



VOZES NEGRAS NO SERVIÇO PÚBLICO

MEMÓRIAS E NARRATIVAS TRANSATLÂNTICAS

ENAP

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

MINISTÉRIO DA
IGUALDADE
RACIAL

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Ficha catalográfica elaborada pela equipe da Biblioteca Graciliano Ramos da Enap

Vozes negras no serviço público: memórias e narrativas
transatlânticas / Ministério da Igualdade Racial. --

Brasília:

Enap, MIR, MGI, 2024.

151 p.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-87791-47-0

1. Serviço público. 2. Administração pública federal. 3.
Equidade racial. 4. Racismo. I. Título. II. Ministério da
Igualdade Racial.

CDD 352.63089

Bibliotecária: Kelly Lemos da Silva – CRB1/1880

Presidente da República

Luiz Inácio Lula da Silva

Vice-Presidente da República

Geraldo Alckmin

Ministra de Estado da Igualdade Racial

Anielle Francisco da Silva

Ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

Esther Dweck

Secretária Nacional de Políticas de Ações

Afirmativas, Combate e Superação do Racismo

Marcia Regina de Lima Silva

Diretora de Políticas de Ações Afirmativas

Layla Daniele Pedreira de Carvalho

Diretora de Políticas de Ações Afirmativas Substituta

Vanessa Patrícia Machado Silva

Presidenta da Escola Nacional de Administração Pública

Betânia Peixoto Lemos

Diretora de Educação Executiva

Iara Cristina da Silva Alves

Coordenadora-Geral de Capacitação de Altas Lideranças

Soraya Monteiro Brandão

Diretor do Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

Eduardo Viana Almas

Coordenadora-Geral de Desempenho e Desenvolvimento de Pessoas

Priscila de Figueiredo Aquino Cardoso

FICHA TÉCNICA

AUTORAS E AUTORES

Ana Paula Sebastião
Ane Silva
Christiane dos Santos Teixeira Delphim
Daiane Carvalho
Elaine Reis
Eliane Pimenta
Elias de Oliveira Sampaio
Érica de Holanda Leite
Fábio Costa
Fernanda Tibério
Gean Frank
Genivaldo Pinheiro
Giselle Moura Silva Moraes
Guilherme Fabricio
Lais Barros
Leandro Rocha da Silva
Luciana Carvalheira
Marcelo Ivo
Maria Valdênia Souza
Naiara Araújo da Costa Veloso
Piter Anderson Severino de Jesus
Priscila Carla
Soraya Santos de Assis
Ueliton Leonidio

APOIO

Maristela Campos de Carvalho
Natália Ilka Moraes Nascimento

REVISÃO

Maria Luiza dos Santos Bernardes
Moema Carvalho Lima
Sheila Dias Almeida
Vanessa Patrícia Machado Silva

EDIÇÃO E DESIGN

Clarice Concê
Tábata Matheus

SUMÁRIO

Introdução	7
LideraGov: A Consolidação da Liderança Negra na Administração Pública Federal por <i>Eliane Guimarães</i>	11
A sede de estudar e aprender nos leva mais longe e nos ajuda a romper barreiras por <i>Genivaldo dos Santos</i>	15
Punhos cerrados e mãos dadas: aprendizados do caminho por <i>Maria Valdênia de Souza</i>	21
Ouse sonhar por <i>Priscila da Silva</i>	27
Cheiro de mato: um resgate pessoal das raízes e vivências como mulher negra no setor público por <i>Fernanda Tibério</i>	31
Carta ao Passado de um Jovem Servidor Público Negro por <i>Gean Frank da Silva</i>	35
O que o LideraGov 4.0 comunica? por <i>Ane Silva</i>	39
Celebrando a oportunidade de aprender e sentir o mundo com outro olhar por <i>Daiane Carvalho</i>	43
Reconhecimento e representação: reflexão sobre mulheres negras na liderança do poder Executivo Federal por <i>Lais Gonçalves</i>	49
Nascida para Inovação por <i>Giselle Morais</i>	53
Firme inquietação por mudanças por <i>Ueliton Leonídio</i>	59
A Travessia por <i>Elaine Freitas</i>	65

SUMÁRIO

Uma Mulher AfroNuclear no Serviço Público Federal por <i>Luciana Carvalheira</i>	69
Abra seus olhos por <i>Érica Leite</i>	73
LideraGov 4.0: Uma Experiência Exitosa de Combate ao Racismo Institucional através da Formação de Quadros para Serviço Público Federal por <i>Elias Sampaio</i>	77
<i>Surgee nee mergitur</i> por <i>Ana Paula Sebastião</i>	81
Eu e a Sankofa por <i>Leandro da Silva</i>	87
O Garoto de Futuro Incerto que Contrariou as Estatísticas por <i>Guilherme Silva</i>	93
Foi tudo muito fácil (?) por <i>Marcelo Ivo de Lima</i>	97
Minha Jornada: Superação, Pertencimento e Liderança no Serviço Público por <i>Naiara Veloso</i>	103
Pontes da vida por <i>Soraya de Assis</i>	109
A Persistência que transforma por <i>Piter de Jesus</i>	113
A Cadeira que Nunca é Minha: Reflexões sobre o Racismo no Brasil por <i>Christiane Delphim</i>	117
Povoada: quem falou que eu ando só? Sou um, mas não sou só por <i>Fábio de Souza</i>	123
Conclusão	127

INTRODUÇÃO

As conquistas do tempo presente, resultam de caminhos coletivos percorrido em decorrência da organização e determinação da população negra em não sucumbir ao racismo. Destaca-se nessas trajetórias de vitórias, a ampliação e consolidação da presença negra na Administração Pública Federal como importante conquista a ser celebrada.

Reconhecer tal conquista, significa dizer que ao longo dos anos, a luta antirracista tem se intensificado e alcançado importantes resultados, como os observados nas políticas de ações afirmativas, em especial no serviço público. Desde 2023, o Ministério da Igualdade Racial em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap) tem desenvolvido diversas iniciativas formativas para servidores e servidoras públicos. Entre essas iniciativas, a Edição da Turma Extraordinária e Exclusiva para pessoas negras do Programa LideraGOV Turma 4.0 é um marco institucional fundamental para o avanço da presença negra também nos postos de liderança e tomada de decisão no governo federal.

O Programa LideraGOV é uma iniciativa formativa robusta implementada pelo Ministério da Gestão e Inovação (MGI) e a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), que já havia formado três turmas de servidores públicos federais. Em agosto de 2024, uma Turma de 51 servidoras e servidores negros e negras federais, de 29 órgãos diferentes da esfera pública, concluíram a formação no Programa.

A turma que se autodenominou QuilomboGOvers representa o embrião de uma rede de servidores públicos negros comprometidos com o combate ao racismo e com a inclusão na Administração Pública Federal. Para além das expectativas iniciais de formar e preparar novas lideranças negras no setor público com vistas a colaborar com o desenvolvimento de altas habilidades para a gestão e inovação, a Turma 4.0 do Programa LideraGOV, fortalece a parceria firmada acima como uma das frentes do governo federal para a promoção da igualdade racial, possibilitando assim que novas oportunidades de equidade sejam efetivadas na Administração Pública Federal.

QuilomboGOvers agora são uma rede formada por egressos do Programa e, entre seus objetivos, está o fomento à formação continuada dos ex-alunos e ex-alunas que buscam, através de diversas ações, oportunizar condições favoráveis de qualificação para o trabalho a ser desenvolvido entre órgãos e entidades da Administração Pública Federal e demais espaços da sociedade civil.

Ao longo de 140 horas de formação, com conteúdo diverso que aborda desde o desenvolvimento de estratégias para o engajamento de equipes para o alcance das metas institucionais, até a tomada de decisões que produzam resultados de alta qualidade e projeção de cenários de longo prazo.

Destaca-se, que o referido programa está em consonância com o Decreto nº 11.443/2023, que dispõe sobre a entrada de 30% de pessoas negras para preenchimento dos cargos de confiança da administração pública federal, além de compor as atividades da Formação e Iniciativas Antirracistas (FIAR), que estabelece metas concretas para reposicionar as políticas públicas como forma radical no combate ao racismo.

É importante destacar que embora a população negra seja o maior grupo social do Brasil, no tocante ao contingente dos cargos de lideranças ou mesmo na atuação da administração pública, essa maioria ainda é composta e por homens brancos. De acordo com o Observatório da Presença Negra no Serviço Público¹ pessoas negras estão em sua maioria nos cargos públicos de nível fundamental e médio e são sub-representados como lideranças, cargos de confianças ou em níveis elevados de carreira.

As organizações sociais brasileiras estão permeadas pelas violências de gênero, capacitismo, misoginia, assédios e outras opressões. Estas encontram nas relações raciais o terreno fértil para efetivação do racismo estrutural, impondo condições de assimetrias, desigualdades e inferioridade aos grupos sociais discriminados impositivamente. Por tanto, implementar ações de desenvolvimento, fortalecimento e oportunidades igualitárias de promoção racial, são mudanças necessárias para enfrentar todas as nuances do racismo e seus matizes.

As diversas ações em prol das Ações Afirmativas nos encham de esperanças e determinações, uma vez que apontam reais possibilidades para a efetivação de direitos e a construção de novas narrativas. Evidenciamos através desta publicação, que promover a presença de pessoas negras nos espaços de poder e esferas públicas é condição indispensável para a preservação da democracia, da diversidade e da luta antirracista.

Que a presença da população negra em todos os espaços de sociabilidade seja naturalizada e garantida, assegurando dignidade e soberania, e que a administração pública se torne um espaço onde a presença negra em posições de destaque seja reconhecida e altamente referenciada.

¹ <https://www.observatoriopresencanegra.com.br/>

*"Nós, caminhando pelos penhascos,
atingimos o equilíbrio das planícies.*

*Nós, nadando contra as marés,
atingimos a força dos mares.*

*Nós, edificando nos lamaçais,
atingimos a firmeza dos lajeiros.*

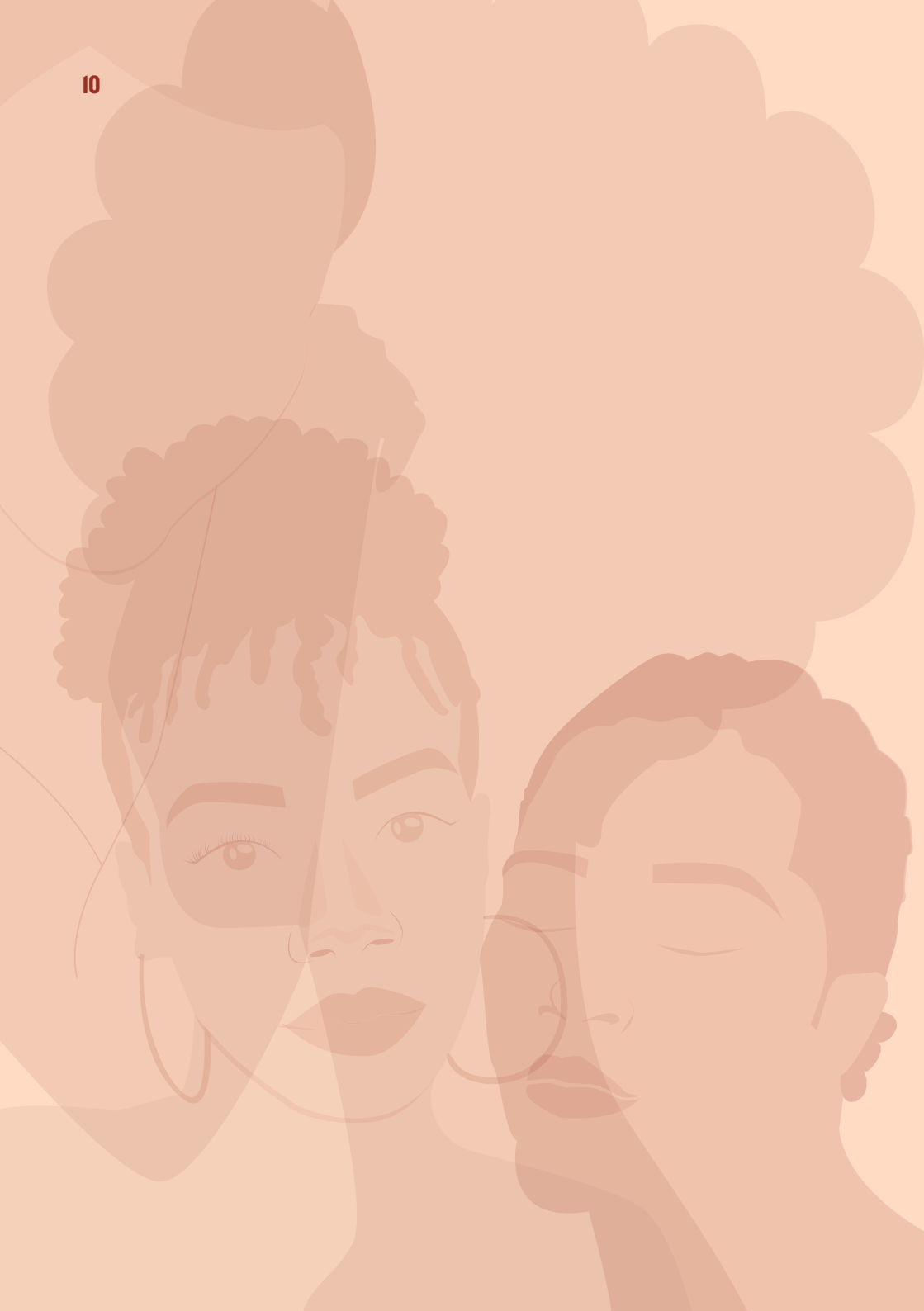
*Nós, habitando nos rincões,
atingimos a proximidade da redondeza.*

Nós somos o começo, o meio e o começo.

*Existiremos sempre,
sorrindo nas tristezas
para festejar a vinda das alegrias.*

*Nossas trajetórias nos movem,
Nossa ancestralidade nos guia."*

Nego Bispo



LideraGov: A Consolidação da Liderança Negra na Administração Pública Federal

Eliane de Abreu Pimenta Guimarães

Analista Técnico-Administrativo

Departamento de Gestão Hospitalar no Estado do Rio de Janeiro – Ministério da Saúde

A presença de pessoas negras em cargos estratégicos na Administração Pública Federal é uma conquista recente, mas profundamente transformadora. Ao longo da minha trajetória no serviço público, sempre observei a discrepância entre a realidade do nosso país, onde a maioria da população é negra, e a composição das esferas de poder, majoritariamente ocupadas por pessoas brancas. Com essa realidade em mente, participar do LideraGov, um programa de capacitação, em uma turma focada na formação de lideranças negras, representou para mim uma virada significativa, tanto em termos de desenvolvimento profissional quanto pessoal.

Fazer parte da turma 4.0 do LideraGov, composta por 51 novos líderes negros, foi uma experiência poderosa e de grande impacto. Nossa turma se autodenominou QuilomboGov, em uma referência direta ao espírito de luta, resistência e solidariedade que tem caracterizado a trajetória da população negra no Brasil. O cuidado mútuo e o crescimento conjunto foram princípios fundamentais que nos guiaram ao longo do programa e continuam a nos acompanhar na vida profissional.

O LideraGov não foi apenas um curso de capacitação técnica, mas uma verdadeira imersão em reflexões críticas sobre nossa atuação na administração pública. A partir dessa experiência, ficou ainda mais evidente o peso simbólico e prático da ocupação de cargos de liderança por pessoas negras. Ao longo da minha carreira, sempre percebi o impacto que a presença de líderes negros pode ter na formulação e implementação de políticas públicas mais inclusivas. A pluralidade de perspectivas enriquece o debate e assegura que questões centrais à população negra – muitas vezes invisibilizadas – sejam tratadas com a seriedade e a urgência que merecem.

Nos meus 14 anos de serviço público, tive a oportunidade de assumir cargos de chefia e liderar equipes diversas em termos de perfis e competências. Essa experiência me permitiu desenvolver uma habilidade especial para lidar com pessoas, criando um ambiente de trabalho colaborativo e produtivo, onde todos se sentem valorizados. Liderar em um cenário tão plural me proporcionou lições importantes sobre a diversidade no ambiente de trabalho e reforçou minha crença de que o sucesso de uma equipe depende da escuta ativa e do respeito mútuo.

A ocupação de espaços de liderança pela população negra tem um impacto profundo nas instituições públicas. Quando nos tornamos líderes, trazemos conosco a vivência de quem enfrentou e continua enfrentando um sistema marcado pelo racismo estrutural. Isso nos faz olhar para as políticas públicas com outro olhar, sensível às necessidades e demandas da maioria da população. A presença de lideranças negras nos órgãos públicos gera desdobramentos que afetam diretamente a qualidade das políticas e serviços oferecidos à sociedade, especialmente nas áreas mais vulneráveis.

Entretanto, não podemos ignorar que o avanço da ocupação de cargos estratégicos por pessoas negras ainda é limitado, refletindo as desigualdades raciais estruturais que permeiam a sociedade e o próprio serviço público. Apesar de alguns progressos, a Administração Pública continua a reproduzir, em muitas esferas, as dinâmicas excludentes que historicamente impediram a ascensão de pessoas negras a posições de liderança. É preciso continuar provocando reflexões profundas sobre essas desigualdades e seus impactos, tanto no funcionamento das instituições quanto na vida das pessoas que dependem dos serviços públicos.

O LideraGov, nesse sentido, cumpre um papel fundamental ao nos equipar para enfrentar esses desafios, tanto com habilidades técnicas quanto com a consciência crítica necessária para entender e combater o racismo no serviço público. Não se trata apenas de ocupar espaços de poder, mas de garantir que, ao fazê-lo, estejamos comprometidos com a transformação das estruturas que perpetuam as desigualdades.

Para além de refletir sobre nossa própria trajetória, devemos buscar estimular a formulação de novas iniciativas formativas voltadas à população negra na Administração Pública. Assim como a Turma 4.0 do LideraGov foi uma ferramenta essencial para preparar lideranças negras, é urgente que outros programas semelhantes sejam criados, garantindo que pessoas negras não apenas entrem no serviço público, mas que permaneçam, avancem e alcancem o sucesso em suas carreiras.

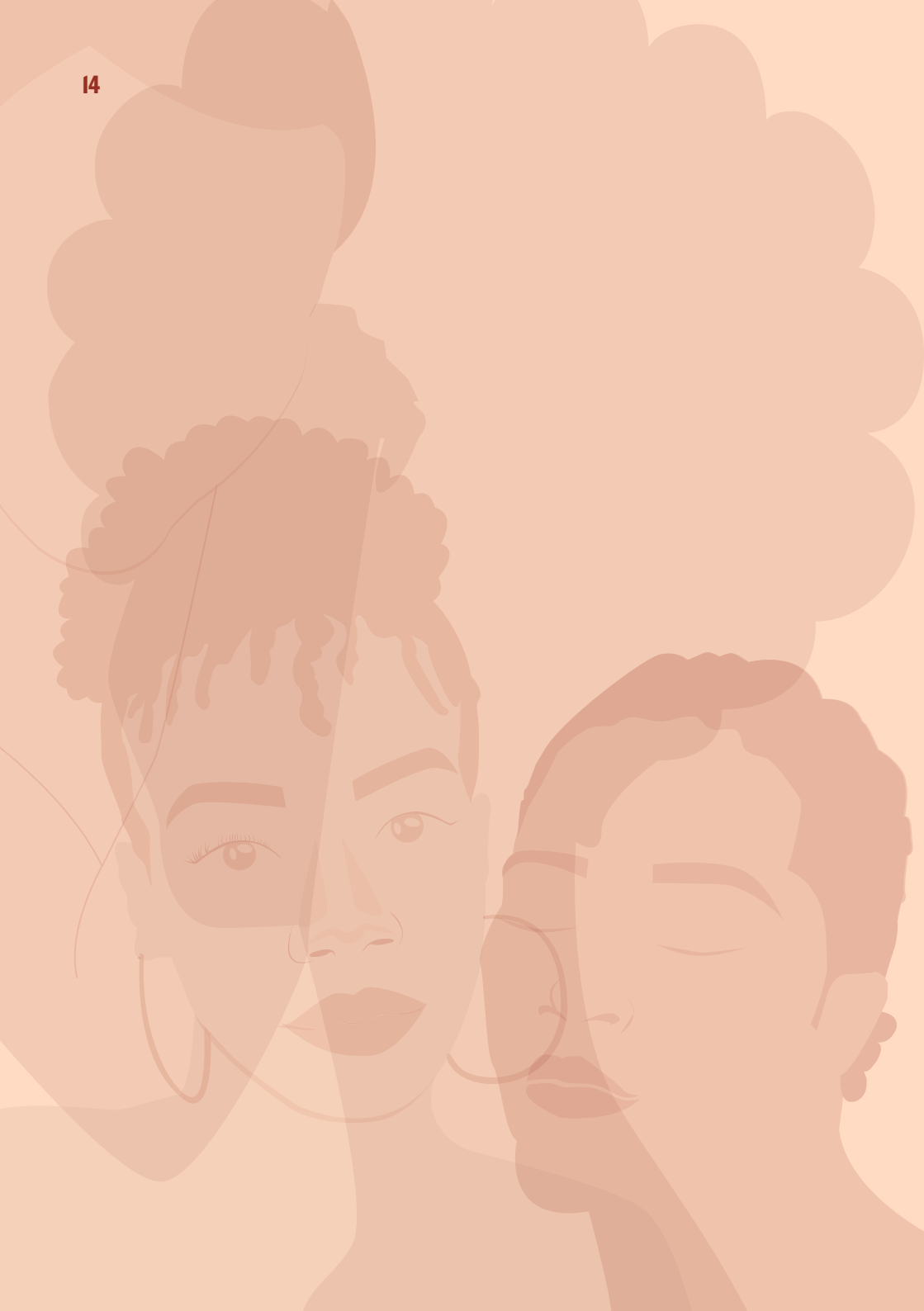
O combate ao racismo no serviço público deve ser uma prioridade contínua, e é por meio de trocas de experiências como as proporcionadas pelo LideraGov que podemos avançar nesse objetivo. O racismo no setor público pode se manifestar de diversas formas, e é essencial que estejamos preparados para identificá-lo e combatê-lo de maneira assertiva. Para isso, a colaboração entre servidores e servidoras é imprescindível, e a Rede LideraGov, que conecta os egressos das quatro turmas já formadas, permite a troca de experiências que nos fortalece, pois cada um de nós carrega uma bagagem única de superação e resiliência. Compartilhar essas histórias é fundamental para criarmos uma cultura organizacional onde a diversidade e a inclusão sejam prioridades inegociáveis.

Compartilhar nossa trajetória profissional com a sociedade brasileira é uma maneira de contribuir para a reflexão coletiva sobre o impacto e a importância da diversidade na gestão pública e, ao longo da minha carreira, pude contar com o exemplo e o apoio de colegas que me inspiraram a seguir em frente, mesmo diante de desafios. Homens e mulheres negros (e brancos) que, com sua força e competência, mostraram que é possível romper barreiras e ocupar espaços de poder de forma digna e competente. Estes exemplos foram e continuam sendo fundamentais para o meu crescimento como profissional e como pessoa, e este texto também é uma homenagem a esses líderes e amigos que me inspiraram e continuam a me inspirar. É certo que o desenvolvimento de novos programas de capacitação, aliados a políticas institucionais que promovam a inclusão, é essencial para garantir que a pre-

sença de pessoas negras na liderança do setor público deixe de ser uma exceção e se torne a norma. Ao construir um serviço público verdadeiramente diverso, garantimos que as políticas implementadas reflitam a pluralidade do Brasil e atendam, de forma justa e equitativa, às necessidades de todos os cidadãos.

O LideraGov e a Rede LideraGov são, sem dúvida, marcos importantes no caminho rumo à consolidação de um serviço público mais inclusivo e diverso. No entanto, este é apenas o começo. Que este artigo seja um estímulo para que novas iniciativas surjam, para que mais pessoas negras ocupem posições de liderança e para que a Administração Pública brasileira se torne um espelho fiel da diversidade e da riqueza cultural do nosso país.





A sede de estudar e aprender nos leva mais longe e nos ajuda a romper barreiras

*Genivaldo Pinheiro dos Santos
Auditor Federal de Finanças e Controle
Controladoria Geral da União – CGU*

A minha história começa na pequena cidade de Iguai/BA, cujo nome significa fonte de beber água em tupi-guarani. Um lugar aprazível, com dezenas de rios e cachoeiras lindíssimas e com um povo acolhedor. Minha avó materna, nossa matriarca Dona Corina, mulher negra, trabalhadora, criou seis filhos e ajudou a criar muitos netos com muita firmeza e sabedoria. Era uma mulher inspiradora, que sempre nos conduzia com sábios conselhos. Minha avó paterna, Dona Jarda, era indígena e cultivava os saberes dos povos tradicionais por meios do emprego das ervas medicinais. Desta mistura de raças eu nasci, filho de Seu Dezinho da Embasa e de Dona Deilde, o terceiro de um total de cinco filhos.

Nossa família tinha uma origem muito simples. Minha mãe, dona de casa, e meu pai funcionário público na empresa de água e saneamento estadual. Sempre presenciei meu pai fazendo o possível, às vezes o impossível, para manter a regularidade do fornecimento de água da cidade, na companhia de abastecimento. Par sustentar uma família numerosa como a nossa o seu salário como funcionário público era insuficiente. Assim, era necessário complementar com outras atividades, como uma banca de temperos e condimentos na feira livre da cidade, aos sábados. Durante a semana, os três filhos mais velhos também ajudávamos, vendendo geladinho/dindin nas ruas da cidade. Minha mãe, Dona Deilde, assumia as tarefas da mulher-mãe daquele tempo, fazendo da nossa família um porto seguro.

Meu pai sempre acreditando na transformação pela educação, voltou a estudar na idade adulta, com os filhos já crescidos. Ainda guardo na memória a imagem dele chegando do trabalho, cansado e dirigindo-se para a escola à noite, para estudar no curso Técnico de Pedagogia. Essa prática de estudos foi um marco na minha vida e de nossa família, sendo um exemplo a ser seguindo em toda a minha trajetória. Percebi, desde muito cedo, que a educação é um caminho para a promoção social e nutria um desejo ardente de estudar e aprender.

Sempre estudei em escola pública e na adolescência eu trabalhei no comércio local de Iguai/BA. Com o dinheiro recebido na nova atividade, foi possível custear o transporte para estudar na cidade vizinha, Nova Canaã, que possuía escola pública de melhor qualidade.

Já no ensino médio, meu irmão mais velho ingressou na Escola Técnica Federal da Bahia – ETFBA (atual Instituto Federal da Bahia-IFBA) e, com muitas dificuldades, minha família custeava os estudos dele, na capital do Estado. No final dos anos 80, eu também consegui ser aprovado, no curso Técnico de Geologia, na mesma escola. Foi um desafio para uma família com poucos recursos manter dois filhos estudando na capital do Estado, mas nessa época meu irmão mais velho, a quem tenho

muita gratidão, já estava trabalhando e ajudou a custear meus estudos. Morávamos em um pensionato e para ajudar no custeio das despesas eu ministrava aulas particulares de matemática. Grande provação também foi ficar longe da família, de amigos e da vida simples do interior, em busca de transformação social, por meio da educação. Tenho muitas boas lembranças da ETFBA e de todo o processo de formação política e cidadã vivida no final dos anos 80 e inícios dos anos 90.

Após o Curso Técnico, ingressei na Universidade Federal da Bahia (UFBA), agora no curso superior de Geologia, que era integralmente ministrado no período diurno. Nesta época ainda não havia a política de cotas raciais para ingresso nas universidades públicas, tornando o acesso ainda mais difícil. Mas nem tudo foram flores. Precisava trabalhar para custear minhas despesas, mas não encontrei trabalho na área técnica. Vivenciei a lógica bem presente em toda a população negra e de origem humilde que é a educação voltada para o trabalho. Ingressei no mercado de trabalho, numa área totalmente diferente da minha formação técnica, e a universidade ficou para segundo plano.

Mesmo trabalhando em empresas privadas, ainda nutria a esperança de concluir um curso superior, alimentando pelo sonho da transformação social pela educação. Algum tempo depois, tornei-me empreendedor, abri meu próprio negócio na área de seguros e tinha um pouco mais de tempo disponível para voltar a estudar, ainda que fosse numa universidade pública. Fiz novo vestibular e fui aprovado, na UFBA, para o curso de Administração Pública e de Empresas. Neste curso, percebi imediatamente como os negros estão distantes de muitas áreas de formação acadêmica, já que estes eram raros na instituição, mesmo estando localizada em uma cidade de população predominantemente negra. Ademais, a temática étnico-racial não era tratada no curso, nem era foco de diálogos e/ou debates, como se houvesse uma completa negação e invisibilidade da problemática.

Durante o curso de Administração da UFBA fui aprovado no concurso para Oficial de Justiça, do Tribunal de Justiça do Estado da Bahia. Foi meu primeiro contato com o serviço público e durante anos eu exerci com muita dedicação minha função. Percebi que alguns servidores públicos prestavam atendimento diferenciado aos usuários da justiça representados por advogados particulares em detrimento daqueles atendidos pela Defensoria Pública, estes últimos em sua maioria negros e pobres. Não me conformava com aquela situação, pois defendia um serviço público equânime para todos. Sempre fui muito ético e justo e me esforçava para atender a todos com a mesma presteza, dedicação e cordialidade, sem qualquer discriminação.

Nesse período, realizei trabalhos voluntários no maior presídio de Salvador/BA, Penitenciária Lemos de Brito. Durante, aproximadamente, 8 anos visitava regularmente o presídio levando alimentos, itens básicos de higiene (sabonetes, creme dental, papel higiênico etc.), assistência jurídica e, especialmente, uma palavra de alento para aquelas pessoas, muitas abandonadas até mesmo por suas famílias. Nestas visitas era visível o resultado da segregação racial existente na sociedade, em que a população carcerária era composta, em sua maioria, por pessoas negras e pobres.

O trabalho voluntário me fez crescer enquanto pessoa e cidadão e despertou em mim o desejo de ajudar ao próximo, independentemente da condição social vivenciada.

Muitos dos colegas no Tribunal de Justiça viviam reclamando do trabalho e, especialmente, do salário recebido ao final do mês. Mas eu sempre fui muito grato por ter chegado até aquele ponto. Ao invés de reclamar eu determinei que o estudo iria me levar mais longe, para um concurso federal. Estudei com muito afinco para outros concursos, pois tinha consciência que a maioria das pessoas aprovadas nos melhores concursos federais era, geralmente, oriunda de uma elite socioeconômica e a segregação racial era um elemento muito marcante nos concursos públicos. Ademais, a situação que eu vivia era outra: estava casado, com maiores responsabilidades financeiras, tinha que trabalhar etc. Voltar a estudar para um novo concurso público seria um grande desafio.

Em 2002, eu fiz o concurso da Controladoria Geral da União - CGU (antes Ministério da Fazenda - Secretaria Federal de Controle - SFC), que possuía vagas regionalizadas tanto na Bahia quanto em outros Estados do Brasil. Cheguei a me inscrever para a Bahia (5 vagas), mas ao sair da inscrição, por uma revelação e iluminação divina eu decidi alterar a opção para Sergipe (4 vagas) e fui aprovado, ficando no estado sergipano por, aproximadamente, um ano e meio, retornando em seguida para a Bahia. Após 22 anos de serviço público na CGU, como Auditor Federal de Finanças e Controle, foi possível conhecer e identificar as debilidades e potencialidades de muitas políticas públicas, a exemplo de programas nas áreas de saúde e educação. Ademais, na atividade como auditor foi possível perceber como a corrupção, na execução das políticas públicas, corre as riquezas nacionais, contribuindo para a manutenção do estado de miserabilidade social.

Minha sede de aprender me levou novamente para a universidade, desta vez ao curso de Direito na UFBA, concluído em 2008, que foi mais um passo importante em meu desenvolvimento pessoal e profissional. O curso abriu novos horizontes para eu entender as leis, os normativos, as contratações públicas e tantos outros instrumentos que regulam a atuação governamental. Novamente percebi, semelhante ao curso de Administração, como a questão étnico-racial é negligenciada e até negada neste contexto, como se não existisse. Percebi que o curso é pouco inclusivo, com reduzida presença de estudantes negros.

A sede de aprender, desta vez, me levou ao Mestrado em Administração Pública pela Fundação Getúlio Vargas-FGV. A CGU sempre incentivou a formação do seu quadro técnico, com a criação de algumas turmas exclusivas de mestrado para seus servidores. Ao examinar o edital eu percebi que minhas chances eram pequenas, já que muitos critérios contemplavam, prioritariamente, algumas situações, como exercício de cargo de chefia em tempo recente, trabalhos premiados nos últimos anos etc. Mas eu tinha fé que poderia participar do processo seletivo e ser aprovado. Enviei uma correspondência para a CGU, demonstrando minha contribuição ao serviço público e à instituição, ao longo dos 22 anos de atividade. Para

minha surpresa meu pedido foi aprovado pela comissão examinadora, participei do processo seletivo e fui aprovado.

Após a conclusão do mestrado em 2022, como forma devolutiva e a convite do Superintendente, apresentei minha dissertação aos servidores da CGU/BA. Foi um momento de grande satisfação pessoal, por ter plantado muitas sementes entre os colegas, sobre a importância de continuar estudando. Algum tempo depois, um colega da CGU me enviou uma mensagem dizendo que foi aprovado em um mestrado e que eu fui a inspiração dele. Não tem preço quando contribuímos para o crescimento de outros.

Uma semana após a apresentação da dissertação, o Superintendente me convidou para assumir uma função de chefia de divisão na CGU/BA. A gratificação de função não compensa o trabalho, mas em agradecimento ao órgão pelo investimento realizado em mim com o mestrado e como forma de devolutiva social eu assumi o desafio da chefia.

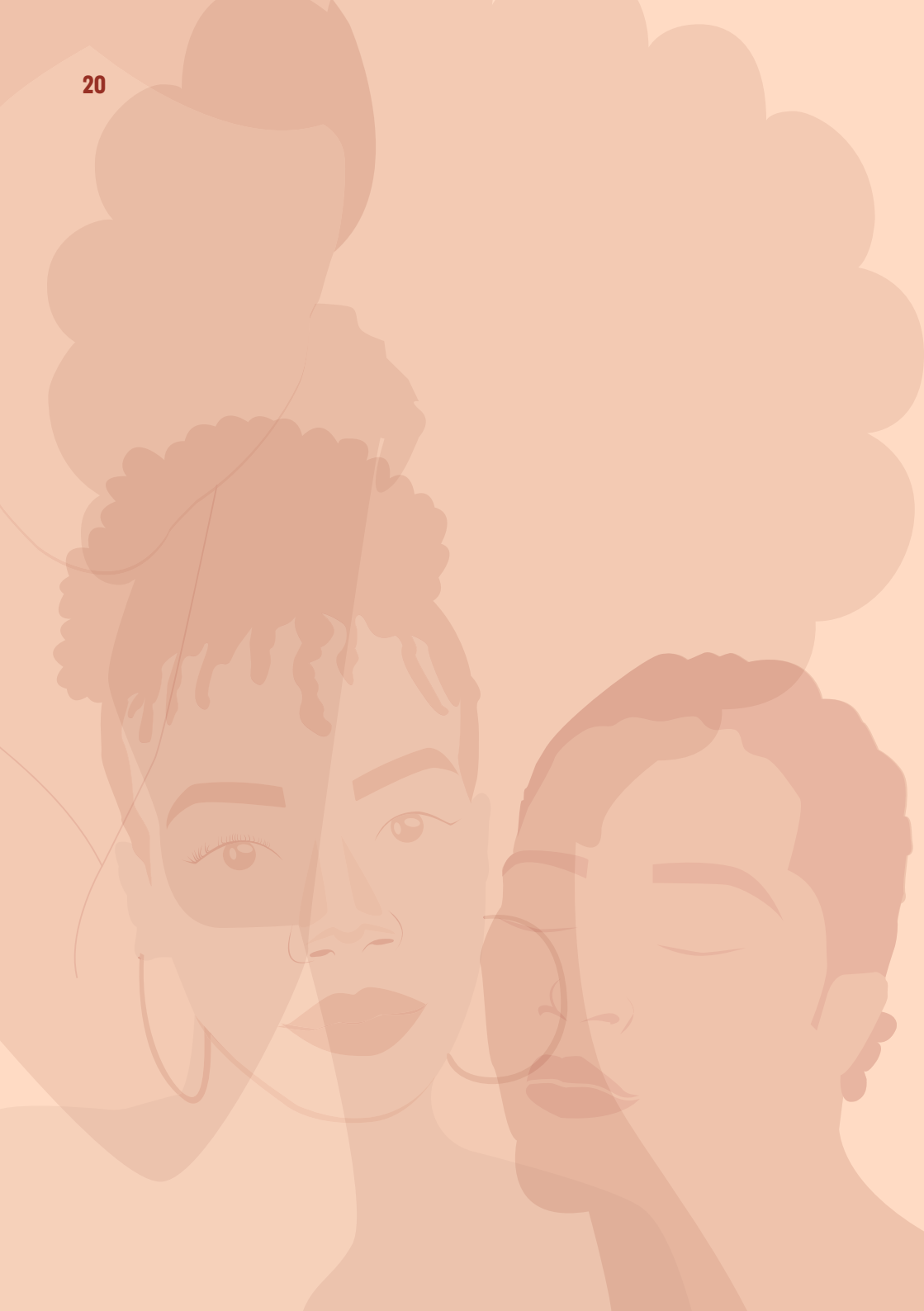
Depois do mestrado profissional só queria “sombra e água fresca”, como se diz aqui na Bahia. Certo dia, recebi uma mensagem do Superintendente me apresentando o LideraGov (Programa para Capacitação de Líderes na Administração Pública Federal), já que ele era egresso da turma 2 e tinha excelentes referências sobre o programa. O edital da turma 4.0 era destinado a pessoas negras, fato que me chamou atenção, para conhecer o que teria de especial naquela formação. Ademais, no serviço público federal nós assumimos posições de liderança e não temos nenhuma formação para tal.

Topei o desafio e participei do processo seletivo, mas não sabia que era tão difícil e concorrido. Fui aprovado, no LideraGov 4.0. Na aula inaugural, eu achando que era o “Top das Galáxias” por ser mestre em Administração, descobri quantos negros e negras estudiosos e capazes existem no governo federal, muitos doutores e pós doutores. Que grata surpresa fazer parte de um grupo tão seleto! Foi muito marcante a integração do grupo, o sentimento de pertencimento, o compartilhamento de problemas e dilemas semelhantes.

Sem dúvida nenhuma, sei que não chegaria até aqui sem a rede de apoio familiar. Meus pais e demais familiares, todos foram fundamentais nesta jornada. Dedico especial agradecimento a minha esposa, Midian Domingos Pinheiro, companheira há quase 25 anos, que me ajudou nesta caminhada. Quantos desafios enfrentamos juntos, sendo um dos maiores o diagnóstico médico de apenas 1% de chance de engravidar de forma natural, pois os dois tínhamos problemas. Fizemos um processo de inseminação artificial para geração de um filho e não houve sucesso. Após três anos do tratamento, de forma milagrosa, minha esposa ficou grávida e nossa filha chegou com muita saúde, tendo hoje 10 anos. Neste processo, compreendi que muitas conquistas dependem de nosso esforço, persistência e dedicação, mas há coisas que somente a intervenção de Deus para solucionar.

Encerro aqui meu depoimento dizendo que tudo é possível ao que crê (Marcos 9:23). Precisamos crer em nós, nas pessoas, na sociedade, num serviço público com melhores entregas sociais. Precisamos dar o melhor de nós para termos uma sociedade mais justa e igualitária





Punhos cerrados e mãos dadas: aprendizados do caminho

*Maria Valdênia Santos de Souza
Chefe de Divisão
Controladoria Geral da União*

*Deixa comigo, deixa comigo
Eu seguro o pagode e não deixo cair
Sem vacilar, sem me exibir
Só vim mostrar o que aprendi*

(Jovelina Pérola Negra)

Sou Valdênia Souza, filha de Eliana Maria, neta de Maria Fortunata e fruto de várias Marias que não conheci, mas soube de grandes histórias. Ainda não me autorizei o uso do Maria, pois tenho coisas a aprender, e estou caminhando.

Por falar em aprendizado, acredito que alguns ensinamentos são fundamentais às crianças pequenas: nadar, ter contato com um segundo idioma, tocar um instrumento musical, andar de bicicleta. Além disso, quando são negras, as crianças devem aprender que o racismo existe. Entender isso depois, pode ser bem difícil.

Ops! A ideia aqui não é fazer lista de dificuldades. Vou seguindo como uma conversa, daquelas que se pode parar em qualquer tempo para uma pergunta sem resposta ou um entendimento costumaz.

Como iniciei a falar lá de longe, quero dar uma passadinha pela escola, esse que é um dos mais importantes ambientes de socialização, de transmissão de conhecimentos formais e de formação em sobrevivência. Mesmo tendo mudado muita coisa, a escolarização é uma imersão em um novo mundo, uma aventura! Felizmente, minha aproximação com a com esse mundo novo foi no quintal de casa – literalmente. Minha tia era professora renomada no bairro e foi responsável pela alfabetização da meninada toda.

Comecei a ler e a escrever muito cedo e o título da tia me fez assumir o posto da sabe-tudo da turma. É bom dizer que não era por querer, mas porque se não soubesse a pronúncia correta das palavras ou a tabuada, ficava no contraturno com a mesma professora e isso não era para mim. Queria era brincar e ouvir as histórias que minha avó contava.

Dona Maria, a melhor contadora de causos! Na verdade, é difícil encontrar algo que ela não fizesse bem, desde a construir brinquedos a levantar casa de alvenaria. Boa de reza, liderava o grupo de oração, as procissões e organizava a coroação. Certo ano, botou na cabeça que eu seria anjo e iria cantar na oferta do coração à Nossa Senhora. Obedeci, mesmo morrendo de vergonha. Foi tudo bem, até que o marido de outra tia – um moço branquinho e divertido –, disse que não combinava anjo da minha cor, mesmo que cantasse bem. Nunca contei à minha vó, para que ela não descobrisse a furada da sua ideia.

Minha precoce alfabetização, me fez repetir a primeira série por estar “fora de faixa” – muito nova para a segunda série. Não tinha noção do significado disso, mas pela irritação do povo lá de casa, não era legal e me enchi de raiva também. Coisa rápida, porque gostei do colégio. Era grande (maior que meu quintal) e cheia de criança; tudo branquinha. Seguindo as orientações da minha tia, eu tinha que aproveitar a oportunidade de estar num colégio particular, então me sentei na primeira fila e prestei muita atenção. Importa dizer que tive bolsa de estudo em todo o ensino fundamental e médio – um benefício da empresa de telecomunicações em que minha mãe trabalhava como telefonista, na condição de servidora pública federal concursada.

Com pouco tempo, migrei para o fundo da sala. Não era legal passar a aula me defendendo dos colegas fazendo imitação de buzina com o meu cabelo amarrado. Virei a estudante nota dez. Dessa vez porque, se eu me destemperasse com um amiguinho, a conversa na coordenação seria mais fácil. Essa lógica foi adotada até o ensino médio, mas nesse tempo eu tinha mais amigas e elas não implicavam com meu cabelo – aprendi a fazer tranças de raiz, uma libertação! Além disso, a galera era mais esperta e entendeu que eu poderia ser solidária e passar cola. Fiz isso até que, na quinta série, fiquei de recuperação porque o professor confiscou minha prova. Um castigo por ajudar meus colegas. Nisso, eu só tentava entender o motivo das pessoas na escola não gostarem de mim. Desde a primeira série eu tentava ser simpática, colaborar, mas sempre havia uns olhares atravessados. O que será que fiz de errado?

Lá em casa não conversávamos sobre racismo, a gente só sabia que precisava ser bom no que fazia, qualquer erro poderia significar perder oportunidade ou motivo para ridicularização. Tinha que sair arrumadinha, sem amassado, roupa comportada, com documentos na bolsa, para não ser confundida com gente que não é direita. Nada de ficar até tarde na rua. Tire as melhores notas. Não pense que é dona do mundo, mas seja forte. Estas e outras recomendações que pareciam apenas cuidado, mas que, ao final, retiravam um tanto de humanidade, já que gente não é exemplar sempre, gente erra, pode se sentir vulnerável, pode desejar ser mais (ou menos). Nesse tempo, eu não compreendia o significado disso, eu não entendia que pessoas negras são exigidas diferentemente das não negras na sociedade. Quando nos colégios de maioria branca eu sofria com o deboche ou o distanciamento, abraçar o problema como sento meu era o que me restava. Eu repetia mentalmente que ficaria tudo bem, plantava um sorriso no rosto e aprimorava a arte da ironia para utilizar quando necessário.

Finalmente faculdade! Não fui a primeira da família a fazer um curso superior. Antes de mim, um tio e uma tia materna já haviam desbravado esse espaço, o que não diminuiu a comemoração.

Uma universidade pública na capital do Ceará e poucas pessoas negras no meu curso (Serviço Social) e noutros cursos também. Ainda não havia sistema de cotas, e fui uma das primeiras colocadas, entrando num semestre de greve de professores.

O que fazer?! Entender os porquês da paralização, apoiar, me engajar no movimento estudantil. Que experiência valiosa! Representante de Turma, Centro Acadêmico, Executiva Nacional de Curso; o tempo compatibilizado com extensão e pesquisa acadêmica, monitoria, estágio, um irmão pra cuidar. Minha mãe ainda trabalhava e não tínhamos trabalhadoras domésticas. Mesmo sendo complexo, esse tanto de coisas me tornou uma pessoa mais madura, com sonhos coletivos, com pés bem firmes no chão. Vivenciar o movimento estudantil, além de me dar amigas-irmãs (tipo as do Inhamé, do livro de bell Hooks), me fez pensar o mundo e as relações a partir de um entendimento de que a política é elemento central na sociedade – há disputas de poder em todas as dimensões da vida e temos que saber dialogar e nos posicionar.

Enfim, assistente social rumo ao mundo do trabalho. Atuei na gestão pública municipal como profissional contratada durante uns sete anos, eu amava. Em um município de médio porte (cerca de 71mil habitantes), é possível compreender o funcionamento da gestão com muito mais facilidade. Digo; há chances de conhecer as práticas das diferentes áreas, participar de projetos intersetoriais, colegiados, desenvolver estratégias para buscar solução para problemas que ocorriam todos os dias. Vale lembrar que as políticas públicas acontecem nos municípios. É neles que a vida pulsa e sangra.

Tentar desmistificar, diariamente, a superioridade profissional diante da sabedoria popular foi um desafio intenso. O diálogo franco, muitas vezes, sentada na cozinha das casas das trabalhadoras do artesanato, ou na colônia de pescadores, nas associações, constituiu a base para me reconhecer como profissional e acolher a humanidade da profissional que queria ser. A população com a qual trabalhei como assistente social, no âmbito da assistência social, era predominantemente parda e preta. Junto a ela me sentia mais forte. Com a observação da realidade dessa população – crianças, jovens, adultos e idosos –, compreendi que abrir os olhos para o racismo quando não se é mais criança, pode até doer. E dói!

Depois de uma tumultuada transição de governo, acabei por sair do município e comecei a trabalhar com extensão rural em uma ONG. Como assim desenvolver uma iniciativa pública fora dos governos? Pois bom, a política de desenvolvimento rural me ensinou muito. Planejamento, agricultura agroecológica, cooperativismo, economia solidária e a respeitar o conhecimento das agricultoras e agricultores, que sabiam partilhar e cultivar a vizinhança. Em que pese o avanço das empresas do agronegócio e as transformações nas relações sociais, o rural brasileiro ainda preserva laços espelhados nas comunidades tradicionais negras e indígenas. Vi pessoas se apoiando, trocando bens de consumo e força de trabalho, compartilhando decisões e tecendo redes autogestionárias. Tive a felicidade de colaborar na construção da Rede de Agricultores e Agricultoras Agroecológicos/as e escrever sobre essa articulação. Nesse trabalho, pude me sentir em casa, como se estivesse ouvindo as histórias da Dona Maria.

Em 2009, minha avó faleceu e esse abalo na família me fez decidir a morar em Brasília. No ano seguinte, iniciei uma consultoria na Secretaria Nacional de Assistência Social – SNAS, e depois outra. Em 2012, assumi o cargo de Coordenadora Técnica de regulação, sendo também substituta da Coordenadora-Geral, passando a participar de reuniões com representantes de diferentes áreas daquela Secretaria e de outros órgãos. Além da estética das pessoas, sempre bem-vestidas com suas roupas “mais sóbrias”, uma questão mais importante me chamava atenção e me inquietava. Onde estão as negras e negros deste lugar?

No ano seguinte (2013), assumi a carreira de Analista Técnica de Políticas Sociais – ATPS e entrei na galeria dos quatro membros da família que haviam se tornado servidores/as públicos/as. Pouco tempo depois, ainda na SNAS, fui nomeada como Coordenadora-Geral no Departamento de Benefícios Assistenciais. O número de mulheres negras em cargos de gestão na Secretaria era mínimo: minha diretora, uma assessora, eu e outra coordenadora-geral. Nessa situação, a gente precisava estudar, se preparar bem para todas as reuniões, porque a chance de invalidação das nossas propostas e argumentações era significativa. Ainda mais porque a intersecção de raça e gênero incomoda à geral. Mas ninguém faz por mal, ou faz?! Nas instituições (na sociedade), as pessoas não precisam serem más para agirem de forma racista. “Gente de bem” contribui para o racismo e sua reprodução, quando não refletem sobre suas atitudes e não se abrem para a mudança de comportamento.

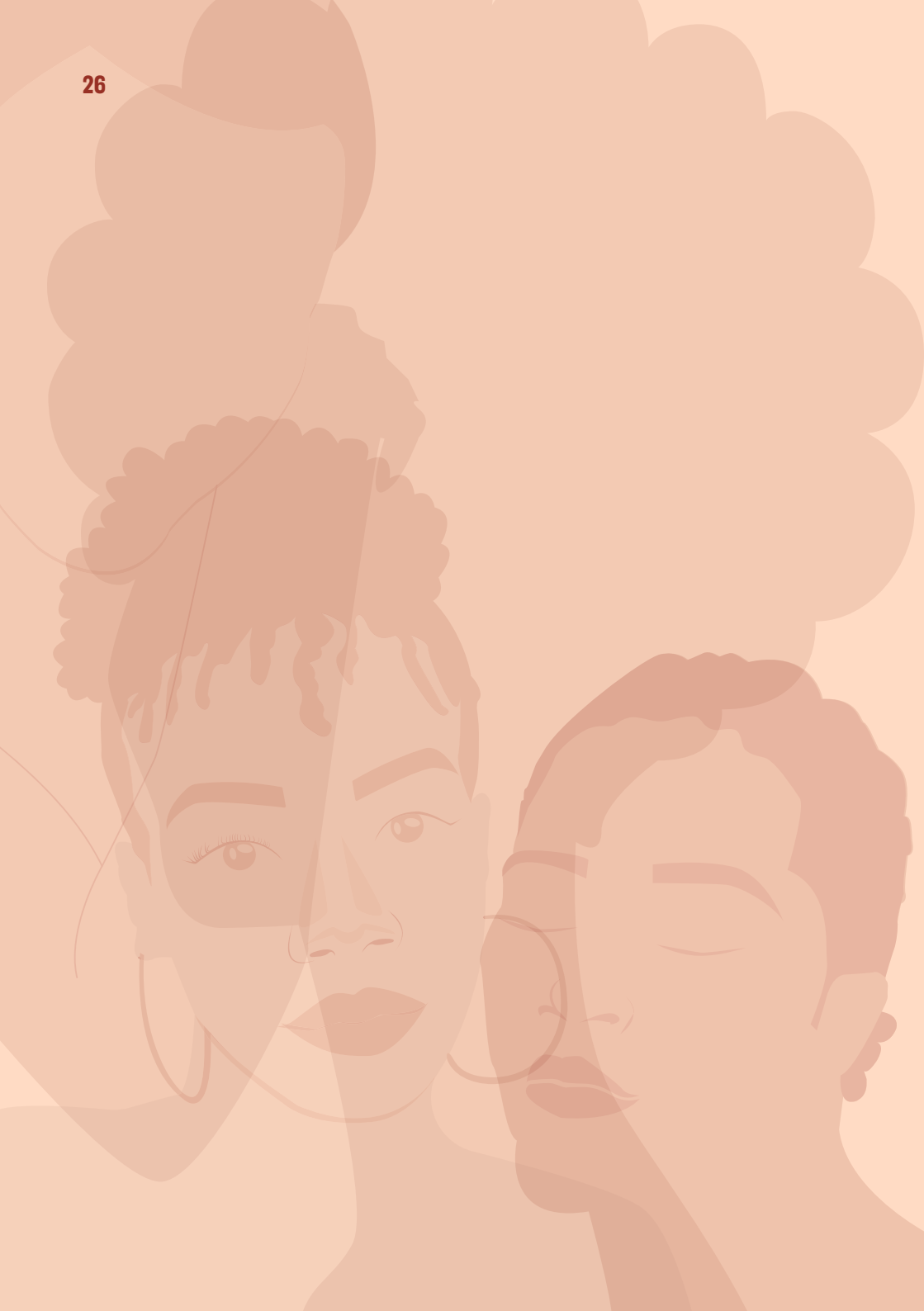
Desde 2018 trabalho na Controladoria-Geral da União – CGU, órgão que, segundo dados do Observatório de Pessoal do Portal do Servidor, dos 521 (quinhentos e vinte um) cargos e funções, apenas 164 (cento e sessenta e quatro) são ocupadas por pessoas autodeclaradas negras. Em 2023, passei a ser Chefe de Divisão e, no mesmo ano, fui selecionada para o programa LideraGov, edição 4.0, exclusiva para pessoas negras. Pensei que esta seria a oportunidade de conhecer as pessoas negras na Administração Pública Federal.

Conheci cinquenta pessoas arrebatadoras. Mais uma vez, as histórias me conquistaram. A oralidade, por certo, é uma das formas ancestrais de construir conhecimento que me atravessa significativamente. A maior parte dos docentes do curso era formada de pessoas negras, outra boa surpresa para mim. Professores e mentores que se emocionaram com a cara da turma e arrancaram nossas lágrimas também, porque além de conteúdos técnicos, eles traziam histórias confessionais, fazendo com que nos identificássemos e nos acolhêssemos.

De LideraGov, passamos a nos auto identificar como QuilomboGovers – nada mais legítimo, já que nesse espaço passamos sonhar o alargamento dos espaços profissionais e refletirmos sobre os impactos do racismo nas nossas subjetividades e no nosso desempenho profissional. As oportunidades reduzidas de ocupação de lugares de liderança foi tema reiterado nos nossos debates, mas também assunto ressignificado, visto que nossa competência técnica foi posta em rede.

Hoje consigo ler melhor minha trajetória no serviço público, pois minhas lentes estão mais limpas. Conheço meu potencial e a efetiva contribuição que venho dando a Administração Pública e à população – sem vacilar, sem me exhibir. Aprendendo, ensinando e construindo pinguelas, pontes e viadutos cotidianamente. Sei que não estou sozinha e me fortaleço com meus pares. Nós temos punhos cerrados e mãos dadas para contribuirmos na construção de justiça racial, e de uma Administração Pública Antirracista.





Ouse sonhar

*Priscila Carla da Silva
Servidora Pública Federal
Ministério da Educação*

A despeito de representarmos a maioria da população brasileira, nós pessoas negras ainda hoje permanecemos em situação de vulnerabilidade, enfrentando o racismo em suas mais diversificadas formas de apresentação, notadamente como obstáculos de acesso a oportunidades de educação, saúde, moradia, lazer e trabalho.

Em 02 de outubro de 1982, na pacata cidade de Rio Bonito, interior do Rio de Janeiro, nascia Priscila Carla da Silva, mais uma negrinha fadada ao anonimato e às migalhas existenciais parcimoniosamente oferecidas aos ditos cidadãos de segunda classe. Filha caçula da professora de educação infantil Marinéa da Silva e do pintor de automóveis Aldinel Carlos da Silva, ambos com parcas condições socioeconômicas à época, e irmã da Marcela, experimentei, desde muito cedo, as dores a nós legadas pela escravidão.

Para superar esses embaraços segregacionistas, minha mãe, mulher negra e sem muitas oportunidades na vida, sempre incentivou o estudo de suas duas filhas. E, como fruto desse investimento familiar, eu e minha irmã somos a primeira geração da família a conquistar o tão almejado ensino superior.

Mas aquela negrinha que sonhava crescer e ser vista precisou superar muitos desafios hercúleos, quer na escola, na faculdade, dentre os parentes brancos de seu pai e mesmo dentre os parentes negros de sua mãe. Abrir mão das brincadeiras juvenis para estudar e realizar pequenos trabalhos para ajudar a compor a renda foi parte dessa história.

Rotineiramente, eu e minha irmã carecíamos de doações de roupas, calçados, livros e mesmo alimentos, pois meus pais não dispunham de condições financeiras para o custeio de todos esses itens. Para além disso, não raro, trabalhávamos como vendedoras ambulantes de água mineral e da tradicional bananada da minha muito amada Rio Bonito à beira da BR 101 nas férias escolares, finais de semana e feriado, juntamente com minha valorosa mãe.

Na escola, a vida também não era fácil. Nem sempre era possível levar um lanche para comer no intervalo do recreio. Nem todo ano era possível adquirir uniformes e materiais escolares novos. Nunca foi possível adquirir livros didáticos novos, de modo que restava pegar emprestado de algum aluno de série adiantada. E, para piorar, ainda era necessário lidar com o estereótipo de aluna malandra, maldosamente criado e sustentado por alguns professores que me acusavam de não apagar adequadamente os exercícios feitos pelos proprietários originais dos livros que eu tomara emprestado, a fim de me antecipar às respostas já corrigidas.

Hoje, ao me ver advogada, psicóloga, mestra e iminente doutora, compreendo que essas conquistas não são apenas minhas, mas de toda a minha ancestralidade, da minha amada Rio Bonito e de todos aqueles invisibilizados que ainda sonham em serem vistos, como um dia ousei transgredir.

Sou mui orgulhosa servidora efetiva da Administração Pública Federal junto ao Colégio Pedro II, no Rio de Janeiro, e atualmente estou em exercício no Ministério da Educação, em Brasília, já tendo passado pela Presidência da República, Ministério das Comunicações e Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania.

Sempre acreditei que a mudança que desejamos ver no mundo começa por nós mesmos e vejo o serviço público como oportunidade de servir ao nosso povo e contribuir com entregas públicas de qualidade para garantia do pleno exercício do direito fundamental de cidadania, tão fervorosamente defendido por nossa Constituição Federal de 1988.

Agora, ao relembrar vozes do passado que procuravam restringir minha existência ao anonimato subserviente na pequena Rio Bonito, reflito sobre os parâmetros então utilizados para limitar a existência de um corpo negro. Como já cantavam os Titãs, na canção Comida:

*A gente não quer só comida
A gente quer comida, diversão e arte
A gente não quer só comida
A gente quer saída para qualquer parte
A gente não quer só comida
Quer comida, diversão, balé
A gente não quer só comida
A gente quer a vida como a vida quer*

Com vistas a garantir o conjunto mais básico de direitos essenciais dos quais os seres humanos necessitam para assegurar sua dignidade, o artigo 6º da Constituição Brasileira define como direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados.

Inobstante tal previsão normativa quanto ao mínimo existencial necessário à vida de uma pessoa, respeitada sua dignidade, fato é que não se pode medir a existência de um ser humano, independentemente de suas origens e qualificações. Toda pessoa deve ser livre para sonhar ser e estar nos espaços que quiser.

Ao percorrer os caminhos sinuosos em busca do sonho de ter uma vida digna, reconheci minha vocação pública. E venho me capacitando continuamente a fim de alcançar cargos de alta gestão que me permitam melhor contribuir com o desem-

penho do serviço público e garantir dignidade para a existência da minha família, bem como pavimentar o caminho daqueles que virão depois de mim.

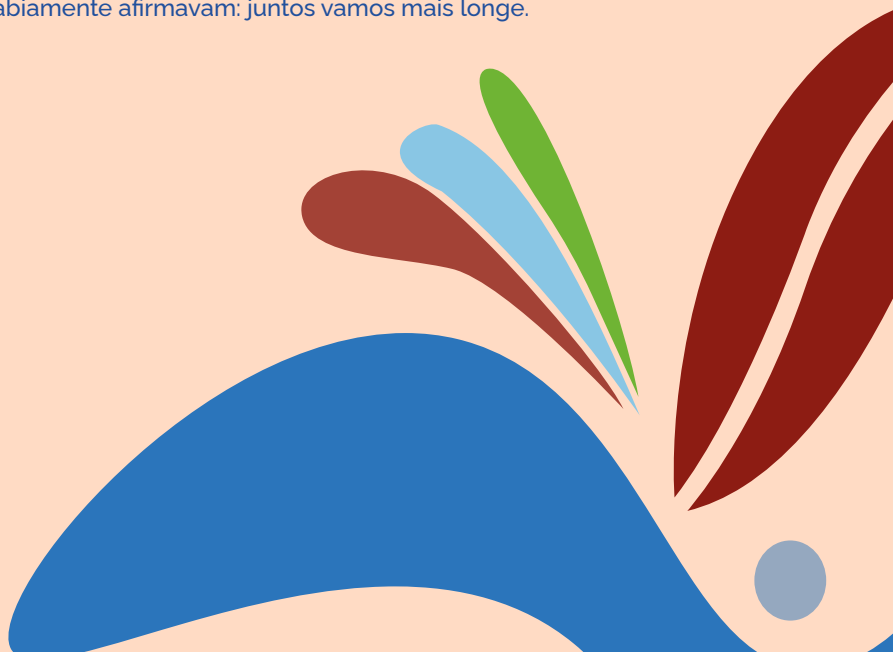
Essa reflexão sobre minha trajetória como profissional negra na Administração Pública do nosso país me atravessa como um filme que revela o processo que me constituiu como pessoa e suas influências que ainda reverberam intensamente em minhas escolhas diárias.

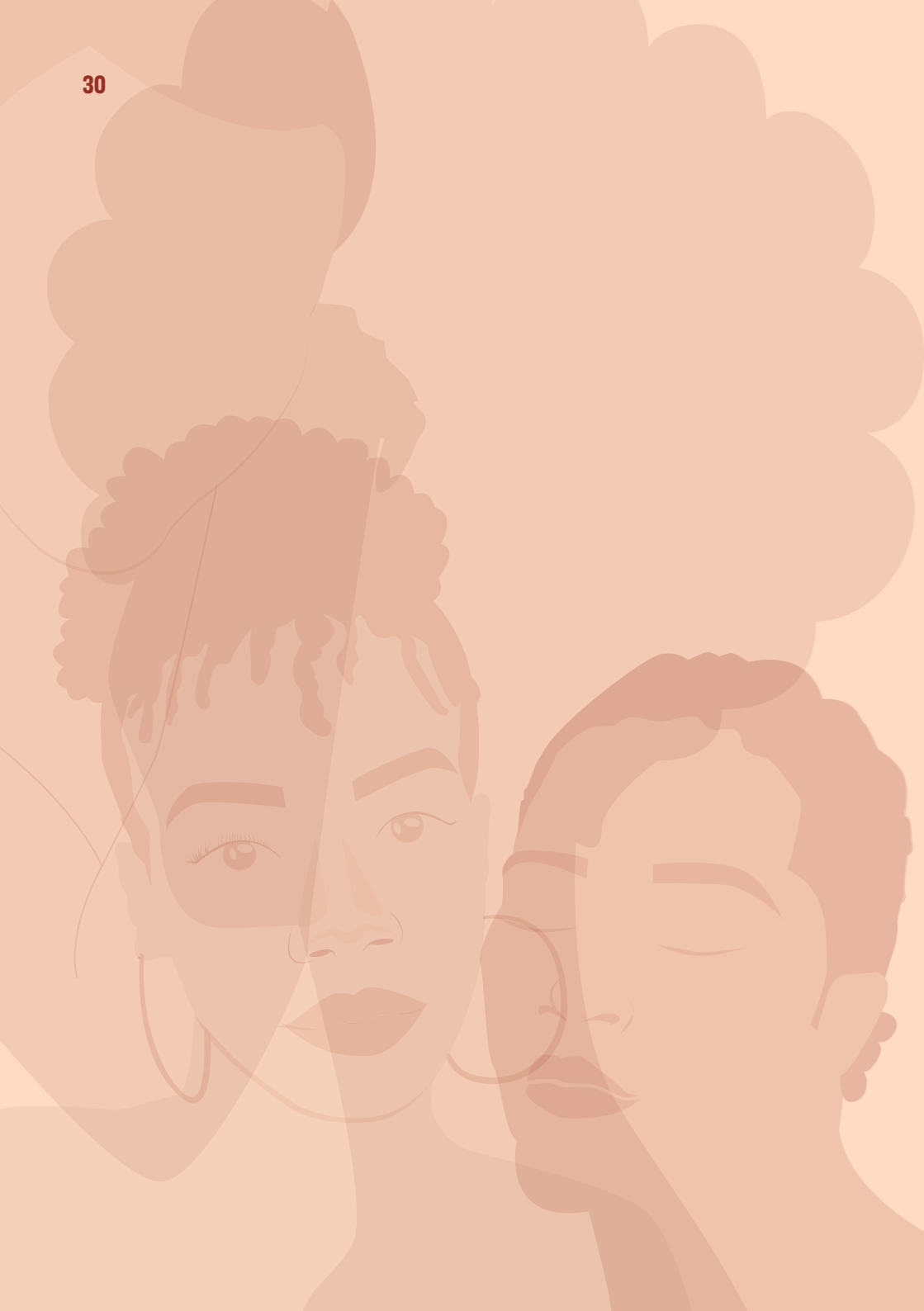
A seu tempo, a escritora afro-americana bell hooks já evidenciava o rastro de estragos e danos provados pela cultura supremacista branca, dentre eles, o “trauma coletivo” gerado pelos estereótipos negativos na psiquê das pessoas negras, desde a infância, impossibilitando o seu bem-estar.

Para além dos impactos facilmente mensuráveis, como dificuldade de acesso a direitos sociais básicos, os negros também sofrem o impacto silencioso do racismo em sua saúde, com maior incidência de doenças crônicas, como diabetes, hipertensão, anemia falciforme, doença renal e transtornos mentais, que podem ser explicados pelas adversidades adicionais suportadas.

Arraigada que está em nossa sociedade, essa herança escravocrata nefasta somente será descontinuada mediante o esforço consciente de todos na busca pela igualdade racial, equidade de direitos e inserção das minorias sociais.

Juntos, podemos construir essa sociedade com a qual insistimos em sonhar. A união da multiplicidade dos sonhos de negrinhas e negrinhos que, assim como eu, ainda ousam acreditar, dá origem a um grande sonho coletivo. E, como nossos ancestrais africanos sabiamente afirmavam: juntos vamos mais longe.





Cheiro de mato: um resgate pessoal das raízes e vivências como mulher negra no setor público

*Fernanda Cristina dos Santos Tibério
Professora EBTB-Bióloga
Instituto Federal de São Paulo (IFSP)
Superintendente adjunta*

*Superintendência Federal de Desenvolvimento Agrário de São Paulo do Ministério do
Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar (SFDA-SP/MDA).*

A gente começa uma história por onde se enraíza sentido. A história que eu sei contar sobre mim começa com a minha avó materna. A vó Carminha, raiz que eu ainda hoje consigo alcançar, é sergipana, mulher negra e índia. Maria do Carmo foi catadora de caranguejo, marisqueira, mulher da roça e hoje faz seus crochês e costuras, sempre aprendendo novas ideias no Youtube. A história da vó poderia constituir uma série de livros com direito a amores impossíveis, irmãs separadas, relacionamentos rompidos e mudanças Brasil a fora. A família hoje é espalhada em cidades de Sergipe, São Paulo, Rio de Janeiro e Mato Grosso. Com o esforço de uma vida no trabalho duro do campo, ela criou filhas e filhos. Foi com ela que eu desenvolvi meu apreço pelos bichos e plantas, pelo cheiro de mato e pela vivência rural.

Eu nasci em uma cidade grande do interior paulista. Ribeirão Preto “terra do café, orgulho de São Paulo e do Brasil” (hino da cidade) era, naquele tempo, cidade de canaviais – hoje, do agronegócio. A vó Carminha e sua família viviam em um sítio em cidade próxima, que visitávamos com frequência aos finais de semana. Foi para Ribeirão Preto que minha mãe foi aos 14 anos, em busca de oportunidades de estudo e trabalho. Gisélia é a filha mais velha que, naquele tempo, tinha sido privada de estudar para cuidar da casa e dos irmãos. Agora, se mudava para a cidade grande junto com uma família que a acolheu e para a qual trabalhava como doméstica.

Com essa mudança, pôde então voltar a estudar e a vislumbrar construir uma vida diferente. Foi no supletivo que fez amigos e conheceu Fernando, que veio a se tornar meu pai. Ela, mulher negra da roça. Ele homem branco da cidade. Se casaram e, além de mim, têm mais dois filhos – Vinicius e Alice, que por sua vez, também já têm seus filhos – Davi, Isis e Ana Laura. Acho que minha família é esse tronco que cresce, às vezes balança com o vento, mas que sempre me mantém rebrotando.

Minha infância se deu entre a periferia da cidade grande e o sítio da vó. Entre as casas onde minha mãe trabalhava e as viagens de fim de ano na barraca. Entre as tarefas da casa e os cuidados com os irmãos pequenos. Entre as brincadeiras na rua e a escola.

Em todos os espaços, eu vivia observando as coisas da natureza. Subia em árvores, andava em burro, coletava flores das calçadas e colhia frutos do mato. Trouxe para casa um bom número de espécies de animais domésticos – para loucura de minha mãe. Coletava flores e sementes que abria curiosamente com faquinhas e palitos

de dente. Certa vez, bolei um experimento para tentar descobrir quais plantas espartariam as lesmas do quintal. O resultado foi um festival de lesmas na janela do meu quarto. Quando a vó se mudou para o Mato Grosso, meu interesse pela natureza se esparramou para livros e programas na televisão. Foi na televisão que eu conheci a profissão "biólogo".

Na escola pública de periferia, eu não tinha pistas de como me tornar uma bióloga. Ainda sem perspectiva de profissão, iniciei um curso técnico em eletrotécnica, na ETEC, preocupada com um emprego ao final do ensino médio. Ainda hoje, a maioria das escolas públicas não possibilita o acesso de estudantes à formação superior. Tanto pela qualidade deficiente, quanto pela falta de acesso à informação da própria existência de universidades públicas e seus cursos gratuitos. No meu caso, essa história mudou graças a alguns professores do ensino médio que passaram a incentivar os estudantes a prestar vestibular e a fazer o ENEM (ainda em suas primeiras edições). Não passei no vestibular e fui mediana no ENEM. Embora fosse uma ótima aluna, praticamente não tive as disciplinas de Física e Química – que nunca tinham professores – e eram essenciais para que eu conseguisse uma vaga no curso de Ciências Biológicas.

Quando terminei os estudos, me inscrevi em concursos de bolsa em todos os maiores cursos pré-vestibular da cidade e consegui bons descontos. Passei então a trabalhar como secretária durante o dia e a estudar à noite. Ainda assim, não consegui passar no vestibular para Ciências Biológicas que, naquele momento, era um dos cursos mais concorridos. No segundo ano de cursinho, consegui uma bolsa integral e pude então sair do trabalho e me dedicar aos estudos. Fui aprovada em duas universidades públicas. Em 2004, passei a cursar Bacharelado e Licenciatura em Ciências Biológicas na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Eu estava realizando meu sonho de me tornar bióloga. Não faria outro curso. A biologia é a área do conhecimento dedicada a estudar a vida de todos os seres. Para mim, é o curso mais bonito!

Durante a graduação, a adoção de ações afirmativas, incluindo cotas raciais, estava em pauta na UFSCar. Em uma turma de 60 estudantes, éramos apenas duas negras. Nenhum professor negro. Lembro-me do incômodo quando, em uma discussão, um colega disse algo como "Ah para mim não importa! Eu já tenho minha vaga. Se quiserem botar neguinho aqui dentro, tanto faz!". Naquele momento, eu sabia me posicionar a favor da política, mas não tinha recursos para discutir sobre a questão racial com profundidade. Foi na universidade pública que eu me aprofundei tanto na minha autoidentidade quanto no entendimento mais amplo da questão racial no Brasil.

Continuei na área acadêmica, cursando mestrado em Ecologia e Recursos Naturais, pesquisando espécies invasoras no Cerrado, e doutorado em Ciências com ênfase em Ecologia, estudando diversidade funcional de comunidades vegetais em estuários. Durante os anos de mestrado e doutorado as salas eram sempre de pessoas brancas.

Em 2013, cursei período sanduiche como pesquisadora visitante na University of East Anglia, no Reino Unido. Essa experiência foi muito rica; fui bem recebida tanto na universidade quanto na cidade. O encontro e as trocas entre estudantes e pesquisadores do mundo todo é uma vivência única de aprendizado. Havia também muitos estudantes brasileiros. Na minha primeira semana lá, me lembro particularmente de ouvir o comentário "Wow! Finally, a true brazilian!" (Uau! Finalmente, uma brasileira de verdade!), quando fui apresentada a um grupo de estudantes europeus.

Ao final do doutorado, passei a atuar no terceiro setor como co-fundadora de um instituto socioambiental e buscando me inserir no mercado de trabalho fora do mundo acadêmico. Durante esse período bastante desafiador, trabalhei como professora na educação de jovens e adultos e como substituta no Instituto Federal de São Paulo (IFSP). Percebi ali que o Instituto Federal seria meu lugar. Concorri a cinco concursos do IF Brasil afora e fui aprovada em três deles.

Foi a primeira vez que me inscrevi como candidata negra nas reservas de vagas e isso foi um processo emaranhado para mim. Lembro que estava no IFSP quando saiu o resultado de um dos concursos: eu era a primeira colocada na lista de pretos e pardos. Fiquei emocionada e chorei. Mais do que alegria, senti uma certa vergonha e medo de que alguém pudesse me acusar de não merecer estar ali. Naquele momento, fui ouvida e acolhida por uma das poucas colegas professoras negras do campus, e esse apoio foi essencial.

Por não ser uma mulher negra de pele retinta e pela composição interracial de minha família, passei boa parte da vida habitando um "não lugar". De forma inconsciente, eu buscava passar despercebida, como se a minha negritude pudesse ser relevada se eu não me expusesse demais. Na infância, eu fui muitas vezes protegida por minha mãe de relações racistas – ela nos afastou ativamente de pessoas e contextos em que já havia sido discriminada. Na escola pública de periferia e nas brincadeiras de rua, havia sim uma conjuntura de violência e exclusão racial, e nesse contexto eu buscava me esconder, quando possível, e até mesmo compensar a exclusão com a dedicação aos estudos. Agora, me declarar oficialmente como negra parecia me expor demais.

Naquele momento, o medo de ser apontada como "a neguinha que veio tomar uma vaga" era maior do que as evidências de que eu poderia, sim, ser aprovada em três concursos. Eu tinha construído uma formação acadêmica impecável, além de experiência de trabalho técnico e docente, mas eu chorei de medo.

Fui nomeada no Instituto Federal do Espírito Santo (IFES) e, em pouco tempo, transfeida para o IFSP. A vivência nos campi dos Institutos Federais foi importante para assumir, de fato, meu lugar. Esse ambiente me permite aprofundar meu entendimento sobre raça, gênero e interseccionalidade. Acredito que os Institutos Federais são um espaço importante no enfrentamento às diversas desigualdades tanto no campo teórico da pesquisa e produção acadêmicas, quanto na práxis da comuni-

dade escolar. A crescente presença de servidores negros e as políticas de inclusão são essenciais para essa realidade.

A partir do meu trabalho desenvolvido com agroecologia no IFSP, fui convidada a atuar no Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar (MDA), onde estou há pouco mais de um ano. Acompanho as políticas de povos e comunidades tradicionais e de mulheres. Apesar das muitas dificuldades do trabalho no MDA, ter pela primeira vez um chefe negro e poder trabalhar diretamente em uma perspectiva de diversidade e interseccionalidade tem sido muito relevante para minha formação como pessoa e profissional.

Gosto de pensar que venho trilhando um caminho para trabalhar com o que chamo de (bio)diversidades – grupos sociais com culturas ricas que cultivam uma agrobiodiversidade alimentar em sistemas biodiversos. Vejo isso como um campo de possibilidades para repensar formas de viver que nos ajudem a enfrentar as crises socioambientais que nossa sociedade produziu e continua a produzir. Esse trabalho só é possível pela valorização real das condições de vida e produção desses povos, e pretendo continuar investindo minha energia nessa direção. Hoje, essa intersecção dá sentido ao meu trabalho a partir da valorização de mulheres e povos tradicionais e, ao mesmo tempo, me permitindo resgatar e fortalecer minhas próprias raízes.

Eu não chegaria até aqui sem o trabalho, o exemplo e o apoio das mulheres que do campo e do trabalho doméstico que vieram antes de mim.



Carta ao Passado de um Jovem Servidor Público Negro

*Gean Frank Faustino da Silva
Gerente Regional Substituto*

Agência Nacional de Mineração no Estado do Tocantins

Oi. Se fosse possível esta carta chegar até você, sei que iria te encontrar bem. O destino me deu a oportunidade de te escrever exatos 14 anos após você entrar em efetivo exercício no serviço público em 27/09/2010. Tive pouco tempo para escrever esta missiva, mas rogo seja útil.

É seu 1º dia como Especialista em Recursos Minerais no Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM), na Superintendência de Palmas/TO. Você está muito feliz por pertencer ao quadro de uma autarquia onde a maioria dos profissionais da mineração desejam trabalhar. Seu 1º trabalho será analisar um grande projeto de fosfato de milhões de reais, bem diferente dos licenciamentos de pequenos empreendimentos de areia e argila que você auxiliou analisar nos 2 anos como estagiário no DNPM/PE. Por falar em estágio, lembra como chegou ao serviço público?

Por causa do seu pai, Renê Faustino, seu sonho era ser policial. Ele trabalhava num respeitado batalhão da PMPE. Quando você era criança no bairro do Engenho do Meio, zona oeste do Recife, seus olhos brilhavam quando o via numa viatura Vera-neio preta.

Você queria ser igual aquele negão alto, forte e respeitado. Você não queria ser qualquer policial, mas exatamente igual a ele. Fã de quadrinhos e "desenhos" de heróis, você o enxerga como tal. Você queria usar uma farda também. Então, sua primeira tentativa de entrar no serviço público foi no esperado alistamento militar obrigatório. Você foi dispensado logo na apresentação ao serviço. Foi sua 1ª frustração profissional.

Depois disso você tentou AMAN, ITA, PF, PRF, Polícia Civil e PMPE. Não passou em nenhum. Foi então que você prestou seu último concurso para obter sua tão sonhada farda: Tenente do Exército. Este foi direcionado para Técnicos em Edificações, para prestar serviço na duplicação da BR101, na Paraíba. Depois de finalmente aprovado neste concurso, você descobriu que aquela carreira teria duração de 1 a 7 anos. Deduzindo um futuro incerto após este tempo no Exército, você não se apresentou, e focou na graduação em Engenharia de Minas. Foi uma decisão arretada!

Você se graduou em Engenharia de Minas desempregado. Alice era recém-nascida. Lembra como era difícil sustentar 4 filhos sem um trabalho descente? Em 2009, um dos mentores do seu estágio ligou, informando sobre um emprego para engenheiro de minas em Recife. Foi neste emprego, em fase de experiência, que você conseguiu seu 1º salário com 4 dígitos: R\$1.000! Rapidamente você mostrou competência, e teve sua carteira de trabalho assinada pela 1ª (e única) vez, recebendo um salário justo. No mesmo ano que você foi contratado, seus amigos da universidade ficaram em polvorosa: saiu o Edital para o tão esperado concurso do DNPM, órgão

gestor da mineração brasileira. Você relutou em fazer, pois com poucos meses de trabalho na iniciativa privada, você ganhou um bom dinheiro. Você amava trabalhar pelo Nordeste. Mas te convenceram a prestar concurso.

Desestimulado devido aos fracassados concursos, você não dá importância para este. Você bebeu umas cervejas com um amigo antes da prova, que foi marcada na parte da tarde de um domingo. Você ainda cochilou durante a prova! Você se espantou com a quantidade de Engenheiros de Minas que estavam na sala: havia desde graduandos até sêniores. Você não esquecerá da ligação que recebeu meses depois, em 28/04/2010: era um dos seus amigos informando que o Edital nº 8/2010-DNPM foi publicado. Você lembrará para sempre destas palavras: “tu passou no DNPM, fidirap****...!”. Ao chegar em casa, você perguntou à Audilene se ela “topava” morar em Palmas/TO. “Bora!”, disse ela. Na sexta, como sempre, você foi para o barzinho encontrar com seus amigos de faculdade. Lá, o assunto era sua aprovação. Você ficou bastante triste, pois o que estava sendo debatido foi como e porque você tinha conseguido ser aprovado. Mesmo com você ao lado, as análises continuaram: um disse que foi devido ao seu “conhecimento adquirido enquanto estagiário no DNPM/PE”, outro disse que foi “sorte”, e outro perguntou se a prova foi “apenas de marcar X”, deduzindo também que você passou aleatoriamente. Detalhe: a prova teve questões objetivas e discursivas, uma espécie de redação técnica. Se acostume, pois até 2024, aos competentes as conquistas serão atribuídas à sorte.

Mas uma voz confortante falou para você: “durante a faculdade, ninguém acreditava em você. Mas devido sua vida profissional e agora “concurado”, só tenho a dizer: você calou a boca de muitos de nós. Parabéns.” Era sua cunhada, futura Engenheira de Minas. Lógico que ninguém acreditava em você. Sua vida boêmia durante a UFPE deu uma perspectiva negativa do ponto de vista acadêmico, apesar da maioria deles gostar de acompanhá-lo na noite. Mas o foco aqui não é sobre sua carreira acadêmica. Porém, pondero o seguinte: além de você, mais 2 colegas de curso foram aprovados neste mesmo concurso. Ninguém polemizou a aprovação deles. Será que você foi questionado por sua origem transatlântica ou periférica?

O concurso do DNPM não teve vaga para Engenheiros de Minas em Recife/PE. Você ficou “balançado” entre escolher Belém/PA, Palmas/TO e Brasília/DF. Que lógica sem noção você usou para escolher Palmas, hein?: “Mais perto de Recife em linha reta...”. Não sabia você da logística aérea para viajar de Palmas para Recife. Você foi para Palmas na expectativa de pedir remoção para Recife na 1ª oportunidade. E vai ficando... Até que sua agora proprietária Audilene, Alice e você amam a cidade. Como dirá um amigo seu: “quem toma água do Toca, fica no Toca!”

Nos próximos meses chegará para você um projeto de uma indústria de água mineral para análise. É de titularidade de um deputado caricato e com a personalidade de político de atitudes duvidosas. Ele irá te pressionar, para que você aprove o projeto e submeta ao MME, incluindo oferecimento de vantagens, no qual, mesmo inexperiente, você pedirá para nunca mais tocar nesse assunto. O projeto terá falhas

e terá que sofrer adaptações. Eis que ele irá ser erguer diante de você, e dará um soco na mesa.

De imediato, você se levantará e exigirá que ele saia da sala. Ele pedirá desculpas, mas você não aceitará. Na parte da tarde, o Superintendente, que só está ocupando este cargo por ser apoiador de um senador, te chamará no Gabinete. Estará lá o deputado. Você falará que não pegará mais naquele processo, e que ele poderia te exonerar ali mesmo. "Eu não saí do Nordeste pra ser humilhado por fidirap***** nenhum!", dirá. Se fosse um gestor competente, talvez você estivesse em apuros. Mas fique tranquilo. O processo será encaminhado para Brasília e o projeto será aprovado. Não por você. Quanto ao deputado... não por isso, mas perderá mandato, os direitos políticos, e terá os bens imóveis confiscados e leiloados, incluindo a indústria de água mineral. Mas fica uma reflexão: se você não fosse um servidor jovem e negro, este senhor tomaria esta atitude?

Você será Chefe Substituto do Serviço de Fiscalização entre 2011 e 2018, Superintendente Substituto de 2012 a 2015, e Chefe de você mesmo no Serviço de Desenvolvimento da Mineração de 2014 a 2015, onde tentará implantar projetos de desenvolvimento, que não vingarão por falta de recursos. Dentre eles o "Polígono Aurífero", na tentativa de acabar com os garimpos ilegais de ouro na região histórica de Natividade/TO, cidade erguida sob sangue de cativos africanos devido à exploração do ouro para metrópole. De 2015 a 2018, com o pedido de remoção do titular, e por indicação dele, você se tornará Chefe do Serviço de Gestão de Títulos Minerários. O cargo se tornará entediante e rotineiro. Na tentativa de galgar novos desafios, você se candidatará para um doutoramento na Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, em Portugal.

Não vou te contar muito sobre a passagem com sua família por Portugal. Se eu te contar o que passará, você não irá. Mas dá para falar sobre dois fatos que, anos depois, você irá sorrir: a 1ª delas é que durante o doutoramento, por 5 vezes, 3 portugueses irão dizer que você não é negro, pois você "é uma pessoa boa". Sim, eles definiram sua cor por sua personalidade. Você terá oportunidade de conhecer outros países. Em Budapeste, você e 3 amigos farão um experimento social: como o acesso ao metrô não tem catraca, o bilhete é comprado, e aleatoriamente algum funcionário aborda o passageiro. Então por você ser o único negro, seus amigos desafiam você a passar sozinho pela entrada de 2 estações. Na 1ª, eles irão primeiro. Na 2ª, você irá primeiro. Sempre um por um. Naqueles dois momentos, só você, entre seus amigos e centenas de passageiros, será abordado para comprovar a passagem.

O título de Doutor não vai te fazer ser visto diferente. Difícilmente você será chamado de doutor em seu contexto pleno. Nem pelos seus pares, nem por ninguém. Afinal, você não é médico. Nem advogado. Você duvidará se não te chamam assim por questões culturais, pois, no Brasil, conforme a revista Pesquisa, da FAPESP, dos 80.115 doutores e mestres formados em 2020, 9.909 são pardos e 2.746 pretos. Ou se de fato não te tratam assim por você não ter a principal característica de um Doutor aos olhos brasileiros: a pele branca.

Em 2017 você estará com alguns servidores no Palácio do Planalto, na assinatura da MP que transformará o DNPM na Agência Nacional de Mineração. Vocês sairão de lá felizes. Comemorarão no Libanus. Mas...nem tudo será flores. A mudança do DNPM para tão sonhada ANM não será boa para você inicialmente. Com a concentração da maioria dos cargos comissionados junto à sede em Brasília, nenhuma oportunidade será ofertada para você. Além disto, iremos para a Lei das Agências Reguladoras, mas nosso salário não. Você, que sempre participou dos movimentos estudantis como Presidente do Diretório Acadêmico, irá participar de várias greves. 2023 será a principal. Esta terá como objetivo equiparar o salário com as demais agências. Você irá aderir de maneira que irá para o trabalho, mas não fará nada. E esse nada, passado 2 meses de greve, vai te deixar deprimido e ansioso, pois você não esteve e nunca estará acostumado ao nada. Só participar do movimento não será suficiente. Como sempre, você precisará se sentir útil. Você é pago para servir. Mas no final, o movimento não terminará como você espera, mas os servidores da ANM receberão seus provimentos iguais à tabela das agências.

Na ANM/TO você será Chefe Substituto do Serviço de Pesquisas Minerais, de 2021 a 2022, Chefe Substituto do Serviço de Fiscalização, de 2021 a 2024, Chefe Substituto do Serviço de Outorga desde 2022, e Gerente Regional Substituto da ANM/TO desde fevereiro de 2024. Substituto. Sempre Substituto. A tão esperанçosa ANM não te levará a nada por mérito. Ah, o mérito... Você ama isto, não é? Até eu concluir estas linhas, você ainda será o Gerente Regional substituto, mesmo o cargo estando vago há 102 dias! Os responsáveis por efetivar você, ou não, como Gerente Regional de fato, não fazem a menor ideia da importância do LideraGOV. Afinal, você é apenas um servidor público negro, nordestino, morando no norte do país, num estado sem tradições minerárias. Resumindo: você será invisível para o alto escalão da ANM, mesmo capacitado pelo LideraGOV. Exceção serão seus 2 mentores, que nada poderão fazer sobre isto.

Mas não se preocupe. Te consolo com as seguintes palavras: não sei se você irá inspirar ou servir de exemplo para outras pessoas. Mas tenha certeza de que servirá de exemplo para quem mais importa na sua vida: seus filhos. Você será a inspiração deles. Lembra do seu lema "por eles e pra eles"? Os olhos da sua idosa, debilitada, porém guerreira mãe irão brilhar cada vez que você for visitá-la. Você se tornará o herói dela.

Desta cidade de Palmas, à beira do rio Tocantins, numa noite muito quente de uma sexta-feira, 27/09/2024, só tenho mais uma coisa a dizer para você: muito obrigado por proporcionar a vida que eu e minha família temos agora.

O que o LideraGov 4.0 comunica?

Ane Silva

*Coordenadora de Políticas de Promoção da Diversidade e Pluralismo
Secretaria de Políticas Digitais da Secretaria de Comunicação da Presidência
da República e Policial Penal Federal*

Formar pessoas negras para a alta gestão da administração pública federal: essa é a principal comunicação da turma 4.0 do LideraGov. A ação conjunta do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), da Escola Nacional da Administração Pública (Enap) e do Ministério da Igualdade Racial (MIR) é inédita e inovadora e contemplou 51 servidores públicos federais, número ainda pequeno, mas já significativo, principalmente por causa do ineditismo da ação.

O que mais esse ato governamental comunica quando decide reunir servidores negros com tempos de atuação no cargo, com histórias, culturas, carreiras, especializações, sonhos, perspectivas e metas diferentes?

Assim como o curso foi dividido em três blocos - liderança nas organizações, liderança das equipes e liderando a si mesmo - neste texto, vamos refletir a partir também das três mesmas visões.

Com a turma extraordinária para pessoas negras, as organizações públicas ganham profissionais ainda mais qualificados e alinhados com o interesse público. Os líderes formados são capazes de liderar - em seus órgãos de origem ou em qualquer outro - ações, projetos, políticas sobre temas raciais, mas não somente. É importante reforçar que as instituições públicas que receberam esses profissionais foram contempladas com pessoas extremamente qualificadas em diversas áreas e, portanto, são capazes de ocupar cargos conforme a especialização e currículo de cada um, e não somente para preencher dados sobre diversidade ou para falar apenas sobre questões de raça.

Além disso, esses profissionais foram forjados pela vida e possuem alto grau de senso crítico, com olhar humanizado e diverso. Tais servidores sentiram na pele, durante anos de trabalho, o que é ser igual a maioria do Brasil, mas pouco representados no ambiente que laboram. Em meio a dores, eles foram capazes de produzir resiliência e resistência, o que também deve ser qualidade expressa de um bom servidor público. Ou seja, para as organizações, o LideraGov 4.0 comunica força, coragem, humanização e diversidade.

Assim, as equipes que serão lideradas por estes profissionais, receberão de presente também líderes cheios de vontade de mudança e de transformação de espaços com mais oportunidades para todos, equidade, acolhimento e empatia. Estes líderes olharão constantemente para suas próprias histórias e verão que, por meio do LideraGov 4.0, foram vistos e tiveram a chance de fazer parte de um grupo seleto de servidores que foram qualificados para fazer a diferença.

Na liderança, eles enxergarão na equipe aqueles que poderiam nunca serem vistos e terão uma visão de futuro, assim como tiveram os responsáveis por criar um curso destinado a pessoas negras.

No presente, poderão motivar os liderados e atuar na implementação de políticas que promovam a diversidade, garantam práticas que sejam integradas à cultura organizacional e não apenas simbolizadas. Dessa maneira, são capazes de apoiar o desenvolvimento e crescimento de carreiras profissionais de pessoas diversas, cuidando para que o ambiente de trabalho seja equitativo, assegure oportunidades, incentive o diálogo e a participação e promova ações de combate à discriminação. A liderança formada no LideraGov 4.0 comunica um ambiente mais justo, onde todos possam contribuir com suas experiências que são únicas.

O LideraGov 4.0 comunica para nós mesmos que fizemos parte desse projeto a oportunidade de sermos vistos e lembrados. Em um Brasil no qual estamos em todas as partes, no serviço público, ainda somos poucos e mesmo sendo poucos, somos representativos, mas não (ainda) em cargos de decisão. Por isso, comunica a força de um país que deveria estar mais em nossas mãos e que poderia também ter mais o nosso olhar, a nossa perspectiva. Afinal, como líderes da administração pública também encabeçaremos políticas para pessoas como nós que estão espalhadas por todos os lugares.

Comunica também ter vencido as macros e microagressões do passado, mas sabendo que, infelizmente, elas ainda podem acontecer em qualquer espaço, no entanto, estamos mais fortes para enfrentá-las.

Se por um acaso, no caminho, foram pegos pela liderança solitária que muitas pessoas negras enfrentam por serem as únicas no local de trabalho, essa solidão será anulada pela comunicação do aquilombamento dos encontros extraclasse e até mesmo do grupo de aplicativo do celular, pois permaneceremos unidos para dividir experiências e compartilhar momentos.

Aquela necessidade de ficar constantemente comprovando o nosso próprio valor e capacidade, e necessidade constante de superar percepções preconceituosas não mais deve prevalecer diante do empoderamento dado pelo curso. Estamos com mais poder para defender os nossos interesses e as questões da comunidade negra e de tantas outras que precisam ser lembradas como a nossa foi, mesmo quando isso não fizer parte diretamente de seu papel profissional.

E do outro lado, o LideraGov 4.0 comunica para nós líderes negros motivação e esperança, pois sabemos que estar na liderança é também estar em uma posição que pode influenciar e implementar mudanças significativas.

Especialmente para mim, o LideraGov 4.0 também comunica "gestar". Após a primeira aula do curso descobri que estava grávida. Meu filho foi gerado também durante as aulas. Em cada discussão, conversa, história ouvida, eu vi parte do mundo em que

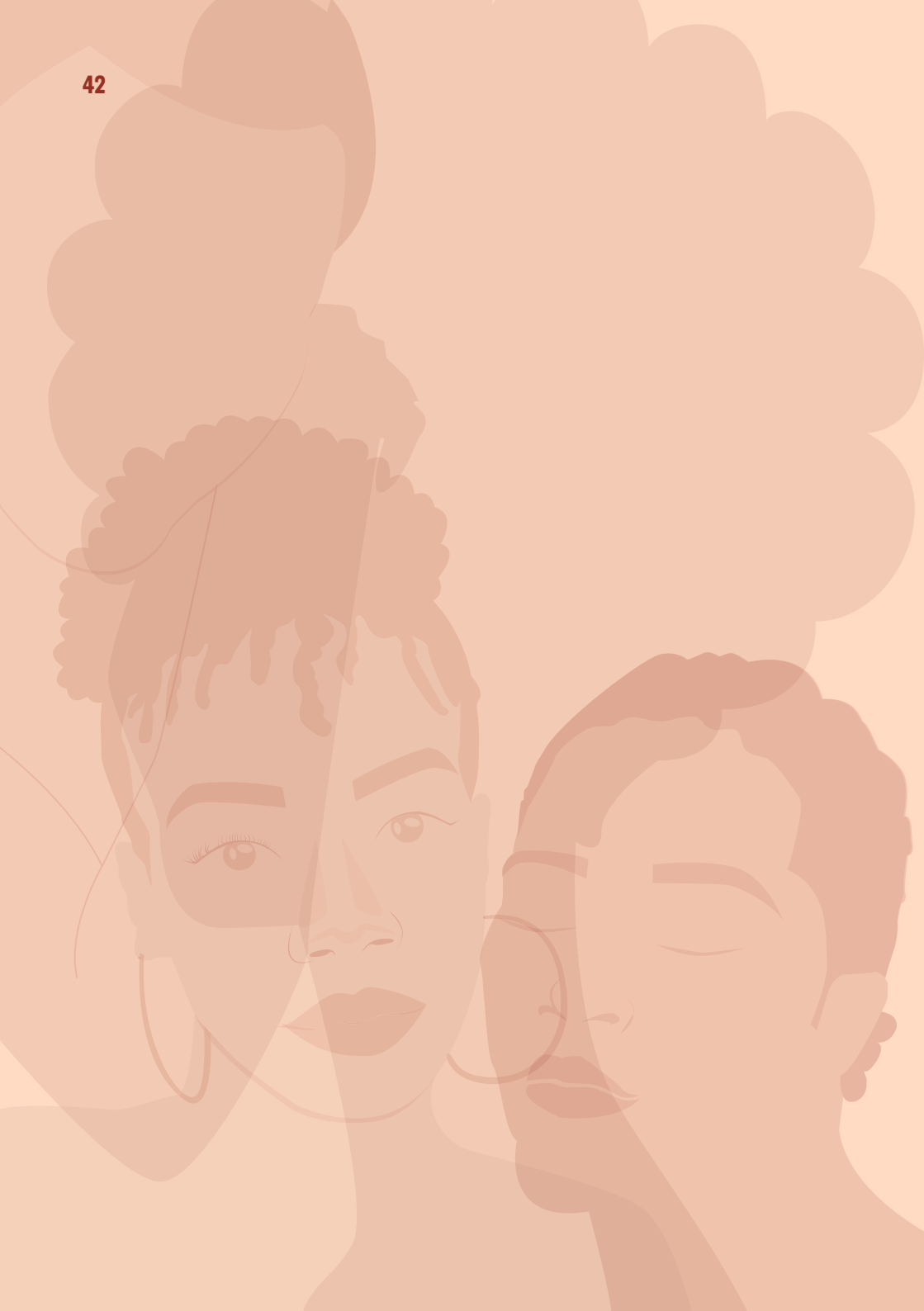
estou colocando uma criança, um misto de dor, mas ao mesmo tempo de alegria, pois estava conhecendo ali pessoas que lutam para que as histórias vividas por elas e pelos seus antepassados não se repitam com as próximas gerações. Comunica também um legado que quero deixar para meu filho de uma mudança histórica no qual eu estou fazendo parte com meu trabalho e com essa qualificação que recebi.

E, em meio ao caos e amor do puerpério, com 38 dias do Miguel, pude participar de parte da formatura do curso, o que comunicou um alívio por me lembrar que o meu lado mulher profissional está vivo. E esse mesmo sentimento também sinto agora ao escrever este texto, com pouco mais de 2 meses de parida.

Por fim, então, uma turma para formar líderes para a alta gestão da administração pública comunica esperança de que no futuro ela não seja mais necessária, pois queremos que em todos os espaços já estejamos incluídos na medida que nos cabe em número, em representatividade e em competência que temos.

Também tenho certeza que comunica vida bem vivida, cheia de dever cumprido, para todos que fizeram parte do projeto, seja como alunos, como idealizadores e organizadores ou como professores.





Celebrando a oportunidade de aprender e sentir o mundo com outro olhar

Daiane Silva Carvalho

*Técnica em assuntos culturais - Museóloga
Museu da Abolição/Instituto Brasileiro de Museus/MinC*

"Quando a pele é cor da noite é preciso ter coragem pra reforjar o futuro"

Marcio Meirelles

Sinto a necessidade de iniciar este texto pedindo licença para contar minha história. Essa necessidade nasce do respeito que sinto por minha própria trajetória e pela trajetória da população negra afrodescendente. Como mulher negra e periférica, cada conquista minha carrega a responsabilidade de representar milhares de jovens que, assim como eu, sonham com um futuro melhor, mas enfrentam barreiras sistêmicas que dificultam o acesso.

Minha história se confunde com a de tantas outras famílias negras brasileiras. Como mulher negra, nascida e criada em Portão, uma comunidade periférica da região metropolitana de Salvador, Bahia, meu trajeto é marcado pelas interseccionalidades de gênero, raça e classe social. Cresci em um contexto de desigualdade social, com raízes históricas no período escravocrata. Minha mãe, costureira e cobradora de ônibus, e meu pai, marceneiro autônomo, representam as muitas mulheres e homens negros que, até hoje, ocupam as mesmas posições de trabalho que seus antepassados, os povos escravizados, com formas modernas de exploração a partir do capitalismo e das estruturas de poder.

Sou a filha caçula, com um irmão e uma irmã que concluíram o ensino médio, mas sem perspectivas de ingressar no ensino superior. Atualmente, eles seguem as histórias familiares: meu irmão como motorista/cobrador e minha irmã como costureira. Essa realidade evidencia a reprodução das hierarquias raciais que perpetuam a desigualdade sócio racial no Brasil.

Desde cedo, senti o peso da responsabilidade de trilhar um caminho diferente — e assim o fiz, ingressando na universidade pública como a primeira da minha família a alcançar essa conquista. Para mim, ingressar na Universidade Federal da Bahia (UFBA) era mais do que uma realização pessoal; era uma forma de honrar a memória de todos que, em sua resiliência, tornaram isso possível. Minha jornada acadêmica não foi fácil, mas prefiro ver os desafios como parte da resiliência que define a experiência de estar em um mundo que nos foi legado. Como bem expressa o documentário 13ª Emenda (2016):

A história não se faz de coisas que acontecem por acaso, somos produtos do que nossos ancestrais escolheram, se formos brancos. Se formos negros, somos produtos do que nossos ancestrais não escolheram. Mas aqui estamos, todos juntos, produtos desta série de escolhas, e temos que entender isso para escapar delas.

Somos herdeiros desta história — para o bem e para o mal. Minhas vivências e a percepção das relações raciais ao longo da minha vida treinaram meus sentidos para perceber nossa diferença, para sentir que fomos feitos “anthropos”, e que, muitas vezes, não somos parte — ou não completamente (MIGNOLLO, 2017).

Formada em Museologia pela UFBA, desde o terceiro semestre do curso atuei na área. Iniciei como estagiária e, posteriormente, fui contratada como terceirizada para o Museu Udo Knoff. Em seguida, passei em concurso para o cargo temporário de Assistente de Atividades Operacionais no Museu de Arte Moderna da Bahia, ambas instituições ligadas ao Instituto do Patrimônio Artístico e Cultural (IPAC). Logo depois, me tornei servidora efetiva do Instituto Brasileiro de Museus (Ibram/MinC) atuando, até o momento, no Museu da Abolição (MAB). Tenho o privilégio de trabalhar com a memória materializada, preservando o testemunho do passado e do presente, e promovendo ações para salvaguardar o futuro.

Minha formação acadêmica sempre foi coerente com a trajetória profissional e propósito pessoal: possuo pós-graduação Lato Sensu na área de mediação cultural, cujo trabalho de conclusão de curso versou sobre os caminhos para o desenvolvimento da mediação em museus, tendo o MAB como caso. Fiz mestrado em Ciência da Informação, tendo como objeto de pesquisa a documentação do acervo museológico do Museu da Abolição; desenvolvi na dissertação um estudo detalhado sobre a prática documental da instituição, correlacionando-a ao seu histórico e à perspectiva da Nova Museologia adotada pelo museu. E ainda, publiquei artigos e capítulos de livros focados em apresentar os resultados do trabalho do museu à sociedade.

Trabalhando no MAB há mais de treze anos, pude acompanhar os processos de reabertura e nova proposta da instituição, mais próxima da comunidade. O MAB é um importante ponto estratégico para a implantação de políticas públicas, com a potencialidade de tornar-se expressão nacional. Pois, além de sua ligação a um órgão federal de tal abrangência, o Ibram. Ressalta-se também na sua missão a responsabilidade afirmativa com a população afro-brasileira, resultante da trajetória diaspórica dos grupos africanos, responsáveis pela formação da identidade brasileira. O museu é referência da importância de espaços públicos, em centros urbanos, destinados à preservação da cultura de matriz africana, para a emancipação de uma memória subalternizada como a dos negros.

Infelizmente, conta com apenas duas servidoras negras, o que reflete um problema estrutural no Ibram. O último concurso realizado em 2010 e a desvalorização das carreiras da cultura contribuíram para uma grande evasão de profissionais. Além disso, uma pesquisa realizada pelo grupo MusaSex/CNPq^[1] revelou que a maioria dos servidores do Ibram é cis, heterossexual, brancos e de classe média alta. Essa falta de diversidade é preocupante, especialmente em uma instituição que deveria ser referência na promoção da cultura afro-brasileira a partir do patrimônio. A efervescência das discussões sobre raça, gênero e etnicidade na sociedade brasileira exige que o Ibram adote medidas urgentes para garantir a representatividade de todos os grupos sociais em seus quadros.

Acompanhei de perto a evolução do Museu da Abolição em direção ao seu objetivo de se tornar um Centro de Referência da Cultura Afro-Brasileira, contribuindo ativamente para a construção de seu Plano Museológico^[2]. Essa trajetória me proporcionou uma visão sistêmica da instituição, permitindo-me propor soluções inovadoras para seus programas e objetivos estratégicos. Tentei atuar como uma referência, a partir dos múltiplos lugares de fala: servidora, acadêmica, entusiasta e mulher negra, busquei me posicionar como uma voz ativa, representando a comunidade e trabalhando para fortalecer o legado do museu.

Estive como diretora substituta do MAB em momentos ocasionais, quando a ocupante titular precisava se ausentar ou férias; e, na vacância do cargo em 2019 fiquei à frente da instituição por dez meses. Essa experiência me levou a me candidatar para seleção de diretor do MAB (Chamamento Público n.º 3, de 21 de março de 2019), entendendo como uma oportunidade para o Ibram ter, pela primeira vez, uma gestora negra a frente de uma instituição como o Museu da Abolição que, historicamente, clama por esse momento.

Todavia, fiquei em segundo lugar, cabe frisar que a pessoa que ocupou a vaga era branca. Foi um processo desafiador e traumático que me fez refletir sobre essa herança destacada no Documentário, e como ela pesa nos descendentes negros, que precisam superar todos os pré-requisitos e superar às barreiras da "meritocracia". E isso me motivou a buscar novas maneiras para me capacitar, aprender e dominar informações sobre legislação, liderança, organização e gerência. O que me levou a me candidatar e cursar o Programa Líder Gov.

Ao longo do Programa LíderGov 4.0, convivendo com a turma exclusiva de pessoas negras, autointituladas de "Quilombogover", fui profundamente tocada pelas histórias dos colegas que conheci, a pluralidade das trajetórias ricas e complexas dessas pessoas negras, foi possível refletir sobre as relações raciais, como lidam com o preconceito, discriminação e também como constroem sua liderança.

Essas experiências me fortaleceram e me deram a coragem necessária para compartilhar minha própria trajetória de liderança. Senti necessidade de refletir sobre a importância da influência e da ambidestria — habilidades de atuar em contextos diversos e promover mudanças. Essas capacidades estão intrinsecamente ligadas à liderança e à resiliência, características que, historicamente, têm sido associadas ao povo negro.

Aprender sobre as competências de um líder me proporcionou um novo olhar sobre mim mesma, sobre o meu papel na sociedade e sobre o caminho que ainda tenho a percorrer para desenvolver habilidades, conhecimentos e atitudes. Esse aprendizado é focado no meu autoconhecimento e na construção de uma jornada interna, algo que me fortalece e cria novas sensibilidades de mundo^[3].

Ao concluir o LíderGov 4.0, me sinto ainda mais motivada a continuar minha jornada de liderança e a usar meu conhecimento para promover políticas públicas

que impactem a vida das pessoas, especialmente das pessoas negras. Sinto-me mais preparada para aplicar estratégias e soluções inovadoras, contribuindo com o propósito do museu em que atuo: ser um espaço de diálogo transformador, orientado pela história, mas conectado ao presente, objetivando revelar um futuro mais promissor, onde o protagonismo, a emancipação e a ascensão do povo negro sejam priorizados. Acredito que, por meio da produção cultural, eu posso contribuir para a valorização da nossa história e a preservação da memória e cultura africana e afrodescendente.

Aprendi, sob a perspectiva da empatia, que "nosso lugar impacta o lugar do outro". Um líder é, acima de tudo, um exemplo; em uma gestão empática, precisamos nos esforçar para impactar positivamente o ambiente ao nosso redor. Sinto a responsabilidade de inspirar outras pessoas, de construir pontes e promover a inclusão. Para tanto, compreendo que é fundamental saber de onde viemos e onde estamos para entender o tipo de líder que podemos ser e, assim, transformar nossos destinos e os de nossos semelhantes. As fronteiras familiares, sociais, profissionais, históricas, culturais e econômicas moldaram minha percepção e minha presença no mundo, qualificando os valores e habilidades que trago para a liderança.

Reconhecer-me como líder é, também, ressignificar minha identidade enquanto mulher negra, interseccionalizada por diversas experiências. Isso me conectou à trajetória de resiliência da minha família e da minha comunidade. A construção dessa identidade está associada a características fenotípicas — como tom de pele, cabelo, traços faciais —, à ancestralidade, ao pertencimento a grupos sociais, mas também à autoafirmação e às escolhas individuais. A identidade, nesse contexto, passa por questões de territorialidade, de corpo, de ancestralidade e de pertencimento cultural, moldando, assim, nossas perspectivas para o futuro.

Referências:

BAPTISTA, J. et. al. Sexualidade, gênero, raça e classe no Instituto Brasileiro de Museus (Ibram): por uma guinada queer interseccional e decolonial (texto base para o dossiê "Memória, Museologia LGBTQIA+ e Museus Nacionais. In: **Anais do Museu Histórico Nacional**. Dossiê temático 3, Vol. 57, 2023. Disponível em <https://anaismhn.museus.gov.br/index.php/amhn/article/view/266>. Acesso em 25 de setembro de 2024.

BRASIL. **Lei n.º 11.904**, de 14 de janeiro de 2009. Instituiu o Estatuto de Museus no Brasil. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2009.

MEIRELES, MÁRCIO. **Ter na pele a cor da noite**. Poesia In: MACHADO, Vanda. *Pele da cor da noite*. Salvador: EDUFBA, 2013. Disponível em <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/16783/1/pele-da-cor-da-noite.pdf>. Acesso em: 26 de setembro de 2024.

MIGNOLO, Walter D. **Desafios decoloniais hoje**. 2017. Disponível em: <https://revistas.unila.edu.br/epistemologiasdosul/article/download/772/645> . Acesso em: 25 de setembro de 2024.

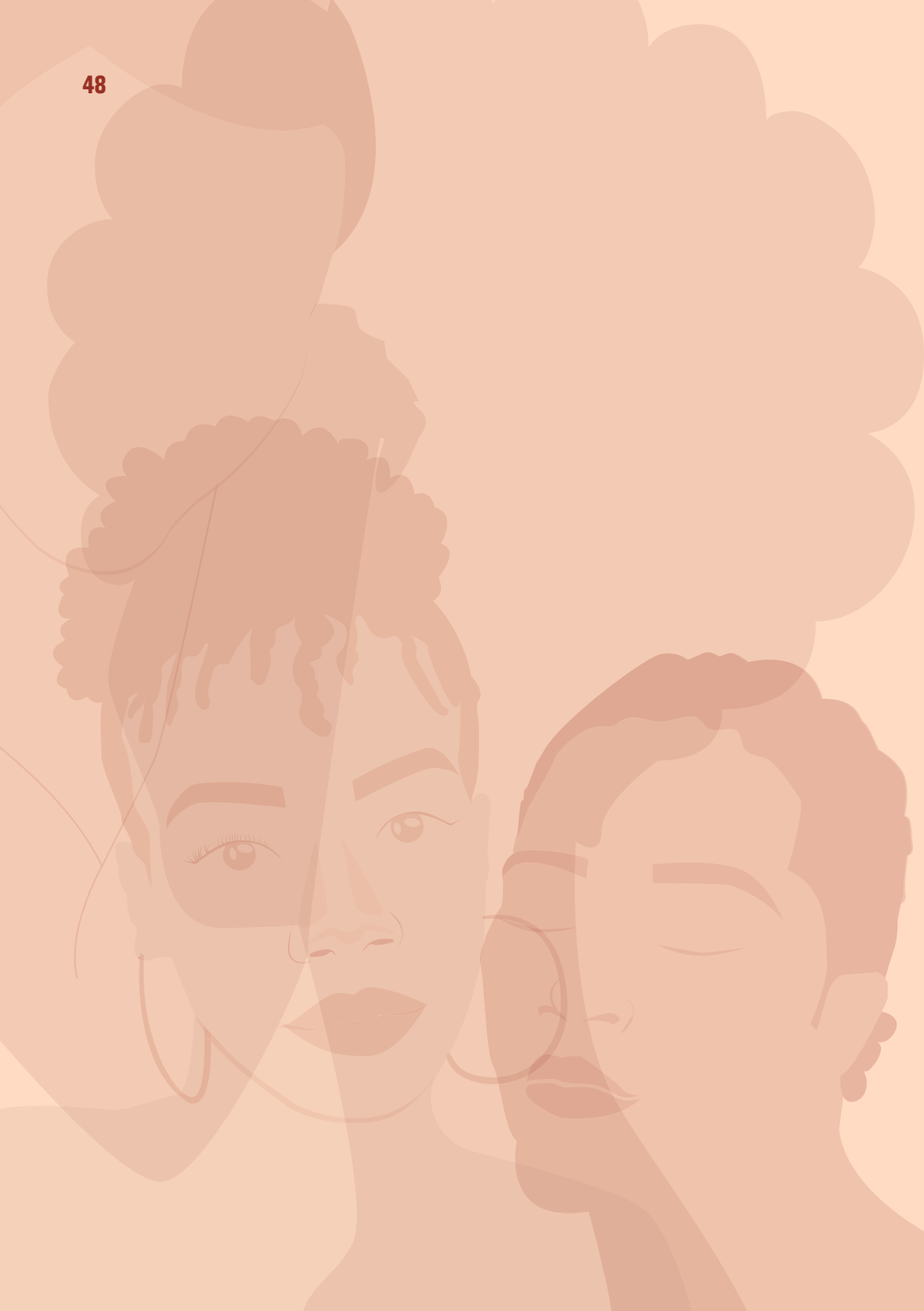
13ª EMENDA. Direção: Ava Duvernay. Produção: Howard Barish. EUA, 2016. Disponível em NETFLIX. Acesso em: 23 setembro. 2024.

^[1] Resultado apresentado pelo grupo de pesquisadores formado por: Tony Boita Universidade Federal de Sergipe; Geanine Vargas Escobar Universidade de Aveiro (UA) e Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias (ULHT); Caio de Souza Tedesco Universidade Federal do Rio Grande do Sul; Marta Quintiliano Universidade Federal de Goiás; Lucas Ribeiro Universidade Federal do Recôncavo da Bahia. "Sexualidade, gênero, raça e classe no Instituto Brasileiro de Museus (Ibram): por uma guinada queer interseccional e decolonial (texto base para o dossiê "Memória, Museologia LGBTQIA+ e Museus Nacionais)".

^[2] O Plano Museológico é compreendido como ferramenta básica de planejamento estratégico, de sentido global e integrador, indispensável para a identificação da vocação da instituição museológica para a definição, o ordenamento e a priorização dos objetivos e das ações de cada uma de suas áreas de funcionamento, bem como fundamenta a criação ou a fusão de museus, constituindo instrumento fundamental para a sistematização do trabalho interno e para a atuação dos museus na sociedade. (Art. 45 da Lei 11.904/09 – Estatuto de Museus).

^[3] É uma expressão usada por Walter Mignolo (2017, p. 20) para substituir o termo "visão de mundo", justificando que "o conceito de 'visão' é privilegiado na epistemologia ocidental. Ao sê-lo, bloqueou os afetos e os campos sensoriais, um só dos quais é a visão".





Reconhecimento e representação: reflexão sobre mulheres negras na liderança do poder Executivo Federal

Lais Barros Gonçalves

*Coordenadora de Desenvolvimento de Pessoas
Instituto do Patrimônio Histórico da Humanidade*

Reconhecer a história de vida de uma mulher negra na administração pública é reconhecer uma jornada de superação, resistência e coragem. Minha trajetória começou como a de uma menina sonhadora, que carregava não apenas os próprios sonhos, mas também os sonhos de um povo que acreditava em dias melhores. Desde o início, percebi que meu papel aqui ia além de construir uma simples carreira — era uma missão. Cada decisão que tomo pode impactar vidas, principalmente as daquelas pessoas que mais precisam de justiça social e oportunidades.

O peso e a responsabilidade de ser uma mulher negra nesse espaço são únicos. Sinto que, ao ocupar esse lugar, tenho o dever de abrir portas e desbravar caminhos para outras mulheres que, como eu, também têm grandes sonhos, mas enfrentam enormes obstáculos. Inspirada pelo princípio do Ubuntu — “Eu sou porque nós somos” — valorizo o coletivo e reconheço que só existimos plenamente através da nossa interconexão. Isso reflete a força e a resistência histórica das mulheres negras, que, ao ascenderem, carregam consigo suas comunidades e sociedades inteiras. Me guio por valores de justiça, igualdade e compromisso com o coletivo. Acredito que cada passo que dou não é só por mim, mas por todos que acreditam em uma sociedade mais justa e inclusiva.

Entretanto, ao ocupar espaços no serviço público, percebo como o racismo estrutural e o sexismo se entrelaçam, criando condições de trabalho exaustivas. A falta de reconhecimento profissional e a sobrecarga emocional são constantes, impactando não apenas a qualidade de vida no trabalho, mas também a construção da minha identidade profissional. O reconhecimento é um elemento essencial, e sua ausência intensifica a exaustão física, além de provocar desgaste emocional e mental. Esse desgaste é resultado do enfrentamento diário de microagressões e barreiras invisíveis que dificultam o avanço e o bem-estar das mulheres negras no ambiente laboral.

Assim, é essencial refletir sobre os contextos socioprofissionais e as dinâmicas de trabalho que ocorrem nesses espaços, reconhecendo como prazer e sofrimento coexistem para mulheres negras. (Antloga, 2015) Essas reflexões nos ajudam a traçar estratégias de micro resistência, que permitem não apenas a sobrevivência, mas também a promoção da qualidade de vida no trabalho. No poder executivo federal, o exercício da liderança é permeado por barreiras estruturais, muitas delas decorrentes do racismo e do sexismo.

Para vencer esses desafios, é fundamental tornar visível a experiência de trabalho das mulheres negras, destacando suas contribuições, inteligência e saber-fazer. O reconhecimento só pode ser alcançado quando o trabalho efetivo dessas mulheres

é valorizado. Esse reconhecimento deve basear-se nas contribuições profissionais, no “fazer”, e não em estereótipos pessoais. Uma das maiores barreiras enfrentadas é a invisibilidade do trabalho dessas mulheres. Assim que esse trabalho se torna visível, o reconhecimento se torna uma possibilidade real, trazendo justiça e dignidade ao ambiente profissional.

Muitas vezes, a rejeição por seus corpos — que não se enquadram nos padrões estéticos e comportamentais predominantes — pode levar a sentimentos de inadequação e desvalorização. A fisionomia e as características típicas das mulheres negras são frequentemente desconsideradas ou estigmatizadas, criando um ambiente onde a autoimagem e a autoconfiança podem ser comprometidas Dejours, C. (2015).

Além disso, a desvalorização das características femininas é exacerbada pela supervalorização da virilização nas organizações. Para serem aceitas e reconhecidas, as mulheres frequentemente sentem a necessidade de adotar comportamentos e posturas associadas à masculinidade, como assertividade excessiva, competitividade e resistência emocional. Essa pressão para se “masculinizar” pode resultar em um conflito interno, onde as mulheres se veem forçadas a negar aspectos de sua identidade e de sua feminilidade, prejudicando sua saúde mental e bem-estar no trabalho.

A Constituição Federal do Brasil assegura a igualdade de direitos e a erradicação de qualquer forma de discriminação. O artigo 3º, inciso IV, estabelece como um dos objetivos da República Federativa do Brasil o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação. O artigo 5º reforça que todos são iguais perante a lei, garantindo direitos e obrigações iguais entre homens e mulheres.

Nesse contexto, a pensadora Jesus (2021) identificou, na pesquisa “Lideranças Negras: reflexões sobre interseccionalidade no mercado de trabalho”, que a maioria das pessoas negras (pretas e pardas) em cargos de liderança são mulheres negras. A autora discorre sobre as trajetórias das lideranças negras no Brasil, examinando percepções de raça e, principalmente, elucida os diversos marcadores vivenciados por mulheres negras em cargos de liderança, a maioria ocupando posições de diretoria. Em suas entrevistas, ela destaca a relevância da representatividade e a fala de uma das participantes, que afirma que a parte mais recompensadora do trabalho era perceber que meninas negras poderiam se inspirar ao vê-la nesses espaços de poder, percebendo que essas oportunidades também pertencem a elas.

A Carta Magna proíbe diferenças de salários, exercício de funções ou critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, reafirmando a necessidade de eliminar qualquer forma de discriminação. As barreiras enfrentadas pelas mulheres negras no ambiente de trabalho, especialmente no exercício da liderança, contrariam diretamente esses princípios constitucionais. Portanto, é urgente reconhecer essas desigualdades e formular estratégias concretas para combatê-las.

Esse entendimento me leva a questionar: como minha jornada no serviço público tem moldado minha visão sobre liderança e promoção da equidade? Como utilizo essa consciência coletiva para inspirar outras mulheres e transformar as estruturas ao meu redor? Essas reflexões são fundamentais para garantir que as lutas e conquistas das mulheres negras não sejam invisibilizadas, mas sim reconhecidas e valorizadas.

Para transformar as estruturas ao meu redor, trabalho para criar ambientes que promovam a equidade, utilizando minha plataforma para visibilizar as lutas e conquistas das mulheres negras. Acredito que, ao compartilhar nossas histórias e celebrar nossas conquistas, podemos construir uma narrativa que não apenas reconhece, mas também valoriza a contribuição dessas mulheres para a sociedade. Essas reflexões são essenciais para garantir que nossas experiências e vitórias não sejam apagadas, mas sim integradas como parte vital da luta por justiça e equidade no serviço público.

Assim, ao refletir sobre minha jornada e as experiências que moldaram minha trajetória, percebo que a verdadeira liderança vai além de cargos ou títulos; ela é um reflexo do nosso comprometimento com a autenticidade, a empatia e a justiça. Manter uma conexão profunda com minha essência e propósito não apenas fortalece minha identidade, mas também me capacita a inspirar outras mulheres a trilhar caminhos semelhantes. Em um mundo onde ainda enfrentamos desafios significativos, especialmente no que diz respeito à equidade racial e de gênero, é imperativo que continuemos a lutar por espaços de inclusão e reconhecimento.

Ao nos unirmos, compartilharmos nossas histórias e celebrarmos nossas conquistas, podemos construir uma sociedade mais justa, onde todas as vozes, especialmente as das mulheres negras, sejam valorizadas e respeitadas. Acredito firmemente que cada passo dado em direção a esse objetivo é um passo em direção a um futuro onde a diversidade é não apenas reconhecida, mas celebrada como uma força vital para a transformação social.

Referências:

ANTLOGA, C. S. Trabalho feminino: uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. *Revista Psicodinâmica do Trabalho e Psicologia*, v. 18, n. 2, p. 123-140, 2021. <https://periodicos.unb.br/index.php/revistaptp/article/view/27537>

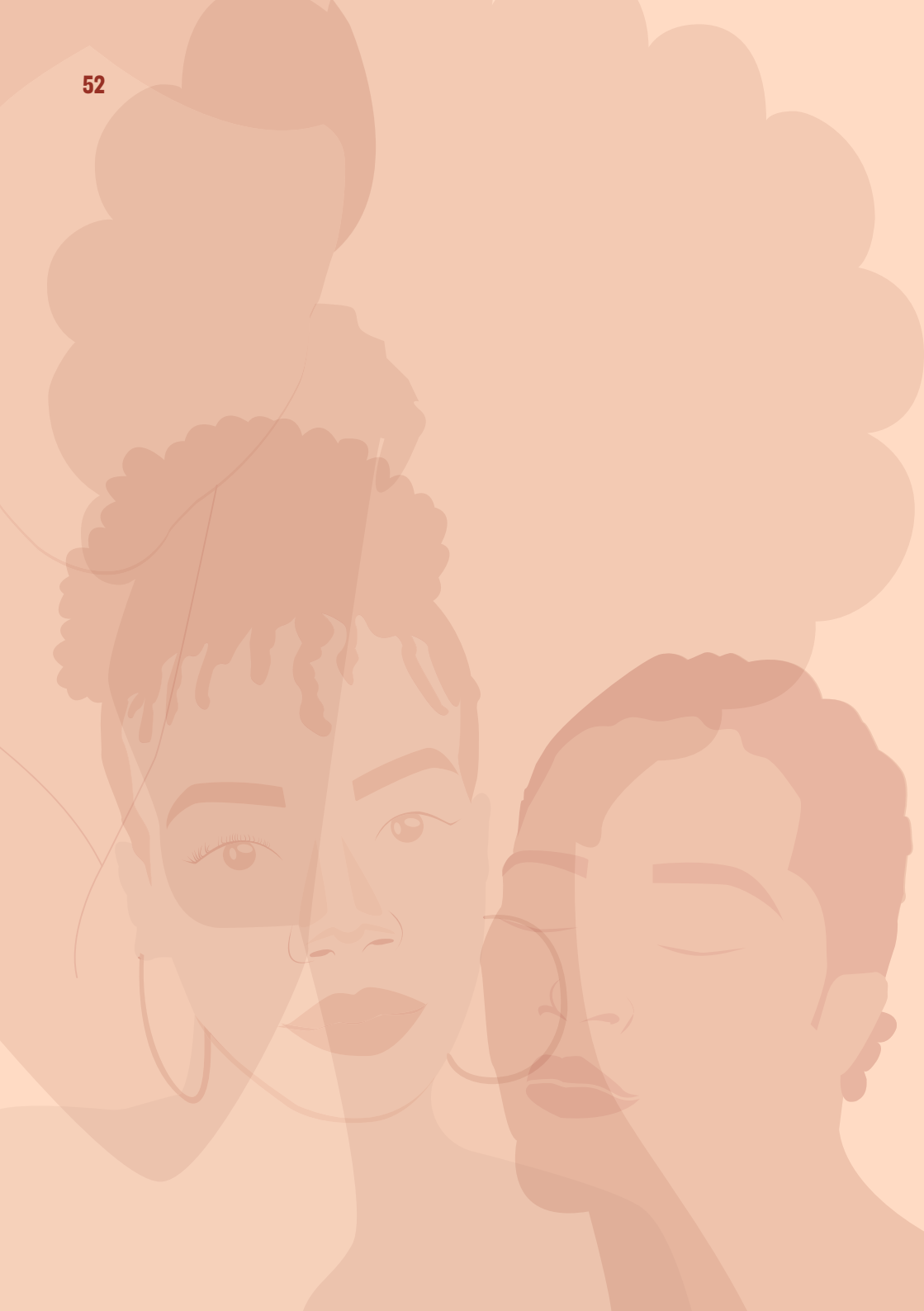
BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Presidência da República, 1988.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. 1. ed. São Paulo: Editora 34, 1986.

Dejours Christophe. Trabalho e sofrimento: A experiência de reconhecer e ser reconhecido. In: DJU, A. O.; MURARO, D. N. *Ubuntu como modo de vida: contribuição da filosofia africana para pensar a democracia*. *Trans/form/ação*, v. 45, n. 1, p. 239-264, 2022. <https://doi.org/10.1590/0101-3173.2022.v45esp.13.p239>.

JESUS, Ana Carolina A. *Lideranças Negras: reflexões sobre interseccionalidade no mercado de trabalho*. 2021. Dissertação (Mestrado) — Fundação Getúlio Vargas, FGV Sistema de Bibliotecas.

SILVA, A. *Saúde Mental da População Preta Importa*. Editora Conquista, 2022.



Nascida para Inovação

*Giselle Moura Silva Morais
Analista de Administração
Fundação Biblioteca Nacional*

Muito prazer, sou Giselle Moura Silva Morais, mulher negra, casada e mãe de um grande homem. Sou filha do meio dentre 03 irmãos. Meus pais são servidores públicos, ele militar das Forças Armadas e ela educadora, atuante nas esferas municipal e estadual. Decidi seguir pelo caminho do serviço público almejando a estabilidade para iniciar uma família e também pelo ideal de servir, cooperar e transformar de alguma forma os espaços em que estou inserida.

Sou formada em Administração de Empresas Públicas e Privadas pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ, desde 2000, iniciei a trilha dos concursos com perseverança e muita dedicação. Foram dias de muita aventura, principalmente no preparo, pois, recém-casada, com as dificuldades inerentes de todo começo, não tinha como custear os cursos preparatórios. Então, minha rotina era acordar às 4 horas da manhã para estudar até às 6 horas; organizar tudo e sair para trabalhar. Após o expediente, estudava na Academia do Concurso, com bolsa integral em troca dos serviços prestados aos sábados a essa instituição de ensino. Sem falar no investimento emocional, mental e físico de cada prova. Tiveram momentos que o cansaço era esmagador e a vontade de desistir batia como um juiz em luta de box e cada round, porém, todas as vezes enxugava o suor, outras vezes as lágrimas e continuava.

Felizmente, minha trajetória no serviço público iniciou-se há 18 anos, quando ingressei na Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ, ocupando cargo efetivo de Administradora e exercendo as minhas atividades no Departamento de Finanças e Contabilidade do Instituto COPPEAD de Administração. Tive um chefe inspirador, um grande líder, comprometido com a busca de conhecimento e autodesenvolvimento e generoso transmitir de suas experiências e que me encontrou ávida por recebê-los. Após 02 anos de muito aprendizado e incentivo para estudar e crescer na área financeira, logo percebi que optaria pela Gestão de Pessoas. Foi nessa fase que fui convocada pela Fundação Biblioteca Nacional para tomar posse no cargo de Analista de Administração. E, atraída pela perspectiva de trabalhar no Recursos Humanos, tomei a decisão: Sem muito entendimento, sem procurar muitos os conselhos com pessoas mais experientes, troquei de instituição e consequentemente de Ministério.

Em termos de oportunidades de crescimento, incentivo ao estudo, remuneração, diversidade de lotação, perdi. Contudo, sei que todas as coisas conjuntamente cooperaram para o meu bem. O que seria perda transformou-se em desenvolvimento emocional, espiritual e profissional. Foram muitos desafios.

Quando cheguei a Divisão de Recursos juntamente com outra servidora recém empossada, nos deparamos com um ambiente de certa desconfiança. Os servidores eram bem experientes, com mais de 25 anos tempo de serviço público; e eu ainda tinha a particularidade de ser a única negra. Não percebi de pronto o que era, mas soube, na prática, que esses fatores dificultariam um pouco minha inserção como pertencente àquele local. Entretanto, com choro, coragem e muito esforço busquei me capacitar para sobreviver e imprimir respeito adotando uma postura de profissionalismo.

O meu trabalho teve visibilidade e meu chefe na época me convidou para assumir a responsabilidade por aquela equipe, e logo recusei, convicta em meus ideais, disse a minha chefia na ocasião que não precisava de cargo ou função para fazer um bom trabalho. Ele insistiu em me dizer que no serviço público precisamos de uma legitimidade escrita se quisermos ser respeitados. Ainda não sei se é bem assim, o fato é que depois de algum tempo assumi a liderança daquele grupo, mesmo com medo de não dar conta da pressão das pessoas, consegui superar meus próprios limites.

Fizemos coisas legais, modernização, sistematização de processos e rotinas e informatização das práticas do Setor de Benefícios. Trabalho desenvolvido, era hora de voar, crescer! Sou uma pessoa que precisa de mudanças em algumas fases da minha vida e em todas elas, recorro ao conhecimento para me renovar e me fortalecer. Eu queria conhecer outras coisas, afinal estava lá por quase 10 anos exercendo as atividades no mesmo Setor.

Avançando para o alvo, continuei esperando o tempo certo. Até que houve um concurso e recebi um jovem servidor; vi potencial nele e vontade de aprender. Trocamos muitas experiências, nós nos estimulamos mutuamente ao desenvolvimento de um bom trabalho em parceria, e o treinei para a substituição. E quando meu chefe se sentiu seguro, eu o indiquei e pedi exoneração. Ainda fiquei por lá por um tempo dando suporte: Um grande aprendizado sobre autoconhecimento, humildade e desprendimento. Sou grata por ver nesta sucessão reflexos do tipo de liderança que acredito.

Nesse momento fui me dedicar à especialização em Administração de Recursos Humanos no Setor Público; e comecei a me interessar pela área de Capacitação e Desenvolvimento, dando assistência aos 02 (dois) setores por um período.

Em 2018 tive a oportunidade de sair do meu Órgão de origem por 03 anos, ao ser requisitada para trabalhar na Autoridade de Governança do Legado Olímpico- AGLO, exercendo funções de Assistente Técnico em RH e por quase 02 anos Gestora de RH.

Ao retornar em 2021 fui convocada a assumir a chefia do Setor de Capacitação e Desenvolvimento, onde atuo até a presente data, enfrentando muitos desafios.

Em um momento crítico dessa trajetória, tive a feliz oportunidade de me inscrever no processo seletivo do LIDERAGOV 4.0, sendo aprovada e escolhida para participar de uma formação incrível com mais 50 servidores; uma equipe fantástica nos apoiando e professores muito capacitados e efetivos em seus conteúdos; foi uma resposta.

Ser incluída nesse programa me deu amplitude de olhar e largueza de mente a respeito de mim e do mundo que me cerca. Além disso me estimulou a fortalecer a minha identidade pessoal e profissional e a buscar a excelência de resultados. Foi uma inspiração para mim, em meio uma crise pessoal aterrorizante, sobrevivendo aos sintomas de Burnout e apresentando indícios tardios de Transtorno do Espectro Autista (TEA), ainda em avaliação. Acendeu em mim a vontade de fazer parte de tudo isso que está sendo produzido pela ENAP e entregue à Administração Pública por meio do conhecimento e da inovação.

Durante o processo aprendi algumas coisas sobre mim e sobre as implicações da diversidade. Elas estão presentes em todas as áreas e esferas, tanto quanto o preconceito. Não sabia nada sobre o racismo estrutural nas instituições até que vivenciei algumas situações que foram coincidentemente acontecendo, digo isto por não ter evidências, embora não acredite em coincidências.

O fato é que o Programa LideraGOV chegou em um momento profissional delicado em que precisava me reinventar, renascer. O Interessante é que Decreto 11.443/2023, que estabelece uma cota mínima para negros em cargos de comissão e funções de confiança na administração pública federal foi divulgado com proximidade aos eventos. Confesso que nunca tive essa ambição de alcançar cargos de alta gestão; as vagas eram ocupadas por maioria branca, não preocupava com isso e por mim estava tudo bem.

Descobri que na verdade estava olhando só para mim e para impossibilidades intrínsecas de me inserir nesse "lugar". Quando vieram as inscrições para o LideraGOV4.0, edição extraordinária despertei para a chance de me desenvolver. Preencher as lacunas de competência que me faltavam.

Nos 09 (nove) meses de formação foi gerada uma nova visão conectando muitas coisas que pensava, porém não conseguia enxergá-las claramente de forma sistêmica.

Algumas situações me fizeram olhar e ver o quanto um sistema pode ser opressor e mortífero em termos de identidade, autoestima, igualdade, criatividade e equidade. Um "assassinato" silencioso, "rasteiro" e às escuras. Entendo que quando as coisas são às claras, temos uma chance maior de saber como lidar com elas, certas ou erradas, são verdadeiras.

E em contrapartida, percebi o quanto é importante contribuir estando em lugares estratégicos e o quanto a nossa presença pode oferecer resistência aos malefícios resultantes desse sistema nos espaços que ocupamos e que ainda ocuparemos. Compreendi que a missão é grande e aceitei o fato de que podemos e devemos cumpri-la com responsabilidade. Para tal é necessário saber quem você é e seu propósito para não se perder nem desistir; e não praticar aquilo que desaprova. O propósito de nossa existência sempre será maior que nós mesmos.

Permito-me ilustrar essa tese pessoal através de uma história narrada nas Escrituras Sagradas (Livro de Ester). Resumidamente, trata de uma jovem hebreia, que passou em um concurso de beleza cujo o "prêmio" era se tornar a nova esposa do Rei da Pérsia, ou seja, ela foi escolhida para ser a nova rainha. Ester, era seu nome, uma moça plebeia, além de bonita, era órfã, criada pelo tio, estrangeira naquela terra, e que venceu o concurso. Não porque era a mais bela, simplesmente ela tinha algo a mais dentro dela que vinha de um propósito de vida para qual ela foi criada, por mais que não tivesse noção ainda. Ela estava ali representando as mulheres de seu povo numeroso, porém cativo por gerações. E no momento determinado, a posição dela naquele reino pôde salvá-lo do extermínio e dar a eles a chance de se defenderem.

Entrei com um pensamento e várias expectativas de resultados imediatos que pudessem ser apreciados e medidos externamente, como conquistas, ganhos e reconhecimentos. Porém isso não aconteceu exatamente assim, a não ser pela mudança de visual. Entretanto, afirmo que nem isso poderia ter ocorrido sem a transformação por dentro não tivesse iniciado primeiro.

É um processo de transformação longo e contínuo, e absorver isso nos traz acalento, generosidade conosco e senso de maturidade. Necessita resiliência e determinação, é como se fosse uma libertação de uma condição velha para uma nova maneira de pensar e agir. Pelo simples fato de poder ser eu ganhei muito mais do que pedi e pensei.

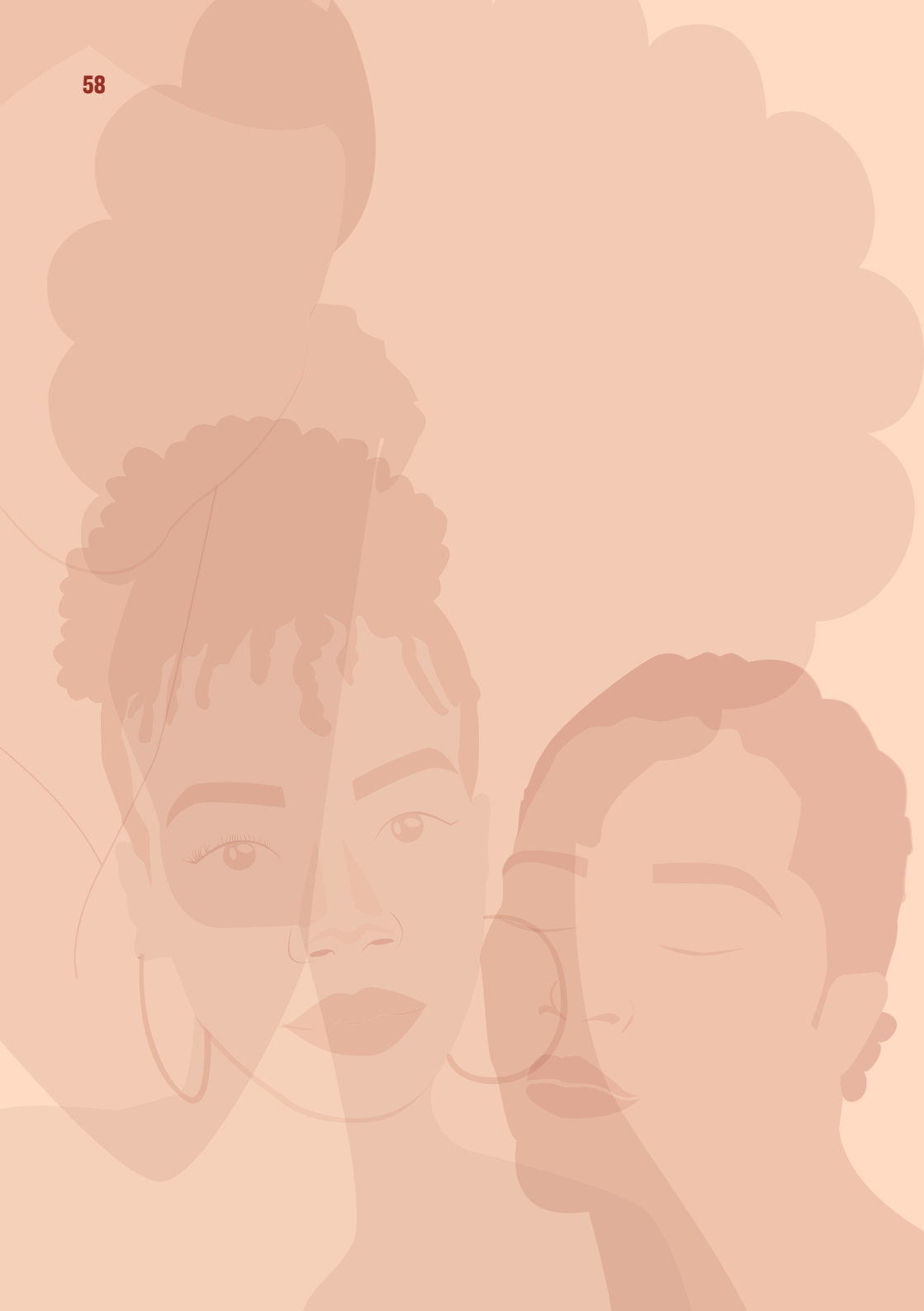
A reflexão que faço sobre o meu momento atual me faz lembrar outra experiência vivida pelo povo de Israel (Livro de Genesis – Bíblia Sagrada). Cito novamente este Livro pois é a leitura que mais aprecio e me ensina muitas coisas sobre assuntos do dia a dia. Bem, parte desse povo viveu por 400 anos, na condição de escravos, sujeitos a trabalhos duros e sem direito de fala. Eles foram libertados por Moises. Um homem criado no Palácio de Faraó no Egito, em uma condição muito confortável. Fato é que ele não conhecia sua verdadeira identidade. Porém, em um momento propício, a sua origem hebreia lhe foi revelada, e prevaleceu. Ele deixou o luxo e a comodidade e se engajou na luta para tirar seus "irmãos" daquela situação. Após a saída do Egito ele liderou o povo por um longo trajeto. Acredita-se que eles poderiam ter feito outro caminho, reduzido, em menos tempo. Nossa ansiedade nos faz pensar assim. Mas analisando melhor, aquele povo precisava amadurecer, tirar as mordidas, se fortalecer, perder o medo e se unir para que pudessem encontrar e se apossar de um lugar que lhes pertencia.

Conclui-se que tirar apenas o que nos prende externamente não é suficiente, há uma parte mais desafiadora: Expurgar de dentro de nós os prejuízos de toda sorte, conceitos, e preconceitos e senso de limitação e de inadequação que a “escravidão” quis nos imputar. Penso que as ações que vêm sendo realizadas por meio das políticas afirmativas rememoram esse processo. E difundi-las, como políticas públicas e aplicá-las de forma efetiva dentro dos órgãos e entidades da Administração Pública é de grande relevância.

Trata-se da importância de pessoas negras, jovens, homens, mulheres e crianças verem outras pessoas negras, que também enfrentaram dificuldades, em posições “elevadas” ou bem posicionadas para se sentirem representadas. Além de dar a visibilidade, de edificar a esperança, de dar projeção aos sonhos de um dia também chegarem onde desejem estar. E isso, dentre outras coisas, é salutar e fundamental. Aprendi convivendo nesse tempo com os Quilombo.Govers, Gratidão.

Refletir sobre minha carreira no serviço público até aqui me fez perceber que nunca foi sobre mim. E que nós estamos no caminho certo, por mais que pareça longo demais precisamos continuar mesmo diante de resistência, pois ela faz parte da batalha.





Firme inquietação por mudanças

*Ueliton da Costa Leonidio
Chefe da SEACO e Gerente Substituto
CEFET-RJ*

Falar de si é um processo, olhar de uma jornada, é um farol que ilumina os passos da vida. Passado, presente e futuro são momentos fixos e contínuos, idas e vindas da existência, motivam, trazem esperança, avivam, fazem chorar, sorrir. Às vezes são referência, outras não, sempre com um propósito: ensinar!

Contar a história é um desafio, porque não é simplesmente dizer o que fazemos, e sim quem somos.

Inicialmente, resalto um dos princípios da vida, a gratidão, então, agradeço pela oportunidade de fazer parte deste momento.

Sou um homem, negro, filho, marido, pai. Sou vegetariano, procuro adotar princípios de saúde e hábitos saudáveis, de equilíbrio como forma de viver, sem deixar de ser intenso e constante. Dada a minha ancestralidade, preciso me equilibrar constantemente para não cair nas armadilhas estruturais e pré-concebidas. Tenho na educação o meu alicerce, porque é o que muda o mundo.

Filho de pais vindos da roça, do interior do Rio de Janeiro, que sequer concluíram o ensino fundamental, a dedicação abnegada são marcas que inspiram uma mentalidade incansável por estudar, trabalhar e mudar a realidade.

Como administrador, minha missão é ser agente de transformação, transformando recursos limitados em resultados excepcionais e inspirando pessoas pelo exemplo, sempre mantendo a autenticidade.

Sou petropolitano, adoro natureza, aventuras, e rondando por trilhas, reflito, tomo decisões e dou rumo à vida. Também dedico os sábados para meditar, olhar ao redor, as pessoas, buscar proximidade com Deus, minha família, como forma de ajustar a direção a cada semana.

Minha jornada neste mundo começa no dia 20 de dezembro de 1978. Como negro, sempre vivi os dilemas e desafios da negritude, no entanto, reconheço que tive oportunidades, não todas as que aspiro, sabendo que tudo tem o seu tempo. Com um pai que foi usar um calçado com 24 anos de idade, tive uma educação de qualidade, sendo o primeiro da família a ter graduação, mestrado e doutorado, ser servidor público e professor de ensino superior. E mais recentemente, umas das maiores alegrias: LIDERAGOVER.

A educação transformou a mim, minha casa, minha família e hoje trabalho pelo mesmo motivo, pelas pessoas, para gerar valor para o mundo.

E o que eu faço? Atualmente, sou servidor público. Trabalho no CEFET-RJ, em Petrópolis-RJ, sou Administrador, atuando como chefe na área de administração e compras, e como gerente administrativo substituto. Sou Doutor em Engenharia de Produção e Sistemas (CEFET-RJ), linha de pesquisa em inovação. Mestre em Administração (IBMEC), MBA em Ciência de Dados - IGTI/XPE, graduado em Administração (UCP). E atuo como docente na Universidade Católica, em Petrópolis, coordenando o curso de Administração.

Como cheguei até aqui? Minha trajetória tem sido marcada pela perseverança, vontade de crescer, em adquirir competências práticas e de inovação.

Aprendi desde cedo que precisava ser um excelente estudante, porque é a forma de abrir espaços e se blindar. No início, a gente não entende muito, e com o tempo, percebe-se que esforço dobrado é necessário. Certamente, isso também traz ansiedades e frustrações, porque a vida não é linear. E aos poucos cria-se "casca" e vamos em frente.

Ingressei na universidade em 2001, e em 2004, me formei em Administração de Empresas e Administração Pública, pela Universidade Católica de Petrópolis. Venci o medo de falar, aprendi a ensinar, decidi que queria ser professor. Algo que me marcou foi a resposta de um professor judeu quando eu disse que estava com medo das perguntas dos estudantes na primeira monitoria: "Se está com medo, vá se preparar. Este é o caminho!" Ou seja, a sorte é dos preparados.

Meu olhar da negritude aqui, é o lógico, quando olha ao redor, não vê irmãos, se sente sozinho, não sabe o que fazer e acaba por ficar calado. Na lógica, corria para encontrar lugar ao sol, tirando notas excelentes, com um CR acima de 9,5, porque era a forma de ser respeitado. Se não fosse o melhor, não teria espaço. Interessante que por vezes estas certezas não tinham respostas esperadas, eram portas, expectativas e sonhos adiados, incompreensíveis. Futuramente, veio a compreensão de como um negro é visto na sociedade e no mercado de trabalho. E confesso que muitas delas foram respondidas no LIDERAGOV.

Durante a graduação, trabalhei em diversas áreas. Ingressei em um grande banco, com ajuda do gerente, o qual era meu colega de classe. Fiquei ali por 9 anos, atuei como caixa, na tesouraria, área comercial. Aprendi a negociar, conviver em ambientes competitivos, de muitas cobranças, assim como vender, ouvir e atender pessoas. Uma verdadeira escola para a vida. Do ponto de vista da negritude, tive muitos desafios para ser promovido, mesmo com bom desempenho nas seleções, no cumprimento das metas.

Em 2003, a ler a revista Você S.A. me deparei com um plano de carreira, então planejei um caminho para 20 anos à frente sobre o que eu queria da vida. E isso era o meu combustível para seguir em frente.

Uma querida professora me disse que se eu quisesse ser professor de Universidade, precisaria de um bom mestrado. Então, desde a graduação, procurava por mestrados de excelência. Em 2005, fui aprovado no IBMEC-RJ, e concluí em 2007, focando em marketing e qualidade de serviços digitais. Não sei como entrei, paguei e concluí. Foi um espaço de muitos vislumbres. Estava em um lugar de elite, com professores de excelência, estudantes filhos de executivos, grandes gestores, e eu caixa de banco.

Tinha vergonha, porque não tinha um “bom” trabalho e ainda era “o diferente”. Ali, conheci pessoas que contribuíram muito para a minha carreira e vida, meu orientador e co-orientador, em especial. Foi uma experiência diferenciada com novas competências fundamentais. Me recordo que para pagar as mensalidades vendi o carro, peguei empréstimos no banco e fiz consultorias como trabalho extra.

Foi marcante ver a falta de representatividade racial. Em uma turma de 33 estudantes, eu era o único negro, e certamente o mais pobre. Nos corredores, era “gritante”. Isso me motivou a me dedicar ainda mais, ser resiliente e buscar a excelência. Era preciso se esforçar mais e buscar ser um agente de mudança.

Acrescento que percebi que é preciso mais do que educação, porque a luta é também pelo poder e espaços. Mesmo com uma formação de alto nível, a minha progressão sempre foi mais lenta, espinhosa e muitas vezes, dolorosa. Foram muitos “nãos” sem explicação.

Antes de finalizar o mestrado, me casei, com a minha querida guerreira, companheira lutadora, que me acompanha até hoje, a Márcia. Talvez eu precisasse de outro espaço somente para contar a nossa história de família. A verdade que importa é: sem ela eu não estaria onde estou.

No banco permaneci até 2010. Sentia a necessidade de buscar novas oportunidades. As consultorias nas horas vagas, negócios e ideias novas, aprendendo a mapear serviços, processos, fazer diagnósticos empresariais, lidar com pessoas me dirigiam para outros lugares.

Em 1º de agosto de 2008, “cheguei” a lugar de destaque, um sonho. Por muita persistência, por ter um bom histórico estudantil, me tornei professor de uma Universidade. Sem perceber, ocupava um espaço raro, de referência e relevância, que não foi conquistado sozinho. Posteriormente, fui ainda mais reconhecido, convidado para ser coordenador do curso de Administração. Tenho muita satisfação e gratidão por esta oportunidade, pois sou formado pela instituição e sou o único negro na coordenação de curso. Atualmente, leciono sobre liderança, projetos, inovação, gestão, gamificação. Tenho projetos em educação financeira, empreendedorismo, liderança, clubes de leitura e recentemente um grupo de pesquisa em diversidade. Quero contribuir na vida dos mais jovens. Também implementei o curso à distância, com nota máxima no MEC, especializações e alguns projetos.

Após ingressar na UCP, cresci, e acordei para diversas realidades, inclusive que o espaço no banco não me contemplava mais, porque as portas de cima não abriam. Segui o meu plano de carreira, fui buscar outros espaços. Em 2008/2009 decidi estudar para a carreira pública. Tirava férias para estudar para concursos, porque durante o dia trabalhava e à noite dava aulas.

Minha carreira no serviço público iniciou em setembro de 2010. Fui aprovado em um concurso para a UFRRJ, para o cargo de Administrador, onde trabalhei por cinco anos, em Três Rios. Trabalhei em diversas áreas, Gestão de Pessoas, Logística e Assessoria à Direção. O que me marcou foi a chegada de anistiados, para trabalhar em atividades administrativas e a representatividade dos técnicos-administrativos no Conselho Universitário. Para inclui-los contribuí no planejamento e realização de treinamentos para anistiados. E dava para ver como eles se sentiram inseridos. Também fiz parte do Comitê de TIC, participei de sindicâncias. Naturalmente, pouquíssimos negros, situações contrangedoras, mas encontrei muitas pessoas amigas.

Em 2015, fui redistribuído para o Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET-RJ), em Petrópolis, motivado por trabalhar mais perto de casa e da família.

Desde então, temos realizado projetos e inovações, como digitalização de rotinas, mapeando processos, criamos manuais, infográficos, formulários online, melhoramos a comunicação, implementamos recursos para o home office. Auxiliamos na parte de gestão de pessoas, PDP, além de desenvolver a liderança e o convívio saudável da equipe. Até 2023 fiz parte do Conselho Universitário e participo de algumas comissões.

Em 2017, nasceu o nosso Bento, querido, abençoado e bendito. Ser pai é mais uma virada de chave, porque os filhos nos transformam! Desde então eu não sou mais a mesma pessoa.

Em 2019, fui aprovado no Doutorado, na linha pesquisa Gestão da inovação e Propriedade Intelectual. Entre 2020 e 2022 fomos desafiados pela pandemia e as chuvas em Petrópolis, ficamos sem energia elétrica por 2 anos. Foi um dos maiores desafios da minha vida e carreira. Viver, trabalhar, produzir, engajar, dar resultados. Reconstruir um Campus, planejar, comprar, remodelar rotinas era uma constante durante este período, além dos estudos, aulas, e vida pessoal e familiar.

Como nunca abri mão de me atualizar e capacitar, ingressei em 2021 no MBA em Ciência de Dados (IGTI/XPE), e tive novo olhar sobre inovação, dados e tomada de decisão. Comecei a procurar formas de inserir o Power BI na rotina, criando relatórios para gerenciar e apresentar os dados de forma mais assertiva, buscando respostas para os desafios no trabalho.

Em 2023, me deparei com a Edição 4.0 do LIDERAGOV. Sempre reconheci que havia muito a ser aprendido e aprimorado. Confesso que não tinha muitas perspectivas de ser aprovado, porque estou longe dos holofotes, mas sempre tive certeza das minhas competências.

A cada fase, a confiança ia aumentando, e quando saiu o resultado final e o Ofício do MGI solicitando apoio da Direção, comecei a perceber que eu não tinha sido aprovado para qualquer formação. E eu não fazia ideia da reviravolta que seria na minha vida. A primeira foi conhecer a ENAP. Que lugar, que escola e que sonho! Quem sabe um dia eu esteja lá! Após a abertura voltei para casa com a cabeça revirada e ciente de mais responsabilidades, com a certeza de que eu não era o único a ver, sentir e passar por certos desafios, porque eram 51 histórias de negras e negros muito competentes. Passei a ser parte de um Quilombo. Sinceramente, nunca achei que teria esta oportunidade.

A cada aula, eram mais perspectivas novas. O primeiro bloco foi marcante, porque “Liderar o eu” é o maior desafio do ser humano. Escrever o diário de Líder foi uma descoberta, um olhar para dentro. Perdi a conta de quantas vezes me emocionei. Ao mesmo tempo, conheci pessoas incríveis. O segundo bloco, Liderar equipes, aprender a lidar com conflitos, engajar pessoas, ser pessoa, vulnerável, enxergar por outra perspectiva, se sentir parte de um grupo, foi muito impactante. Além disso, propus um projeto de criar um dashboard para mapear dados de compras com um olhar sustentável, para tentar criar parâmetros nas aquisições governamentais.

O terceiro bloco, Liderar organizações, foi ainda mais relevante, porque fiz parte de um grupo de pessoas incríveis, do QuilomboInova. Trocas, aprendizados, experiências e um projeto para inserção racial nas atividades de Inovação do Governo, dado que os registros nos Concursos de Inovação e áreas de Inovação são muito desiguais. Espero colocar tudo em prática, gerar valor, contribuir para igualdade e equidade racial.

Destaco ainda as monitorias, lero-leros, e as mentorias coletivas. Tive o privilégio de ter um mentor, o Rafael Viana, que foi e tem sido uma pessoa muito importante para mim.

Tive inúmeras oportunidades de melhorar habilidades de comunicação, gestão, liderança, além de espaço para contribuir no desenvolvimento do serviço público. Em um programa dedicado a negras e negros, me identifiquei, meus olhos se abriram, me senti abraçado. Conheci histórias, lutas e resistências. Foi um presente!

O LIDERAGOV é uma rede para conectar minha trajetória pessoal e profissional com um propósito ainda maior: a promoção do interesse público e alinhado com as minhas pretensões pessoais e de ascensão na carreira ligadas ao desejo de contribuir para uma administração mais eficiente, transparente e orientada para pessoas e resultados.

Percebi que estou perto de algumas coisas, longe de outras, mas vi o potencial de me renovar. Aprendi que nenhum líder cresce, se não crescer junto com as pessoas e o ambiente o qual faz parte. É preciso desenvolver o autoconhecimento, conhecimento da história, da memória, das minhas raízes. A "cultura imposta", a necessidade de sobreviver me fizeram turvar naturalmente conceitos, pressupostos fundamentais, os quais têm sido poucos valorizados por mim. Entrar no LIDERAGOV foi essencial. Eu precisava disso!

Confesso, que a linha entre subestimar e superestimar é muito tênue, mesmo prestigiado, e percebi que tenho grandes responsabilidades, que tenho muito a agregar e muito a aprender.

E junto com o LIDERAGOV, finalizei o doutorado. Uma conquista única e histórica chegar neste nível de educação.

Durante minha carreira, tenho trabalhado em diferentes ambientes com papéis variados. Essa diversidade de experiências me permitiu adquirir uma compreensão abrangente dos desafios e oportunidades que o setor público e privado enfrentam e tem me motivado a sempre dar o melhor de mim.

E agora, é continuar uma caminhada ainda mais desafiadora, esperançosa, mas não tão sozinho como antes. Espero ainda e desejo muito ocupar um espaço de destaque no serviço público. Confesso que passei a ter esperanças de ir mais longe no serviço público, porque no ambiente privado conquistei espaços os quais não tive oportunidades no público.



A Travessia

Elaine Reis de Freitas

Analista-Tributário

Chefe da Equipe Regional de Revisão do Crédito Tributário da 7ª Região Fiscal (RJ & ES)

Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil

Na segunda metade dos anos 80, surgia na região da Baixada Fluminense, região metropolitana da Cidade do Rio de Janeiro, uma banda de reggae que viria a expressar muito do que o povo negro de todo o Brasil vivencia na pele. Nesta época eu ainda era muito nova, criança, para entender toda a profundidade das letras, o que só veio a acontecer alguns anos mais tarde. Assim como a banda, fui criada na Baixada Fluminense e tudo começava a fazer sentido à medida que eu compreendia e até mesmo vivenciava, o que as letras das canções da banda expressavam.

Como quase todas as crianças negras de um lugar marginalizado, sempre entendi que o caminho a trilhar era o da educação. Mas posso dizer que isso se dava de maneira quase que inconsciente. Eu era a menina que gostava de aprender e ampliar horizontes, de ter um entendimento do mundo de uma forma geral. Tudo o que acontecia no mundo e que eu assistia nos noticiários mereciam minha profunda atenção, desde muito cedo. Era completamente apaixonada por mapas, que à época ainda eram vendidos em rolos de papel dentro de um tubo.

Lembro-me do dia em que ganhei de presente do meu pai, falecido precocemente aos 40 anos de idade, quando eu tinha 9, um conjunto de mapas que incluía: os mapas do Estado do Rio de Janeiro, do Brasil, da América do Sul e do Mundo. Eles eram o meu universo particular, onde eu podia viajar mentalmente e imaginar como eram aqueles lugares. Era um conhecimento prazeroso que eu adorava. Ficava horas sobre eles no chão da sala, decorando cada capital, dentro e fora do Brasil. Assim como as fronteiras daqueles mapas já não são as mesmas, a minha vida atravessou a Baía de Guanabara para ser redesenhada.

Reconheço como uma grande sorte ter nascido em uma família que, apesar das dificuldades, sempre deu muito valor ao estudo. Mesmo após a morte do meu pai, sempre tive o apoio necessário para seguir estudando em bons colégios. Ainda assim, nos colégios particulares da cidade onde cresci, sempre tive a impressão de que não pertencia àqueles lugares. Os meus colegas de classe podiam estar ali e eu só estava pelo sacrifício feito pela minha família.

O grande ponto de inflexão da minha vida, a grande virada se deu quando decidi ficar uns meses sem trabalhar (aos 18 anos de idade) para poder me dedicar ao vestibular (era assim que se chamava na época) para o curso de Ciências Econômicas nas Universidades Públicas do Rio de Janeiro (essa seria a única possibilidade de cursar uma universidade, não existia outra). A escolha pelo curso de Economia se deu em função das disciplinas específicas (parte discursiva da seleção) serem as que eu mais tinha conhecimento: matemática, história e geografia. Bem lá no fundo eu sabia o que viria pela frente: economia era, à época, um curso muito elitista,

de pessoas que possuíam um padrão de vida muito superior ao meu. Eu teria que aprender a lidar com isso para seguir em frente.

De uma forma completamente inexplicável para mim, sempre houve alguma “mão invisível”, sem trocadilhos com a teoria econômica, que me guiava para atingir o objetivo. Apesar de nunca ter me dedicado a nenhuma religião, sempre houve algo que impulsionou minha vida para não desistir, sempre continuar. Como diria uma canção do Cidade Negra: *“entre o céu e o firmamento existem mais coisas do que julga o nosso próprio entendimento”*¹.

A aprovação no curso de Economia na Universidade Federal Fluminense, UFF, que felizmente não foi minha única aprovação nos vestibulares, mas foi minha escolha por causa dos turnos de aulas, modificou para sempre a minha vida. A travessia física entre a Cidade do Rio de Janeiro e a Cidade de Niterói, através da Ponte Rio-Niterói, significou para mim uma mudança radical de vida. Foi na Universidade que eu descobri as possibilidades, o horizonte possível. Não foi fácil, nunca é. Faltava conforto para estudar, faltava dinheiro para viver do estudo, havia o cansaço dos longos deslocamentos, mas fui superando, um desafio de cada vez e as coisas foram acontecendo, no seu tempo. Essa travessia diária para o outro lado da Baía de Guanabara me remete à canção *“A Estrada”*² - *“Você não sabe o quanto eu caminhei para chegar até aqui, percorri milhas e milhas antes de dormir. Eu não cochilei”*. Essa caminhada foi literal e metafórica, tudo ao mesmo tempo.

A partir da conclusão da graduação, as oportunidades profissionais foram surgindo. Apesar de um diploma não ser suficiente, ele abre portas: sempre faltava um pouco de refinamento para estar em certos lugares, conviver com determinadas pessoas, faltava falar fluentemente um idioma, faltava ter viajado para alguns lugares e ter adquirido cultura geral na prática e não só pelos mapas e livros. Aos poucos esses *gaps*³ foram sendo preenchidos. A pele negra parece comunicar sempre a falta de algumas *skills*⁴. E muitas vezes nós acabamos sendo convencidos de que tudo que aprendemos na vida, tudo que conhecemos e tudo que fazemos não são suficientes.

Cursando a graduação, em determinado momento, quando já era possível começar a buscar uma ocupação, fiz uma seleção para uma empresa multinacional bem conhecida, onde passei em algumas fases até chegar na dinâmica de grupo em um Hotel na Barra da Tijuca. Em determinado momento do evento os avaliadores pediram para que os candidatos à vaga de Treinee (que tinha um salário muito bom à época) falassem sobre as suas experiências internacionais (????). Até aquele exato momento eu nunca tinha saído do país. Enfim, o resultado já era esperado: não consegui a vaga. Ainda assim esse momento foi decisivo. Foi o dia em que eu resolvi que iria estudar para concursos públicos quando me formasse. Até lá eu tinha que sobreviver e ganhar algum dinheiro, o que me fez participar de uma seleção para um banco privado, onde trabalhei até passar no concurso da Receita Federal. Afinal, *“a verdade prova que o tempo é o senhor dos dois destinos, dos dois destinos”*⁵.

¹ Canção “Firmamento” (Cidade Negra/1996).

² Canção “A Estrada” (Cidade Negra/1998).

³ Lacunas.

⁴ Habilidades.

⁵ Canção “Girassol” (Cidade Negra/2002).

Grandes e positivas mudanças vieram a seguir: mudei-me para São Bernardo do Campo para tomar posse no concurso, tendo conseguido voltar para Niterói, aproximadamente 5 anos depois. Na Receita Federal tive a oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional. Finalmente passei a ter um salário que me permitiu fazer o que eu mais almejava: desbravar o Brasil e o Mundo, conhecer lugares, novas culturas, estar em contato com outros idiomas, ampliar horizontes. E como diria novamente a banda da Baixada: *“eu fui, eu fui, eu fui, eu fui, para o outro lado de lá... e que a liberdade e a sapiência são peças-chaves para a maior inteligência”*⁶.

Hoje, tendo concluído recentemente o LideraGov 4.0 pela ENAP, posso dizer com toda a certeza de que as coisas acontecem quando devem acontecer, apesar de sempre presente a sensação de estar “atrasada”, de que poderia ter feito mais e ido mais longe. Mas se há o hoje, ainda podemos ir, sempre ainda podemos ir, enquanto estamos aqui tudo ainda é possível. Essa capacitação no LideraGov mudou o meu olhar sobre a minha vida profissional, que se encontra, nesse exato momento, gritando por mudanças. E elas virão, e serão positivas, mas não fáceis, pois nunca foram mesmo. Porque *“enquanto o sol puder brilhar, eu vou querer a minha chance de olhar”*⁷.

Referências:

BAPTISTA, J. et. al. Sexualidade, gênero, raça e classe no Instituto Brasileiro de Museus (Ibram): por uma guinada queer interseccional e decolonial (texto base para o dossiê “Memória, Museologia LGBTQIA+ e Museus Nacionais. In: **Anais do Museu Histórico Nacional**. Dossiê temático 3, Vol. 57, 2023. Disponível em <https://anaismhn.museus.gov.br/index.php/amhn/article/view/266>. Acesso em 25 de setembro de 2024.

BRASIL. **Lei n.º 11.904**, de 14 de janeiro de 2009. Instituiu o Estatuto de Museus no Brasil. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2009.

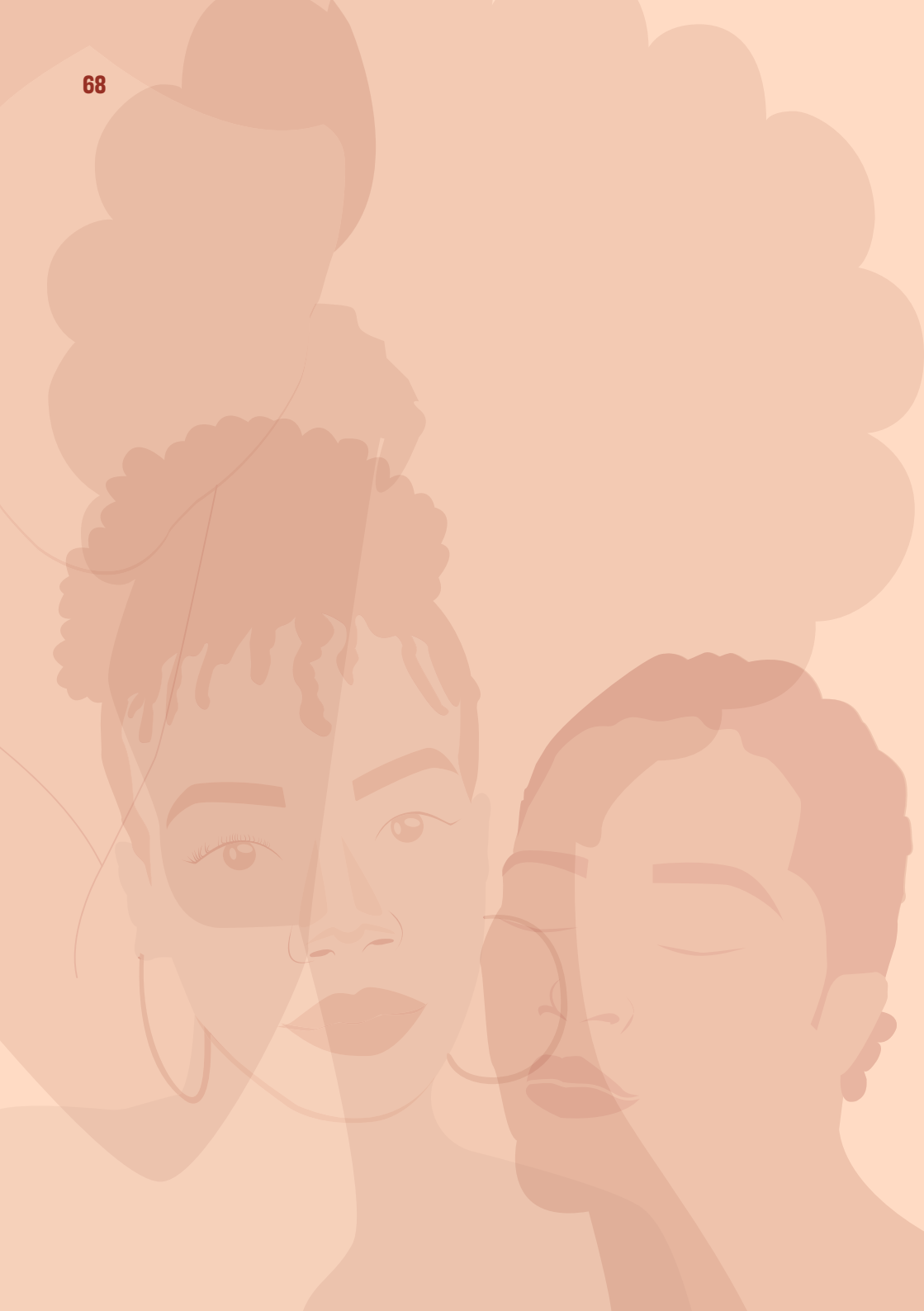
MEIRELES, MÁRCIO. **Ter na pele a cor da noite**. Poesia In: MACHADO, Vanda. *Pele da cor da noite*. Salvador: EDUFBA, 2013. Disponível em <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/16783/1/pele-da-cor-da-noite.pdf>. Acesso em: 26 de setembro de 2024.

MIGNOLO, Walter D. **Desafios decoloniais hoje**. 2017. Disponível em: <https://revistas.unila.edu.br/epistemologiasdosul/article/download/772/645> . Acesso em: 25 de setembro de 2024.

13ª EMENDA. Direção: Ava Duvernay. Produção: Howard Barish. EUA, 2016. Disponível em NETFLIX. Acesso em: 23 setembro. 2024.

⁶ Canção “Downtown” (Cidade Negra/1994).

⁷ Canção “Querem o meu sangue” (Cidade Negra/1994).



Uma Mulher AfroNuclear no Serviço Público Federal

Luciana Carvalheira

Pesquisadora

Instituto de Engenharia Nuclear

Estou com 45 anos de idade. Sou cis e hetero. Uma mulher negra de pele clara, longilínea, cabelos cacheados, castanho-escuro. E me acho linda. Sou risonha, bem-humorada e falo palavrão. Sou determinada, ousada e adoro uma novidade. Escolhi não ser mãe. Fui casada por uns 20 e poucos anos. Sou também suburbana e flamenguista, carioca e cantora, além de cientista da área Nuclear e empreendedora. Sou transgressora. Meu avatar é a Luluch, uma menina negra que me conecta à criança que fui e não pude ser.

A minha negritude chegou tardiamente para mim. Até os trinta e tantos anos de idade, sempre fui morena. E nessa mesma época, percebi que era uma mulher em uma área dura da Ciência. E essas descobertas vieram acompanhadas de muita responsabilidade. Entendi que precisava me apropriar de toda essa identidade, porque isso impactava em representatividade, nos lugares de privilégio que eu ocupo.

Já são 26 anos como servidora. Cheguei estagiária em janeiro de 1998, ao Instituto de Engenharia Nuclear (IEN). Minha formação no curso técnico em Química, pela antiga ETFQ de Nilópolis, permitiu que eu me tornasse servidora. Prestei concurso público no mesmo ano em que terminei esse curso. Foi o meu primeiro concurso público. O colega Luiz Mantovano me explicou sobre as técnicas de TGA e FRX em duas tardes, na semana da prova. Encarei a prova com esses conhecimentos recém-adquiridos aliados aos de Matemática e Português. Passei em segundo lugar.

Eu estava no final da minha adolescência quando iniciei minha atuação profissional como técnica em Química e servidora pública federal. Lembro do salário bem baixo. Não houve uma integração que contemplasse valores e propósitos. Essas palavras nem existiam para mim à época. Assédio, racismo, machismo e misoginia, só no futuro distante. E quando retorno ao passado, entendo que passei por isso tudo. Hoje em dia, diversidade e inclusão fazem parte da minha atuação, mas não estão presentes no cotidiano do Instituto. Tecnicamente, estou muito bem alinhada às diretrizes institucionais. Humanamente, estamos a uma distância abissal.

Ao longo desses 26 anos, encontrei muitas barreiras no meu desenvolvimento profissional, mas eu não desisti. Apreendi a contornar. E vou contornando até hoje. Eu vim de muita construção, muita busca. Consegui fazer graduação e pós e em paralelo, também fui construindo minha vida material e emocional. Sempre tive vontade de me tornar pesquisadora. Sempre achei interessante ver aquele monte de pesquisadores que tinham formação, carreira e vidas pessoais bem estruturadas. Não tinha noção de gênero e raça, mas a estatística já era a de sempre. Prestei novo concurso em 2010.

Hoje, sou pesquisadora e professora no IEN. Até vice coordenadora da pós-graduação do Instituto eu me tornei. E consegui construir a minha visibilidade nas redes sociais. Isso tem me rendido muitas participações como palestrante em importantes eventos do setor nuclear. Dessa forma, venho ajudando a formar pessoas, sem medo dessa responsabilidade. Vou compartilhando a minha história e ferramentas nas minhas aulas, orientações e palestras. Em troca, recebo muitos elogios, carinho, convites, depoimentos, reconhecimento, e percebo o quanto consigo impactar e influenciar de forma positiva a vida de tanta gente. A oralidade tem muito poder. Faço muito uso dessa ferramenta ancestral.

O empreendedorismo científico me transformou enquanto profissional e pessoa. No empreendedorismo, fui acolhida, reconhecida e respeitada, tive espaço para criar, ousar e colaborar, sem as usuais limitações intelectuais sempre experimentadas no Instituto. O empreendedorismo, para mim, foi o lugar onde eu descobri, acessei e externei grande parte do meu potencial. Sem apoio da instituição e com o preconceito dos colegas, segui. O tempo passa e as situações mudam: hoje em dia, tenho um espaço no IEN e na nuclear por causa dessa minha atuação. No IEN e nas startups, eu lido com projetos de pesquisa envolvendo soluções inovadoras para a saúde e o meio ambiente, em equipes com predominância do gênero feminino. É muito enriquecedor combinar os mundos empresarial e público.

Quando olho para a minha carreira, me pergunto como consegui construir tanta coisa, considerando a escassez e a descrença. Eu encontrei apoio de muita gente, mas também percebo que batalhei muito sozinha. Era um apoio de incentivo, de explicação, de ensinamento, mas na hora de realizar, eu realizava sozinha. E o que o acolhimento me ensinou foi a estar realizando de forma coletiva. Eu agora realizo muitas coisas de forma coletiva. Eu tenho muita gente para me apoiar, e isso é bastante novo para mim. Isso me faz muito bem. Eu entendi que não estou sozinha, e eu não quero nem consigo fazer mais nada sozinha. Não é que eu não tenha autonomia, independência ou condições de fazer muita coisa sozinha. É que eu estou cansada de andar sozinha, e quando a gente anda junto, a gente anda mais forte, a gente anda melhor. E andando de forma coletiva, sei que estou mais protegida também. A coletividade é outra ferramenta ancestral que venho aprendendo a utilizar.

Eu estou aquilombada no coletivo WiN Brasil (Women in Nuclear – capítulo do Brasil), no coletivo MunaN (Mulheres Negras da Área Nuclear) e agora no QuilomboGOV.

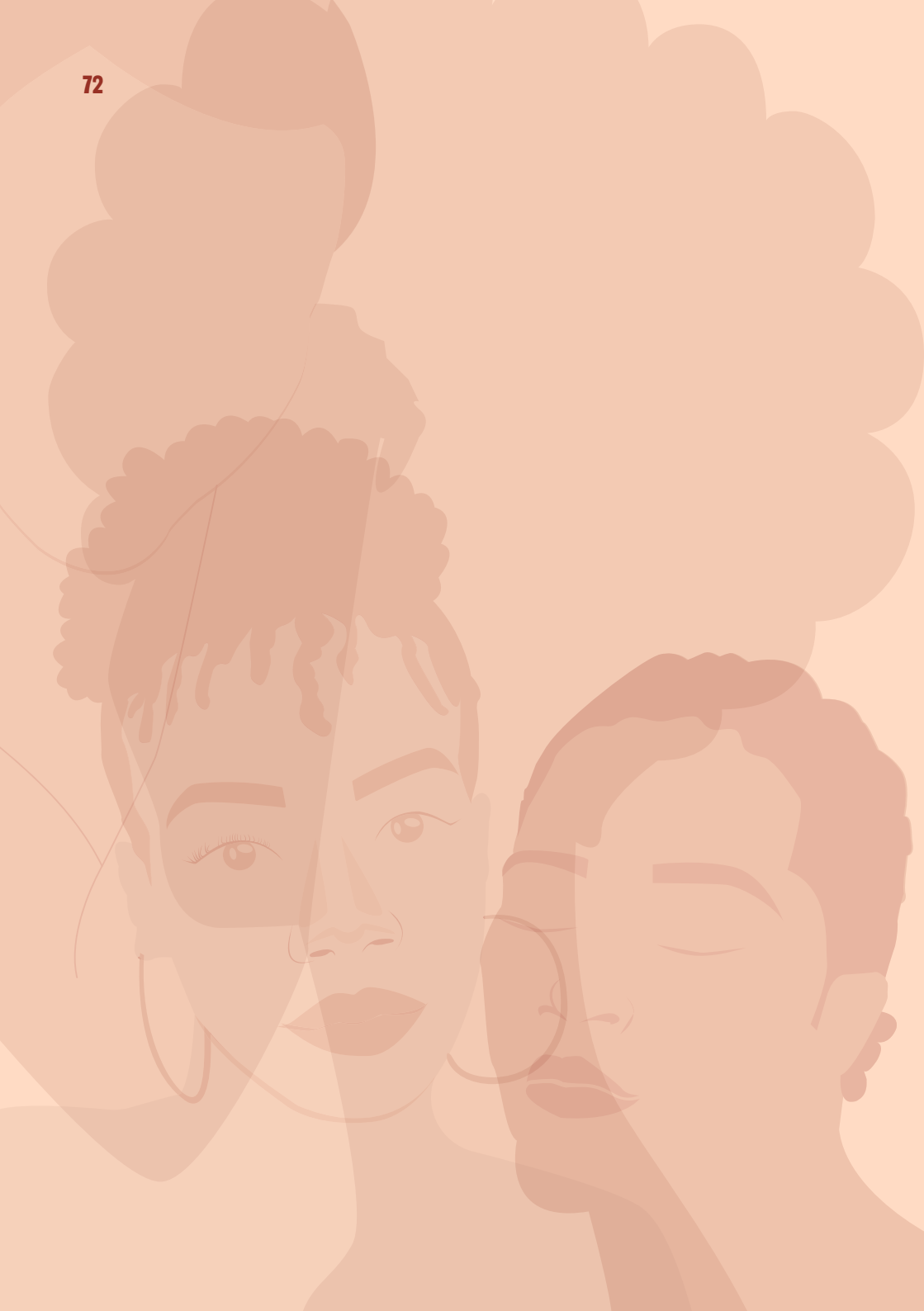
"Exu matou um pássaro ontem, com a pedra que só jogou hoje". Hoje sei que sou um corpo negro, feminino, potente e plural. O meu empoderamento enquanto pessoa negra vem aumentando. Hoje em dia, me sinto à vontade em nomear minhas equipes com palavras africanas. Acessar e aceitar a minha ancestralidade africana me fez entrar em paz com muitas questões pessoais e entender outras tantas mundo afora. E a experiência no LideraGOV 4.0 com mais 50 outras pessoas negras servidoras da esfera federal foi um novo portal que se abriu na minha vida.

Eu não me reconhecia enquanto liderança e me apropriei disso nessa jornada. Eu conheci pessoas incríveis, fiz amizades, fui acolhida, reconhecida, e me desenvolvi bastante ao longo do programa. Fizemos história nessa edição singular em que foi criado o QuilomboGOV. Ser uma líder QuilomboGOV representa para mim uma composição de diferentes aspectos da minha atuação e existência. O QuilomboGOV significa para mim um espaço de escuta, amor, trocas, coletividade, competência e potência.

Nesse espaço, pude ampliar a referência de liderança que tenho em Tia Ciata, que foi matriarca do Samba no Rio de Janeiro e fundou a Associação de Baianas de Tábuleiro. E eu já cantei na roda do Samba da Cabaça, em que a bisneta de Tia Ciata, Gracy Moreira, é a matriarca. Cantar Samba é o meu melhor enquanto artista e com esse estilo musical, consigo também acessar e reverenciar a minha ancestralidade. E nessa minha vida conheci outras mulheres e líderes incríveis como a Anna Leticia Souza – minha amiga da CNEN – e Adriana Marques, minha mentora do LideraGOV.

Enquanto mulher AfroNuclear, me percebo como um elo entre o potencial técnico da minha área, minha ancestralidade e os desafios dos tempos atuais. Não ocupo cargos de alta gestão, mas minha existência carrega muita representatividade e responsabilidade nos espaços de poder e de decisão onde atuo enquanto cientista, cantora ou empreendedora. E mesmo mergulhada em toda essa complexidade, sigo com muita consciência, leveza, alegria e axé.





Abra seus olhos

Érica de Holanda Leite
Chefe da Divisão de Relações Multilaterais
INPI

Sabe aquela sensação de que tudo está na mais perfeita normalidade? Sensação semelhante a assistir um filme hollywoodiano, com explosões, invasões alienígenas, dezenas de tiros que nunca acertam o protagonista... e tudo parecendo perfeitamente coerente com um roteiro factível? Sem questionamentos ou estranhezas, sem ponderar os absurdos da situação. Assim ocorre com o racismo estrutural no Brasil.

Eu nasci e cresci nessa estrutura, em grande parcela da minha vida atuando como uma expectadora passiva do contrassenso de uma sociedade democrática e excludente simultaneamente. No entanto, por vezes, como em um thriller de ficção científica, surge uma voz que chama atenção para olhar com mais cuidado, para ver que a realidade não é o que aparenta, que tudo pode ser desconstruído apurando meus sentidos, essa voz que parece sussurrar “abra seus olhos”.

Sou de uma família de classe média do subúrbio carioca. Meus pais, com muito esforço, conseguiram estudar, cursar uma graduação, trabalhar, e, assim, saíram da comunidade carente onde cresceram e se conheceram. Quando pequena, estudei em um colégio particular em meu bairro, era uma das poucas crianças negras, e lembro de meu cabelo sempre ser alvo da gozação dos coleguinhas. Afinal, todos concordavam que ele era muito armado e feio. Não era esse fato uma realidade constatada? “Abra seus olhos...”

Um pouco mais velha, passei no concurso para estudar o ensino médio no Colégio Militar. O cabelo deixa de ser uma pauta quando o uniforme o exige preso. Ali, éramos chamados por nosso “nome de guerra”, nosso sobrenome, escrito em plaquetas no nosso peito. Diversos colegas tinham muito orgulho disso, ostentando sobrenomes europeus, contando a origem deles, havia um, inclusive, que uma vez mostrou o brasão dos antepassados sua família, instituído há séculos. Ao questionar minha avó sobre nossas origens, não era possível ir tão longe. Ela lembrava de uma avó ser indígena, outra ter sido uma pessoa escravizada e um avô que era português, mas que ela nunca soube o nome, pois não consta em qualquer documento. A região de origem dessas avós, claramente indeterminada, óbvio. Óbvio? “Abra seus olhos...”

Passei no vestibular em primeiro lugar para a faculdade de Relações Públicas da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), ao mesmo tempo em que passei para a faculdade de Comunicação Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), como ambas estavam se revezando em greves, e ofereciam cursos diferentes, permaneci nas duas por um ano e meio. No primeiro dia de aula da UFRJ, um professor falou “vocês só estão aqui para justificar o emprego que seus pais influentes vão lhes dar”.

Estava excluída dessa constatação, mas vários ali realmente frequentavam ambiente que lhes proporcionavam essas oportunidades, normal, não? Praticamente, todas as confraternizações de turma tinham que ser na Zona Sul, ou as pessoas nem iam... normal novamente. Porém, no ano seguinte, a UERJ instituiu cotas raciais no vestibular, e a nova turma mudou de cor, mudaram os bairros, mudaram os temas e os encontros. Finalmente, havia mais pessoas como eu, e como eu sentia falta disso, mas sem espaço para questionar o que era o padrão, apenas seguindo o que me era proposto. "Abra seus olhos..."

Abri. E não havia mais como fechá-los. Não me permitiam mais. Decidi me dedicar exclusivamente à UERJ e em uma das minhas primeiras entrevistas para estágio como Relações Públicas me falaram que não poderiam me contratar pois queriam alguém de "boa aparência". Em outra entrevista, perguntaram se eu não me importaria de ir trabalhar com cabelos alisados, pois atenderia o público.

Comecei então por dentro, primeiro no Laboratório de Pesquisas de Opinião e, em seguida, no Departamento Cultural da UERJ. Esses estágios, junto com um freelancer noturno em uma empresa pesquisa de opinião em TI permitiu que eu embarcasse para Londres para um curso de inglês por 6 meses, acompanhado de muitos diferentes trabalhos, como vendedora, garçonne, chef de cozinha.

No outro lado do oceano, senti minha cor e meu cabelo valorizados pela primeira vez, o diferente era bonito, o cacheado era raro e admirado. A diversidade étnica e cultural das pessoas daquela cidade me encantou, havia um espaço de convivência e respeito que nunca havia visto antes. Certamente, não era perfeito, mas muito além do que já havia vivenciado. Voltei ao Brasil e quis experimentar mais.

Seis meses depois, embarquei para Madri, para ser aluna visitante de Relações Públicas e Publicidade na Universidade Complutense. Estudando de manhã e trabalhando à noite em um pub, pude financiar minha estadia e viajar para diversos países da Europa. Imagina se um salário mínimo no Brasil permitiria isso! Mas eu não aceitaria mais isso como lógico. Não é, não precisa ser. Meus olhos já não estavam fechados, mas ainda teriam muito o que a ver.

Novamente em casa, pensei em como inserir-me no campo das relações internacionais. Um amigo da faculdade falou que estudaria para a diplomacia. Eu jamais havia ouvido falar sobre essa possibilidade. Descobri o quanto o concurso era concorrido e, ao pesquisar os valores do curso preparatório, percebi que seria impossível pagá-lo. Conversei com o diretor do curso que me concedeu a oportunidade de fazer a prova para bolsa que concediam a estudantes de outros estados, e assim consegui um bom desconto, mas ainda restava um valor elevado, pois eu não estava trabalhando e minha família teria que arcar com esse custo.

Decidi então tentar uma bolsa de mestrado, não sabia bem como conciliaria os estudos, mas tinha que tentar. Passei para o mestrado de Comunicação da UERJ, em posição boa o suficiente para conseguir a bolsa, no entanto, surge uma outra op-

ção: a prova para a Bolsa-Prêmio oferecida pelo Instituto Rio Branco. Essa política afirmativa oferecia um valor anual para pessoas negras arcarem com os custos de seus estudos, isso incluía cursos, livros, transporte, equipamentos, alimentação... e o valor era maior do que o da bolsa de mestrado. Passei nessa prova e optei pela bolsa-prêmio, embora tenha continuado e concluído o mestrado, sem bolsa.

Por anos estudei para a prova da diplomacia (após aprovações na bolsa-prêmio), chegando à última fase por diversas vezes, mas sem chegar à classificação no número de vagas disponíveis. Era um estudo sacrificante, com muitas fases, objetivas e discursivas, que exigiam dedicação contínua, pois assim que saía o resultado negativo, era hora de estudar para a próxima prova. Meus colegas de curso eram os demais bolsistas. Não era difícil encontrá-los, absolutamente todas as pessoas negras do curso eram bolsistas. Poderia falar como elas sem medo de errar. Os demais estudantes tinham um padrão econômico muito acima de todas as pessoas que já havia conhecido. Quando estavam estressadas, contavam como iam passar um final de semana em Nova York, ou tirar um ano sabático na Europa. Contavam como seus parentes também eram diplomatas, ou como nem sabiam o número de países que conheciam, ou até mesmo como o salário de diplomata era baixo(!).

Em 2012, me casei, e meu marido me deu todo o apoio para seguir nos estudos, mas eu me sentia mal por não ajudar no sustento da casa, embora ele não reclamasse. Decidi fazer outros concursos, e surgiu o Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) que teria a mesma banca para a qual estava estudando. Resolvi tentar, nem que fosse para treinar mais uma vez a redação. Fui aprovada e me convocaram. Aceitei o desafio e, para minha surpresa, o INPI contava com uma área de relações internacionais notória, com destaque mundial no campo em que atuava. Felizmente, acharam que eu teria o perfil para essa área e, desde 2013, atuo nela.

Mesmo no INPI, segui estudando para a diplomacia, em paralelo com uma pós em Relações Internacionais, até que, em uma prova de redação na segunda fase, uma das questões interpretativas pedia para que desenvolvêssemos um texto sobre um livro que levaríamos para uma ilha deserta. Nesse momento, veio em minha mente os membros da banca, meus colegas de curso, todas as suas maravilhosas vivências internacionais e culturais que eu não conhecia. Nos últimos anos, somente me dedicava a ler livros para a prova, o que seria totalmente inútil numa ilha. O que a elite do serviço público gostaria de ler para que me considerasse apta a fazer parte de seu grupo? Não era mais sobre uma prova, era sobre uma vida que eu sentia que não me pertencia. Por que insistir em algo que claramente estava além de mim e de pessoas como eu? Esses questionamentos me fizeram perder minutos preciosos, o que é grave em uma prova longa, de produção de duas interpretações e uma dissertação. Nesse ano, não passei para a terceira fase por um décimo. Com lágrimas nos olhos, aprendi a olhar para outro lado.

Decidi não mais me dedicar à prova da diplomacia, mas, por ironia do destino, apareceu em minha mesa um convite para o INPI participar da seleção para o Programa de Formação em Comércio Internacional, da Missão do Brasil junto à Organização

Mundial do Comércio e outras organizações econômicas em Genebra. Ninguém do INPI havia participado, mas tentei e fui selecionada. Em 2016, passei três meses na Missão em Genebra e vi a explícita ausência de pessoas negras no corpo diplomático brasileiro, a ponto de ser destacada por outros países. Aprendi também, na prática, o que é “tokenização”, ao ser convidada a sentar em lugar de destaque na delegação em debates sobre desenvolvimento e diversidade, para mostrar como o Brasil é “inclusivo e diverso”. Por outro lado, pude conhecer melhor organizações internacionais que de fato possibilitam iniciativas para a promoção da equidade racial e de gênero, no ramo da propriedade industrial (PI).

Ao retornar ao Brasil, eu optei por me aperfeiçoar ainda mais no campo da PI para descobrir todas essas possibilidades. Iniciei o curso de Direito na Universidade Estácio de Sá, perto de meu trabalho para conciliar horários, e, em 2018, cursei o Mestrado de Propriedade Intelectual e Inovação, em Buenos Aires, Argentina. A América Latina surgiu como um campo fértil para aprofundar o debate sobre a inclusão, tendo o INPI participado de reuniões sobre o tema e aderido, em 2022, à Rede Latino-americana de PI e Gênero. Esse foi o mesmo ano em que foi instituído o Comitê Estratégico de Gênero, Diversidade e Inclusão no INPI, do qual sou Coordenadora Substituta desde sua fundação. Agora, não se tratava apenas de mim, era preciso abrir os olhos do máximo de pessoas possível para que percebessem a exclusão racial no campo da PI, e até mesmo a falta de dados sobre isso. Era preciso ser o sussurro no ouvido alheio.

Em 2023, realizamos no INPI os primeiros eventos sobre a questão racial: Um Seminário, uma Exposição, uma Roda de conversas e um tour na Região Histórica da Pequena África. Esperamos que seja apenas o início de um caminho que leve a uma inclusão de relevo de pessoas negras na PI, com a subsequente renda e reconhecimento advindos de suas criações.

Nesse ano também, iniciei o LideraGov 4.0 – edição extraordinária para pessoas negras. Já havia feito diversos cursos nacionais e internacionais sobre gestão e esperava que esse fosse somente mais um, mas dessa vez meus olhos receberiam um jato de água. Ocupava um cargo de Chefe de Divisão desde 2016, mas nunca havia tido a oportunidade de partilhar como o fato de ser negra influenciava nisso. Refleti sobre a falta de reconhecimento alheio de sua posição de liderança, as inúmeras vezes que me confundiram com funcionária do setor de serviços, a necessidade constante de apurar o vestuário no trabalho, e até a vez em que eu tive que me calar em relação a comentários racistas, por ser a única que não compreendeu a “piada”. O debate sobre as microagressões e as superações diárias que fizeram parte desse curso me mostraram que não é mais possível normalizar o racismo no serviço público e há pessoas qualificadas e preparadas para lutar por essa mudança. Espero ser uma delas. Espero que você, que está lendo, seja também. Abra seus olhos.

LIDERAGOV 4.0**Uma Experiência Exitosa de Combate ao Racismo Institucional através da Formação de Quadros para Serviço Público Federal**

*Elias de Oliveira Sampaio
Economista – MGI/SPU-BA*

Criado em 2020, a trajetória do Programa “LIDERAGOV” de Desenvolvimento de Líderes teve as suas quatro primeiras edições enquanto programa piloto nos termos da Portaria Conjunta ME/ENAP nº 254/2020. Neste ano, após essas quatro experiências, o Grupo de Desenvolvimento de Líderes para o Futuro e o seu Programa de Formação finalmente se consolidam como uma Política de Estado no âmbito do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (Siprec), com a edição da Portaria Conjunta MGI/ENAP Nº 59/2024.

Como egresso da quarta turma, acredito que o LIDERAGOV pode vir a se desdobrar em dois processos extremamente importantes para a transformação da burocracia pública do nosso país com a agregação de um valor estratégico nunca visto desde a criação do Departamento Administrativo do Setor Público (DASP) de 1938, ainda no governo de Getúlio Vargas.

O primeiro e mais óbvio deles é o fortalecimento da construção de um movimento sustentável de qualificação profissional dos quadros efetivos da máquina federal a partir de um instrumento político pedagógico de aprendizado contínuo e realimentação continuada a cada uma de suas realizações que pode, ao mesmo tempo, formar e capacitar, mas também, incluir de forma cada vez mais tecnicamente legitimada, lideranças forjadas e/ou fortalecidas pela noção de espírito público inerente a razão de ser do Programa, nas posições mais estratégicas da alta administração federal de forma estável e independente dos governos de plantão e do manejo político de curto prazo das estruturas governamentais.

Em sendo assim, pode-se também esperar como externalidade positiva desse movimento a prática de políticas públicas mais eficazes e mais efetivas naquilo que é de mais importante para a uma sociedade democrática de direito, diversa, pluricultural e multirracial. Qual seja, os resultados dessas políticas públicas devem estar apartados de forma objetiva e não contingente aos interesses conjunturais e particulares dos grupos políticos que estão na gestão por mandatos eletivos ou tão somente por indicações externas que não necessariamente sejam convergentes com os interesses da sociedade.

O segundo e muito emblemático processo, diz respeito especificamente a TURMA LIDERAGOV 4.0 – EXTRAORDINÁRIA PARA PESSOAS NEGRAS – cuja conclusão se deu nesse ano de 2024. Como uma das pessoas deste grupo que teve a oportunidade de participar direta e indiretamente de alguns dos marcos da construção de políticas públicas de promoção da igualdade racial em nosso país nos últimos 30 anos, estou convencido de que essa experiência pode e deve representar um divisor de águas, não só para o modelo de formação e capacitação de quadros do

setor público federal, mas, antes disso, se estabelecer com o momento chave para uma transformação profundamente relevante em prol do desenvolvimento socio-econômico e político institucional brasileiro, a partir de uma mudança radical na modelagem da inteligência federal para a formulação de políticas públicas através de seu principal Think Tank, a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), a medida que a mais relevante escola de governo do país compreenda o verdadeiro significado para seu próprio legado e aprendizado ter estado à frente da experiência do LIDERAGOV 4.0.

Com efeito, se considerarmos que todas as estratégias de melhorias dos padrões de bem estar material e cultural do Brasil tem sido profundamente dependente da forma e do conteúdo do modelo de intervenção governamental e da qualidade das políticas públicas dela decorrente e, apesar disto, ainda constatamos a forte persistência de diferenças abissais na qualidade de vida entre as pessoas brancas e as negras em todo o território nacional, não mais é aceitável alienar-se de que este mesmo Estado também seja um forte vetor de produção e acumulação dessas disparidades raciais, inclusive em suas searas de governança, gestão, burocracia, estruturas organizacionais, administrativas e arranjos institucionais.

Em primeiro lugar, pelo total falta de observância ao fato de que o racismo e os seus efeitos deletérios são possuem fortes dimensões sistêmicas e inerciais (SANTOS, 2022) e, por isso, concorrem profundamente para o nosso atraso socioeconômico e político-institucional. Por outro lado, e muito gravemente, porque o próprio Estado e sua estrutura de governo são, muitas vezes, os principais veículos daquilo que literatura chama de racismo institucional:

"O racismo institucional é o fracasso coletivo das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Ele se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano do trabalho, os quais são resultantes da negligência, ignorância, falta de atenção, do preconceito ou de estereótipos racistas. Em qualquer situação, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e organizações [grifo nosso]. (CRI, 2007).

Ou ainda,

"Racismo institucional: ações ou omissões sistêmicas caracterizadas por normas, práticas, critérios e padrões formais e não formais de diagnóstico e atendimento, de natureza organizacional e institucional, pública e privada, resultantes de preconceitos ou estereótipos, que resulta em discriminação e ausência de efetividade em prover e ofertar atividades e serviços qualificados às pessoas em função de sua raça, cor, ascendência, cultura, religião, origem racial ou étnica [grifo nosso]. (Lei Estadual 13.182, 2014).

Sendo assim, na esteira deste terceiro governo Lula e do alvissareiro retorno da agenda de promoção da igualdade racial e de garantia de direitos ao nível superior do executivo federal com a (re)criação dos ministérios da Igualdade Racial (MIR), das Mulheres (MIN.MULHERES), dos Povos Indígenas (MPI) e de Direitos Humanos e Cidadania (MDH) e o imperativo da construção daquilo que o próprio governo tem chamado de temas transversais, O LIDERAGOV 4.0 e todas as outras iniciativas em curso voltadas para formação e iniciativas antirracistas, especialmente aquelas sob o Programa FIAR do MIR, por exemplo, não podem ser vistas tão somente como processos de formação, capacitação e qualificação, para superar uma suposta baixa qualidade das pessoas negras do serviço público federal, como justificativa para o fato delas estarem ausentes dos cargos de maiores salários e espaços mais estratégicos.

Ao contrário, a TURMA LIDERAGOV 4.0 – EXTRAORDINÁRIA PARA PESSOAS NEGRAS é uma demonstração incontroversa de que essa perspectiva não resiste a um simples olhar sobre as estatísticas, informações e resultados quantitativos e qualitativos da performance dessa amostra ultra qualificada e representativa do quadro de pessoas negras do serviço público federal, muitas delas com mais de 20 anos de exercício das suas respectivas funções, cuja média de idade é de tão somente 41 anos e uma grande maioria de mulheres.

Com efeito, a diversidade regional, institucional, de formações e níveis acadêmicos (graduação, mestrado, doutorado e pós-doutorado), a experiência em gestão e a proficiência em idiomas que conforma a média das 51 pessoas que foram aprovadas no concorridíssimo sistema de seleção da ENAP, que envolveu mais de 400 candidatos/s/es para a sua montagem, é uma prova cabal de que a disposição do governo federal existem, sim, pessoas negras com níveis de formação e qualificação profissional igual ou melhor do quaisquer ocupantes de cargos de gestão superior da burocracia pública brasileira na atualidade, os quais, na sua grande maioria tem sido acintosamente ocupados por pessoas brancas, em sua maioria homens.

Por isso, este e outros programas e ações em andamento no MIR e nos já citados ministérios do campo da garantia de direitos devem ser vistos, especialmente, pelas áreas do governo responsável pelo core da gestão política e administrativa mais tradicional do aparelho de Estado (Casa Civil, Fazenda, Planejamento, MGI, Relações Institucionais, etc) e os ministérios finalísticos, como um elemento estratégico qualificativo a ser observado para as suas próprias ações e gestão, mas também, com uma parte integrante de um profundo arranjo institucional em prol de uma gestão pública mais inclusiva, diversa e equitativa, que remonta ao início dos governos da Nova República - Fundação Cultural Palmares - FCP (1988) e Grupo de Trabalho Interministerial de Valorização da População Negra – GTI (1995) - mas que vem sendo mais fortemente construído institucionalmente pelos governos Lula 1 e 2 e Dilma 1, a partir de uma agenda construída pelo movimento negro brasileiro em décadas de disputas políticas, inclusive com os partidos e agrupamentos políticos que, por convencimento ou superação vieram as implementar em seus momentos de gestão governamental.

Com efeito, uma das características mais marcantes dos governos Lula/Dilma (2003-2016) para a agenda de promoção da equidade racial brasileira foi a tentativa de mitigar os efeitos históricos do racismo em nossa sociedade através da criação da Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), primeiro órgão de primeiro escalão voltado para esse tema, comando pela Ministra Matilde Ribeiro (2003-2008). Nesta mesma senda, a gestão de Luiza Bairros na SEPPIR do primeiro governo Dilma (2011-2014), deve também ser lembrada por conta da formulação, criação e/ou regulamentação de alguns instrumentos fundamentais de consolidação normativa para dar consequências objetivas ao combate ao racismo e a promoção da igualdade racial através da gestão pública nacional considerando todos os níveis de governo e o acúmulo político institucional da sua própria pasta e de contribuições dos movimentos negros, mas também, dos demais organismos congêneres subnacionais, a exemplo do emblemático esforço para normatizar o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR), instituído pela Lei nº 12.288/2010, mas finalmente regulamentado pelo Decreto nº 8.136/2013.

No que pese a violência sofrida pela democracia brasileira, suas políticas públicas e seu aparelho de estado no período 2016 a 2022, particularmente no campo do combate ao racismo e a garantia de direitos, o fato concreto que ainda parece importante salientar sobre tema é que a linha de tempo entre a criação da Palmares, o marco do GTI, a forte inflexão positiva da SEPPIR até o presente momento do MIR revela um contexto histórico e político institucional de promoção da igualdade racial que ainda não foi devidamente compreendido pelos governos, a despeito dos avanços observados.

A experiência da turma LIDERAGOV 4.0, turma extraordinária para pessoas negras, é uma oportunidade ímpar para o início de um novo momento de políticas públicas com equidade racial no Brasil.

Referências:

CRI. Identificação e Abordagem do Racismo Institucional – Articulação para o Combate ao Racismo Institucional. 2007.

LEI 13.182/2014 – Bahia, 2014. Estatuto da Igualdade Racial e de Combate a Intolerância Religiosa do Estado da Bahia.

SANTOS, Hélio (Org). A Resistência Negra ao Projeto de Exclusão Racial – Brasil 200 anos (1822-2022). São Paulo. Jandaíra. 2022.



Surgee nee mergitur

Ana Paula Ferreira Sebastião
Coordenadora de Políticas de Diversidade e Pluralismo Substituta
Secretaria de Políticas Digitais – SECOM/PR

Desde criança sempre achei normal as pessoas pretas se cumprimentarem ou sorrirem uma para outra mesmo que nunca tenham se visto, se fossem duas mulheres pretas, era possível até que começassem uma conversa animada como se conhecessem há tempos. Achava esse gesto tão natural, que nunca pensei que em diferentes partes do mundo esse ritual era repetido por outras pessoas pretas.

Quem também vivenciou essa experiência enquanto criança foi a autora Gradha Kilomba (2019, p. 205), só que para ela essa atenção causava incômodo. Mais tarde isso passou a ser motivo de admiração, pois percebeu que “nunca viu duas pessoas negras se cruzarem e não cumprimentarem ou pelo menos olhar uma para a outra e sorrir”.

A socióloga Vilma Reis (s/p) explica um pouco mais sobre esse nosso modo de agir e afirma ser uma prática originada há séculos: “a gente aprendeu quando não era possível falar absolutamente nada - na brutalidade do tráfico transatlântico, muitas vezes foi somente com olhar que a gente construiu revoluções”.

Essa troca de sorrisos entre nós, mulheres, e os acenos de cabeça entre os homens, prossegue Reis, seria uma espécie de acordo Malungo. Essa palavra pode ser explicada como aquele que participa das atividades, da amizade, do destino de outrem. E era assim que as pessoas escravizadas que vinham no mesmo navio se saudavam. Então esse reconhecimento mútuo seria para ela, na atualidade, esse nosso acordo feito há séculos, um acordo feito quando não se podia usar palavras.

E ela diz ainda mais, dependendo do local que encontramos essa cumplicidade, essa identificação imediata se intensifica. Posso afirmar que a primeira aula do LideraGov edição 4.0 foi um desses momentos.

Para explicar esse sentimento vou recorrer, em alguns momentos, a referências de textos midiáticos. Algumas séries, filmes, livros, desenhos me geram identificação e ajudam a pensar sobre as situações...enfim, gosto muito de pensar a partir da cultura midiática. Começando por um episódio do desenho Super Shock, um adolescente, super-herói, negro, que fez sucesso antes do filme Pantera Negra. Em um episódio específico ele viajou para Gana e relatou a seu amigo, ao retornar ao seu país, a alegria e o estranhamento de conseguir ser apenas mais um garoto no local, sem se preocupar em ficar no modo reativo. Ele era apenas um garoto, não “o garoto negro”, apenas garoto.

Na primeira aula, éramos 51 pessoas negras em formação. Deixamos de ser a única ou o único em uma sala, éramos todas pessoas negras nessa turma. E ficou melhor: o primeiro professor, o que ministrou a aula magna, foi um homem preto. E não foi

qualquer professor, foi o Prof. Zulu Araújo, militante no movimento negro há mais de 50 anos e doutorando pela Universidade Federal da Bahia. Tivemos um misto de reconhecimento e reverenciamento ao mesmo tempo.

Foi muito impactante, principalmente, se lembrarmos que tivemos pouquíssimas docentes negras/os no decorrer de nossa vida escolar, que em muitos momentos éramos “únicos” nesses espaços e ainda que, por diversas razões, as pessoas pretas são afastadas da educação formal e quando acessam as instituições de ensino superior nem sempre o farão dentro da “faixa etária certa”. Todos esses pontos já são motivos de orgulho de ter feito parte desse momento.

É realmente algo poderoso a construção de narrativas e imaginários sobre vivências negras e mais ainda as histórias de vida compartilhadas por meio de encontros como esse que aconteceu nessa edição do LideraGov.

Foi algo muito intenso essa experiência, e é bom pensar sobre esse período, um tempo depois, já com um certo distanciamento. Reativar memórias ativas, esquecidas ou “borradas”, como disse Conceição Evaristo, nem sempre é fácil ou prazeroso. Mas, como diversas autoras e autores, eu entendo que, ainda que muitas das nossas histórias sejam individuais, elas também são coletivas. Algumas vezes é necessário e até mais saudável borrar algumas dessas memórias. Mas, em relação a esse curso, eu acredito que não preciso borrá-las, mas prefiro contar grande parte de minhas memórias sobre ele de modo coletivo, apoiada em narrativas de outras autoras e nas que construímos por meio do nosso aquilombamento.

Assim, voltarei a usar novamente, como ponto de partida para falar de minhas lembranças, textos midiáticos, principalmente, as narrativas em livros feitas por autoras negras, e as histórias que foram compartilhadas entre nós durante todo o curso, fossem durante as aulas, em grupos de mensagens ou pessoalmente.

Algumas dessas interações podem ter me feito lembrar um livro da Toni Morrison e essa lembrança pode ecoar diretamente em um momento da minha história ou talvez da história da adolescente que entrevistei para a atividade final do LideraGov.

Que as histórias que ouvi das/os colegas sobre a razão para a entrada no serviço público como mais do que uma busca pela estabilidade. Foi mais parecida com a busca de Viola Davis por um trabalho que ajudasse a mudar a sua vida e a de sua família. Que também remeteram a alguma experiência na busca de emprego que resultou em falas como: “Estou procurando uma pessoa mais experiente para essa vaga na área administrativa. Mas, tenho uma vaga para a zeladoria”.

Foram várias histórias que dariam para dialogar com diversos livros, mas com certeza o poema de Maya Angelou “Ainda assim eu me levanto” poderia definir todos nós em alguma fase de um passado distante e ou até bem recente. Pois em algum momento ouvimos (continuamos ouvindo...?): “Não sei porque estou perdendo meu tempo dando aula para vocês: no final serão todos garis”, “Você é muito agressivo”,

"Nunca trabalharam com limpeza?", "Você trabalha na limpeza?", "Estou procurando alguém com boa aparência", "Você é muito inteligente. Aprendeu direitinho conosco", "Por que mandá-la para a escola, não vai adiantar nada".

Chegamos ao curso com toda essa bagagem emocional, com toda essa carga de memórias, logo, em um primeiro momento foi natural ouvir: "não quero ser líder, estou aqui para ver o que é essa proposta", "não posso ser líder, nem tenho perfil para isso".

Estar em um serviço público é mais do que muitas(os) de nós já tínhamos sonhado, para a maior parte de nossas famílias isso é motivo de orgulho: nós chegamos lá. A busca pelo sustento impediu que muitas(os) de nós fizessem planejamentos a longo prazo quanto mais pensar em planos de carreira ou plano de desenvolvimento individual e, agora, estávamos todas(os) imersas(os) nessas atividades, algumas pessoas trabalhando em locais que foram recém-criados na estrutura do governo federal e assim também em processo de entender os trâmites da gestão pública. As descobertas sobre todos esses assuntos foram boas, emocionantes, mas também muito desgastantes mental e emocionalmente.

Como mencionado antes, a sobrevivência individual e da família era um dos pontos em comum, as péssimas experiências na busca por emprego em iniciativas privadas era outro ponto que tínhamos em comum. Logo, nos imaginarmos em outros cenários como servidoras(es) reais que constroem uma carreira, e não apenas têm progressão pontuais, não era uma realidade.

Analisando essa experiência um pouco mais, é possível perceber que até as edições anteriores do LideraGov existia essa não perspectiva de acessar esses espaços.

Como foi dito na formatura nas três primeiras edições, somente três pessoas pretas autodeclaradas passaram na seleção. Com isso, podemos perceber que o requisito "pessoa de boa aparência" pode ter sido atualizado para requisitos que pouquíssimas pessoas pretas tinham conseguido atingir dentro do serviço público, o que impediria o acesso a uma formação de liderança. Por exemplo: se uma pessoa nunca teve um cargo, como isso poderia ser um requisito para acessar uma formação para lideranças no serviço público? E que motivos fizeram com que esse acesso não acontecesse de forma equilibrada entre seus diversos quadros, em um órgão que tem entre os seus princípios a impessoalidade?

E essa com certeza foi a grande contribuição dessa edição: conseguimos nos ver em lugares diversos, planejando uma carreira possível. Passamos de "não me vejo como líder, não consigo pensar a longo prazo" a "como posso aplicar isso em meu órgão ou em uma realidade de uma região administrativa de Brasília?"

Ver por meio das atividades em cada módulo e nas interações em grupos sociais que nossas dores, o crescimento emocional e profissional e, principalmente, que nossa vontade de se apoiar e torcer pela conquista do outro era muito mais forte

que uma ou outra divergência entre nós foi muito forte.

Foi uma construção conjunta da turma de estudantes, da equipe da Enap e da equipe do Ministério da Igualdade Racial. Não foi um processo fácil, o mito da igualdade racial existe só nos livros e é revivido em escalas micro e máximas diariamente. O ponto chave é se existe o interesse genuíno de ouvir, rever atitudes e a abertura para diálogos e mudanças. E isso ocorreu com a equipe que estava na linha de frente da Enap e merecem serem citadas: Maristela, Natália, Janaína e Fábio.

Existiram frases fora de contexto que geraram e reviveram incômodos, tanto entre equipe de docentes e discentes, quanto entre discentes. Mas, o contrato não dito de que todas essas pessoas que começaram juntas, se apoiariam, e terminariam juntas foi mantido.

Se no começo achávamos que não podíamos pela repetição contínua em pensamento e verbalmente: "Não me vejo como líder, não quero ser líder", "Não me sinto preparado para fazer essa apresentação", "Não quero apresentar, me sinto deslocado diante de outras pessoas", "Não vou participar dessa seleção. Não me sinto pronto, Se não conseguir realizar o trabalho, posso não ter outra oportunidade", à medida que o curso acontecia fomos nos reconstruindo e para isso foi fundamental não somente o grupo mas também afirmações que nós tivemos de docentes: "Vocês já são lideranças, olhem suas histórias de vida!", " Vocês são a primeira turma que trouxe uma solução totalmente diferente para essa questão", "Vejo que em minhas aulas nunca pensei sobre esse recorte racial e/ou de gênero". Afirmações que vieram também das chefias e/ou mentoras que rebateram: "Não é essa visão que tenho de você", "Eu confio em você. Você consegue", "Não fique esperando estar 100% pronta para começar".

Todas essas falas e interações fizeram com que algumas pessoas que achavam que não podiam fossem confrontadas e rebatidas não apenas nas falas, mas também ao final do curso quando muitos dos trabalhos foram avaliados como sendo de referência.

Agora posso voltar a falar por mim. Minha história encontra-se diluída em algumas dessas, talvez em todas, essas histórias que foram ouvidas em algum momento. Mas, nesse momento, o que importa é a sensação que eu e que alguns e algumas de minhas e meus colegas já estamos sentido: é possível sonhar, é possível ocupar espaços. É possível se permitir!

E para finalizar quero explicar o meu título. Foi realizado um Grupo de Trabalho Interministerial para discussão sobre um plano nacional de comunicação antirracista. Para a elaboração deste plano foram realizadas diversas reuniões, webinários e consulta pública. Em uma dessas reuniões foi falado sobre o lema das pessoas que participaram da Revolta dos Búzios: "Surge nec mergitur" (Apareça e não se esconda). Esse plano irá gerar vários produtos, um deles será um manual para que o governo federal observe em suas comunicações a pluralidade e a diversidade que é a

população brasileira. Como eu sei disso? Eu estou como Coordenadora substituta e uma das pessoas responsáveis pela elaboração deste manual.

Referências:

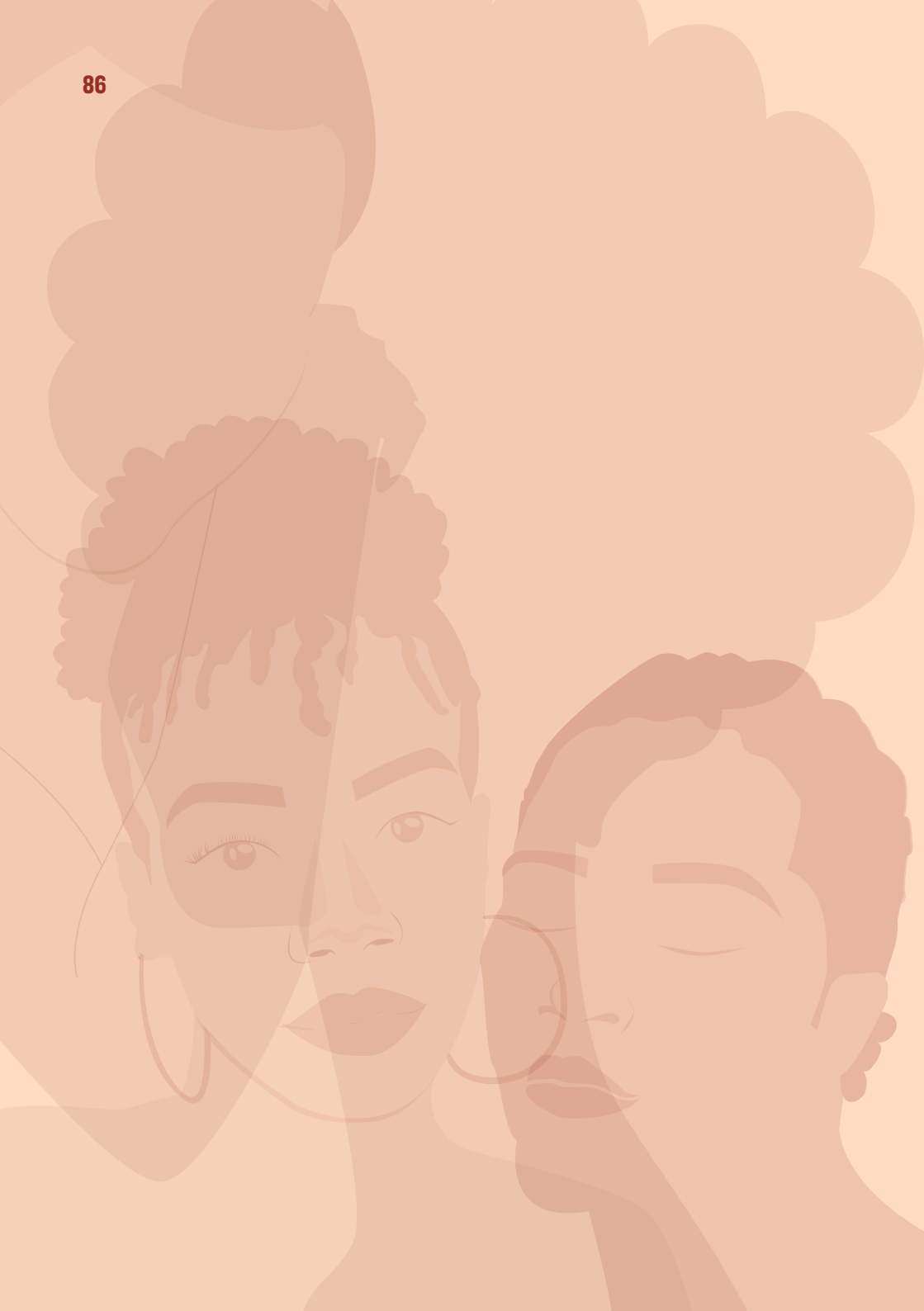
BASTOS, Jamile. **A desconhecida 'rede de sorrisos' entre mulheres negras**. 2023. BBC News. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-64335991>. Acesso em: 26 jan. 2023.

DAVIS, Viola. **Em busca de mim**. 9ª ed. Rio de Janeiro: BestSeller, 2023

GUZZO, Morgani. **Conceição Evaristo: a escrivência das mulheres negras reconstrói a história brasileira**. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/conceicao-evaristo-a-escrevivencia-das-mulheres-negras-reconstrui-a-historia-brasileira/> Acesso em: 30 out. 2021.

KILOMBA, Grada. **Memórias da Plantação**: Episódios de Racismo cotidiano. Trad. Jess Oliveira. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.





Eu e a Sankofa

*Leandro Rocha da Silva
Assistente social
Ministério da Saúde*

Oii!

Eu não sei em que ordem você começou a ler esse livro.... Se você preferiu começar do início ou se está escolhendo os textos aleatoriamente, mas fico contente que você tenha chegado aqui!

Você está confortável? Já se sentou em algum lugar? Está em pé? Está com sua caneca de café à mão? Fique o mais confortável possível durante essa nossa conversa.

Provavelmente, você chegou aqui com a expectativa de conhecer um pouco de como é a vivência de alguém como eu no serviço público, espero que esse tempo que passaremos juntos atenda, ainda que de forma breve, essa expectativa e ainda te traga algumas ponderações interessantes sobre questões referentes a pensar e fazer serviço público enquanto pessoa negra e com uma análise crítica racialmente embasada da sociedade.

Mas, antes de qualquer coisa, acredito que seja de bom tom me apresentar a você: Meu nome é Leandro Rocha da Silva, sou um homem negro, nascido em 1979 e criado em uma favela do Rio de Janeiro. Sou o filho do meio (com duas irmãs maravilhosas chamadas Josiane e Juliane!) do casal Jorge e Suely (um policial ferroviário federal e uma costureira).

Eu costumo dizer que uma árvore precisa de raízes para ser forte. E essas são as minhas raízes! Bom... Pelo menos uma parte delas, já que as raízes de meus pais e avós são muito mais profundas... Mas, talvez essa parte fique reservada para uma outra conversa.

Minha entrada no serviço público ocorreu em 2009 através de um concurso público que prestei para o Ministério da Saúde. Eu lembro ainda hoje da emoção ao assinar o termo de posse e a expectativa ao ver que meu trabalho seria, inicialmente como assistente social de referência do setor de emergência de um hospital de alta complexidade, localizado numa das regiões com menor IDH do município.

O curioso é que se você me perguntasse há uns 10 anos antes se eu trabalharia na emergência de um hospital, eu diria que você estava brincando comigo...

Por quê?

Porque em 1998 eu tive a pior experiência da minha vida e parte dela aconteceu em

um hospital. Eu era um jovem técnico em eletrotécnica a caminho do trabalho em um sábado de manhã, quando senti uma dor do lado direito do meu tórax e cai. Resumo da situação: naquele momento eu me juntava a diversos outros jovens negros que figuram nas estatísticas de vítimas de violência. Eu tinha sido atingido por uma bala "perdida" na coluna. Na sequência, ao longo do primeiro período de internação sofri preconceito ("Estava aprontando o que pra levar essa bala?"), negligência e descaso. A situação só melhorou quando fui transferido para outro hospital, onde recebi um tratamento digno.

Calma... Essa é uma história de sucesso! Não esqueça que eu vivi para contar isso tudo para você! Mas é importante trazer esse evento para a compreensão do quanto estar nos lugares que ocupo significa para mim e para aqueles que são galhos do meu baobá.

Essa experiência me levou de volta aos estudos e ao Serviço Social, onde conheci minha companheira Elizabeth, com quem tenho um pequeno príncipe preto chamado Nicolas.

É importante destacar que eu encontrei neste curso muitas respostas para perguntas que sempre estiveram presentes em minha vida.... Assim como também novas perguntas, provocações e reflexões. A compreensão dos impactos das expressões da questão social na vida da população, em especial dos segmentos com menor poder representativo e/ou aquisitivo, me deu os elementos para entender em que espaços eu precisava intervir para incidir positivamente no processo de garantia de direitos.

E foi isso tudo que me trouxe ao Serviço Público!

O trabalho no hospital se mostrou bastante desafiador, mas, ao mesmo tempo trazia possibilidades e espaços para ressignificação e qualificação de ações, condutas e mesmos discursos. Ao longo do tempo de atuação no Ministério da Saúde, estive na referência de várias clínicas, fui Coordenador de Serviço Social, membro do Comitê de Ética em Pesquisa (estando como vice coordenador durante um tempo), Membro da Equipe de Desospitalização... Muitas frentes de trabalho onde eu pude contribuir levando a discussão sobre a determinação social e os determinantes sociais no processo saúde-doença, incluindo a discussão sobre o racismo enquanto elemento estrutural e adoecedor presente na nossa sociedade.

E, como "eu costumo perder toda chance de ficar quieto", nesse meio tempo estive envolvido com a gestão do Conselho Regional de Serviço Social do Rio de Janeiro, com atividades de pesquisa e educação permanente e com a minha própria formação, concluindo especializações em Psicologia Jurídica e Gestão de Emergências do SUS e o mestrado em História das Ciências e da Saúde.

Ah! Eu também escrevo! Tenho publicações em livros, revistas e anais de congressos. No ano passado, inclusive lancei um livro falando sobre a primeira etapa do

processo de organização institucional do Serviço Social no Brasil.

Acredito que uma das minhas características seja essa vontade de me conectar com as pessoas e suas histórias/trajetórias. Isso aparece na minha busca por tentar empreender caminhos de diálogos, quer seja na minha escrita, quer seja nas interações com as pessoas. Para mim, toda oportunidade de encontro é uma oportunidade de afetar e de ser afetado pelo outro, é uma oportunidade de partilha e troca. E nesse sentido, estou compartilhando um pouco da minha trajetória esperando afetar você... Seria legal te encontrar em um futuro próximo e beber um café conversando sobre o que você leu aqui e o quanto isso pode ter te afetado e estimulado.

Mas... Voltando a falar mais especificamente sobre a minha experiência como Servidor Público, outro ponto de destaque que me traz muita alegria em citar é o trabalho no processo de fundação e manutenção do Grupo de Estudos Sobre Saúde da População Negra – Marielle Franco, que surgiu a partir da identificação da necessidade de maior investimento em estudos e ações voltadas para a Política de Saúde da População Negra no hospital onde eu trabalho.

O grupo, fundado em 2018, hoje é referência na Rede Federal de Saúde, tendo estimulado outras unidades e serviços a replicarem e/ou adaptarem suas estratégias e ações (como o novembro Negro e a exposição Sorriso Negro, amplamente divulgados e já contemplados em premiações de boas práticas no Serviço Público). Por conta do trabalho do grupo, hoje o Hospital Federal de Bonsucesso, onde o grupo foi criado, conta com a primeira Comissão Técnica de Saúde da População Negra da rede.

Falar sobre racismo, saúde da população negra e letramento racial não é tarefa fácil! É falar de questões que afetam concretamente a vida de segmentos expressivos da sociedade, mas, para que se consiga fazer isso da melhor forma, é preciso antes de tudo discutir o quanto a questão racial se encontra inserida no processo estrutural e estruturante desta mesma sociedade. É preciso compreender o quanto um processo histórico de desumanização é construído e reconstruído de forma a se reatualizar para a manutenção dos desprivilégios e violências.

É provocar a reflexão sobre porque um corpo negro é muitas vezes tratado de forma diferente em diversos espaços, inclusive naqueles onde ele deveria encontrar a segurança na busca por seus direitos.

É também romper um processo de construção de “não-lugares” para pessoas negras na seara da produção intelectual, no mercado de trabalho e até mesmo na constituição de espaços saudáveis de vivência plena. Essa talvez seja uma das estratégias de extrema relevância no combate à produção racista de discursos de invisibilização e desqualificação da experiência do ser negro no Brasil. É por isso que me empenho em participar de iniciativas como o trabalho do Coletivo Pais Pretos Presentes; as pesquisas e ações de capacitação do Núcleo de Estudos da Saúde do Adolescente (NESA/UERJ) e a produção deste livro.

Tudo isso é parte de uma luta que é diária, que tem sua dimensão individual, mas que é incontestavelmente coletiva.

E foi essa coletividade que encontrei quando entrei no Programa Lideragov!

Fazer parte de um grupo de 51 lideranças negras do Serviço Público que se juntaram para pensar políticas públicas e contribuir efetivamente com a qualificação da gestão do Serviço Público parecia um sonho!

Não foi fácil passar pelo rigoroso processo seletivo para ingressar no programa, mas ao me ver ali, olhando nos olhos de cada e vendo aquela chama... Foi muito ubuntu!

Foram nove meses de muita construção coletiva, muito aprendizado e troca. E quando o curso finalmente chegou ao final, o sentimento só se manteve e se reverbera para a Rede Lideragov, onde os egressos das edições anteriores nos receberam com a compreensão de que estamos trazendo não só novas cores, mas também novos olhares e fazeres.

Mais do que apresentar novas ferramentas e técnicas para o exercício da liderança, fazer parte do Lideragov me trouxe a oportunidade de refletir sobre a responsabilidade que ser identificado como uma liderança traz e o quanto é importante a gente se permitir estar nesse lugar. Olhando por este prisma, estar no Lideragov é mais uma ação de rompimento com o estabelecimento de um “não-lugar” do negro enquanto liderança na gestão pública. E neste sentido, estar ali é sedimentar um lugar que não é só meu, mas de muitos que vieram antes e não tiveram oportunidades e/ou visibilidade, bem como daqueles que vem e virão a partir de agora. Ocupar um espaço traz a possibilidade de mostrar a outros que estar ali é possível e a responsabilidade de lembrar que aquela ocupação tem que servir a um propósito maior do que simplesmente nosso ego ou conta bancária (ainda que seja bom ter o reconhecimento por nosso trabalho e ser bem remunerado por ele).

Como diria o meu xará, Leandro “Emicida”: Viver é partir, voltar e repartir. Pensar e fazer liderança e gestão afro-referenciada e com foco na diversidade e na equidade é ter em mente a importância do ubuntu e da Sankofa. Enquanto o primeiro nos lembra da importância de que somos seres coletivos dentro de uma unidade que potencializa nossas individualidades em prol dessa conexão; o segundo nos lembra que o passado não é algo a ser descartado e sim a base para compreensão do presente e do futuro.

Muita coisa, né?

Mas estamos chegando ao fim do nosso papo...

Eu adoraria saber o que você está pensando depois de ler isso tudo...

Será que se identificou com alguma coisa? Será que se sentiu provocado por alguma passagem?

Quem sabe um dia a gente troca essa ideia naquele café...

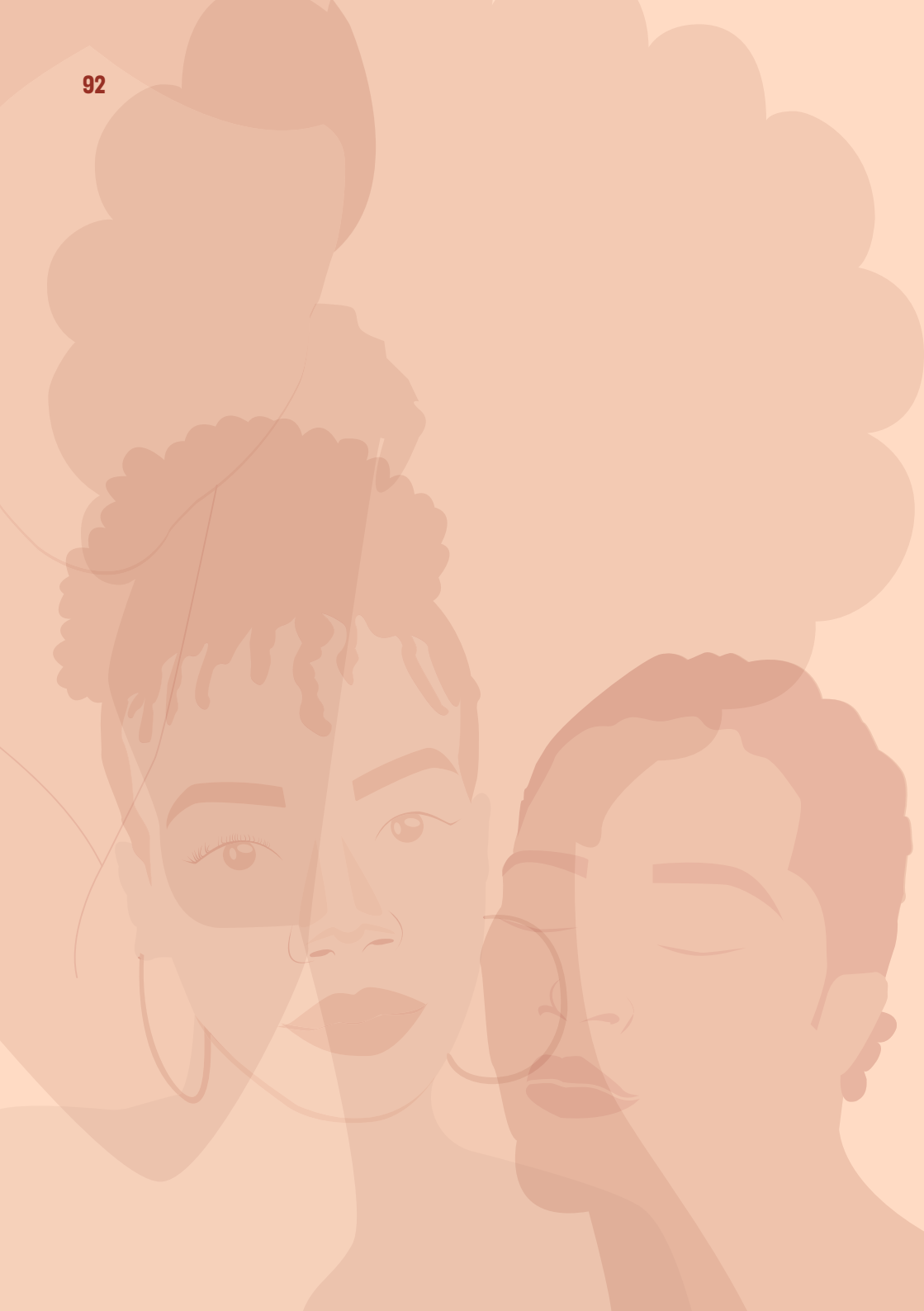
Por enquanto, eu vou ficando por aqui! Até porque você tem que ler as partilhas feitas pelos meus colegas e pelas minhas colegas. E eu tenho certeza que você irá gostar!

Mas eu quero finalizar citando um provérbio africano que sintetiza muito do que eu acredito: "As teias de aranha quando se juntam conseguem segurar o leão".

Sejamos as aranhas que se juntarão para construir novas realidades com mais justiça social e equidade!

A gente se vê por aí!





O Garoto de Futuro Incerto que Contrariou as Estatísticas

*Guilherme Fabricio do Nascimento Silva
Policial Rodoviário Federal
Polícia Rodoviária Federal*

Numa tarde de sábado do ano de 1977, eu cheguei ao mundo como o segundo filho de um casal negro que enfrentava desafios profundos. Minha mãe, uma então dona de casa, enquanto meu pai, um contínuo, lutava diariamente para manter a família. Assim como ele, eu também me tornaria um sobrevivente, vivendo em uma família marcada pela incompletude e desestruturada pelo álcool. Essa herança difícil moldou não apenas minha infância, mas também minha identidade e visão de mundo.

Cresci e aprendi a me virar com meu pai, que, após a separação, se viu na responsabilidade de criar dois filhos pré-adolescentes. Sua vida era uma constante batalha entre o trabalho no qual se manteve por vinte e seis anos, os afazeres domésticos e o consumo de álcool, que lentamente consumia tudo ao seu redor. O vício não apenas corroía sua dignidade, mas também afetava nossa família de maneiras que, à época, eu não compreendia totalmente. Com o passar do tempo, o álcool levou meu pai a perder não apenas sua família, mas também seu longo emprego e por fim sua vida.

É importante ressaltar que ao compartilhar essa história, não o faço apenas para re-visitar o passado, mas para destacar a jornada que me trouxe até aqui. Ao longo da minha vida, sempre houve uma inquietação dentro de mim, uma dúvida constante sobre a ideia de que poderia haver dignidade na pobreza. Como alguém poderia se sentir digno sem ter acesso a necessidades básicas que garantissem uma qualidade de vida minimamente aceitável? Acordar às quatro da manhã, enfrentar longas horas em um transporte público lotado e voltar para casa às oito da noite, sem dinheiro para comprar alimentos, sem acesso a serviços ou participar de atividades culturais, parecia um ciclo interminável e desumano.

Esses pensamentos sempre me levaram a refletir sobre a realidade social que nos cercava e a responsabilidade dos agentes públicos em promover mudanças significativas. Acredito que a vida das pessoas poderia ser transformada através de uma série de melhorias, como a oferta de transporte público de qualidade, a urbanização das periferias, o acesso à saúde, à educação e uma distribuição geográfica mais justa das riquezas. Era evidente para mim que a responsabilidade recai sobre aqueles que pensam e implementam políticas públicas, e, de certa forma, já esperava me tornar um servidor público, alguém que poderia contribuir para essa transformação.

Voltando um pouco no tempo, minha infância e adolescência foram marcadas por longos períodos fora da escola. Passei muito tempo brincando nas ruas e realizando pequenos favores para vizinhos e comerciantes locais, que ainda viam corpos negros como serviços, disponíveis por qualquer trocado, que aliás, nem sempre vinham. Com o que ganhava, satisfazia necessidades imediatas típicas da minha

idade, como ir ao fliperama, ao cinema de bairro e comprar doces, pipas e bolas de gude. Essa fase, que ocorreu durante o final dos anos 80, foi marcada por uma acentuada exclusão social, e foi aí que vivenciei as piores consequências da realidade que se tornara comum para muitas famílias: a escassez de alimentos, a falta de serviços públicos adequados, o desemprego e a instabilidade social.

Após quase cinco anos fora da escola, consegui retornar e completar a quarta série. Essa conquista foi significativa, pois me permitiu continuar meus estudos e terminar o ensino médio aos vinte e um anos. Durante esse período, trabalhei como entregador de quentinhas e auxiliar administrativo, além de já contar dois anos como servidor público militar. Tudo isso ocorreu enquanto me preparava para ser pai pela primeira vez, um novo desafio que me motivou a buscar um futuro melhor para mim e para minha família na especialização como mergulhador militar.

A realidade do ensino superior no Brasil, na época, era cruel. As instituições privadas eram caras e as públicas tinham uma oferta de vagas muito limitada. O ensino superior era visto como um privilégio da burguesia, e não como um direito acessível a todos. Essa situação me deixou fora do ensino superior até os trinta anos, um tempo que poderia ter sido dedicado a construir uma carreira e a realizar sonhos que pareciam distantes.

Ingressar no serviço público foi uma forma de escapar da dura realidade que vivi na primeira metade da minha vida. Essa experiência me ofereceu uma nova perspectiva sobre as mazelas sociais e me ajudou a desenvolver uma sensibilidade maior em relação às realidades alheias. Acredito firmemente que diferentes visões de mundo enriquecem o debate e a tomada de decisões, tornando as políticas públicas mais abrangentes e capazes de atender às necessidades de uma sociedade diversificada.

Durante minha experiência como policial, percebi que muitas pessoas se sentiam mais à vontade e confiantes para buscar ajuda quando se deparavam com alguém que se parecia com elas. Essa identificação gerou um ambiente de acolhimento e confiança, essencial para a construção de relações mais saudáveis entre a comunidade e a polícia. Acredito que essa conexão é fundamental para resolver problemas sociais de forma mais eficaz.

Além do trabalho em si, a convivência com pessoas de diferentes origens em ambientes de trabalho contribuiu para criar um clima mais inclusivo e propício ao combate à discriminação. Essa diversidade se refletiu na qualidade dos serviços prestados, garantindo que todos os cidadãos tivessem as mesmas oportunidades na sociedade. Essa vivência, embora mais presente em algumas carreiras do serviço público, ainda é distante de muitas outras, especialmente aquelas envolvidas no planejamento e desenvolvimento de políticas públicas.

Essa lacuna prejudicou a inovação e a criatividade, resultando em uma escassez de soluções para desafios que continuam a surgir. O fato de que pessoas de grupos

minorizados, sobretudo os negros, enfrentam dificuldades para acessar a educação e oportunidades nas carreiras mais desejadas é um reflexo de uma realidade que persiste. É fundamental investir em programas que promovam a inclusão social e garantam acesso igualitário à educação, para que todos possam ter a chance de realizar seus sonhos e contribuir para a sociedade.

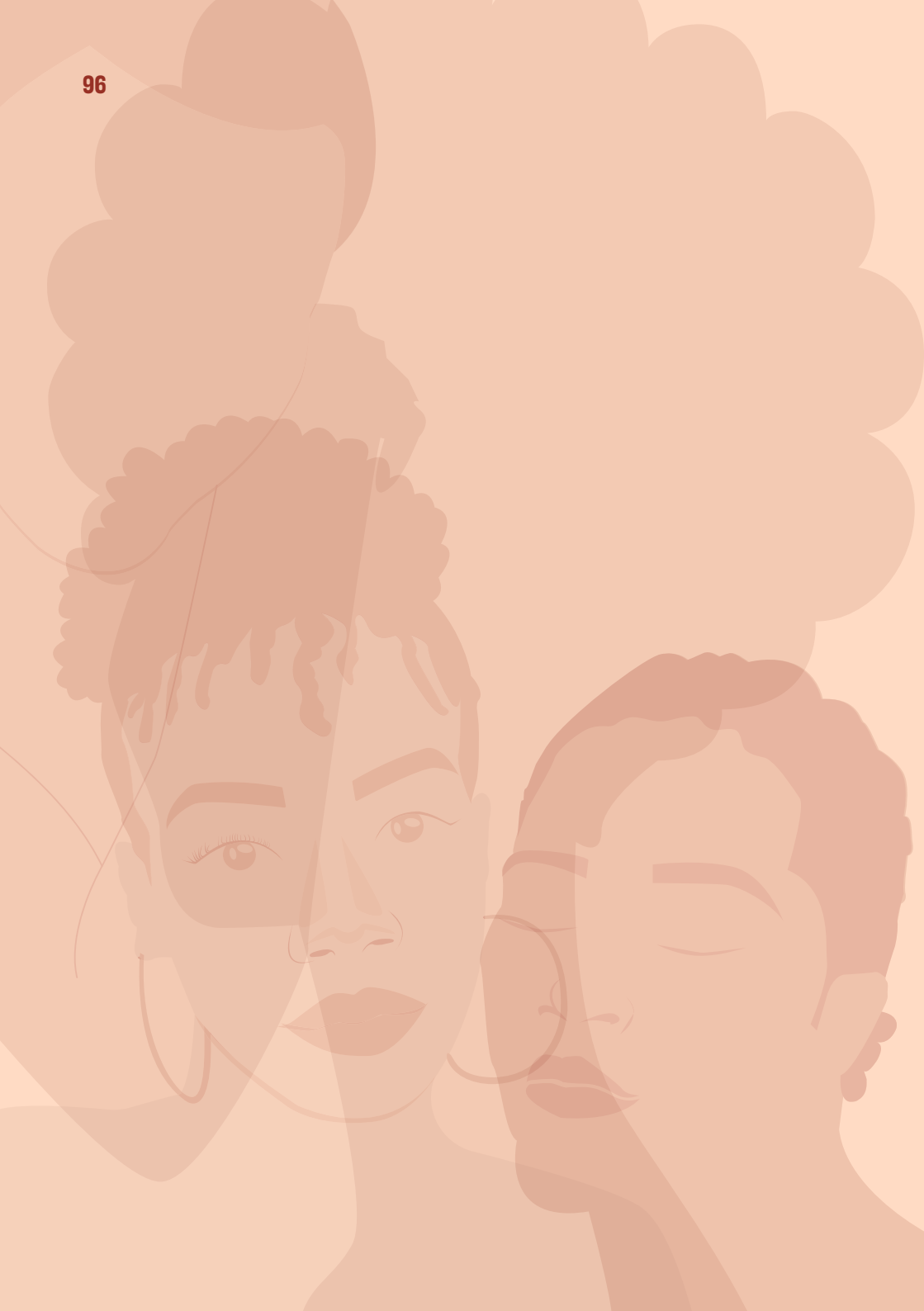
Foi nesse contexto que enxerguei no LideraGOV uma ação objetiva para promover inclusão e diversidade em todos os níveis da administração pública. Essa iniciativa representa uma oportunidade de transformar a realidade que vivemos através do serviço público com diversidade na liderança, buscando concretizar os ideais de uma sociedade em que a discriminação, a pobreza e a exclusão sejam apenas lembranças distantes. Acredito que, por meio desse esforço, podemos construir uma sociedade mais justa e equitativa para todos.

Sou grato pelas experiências que vivi ao longo da minha jornada. Cada desafio enfrentado e superado me moldou e me preparou para as oportunidades que ainda estão por vir. Estou otimista em relação ao futuro e confiante de que, juntos, podemos construir um mundo melhor, onde todos tenham acesso às oportunidades que merecem. Acredito que a força da mudança reside na solidariedade e na empatia, e que, ao nos unirmos, podemos promover transformações significativas nas vidas das pessoas.

Com essa visão, sigo em frente, comprometido com a construção de um futuro mais inclusivo e justo. Estou determinado a lutar contra as desigualdades e a promover a justiça social, não apenas por mim, mas por todos aqueles que ainda enfrentam dificuldades. A jornada que trilhei até aqui é apenas o começo, e estou ansioso para ver o que o futuro nos reserva.

Acredito que o trabalho que realizo, e na busca pela inclusão e a promoção da diversidade na administração pública que são passos cruciais para a construção de uma sociedade melhor. Através do LideraGOV e de iniciativas semelhantes, podemos garantir que as vozes de todos sejam ouvidas e respeitadas, e que todos tenham a chance de contribuir para a construção de um futuro mais reconfortante.

Assim, continuo a minha jornada, motivado pela esperança e pela crença de que, mesmo diante das adversidades, podemos criar um mundo onde todos tenham a oportunidade de prosperar e viver com dignidade. Estou animado para o que está por vir e confiante de que podemos transformar sonhos em realidade, construindo um Brasil mais justo e solidário para todos.



Foi tudo muito fácil (?)

*Marcelo Ivo Silva de Lima
Analista Administrativo
LA-BORA! GOV/MGI*

Neste ano de 2024 completo 30 anos de serviço público. Quando encontro com amigos (ou quando me apresento para outras pessoas) e falo sobre o meu trabalho, eu costumo dizer que hoje estou exatamente onde quero estar, com as pessoas que quero estar e fazendo o que quero fazer. Sim, próximo do final de carreira no serviço público posso dizer que me sinto realizado com o que tenho hoje em relação ao meu trabalho. O problema é que, quando me apresento assim, de alguma forma eu faço parecer tudo muito fácil. Ou que tenho sorte. Ou que não estou sendo tão sincero assim, se pensarmos que “felicidade” e “trabalho” culturalmente não são vistos como duas palavras que sejam fáceis de se alinhar em uma mesma frase.

Mas, se não é fácil assim, como foi então? Bem, sempre me disseram que eu era muito maduro para pouca idade que eu tinha, isso há mais de 30 anos atrás. Muito novo, só andava com pessoas mais velhas. Lembro que aos 12 anos, meu melhor amigo tinha 18. Aos 14 anos tive minha primeira namorada e aos 17 anos me tornei pai. Sempre achei que isso era bom. Mas isso mostrava uma verdade que eu não entendia. Aos 12 já não era mais criança, aos 14 não era mais adolescente e aos 17 já era adulto. Achava que isso era um privilégio. Mas o impacto de ser pai antes de terminar o 2º grau e de ter que assumir responsabilidades “de adulto” me levaram a fazer escolhas que hoje entendo como doloridas para mim.

O início da minha carreira no serviço público se deu com minha aprovação no concurso de nível médio para o cargo de Técnico Administrativo do Ministério da Educação e Cultura no ano de 1994, sendo convocado para assumir o cargo junto ao Ministério dos Transportes. Foi um momento em que a preocupação em ser um “pai de família desempregado” já me assombrava todos os dias. Quando me formei no segundo grau prestei todos os concursos públicos que tive notícia. Era uma época abundante de oferta de concursos públicos, mas nem por isso o acesso à carreira pública era mais fácil. Filho de pais cearenses, mãe nível médio e pai nível fundamental, a carreira na universidade era algo inédito na família e, como um bom morador de Brasília, o serviço público seria a melhor aposta para um futuro bem-sucedido. E, mesmo com toda a dificuldade de conciliar estudos universitários com preparação para concurso, em 02 anos de tentativas consegui a minha tão sonhada vaga no serviço público.

Foi uma decisão crucial na minha vida. Estava cursando o 4º semestre do curso de Psicologia na Universidade de Brasília (UnB) e tinha sido aprovado em uma seleção para bolsa de iniciação científica CNPQ havia 04 meses. O desejo de dar continuidade a uma trajetória acadêmica que me levasse à pós-graduação, mestrado e doutorado em uma disciplina pela qual eu me encantava era imenso. Mas, diante do quadro em que eu me encontrava, seguir um caminho de estabilidade financeira

e benefícios básicos como plano de saúde, vale alimentação, vale transporte entre outros me levou a abandonar aquela trilha exclusivamente acadêmica.

De qualquer forma, foi uma escolha da qual não me arrependo. Independentemente de qualquer dificuldade de conciliação entre trabalho e estudos, entrar para o serviço público tão jovem me deu bastante experiência e aprendizado. Apesar de ser um cargo técnico e de poucas responsabilidades em níveis de tomada de decisão, do ano de 1994 até o ano 2003, na antiga Secretaria de Gestão do Ministério dos Transportes, aprendi como as ideias são oficialmente transformadas em políticas públicas. Tive a chance de fazer parte do time da Secretaria que, dentro de suas competências, participou da construção do primeiro Plano Plurianual (PPA) instituído no Brasil, chamado Brasil em Ação.

Mesmo sendo de um cargo de nível auxiliar, mesmo seguindo uma carreira acadêmica completamente afastada do tema de infraestrutura em transportes, eu comecei a entender que o conhecimento é algo diverso e transversal. Aprendi o que era o "pensamento sistêmico" na prática. O que é pensar em alcançar o interesse do cidadão, em um município no interior do país, mesmo daqui de Brasília, com realidades imensamente diferentes. Iniciei minha carreira entendendo qual é a finalidade de um órgão do poder Executivo e o processo que este órgão precisa percorrer para executar suas ações, desde o planejamento até suas entregas.

Me formei em dezembro de 1999 no curso de Psicologia. Por ter que dividir meu tempo entre universidade e trabalho e a paternidade de um segundo filho, precisei levar 14 semestres para concluir todas as matérias do meu curso. Direcionei minha carreira acadêmica para os estudos em Psicologia Sistêmica, atendimento a famílias, casais e adolescentes. Nos anos 2000 e 2001 aumentei minha experiência profissional com trabalhos voluntários na rede de saúde do Governo do Distrito Federal, no "Adolescento de Brasília". Tal experiência me fez aprofundar meus conhecimentos nas áreas de tratamento e prevenção ao uso de drogas, abrindo portas para concorrer a uma **função comissionada** na antiga Secretaria Antidrogas da Presidência da República, que mais tarde mudou o nome para Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas (Senad), mantendo ainda vínculo com o Ministério dos Transportes. Foi o momento em que eu pude alinhar o conhecimento técnico de psicologia ao conhecimento profissional sobre políticas públicas.

Meu percurso na Senad foi vivido em dois momentos. Entre os anos de 2003 a 2005 e posteriormente de 2006 a 2018. No intervalo entre 2005 e 2006 fui aprovado no concurso para Analista Administrativo na Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), assumindo um cargo efetivo de nível superior. Na minha primeira passagem na Senad, minha função era altamente técnica e finalística. Eu compunha o time que era responsável exclusivamente para promoção, avaliação e fomento de projetos no Brasil com foco em tratamento ao uso de drogas e, posteriormente, à reinserção social do usuário de drogas.

Na segunda passagem, minha atuação foi desvinculada da parte técnica finalística e se direcionou às atividades meio de contratações e, principalmente à celebração de convênios entre instituições públicas ou privadas com a Senad, com recursos oriundos de emendas parlamentares. Naquela época, a alta gestão estava incomodada com o fato de que vários projetos não eram aprovados por barreiras formais e a solução encontrada foi deslocar um técnico da área finalística (no caso, eu) para a área meio e mediar os conflitos existente entre o conteúdo técnico e a padronização normativa dos projetos. Dessa forma, sem perceber, direcionei meus novos conhecimentos e aprendizagens para as áreas meio da organização pública, inclusive áreas de gestão. Nesse período de 12 anos eu me tornei substituto da Coordenação-Geral de Planejamento e Avaliação (entre outras variações de nomenclatura), chegando a assumir a titularidade da Coordenação-Geral por um breve período.

Em 2005 e 2006, na Anvisa, fui lotado no Núcleo de Assessoramento Estratégico (Naest) da Diretoria Colegiada e foquei meu trabalho na construção de planejamentos estratégicos, táticos e operacionais. No meu retorno à Anvisa em 2018 fui alocado na mesma Assessoria, mas já com o nome de Assessoria de Planejamento (Aplan). Minhas funções nessa Assessoria eram a de gestão em processos (redesenho, remodelagem, soluções inovadoras e gestão da mudança em processos) e, principalmente, coordenar os trabalhos de Gestão de Riscos Corporativos. Primeiro os riscos referentes à estratégia e em seguida aos riscos dos processos táticos e operacionais da Anvisa. Assumi essas responsabilidades até abril de 2023.

Em 2020 fui apresentado ao “mundo da inovação”. Temas como design thinking, metodologias ágeis, economia comportamental, entre outros, até então desconhecidos por mim, passaram a fazer parte do meu aprendizado. Até que em um evento do Agile Trends GOV, em agosto de 2021, pude conhecer o LA-BORA! Gov (laboratório de gestão inovação que inspira e apoia pessoas e órgãos a inovar e melhorar a experiência para gerar valor público). Nesse momento eu decidi que era hora de voltar para minhas habilidades em psicologia e trazer esse meu conhecimento para o serviço público. Foi então que encontrei um lugar onde vi que tudo o que aprendi até o momento, tanto em questão de gestão estratégica, construção de políticas públicas e conhecimento em psicologia poderiam convergir ao propósito de inovar no serviço público por meio de melhorias em experiência do servidor e consequentemente trazer inúmeros benefícios para o cidadão.

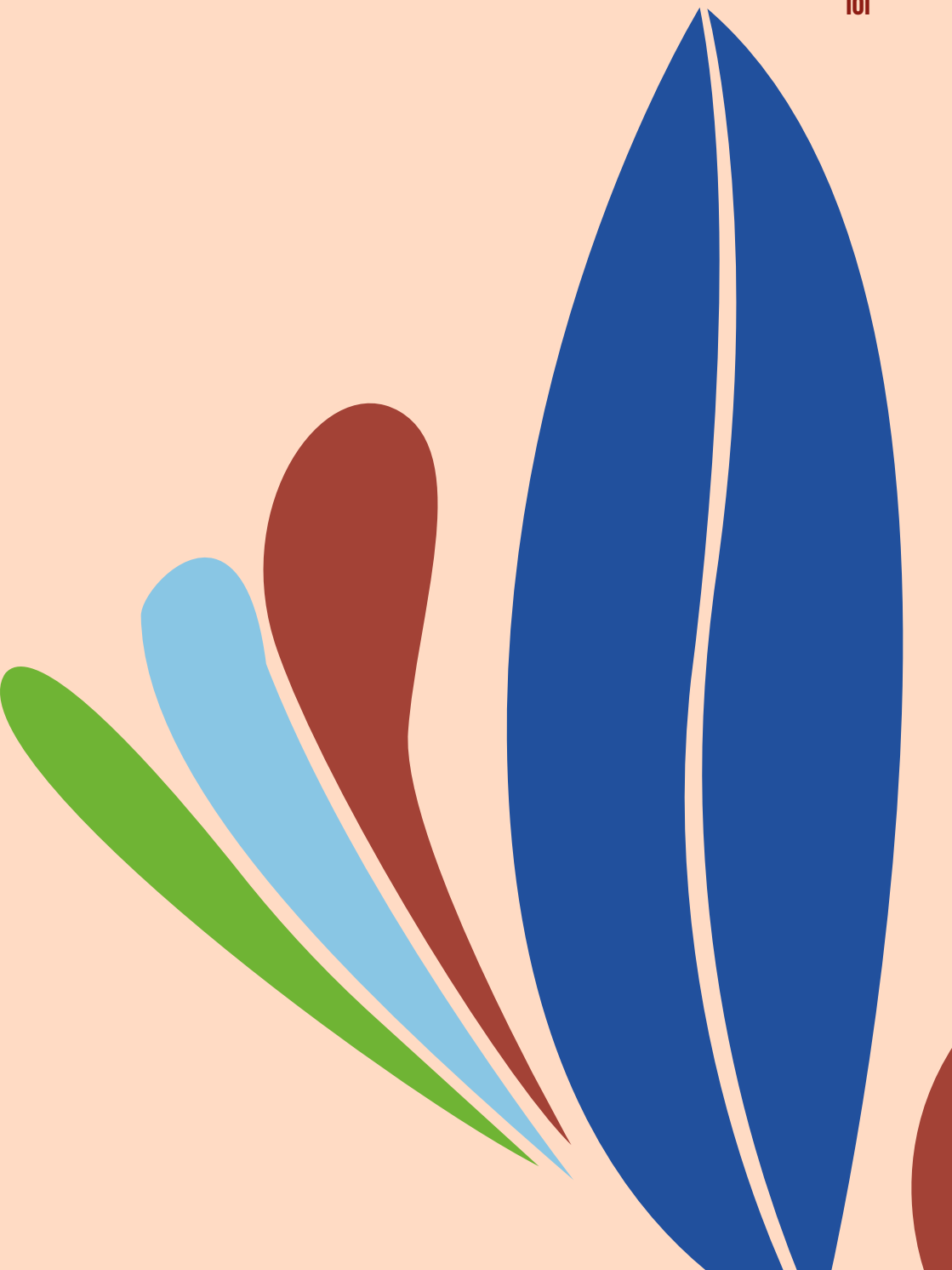
Mas ainda assim, eu sentia que faltava algo que me impulsionasse a um lugar de exposição de ideias associada a tomada de decisão. Todo conhecimento e ambiência vivida por mim nos meus últimos tempos não foram suficientes para que eu me sentisse seguro em ter uma postura de voz ativa sobre o que penso. Por toda a minha história profissional eu fui perseguido por uma voz julgadora que batia na minha cabeça dizendo que eu era um excelente assessor, o melhor “braço-direito” que uma liderança pudesse ter e isso já seria mais do que suficiente para que eu poder dizer a mim mesmo que eu era um vencedor.

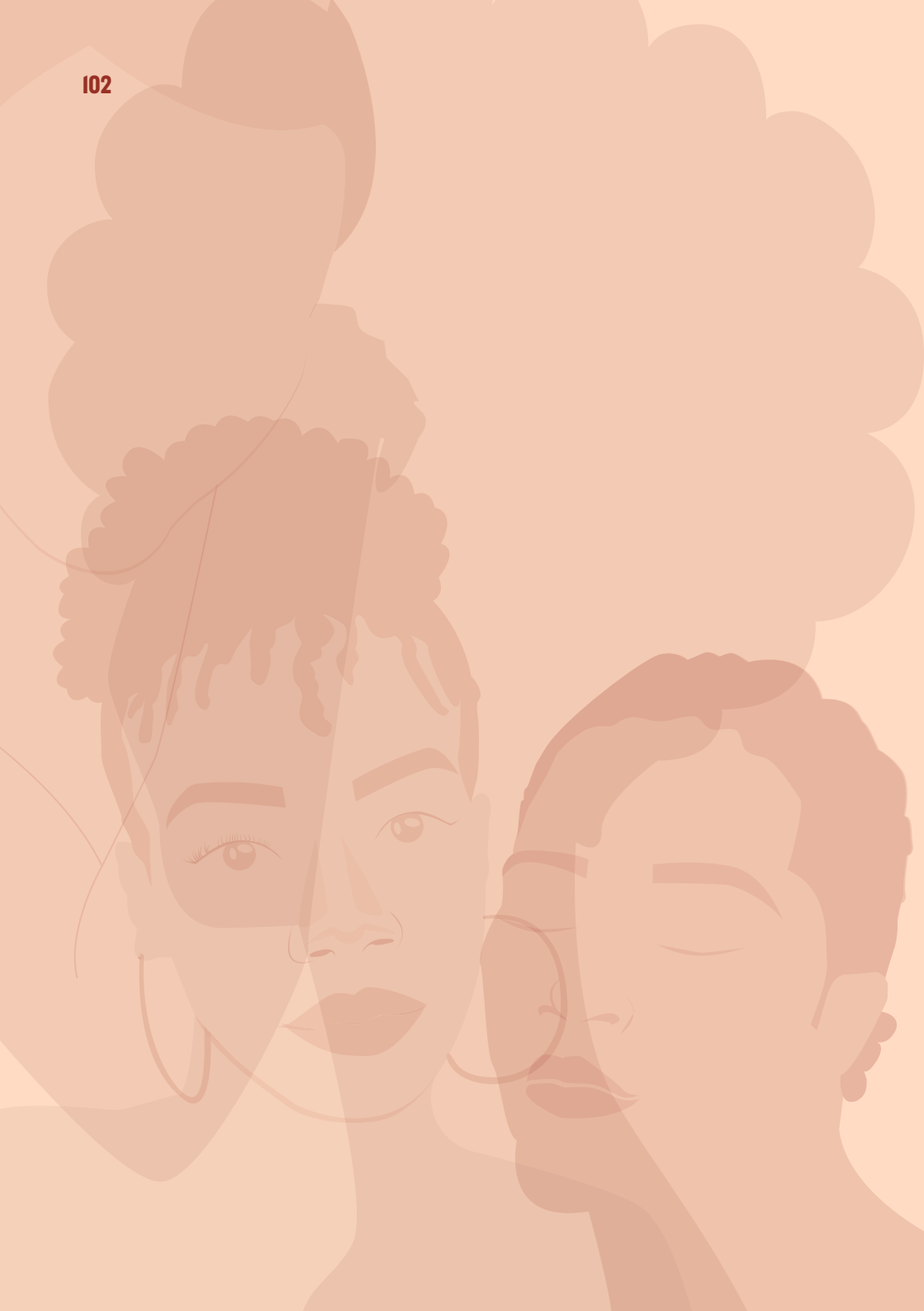
Nós, pessoas pretas que viemos de famílias pobres, que crescemos em comunidades pobres, carregamos dois sentimentos que se misturam e nos fazem permanecer como figurantes de outros ao longo de nossa própria história. É o conformismo e a gratidão. Grato por ter passado em um concurso público e ter estabilidade financeira e, consequentemente, acreditar que o que temos já está ótimo. Cursar um nível superior vindo de onde vim já está ótimo, para quê fazer um mestrado? Passar em um concurso de nível superior, com uma história parecida com a minha é para poucos, para quê querer ser um líder? E é aí que o LideraGov, turma 4.0 assume um papel fundamental na minha vida. Essa edição especial para pessoas negras, me reconectou com o que eu tinha esquecido em mim. Minha cor, minha história, minhas dificuldades e entender o valor dos meus sucessos.

O LideraGov 4.0 surgiu no momento certo. Me ajudou a rever meu passado com “empatia à pessoa que eu era” e me inspirou a projetar meu futuro dentro do serviço público como uma pessoa que pode fazer mais. Antes do LideraGov eu via minhas conquistas como óbvias e minhas derrotas como merecidas. Às vezes me esquecia de algumas dificuldades pelas quais passei, como por exemplo, que durante muito tempo eu tive que conciliar minha formação universitária com preparação para concursos e posteriormente com o trabalho, além das questões que envolviam a paternidade antecipada.

O LideraGov, claro, não é só um curso reflexivo. Durante sua execução também conheci metodologias e ferramentas de gestão, de inovação e de construção de políticas públicas que junto à renovação da minha motivação, que experimentei com a minha chegada no LA-BORA! gov, me capacitam a ir mais além do lugar em que me encontro. Mas, mais que isso, o LideraGov consolidou em mim a certeza de que estar no lugar em que estou é uma conquista e não é mera consequência temporal ou sorte.

Não, não foi fácil. E admitir isso hoje me traz leveza. Por mais contraditório que possa parecer. Porque não se trata de ranquear minhas dificuldades e de me colocar no papel de vítima. O Lideragov 4.0 permitiu, ao me conectar com a história de outras 50 pessoas negras, entender que o que eu passei era real, era pesado e era difícil. Eu pude entender que certas dificuldades eram verdadeiros empecilhos na minha vida e que eu não era irresponsável ou desleixado com determinadas obrigações. Eu simplesmente não dava conta. Eu tinha limites e não queria aceitar. Conhecer minhas limitações me ajudou a conhecer meu potencial. Conectar com outras pessoas me fez enxergar a rede à qual eu faço parte e sim, creio que continuará difícil. Mas assim como foi possível chegar até aqui, é também muito possível ir mais longe. E que quero ir lá, mesmo perto do final de carreira.





Minha Jornada: Superação, Pertencimento e Liderança no Serviço Público

Naiara Araújo da Costa Veloso
Coordenadora de Formação e Avaliação das Experiências de Aprendizagem
Escola Nacional de Administração Pública - Enap

O serviço público no Brasil deveria refletir a diversidade da sociedade, mas a representatividade de pessoas negras, especialmente em posições de liderança, ainda é insuficiente. As experiências de homens e mulheres negras nesse ambiente destacam os desafios pessoais e institucionais, assim como a resiliência necessária para superar barreiras de discriminação histórica. A busca por equidade no setor público é constante e requer iniciativas formativas para apoiar futuras gerações de servidores negros. Este texto reflete sobre essas vivências e o papel do serviço público na promoção da igualdade racial.

Para entender as experiências de pessoas negras no serviço público, é importante considerar o contexto histórico de exclusão racial no Brasil. Após a abolição da escravidão, em 1888, faltaram políticas eficazes de inclusão social e educacional para a população negra, perpetuando sua marginalização no mercado de trabalho e no serviço público. Durante o século XX, o serviço público era majoritariamente ocupado por pessoas brancas, especialmente em cargos de liderança. As políticas de cotas raciais, implementadas nos anos 2000, promoveram maior inclusão de negros em universidades e no serviço público, mas não garantiram igualdade de oportunidades para ascensão e reconhecimento.

As experiências de homens e mulheres negras no serviço público, especialmente em cargos de liderança, são marcadas por uma combinação de sentimentos: orgulho por ter superado inúmeras barreiras, frustração pela necessidade constante de provar competência e resiliência diante do racismo estrutural.

Para ilustrar essa realidade, vou compartilhar um pouco da minha própria jornada. Nasci no Gama, região administrativa do Distrito Federal. Nascer, no Gama, diz um pouco de mim. O Gama é uma das regiões administrativas mais conhecidas do Distrito Federal, com uma rica história e uma comunidade vibrante. Nascer em um lugar assim certamente contribuiu para a minha formação, trazendo comigo um senso de identidade e pertencimento. Até os cinco anos de idade, minhas vivências no Gama foram marcadas por muito convívio familiar e momentos de alegria. Lembro-me das tardes brincando com minhas duas irmãs, meus primos e vizinhos. As reuniões de família eram frequentes, sempre recheadas de risadas, histórias e comidas deliciosas preparadas com carinho. Esses anos foram fundamentais para construir minhas primeiras amizades e fortalecer os laços familiares, que até hoje, são uma parte essencial da minha vida.

Após os meus cinco anos, vivenciei a primeira fase difícil da minha vida, a separação dos meus pais. Do Gama, passei a viver em Taguatinga, outra região administrativa do Distrito Federal. Na casa dos meus avós, comecei a perceber o meu lugar de criança negra, filha de pais separados. A mudança trouxe novos desafios e

aprendizados. Em Taguatinga, a convivência com meus avós foi fundamental para meu crescimento. Eles me ensinaram valores importantes e me deram um senso de segurança e pertencimento. No entanto, também foi nesse período que comecei a notar as diferenças e os desafios que enfrentava por ser uma criança negra. As brincadeiras e interações com outras crianças, às vezes, revelavam preconceitos e estereótipos que eu ainda estava aprendendo a entender e a lidar. A criança de cabelo crespo que vivia com vergonha enfrentava diariamente os desafios de se sentir diferente.

O cabelo, que deveria ser motivo de orgulho, muitas vezes era alvo de comentários e olhares que me faziam sentir-me deslocada. Na escola, as brincadeiras e piadas sobre meu cabelo eram frequentes, e isso me fazia querer esconder-me para evitar chamar atenção. Em casa, apesar do apoio da família, a sensação de não se encaixar persistia. Cada penteado que minha mãe fazia era um lembrete das diferenças que a sociedade insistia em destacar. Com o tempo, essa criança começou a entender a beleza e a força de sua identidade, mas o caminho até a aceitação foi longo e cheio de obstáculos.

Essas primeiras experiências moldaram profundamente minha identidade e, em certo sentido, influenciaram minha trajetória acadêmica e profissional. Para compensar o sentimento de inadequação, mergulhei nos estudos. Na escola, o gosto pela leitura me fez uma aluna exemplar, o que me destacou dos colegas. Porém, o reconhecimento acadêmico vinha acompanhado de uma pressão constante: a necessidade de ser impecável para compensar o que a sociedade via como minhas "diferenças". Era como se em cada conquista, eu precisasse provar que eu era merecedora daquele espaço, em um ambiente que subestimava minha capacidade por conta da cor da minha pele e das características do meu cabelo crespo.

Durante a adolescência, como tantas outras meninas negras, passei a alisar o cabelo, acreditando que isso me permitiria me encaixar melhor nos padrões de beleza e aceitação da época. Embora essa mudança tenha me proporcionado uma aceitação temporária, a necessidade de ser vista e ouvida em um espaço que frequentemente me ignorava ainda persistia. Mesmo com o cabelo escovado, a sensação de ter que me destacar em tudo permaneceu.

Foi assim, escovando o cabelo, que encontrei uma forma de me integrar e ser aceita. No entanto, essa aceitação externa não diminuiu minha necessidade interna de me destacar. Continuava buscando ser a melhor em tudo o que fazia, mantendo o desempenho acadêmico elevado e me esforçando para ser reconhecida. A necessidade de destaque nunca me abandonou, e eu continuava a me esforçar para provar meu valor, tanto para os outros quanto para mim mesma.

Da adolescência, entrei na vida adulta. Foi na universidade, mais especificamente no curso de Letras e Respectivas Literaturas, na Universidade de Brasília (UnB), que comecei a entender com mais clareza a extensão dos desafios enfrentados por pessoas negras no Brasil. Passei pelo sistema de cotas, o que provocou reações ambí-

guas ao meu redor: admiração e surpresa, como se minha presença ali fosse algo extraordinário, quase inesperado. “A filha de Iara entrou na UnB!”, “Como assim, você passou na UnB” – as frases, que deveriam soar como elogio, traziam consigo o peso de expectativas limitadas, como se o simples fato de estar ali fosse uma conquista improvável.

Mas minha trajetória na universidade não foi apenas de obstáculos. Eu me formei com louvor e, em seguida, fui aprovada em seis concursos públicos. Ao tomar posse no meu primeiro cargo público, pude vivenciar as nuances do racismo institucional. O racismo institucional, ainda que muitas vezes disfarçado, se manifestava no ambiente de trabalho. Na Secretaria de Educação do Distrito Federal e, mais tarde, no Ministério da Saúde, comecei a perceber como o racismo operava de formas sutis, mas profundamente impactantes. As oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional não eram distribuídas igualmente entre os servidores, e as políticas que, na teoria, buscavam promover a inclusão racial muitas vezes perpetuavam o preconceito.

Esse cenário me ensinou que a luta por equidade no serviço público não se restringe à abertura de portas para ingresso de pessoas negras, mas também à criação de condições reais para que possamos prosperar. O racismo institucional, mascarado por políticas que, à primeira vista, parecem inclusivas, ainda impede que muitas pessoas negras alcancem seu pleno potencial. Minha jornada no setor público não foi apenas uma trajetória de crescimento profissional, mas também uma missão pessoal de promover a justiça e a inclusão em todos os níveis.

Outra experiência profissional marcante foi minha atuação na Presidência da República, a partir de 2019. Aqui, a todo instante, eu tinha que provar que a criança negra, mulher, de estatura pequena, ora com cabelo alisado, ora com o cabelo crespo, líder de equipe, tinha muito a oferecer. Era como se eu estivesse constantemente em um tribunal, onde minha competência e valor eram questionados e julgados a cada passo. Essa necessidade de provar meu valor era uma reminiscência das práticas racistas que, historicamente, subestimam e desvalorizam as contribuições das pessoas negras.

Assim como as práticas racistas que impõem barreiras invisíveis e expectativas limitantes, eu enfrentava um ambiente onde minhas capacidades eram constantemente subestimadas. Cada conquista era vista com surpresa, como se fosse uma exceção à regra, e não o resultado de meu esforço e competência. Essa dinâmica me forçava a trabalhar duas vezes mais para obter o mesmo reconhecimento que meus colegas.

No entanto, essas experiências também me fortaleceram. Elas me ensinaram a ser resiliente e a lutar por meu espaço, não apenas para mim, mas para abrir caminho para outras pessoas que enfrentam as mesmas barreiras. Cada desafio superado na Presidência da República foi uma vitória contra as práticas racistas que tentam definir e limitar o potencial das pessoas negras. De certa forma, minha jornada profissio-

nal se tornou, assim, uma missão de resistência e transformação, buscando criar um ambiente mais justo e inclusivo para todos.

Até chegar na Enap, em 2023, passei por uma dinâmica de reconstrução que me permitiu conectar com quem eu realmente sou. Esse processo foi intensificado por uma doença, em 2021, que me fez ressignificar muitas coisas, incluindo a compreensão de que eu posso errar e que a perfeição não existe. Posso dizer que, na Enap, eu desabrochei, e esse desabrochar me permitiu reencontrar a liderança de equipe tão aquecida que eu havia experimentado na época da Presidência.

Essa jornada de autodescoberta e aceitação foi como um renascimento, onde aprendi a valorizar a diversidade de gênero e raça, tanto em mim quanto nos outros. Na Enap, encontrei um ambiente que celebra a diversidade e promove a inclusão, permitindo que cada indivíduo traga sua autenticidade para o trabalho. Essa valorização da diversidade é crucial, pois reconhece que cada pessoa, independentemente de sua raça ou gênero, tem algo único e valioso a oferecer.

Assim como uma equipe diversificada é mais forte e inovadora, minha própria aceitação e valorização das minhas imperfeições me tornaram uma líder mais empática e eficaz. Aprendi que a verdadeira liderança não está em ser perfeito, mas em ser autêntico e em criar um espaço onde todos se sintam valorizados e respeitados. Na Enap, essa abordagem inclusiva e respeitosa permitiu que eu florescesse e liderasse com confiança, inspirando minha equipe a fazer o mesmo.

Diante desses contextos de desafios e superação, é crucial a criação de iniciativas formativas que preparem pessoas negras para não apenas ingressarem no serviço público, mas também para ocuparem cargos de liderança. Essas iniciativas devem ser pensadas de forma abrangente, considerando a necessidade de capacitação técnica, desenvolvimento de habilidades de liderança e, sobretudo, o fortalecimento da autoestima e da identidade racial.

Uma iniciativa formativa eficaz no serviço público é a criação de programas de mentoria para servidores negros, onde mentores também negros em posições de liderança orientam e oferecem apoio, além de possibilitar a discussão coletiva sobre racismo no ambiente de trabalho. Outro ponto crucial é incentivar a formação continuada, com capacitações focadas em equidade racial e promoção da diversidade como eixo central da modernização do serviço público. Essas formações devem abranger desde a implementação de políticas públicas inclusivas até o combate ao racismo institucional em todas as suas formas. Fortalecer redes de apoio e grupos de trabalho dedicados a questões raciais também é essencial para garantir que as demandas de servidores negros sejam ouvidas e atendidas nos processos decisórios.

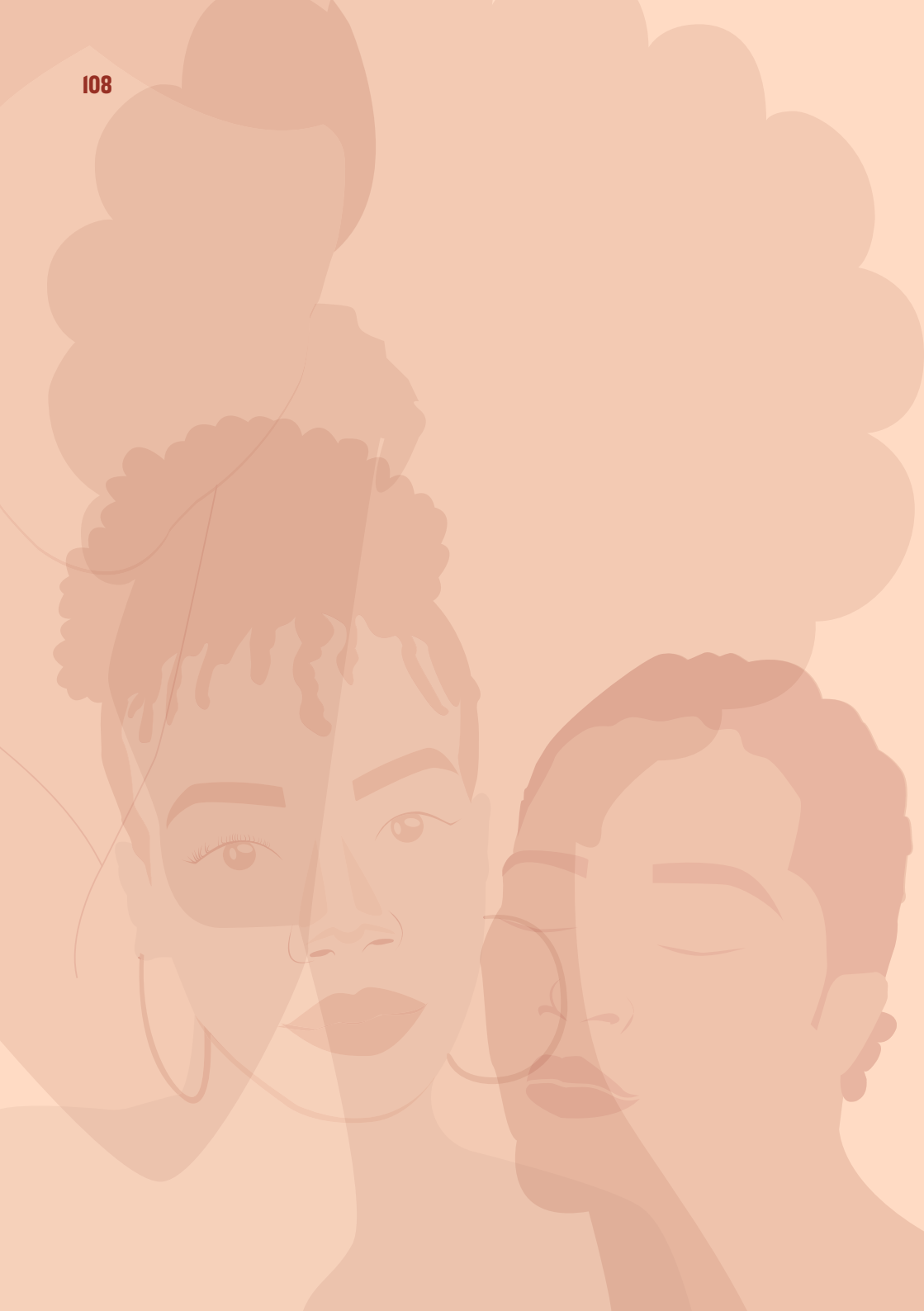
As experiências de homens e mulheres negras no serviço público são marcadas por uma constante necessidade de provar seu valor em ambientes que muitas vezes subestimam suas capacidades. O racismo institucional, embora sutil, ainda é uma

realidade que precisa ser enfrentada e desmantelada. A criação de iniciativas formativas focadas na população negra é um passo fundamental para garantir não apenas o acesso ao serviço público, mas também a permanência e o sucesso de servidores negros em cargos de liderança.

A luta por um serviço público mais inclusivo é uma luta pela justiça social. Ao promover a equidade racial, estamos criando uma administração pública que reflete a diversidade da sociedade brasileira e que está melhor equipada para atender às necessidades de todos os cidadãos, independentemente de sua raça ou cor.

Portanto, é imperativo que continuemos a refletir, compartilhar e promover iniciativas que fortaleçam a presença e a representatividade de pessoas negras no serviço público, garantindo que todos tenham a oportunidade de não apenas ingressar, mas também de prosperar nesse espaço.





Pontes da vida

*Soraya Santos de Assis
Analista de gestão em Saúde
Fundação Oswaldo Cruz*

O Lideragov 4.0 como oportunidade para refletir sobre a trajetória profissional é uma experiência positiva desde o momento de inscrição no programa. O meu primeiro pensamento foi da relevância da universidade pública como lugar de aprendizado e vivência na minha graduação em Enfermagem, na Universidade Federal do Rio de Janeiro, entre 1994 e 1998. Foi na graduação que iniciei o deslocamento diário do meu município de moradia (Niterói) para o Rio de Janeiro, e isso significa ser uma pessoa a mais em um lugar que a maioria das pessoas não te perceberão e não reconhecerão os seus pontos de referência.

Atravessar a ponte Rio-Niterói diariamente, e a sensação de estar em casa quando acessa a ponte no retorno para Niterói é um hábito compartilhado por vários moradores do município, que não tem significado algum para outras muitas pessoas. Porém, estar no campus universitário é uma oportunidade para conhecer a realidade diversa do ambiente acadêmico, as condições econômicas, cores, gêneros, culturas, o status entre diferentes cursos e relação aluno-professor.

Durante a graduação, em diferentes disciplinas os temas de liderança e chefia eram dialogados, apresentando o trabalho em equipe, as competências dos profissionais de saúde e a ciência do cuidado em saúde. Cabe atentar para as relações sociais e culturais que impactam na percepção da liderança que o profissional de Enfermagem representa e o seu reconhecimento na realidade brasileira.

Ao iniciar as atividades de estágio, principalmente no ambiente hospitalar, foi possível compreender melhor o contexto e no momento de realizar o trabalho de conclusão de curso, pensei em estudar a questão racial e a representação da liderança na área da Enfermagem. No ambiente de formação acadêmica tive contato com professoras enfermeiras negras, supervisoras nos ambientes hospitalares e perceber como a relação entre alunos, na atenção e concordância com as orientações eram diferentes quando as informações partiam de enfermeiras brancas.

Não era rara a expressão de desconfiança se a profissional negra estava correta ou representava a chefia do setor, em alguns relatos de alguns acadêmicos. Não me recordo de momento de discussão durante a formação, sobre a questão racial tanto com enfoque na representação profissional como no perfil de pessoas atendidas nos serviços onde os estágios eram realizados. Durante a graduação não consegui aprofundar o conhecimento dos conceitos trazidos nas referências bibliográficas para a discussão sobre racismo e seus impactos, somente o suficiente para finalizar o trabalho de conclusão de curso. Parti para a entrada no mercado de trabalho como enfermeira, imaginando o que sentiria na pele, mas me garantindo no conhecimento técnico certificado pelo diploma e com a motivação para ser servidora na área de saúde coletiva.

O tempo de convivência com as pessoas atendidas proporciona um aprendizado de vida, em que situações de saúde e doença em diferentes ciclos da vida possibilitam o crescimento a partir da escuta e reflexão sobre a fragilidade e potência do ser humano. Outro ponto importante da profissão é a rotina do trabalho coletivo e multiprofissional, e como aprendemos com as outras pessoas que trabalham diariamente como auxiliares e técnicos de enfermagem.

No contexto da equipe de enfermagem, no trabalho assistencial é comum a presença de trabalhadores negros. A minha atuação em saúde coletiva, com oportunidade de trabalhar em territórios diversos, como um município de aproximadamente 8.000 habitantes em Minas Gerais e posteriormente, atuar em outros municípios do Estado do Rio de Janeiro na atenção básica, seguindo para unidade estadual de referência em tuberculose multirresistente, me permitiu um olhar para diferentes realidades e complexidades, tanto de problemas como soluções.

No ano de 2009 a partir de processo seletivo para atuação em projeto de reestruturação dos hospitais federais no Rio de Janeiro, após a minha aprovação foi possível eu fazer a transição de enfermeira assistencial para a gestão no nível federal. Outra realidade, que a princípio me assustou, como o ambiente da gestão no âmbito federal é diferenciado do ambiente de quem trabalha na ponta, no atendimento direto à população. As condições de trabalho com salas refrigeradas, serviço de copa com oferta de café, um aparato diferenciado de quem estava trabalhando nas enfermarias, salas de emergência e outros espaços assistenciais.

Compreendi a minha nova realidade, que também era de minoria racial entre o grupo de gestores, porém era o momento de aproveitar as condições de aprendizado em gestão em saúde e planejamento. Nesse momento de trabalho, foi uma ótima oportunidade de aprendizado com colegas mais experientes e disponíveis no compartilhamento do conhecimento, além da diversidade de formações que abrangia áreas da economia, tecnologia de informação e logística.

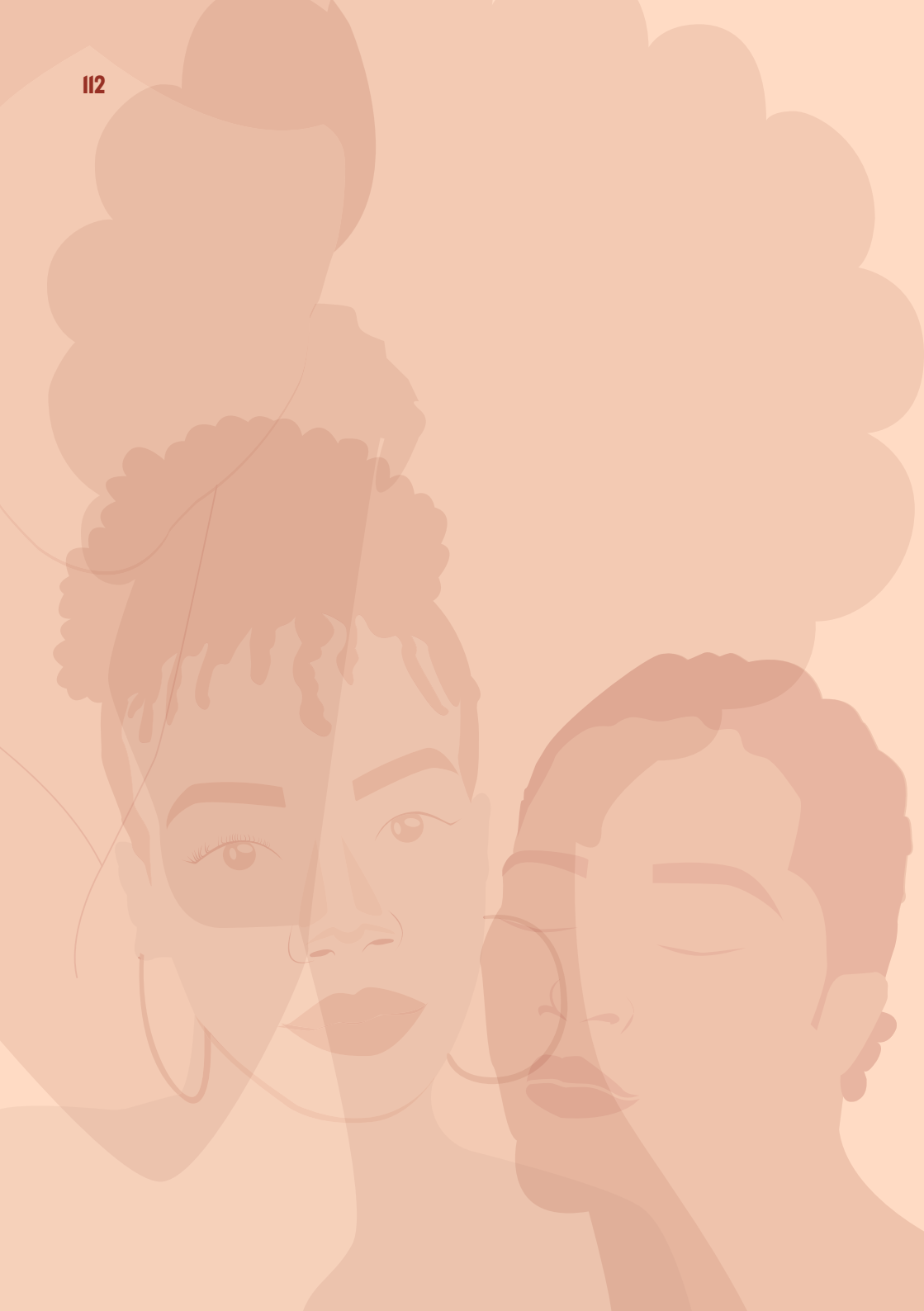
No ano de 2010, com a possibilidade de realização de concurso para a Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz), fui aprovada para o cargo de analista de gestão em saúde na área de planejamento e convocada no ano de 2012. A Fiocruz, no Rio de Janeiro, é o meu local de trabalho até os dias atuais e é uma instituição que me provoca e permite o crescimento intelectual. Nessa estrutura que discute, promove e é referência na área da ciência e tecnologia em saúde que consigo perceber ainda a pouca diversidade racial e gênero nos cargos de alta liderança, porém há a possibilidade da construção coletiva para mudanças, a partir da existência e atuação de comitês representativos para estruturação das ações.

Com os anos de trabalho na Fiocruz, é fato a relevância do título de doutorado para melhor posição institucional tanto nas argumentações no contexto de trabalho como na remuneração como servidora, porém ainda não me sinto confortável na realização desse tipo de formação. E pensando na minha qualificação, percebi o LideraGov 4.0 como uma excelente forma de aprimorar as minhas competências

como servidora, além da possibilidade de estar com profissionais de outras instituições de nível federal e aprender com as realidades diversas. Um ponto que eu não havia me atentado era a possibilidade de estar com outros profissionais de excelência e negros! E que momento de impacto o primeiro dia de encontro presencial no início de curso! A partir de novembro de 2023, a relação de companheirismo, de carinho e reconhecimento das potencialidades uns com os outros, fizeram a diferença no trabalho e o interesse reforçado no serviço público de qualidade.

Após 26 anos de graduada como enfermeira, atuo na saúde coletiva como era o meu objetivo, mas no momento o que mais me motiva, é a possibilidade de aprofundar o conhecimento sobre o racismo e utilizar esse conhecimento para viabilizar melhoria da qualidade das condições de saúde da população negra que ainda está pouco representada nas posições de tomada de decisão. A imagem da ponte como estrutura física ou conexão de sentimentos e emoções, que permite a transição de um ponto ao outro, seja viável para o alcance da transformação social. O meu desejo é que nos anos seguintes seja crescente a presença de negros nos ambientes acadêmicos, científicos e decisores de políticas públicas para real caracterização da sociedade brasileira.





A Persistência que transforma

Piter Anderson Severino de Jesus

Administrador

Departamento Nacional de Obras Contra as Secas

Para um negro, a trajetória de carreira pode ser um caminho árduo e solitário, em que a persistência se torna uma aliada indispensável. Ele carrega o peso das expectativas e das limitações impostas por uma sociedade que muitas vezes não o enxerga em lugares de destaque. Persistir, nesse contexto, é mais do que seguir em frente — é resistir à tentação de desistir quando o cansaço da exclusão e das injustiças se acumula. É acordar todos os dias com a firme convicção de que seu talento e esforço podem sim transformar sua realidade, mesmo que o caminho seja longo e cheio de barreiras invisíveis.

Foi neste contexto que iniciei minha carreira. Vindo de uma origem humilde, como a maioria dos negros brasileiros, com apenas oito anos, já me via ao lado da minha mãe, trabalhando juntos na produção de doces e bolos, que vendíamos nas escolas e comércios da vizinhança. Esses momentos foram cruciais na minha vida. Com cada receita, cada venda, eu não apenas aprendi a arte da culinária, mas também a importância do trabalho árduo, da disciplina e da negociação.

Aos quatorze anos, percebi que minha habilidade com os números poderia me levar mais longe. Essa percepção se transformou em uma ação decisiva: resolvi começar a ministrar aulas de Física e Matemática para meus colegas de classe. Cada aula que eu oferecia se tornava uma oportunidade não só para ajudar os meus amigos, mas também para solidificar meu próprio aprendizado. Em troca de uma ajuda financeira, eu não apenas buscava aliviar a carga da minha família, mas também cultivava um ambiente de colaboração e apoio.

Meu primeiro emprego formal ocorreu aos dezenove anos, em uma empresa de telemarketing. Aquela experiência se revelou um verdadeiro desafio, em que eu era confrontado diariamente com clientes, muitos dos quais estavam estressados e frustrados com problemas em suas linhas telefônicas. A pressão era palpável, mas foi nesse ambiente turbulento que eu realmente aprendi a arte de lidar com a adversidade. Essa experiência não apenas me ensinou a gerenciar situações de estresse e pressão, mas também a desenvolver minha capacidade de escuta ativa e empatia. Essas habilidades, forjadas sob pressão, tornaram-se fundamentais para os desafios futuros que a vida me reservava.

Meu segundo emprego formal foi em uma das maiores instituições financeiras públicas do país. Neste cargo, atuei diretamente no relacionamento com clientes, lidando diariamente com demandas diversas e complexas. Essa experiência foi crucial para o aprimoramento de minha empatia, pois cada interação exigia um entendimento profundo das necessidades dos clientes. Além disso, refinei ainda mais minhas habilidades de comunicação, aprendendo a adaptar minha abordagem a diferentes perfis e contextos.

Em 2010, iniciei minha trajetória como administrador público no Setor de Patrimônio do Departamento Nacional de Obras Contra as Secas (DNOCS), um órgão federal de grande relevância para o desenvolvimento de projetos de infraestrutura no Brasil. Ao ingressar nessa função, assumi responsabilidades que logo se ampliaram. Em um curto período, conquistei a confiança da equipe e da gestão, o que me levou a ser designado como responsável pelo setor.

Nessa nova posição, passei a administrar de forma estratégica e eficiente os bens móveis e imóveis do órgão no estado do Ceará, garantindo o uso adequado e sustentável dos recursos públicos. Além disso, minha atuação se expandiu para a gestão patrimonial em uma escala ainda maior, colaborando diretamente na supervisão dos bens de outros oito estados do Nordeste, bem como de Minas Gerais. Essa experiência me proporcionou um conhecimento profundo sobre a administração pública e a gestão de ativos em larga escala, além de me capacitar a lidar com as complexidades logísticas e jurídicas envolvidas na manutenção e fiscalização de patrimônios públicos.

O caráter secular do DNOCS apresentou-se como um desafio significativo ao longo da minha trajetória no órgão. O Departamento, com uma história centenária de atuação, enfrentava uma série de dificuldades estruturais, entre as quais se destacavam o quadro reduzido de servidores, a faixa etária avançada da equipe e a ausência de rotinas de trabalho bem definidas. Logo no início, a realidade imposta pela sobrecarga de tarefas e pela escassez de pessoal tornou-se evidente, dificultando o fluxo de atividades e a eficiência operacional do setor. Além disso, sendo um dos mais jovens da equipe, com apenas 24 anos, enfrentei um choque geracional ao assumir a liderança informal do Setor de Patrimônio, uma responsabilidade que mais tarde se formalizou. A necessidade de lidar com colaboradores mais experientes exigiu de mim uma postura de paciência, além de um compromisso com a inovação e a determinação de modernizar processos.

Entre as situações mais desafiadoras estava a dispersão nas atividades e a falta de rotinas de trabalho padronizadas. Para superar essa barreira, desenvolvemos uma série de soluções. Um exemplo marcante foi a criação do Manual de Patrimônio, que formalizou as práticas do setor e serviu como guia para os servidores, garantindo consistência nas operações. Adicionalmente, elaboramos fluxogramas detalhados, que facilitaram a visualização e o entendimento dos processos, promovendo uma maior clareza na execução das tarefas. A digitalização dos processos, por meio da implementação de soluções de tecnologia da informação, também desempenhou um papel crucial na otimização das atividades. Essas inovações não apenas tornaram os procedimentos mais ágeis e eficientes, como também contribuíram para a modernização da gestão patrimonial, garantindo que o setor se adaptasse às exigências contemporâneas e funcionasse de maneira mais integrada e eficaz.

Buscando uma formação acadêmica mais robusta, dei continuidade aos meus estudos com um mestrado no Brasil, em que aprofundei meus conhecimentos nas áreas de gestão e administração pública. Contudo, meu desejo de explorar diferen-

tes abordagens acadêmicas e ampliar minha rede de contatos internacionais me levou a seguir para a França, onde realizei tanto um segundo mestrado quanto um doutorado. Durante esse período, tive a oportunidade de mergulhar em um ambiente acadêmico de excelência, convivendo com professores e colegas de diversas nacionalidades e expandindo minha visão sobre temas globais, inovação e políticas públicas. Essa experiência internacional foi transformadora, contribuindo significativamente para meu desenvolvimento acadêmico, pessoal e profissional, além de enriquecer minha capacidade de atuar de forma estratégica em cenários complexos e multiculturais.

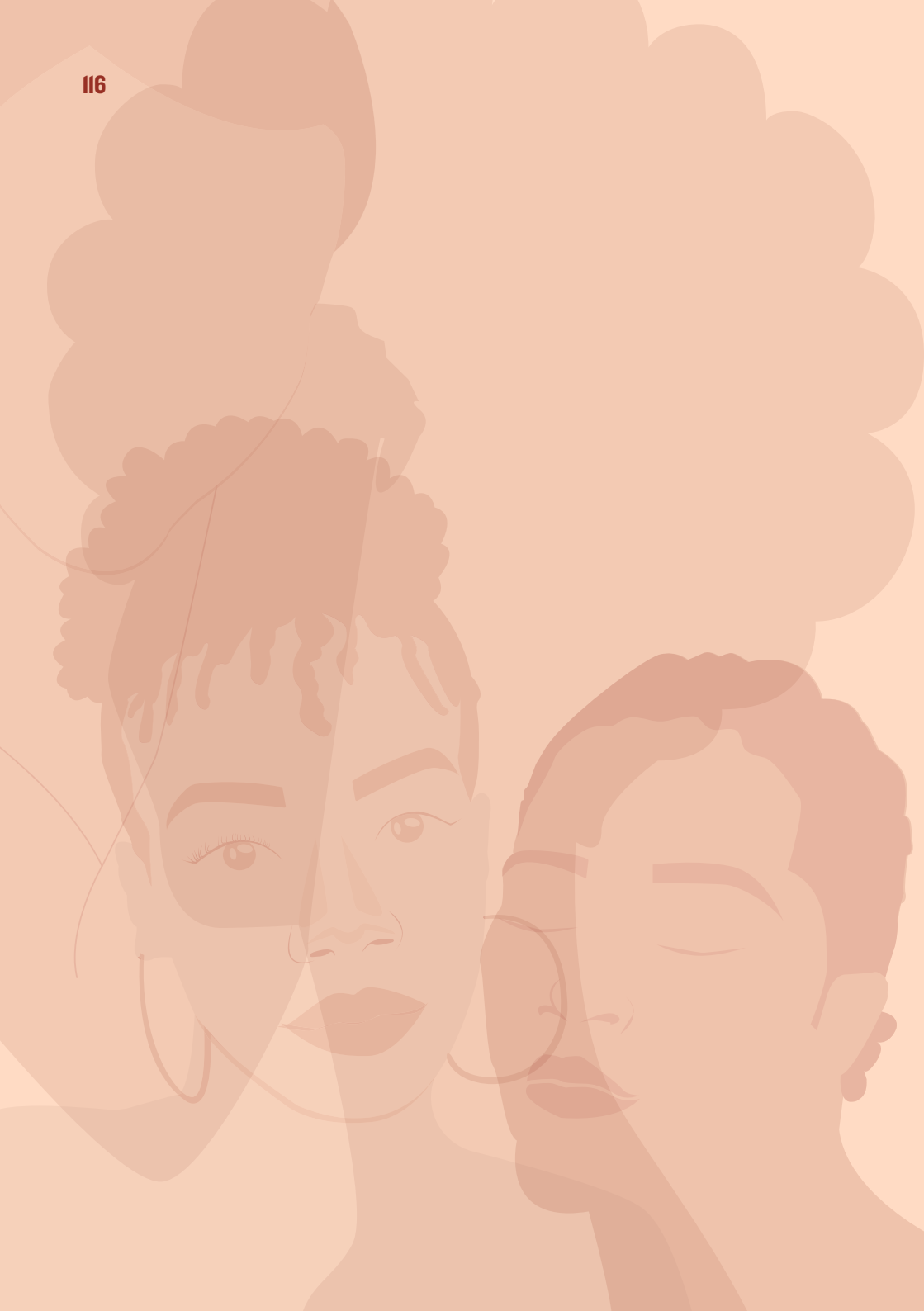
Com reconhecimento por minha competência na gestão patrimonial, retornei ao DNOCS como chefe de Patrimônio. No entanto, à medida que eu avançava, fui confrontado com uma realidade difícil e frustrante: a rigidez organizacional da Administração Pública. Apesar de todo o meu empenho, da dedicação incansável e das melhorias que pude proporcionar à gestão patrimonial, esbarrei em estruturas hierárquicas e processos que, muitas vezes, pareciam imutáveis. A falta de flexibilidade para evoluir dentro da organização e para promover mudanças de maior alcance foi um obstáculo que me impediu de seguir adiante e crescer na estrutura do órgão. O sentimento de frustração foi inevitável. Saber que havia tanto potencial a ser explorado, tanto por mim quanto pela própria instituição, mas que barreiras burocráticas e culturais impediam o avanço, foi um dos maiores desafios emocionais que enfrentei.

O Lideragov surgiu como uma luz no fim do túnel, uma oportunidade inesperada, mas muito bem-vinda, de redirecionar minha carreira e, de certa forma, reencontrar a paixão pelo trabalho que eu sentia estar se apagando. Depois de anos enfrentando as limitações e a rigidez organizacional do setor público, o programa apareceu como um verdadeiro renascimento. Foi como se, de repente, a porta para novos horizontes se abrisse diante de mim, oferecendo não apenas uma chance de crescimento, mas também a possibilidade de recuperar o entusiasmo e o propósito que sempre me guiaram.

Entrar no Lideragov foi como respirar ar fresco depois de um longo período de estagnação. A cada novo aprendizado, a cada troca de experiência, senti que estava me reencontrando, recuperando o controle da minha trajetória e, mais do que isso, redescobrimo a motivação para continuar contribuindo com o melhor de mim. O programa trouxe de volta a chama da curiosidade, da inovação e da vontade de fazer mais — de liderar com propósito e impacto.

Hoje, ao olhar para trás, sinto uma mistura de alívio, gratidão e esperança, pois consegui alcançar mais uma grande conquista: fui aprovado em outro concurso. Esse resultado, depois de tanto esforço e dedicação, representa mais do que uma simples vitória profissional. Para mim, é a chance de trilhar um novo caminho, de reconhecer e abrir um novo capítulo na minha trajetória.

Cada passo que dei até aqui me preparou para este momento, e agora, com o coração cheio de esperança, estou pronto para abraçar esse novo desafio e construir uma trajetória marcada por propósito, crescimento e realização pessoal e profissional.



A Cadeira que Nunca é Minha: Reflexões sobre o Racismo no Brasil

Christiane dos Santos Teixeira Delphim
Especialista em Regulação e Vigilância Sanitária
Anvisa

Coordenadora de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos
Alfandegados do Estado da Paraíba

Ser negro no Brasil é como tentar se sentar em uma cadeira que nunca é realmente sua. Recentemente, estava assistindo à entrevista de um comediante negro que tem feito muito sucesso. A repórter perguntou se ele ainda ouvia muitos “não” e ele respondeu que sim. E ele completou com uma frase que me impactou, porque acho que é a sensação que toda pessoa negra, em alguma medida, tem ao estar em ambientes originalmente reservados a branquitude. Segundo ele, a impressão é que não existe um “chegou lá” para nós negros. Nos dão uma cadeira, nos deixam sentar nela, mas todo dia você tem que provar porque está sentado naquela cadeira, porque você merece aquela cadeira e tem que ser combativo.

Confesso que demorei a entender essa lógica de ter que provar porque aquela cadeira era minha, desde os bancos escolares. Talvez porque me foi permitido adiar um pouco esse combate. Nasci em uma família que valorizava o estudo, em que minha avó materna, mulher preta, com curso primário, excelente costureira, nascida na década de 1930, portanto apenas 50 anos após o fim da escravidão, dizia às suas filhas que elas precisavam estudar e serem independentes. Para ela, casamento era uma etapa e não um objetivo a ser perseguido. Foi a mulher mais forte, delicada e resiliente que conheci. Meu avô materno, um intelectual sem formação acadêmica. Tocava violão, amava cuidar das plantas do seu jardim, escrevia poesias e devorava livros de Direito, a ponto de ser chamado de doutor pelos vizinhos que iam “se consultar” com ele sobre as questões da vida.

Sou filha de duas pessoas pretas de nível médio, ambas desejando chegar à universidade. Minha mãe sonhava em ser pediatra e o meu pai engenheiro. No entanto, era preciso entrar no mercado de trabalho e contribuir com o orçamento familiar. Assim, minha mãe se tornou funcionária pública federal de nível médio e meu pai metalúrgico, inspetor de soldagem, na década de 1980, quando a indústria naval estava no seu auge.

Graças a essa estrutura, sempre estudei em escola particular. Inicialmente em uma escola de bairro, onde permaneci da alfabetização até o fim do ensino fundamental II, sempre rodeada de muito afeto em um ambiente onde todos ali me viram crescer, das pessoas que limpavam a escola aos diretores. Ao final desse ciclo, era hora de partir daquele ambiente e alçar voos maiores, pois o sonho de entrar em uma universidade pública se aproximava com o ingresso no ensino médio.

Com algum sacrifício, meus pais me matricularam em uma das escolas mais caras da região para que eu tivesse a melhor preparação possível para o vestibular. Ali o ambiente começou a mudar. Diferente da primeira escola, onde havia alunos ne-

gros, nesta nova escola, era possível contar os alunos negros com os dedos de uma mão. Eu ainda não tinha essa consciência racial, por incrível que possa parecer, mas já era possível ter a sensação de não pertencimento, de que aquela cadeira não era minha. E isso não estava relacionado somente ao fato de conviver com pessoas com maior poder aquisitivo, era algo que eu não conseguia explicar. Dentro do meu objetivo de ingressar na Universidade eu simplesmente fui em frente. Fiz bons amigos, amigos com os quais ainda me relaciono atualmente. Ao mesmo tempo, passei a ver os amigos da antiga escola apenas pelo retrovisor e lamento por isso. Eu era uma boa aluna, mas sempre fui muito estimulada, elogiada e querida pelos professores. Hoje penso o quanto eles foram importantes na leveza da minha formação naquele momento.

Meus pais também foram essenciais. Além do suporte financeiro, eles me forneceram todo apoio emocional que eu precisava. Nunca limitaram meus sonhos, nunca me pressionaram para que eu passasse no vestibular, mesmo pagando aquela escola com sacrifício, com muitas horas extras dadas por meu pai no estaleiro. E assim fui amparada, amada, segura e passei no vestibular na minha primeira tentativa. Ainda tendo o privilégio de escolher se cursaria Farmácia na Universidade Federal Fluminense (UFF) ou na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Curso escolhido após longas conversas com meu avô materno que exaltava o ofício do amigo farmacêutico que tinha.

Ingressei no curso de Farmácia Industrial na UFF, na cidade de Niterói no Rio de Janeiro, na década de 1990 sendo a única mulher preta da turma. Na universidade, desde o primeiro período, comecei a vivenciar o racismo de maneira ostensiva. Entrei na aula de matemática e ao sentar na cadeira, vejo escrito na mesa frases como: "onde tem preto, branco não tem sossego". Lembro que olhei, olhei novamente. Tive vontade de chorar, de ir embora, tive medo, pensando se aquela frase não havia sido escrita por algum colega da minha turma. No entanto, eu sou adepta da frase, o que não me mata, me fortalece. E pensei, então vai ser assim, o sossego acabou. E de forma silenciosa, ainda que com medo, eu seguia. E toda vez que conseguia, apagava frases que encontrava escritas na mesa, para que ninguém, particularmente outro aluno negro como eu, visse e desistisse. Outras situações de racismo, explícitas ou não, ocorreram durante minha jornada acadêmica, mais certamente essa foi a mais emblemática.

Dada a retaguarda financeira dos meus pais, fiz iniciação científica, residência, e entrei no mercado de trabalho, de fato, após finalizar a graduação e passar no concurso público. Então consegui ter uma vida acadêmica "tranquila", em um curso de horário integral, o que não é a realidade da grande maioria das pessoas pretas.

Aqui vou pontuar que, apesar de todo suporte emocional que recebia em casa, na escola, as micro agressões que reforçam estereótipos raciais sempre estiveram presentes, mesmo que naqueles momentos eu não conseguisse reconhecê-las. Uma lembrança que tenho da infância, é de que minhas amigas com as quais eu brincava, todas brancas, sempre que se configurava alguma situação em relação ao meu tom

de pele, elas vinham me consolar dizendo que eu era preta, mas minha alma era branca e que, portanto, eu era igual a elas.

Quanto a minha trajetória profissional, iniciei minhas atividades como servidora pública em 2000 como farmacêutica hospitalar do Município do Rio de Janeiro e em 2005 passei no concurso da Anvisa onde permaneço até hoje e lá se vão quase 20 anos. Na Anvisa, ainda na posse vivenciei uma situação de racismo. Chegamos eu e um amigo negro para tomar posse no cargo de Especialista em Regulação. Na porta havia um senhor da área de Recursos Humanos (RH) que nos interpelou perguntando qual de nós dois iria tomar posse e informamos que seríamos nós dois. E ele incrédulo, voltou a perguntar. Voltamos a responder e ele se sentiu à vontade para perguntar se havia passado a família inteira e em seguida nos deixou entrar.

No entanto, essa não foi a cena mais constrangedora. Ao sentar na cadeira para tomar posse, a outra pessoa que estava representando o RH me pediu para sair daquele local, pois aquele lugar estava reservado para as pessoas que tomariam posse. Meu amigo na cadeira ao lado e ela novamente pediu para que eu me retirasse, expliquei outra vez que também iria tomar posse sem ser ouvida. Quando ela falou pela terceira vez e eu já estava ficando irritada, meu amigo interveio e ela finalmente "entendeu" que eu também havia passado no concurso.

Reflito que se essa cena tivesse acontecido dez anos antes, talvez eu não tivesse percebido o grau de crueldade que ela carrega, mas o fato é que é preciso estar atento e forte, como diz a música, para perceber e enfrentar o racismo de cada dia.

Em 2012, resolvi voltar a estudar, a me sentar em outra cadeira da universidade e travei nova batalha dentro da instituição de trabalho. A chefia, à época, tentou de todas as formas que eu não ingressasse no Mestrado e depois que fui aprovada, buscou maneiras de me prejudicar. Entretanto, eu havia cumprido todos os trâmites internos administrativos para ter a dispensa do horário das disciplinas, então segui estudando e trabalhando. Finalizei o mestrado em 2015 e ingressei no doutorado em 2016, estimulada por meu orientador e por meu companheiro.

Engravidou em 2017, e em março de 2018 minha filha nasce. Em 2020, me vejo no meio de uma pandemia, trabalhando muito, com uma criança pequena e uma tese para escrever. Defendi o doutorado em março de 2021 e até hoje me questiono como consegui finalizar no meio daquele caos que o mundo vivia. E, mais uma vez, contando com o suporte familiar, me torno a primeira doutora da família.

Ao escrever a epígrafe da dissertação, utilizei a primeira estrofe do poema *Metade* (1974), Oswaldo Montenegro: "Que a força do medo que tenho não me impeça de ver o que anseio. Que a morte de tudo em que acredito, não me tape os ouvidos e a boca. Porque metade de mim é o que eu grito, mas a outra metade é silêncio". E trago aqui esse trecho, porque ele se conecta com a frase que iniciei este texto sobre o lugar das pessoas negras.

No início de 2023, recebo a ligação da Coordenadora Regional de Portos, Aeroportos, Fronteiras e Recintos Alfandegados do Nordeste perguntando se eu ainda tinha o desejo de morar na Paraíba, porque o cargo de Coordenador(a) estava vago, havia uma cadeira disponível e ela estava me convidando para sentar. Pensei, acho que chegou a hora de me colocar na posição que eu sempre rejeitei, por assumir a síndrome da impostora. E essa experiência (essa cadeira) tem sido desafiadora, mas tem me permitido muito aprendizado.

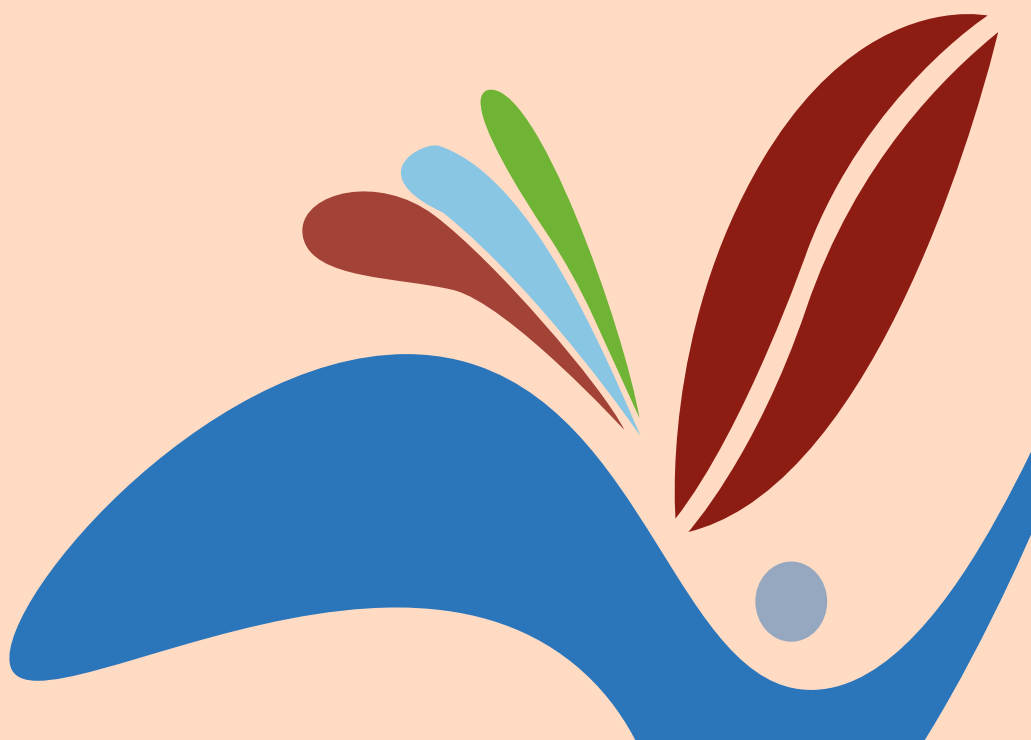
Durante a minha trajetória pessoal e profissional, rodeada de pessoas brancas, tive dificuldade de perceber que, à exceção, da minha família, não havia pessoas pretas no meu círculo de amizade, no meu ambiente de trabalho. Conhecer o meu companheiro no ano 2000, homem preto, geógrafo, com uma trajetória bem diferente da minha. Oriundo da escola pública, criado em uma comunidade do Rio de Janeiro, militante, me fez perceber o afastamento da minha origem como pessoa preta e a refletir sobre a minha trajetória até então.

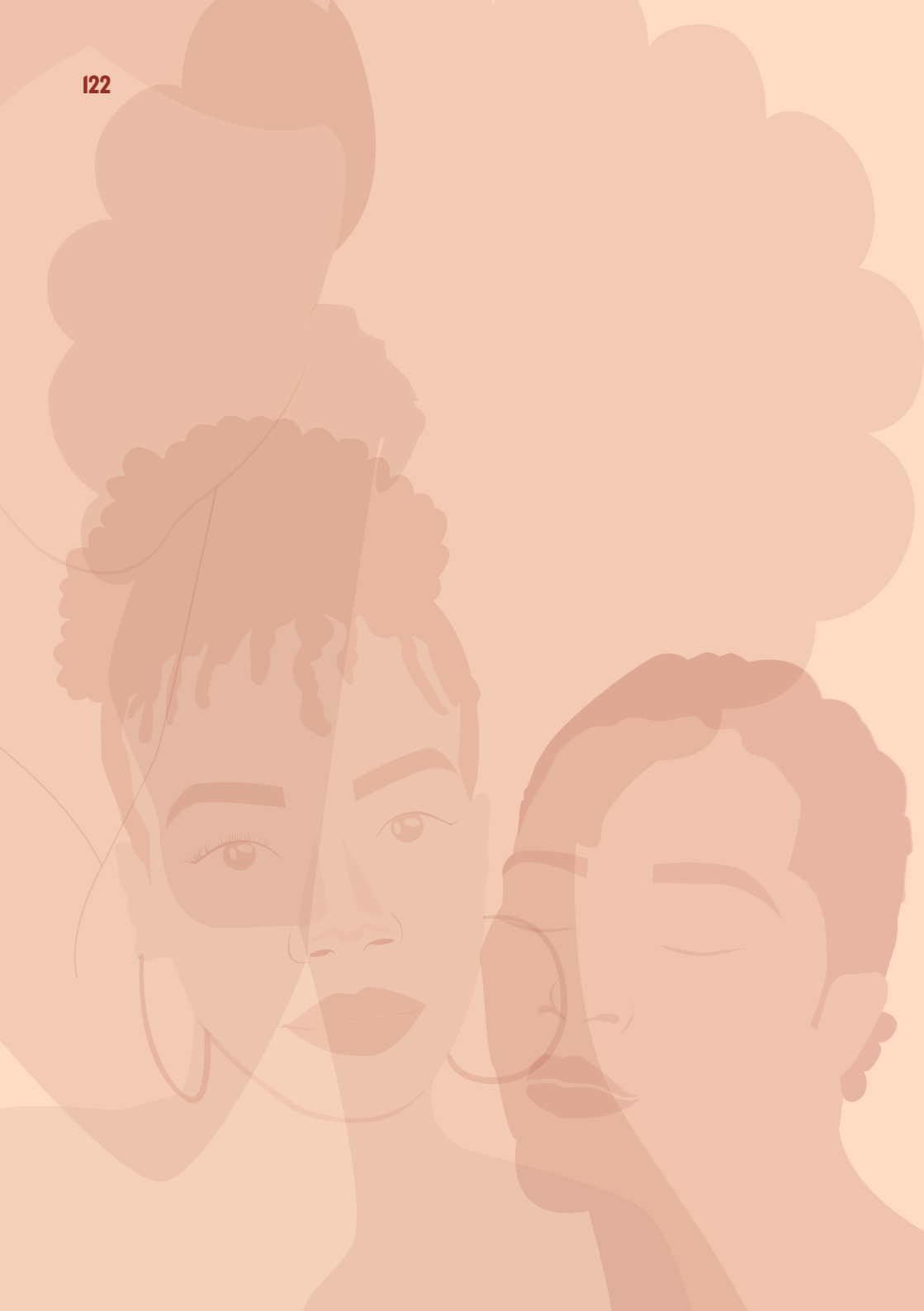
O LideraGOV chegou como uma grata surpresa. Uma colega de trabalho me perguntou se eu havia visto que teria uma seleção para uma turma de liderança para servidores públicos federais exclusiva para negros. Fiquei fascinada com a possibilidade de estar com mais 50 servidores negros. Me inscrevi, pois dessa vez, as cadeiras eram todas nossas. Lembro que ela me perguntou, você viu o programa? é muito puxado. E realmente foi muito puxado. Estava vivendo muitas transformações no âmbito profissional e pessoal. Eu havia mudado de Estado para assumir um cargo três meses antes. Uma filha pequena em momento de alfabetização. Marido sem conseguir a transferência. E o diagnóstico de uma neuropatia importante. No entanto, o que o LideraGOV me proporcionou, foi uma experiência que nada irá se comparar. Agora tudo o que eu desejo é deixar o meu currículo menos branco e que as discussões raciais possam estar cada dia mais presentes nele.

Após integrar esse QuilomboGOV, como diz o Emicida, eu vejo o mundo em AMA-Relo. Elo que me faz ficar mais atenta para o meu papel institucional de estimular as discussões sobre diversidade e inclusão. Elo que me faz todos os dias dizer à minha filha que ela pode ser o que ela quiser.

E assim, sigo reverberando o que diz a música Principia:

*Tudo que bate é tambor
 Todo tambor vem de lá
 Se o coração é o senhor, tudo é África
 Pus em prática
 Essa tática
 Matemática, falou?*
*Enquanto a terra não for livre, eu também não sou
 Enquanto ancestral de quem tá por vir, eu vou
 Cantar com as meninas enquanto germina o amor
 É empírico, meio onírico, meio Kiriku, meu espírito
 Quer que eu tire de tu a dor. (Amarelo, 2019)*





Povoada: quem falou que eu ando só? Sou um, mas não sou só

Fábio Costa de Souza

Analista Técnico de Políticas Sociais

Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

Peço, primeiramente, licença para começar expressando a importância profunda que o programa LideraGov teve em minha vida, impactando não apenas minha trajetória de carreira no serviço público, mas também em diversos outros aspectos do meu dia a dia.

Ao longo da minha formação no programa, como egresso da primeira turma do LideraGov, em 2020, em meio a uma pandemia, pude adquirir inúmeros conhecimentos advindos a partir do intercâmbio entre professores, mentores e colegas, nas aulas e mentorias. Foi uma experiência profundamente inovadora, centrada no desenvolvimento de habilidades de liderança e competências cruciais para o nosso crescimento técnico e profissional.

A diversidade de perspectivas que encontrei dentro do programa abriu minha mente para novas maneiras de pensar e agir. No entanto, como pessoa negra, em muitos momentos na minha trajetória profissional me senti sozinho, por não ter apoio de chefias e de não ser valorizado pelo trabalho executado. Eu via postos de liderança sendo ocupados por muitos colegas não-negros, pelo simples fato de serem pessoas não-negras. Uma vez, conversando com uma amiga negra sobre esse apagamento, essa invisibilização da nossa existência como servidores e servidoras negras, capazes de ocupar os mais diversos cargos de liderança, percebíamos que a solidão em muitos momentos nos tocava e a nós destinavam somente aquelas atividades operacionais, que nos distanciavam das tomadas de decisões e de ações estratégicas no trabalho.

Quando soube da criação e lançamento de uma edição extraordinária do LideraGov, voltada exclusivamente para pessoas negras, eu fiquei muito emocionado, pois via a abertura de um horizonte mais inclusivo de acesso a todos nós, homens e mulheres negros e negras, servidores e servidoras públicos, na possibilidade de ocuparem e fazerem a diferença na gestão pública, a partir das nossas experiências, formação e vivências.

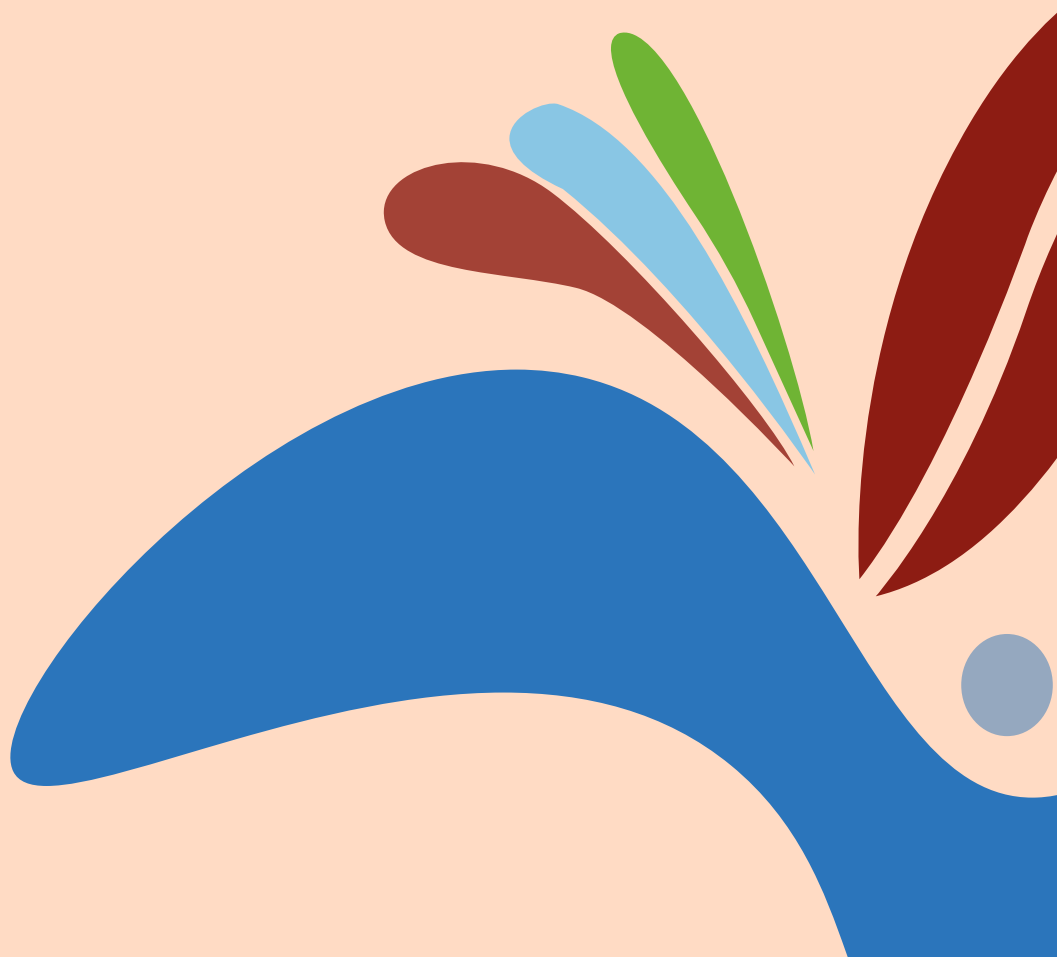
Essa 4ª edição foi grafada como um marco para a transformação do Estado brasileiro, na formulação e desenvolvimento de políticas públicas que buscam alcançar, representar e dialogar com a população brasileira. A construção de uma rede de líderes com um olhar inovador e transformador, atentos as demandas atuais do Estado e da sociedade e aptos a atuar como líderes inovadores, teve como linde o compromisso das pessoas egressas desta edição com a geração de valor público, prontos a ocupar cargos e funções estratégicas, com o desafio de transformar as estruturas do Estado.

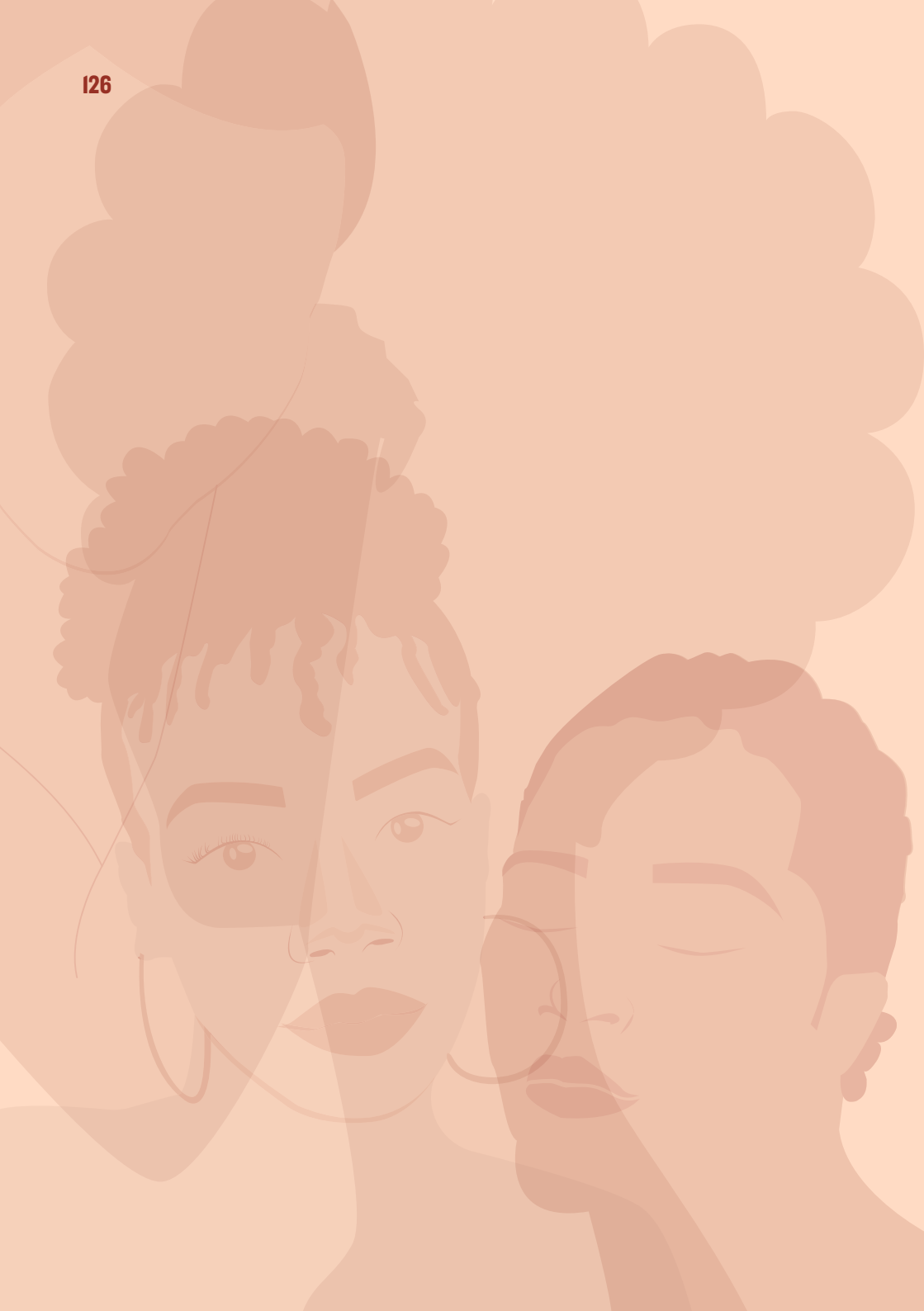
Tive a oportunidade de acompanhar a turma, como monitor e tenho certeza de que essa edição não apenas trouxe uma oportunidade de avanço profissional para cada uma e cada um, mas também carregou-se de desafios para uma mudança inovadora nos alicerces da gestão pública. Abriu-se novos caminhos, para uma nova gestão pública que reflita os anseios e desejos da nossa sociedade brasileira e que carregue sobre si o dever no combate ao racismo estrutural, à discriminação de gênero e raça e à violação de direitos.

Hoje, estou como Coordenador de Articulação Institucional do Arquivo Nacional, no Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. E muitos dos conhecimentos adquiridos na minha formação no programa e nas trocas entre meus colegas, não só da minha turma, mas de toda a rede LideraGov, tem contribuído muito para o meu agir profissional, com insights para soluções e ideias inovadoras, e propostas e projetos que garantam uma melhor qualidade na gestão e nos serviços públicos para o Estado brasileiro e toda a sociedade.

Enquanto olho para trás, desde o início, com processo seletivo, para a primeira turma piloto do LideraGov até hoje, vejo um caminho de crescimento, aprendizagem e transformação. O programa tem, em si, como um dos seus resultados abrir portas e a criar oportunidades para todos nós, egressos e egressas, que sonhamos com um Brasil mais inclusivo e eficiente. O futuro é promissor e cheio de possibilidades, e estou ansioso para ver todos nós, homens e mulheres negras, como líderes, partícipes da transformação do Estado brasileiro, respondendo as reais demandas da sociedade brasileira, com a oferta de serviços de qualidade e políticas públicas, que garantam a cidadania e fortaleçam a democracia.

Concluo reafirmando a importância do LideraGov e do que representa para todos nós, atuais e futuros líderes públicos. E que possamos juntos, construir um futuro em que nossa sociedade seja verdadeiramente refletida e servida pelo Estado. E já dizia a canção, tenho em mim mais de muitos, sou um, mas não sou só.





CONCLUSÃO

(...) o quilombo pode ser uma atitude dos negros de se conservarem no sentido histórico e de sobrevivência grupal que ele se apresenta enquanto assentamento social e organização que cria uma nova ordem interna e estrutural (NASCIMENTO, 2018, p. 69).

As publicações aqui apresentadas pelo Quilombo.Govers, expressam como as Políticas de Ações Afirmativas na Administração Pública Federal vem se aprimorando e alcançando resultados significativos ao longo dos anos.

Os textos reunidos neste volume abordam, por um lado, a consolidação dessa liderança, fruto de décadas de luta antirracista, e, por outro, a centralidade da educação como instrumento de acesso ao conhecimento e de ruptura das barreiras historicamente impostas à população negra. Nesse sentido, são ressaltados os aprendizados adquiridos ao longo dessas trajetórias, que não apenas pavimentaram o caminho, mas também abriram novas possibilidades para as futuras gerações.

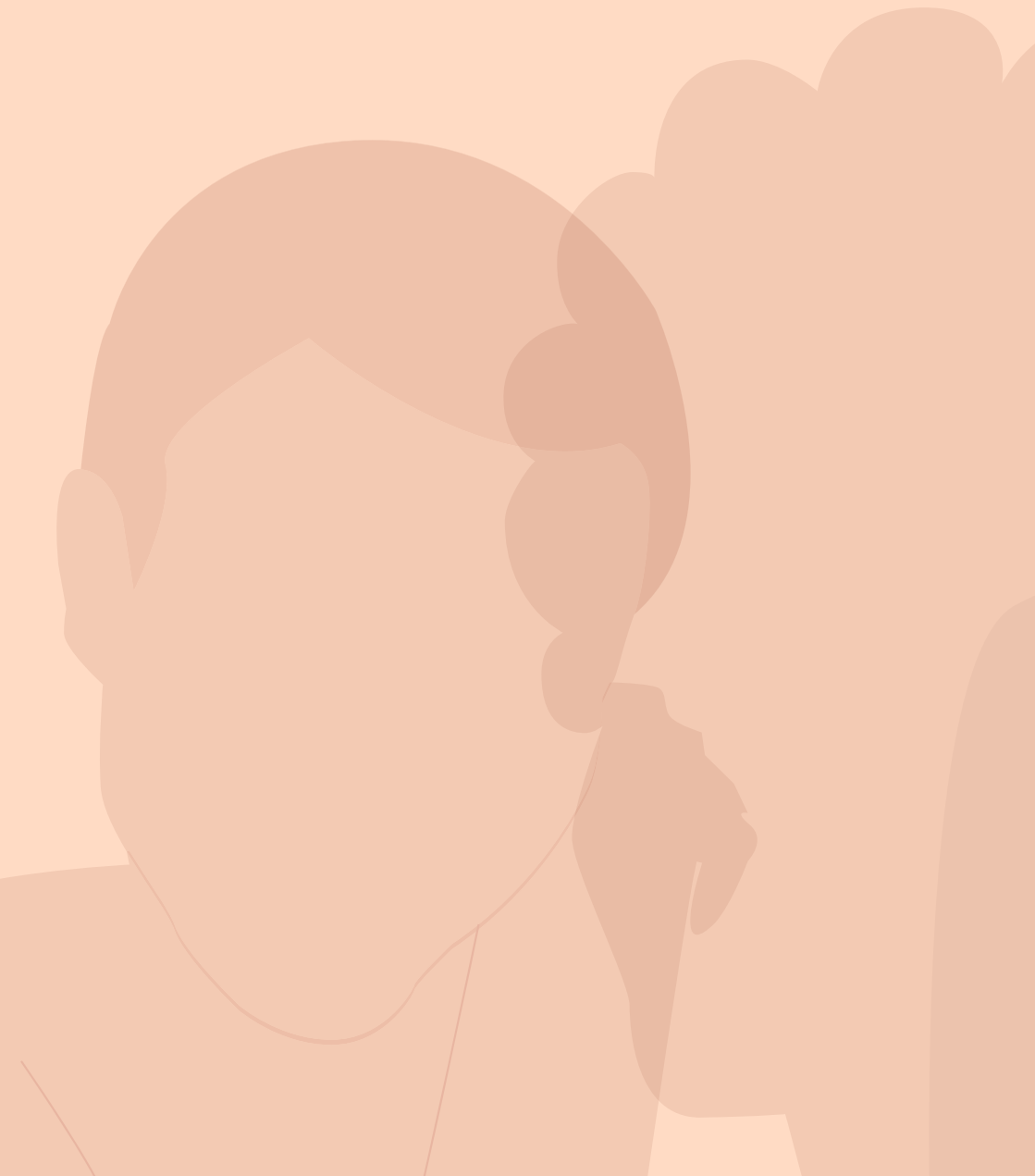
Reflexões profundas sobre a importância de revisitar vivências, retornar às origens e reconhecer os desafios enfrentados ao longo da história são acompanhadas de um chamado para a construção de novos sonhos. Estes relatos não se restringem à memória, mas olham para o futuro, celebrando as oportunidades que hoje permitem que pessoas negras ocupem cargos de liderança, desempenhando papéis fundamentais na formulação e execução de políticas públicas.

Saudamos as travessias aqui relatadas, pois representam a continuidade de um caminho forjado pela resistência, pela resiliência e pelo sentimento de pertencimento. Esta publicação destaca não apenas a presença, mas a importância da liderança negra na busca por uma sociedade justa e equitativa. Os Quilombo.GOVers simbolizam, assim, uma rede de agentes públicos comprometidos com a construção de um serviço público mais inclusivo e diverso.

Por fim, esta obra ressalta que a presença negra na Administração Pública Federal é, hoje, resultado de uma luta histórica pela igualdade, mas também a base de um futuro em que essa presença seja ampliada, consolidada, e, sobretudo, naturalizada. Que esse espaço seja cada vez mais um reflexo de uma sociedade plural, onde a justiça social e a equidade racial sejam valores centrais na construção de um serviço público que verdadeiramente represente o Brasil em sua totalidade.

Referência:

NASCIMENTO, Beatriz. Beatriz Nascimento, quilombola e intelectual. Possibilidades nos dias da destruição. São Paulo: Editora Filhos da África, 2018. Resenha de: REGINALDO, Lucilene. "Nossa História é outra como é outra nossa problemática": Beatriz Nascimento por sua obra. Afro-Ásia, n. 63, p. 597-607, 2021.





VOZES NEGRAS NO SERVIÇO PÚBLICO

MEMÓRIAS E NARRATIVAS TRANSATLÂNTICAS



ANA PAULA SEBASTIÃO

Surgee nee mergitur



ANE SILVA

O que o LideraGov 4.0 comunica?



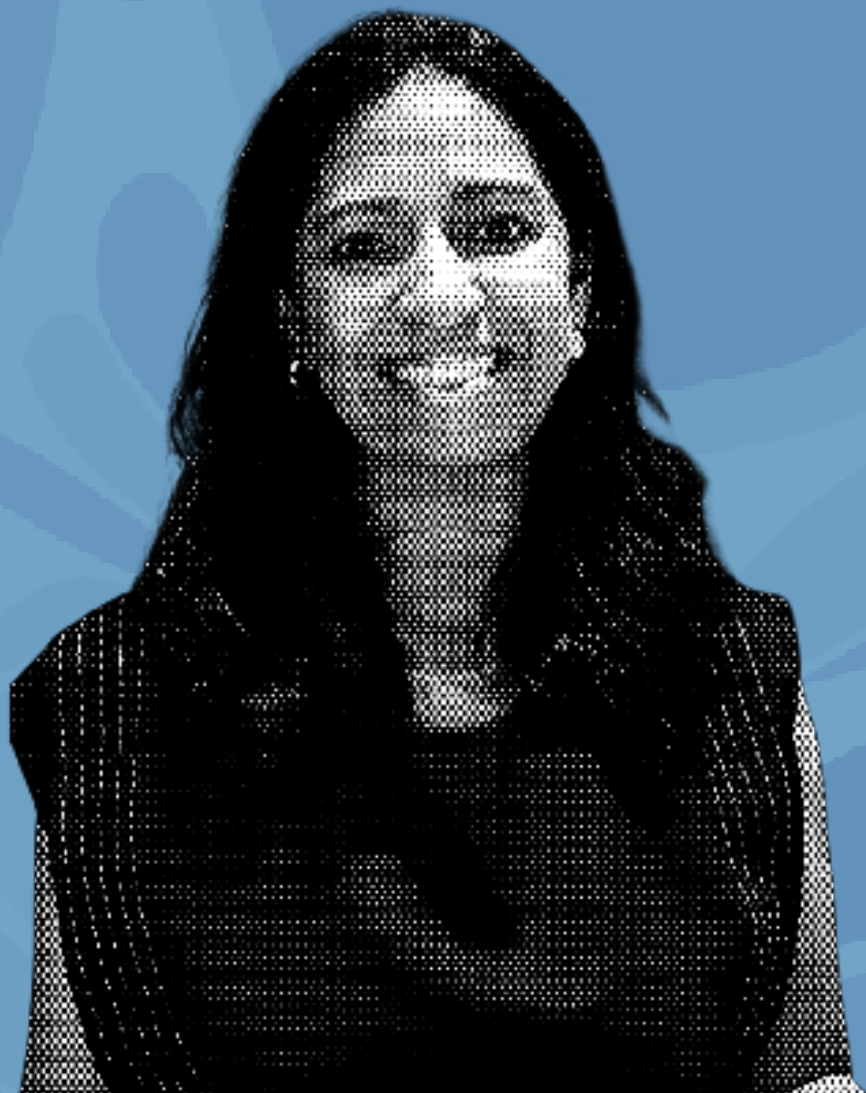
CHRISTIANE DOS SANTOS TEIXEIRA DELPHIM

A Cadeira que Nunca é Minha: Reflexões sobre o Racismo no Brasil



DAIANE CARVALHO

*Celebrando a oportunidade de aprender
e sentir o mundo com outro olhar*



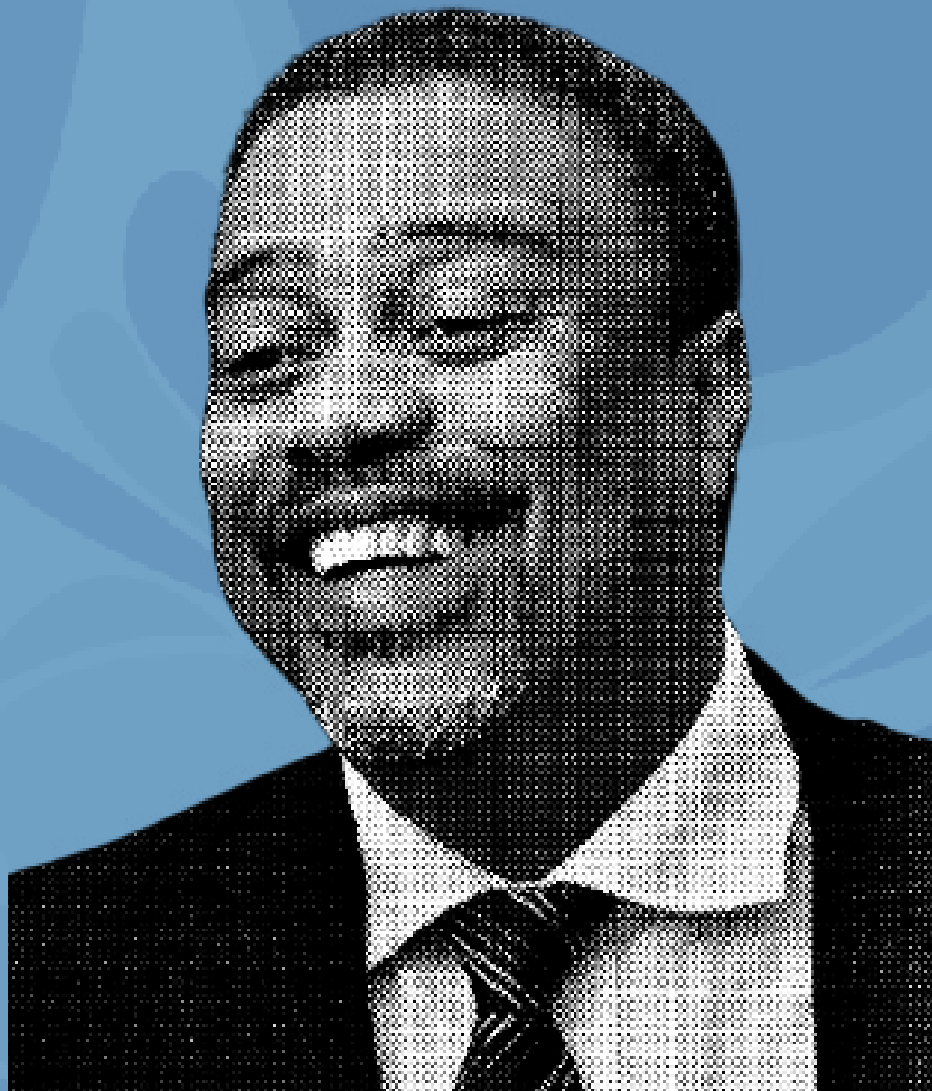
ELAINE REIS

A Travessia



ELIANE PIMENTA

LideraGov: A Consolidação da Liderança Negra na Administração Pública Federal



ELIAS DE OLIVEIRA SAMPAIO

LIDERAGOV 4.0 - Uma Experiência Exitosa de Combate ao Racismo Institucional através da Formação de Quadros para Serviço Público Federal



ÉRICA DE HOLANDA LEITE

Abra seus olhos



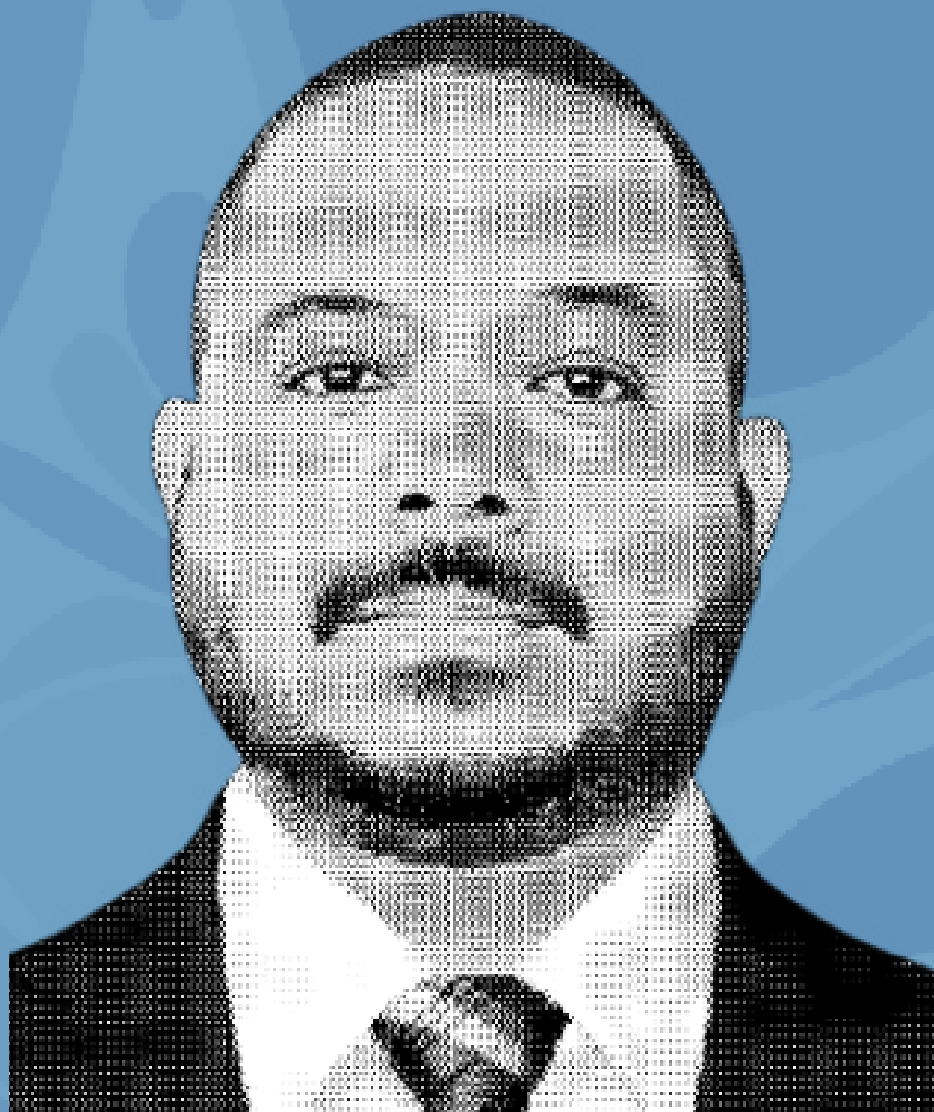
FABIO COSTA

Povoada: quem falou que eu ando só? Sou um, mas não sou só



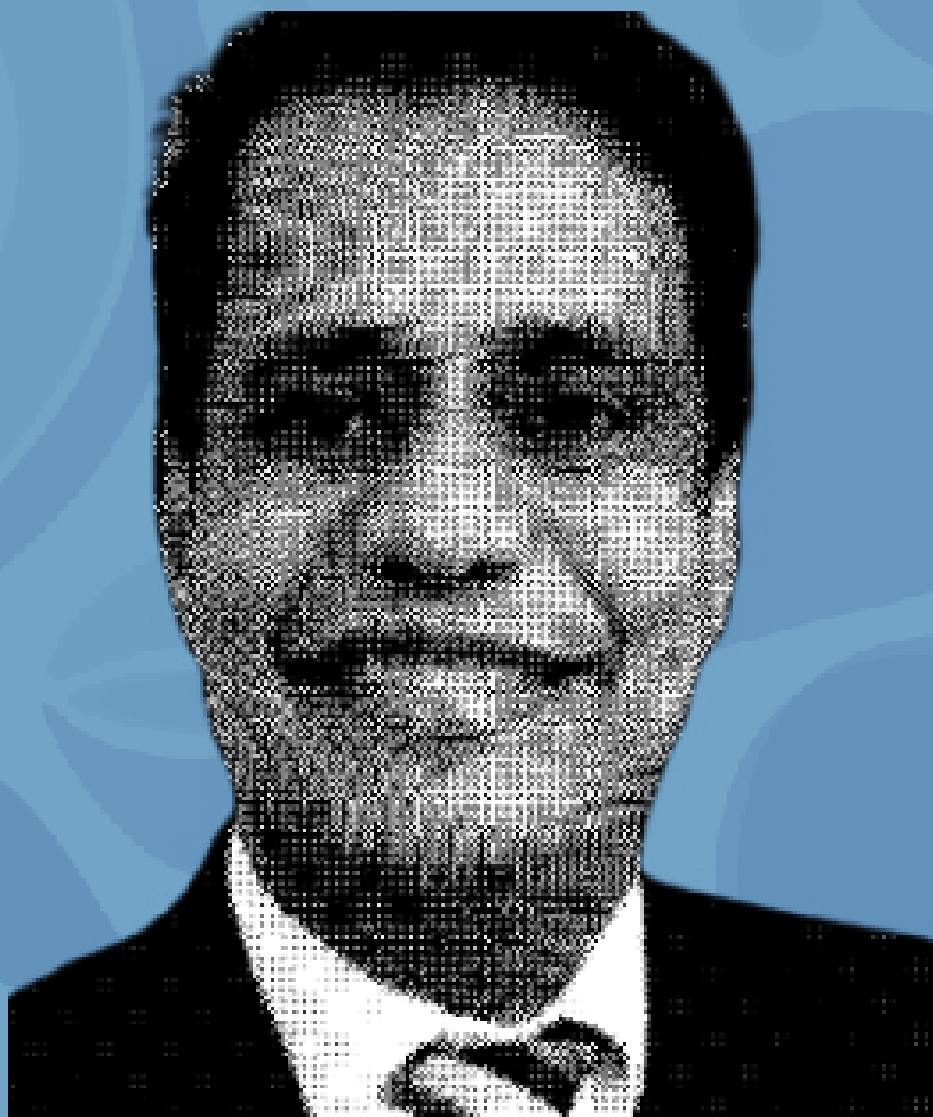
FERNANDA TIBERIO

Cheiro de mato: um resgate pessoal das raízes e vivências como mulher negra no setor público



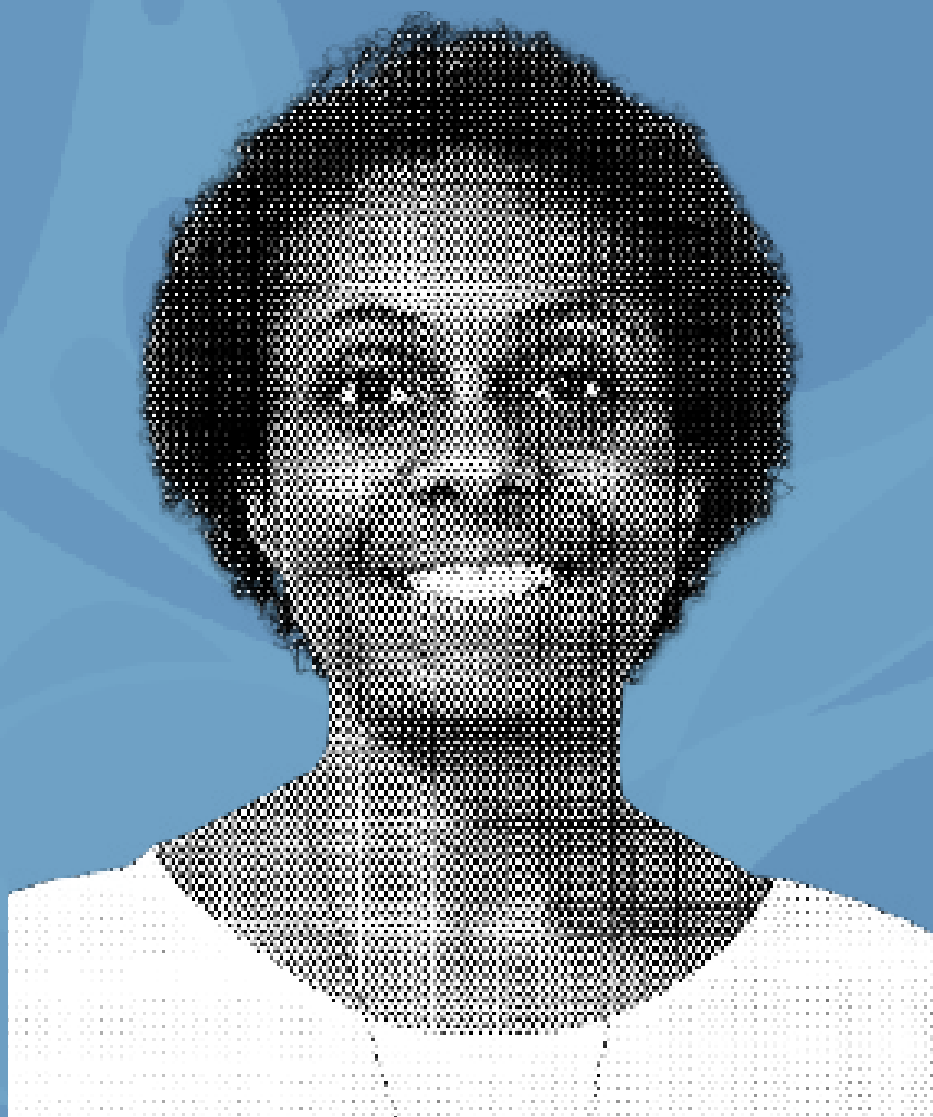
GEAN FRANK

Carta ao Passado de um Jovem Servidor Público Negro



GENIVALDO PINHEIRO

A sede de estudar e aprender nos leva mais longe e nos ajuda a romper barreiras



GISELLE MOURA SILVA MORAES

Nascida para Inovação



GUILHERME FABRICIO

O Garoto de Futuro Incerto que Contrariou as Estatísticas



LAIS BARROS

*Reconhecimento e representação: reflexão sobre mulheres
negras na liderança do poder Executivo Federal*



LEANDRO ROCHA DA SILVA

Eu e a Sankofa



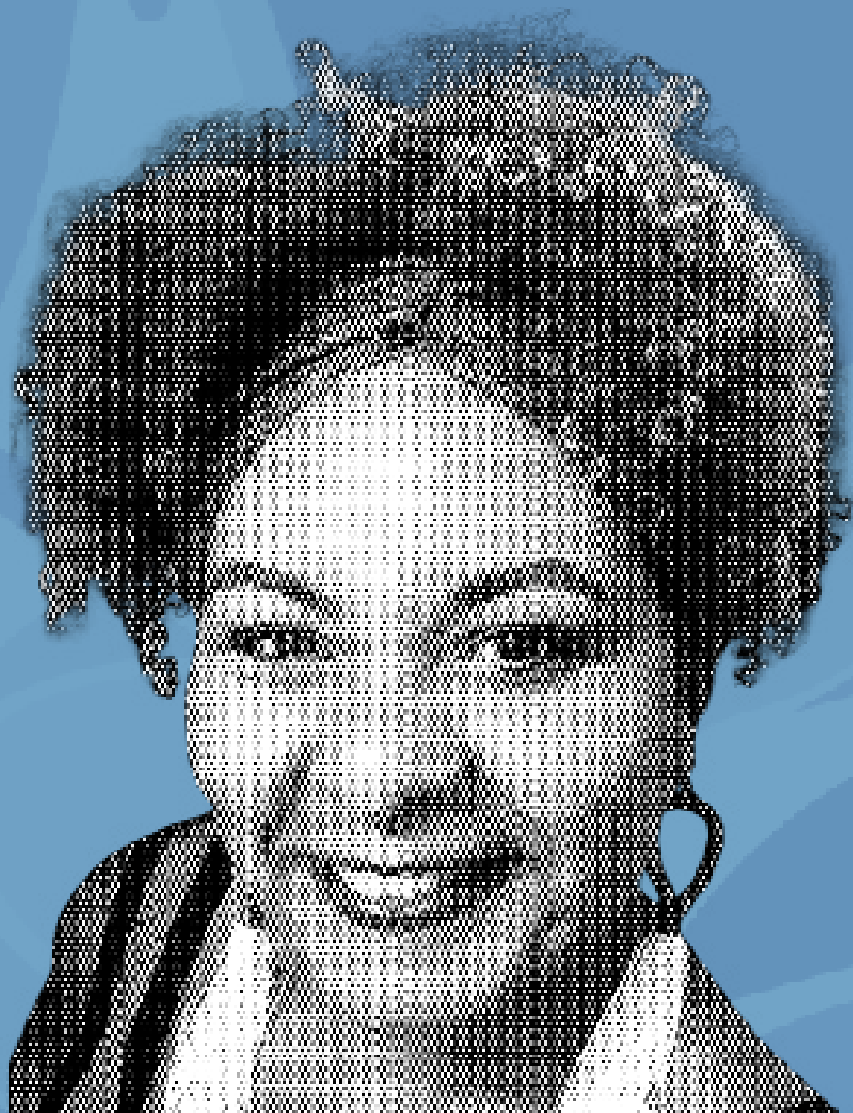
LUCIANA CARVALHEIRA

Uma Mulher AfroNuclear no Serviço Público Federal



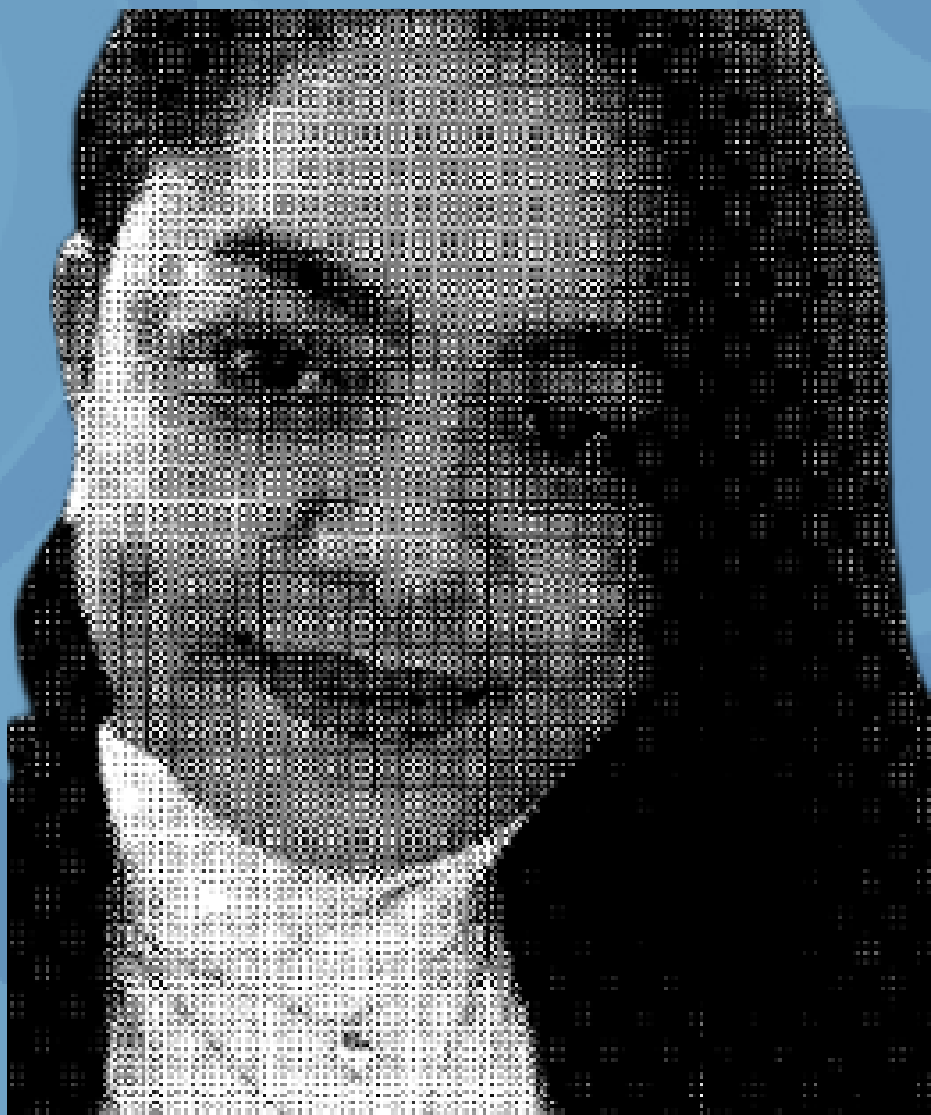
MARCELO IVO

Foi tudo muito fácil (?)



MARIA VALDENIA SOUZA

Punhos cerrados e mãos dadas: aprendizados do caminho



NAIARA ARAÚJO DA COSTA VELOSO

Minha Jornada: Superação, Pertencimento e Liderança no Serviço Público



PITER ANDERSON SEVERINO DE JESUS

A Persistência que transforma



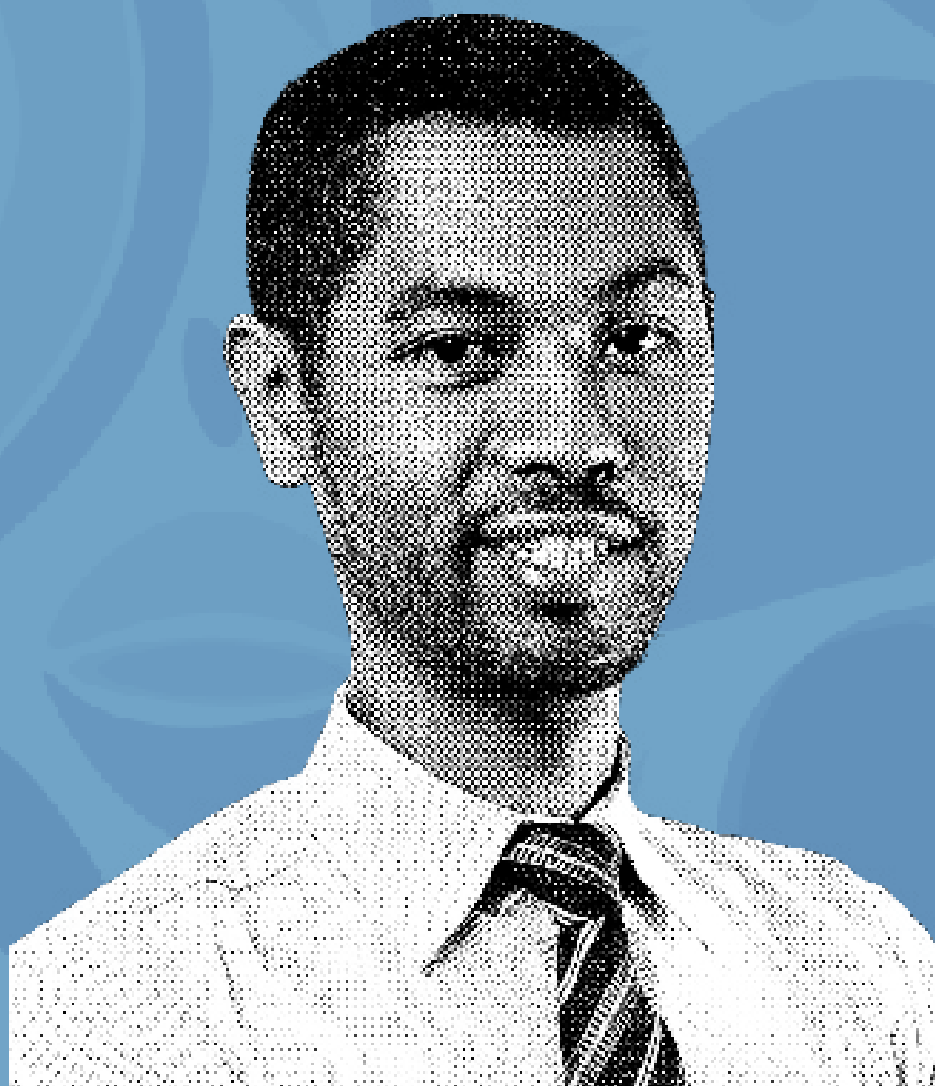
PRISCILA CARLA

Ouse sonhar



SORAYA SANTOS DE ASSIS

Pontes da vida



UELITON LEONIDIO

Firme inquietação por mudanças



LIDERAGOV

Lideranças para transformar o Brasil

