicatos e organizações trabalhistas no século XX em favor de políticas trabalhistas “flexíveis” que apenas beneficiam o empregador. De fato, os benefícios dos sistemas de poder racializados ainda estão em vigor e nunca foram desmontados, ao passo que o Vale do Silício, ao mesmo tempo, lucra com eles e os ofusca.

Enquanto isso, as entidades corporativas do Vale do Silício controlam uma quantidade sem precedentes do fluxo de informações de todo o mundo, por meio da solicitação de conteúdos gerados por usuários (que, então, as empresas passam a possuir), da sua cooptação de conhecimento, do seu desenvolvimento de algoritmos que priorizam as informações de maneira a reforçar o status quo e seus vastos projetos de coleta, agregação, arquivamento e armazenamento de dados com fins de publicidade, vigilância e outros resultados desconhecidos. Como mostram as evidências, a afirmação de que o Vale do Silício seja “pós racial”, na verdade, dá lugar a uma realidade que nem se pode afirmar que seja “pós racista”.

A ideia de um excepcionalismo americano não é nova e nem começou no Vale do Silício. As lutas históricas por inclusão social, política e econômica de afro americanos, mulheres e outras classes desfavorecidas têm implicado no reconhecimento da exclusão sistêmica, do trabalho forçado e da privação de direitos estruturais. Os compromissos de políticas públicas dos Estados Unidos, como as ações afirmativas, também foram fundamentais para reformas políticas voltadas à participação e às oportunidades econômicas, porque as empresas americanas não foram capazes de “auto regular-se” e “inovar” o fim da discriminação racial – mesmo sob leis federais. Entre as modernas elites das tecnologias digitais, os mitos de meritocracia e superioridade intelectual são usados como significantes de raça e gênero que consolidam, de forma desproporcional, os recursos de pessoas não brancas, principalmente negros, latinos e indígenas.

Os investimentos em mitos meritocráticos suprimem os questionamentos sobre racismo e discriminação, mesmo quando os produtos das elites digitais são infundidos com marcadores de raça, classe e gênero. Assim, o Vale do Silício incorpora consistentemente seus valores – como uma mobilidade social branca – na arquitetura de seus produtos, muitos dos quais são criticados como racistas, e isso se estende às suas práticas de negócios e contratação. Ao ignorar questões de raça (e, igualmente, de classe, gênero e sexualidade), sinalizando-as como sendo problemas antigos da economia, as empresas, na

verdade, evitam quaisquer intervenções significativas que trabalhem para o dismantelamento de barreiras baseadas nessas questões e, assim, reinscrevem práticas discriminatórias históricas.

Referências

- AU, Wagner James. 2016. “Palmer Luckey’s Support for Pro-Trump Group Reminds Me of His Support For Pacifying the Poor With VR -- UPDATE, 7:10pm: Luckey Posts Confusing Apology on Facebook.” *New World Notes*. Accessed August 19, 2017. <http://nwn.blogs.com/nwn/2016/09/palmer-luckey-trump-supporter-poor-vr.html>.
- AU, Wagner James. 2016. “VR Will Make Life Better—Or Just Be an Opiate for the Masses.” *Wired*, February 25, 2016. <https://www.wired.com/2016/02/vr-moral-imperative-or-opiate-of-masses/>.
- BURLEIGH, Nina. 2015. “What Silicon Valley Thinks of Women.” *Newsweek*, January 28, 2015. <http://www.newsweek.com/2015/02/06/what-silicon-valley-thinks-women-302821.html>.
- CHO, Sumi. 2008. Post-Racialism. *Iowa Law Review* 94, p. 1589–1649.
- CONGER, Kate. 2017. “Exclusive: Here’s the Full 10-Page Anti-Diversity Screed Circulating Internally at Google [Updated].” *Gizmodo*. Accessed August 19, 2017. <http://gizmodo.com/exclusive-herethe-full-10-page-anti-diversity-screed-1797564320>
- DANIELS Jessie. 2015. ““My Brain Database Doesn’t See Skin Color”: Color-Blind Racism in the Technology Industry and in Theorizing the Web.” *American Behavioral Scientist* 59, no. 11 (October 1, 2015): 1377–93. doi:10.1177/0002764215578728.
- GALLAGHER, Billy. 2013. “Marc Andreessen: The World Would Be Much Better If We Had 50 More Silicon Valleys.” *TechCrunch*. Accessed August 19, 2017. <http://social.techcrunch.com/2013/04/20/marc-andreessen-the-world-would-be-much-better-ifwe-had-50-more-silicon-valleys/>.
- HICKS, Marie. 2017. *Programmed Inequality: How Britain Discarded Women Technologists and Lost Its Edge in Computing*. MIT Press.
- HILES, Heather. 2015. “Silicon Valley Venture Capital Has a Diversity Problem.” *Recode*, March 18, 2015. <https://www.recode.net/2015/3/18/11560426/silicon-valley-venture-capital-has-a-diversityproblem>.
- HOLLAND, Gale. 2016. “L.A. Considers Providing Homeless in Venice with Housing, Bathrooms and Storage”. *Los*

- Angeles Times*. April 17, 2016. <http://www.latimes.com/local/lanow/la-me-homelessbathrooms-venice-20160415-story.html>.
- HUNT, Darnell et al. 2017. "2017 Hollywood Diversity Report: Setting the Record Straight." UCLA, February 21, 2017. <http://www.bunchecenter.ucla.edu/wp-content/uploads/2017/04/2017-Hollywood-Diversity-Report-2-21-17.pdf>.
- JAYADEV, Raj. 2001. "South Asian Workers in Silicon Valley: An Account of Work in the IT Industry." In Sarai Reader 01: *The Public Domain*, edited by Raqs Media Collective and Geert Lovink, 1:167–70, 2001.
- JENNINGS, Angel. 2015. "'Black Beverly Hills' Debates Historic Status vs. White Gentrification." *Los Angeles Times*, July 18, 2015. <http://www.latimes.com/local/la-me-adv-view-park-20150719-story.html>.
- KAPOR CENTER. 2017. "Bias and Meritocracy Don't Mix." Accessed August 19, 2017. <http://www.kaporcenter.org/bias-and-meritocracy-dont-mix/>.
- KEEN, Andrew. 2012. "Keen On... Vivek Wadhwa: Why There Are So Few Black or Female Entrepreneurs in Silicon Valley [TCTV]." *TechCrunch*. Accessed August 19, 2017. <http://social.techcrunch.com/2012/04/03/keen-on-vivek-wadhwa-why-there-are-so-few-black-or-female-entrepreneurs-in-silicon-valley-tctv/>.
- KHOURI, Andrew. 2016. "Tenant Buyouts Lead to Protests and a Crackdown Plan by L.A. City Council." *Los Angeles Times*, September 23, 2016. <http://www.latimes.com/business/la-fi-tenant-buyouts20160919-snap-story.html>.
- LEVINE, Yasha. 2015. "'We Got Geeks': Inside Google's Ugly War against the Homeless in LA." *Pando*, June 22, 2015. <https://pando.com/2015/06/22/we-got-geeks/>.
- LIGHT, Jennifer S. 1999. "When Computers Were Women." *Technology and Culture* 40, no. 3 (July 1, 1999): 455–83.
- MCBRIDE, Sarah. 2013. "Insight: In Silicon Valley Start-up World, Pedigree Counts." *Reuters*, September 12, 2013. <https://www.reuters.com/article/us-usa-startup-connections-insightidUSBRE98B15U20130912>.
- MOHAN, Pavithra. 2016. "Marc Andreessen Riles Up Twitter After Defending Colonialism In India." *Fast Company*, February 16, 2016. <https://www.fastcompany.com/3056581/marc-andreessen-rilesup-twitter-after-defending-colonialism-in-india>.
- NOBLE, Safiya Umoja. 2016. "A Future for Intersectional Black Feminist Technology Studies." *Scholar & Feminist Online*, no. 13.3-14.1 (2016). <http://sfonline.barnard.edu/traversingtechnologies/safiya-umoja-noble-a-future-for-intersectional-black-feminist-technology-studies/>.
- NOBLE, Safiya Umoja; ROBERTS, Sarah. 2016. "Through Google-Colored Glass(Es): Design, Emotion, Class, and Wearables as Commodity and Control." In *Emotions, Technology & Design*, edited by Sharon Tettegah and Safiya Umoja Noble. San Diego: Elsevier Academic Press, 2016.
- O'BRIEN, Sarah Ashley. 2016. "Some Silicon Valley Tech Workers Are Calling in 'Black' to Work." *CNN Tech*, July 7, 2016. <http://money.cnn.com/2016/07/07/technology/philando-castile-techworkers-calling-in-black/>.
- PAKENHAM, Thomas. 1992. *Scramble for Africa*. London: Abacus.
- ROBERTS, Sarah T. 2016. "Commercial Content Moderation: Digital Laborers' Dirty Work." In *The Intersectional Internet: Race, Sex, Class and Culture Online*, edited by Safiya Umoja Noble and Brendesha Tynes. Digital Formations. Peter Lang Publishing, 2016.
- ROBERTS, Sarah T. 2016. "Digital Refuse: Canadian Garbage, Commercial Content Moderation and the Global Circulation of Social Media's Waste." *Wi: Journal of Mobile Media* 10, no. 1 (2016): 1–18.
- SIMPSON, Isaac. 2016. "Vexit: Venice Beach Wants to Leave Los Angeles." Accessed August 19, 2017. <https://la.curbed.com/2016/8/18/12528616/venice-secession-los-angeles-vexit>.
- THORNBURG, Christopher; KLEINHENZ, Robert; ANDA, Rafael. 2016. "USC Lusk Center for Real Estate Casden Real Estate Economics Forecast 2016 Multifamily Report," 2016. <https://lusk.usc.edu/sites/default/files/attachments/2016-Multifamily-Forecast-Report.pdf>.
- WAGNER, Kurt. 2016. "Marc Andreessen Offends India Defending Facebook's Free Basics. (Yes, the Country)." *Recode*. Accessed August 19, 2017. <https://www.recode.net/2016/2/9/11587726/marcandreessen-offends-india-defending-facebooks-free-basics-yes-the>.
- WONG, Julia Carrie. 2016. "How the Tech Industry Is Exploiting Black Lives Matter." *The Guardian*, July 12, 2016, sec. US news. <http://www.theguardian.com/us-news/2016/jul/12/black-lives-matter-marcbenioff-facebook-twitter-uber>.