

MULHERES, NEGRAS E GESTORAS: PORQUE SIM!

Letícia Godinho e Renata Souza-Seidl
Organizadoras

Belo Horizonte
Fundação João Pinheiro | 2021



16

Renata Souza-Seidl
Leticia Godinho

ALGUMAS NOTAS CONCLUSIVAS

As memórias particulares, trazidas em cada uma das biografias deste livro, desvelam, em seu conjunto, uma pequena parte da memória social da população negra feminina brasileira. As similaridades que nelas podemos observar mostram que seus percursos são fruto de suas relações sociais e, assim, são atravessados pelos marcadores de raça, classe e gênero, retratando experiências de vida e trabalho de outras mulheres negras do país.

O objetivo destas notas conclusivas, ainda que parciais e incompletas, é indicar as principais regularidades observadas. Entender de que modo testemunham o enfrentamento de dificuldades e obstáculos que, guardadas suas especificidades, corroboram com a existência de fatores estruturantes de discriminação sobre a mulher negra, não apenas no trabalho e no contexto da administração pública.

Antes de nos focarmos no objetivo geral da pesquisa – entender o impacto da participação das mulheres negras no interior da administração pública na promoção da diversidade, evidenciando suas contribuições para o Estado e a sociedade em geral e, sobretudo, a busca de políticas públicas voltadas à população negra – precisamos compreender as condições que tornam possíveis as trajetórias das biografadas. É importante notar que buscamos aqui apontar para as regularidades desses itinerários, percorridos no contexto de uma sociedade estruturada para seu fracasso enviesado por um regime de desigualdade racial. Tal regime que, ainda que velado, se desenvolve mesmo após ter abolido a escravização da população preta, acarreta ao longo de todo o século XX uma política de branqueamento e hierarquização social, e impede o acesso dessa população a processos de escolarização de qualidade e às universidades; por fim, comprime a chegada de mulheres negras em posições socialmente valorizadas no mercado de trabalho, incluindo o trabalho na administração pública.

Também buscamos as condições ou acontecimentos que lhes tornaram capazes de superar tais estruturas. Dito de outro modo: como essas mulheres negras rompem com a corrente de imobilidade estrutural, aquela que as tenta manter todo o tempo em condições de submissão e subalternidade? Seguindo o roteiro de nossa investigação, começamos pelas origens.

16.1. As origens sociais e familiares

Nas histórias das mulheres biografadas, lemos como as origens sociais denunciam a vulnerabilidade familiar em prover as condições de vida e acesso aos processos iniciais de escolarização fundamental. Para a superação das diversas limitações, ressalta a atuação de personagens que se tornam centrais nessas histórias: mães e avós, obstinadas em alcançar de melhores condições de vida para suas filhas. São delas que vêm as estratégias iniciais de resistência, no contexto familiar. Tais estratégias atualizam os recursos e resistências colocadas em marcha pelas gerações anteriores, que atuaram de forma na promoção de projetos de liberdade para o povo negro desde o período colonial.

A biografia dessas personagens, mães e avós, são caracterizadas pelas entrevistadas a partir das diversas formas de violência sofridas, que incluem desde terem sido vítimas da prática da

“doação”¹, comum no período posterior à abolição da escravidão negra, à sua inclusão precária e superexplorada no trabalho doméstico:

A minha mãe nasceu em 1938. Ela é filha de um pai retirante nordestino, que veio do interior de Pernambuco no pau-de-arara. Naquela época, nas grandes secas do Nordeste, as famílias tinham o hábito de doar os filhos para outras famílias, para tentar garantir a sua sobrevivência. Meu avô não aceitou aquela situação e acabou fugindo, bem rapazinho. Foi andando por vários lugares até chegar aqui em Minas Gerais (Patrícia).

Minha mãe é uma mulher muito sofrida, não conheceu pai e mãe. Ela é órfã e veio para Belo Horizonte aos seis anos de idade. [...] Ela vivia nos fundos de uma igreja, num orfanato masculino. Ela se recorda que morava no fundo dessa igreja com uma senhora, que chamava de mãe, e era essa senhora quem limpava a igreja, ou seja, era a faxineira². [...] Foi doada, por um padre, a uma família da elite belo-horizontina, que vivia na Avenida Augusto de Lima e eram um dos donos do late clube (Iara).

Minha mãe chegou em Belo Horizonte com sete anos. Ela vinha de uma família muito pobre, que vivenciava a questão da seca, e minha avó mandava as filhas para trabalhar em casa de família. Ela tentava protegê-las da violência, da fome. [...] Quando minha mãe chegou na capital, foi trabalhar em uma casa de uma família bem rica, que tinha muitos filhos e boa parte das terras de Belo Horizonte; ela era pequena e tinha que fazer o serviço todo (Larissa).

Esse primeiro marcador trazido da biografia das mães, a necessidade de trabalhar desde a infância, repete-se entre parte das biografadas. Ainda crianças, ajudam nos afazeres da casa; muitas acordavam bem cedo para terminar as tarefas antes de ir à escola.

Por diversas vezes, minha mãe precisou fazer comida no fogão de lenha por não ter dinheiro para comprar gás. Às vezes, até mesmo para ir à escola. Por isso, eu levantava cedo, cinco ou cinco e meia da manhã, para poder cozinhar cará ou mandioca. Eram alimentos mais baratos com os quais nos alimentávamos para poder ir estudar (Cleide Barcelos).

O trabalho para ajudar nas tarefas de casa, pedagógico, aqui se configura como necessidade, que se mantém no percurso das mulheres já adolescentes e adultas – em sua grande maioria, vão para a escola ou para a universidade, depois do trabalho. Há relatos graves de inserção no trabalho

1 Nesses casos, as mulheres negras pobres eram instigadas a serem “doadas” para outras famílias, geralmente brancas, em função da pobreza e das dificuldades familiares. São processos conhecidos como “**adoção de má fé**”, em que se “pega a criança para criar” para proporcionar-lhe “um lar”, mas na realidade escondem o oportunismo de adquirir meninas e adolescentes, normalmente negras, para a exploração do seu trabalho. Segundo Rousiley Maia e Daniela Cal (2012), esse “cuidado em troca de trabalho” tem valor instrumental para as patroas, no sentido de que as liberaria da realização das tarefas domésticas sem valor social. Além do trabalho doméstico, também era comum agregar às responsabilidades das meninas o cuidado de crianças e bebês. Por fim, além das meninas realizarem o trabalho doméstico, em alguns casos, tem-se a expectativa de que satisfaçam os desejos sexuais dos homens da casa, em que força de trabalho e corpos são entendidos como propriedades particulares – uma mentalidade que sobrevive no século XXI.

2 Depois de muitos anos se descobriu que a faxineira era, na verdade, sua mãe, e o padre, seu pai.

infantil, em que a ajuda nas tarefas domésticas se torna obrigação de trazer recursos financeiros para casa, como nos exemplos abaixo:

Com seis, sete anos me lembro que a gente acordava às quatro da manhã para ir para o engenho de cana-de-açúcar. Já guiei muito boi na roça. Até os dez, onze anos guiava os bois cheios de cana para levar para o engenho pra gente trabalhar. [...] [Também] trabalhávamos como babás dos filhos dos patrões. Eles mandavam um “cavaleiro” que dizia: ‘Dona Juventina, hoje nós queremos uma das suas filhas para ficar com o filho do fazendeiro’ e eu era uma dessas filhas” (Xica).

Nesse período, a gente precisava ajudar na família, cada um tinha que fazer alguma coisa. Eu ajudava a tomar conta de um bebê, filho da minha primeira professora do primário que era vizinho nosso, e a família era de Raul Soares. Então, eu ajudei a tomar conta do filho da minha professora do primário. Eu já estava na faixa de sete para oito anos; o jardim de infância, eu me lembro, foi com 5, 6 anos (Maria do Carmo).

Um dos elementos característicos das biografias é a luta de mães e avós para garantir condições para a mobilidade social de suas filhas e netas. Trabalharam para criar condições para que as gerações seguintes pudessem romper com sua própria trajetória, marcada pela subalternidade. Constroem, então, para suas filhas, segundo as palavras de Macaé - “*planos de emancipação*”, os quais se mostram a estratégia principal para superar as situações completamente desfavoráveis vividas pelas famílias:

Minha mãe desenhou uma trajetória de estudo para as filhas (Nila).

Minha mãe sempre achou muito importante a gente estudar. Ela sempre diz: “São as mulheres é que vão mudar o mundo”. Por isso, ela sempre procurou boas escolas, na medida do possível. [...] Quantos ônibus lotados minha mãe pegou para eu conseguir acabar de estudar (Larissa).

Minha mãe nos incentivou muito a não depender de ninguém. Ela falava: “Não dependam de ninguém, muito menos dos homens para sobreviver, para comprar um shampoo, um absorvente. Então, estude, faça um concurso público” (Patrícia).

Mesmo com todas as dificuldades que a gente tinha para estudar, minha mãe sempre que pôde tentou me colocar em escola particular. Mas depois acontecia que não tinha jeito de pagar, aquela coisa toda. Por isso, mudei muito de escola ao longo da vida estudantil, mas sempre com essa perspectiva de que eu ia fazer faculdade. Acho que isso fez toda a diferença. Fico relembrando as pessoas com quem eu convivia, que tinham como horizonte se formar no segundo grau, no máximo. E para mim, não era o suficiente (Daniela).

[Minha mãe] recomendava: “Vocês, mulheres, vão estudar, vão arrumar um emprego, porque no dia em que vocês se casarem e o homem levantar a mão para bater em vocês, mandem ele ‘sair vazado’, mandem ele embora, porque vocês conseguem sobreviver sozinhas, não precisam dele”. E completava: “Perdeu o respeito, mandem embora!”. Hoje, eu falo com ela: “Mãe, eu estou trabalhando com prevenção à violência doméstica e sempre lembro do que a senhora falava com a gente” (Cleide Barcelos).

A educação é o meio vislumbrado pelas mães para superar os destinos sociais impostos à população negra e, portanto, objeto central de seus planos. Além disso, parece-nos relevante

também o papel jogado pelos diferenciais cognitivos que muitas dessas mães possuíam. Face às limitações que as afetam, promovem o acesso a livros e ao conhecimento, recursos fundamentais.

Quando eu já estava no Ensino Fundamental, minha mãe tinha estudado até a terceira série, no interior. Quando eu já estava na juventude, ela voltou a estudar. Na época do meu Ensino Médio, passou em um concurso da Universidade Federal de Minas Gerais para o cargo de Auxiliar Operacional de Serviços Diversos. Conseguiu ter um emprego público que deu uma melhor sustentação financeira para nossa família. Após ingressar na UFMG, resolveu estudar. Fez o curso de Auxiliar de Enfermagem e depois o curso de Técnico de Enfermagem. Com isso, pôde ter uma mobilidade na carreira de técnica administrativa na universidade e, quando se aposentou, ocupava o cargo de Auxiliar de Enfermagem (Yone).

Minha mãe, Maria Antônia Cesária Evaristo, é professora formada no Magistério de nível médio. Estudou com muita dificuldade. Encontramos uma foto dela na escola primária; é a única menina negra da turma. Ela fez o magistério em Pará de Minas, único lugar onde foi aceita - porque, naquela época, mesmo que meus avós estivessem pagando seus estudos, algumas escolas não aceitavam pessoas negras. Minha mãe persistiu muito e nós todas estudamos. Todas têm formação de nível superior, e duas, mestrado. Cumprimos o roteiro que a minha mãe planejou para nós, de termos nosso trabalho, sermos donas do nosso nariz, tocar nossa vida (Macaé).

A figura do pai possui características menos estanques nas biografias estudadas. Em parte delas, a luta das mães pela educação das filhas se dá contra sua vontade; em outras, contudo, aparece não apenas o fomento aos estudos, mas também é evidente o papel que joga na formação de uma consciência política precoce em boa parte das filhas:

Meu pai também só estudou até o quarto ano “de grupo”, mas gostava muito de ler. Lia livros e jornais todos os dias, inclusive aos domingos. Naquela época, tinha o Jornal Diário da Tarde e, aos finais de semana, o Estado de Minas, que líamos juntos. Ele é um dos responsáveis pelo meu hábito de leitura. Falava uma coisa da qual eu nunca me esqueci: que se pudesse, teria estudado Geografia. Até hoje, ele lê muito e tem um conhecimento do mundo, uma posição política que construiu por si próprio (Patrícia)

De certa forma, também seguimos a tradição do meu pai, de ter um engajamento na luta antirracista. Para a gente, esse sempre foi um debate fundamental. Meu pai, Osvaldo Catarino Evaristo, era autodidata, aprendeu várias coisas sozinho: lia muito, pintava e fazia esculturas. Participou das aulas de artes livres dentro do parque municipal e também chegou a escrever no Jornal Estado de Minas. [...] Foi militante do movimento negro em Belo Horizonte, participou da Associação Cultural José do Patrocínio, uma das primeiras associações negras daqui (Macaé).

A minha família, especialmente meu pai, mas a minha mãe também, era muito engajada no quesito conhecimento, reforçando a necessidade de estudar. E era, muito marcadamente, verbalizado com relação à cor da pele. Meu pai não dizia com todas as letras sobre a questão do racismo, ou do racismo estrutural, mas ele dizia: “Você precisa se achar bonita e você precisa estudar. Porque você precisa ser melhor do que qualquer pessoa. A concorrência está dada e você será muito cobrada”. Ele estava tentando me dizer que eu ia enfrentar uma série de racismo ao longo da vida. (Iara).

16.2. O percurso escolar

O percurso escolar é marcado por dimensões que se interseccionam. Na escola, o racismo estrutural, antes não percebido de forma explícita, agora é sentido na pele, e demanda outros esforços materiais: não apenas para comprar livros, passagem, lanche, mas também para “adequar” suas roupas e cabelos – investimentos caros, feitos em situações precárias. A dificuldade para as crianças negras e pobres de entrar na escola pública, explorada no relato de Macaé Evaristo, entre outros, constitui importante limitação ao processo de democratização não só do sistema de ensino, pois restringe o acesso a outras esferas sociais. O depoimento de Maria do Carmo traz elementos importantes nesse sentido:

Naquela época, a gente fazia o exame de admissão; os pobres tinham que passar por esse processo e você tinha que estudar muito, porque senão não conseguia as bolsas de estudos. Então, desde aquela época, você tinha que provar que era bom. E, muitas vezes, a gente não tinha o dinheiro para poder fazer as provas. Às vezes, quando você se destacava um pouco, tinha professores que te ajudavam nesse sentido. Eu me lembro do meu irmão caçula querer fazer a prova e chorar, porque não tinha como a gente pagar. Eu fiz com a ajuda de uma professora. Uma professora negra, que era pianista já naquela época, nos anos 1960. Foi graças a ela que eu consegui fazer o meu exame de admissão. É sempre uma história assim, de um ajudar o outro [...]. Me lembro que, ao passar para o científico, eu ia muito nas rádios para poder pedir livros [...]. Tinham aqueles livros que você não dava conta nunca de comprar [...] Sempre batalhei, como tantos colegas da minha época, a gente corria muito atrás do prejuízo. Se você quisesse vencer, tinha que ter alguém que fosse com sua cara ou alguém que descobrisse que você tinha talento. [...] E a gente precisou de muita ajuda para poder estudar. Tanto é que apenas eu, entre os irmãos, consegui fazer o curso superior (Maria do Carmo).

Para várias dessas mulheres, a vaga para estudar estava disponível somente à noite, por imposição das instituições, revelando uma segregação racial mascarada, a exemplo desta passagem na história de Patrícia Santana: “Quando fiz 13 anos, fui transferida equivocadamente para o turno da noite. Não era para estar na escola à noite com 13 anos de idade, era para estar de manhã”. Outro exemplo do racismo nas instituições é sublinhado por Maria do Carmo:

Quando você vai crescendo, você vai vendo que não é bem assim. Você percebe que a forma de tratamento tem um significado [...]. Eu era doida para fazer balé e tocar piano. Aí recebi toda forma de desistir: que as mãos eram pequenas, que não dava para eu tocar piano; que piano era caro; que balé era só para os filhos de quem podia. [...] São sonhos de infância, que depois, ao longo da vida, você vai vendo as retaliações [ao longo da vida]. [...] “Olha, esse aqui não é o seu lugar” (Maria do Carmo).

Apesar de alavanca fundamental para a mobilidade social, a escola é também um espaço tradicional, de manutenção das estruturas. Os relatos indicam a solidão da criança negra ao acessar as escolas, sendo esse mais um marcador no percurso das meninas negras:

Da mesma forma que minha mãe, minha vivência escolar foi bastante solitária, do ponto de vista da presença negra na escola. A maioria das crianças que frequentava a escola era de famílias brancas. Ser uma criança negra na escola é difícil. Você vai ser chamado de “cabelo de bombрил” (Macaé).

Eu percebia que era negra e que era discriminada, desde pequenininha. Na escola primária fui discriminada, e comecei a matar aula. Olha o fenômeno de matar aula, a evasão escolar, por causa de discriminação racial. Uma vez estávamos em roda, no momento da recreação; ao meu lado tinha um guri branco, e eu tinha que levar minha mão para que ele segurasse na minha e ele não aceitou. E a roda não rodou, porque ela estava quebrada num lugar. Aí, claro, todo mundo olha e vê uma guria negra com a mão pendurada e o guri branco ali ao lado dela. Para ele era um ato vitorioso. Ele sabia desde pequeno que seria vitorioso na vida. Isso me marcou muito, essa roda que não se fechou (Diva).

Eu me lembro de uma aluna minha, que de tanto a mãe alisar o cabelo dela, o couro cabeludo chegava a ferir. Na quadrilha da escola, ninguém queria dançar com ela. Esse episódio me fez lembrar um pouco de mim, porque foi assim que aconteceu comigo. Além dos meninos não dançarem comigo, eu tinha uma trança muito grande e a professora falava que minha cabeça não tinha formato para colocar chapéu. Então, eu nunca fui escolhida para dançar quadrilha. Ficava morrendo de vontade e não entendia que já era vítima de racismo. Entre as meninas negras, poucas conseguiam ser escolhidas (Cleide Hilda).

Os relatos destacam o papel importante das professoras – sobretudo em sua identificação com aquelas que eram negras:

Eu adorava a professora da primeira série. Era uma professora branca que recebia todas as crianças na porta da sala e dava um beijo e um abraço [...]. Também me lembro de outra professora à qual tinha uma admiração muito grande, de Português, negra e casada com um intervenor da escola. Ela foi a responsável pelo meu gosto pela leitura, incentivava-me a ler (Patrícia).

Contudo, um traço também evidenciado foi o posicionamento de parte das professoras, ao contribuir para a naturalização do racismo entre as crianças:

No geral, as professoras não faziam nenhuma intervenção. E quando faziam, diziam assim: “Por que você está achando ruim? Você é nega mesmo!”, legitimando o algoz. É um processo difícil para uma criança operar isso, dar conta de elaborar essas situações (Macaé).

O racismo na escola está relacionado à formação da autoestima das mulheres, de suas identidades. Uma das dimensões mais simbólicas do racismo, para além da cor da pele, é o cabelo das pessoas negras. No ambiente da escola, o cabelo está relacionado a vivências muito peculiares, que negam a natureza humana da pessoa negra. Transformar os cabelos, na tentativa de pertencer ao ideal da branquitude implica introjetar o racismo, inferiorizar o cabelo natural crespo.

Nesse período, eu alisava o meu cabelo e ele, os fios começaram a cair. Com isso, minha mãe me levou para cortar o cabelo. Só que a pessoa que cortou, fez uma coisa que deixou ele ainda mais estranho do que estava. E depois do corte, eu fui para a aula, mas quando cheguei na escola, o professor foi o primeiro a fazer piada do meu cabelo, e foi assim, devastador. Depois disso, após o episódio, eu saí da aula e raspei a cabeça, e fiquei muitos anos usando o cabelo raspado (Larissa Borges).

A escola é a porta da inserção social para o mundo do trabalho e, como tal, o estereótipo vai se verberar no ambiente do trabalho. A adoção do padrão de beleza branco é condição para a aceitação social e inserção nas organizações de ensino e também do mercado de trabalho, como veremos adiante. A aparência se torna mais um recurso de poder e de dominação, que inferioriza o fenótipo negro – tema que comparece em todas as biografias deste livro.

16.3. A formação universitária: o sonho, o racismo profundo e a transformação

O desejo e a perspectiva de estudar esteve presente em todas as narrativas das mulheres da biografia: o sonho é expresso na chegada bem cedo à escola primária, em tirar as melhores notas para se sentir pertencente e mostrar seu valor, tornar-se líder da turma e movimentar os estudantes. A universidade é o lugar de chegada do percurso escolar. Para muitas, a universidade foi um universo a ser descoberto, dado que não vivido pelos seus próximos:

Antes de ir para faculdade, eu estava decidida, por causa da necessidade, a ir para o corte de cana em São Paulo, onde a gente tinha vários conhecidos (Maria do Carmo).

Chegar à universidade foi um divisor de águas para mim, devido a tudo que ela proporcionou e eu aproveitava tudo: debates, cursos. Fui monitora de Sociologia do ciclo básico, uma oportunidade acadêmica boa. Depois, engajei-me no projeto de educação para adultos na Faculdade de Engenharia, que tinha bolsas, tudo para complementar a renda (Patrícia).

O curso em si, me atendia pouco; então, fui fazer estágio fora, iniciação científica, vários projetos de extensão, para tentar entender como a Psicologia poderia me ajudar para além daquilo que me estava sendo apresentado, para além do Freud, do Skinner e do Lacan. E foi muito bom, acho que fez uma grande diferença uma formação que extrapolava um pouco o currículo (Daniela).

No final do 3º ano, eu ia fazer vestibular, mas não tinha muita referência de cursos. Adolescente negra, a gente não era estimulada a pensar nesse ingresso na universidade, no curso que ia fazer. Não tinha esse estímulo e não tinha nenhuma referência familiar. [...] Em 1981, eu ingressei na UFMG. Comecei estudando à noite e fui abrindo caminhos. Na universidade, era tudo muito diferente do que eu vivia. [...] Para mim, foi muito interessante e desafiador, porque eu gostava de ler, mas Durkheim, Marx, Weber era um tipo de leitura que eu não tinha (Yone).

As narrativas trazem também os sentimentos da dúvida, e apresentam o momento do encontro da mulher negra com as ideias protegidas pelas redomas da classe média branca:

Estar numa faculdade pública era a coisa mais fenomenal do mundo. Eu não queria luxo nenhum! [...] Eu tinha um amigo na universidade, o Cris, que falava que queria ser doutor. Eu não entendia o que era ser doutor. Quando entrei para a faculdade, não sabia que existia mestrado e doutorado. Minha questão era formar rápido e começar a trabalhar, porque sempre tive muita consciência de que o que vivia já era muito, em termos de poder (Daniela).

Nos relatos de grande parte das mulheres negras aqui biografadas, acessar o ensino superior significou ser a primeira ou a única de uma geração. Nesse sentido, o diploma simbolizava a chegada de toda a família, de toda uma linhagem desprovida dessa conquista – pois esse era o lugar do patrão, dos brancos.

Fui a primeira mulher na família a ter um curso superior, isso foi uma glória para os meus parentes, meu pai fazia questão de falar dentro do ônibus: minha filha está formada! (Cleide Hilda)

Eu entrei para universidade em um período em que sequer existiam cotas. Mas para eu ter entrado, quantas e quantas pessoas negras ficaram de fora? Eu saí da universidade em 1970. Cinquenta anos atrás. Se tivessem mais Divas Moreiras na faculdade, naquele período, cinquenta anos depois, ou trinta anos depois, que diferença faria! Eu virei este ser meio exótico por causa de uma sociedade racista. Não fosse isso, minha trajetória não seria tão rara. Teríamos mais mulheres negras que deram certo na sociedade mineira (Diva).

Na minha geração, fui a primeira pessoa a ingressar na universidade. A primeira a fazer graduação, a primeira a tirar carteira de motorista, a primeira a entrar na pós-graduação, a primeira, primeira, primeira! Isso acaba sendo uma marca que eu carrego, para bem e para o mal. Minhas conquistas eram vitórias para meus pais, mas também para a família. Quando me formei no ensino médio [...] Me lembro da família toda lá. [...] Na graduação, da mesma forma. No mestrado e no doutorado, o núcleo familiar mais próximo estava lá junto comigo. Para minha família sempre foi motivo de muita alegria ver uma filha, sobrinha chegar nesse lugar de doutora (Yone).

Fui a primeira da minha família a fazer uma faculdade pública, eu tive essa sorte. Na época, tinha que ser universidade pública mesmo. Não tinha Fies [financiamento público]; a universidade particular era muito distante para mim. Entrei na UFMG em 1999 e não havia cotas ainda. [...] Na minha sala, éramos 4 alunos negros, sem nenhum debate racial, durante todo o meu curso, muito diferente do que é hoje (Daniela).

Contudo, para além da capacidade intelectual, são muitos os percalços até a obtenção do diploma. Após o acesso à universidade, são necessários muito investimento e estratégias para sobreviver e concluir o curso:

Me mudei para o São Gabriel, um bairro de difícil acesso e eu já estava no curso superior, no período noturno, muito pesado e difícil. Tinha que trabalhar de dia para pagar os xerox e as passagens (Patrícia).

Eu estava estudando, fazendo a faculdade, meu curso demorou muitos anos para acabar. Como não tinha dinheiro, fazia um semestre e trancava o outro, e eu fui vivendo de estágios (Larissa).

Como eu pagava naquela época? [...] Tomando empréstimo no banco. Me avalizavam para poder pegar empréstimo no banco. [...] A roupa que eu tinha era a roupa que eu ganhava para poder ir para faculdade. Aí, quando eu já fazia faculdade, às vezes, dividiam comigo o lanche. Então me descobriram indo a pé e falaram: não, nós vamos ajudar você a ir de ônibus (Maria do Carmo).

O enfrentamento não é apenas contra as próprias inseguranças, mas também contra a naturalização das expectativas do grupo sócio racial ao qual pertencem, como exemplifica Nila:

Quando eu e minha irmã fomos para o cursinho, algumas pessoas falavam assim: “Olha, isso não é para gente igual nós, que nascemos nesse bairro. A gente tem que trabalhar. Tal pessoa ganha muito bem, trabalha na padaria. Eu parei de estudar. Cê vai fazer vestibular?!” (Nila).

Muitas das mulheres desta biografia se engajam em movimentos políticos, sobretudo o movimento negro e o movimento de mulheres negras, sendo esse um processo ocorrido junto com a vivência com a universidade e transformador:

Uma coisa é a gente ter consciência da discriminação e da diferença. Eu tive desde pequeninha. O cabelo, a cor, a discriminação racial, o social. A discriminação por não ter pai, isso era muito forte naquele período. Uma coisa é esse tipo de consciência, que é muito preliminar, precária, muito primitiva ainda. Outra coisa, é a consciência política. É um salto, é fantástico! Esse é o papel que eu acho decisivo, muito importante, dos movimentos políticos e sociais negros (Diva).

A afirmação da identidade da mulher negra é um processo complexo, cujo início pode ocorrer dentro da própria família, constituidora das primeiras formações cognitivas sobre as pessoas, a comunidade e o mundo. Algumas famílias negam o racismo, como forma de romper o pertencimento a um grupo inferiorizado e alcançar alguma mobilidade social. Contudo, a convivência social e inter-racial, em lugares predominantemente ocupados por pessoas brancas, como o ambiente universitário brasileiro, revela o racismo de maneira chocante para muitas delas, conforme defende Nila: “Eu me identifico como mulher negra, e o que me fez ser uma foi o racismo. Na escola, foi lá que me disseram que eu não era branca”.

Daniela e Magda tocam no tema do colorismo, ou do lugar fluido ocupado pela mulher negra mestiça, dado que seu estereótipo decepiona o imaginário da mulher negra:

Eu sempre me considerei uma mulher negra, mas tive alguns problemas dentro do movimento. Antes eu já percebia, mas quando eu comecei a participar das coisas, me inteirar dos assuntos, aí comecei a perceber algumas coisas que abalaram um pouco a minha identidade [...] quando as pessoas começaram, de uma certa forma, a falar do meu cabelo e do meu nariz” (Magda).

Sou filha única de uma mulher negra e de um homem branco. Isso é algo importante da minha trajetória, porque o lugar da mestiçagem me confundiu, muito, sobre a relevância da pauta racial em minha vida (Daniela).

Ao se aproximar dessa identidade, as gestoras expressam a dor da consciência desse lugar, mas também do encontro com sua autoestima, o processo de empoderamento, a alegria de se libertar dos estereótipos da branquitude:

Eu e minhas irmãs paramos de alisar e fomos ao salão *black* para fazer cortes diferentes. Começamos a gostar e não nos víamos mais de cabelo alisado. Pouco depois, comecei a participar do movimento negro e encontrei um espaço de reafirmação de tudo aquilo que já estávamos vivendo sozinhas. Tinham as tranças, os coques para cima e tive a possibilidade de ser assim também. Nas oficinas, a gente conversava muito sobre autoestima e a importância de se assumir como é (Patrícia).

Quando batizei [no candomblé], tive que ficar certo tempo usando só branco, Ojá na cabeça, ficar de Guia, de Contraegum, um monte de coisas. E lá vou eu para Assembleia Legislativa, onde trabalho, toda parafernada de coisas. Para mim não teve nada melhor, mas se fosse há um tempo, talvez sentiria constrangimento. Hoje me dá uma satisfação e orgulho de falar: “Eu posso estar nesse espaço. Mereço estar neste espaço e não quero esconder nada”. Mas também entendo que é um privilégio, pois se tivesse outra formação, não poderia fazer isso. [...] não poderia sequer ir com uma conta dos meus guias para o trabalho (Daniela).

O desenvolvimento desse processo perpassa o perfil e a formação para a vida profissional: tem a ver com “aprender a ler o ambiente”, estar à espreita de qualquer oportunismo, de se defender com palavras e inteligência, e de propor a defesa de seus próximos. No contexto dessa discussão, a condição da mulher negra relativiza a ideia de uma pauta feminista universal capaz de abarcar as necessidades de mulheres brancas e negras ao mesmo tempo. As narrativas a seguir resumem essa perspectiva, que alcança o mundo do trabalho, que trataremos na seção a seguir:

Às vezes, as pessoas questionam muito essa coisa do feminismo negro: “Não é tudo feminismo? Não está todo mundo no mesmo barco? A gente vive em uma sociedade que é patriarcal”. Mas não. Porque as lutas feministas têm pontos comuns, mas também têm pontos divergentes. Então, quando a gente fala de feminismo, é sobre o lugar que a mulher ocupa no mercado de trabalho, nas academias e de uma meritocracia que não existe, teoricamente. [...] As poucas que estão gerindo são mulheres brancas, enquanto há uma mulher negra que está limpando a casa dela. E isso não tem nada a ver com a questão do tipo do trabalho. Eu acho que a empregada doméstica, as faxineiras, os serviços gerais, as portarias todos trabalhos altamente dignos e necessários. Mas essas mulheres não estão ali por uma opção, mas porque foi o que sobrou do feminismo. [...] O machismo e o patriarcalismo incidem de forma diferente na mulher branca e na mulher preta. A loura é gostosa e burra, a negra é gostosa e guerreira. Mas guerreira nesse sentido não é propriamente um elogio. Por detrás significa que essa mulher, muitas vezes, tem que dar conta de trabalhar, sustentar os filhos sozinha, cuidar dos pais, dos netos, viver a vida difícil (Magda).

Fui me identificando primeiro a partir da literatura, ao ler Conceição Evaristo, Toni Morrison, Alice Walker... Lembro que quando li “O Olho Mais Azul”, falei: “gente, ela está perto de mim!”. Fui lendo mulheres que falavam de uma complexidade, dos atravessamentos de gênero e raça, e da relação com os homens negros também. É como se eu fosse descobrindo a minha comunidade. Aí descobri bell hooks, parece que eu sou amiga da bell hooks! E ela tem uma escrita que não é rebuscada por academicismos, é supercriticada por falar da experiência dela o tempo todo. Mas quando fala, eu penso: “é isso!” O conceito de ser insubmissa é tão interessante, me deu uma série de recursos que, aí, me fizeram aproximar de um feminismo, que é o feminismo negro. Mas também não acho que o feminismo negro seja universal. Tem que existir o feminismo negro e tudo o mais! (Daniela).

16.4. Vida profissional

Como já argumentamos, o traçado dessas trajetórias profissionais implicou, quase que invariavelmente, em conciliação entre o trabalho diurno e o estudo durante a noite. A grande maioria das mulheres desta biografia coletiva forjaram suas primeiras experiências profissionais aliadas à formação universitária e continuada. Além disso, é presente a dupla ou mesmo a tripla jornada, pois não são apenas delas o esforço, mas também de outras mulheres da família – irmãs ou mães – para garantir o cuidado de suas filhas e filhos. Por fim, boa parte delas se envolve na militância, justamente para lutar por melhores condições de vida e dignidade para si e seus pares.

Ressaltamos também o fato de possuírem variadas formações: todas possuem graduação, e várias o mestrado e o doutorado. Acumularam experiências profissionais diversificadas e vastas. Portanto, se considerarmos seus atributos individuais, fundamento da ideia de meritocracia, o acesso aos postos de trabalho na gestão pública não deveria demandar percorrer trajetos tão insólitos, tais como os recontados. No entanto, nem mesmo o fato de possuir qualificações extras ao exercício da função ou, muitas vezes, superiores à de seus pares profissionais, livraram-nas de sofrer discriminação no emprego e constrangimentos cotidianos nas relações de trabalho.

Tais situações envolveram, por exemplo, preconceitos e estigmas associados à condição de mulher, como nas recontadas por Magda e Patrícia:

É muito difícil, para a mulher, ocupar um lugar de gestão em um ambiente predominantemente masculino. Eu tinha toda uma preparação com o que era exigido para o cargo: a formação, as pós-graduações necessárias, as outras disciplinas que eu tinha feito no mestrado voltadas para gestão. E a experiência também; já tinha oito anos de serviço público na área da segurança pública. Já conhecia a unidade, o fluxo do trabalho, os presos, participava ativamente. Então, a gestão em si, os processos administrativos, eles não configuraram um desafio. Desafio mesmo foi lidar com as questões de gênero inerentes ao ambiente da segurança pública. Fui tirada da direção, à época, e substituída por um agente penitenciário sem formação alguma. Um homem. [...] Dentro da segurança pública, os homens olham para a gente como se a gente fosse um “bife”. É uma mulher, é “comível” (Magda).

Eu resolvi me candidatar à diretoria da escola, junto com outra colega, uma professora negra. Foi um processo bem difícil, a gente sofreu racismo e toda forma de preconceito e discriminação. Sobre essa colega que se candidatou comigo, até o fato de ela ter cinco filhos foi levado para os debates: “Como uma mãe de cinco filhos daria conta de ser diretora de uma escola?” (Patrícia).

Aparece como um traço comum a naturalização do “ser mulher”, relatada por Patrícia, de seus atributos e de suas (in)capacidades para o trabalho. Decorrente dos estigmas concatenados ao feminino, os trabalhos mais valorizados socialmente são “naturalmente” associados não a esse gênero, mas ao masculino. As biografadas também relatam com frequência o não reconhecimento

de suas potencialidades, o que é reforçado por uma prática corriqueira nas relações de trabalho, em que um homem lhe rouba o crédito de uma ideia³, como no relato a seguir:

A gente está falando e os homens passam por cima. Primeiro você fala, ninguém dá ouvidos. Passam dois minutos, um homem fala e: “Nossa que ideia original!”. Ou a pessoa vem contar para você a ideia que você mesma deu, como se fosse dela, achando o máximo (Macaé).

A ausência de legitimidade nos espaços não ocorre apenas porque são tradicionalmente masculinos, mas brancos, o que leva, inclusive, à necessidade de trabalhar mais e melhor para obter legitimidade. As narrativas ainda deixam evidente quão corriqueiras são as situações e o modo como não apenas os homens, mas as pessoas brancas em geral, buscam ocupar os espaços na organização. A dominação branca e masculina no cotidiano do trabalho assume variadas formas de manifestações e privilégios, sendo suas formas de agir as normalizadas:

[Eu era] uma mulher preta conversando com secretários brancos, querendo mais recursos para a secretaria. Cheguei a uma reunião e, desrespeitosamente, um deles estava lendo alguma coisa e lendo ficou. Escutou alguma coisa que o desagradou, que tinha a ver com o orçamento curto da secretaria. Ele ficou indignado e deu uma resposta grosseira, com o dedo em riste na minha cara. Repito: dedo em riste! (Diva).

[Quando assumi a prefeitura] Teve casos de dizer que “lugar de negro é na senzala”, que “lugar de mulher é na cama, na cozinha”. Todos esses conceitos e preconceitos enraizados afloraram nesse período e, principalmente, pelas famílias tradicionais. Sempre perguntavam: “cadê o prefeito?”. Quando me viam, era um “toco preto”, diziam. Também falavam que eu “só tomaria posse se não houvesse homem na cidade” – para isso, foi necessário chamar o reforço policial (Maria do Carmo).

Quando cheguei, fui bem acolhida pelos meus colegas técnicos, muitos já me conheciam por causa da atuação sindical; mas tive uma rejeição muito grande dos docentes. Além disso, a presença de pessoas brancas em lugares de mando era muito maior. Estavam acostumados a fazer as coisas do jeito que queriam. Na gestão de pessoal, uma parte grande das atividades eram normatizadas; muitos não gostaram [que eu aplicasse as regras], achavam que eu que queria mandar e não que era a norma. A leitura que eu fazia desse comportamento era que, como eram em sua maioria homens, brancos e ricos, sempre mandaram. E, de repente, chega uma mulher, negra e pobre para mandar (Yone).

A prerrogativa branca e masculina se relaciona a outro aspecto importante, o de estar à vontade com relação à sua aparência. As narrativas mostram como as mulheres negras são mais cobradas tanto esteticamente quanto em termos de atitude e postura; e, portanto, como essa consciência e construção é árdua e exaustiva para grande parte delas:

Na minha trajetória profissional, tive três promoções em três anos. Foi tudo muito rápido. Mas comecei, nesse movimento de ascensão, a viver muitos conflitos. As pessoas falavam que eu era muito brava, que era muito nervosa, muito isso, muito aquilo. “Você é competente, mas...” e eu não entendia o que era aquilo. Então comecei a ler livro de gestão, de como evitar conflitos, aquelas coisas de autoajuda. E continuava sem entender. Foi quando assumi um [outro] cargo [...] [e] ocupei o lugar de uma mulher branca. Quando foram dar a notícia para ela, na minha frente, ela me olhou de um jeito... do tipo: “Não acredito que é você que vai me substituir”. Acho que ficou ofendida. A maneira como essa mulher me olhou deu uma sensação muito literal de que vários dos conflitos e do mal-estar que eu vivia tinham a ver com estar ocupando lugares que não atribuíam a mim. Que as pessoas não queriam estar subordinadas a mim (Daniela).

Assim, a vivência cotidiana do racismo no ambiente da gestão é profundamente marcada pela questão da corporeidade negra: “Corpos negros não pertencem à paisagem” (Macaé). Ser “a única pessoa sem um cargo de chefia naquele departamento” (Nila) é algo trivial. A invisibilidade e o não reconhecimento de seu *status* profissional se manifestam, assim, de modo tão explícito quanto velado. “Ausência na paisagem”, versão de expectativas muito baixas ou estereotipadas, esses racismos explícitos são algumas das formas exemplificadas nas narrativas abaixo:

A sociedade nos enxerga somente nos bastidores – na cozinha, como benzedeira, na assistência social e nas funções de cuidado e de limpeza. Quando você vai às secretarias de governo, dificilmente vê negros em setores como planejamento e finanças. De dez pessoas em funções burocráticas ou de chefia, somente uma é negra. Na minha primeira equipe, dos dez funcionários da Gerência de Segurança Alimentar, somente eu era negra (Xica).

Eu era a única pessoa sem um cargo de chefia naquele departamento [...]. Em muitos momentos, eu tinha tudo que eles queriam: era formada em História, tinha experiência em educação, trabalhava com periferia e juventude... mas sempre tinha uma mulher branca que entrava no meu lugar, sem experiência alguma (Cleide Hilda).

Não pensavam que eu estava lá por competência técnica, mas sim porque era filiada a partido. Estranhavam muitíssimo quando eu falava que fazia doutorado, levavam um susto: “o quê, você faz doutorado?” (Yone).

Quando assumi o cargo de Superintendência, eu tinha várias agendas na Cidade Administrativa, recebia muitas autoridades e, com algumas delas, o racismo foi latente [...] Chegava na sala, ia para a mesa para fazer a abertura da reunião e uma pessoa perguntava: “Que horas vamos começar? A Superintendente virá?”. Mesmo estando escrito na pauta da reunião o meu nome, “Iara Viana”, no e-mail do convite [...], eu chego, me apresento, “Meu nome é Iara Viana, sou Superintendente...”, [mesmo assim] vinha a pergunta: “A Superintendente não virá?”. Eram perguntas recorrentes, materializando o racismo institucional. [...] [Depois], quando termino a minha fala, as pessoas têm a necessidade de vir dizer: “Nossa, como você fala bem, que bacana, fiquei encantada de ouvir você falar”. É como se a expectativa fosse tão baixa, que qualquer frase que eu falasse certinha já seria uma grande novidade. É assim: “É tão impressionante você estar neste lugar e ainda falar bem”. Como se não pudessem caminhar junto a cor da pele, o gênero e o falar bem – isso é inaceitável aos olhos racistas (Iara).

Os excertos acima assinalam a existência de impedimentos variados não só no acesso ao trabalho e à alçada de posições mais altas nas organizações, mas a um exercício íntegro e não

³ Essa prática é conhecida pelo termo em inglês *bropropriating*, que em tradução livre, significaria apropriação por um “cara”.

violento de suas funções no cotidiano do trabalho. Tais barreiras são constituídas, em grande parte, de práticas visíveis e concretas, somadas àquelas impalpáveis e naturalizadas pelo racismo institucional. Essas barreiras estão configuradas de tal modo que quanto mais prestigiosas sejam as posições que elas pretendam ocupar, tanto menores se tornam as chances de as ocuparem.

O racismo institucionalizado se concretiza nos próprios mecanismos que existem para reagir a ele, tais como denúncias e processos judiciais já previstos formalmente na legislação, de forma que não sejam levados às vias de fato:

A gente chegou a denunciar; há processos de racismo a que deu entrada. Mas, na época, a “percepção” das autoridades era de que não se configurava racismo. Era mais fácil colocar como calúnia, ou então arquivar, “deixar quieto” (Maria do Carmo).

O caráter racista das estruturas burocráticas está imbricado, ainda, nas decisões sobre o destino dos serviços públicos, e fica evidente em experiências emblemáticas vivenciadas pelas mulheres, a ocorrência de sabotagem às políticas de enfrentamento ao racismo propostas por elas:

Enfrentei uma situação muito emblemática. Uma das coisas que conduzimos como política pública foi a composição de um conjunto de obras teóricas e literárias chamadas de *Kit de Literatura Africana e Afro-brasileira*, a partir de 2004. [...] Tem duas questões sobre esse *kit*: a primeira, é que eles chegavam em muitas escolas e as diretoras falavam que queriam devolver, porque as professoras delas não iriam ler aquele tipo de material. Ou ficavam empoeirando em um canto das salas das direções, sendo que o lugar deles deveria ser as bibliotecas. Descobrimos que muitos ficavam encaixotados (Patrícia).

O enfrentamento do racismo é diferente na burocracia. Porque, na burocracia, o racismo e o machismo não estão somente te atingindo; estão atingindo milhares de pessoas. [...] Por exemplo: foi feito um concurso público para as professoras das Umeis [Unidades Municipais de Educação Infantil de Belo Horizonte, algumas construídas nas periferias, dentro das vilas e favelas]. Os primeiros aprovados são, em geral, pessoas portadoras de uma melhor formação, que vêm das universidades públicas. Então, as primeiras professoras de educação infantil das Umeis, aprovadas nesse concurso, são mulheres brancas, que, pela primeira vez, vão para as unidades municipais de educação infantil para serem professoras de crianças negras. Nesse contexto, o primeiro grande dilema instaurado foi um drama em relação ao número de luvas que as professoras precisavam usar: "Como vou pegar nessa criança?". É óbvio que você precisa de luvas para trocar uma criança. Mas o problema foi tão superdimensionado que foi preciso prover uma infinidade de luvas! A gente não estava vivendo em época de pandemia, não tinha nada; sempre houve creches comunitárias e nunca tinha tido esse debate no ambiente educacional. Mas era a primeira vez que havia mulheres não negras cuidando de crianças negras. Então, a situação ganha relevância, porque se tratava de pegar no corpo negro, no cabelo das crianças negras. Nosso cabelo e nossa pele eram tidos como coisas sujas. É esse nível de enfrentamento, que acontece quando a gente está fazendo as políticas públicas, que me atinou. A gente precisa fazer uma reprogramação para não entrar em depressão. E, às vezes, a gente entra mesmo, adocece, porque é muito duro (Macaé).

Em coisas mínimas, esbarrávamos em limitações. Elaboramos um plano que ficou na mesa, porque só tinha um advogado. Quase perdemos, juridicamente, a criação da Comissão de Povos e Comunidades Tradicionais e a criação do Plano de Igualdade Racial para Povos e Comunidades Tradicionais. Se não fosse o setor jurídico da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Agrário (Seda), tínhamos morrido na praia. Outro episódio foi a comemoração do 20 de novembro no Palácio do Governo, quando foi entregue um documento para a criação da Comissão de Povos e Comunidades Tradicionais. Eu era provavelmente a única Subsecretária de Igualdade Racial naquele momento, e não tive o direito a ir ao palco, não me convidaram. Eu não entendi, ninguém entendeu e quando me perguntaram, respondi: "A gente continua sendo invisível aos olhos do poder e eles nunca vão achar que nós temos a capacidade e a competência de ocupar qualquer lugar, por mais brilhante que você seja" (Cleide Hilda).

16.5. No interior da burocracia: atuação e construção de políticas de igualdade racial e de gênero

Muitas das gestoras biografadas neste livro pertencem a gerações que se sucederam às das mulheres que trabalharam e lutaram para que tivessem acesso à escola e à universidade. Essa consciência é, em parte, responsável por buscarem contornar a vivência habitual dessas agressões (“racismo, pessoa negra toma uma dose todo dia”, segundo Macaé Evaristo). Também aproveitar as oportunidades de vocalização, de criação de ações e políticas fundamentais. De se posicionar e legitimar sua fala a partir da explicitação de suas capacidades; de encontrar formas de pautar suas demandas na agenda pública – pautas negligenciadas da igualdade racial e de gênero, que provavelmente não teriam encontrado expressão se não estivesse no interior da gestão pública.

Com efeito, a criação de políticas públicas com recorte racial é evidência de como essas mulheres contornaram as restrições para construir um espaço de liberdade, e do constituir-se como sujeitas capazes de influenciar diretamente na definição de seus destinos sociais e da população negra.

Os projetos e políticas criadas pelas biografadas, ou para as quais contribuíram, envolveram questões como: a política de educação, incluindo a educação para a população pobre e para os povos tradicionais, história e cultura negra, igualdade racial, promoção da autonomia das mulheres, sistema prisional e segurança pública, segurança alimentar, direitos da população LGBTQIA+, entre tantos outros. São temas periféricos. O ambiente de trabalho no qual esses projetos são implementados e é ocupado pelas mulheres negras, ao menos em parte de sua trajetória, não se incluem nas instituições tidas como centrais na sociedade tradicional, no *establishment*.

No caso da educação, há biografadas que atuaram em escolas de periferia, frequentadas por maioria de crianças negras, com mães chefes de família. Espaços muitas vezes caracterizados por violência, insegurança pública e precariedade em suas estruturas. Em outros casos, seu trabalho

envolveu repensar a cultura de uma cidade ou estado para incluir o ponto de vista de uma população que ainda ocupa um lugar social subalterno, como a juventude negra.

Todas essas situações compreenderam ambientes, organizações e políticas que demandaram sensibilidade para o problema – que já possuíam, seja por sua própria história de vida; ou que adquiriram, dado o contexto em que atuaram. Essa característica foi fundamental para o papel que desempenharam. A partir de suas narrativas, é possível perceber que suas passagens nesses contextos contribuíram para reinventar e reforçar pontos de vista singulares e, ao mesmo tempo, abrangentes, da sociedade e das instituições, incluindo as da própria administração pública. Foram fundamentais para a ampliação do acesso a direitos e à cidadania; contribuíram para que o Estado e sociedade ampliassem o cumprimento de suas atribuições constitucionais e sobretudo éticas em relação à mitigação das vulnerabilidades sociais, não apenas sociorraciais e de gênero.

A maioria dessas gestoras entra na gestão pública com o intuito de lutar contra o racismo por meio de projetos e políticas públicas de combate às desigualdades sócio raciais. Mas o significado de participar da gestão pública é ampliado, pois tem efeitos também em seu interior. Em primeiro lugar, significa, com a afirmação de seus corpos, desestabilizar a paisagem construída à imagem e semelhança da branquitude:

Éramos cinco mulheres negras, de pele preta, na Subsecretaria de Igualdade Racial. Na Subsecretaria de Políticas para as Mulheres tinham outras quatro. Duas colegas usavam dread. Às vezes coincidia das demais irem de cabelo solto e as pessoas ao passar pelos corredores do nosso andar, na Cidade Administrativa, olhavam. Superintendente, negra e com o cabelo *black* é muita transgressão para as mentes colonizadas. É um modelo que destoa da ideia concebida de gestora: cabelo liso, salto alto, maquiagem. A gente tinha um outro perfil. Esse nosso perfil foi um processo de ensinamento para as pessoas brancas, de que mulher negra também pode ser gestora (Yone).

Compreendem também o incidir sobre o racismo epistêmico no interior das organizações públicas; contribuir para desnaturalizar as relações desiguais; convencer acerca da importância do enfrentamento do racismo e das políticas afirmativas; desconstruir rotinas racistas; contribuir para que as pessoas brancas assumam seu papel na luta antirracista; integrar saberes e transpor limites. Com isso, buscam inverter:

[...] os discursos construídos de igualdade, em uma lógica de exclusão das diferenças, como se todas as pessoas fossem igual e não precisássemos de ações específicas para a população negra [...]. Meu grande desejo era que, de fato, a gente conseguisse romper com o silenciamento dessa discussão nas escolas e nos gabinetes, romper o racismo epistêmico. [...] Fazer as pessoas entenderem que nós precisamos de uma política afirmativa porque ela trabalha na lógica da reparação, da garantia dos direitos humanos, que esses sujeitos são humanos e

que indicadores sociais mostram a desigualdade a que essas populações estão sujeitas. Esse discurso precisava ser reiterado inúmeras vezes durante o dia. [...] As pessoas brancas têm que se haver com os processos de desconstrução e de enfrentamento do racismo e pensar políticas, pois o racismo estrutural impede o funcionamento da sociedade, tanto para branco quanto para negro (Yone).

Suas trajetórias lhes fornecem estofamento para construir suas formas de resistência ao racismo. As experiências na militância contribuem para integrar saberes e borrar limites; usam a bagagem trazida do movimento social para ajudar a traduzir as demandas dos segmentos de onde provêm em políticas públicas, como explica Larissa Borges:

Percebi que [a gestão pública] é um lugar diferente da militância, que exige um conhecimento técnico, conhecimento político, exige articulação e, também, uma sagacidade de integrar vários saberes e limites. Essa decisão foi se consolidando ao pensar: “Como a bagagem que eu tenho do movimento social pode ajudar a traduzir nossas demandas em políticas públicas? Eu posso mesmo colaborar nessa tradução?”. Sinto que foi muito positivo esse caminho (Larissa).

Os relatos abaixo exemplificam esse aspecto:

As pessoas encarceradas são oriundas de aglomerados e não foram alcançados pelo Estado, sendo submetidas a uma situação de fragilidade. De que forma que a criminalidade entrou em suas realidades? Ou são pessoas que tiveram todas as oportunidades e fizeram suas escolhas? Percebo que o envolvimento com a criminalidade e o conseqüente encarceramento são conseqüências de um conjunto de fatores que nós precisamos atacar para colhermos frutos diferentes. Se atuarmos somente na superfície, eu não vou chegar a lugar nenhum (Cleide Barcelos).

Acho que alguém que tenha preparo, que tem uma vivência; que leve em consideração o perfil da população carcerária, que é preta, pobre e analfabeta; que saiba de onde essas pessoas vieram e porque elas estão ali; isso faz toda a diferença na gestão e na construção de políticas para essas pessoas. Quando você conhece e sabe de onde essas pessoas vêm, você consegue dialogar com as famílias e com os presos. Eles veem uma confiança e uma reciprocidade, não sentem que quem está ali é apenas uma figura de autoridade, mas alguém que não está distante deles (Magda).

Na entrada da escola da Pedreira, tinha um jardim cheio de flores. Defendia a ideia de que a política pública tinha que ser fundada na ética e na estética, de que o nosso povo sofrido merecia o melhor. Então, a diferença que fizemos teve a ver com a necessidade de respeitar o povo negro e combater o racismo institucional na prefeitura e de legitimação da Secretaria [...]. Alguns poucos secretários brancos gostavam da gente, e eu vou explicar. Conseguíamos entrar e sair em favelas, numa boa, enquanto eles tinham medo. Então, pediam a gente para mandar alguém com a equipe deles para subir os morros. Tínhamos assim um núcleo de respeito entre Secretários (Diva).

16.6. E se fosse diferente...

O preconceito racial, em um país que se autoafirma democrático sociorracial, aparece de forma sutil e naturalizado pelas pessoas que reproduzem, mas também pelas que o sofrem. As mulheres, ao terem clareza da identidade étnica e cultural de suas atuações na gestão pública, contribuíram para desnaturalizar relações de desigualdades. Porém, como bem expressa Larissa Borges:

Se não tivéssemos que enfrentar o racismo, como a nossa vida estaria melhor! Porque iríamos gastar energia com outras coisas. Mas antes de fazer qualquer outra coisa, nós precisamos enfrentar o racismo para sobreviver, enfrentar o machismo para sobreviver. Além de todas as coisas, a gente precisa antes garantir que sobrevivamos, tanto materialmente quanto simbolicamente. Porque tem uma violência simbólica que tenta me destruir o tempo inteiro, então você tem que lidar com isso tudo antes, para depois fazer outras coisas. As pessoas brancas já partem para fazer outras coisas. Quando eles chegam na corrida, a gente já está cansado. Por isso há tanta desigualdade. Se não tivéssemos que enfrentar tanta desigualdade, estaríamos em outro patamar (Larissa).

Como vimos, as biografias contadas neste livro evidenciam diferentes mecanismos que se encontram articulados na “matriz de dominação”, para usar o conceito de Patrícia Hill Collins (2019). O racismo institucional nos ajuda a entender o que está em jogo no caso das mulheres negras, que nas palavras de Jurema Werneck ([2013]), é um dos modos de organização e “operacionalização do racismo patriarcal heteronormativo [...] para atingir as coletividades”, priorizando-se os interesses dos mais claros e negligenciando as necessidades dos mais escuros.

Ele está ancorado no “pacto narcísico da branquitude”, ideia formulada por Maria Aparecida Bento (2002) acerca da rejeição à abertura e à diversidade existente nas instituições:

[...] a branquitude enquanto lugar de poder se articula nas instituições – que são por excelência conservadoras, reprodutoras e resistentes às mudanças – e constitui um contexto propício à manutenção do quadro das desigualdades (BENTO, 2002, p. 166).

Trata-se de um pacto tático e indiscutível, cujo objetivo é manter os privilégios do grupo dominante. Segundo a autora, a expressão do amor a si mesmo, ao mesmo tempo em que gera aversão ao outro, funciona, na dimensão coletiva, para evocar laços unificadores entre aqueles considerados iguais. Em suma, o pacto tem função ideológica de identificar quem são os “nós” e os “eles”, e ocultar o conflito e a dominação.

branquitude é o território do silêncio, da negação, da interdição, da neutralidade, do medo, do privilégio; enfatizamos que trata-se de uma dimensão ideológica, no mais sentido pleno da ideologia: com sangue, calor, entusiasmo, veneração, porta-voz, emblemas, iconografia, com seus santos e seus heróis. E igualmente nas falsas representações, nas armadilhas em que todos caem e se debatem, na ânsia de sair justamente do calor e do sangue com os quais temos de viver cotidianamente (BENTO, 2002, p. 167).

Por isso, uma biografia sobre mulheres negras na administração pública não poderia se ancorar nos fundamentos das teorias “teto de vidro”, típicas do feminismo liberal. Não se trata de defendermos que algumas mulheres alcem o topo das organizações, públicas e privadas, “rompendo o teto de vidro, enquanto uma vasta maioria é deixada limpando os cacos” (Cinzia ARRUZZA, Tithi BATTACHARYA, Nancy FRASER, 2019, p. 13, tradução nossa). Ao focarmos sobre os cursos de vida como um todo, revelam-se os atravessamentos presentes desde o nascimento; ao tratarmos as histórias de forma coletiva, explicitam-se as características estruturais.

É disso que se trata: não de trajetórias individuais, mas de um grande segmento social colocado à margem pelas políticas coloniais de sujeição e exploração, atualizadas no contexto pós-abolição e reatualizadas pelas estratégias do capitalismo recente, com suas necropolíticas (Achile MBEMBE, 2016). É com tudo isso que precisamos romper. Para tanto, é fundamental o trabalho das mulheres, negras, no Estado, na sociedade, em todos os lugares. É essencial mudar a paisagem.

REFERÊNCIAS

ARRUZZA, Cinzia; BATTACHARYA, Tithi; FRASER, Nancy. **Feminism for 99%: a manifesto**. New York: Verso Books, 2019. 192 p.

BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. 2002. 176 p. Tese (Doutorado em Psicologia) – Departamento de Psicologia da Aprendizagem, do Desenvolvimento e da Personalidade, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-18062019-181514/publico/bento_do_2002.pdf. Acesso em: 13 abr. 2021.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento**. São Paulo: Boitempo, 2019. 480 p.

MAIA, Rousiley Celi Moreira; CAL, Danila Gentil Rodriguez. Reconhecimento como ideologia e democracia: o trabalho infantil doméstico. *In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE CIÊNCIA POLÍTICA*, 8, 2012, Gramado. **Anais [...]**. Gramado: ABCP, 2012. p. 1-25. Disponível em: <https://cienciapolitica.org.br/system/files/documentos/eventos/2017/02/reconhecimento-como-ideologia-e-democracia-trabalho-infantil.pdf>. Acesso em: 9 abr. 2021.

MBEMBE, Achille. Necropolítica. **Arte & Ensaios**, Rio de Janeiro, n. 32, p. 122-151, dez. 2016. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/ae/article/view/8993/7169>. Acesso em: 9 abr. 2021.

WERNECK, Jurema *et al.* **Racismo institucional: uma abordagem conceitual**. São Paulo: Geledés – Instituto da Mulher Negra, [2013]. 54 p.