

REVISTA

www.revistaraca.com.br

RAÇA



Camarote Raça

faz história no carnaval paulistano

Maria Angela de Jesus,

o poder negro na Netflix

Saiba tudo

sobre a folia em Salvador e no Rio de Janeiro



CHEGANDO NO TOPO

LIDERANÇAS NEGRAS QUE FAZEM
A DIFERENÇA NO MUNDO CORPORATIVO



Bahiagás. 25 anos levando a energia do gás natural.



Para
o restaurante
da Marta

E para a
as vitórias
do Allan

A Bahiagás avança pela Bahia. Estamos levando a praticidade e a confiabilidade do gás natural há 25 anos. Hoje, melhoramos a vida de quase 60 mil clientes, da capital ao interior, da grande à pequena empresa, do cliente ao colaborador. Não paramos de investir e, se depender do esforço de cada funcionário da companhia, não vamos parar de ampliar a nossa rede de atuação. Iniciamos a obra do Gás Sudoeste que será o maior gasoduto do Nordeste e o segundo do Brasil, com investimentos de R\$ 400 milhões. Que venham mais 25 anos. Vamos atingir o nosso maior objetivo: atender cada vez mais clientes, levando a energia do gás natural para indústrias, comércios, residências e automóveis. **Bahiagás. Mais energia para a Bahia e para os baianos.**





Mauricio Pestana

Jornalista, publicitário, cartunista, escritor e roteirista
mpestana@revistaraca.com.br

CAMAROTE RAÇA: A EXALTAÇÃO À CULTURA NEGRA NO ANHEMBI

Vivenciamos um momento complexo na história da humanidade. As terríveis crises econômicas, sociais, de valores, escancaradas neste século que mal começou, trazem consigo problemas ainda não solucionados no capitalismo do século 20. Ou mesmo no colonialismo, feudalismo e outras experiências que vivenciamos nesse curto espaço de existência, que não foram capazes de solucionar um problema crucial da humanidade: a distribuição de renda entre os que têm muito e os que têm pouco. Em alguns países como o Brasil, os que não têm nada.

Com 24 anos de existência, a revista RAÇA, mais uma vez, quebrou um paradigma e fez o que seria normal em qualquer sociedade minimamente igualitária. Atendendo às diversas críticas expostas nas redes sociais, em torno da completa ausência de negros nas direções das grandes escolas de samba ou nos espaços de poder do carnaval como os grandes, caros e elitizados camarotes, foi criado o camarote da RAÇA. Levamos ao Sambódromo de São Paulo um espaço diverso, não regularmente frequentado por nós, no qual a cultura negra foi exaltada.

Foi, sem dúvida, uma das experiências mais marcantes da nossa trajetória. Para nós, uma publicação que luta por equidade, pelo acesso das pessoas menos favorecidas, conseguíssemos dar oportunidade para que essas pessoas estivessem neste ambiente cuja a primeira régua de corte é o poder econômico, fizemos uma malabarismo financeiro, graças a parceiros estratégicos. Mantivemos os ingressos entre R\$ 200 e R\$ 500 e conseguimos reunir artistas como Thobias da Vai-Vai e Thulla Melo, que abriram mão de seus cachês, cientes de que, se o empreendimento estava destinado a dar certo. Privilegiamos pessoas cuja única experiência era de carregar o samba, a fantasia e o nome da escola nos pés e no coração.

Com essa experiência, aprendemos que ainda há muito a fazer para que negros, mulheres e outras “minorias” consigam efetivamente ocupar esses espaços e não serem visto como diferentes, exóticos, ou guerreiros. Quando replicamos esses espaços, eles também são visto com desconfiança, como não pertencimento. Prova disso foi que em uma pequena pesquisa que fizemos: 70% dos mais de 700 foliões que brincaram no camarote da RAÇA nunca tinham estado num espaço semelhante, o que demonstra a imensa oportunidade de negócio presente nessa iniciativa. Ao mesmo tempo, ressalta a face excludente da desigualdade.

Esperamos que, nos próximos carnavais, festa maior do povo brasileiro, evento que movimentava centenas de marcas, milhões de dólares e é transmitido para o mundo inteiro, o protagonismo negro não seja apenas aquele que desfila para uma elite branca ver, ou para os milhões de telespectadores. Que seja também o protagonismo para os negócios, espaços de lazer, prazer e igualdade.



MARIA ANGELA JESUS, REPRESENTATIVIDADE NA MAIOR PLATAFORMA MUNDIAL DE STREAMING

por MAURÍCIO PESTANA

NÃO É DE HOJE QUE A NETFLIX INVESTE NO MERCADO AUDIOVISUAL BRASILEIRO. O SERVIÇO DE STREAMING COMEÇOU SUAS PRODUÇÕES ORIGINAIS NO PAÍS EM 2016, COM O BEM-SUCEDIDO LANÇAMENTO DE 3%, MAS O OBJETIVO DA EMPRESA É MUITO MAIOR: ELA QUER SER AINDA MAIS INFLUENTE NO BRASIL. PARA TAL FAÇANHA, CONTA COM O TALENTO DE MARIA ANGELA DE JESUS, DIRETORA DE PRODUÇÕES ORIGINAIS INTERNACIONAIS DA NETFLIX NO BRASIL. MULHER NEGRA E FILHA DE NORDESTINOS, A EXECUTIVA TEM UMA VISÃO APURADA SOBRE O RACISMO ESTRUTURAL E EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO COSTUMA DEIXAR CLARO QUE NÃO SE TRATA DE UMA QUESTÃO SOCIAL, MAS SIM RACIAL. ELA EXPÕE UM POUCO MAIS SOBRE SUA VISÃO NA ENTREVISTA A SEGUIR

Mulher negra e filha de nordestinos, quais foram as principais barreiras para chegar ao cargo que ocupa hoje?

Desde pequena minha mãe me ensinou algo que sempre me norteou: eu posso sempre conquistar mais. Ela sempre acreditou em mim! Acho que ter tido essa base inicial me ajudou muito. Outra coisa muito importante foi que eu sempre demonstrei essa paixão e essa vontade de crescer, as pessoas viam isso em mim e me ajudavam. Enfrentei dificuldades, sim. Era uma menina negra, que estudou em escola pública e foi a primeira da família a entrar para a universidade, passei por situações difíceis logo que me mudei para São Paulo, mas sempre busquei ampliar meu conhecimento e minha formação. Fui aprender outras línguas, busquei cursos na minha área e assim fui moldando meu perfil profissional. E sempre li muito,

desde pequena. Acredito muito no conhecimento como base primordial do crescimento profissional.

Sua visão sobre racismo estrutural é bastante apurada. Como a senhora reage quando se depara com essa questão no cotidiano?

Nos últimos cinco anos eu comecei a falar abertamente sobre o assunto. Quando eu, uma executiva em cargo de liderança e profissional com muitos anos de experiência no mercado, exponho essas situações, deixo claro que não é uma questão social, mas sim racial. E foi por isso que eu me conscientizei da importância de falar mais sobre isso, participando de palestras e painéis que discutem a questão, inclusive porque ao me expor dessa forma outras pessoas conseguem se enxergar em mim e ver que existem

caminhos e alternativas. Isso é representatividade. Nós precisamos nos ver refletidos na sociedade. É isso que nos leva adiante. Cada vez que um jovem negro vê um profissional negro crescendo na carreira, isso pode inspirá-lo a buscar o mesmo caminho, a não desistir dos seus sonhos, mesmo diante das dificuldades e barreiras, que são muitas, nós sabemos.

Independente do ponto de vista racial, a que atribui a desigualdade de oportunidades para afrodescendentes nas empresas?

Existe uma barreira que precisa ser vencida pelas empresas, que ainda hoje é olhar para os negros como pessoas desqualificadas para posições de trabalho. Infelizmente ainda se vê em processos de seleção, um preconceito de que candidatos negros não são capacitados para ocupar determinadas vagas profissionais. Antigamente, era comum ver anúncios de vagas de trabalho com o requisito de “boa aparência”, por exemplo, que nada mais era do que uma forma velada de alienar candidatos negros. Muito embora já tenha acontecido uma mudança nesse sentido, nós ainda estamos longe de chegar a um panorama ideal.

Muito se fala do papel do racismo ou da desigualdade na educação para justificar essa disparidade. Qual a sua visão sobre isso?

Infelizmente nós ainda temos dentro da estrutura social do nosso país uma desigualdade muito grande e que se reflete na falta de oportunidades para afrodescendentes nas empresas. Uma importante parcela da comunidade negra,

“

É preciso começar a olhar para fora das bolhas sociais em que se está inserido

”

como também de outras minorias, vive em comunidades com menos recursos e condições, o que os coloca em uma situação de desvantagem profissional, evidentemente. Outra coisa muito comum é ouvir que empresas não contratam profissionais negros porque eles não têm a capacitação necessária (como falar inglês, por exemplo), o que acaba criando a percepção de que não é o mercado que não quer profissionais negros, mas sim, nós, negros, que não estamos preparados ou não temos a formação necessária para ocupar mais espaço dentro do mercado de trabalho, o que não condiz com a realidade. Temos cada vez mais excelentes profissionais negros disponíveis no mercado de trabalho. As empresas só precisam ter mais consciência disso em seus processos de seleção e recrutamento. É preciso começar a olhar para fora das “bolhas” sociais em que se está inserido.

A ausência de uma rede de contatos pode ser determinante para que uma pessoa negra consiga do primeiro emprego a uma promoção?

No caso de um primeiro emprego, acho sim que é importante buscar pessoas que acreditem no seu trabalho para construir uma rede de aliados que vai te abrir portas no futuro. A partir do momento em que você já está inserido em uma companhia, acredito que isso seja um pouco mais flexível. É possível galgar uma carreira e ter mais voz para brigar por novos espaços e crescimento profissional. Mas infelizmente, para nós, isso ainda passa muito pelo lugar de ser rejeitado apenas por causa do tom de pele. Digo sempre que a exigência conosco acaba sendo mais alta. Não basta apenas ser bom, temos que ser excelentes para poder crescer. Temos que preencher todos os requisitos e mais um pouco, para não deixar dúvidas sobre nossa competência. Por isso que é tão importante criarmos essas conexões com pessoas que conhecem nossa trajetória profissional, talento, competência e profissionalismo para poder abrir mais oportunidades.

Negros e brancos com a mesma experiência podem ter desempenhos diferentes na hora de subir na carreira? O capital social interfere nisso?

Não sei se o capital social interfere, mas a questão racial, sim. Uma vez indiquei um rapaz negro, excelente profissional, para trabalhar em uma posição de liderança em uma determinada companhia e ouvi que ele não tinha “a cara da empresa”. Isso não tem nem dez anos, ou seja, é algo que acontece. Claro que existe uma questão social muito forte também, mas acredito que é mais racial. Quando eu entrei na Netflix, em 2017, fiz uma viagem para nossa matriz em Los Angeles e fiquei muito feliz ao ver que havia muitos profissionais negros trabalhando na empresa e muitos deles em cargos de liderança. Isso me trouxe conforto e fez com que eu me sentisse acolhida.

Qual seria a solução para aumentar o número de executivos negros em seus quadros?

Nós não precisamos de favores, precisamos de oportunidades. Se as empresas não se abrirem para criar e oferecer oportunidades para profissionais negros, nós não vamos conseguir mudar essa realidade. É necessário que as empresas estejam imbuídas desse desejo de mudança no panorama social do país e queiram incorporar mais diversidade em seus quadros de funcionários, e é preciso fazer isso com seriedade, a começar por departamentos de seleção e RH. É essencial que não sejam formados majoritariamente por pessoas brancas ou que não estejam preocupadas em buscar talentos fora do eixo principal. Temos grupos muito fortes e ativos dentro da Netflix, buscando diariamente ter cada vez mais inclusão e diversidade em nossos quadros de funcionários. Eu, por exemplo, faço parte do nosso Black@Netflix, onde discutimos questões em comum, participamos ativamente de eventos e programas de inserção profissional.

De que maneira a Netflix trata a representatividade e a diversidade?

Quando eu entrei na Netflix fiquei impressionada com o fato de termos uma parcela importante de profissionais negros no quadro de funcionários da empresa em âmbito global. No Brasil, nós temos um programa que abre espaço para jovens profissionais do audiovisual vindos de diferentes origens e que incentiva a diversidade nas nossas equipes de produção. É um programa muito efetivo e gratificante, que desenvolvemos junto às produtoras que trabalham conosco, estimulando a abertura de espaços para a diversidade e inclusão, pois acreditamos que mudança acontece de dentro para fora. À medida que crescemos globalmente, sabemos que precisamos ter os mais talentosos funcionários de diferentes origens, culturas, perspectivas e experiências para apoiar nossa inovação e criatividade. Entre 2016 e 2019, desde que começamos a produzir conteúdo original no Brasil, nossas produções geraram mais de 40 mil empregos, incluindo elenco, equipe e extras. Isso aumenta ainda



mais nosso compromisso de oxigenar os meios de produção, com cada vez mais diversidade. Também entendemos que a inclusão desempenha um papel tão importante em nosso sucesso quanto ter uma equipe diversificada; por isso acreditamos que mais pessoas devem ver suas vidas refletidas na tela. Lançamos várias produções no Brasil com atores negros interpretando personagens importantes; para citar alguns deles, temos Christian Malheiros como o Nando, de Sintonia (segunda melhor audiência de estreia da temporada no Brasil), Seu Jorge e Naruna Costa

como Edson e Cristina, respectivamente, em Irmandade, Pathy Dejesus e Larissa Nunes como a Adélia e Ivone, respectivamente, em Coisa Mais Linda, Vaneza Oliveira como a Joana de 3%, Douglas Silva como o Dodô em Samantha!, entre outros. E queremos ter muitos mais talentos negros conosco.

Existe limite para alcançar o topo da carreira?

O céu é o limite! Nós, negros, temos que nos despir cada vez mais do receio e da sensação de que não pertencemos. Nosso lugar é onde podemos estar e é por isso que devemos conquistar e ocupar espaços. Inclusão nada mais é do que entender e apreciar diferenças, e ser capaz de se conectar através delas de maneira adaptável, em vez de insistir para que todos sejam, pensem e ajam da mesma maneira. Na Netflix, nosso objetivo é criar um ambiente em que pessoas de diferentes origens possam contribuir em seu nível mais alto e em que suas experiências possam fazer uma diferença positiva para a Netflix.

Que conselhos a senhora daria para as meninas que hoje se espelham na senhora e pretendem ser Marias Angélicas no futuro?

Não é fácil, mas é possível. Não tenha medo de trabalho e invista em você, porque é isso que pode mudar sua trajetória. Busque oportunidades e ocupe espaços onde, aparentemente, não existe nenhum dos dois. Encontre brechas que te ajudem a chegar a horizontes mais amplos. Acredite, não perca as esperanças e não desista.

EDIÇÃO 213 | REVISTARACA.COM.BR

MATÉRIAS

- 12 ATUALIDADE**
BRASILEIRAS DESVENDAM GENOMA DO CORONAVÍRUS
- 26 BELEZA**
SOMBRA E DELINEADORES
- 28 CAPA**
DIVERSIDADE NAS EMPRESAS
- 48 OPORTUNIDADE**
AMIGAS CRIAM REDE DE MODA AFRO



18
LOOKS PARA
USAR NO
TRABALHO

35
ESPECIAL
CARNAVAL 2020



SEÇÕES

- 03** Opinião de Raça
- 04** Páginas Pretas
- 10** Interativa
- 14** Perfil
- 16** Livros
- 22** Carlos Machado
- 49** Amarildo Nogueira
- 56** Eu na Raça
- 62** Negros em Movimento



60
EMPODERAMENTO NAS PERIFÉRIAS



VAMOS COM TUDO!

Vai-Vai voltou para onde não deveria ter saído. Lava-Pés, a pioneira, voltou e chegou com tudo. A Nenê... ah, a Nenê... ano que vem tem mais! Acompanhamos a folia em São Paulo, com o ousado e promissor camarote RAÇA; vibramos com a vitória da Unidos do Viradouro, no Rio, assim como o Cristo Negro da Mangueira e a vitória da Imperatriz Leopoldinense. Vimos, pela primeira vez, em 40 anos, uma mulher comandar a batucada do Olodum nas ruas de Salvador! Que festa!

E em meio a tudo isso o país ficou – e ainda está – apavorado diante da epidemia mundial do Corona vírus. O primeiro caso registrado por aqui, em São Paulo, no final de fevereiro, acabou por revelar duas cientistas negras, que mapearam a sequência genética do danado do Corona. Feito que ninguém conseguiu, mundo afora.

Coisas de brasileiros, daqueles que tiram forças sabe Deus de onde e fazem valer a pena a luta. Exatamente como empreendedores tem feito em diversas capitais, fazendo girar o Black Money e mostrando que nosso lugar é, sim, cada vez mais, onde quisermos.

E, se por acaso, para ocupar espaços seja preciso um toque fashion, os editoriais de moda dessa edição trazem dicas para todos os gostos.

Abram alas para 2020, o ano começa agora!

Flavia Cirino

Editora chefe

flavia.editora@revistaraca.com.br



AXÉ, RAÇA!

Estou conhecendo o trabalho de vocês agora. Sensacional! Vamos mostrar poder!
Carlos Henrique - @tenentecarlosgomes

Parabéns pelo trabalho! Vocês dão valor à nossa raça, orgulho de ser negro!
MC Negão da BL - @mcnegaodabl

Ah, que sonho! Eu vejo essa revista desde que eu era pequena, amo vocês! Eu vivo um sonho de poder mostrar a minha arte e ser referência para a minha filha, dizer para ela que ela pode ser tudo o que quiser!

Dani Barbos - @danibarbos_voz

Não acho mais a revista Raça! Vocês mudaram meu modo de pensar de como ser negro no país em que vivemos. A oportunidade é a gente que faz!

@avalancheemma

Acho o máximo a valorização que a revista Raça atribui à raça negra.

Vanuzia - @santosferreirav4

OLODUM

Saber que a Bahia é o berço dessa verdadeira universidade de cultura negra chamada Olodum, é uma das maiores alegrias de minha vida.

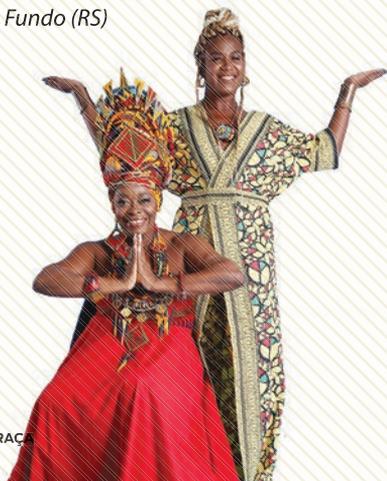
Isadora Peixoto – Barrinha (BA)

Ver a Negra Jhõ e a Dora Lopes, duas legítimas representantes do bloco e da Bahia, foi um banho de autoestima e amor!

Sandra Enofre Dias – Salvador – (BA)

Um dos maiores patrimônios culturais do nosso país se chama Olodum!

*Paulo Roberto Teixeira
Passo Fundo (RS)*



J.P. MORGAN

Muito interessante e elucidativa a entrevista com o executivo Sekou Kaalund. É mais uma oportunidade de acreditar que nós podemos!

Sara Letícia Dantas – Pílares (RJ)

REVISTA

RAÇA



REVISTA RAÇA



@REVISTARAÇA



@REVISTARAÇA



REVISTA RAÇA

**CADA DIA MAIS
CONECTADA A VOCÊ**



Pesquisadoras brasileiras mapeiam a sequência genética do coronavírus

Apenas dois dias após o primeiro caso de coronavírus da América Latina ter sido confirmado na capital paulista, pesquisadores do Instituto Adolfo Lutz e das universidades de São Paulo (USP) e de Oxford (Reino Unido) publicaram a sequência completa do genoma viral, que recebeu o nome de SARS-CoV-2.

Os dados foram divulgados no final de fevereiro, no site Virological.org, um fórum de discussão e compartilhamento de dados entre virologistas, epidemiologistas e especialistas em saúde pública. Além de ajudar a entender como o vírus está se dispersando pelo mundo, esse tipo de informação é útil para o desenvolvimento de vacinas e testes diagnósticos.



AO CENTRO, A PESQUISADORA JAQUELINE GÓES DE JESUS, UMA DAS LÍDERES DO GRUPO QUE SEQUENCIOU O GENOMA DO PRIMEIRO CASO DE CORONAVÍRUS NO BRASIL



ESTER SABINO



CLAUDIA GONÇALVES, JAQUELINE GÓES E CLAUDIO SACCHI

FOTOS: USP IMAGEM E FAPESP/REPRODUÇÃO

“Ao sequenciar o genoma do vírus, ficamos mais perto de saber a origem da epidemia. Sabemos que o único caso confirmado no Brasil veio da Itália, contudo, os italianos ainda não sabem a origem do surto na região da Lombardia, pois ainda não fizeram o sequenciamento de suas amostras. Não têm ideia de quem é o paciente zero e não sabem se ele veio diretamente da China ou passou por outro país antes”, disse Ester Sabino, diretora do Instituto de Medicina Tropical (IMT) da USP.

Ela ressaltou que a sequência brasileira é muito semelhante à de amostras sequenciadas na Alemanha no dia 28 de janeiro e apresenta diferenças em relação ao genoma observado em Wuhan, epicentro da epidemia na China.

O primeiro caso de COVID-19 no Brasil (BR1) teve diagnóstico molecular confirmado no dia 26 de fevereiro pela equipe do Adolfo Lutz. Trata-se de um paciente infectado na Itália, possivelmente entre os dias 9 e 21 deste mês. O sequenciamento do genoma viral foi conduzido por uma equipe coordenada por Claudio Tavares Sacchi, responsável pelo Laboratório Estratégico do Instituto Adolfo Lutz (LEIAL), e Jaqueline Goes de Jesus, pós-doutoranda na Faculdade de Medicina da USP e bolsista da FAPESP.

Além do Lutz e da USP, participam do Projeto CADDE integrantes da Superintendência de Controle de Endemias (Sucen) e do Centro de Vigilância Epidemiológica (CVE), ambos ligados à Secretaria de Estado da Saúde.



Lea Garcia: “Eu não sou mãe preta”

Aos 86 anos, atriz integra seriado com elenco majoritariamente negro

por FLAVIA CIRINO | fotos JULIANA COUTINHO



Fazia tempo que Léa Garcia não aparecia na TV. Sua atuação em novela mais recente foi em 2017, em “Sol Nascente”; depois fez participações em alguns seriados. A atriz começou o ano renovada e vivendo a Dona Laura, na série “Arcanjo Renegado”, da plataforma GloboPlay.

A personagem encontra o protagonista, Arcanjo Mikhael (Marcello Melo Jr.) no momento mais desesperador da vida dele, ao presenciar a morte da mulher que ele amava. Ela passa a ser quase uma mãe para Arcanjo. Para Léa, além da alegria de estar atuando, foi uma oportunidade de reencontrar amigos.

“Neste trabalho, encontrei pessoas que eu conheço desde que eram crianças, como o Marcello Melo Jr., que conheço o pai (Marcello Melo) e sempre respeitei muito o trabalho dele, e a Dani Suzuki, que estudou na mesma escola dos meus netos. E também reencontrei o meu querido ator Flavio Bauraquí, no dia da gravação, dentro do camarim; não contracenamos juntos na série, mas eu admiro demais o trabalho dele. Toda a equipe era muito boa e carinhosa comigo. O tamanho do personagem não importa, e, sim, estar trabalhando e realizando, estar presente numa obra que a gente tem certeza que vai ter uma repercussão muito boa e que tem muito a dizer”, destacou.

Com um elenco majoritariamente negro, a série uniu gerações. E Léa vê essa integração com bons olhos.

“Erika Januza, a Sheron Menenes, Juliana Alves, David Junior, acompanho o trabalho e o avanço dessa nova geração. Esse encontro com atores negros nas gravações é importante, mas eu não sou conselheira, nem mãe preta. Eu aproveito esses momentos para aprender e absorver o que eles têm para me dar e também espero que eles aprendam e absorvam o que eu posso passar para eles. É uma troca e que vem resultar numa soma.”

Léa comemora o fato de a inclusão do negro na dramaturgia estar aumentando, embora ainda a passos lentos.

“As coisas estão mudando, graças às políticas públicas e ao trabalho que o movimento negro vem fazendo, porque nunca ninguém nos concedeu nada. Sempre foi na base da conquista. Conseguiremos um lugar ao sol e uma sociedade igualitária quando o negro estiver ocupando todos os espaços.”

Com um vasto currículo no cinema, no teatro e na TV, Léa Garcia afirma que não tem um personagem marcante em sua trajetória. Destaca que gosta de tudo o que fez e, quando não gosta de algo, recusa o convite. A atriz só abre uma exceção para a vilã Rosa, de “A Escrava Isaura”, personagem que a popularizou, em 1976.

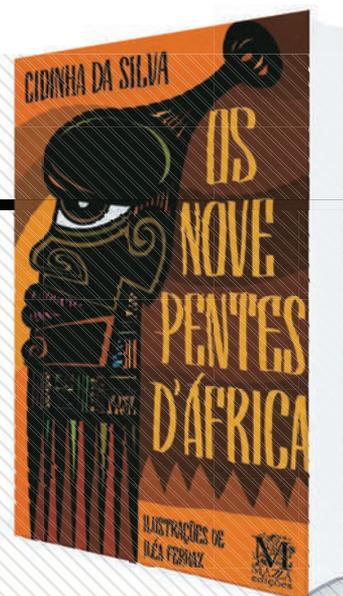
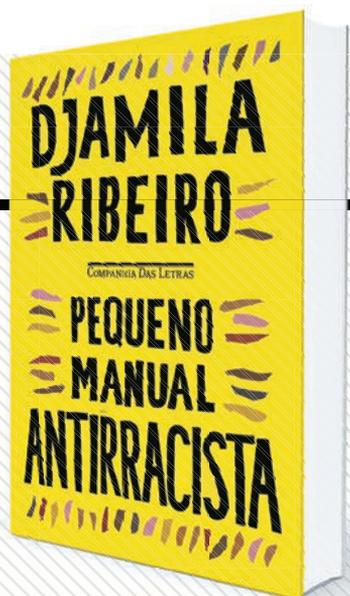
“A Rosa é meu cartão de visitas. É um personagem que as pessoas sempre têm como referência. Quando eu estive em Cuba com o elenco da novela, eu disse que se a Rosa tivesse nascido nos dias de hoje, seria uma mulher politicamente engajada. Estaria dentro do movimento negro, lutando por políticas públicas de inclusão do negro. Incomodava demais à Rosa que aquela mulher branca, a Isaura, tivesse mais privilégios que todo mundo. Rosa sentia que alguma coisa estava errada, mas ela não tinha noção, vivia dentro de uma fazenda e era analfabeta e não tinha uma visão maior, mas alguma coisa a incomodava. Então, ela lutava com as armas que tinha, dormia com o senhorzinho para fugir dos castigos. Se fosse uma novela atual, ela teria atitudes e posicionamentos que não a tornariam uma vilã, e sim, uma mulher reivindicando os seus direitos.”

Orgulhosa de sua profissão, ela só perde o sorriso ao ser perguntada qual personagem não atendeu às suas expectativas.

“Eu não gosto de fazer a mãe preta, não. Ela me incomoda muito do ponto de vista de quem nos dirige e nos produz. Digo, a mãe preta que cuida do filho do patrão branco. É importante sair desse lugar, desse estereótipo, porque nunca temos a visão do que se passou com essa mulher, ela é obrigada a viver aquilo. Não que ela fosse odiar aquela criança, mas sim viver essa situação, que não era confortável para ninguém.”



LÉA GARCIA E MARCELLO MELLO JR.



PEQUENO MANUAL ANTIRRACISTA

Djamila Ribeiro

Manuais geralmente trazem instruções de uso ou orientações para resolução de problemas. Alguns livros, como os de autoajuda, acabam se tornando manuais aos quais o leitor pode recorrer em seus momentos de dificuldade. O Pequeno Manual Antirracista, da filósofa Djamilia Ribeiro, vai muito além de tais parâmetros, embora se permita dar algumas instruções. O título traz à lembrança um outro livro, o Manual de Sobrevivência do Negro no Brasil, lançado em 1994 pelo diretor da revista Raça, Maurício Pestana, e pelo saudoso poeta Arnaldo Xavier, que é uma obra recheada de ironia e humor crítico. Tanto num livro quanto no outro a intenção é bem “escura”: desvendar o racismo brasileiro, desconstruí-lo utilizando-se lâminas afiadas e indicar estratégias para combatê-lo, minimizando seus males. No texto da celebrada escritora Djamilia Ribeiro, a reflexão baseia-se na literatura existente sobre o tema e nas observações e recordações de vida da autora. Envolve e interessante, o texto flui com rapidez, sem deixar de lado a capacidade crítica. O título de cada capítulo é uma orientação, tal como “enxergue a negritude”, “transforme seu ambiente de trabalho”, “questione a cultura que você consome”, dentre outras indicações especialmente úteis para quem ainda não sabe lidar com o racismo. Dizem que no geral a vida vem sem manual de instruções, mas é ótimo que para algumas coisas a gente possa ter um bom manual à disposição.

Maiores informações: www.companhiadasletras.com.br

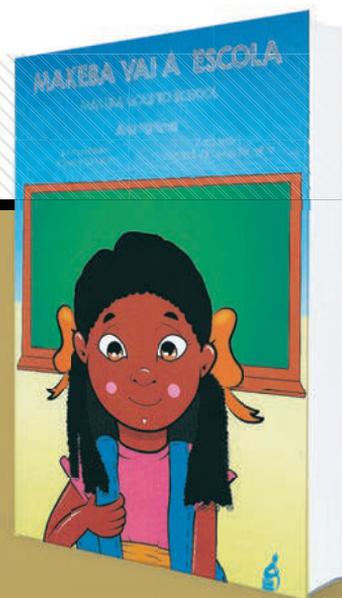
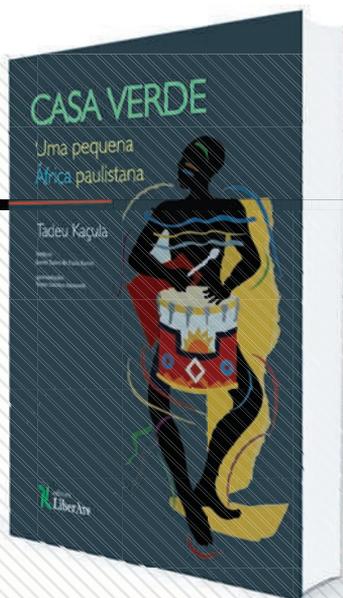
OS NOVE PENTES D'ÁFRICA

Cidinha da Silva

Ilustrações de Iléa Ferraz

Quantos adolescentes e jovens afrodescendentes protagonizam de forma positiva os livros de literatura nacional? Até recentemente eram bem poucos, como se essa juventude estivesse condenada somente às páginas e links policiais. Ao contrário, ela participa ativamente de todas as atividades de seu tempo. Jovens e adolescentes negros também são íntimos do mundo digital e da tecnologia. Também se permitem novos olhares para questões como emprego e sexualidade, por exemplo. Com o adendo de que têm uma herança ancestral a (re)descobrir. É sobre como interpretar e cuidar dessa herança que este livro de Cidinha da Silva fala. O artesão vó Francisco faz a passagem e deixa para seus netos pentes com motivos africanos. As crianças são observadoras, inteligentes, e devem aprender o significado de cada pente enquanto tentam lidar com os sentimentos que morte e nascimento despertam. Assim, descubram que viver pode se tornar mais simples quando valorizam a sabedoria dos mais velhos. A narrativa se desenvolve carregada de poesia e exige olhos atentos aos detalhes. As ilustrações de Iléa Ferraz dão vida a cada um dos pentes.

Maiores informações: <http://www.mazzaedicoes.com.br>



CASA VERDE — UMA PEQUENA ÁFRICA PAULISTANA

Tadeu Kaçula

As viagens que as páginas de um livro proporcionam são diferentes daquelas trazidas pelas telas de led ou lcd, mas são igualmente prazerosas. E a geração que cresce em meio à alta tecnologia embutida em computadores e celulares às vezes descobre isso. É maravilhoso, por exemplo, percorrer as ruas da zona norte de São Paulo por meio das páginas deste livro do sambista e sociólogo Tadeu Kaçula. A zona norte é onde proliferam as escolas de samba e os campos de várzea, onde há a festa de São Benedito e tantas histórias. É interessante, por exemplo, descobrir a origem do nome do bairro da Casa Verde, ver fotos antigas do lugar, fazer essa volta no tempo que o excelente trabalho de pesquisa de Kaçula permite. Mas Kaçula não esquece que quem dá significado aos lugares são as pessoas, por isso ele nos mostra os personagens que construíram e constroem esses bairros de maioria negra. Ele fala de trajetórias como a do Carlão do Peruche, a de Nereu — do Trio Mocotó —, a do pintor João Cândido. O autor nos conduz pelas memórias afetivas de seus diversos personagens, por suas lutas e conquistas, especialmente as ligadas à música e à construção de agremiações como as escolas de samba Morro da Casa Verde, Peruche, Mocidade Alegre, dentre outras. O encanto que daí nasce só poderia ser eternizado nas páginas de um livro.

Maiores informações: <https://www.liberars.com.br>

MAKEBA VAI À ESCOLA

Ana Fátima

Ilustrações de Quezia Silveira

Salvador é nossa Meca, é para onde deveríamos ir pelo menos uma vez na vida, se não for possível ir uma vez ao ano. É de lá que vem esse livro bilíngue escrito por Ana Fátima e cuja leitura é tão prazerosa. A situação que o livro retrata é um dilema comum para muitos pais e filhos. Afinal, quantas crianças já não se sentiram inseguras quando chega a época de ir para a escola, do mesmo jeito que a pequena Makeba se sente? Em casa ela tem a atenção e o carinho de seu pai e de sua avó. O pai, assim como ocorre na animação “Hair Love”, indicada ao Oscar de 2020, cuida do cabelo de Makeba, e a avó conta histórias e canta cirandas para ela. É por isso que, naquele que seria seu primeiro dia de aula, Makeba diz ao pai: “Não quero ir à escola. Eu não gosto da escola”. Makeba rejeita o início da vida escolar, talvez tema a forma como vai ser recebida. Os colegas vão gostar dela? Contando com o acolhimento e o amor do pai e da avó, ir à escola é um desafio que Makeba precisa vencer.

Maiores informações:

<https://www.facebook.com/Cogito-Editora>

ESTILO



VESTIDO: HERING E
SANDÁLIA: DUMOND



LOOKS

CONFORTÁVEIS PARA USAR NO TRABALHO

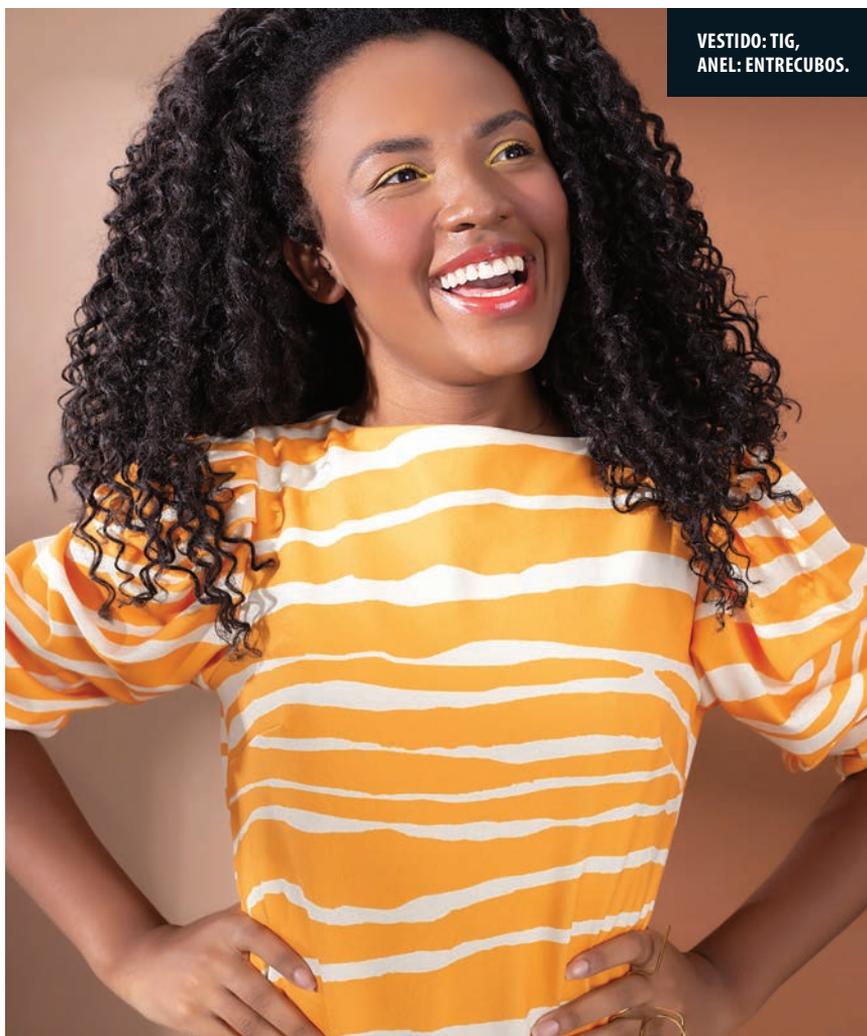
por FERNANDO COSTA | fotos: HALN JUNIOR/GRUPO YBRASIL

Quando o papo é look para usar no trabalho surgem diversas dúvidas na cabeça da mulherada. O que devo usar? Será que posso usar saia? Decote? Vestido? Roupa com alça? Entre outras questões. As respostas vão depender do ambiente do trabalho de cada uma, mas uma coisa é certa, você deve apostar sempre em looks confortáveis.

“O trabalho, geralmente, é o lugar onde as pessoas passam a maior parte

do dia, então, você precisa se vestir com o que se sente bem, mas sempre respeitando as normas da empresa que trabalha”, relata a styling da agência de modelos Y Model, Ana Paula Fernandes. “Tudo é permitido, mas o bom senso é o que manda. Acessórios são bem-vindos, mas nada de exagero”, finaliza.

Pensando em tirar algumas dúvidas, nós fizemos esse ensaio fotográfico em parceria com a agência de modelos Y Model, para você fazer bonito no ambiente de trabalho. Confira!



VESTIDO: TIG,
ANEL: ENTRECUBOS.

ANEL: ENTRECUBOS, BRINCO: ACERVO E VESTIDO: CAPRICHOSO À TOA



LOOK: ACERVO E SANDÁLIA: DUMOND

FICHA TÉCNICA

MODELOS: AGÊNCIA DE MODELOS Y MODEL

STYLING: ANA PAULA FERNANDES

PRODUÇÃO DE MODA: ARIELLY OLIVEIRA

DIREÇÃO DE ARTE: CAYHH SOUZA

MAQUIAGEM: ISABELLE FREITAS

PRODUÇÃO EXECUTIVA: PAULO HENRIQUE ALBUQUERQUE /

CLÁUDIA ZANONI – GRUPO YBRASIL

COORDENAÇÃO GERAL: FELIPE MONTEIRO



ÓCULOS: VOGUE, CAMISA: BRECHO CAPRICO A TOA, MACACÃO: KOIA. SAPATO: ACERVO. SANDÁLIA: DUMOND.

Carlos Machado / GyasiKweisi



FOTO: DIVULGAÇÃO

VITÓRIAS MILITARES AFRICANAS CONTRA AS INVASÕES ESTRANGEIRAS: ETIÓPIA X ITÁLIA

No início dos anos 2000 fiz amizade com a Elizângela André dos Santos, no Projeto Travessia na cidade de São Paulo. Nosso trabalho era com crianças e adolescentes em situação de rua e de risco na capital do estado e não é novidade para ninguém que a maioria dessa população é negra...

Numa das reuniões Eliz, hoje professora universitária de psicologia, perguntou para mim: “por que nós nos deixamos escravizar”? Questionamento potente que, mesmo estudando desde 1989 o tema, não soube explicar de pronto. Mas na minha cabeça a questão ecoava pelos anos a fio. Os nossos antepassados lutaram sim no continente africano, nos navios tumbeiros e na América! Os exemplos são inúmeros.

Aprendi com o tempo que os africanos lutaram e venceram grandes batalhas, mas não aprendemos sobre esse conhecimento importante nos bancos escolares.

O tópico da história militar africana é um dos tópicos mais inexplorados em nossos livros de história hoje. Talvez seja assumido que já conhecemos a história completa. Infelizmente, isso não poderia estar mais longe da verdade. Um velho provérbio africano tinha razão o tempo todo: “Até que os leões tenham seus próprios historiadores, os contos da caça sempre glorificarão o caçador.”

Em 1º de março de 1896, há 124 anos, os etíopes venceram invasores europeus. A Etiópia foi o único país africano a não ser colonizado pelos europeus. A Batalha de Adua foi a mais significativa vitória do povo africano contra a invasão estrangeira.

A vitória do Império Etíope (1270-1974) sobre os italianos foi significativa, especialmente porque todo o continente estava sendo engolido pelo imperialismo europeu no século 19, depois da Conferência de Berlim (1884-1885). A Partilha da África foi a proliferação de reivindicações europeias conflitantes ao território africano durante o período do imperialismo, entre a década de 1880 e a Primeira Guerra Mundial, em 1914. A Etiópia foi o único país que parou esse movimento no seu território.

Indo mais longe do que a constituição de nações e países mais antigos, alguns dos fósseis hominídeos mais antigos foram encontrados na Etiópia. O país tem várias monarquias desde o 2º milênio a.C. A Etiópia é um dos países mais antigos do mundo e que data de tempos bíblicos. O reino de D'mt (c. 900 / 1137–1270), sob a dinastia Zagwe, tinha territórios na Etiópia, Eritreia e Iêmen, na Península Arábica. De lá teria saído a rainha de Sabá, que visitou o rei Salomão em Jerusalém. Apesar de a história bíblica mencionar um contato nos limites da diplomacia, a versão etíope é diferente: a rainha de Sabá voltou grávida - e daí nasceu a linhagem nobre da nação. O reino de D'mt foi sucedido pelo Império de Axum, que durou até 940, após o que houve uma sucessão de dinastias. Reinos e territórios foram e vieram, mas três coisas se mantiveram: os imperadores (ou negusa

nagast, o “rei dos reis”) eram descendentes de Salomão. Falam o amárico (língua semita com alfabeto próprio), possuem calendário próprio e o reino é majoritariamente cristão, da tradição da Igreja Ortodoxa Etíope - eles se converteram no século 3, antes de o cristianismo se tornar oficial em Roma. A Etiópia resiste à invasão árabe, no século 7, aos missionários portugueses, no século 17, e à colonização italiana, no século 19. Quando a Liga das Nações, a antecessora das Nações Unidas, entre as guerras foi formada após a Primeira Guerra Mundial, a Etiópia era o único membro africano independente. A Etiópia sempre foi um estado multiétnico altamente diversificado, e isso também se estende à sua religião. Axum foi um dos primeiros países depois da Armênia a aceitar o cristianismo, mas o Islã e o Judaísmo também têm laços seculares.

Somente a Etiópia, então ainda conhecida como Abissínia e a República da Libéria, ainda mantinham sua independência no continente africano (a Libéria era uma nação de colonos apoiada pelos Estados Unidos). O Reino unificado da Itália foi um recém-chegado à disputa imperialista pela África. Dois de seus territórios africanos recentemente obtidos, a Eritreia Italiana e a Somalilândia Italiana, faziam fronteira com a Etiópia no chamado Chifre da África. A Itália procurou melhorar sua posição na África conquistando a Etiópia e juntando-a aos seus dois territórios. O imperador Menelik II e a imperatriz Taytu Betul, da Etiópia, garantiu que a Itália não conseguiria o que queria e eles se prepararam para a batalha. O corpo operacional italiano na Eritreia estava sob o comando do general Oreste Baratieri.

O Império Etíope tinha 110 mil soldados e o Reino da Itália 20.800 soldados. As baixas para os etíopes foram de 3867 mortos e 8 mil feridos e da Itália 6.394 mortos, 1.428 feridos e 3 mil capturados. Os etíopes tinham 80 mil armados com rifles, 20 mil armados com lanças e espadas, 8.600 cavalos e 42 peças de artilharia. Os italianos tinham 17.700 rifles, 56 peças de artilharia, espingardas – todas antiquadas.

Os italianos se retiraram para a Eritreia. A Batalha de Adua foi uma derrota decisiva para a Itália, assegurando a soberania etíope. A Etiópia virou referência para a África e para o mundo negro! Quando se trata de história africana, é importante entendermos toda a história e não apenas o que é anunciado pela cultura eurocêntrica. Etiópia é a nossa Wakanda real!



RAÇA 3 NA TV

O PROGRAMA É UMA TRIBUNA DO DIREITO À IGUALDADE RACIAL, APRESENTADO PELO JORNALISTA, CARTUNISTA E ESCRITOR MAURÍCIO PESTANA, NO QUAL TODA SEMANA SÃO ABORDADOS TEMAS COMO CULTURA, MODA, EMPREENDEDORISMO, POLÍTICA E MUITO MAIS.

O PROGRAMA RAÇA NA TV É EXIBIDO TODA SEGUNDA-FERIA, ÀS 23H, NO CANAL 03 DA NET, EM GUARULHOS.



TOUCAS, MAIÔS E

sungas

Recomendada para cabelos volumosos e/ou com "dreadlocks" ou tranças rastafári, as toucas de natação DaMinhaCor destacam quatro tamanhos. As peças são de silicone com excelente qualidade para suportar o excesso de cabelo e com o mínimo risco de rasgos.

Touca de natação ou banho para cabelos afro lançada em Jan/2018 com 4 tamanhos acima do

"tamanho padrão de mercado" sendo: 1 tamanho infantil (R\$ 39,90) e 3 tamanhos adulto, sendo: tamanho médio (R\$ 49,90), tamanho grande (R\$ 59,90) e tamanho XG (R\$ 69,90). Todas as toucas pretas que aparecem nas fotos são a XG, carro-chefe e a touca mais emblemática.

Preço sugerido: Maiô étnico (R\$ 85) e sunga (R\$ 55)





MÁSCARAS FACIAIS POTENCIALIZADORAS

Em três versões, uma para cada necessidade da pele, a Extratos da Terra lança a Máscara Iluminadora, indicada para a redução de marcas escuras na pele, a Máscara Purificante, para redução da oleosidade e da acne e a Máscara Rejuvenescedora, para tratar os sinais da idade.

Elas podem ser usadas individualmente ou em conjunto. Ao serem utilizadas em

conjunto é possível criar um tratamento específico para cada pessoa, que possui diferentes necessidades em cada área do rosto. Se seu rosto tem regiões com necessidades diferentes como oleosidade na testa, mancha nas bochechas e linha de expressão na lateral do rosto, você pode combinar o uso das 3 máscaras juntas. As cores são 100% naturais, provenientes das argilas que compõem a formulação,

não possuindo corantes artificiais. Para usá-las, basta agitar a bisnaga antes de abrir e, com a pele limpa, aplicar uma camada uniforme da máscara, deixar agir por 15 minutos e retirar. Recomenda-se o uso duas vezes por semana.

Preço sugerido:

Máscara Iluminadora - R\$59,00

Máscara Purificante - R\$55,00

Máscara Rejuvenescedora - R\$59,00

Lançada em junho do ano de 2019, a linha de maquiagem Nubia. Afri destaca cinco tons de base líquida, além de seis tons de pó compacto, tons exclusivos para pele negra. Com o diferencial de levar sofisticação e elegância para nosso povo, foi pensada, concebida e é liderada no dia a dia por uma mulher negra.

Pó Compacto Nubia. Afri, HD Matte, conteúdo 11g, textura fina, livre de parabenos, não contém produtos de origem animal e não são testados em animais.

Base Líquida HD Nubia. Afri, HD Matte, conteúdo 30ml, Alto rendimento, resistente à água, cores estáveis, baixa transferência, não contém produtos de origem animal e não são testados em animais

Preço sugerido: R\$ 38 base líquida e R\$ 36 pó compacto



BELEZA

UMA SOMBRA COM
BRILHO FAZ TODA
DIFERENÇA NA BALADA

Sombras e delineados
coloridos para a

por FERNANDO COSTA | fotos VINÍCIUS HAWK - GRUPO YBRASIL

BALADA

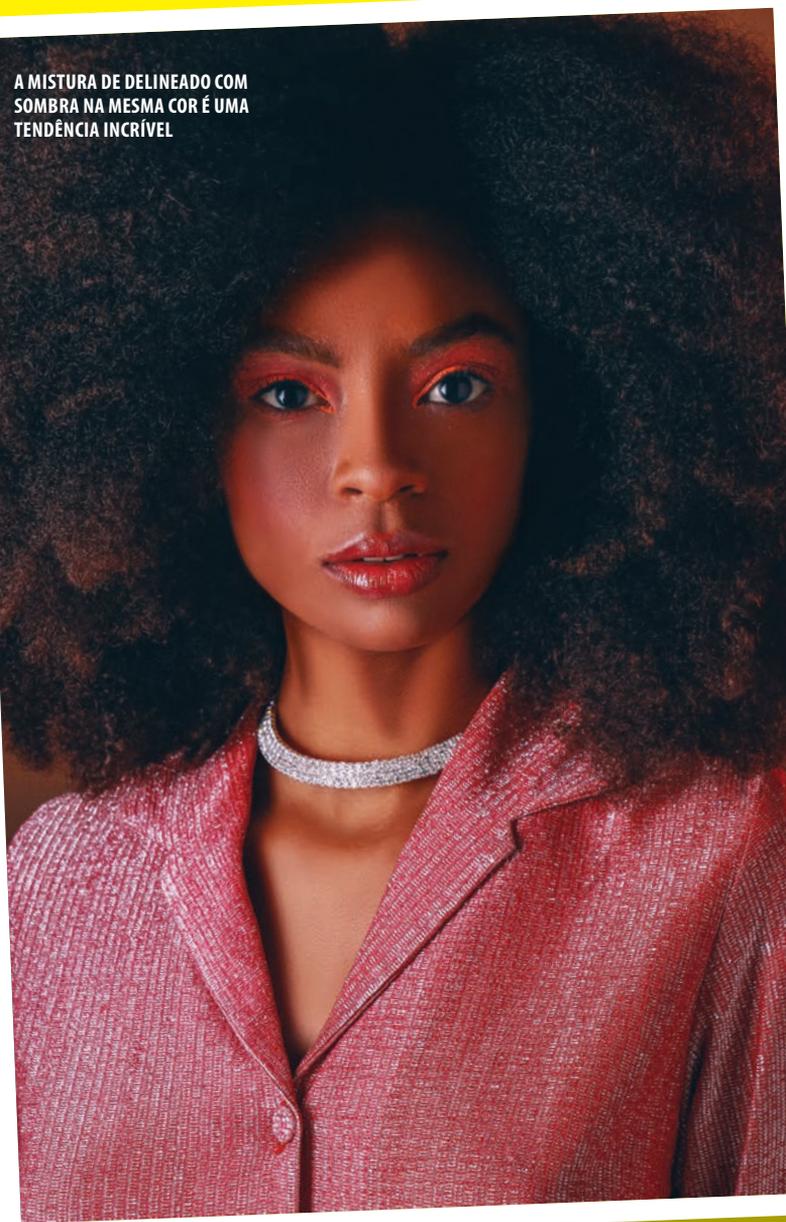
Maquiagem na balada é indispensável. Opções não faltam e a mulherada capricha para arrasar na ocasião. O conjunto da obra é o que vai determinar o sucesso da sua *make*, mas um olho mal feito derruba qualquer produção.

“A região dos olhos chama muita atenção na balada e os detalhes fazem toda diferença. São os delineados e sombras que vão determinar o sucesso da sua maquiagem”, relata a maquiadora da agência de modelos Y Model, Isabelle Freitas. “Você pode usar e abusar de delineados com diversos formatos e cores em neon, está em alta. Caso faça a opção de usar um delineado mais discreto, você deve caprichar na sombra. Não fique com medo de colocar muito brilho. É o seu momento”, finaliza.

Pensando em te ajudar a fazer bonito na balada, nós fizemos esse ensaio fotográfico em parceria com a agência de modelos Y Model. Confira!

MODELOS: TESS MODELS
MAQUIAGEM: ISABELLE FREITAS
STYLING: ANA PAULA FERNANDES
PRODUÇÃO DE MODA: ARIELLY OLIVEIRA
PRODUÇÃO EXECUTIVA: PAULO HENRIQUE ALBUQUERQUE
COORDENAÇÃO GERAL: FELIPE MONTEIRO

A MISTURA DE DELINEADO COM SOMBRA NA MESMA COR É UMA TENDÊNCIA INCRÍVEL



DELINEADO AZUL ESTÁ EM ALTA. CAPRICHE NOS ACESSÓRIOS



Mentes que ger



RENATA LIMA, GILBERTO COSTA, FÁBIO
FERRAZ, GRAZI MENDES, EDVALDO
SANTIAGO E BARBARA ZABORI

enciam o futuro



Profissionais de diversas áreas ocupam cargos de comando em empresas

por FLAVIA CIRINO | fotos HALN JUNIOR/GRUPO YBRASIL

PARTICIPAR DE REUNIÕES DE DIRETORIA DA EMPRESA E SER A ÚNICA EXECUTIVA NEGRA ENTRE SEUS PARES. SER “EXCEÇÃO”

ONDE JAMAIS FOI PENSADO. NÃO FAZER PARTE DE ESTATÍSTICAS POSITIVAS. ESSAS FORAM ALGUMAS DAS CONSTATAÇÕES FEITAS POR EXECUTIVOS REUNIDOS NUMA RODA DE CONVERSA PROMOVIDA PELA RAÇA E A FUNDAÇÃO DOM CABRAL, EM SÃO PAULO, PARA DAR O PONTAPÉ INICIAL DO FÓRUM BRASIL DIVERSO 2020.

Discutindo o ingresso, permanência e ascensão de negros e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, profissionais destacaram seus pontos de vista acerca da diversidade nas empresas.

Edson Dias, que por anos foi um dos homens mais fortes do HSBC, instituição pioneira na área de diversidade no Brasil no setor bancário, destacou a necessidade de inclusão, de fato, nas empresas.

“Considero que as grandes empresas no Brasil têm programas de inclusão e se interessam pelo tema. Porém, estas ações se restringem ao ambiente corporativo, dificultando o acesso da maioria dos afrodescendentes. Entendo que a única maneira de fazer esses programas chegarem ao público interessado é realmente fazer a inclusão. É através

da divulgação nas mídias sociais, que permitem a interação social a partir do compartilhamento e da criação colaborativa de informação”, enfatizou o consultor.

Fora das grandes corporações, desde 2011, ele é sócio da consultoria DATAS Intermediação de Negócios, e enfatizou que as mudanças têm sido pequenas e pouco expressivas.

“Parece que o mundo não mudou desde 1974, quando ingressei no mercado de trabalho. Para que a gente esteja aqui discutindo esses índices hoje, é porque pouca coisa mudou. Esses índices me assustam. Parece que a gente não caminha. Gostaria de discutir o programa de base que temos nesse país, para fazermos essa reversão. A sorte é uma coisa, outra é a coragem de promover a mudança. É disso que precisamos.”

Para Gilberto Costa, responsável pela área de operações do banco J. P. Morgan, o olhar deve estar atento também à questão de raça e gênero. Há 26 anos no mercado financeiro, ele é responsável pelo grupo de diversidade racial do J. P. Morgan.

“As empresas precisam ter políticas claras de diversidade e inclusão racial, olhando exatamente qual a situação atual da empresa no que tange aos números de diversidade e inclusão, e tendo metas claras e definidas sobre onde a empresa quer chegar. Se temos um gap de líderes negros em cargos de decisão, no caso da mulher negra temos um abismo. Também é de extrema importância que a empresa reconheça seu papel como parte da sociedade e das comunidades em seu entorno e tenha ações bem definidas sobre como fará a diferença para o ecossistema em que habita.”

Fábio Ferraz de Oliveira, Diretor de Operações Regionais Proximidade Carrefour Brasil, chamou a atenção para a necessidade de espaço para a educação corporativa. Edvaldo Santiago Vieira, conhecido no mercado financeiro como Billy, trabalhou em diversas instituições, como Citibank e HSBC, atualmente na Amil, endossou:

“Diversidade é um tema que sempre debati, não fazendo militância, mas integrando. A gente tem que olhar para o nosso grupo, onde a autoestima é baixa. Dar oportunidade no processo de seleção, buscando refletir os percentuais de nossa sociedade, criando programas internos de conscientização e grupos de diálogos, e preparando a liderança para propiciar a inclusão. O engajamento da liderança é primordial para a inclusão”, destacou o COO da Amil.

OLHAR FEMININO

Apaixonada por pessoas, conexões e pelo uso da tecnologia para promover um mundo mais justo e com mais oportunidades para todos, Grazi Mendes é People Partner na ThoughtWorks Brasil, consultoria



RENATA LIMA, GRAZI MENDES E BÁRBARA ZABORI

global de tecnologia. É também professora de Inovação, Conectividade e Cultura colaborativa no IBMEC e PUC/MG. Acumula mais de 14 anos de experiência em Gestão Estratégica, Branding, Design Estratégico, Liderança e Cultura. Já atuou em empresas nacionais e multinacionais de diversos segmentos. Ela destaca que faz parte dos 0,4% de mulheres negras em cargos de liderança.

“Sou filha de empregada doméstica e durante muito tempo fui a única, depois uma das poucas pessoas na família com curso superior, uma das poucas mulheres em cargo de liderança com menos de 30 anos, e a única pessoa negra em vários lugares. Fui ocupando “não-lugares” durante muito tempo. E esses não-lugares também vieram com o entendimento de que eu precisava me reformar para me conformar com aqueles espaços que me eram predeterminados. Significava que como mulher em constante liderança eu precisava me masculinizar e daí os elogios para entender se eu estava indo bem ou não, eram: “a Grazi é quase um homem”. Como uma pessoa negra de pele clara eu precisava alisar o cabelo, usar tons mais claros, não tomar muito sol e não deixar tão evidente a minha negritude, porque eu precisava passabilidade nesses espaços e isso foi a minha trajetória durante muito tempo até que essa passabilidade me levou a um espaço de tomada de decisão e de consciência de que a questão racial no Brasil é uma questão de você se entender como uma pessoa negra. Fui pra África do Sul entender a questão do Apartheid, fiz um processo de letramento pra ganhar musculatura e destreza para começar a entender o mito da imparcialidade. Hoje eu utilizo o meu papel, utilizo esses espaços para que a gente de fato consiga construir um futuro mais justo e menos desigual.”

Renata Lima, CFO da Siemens, enfatizou as relações de ajuda, beneficiando as gerações.

“Sempre tive acesso a bons colégios, à educação particular. Mas sabemos que, no geral, a realidade é outra, dificultando todo o processo. Um indica daqui, outro dali, e as relações de ajuda mútua que podem beneficiar gerações. Em uma sociedade como a nossa, as redes de contato são fundamentais.”

“Falamos muito sobre racismo institucional, sobre as barreiras enfrentadas por pessoas negras nas empresas e na sociedade em geral. A verdade é que é bem mais fácil falar do que assumir a necessidade de mudar. E a coragem é um bom começo. Lideranças com coragem para agir e mudar processos que hoje favorecem e beneficiam somente as pessoas brancas. Coragem para fazer ações intencionais e parar de contar a si mesmo que os processos são imparciais ou meritocráticos. Não há meritocracia em um contexto de igualdade de oportunidades”, acrescentou Grazi.

Bárbara Luiza Zabori, Diretora de Diversidade da Symrise Brasil, está se consolidando na área da diversidade. Mestiça, ela é líder de diversidade na indústria química que produz aromas e fragrâncias.

“Minha mãe é negra e brasileira. Em sua juventude, foi periférica. Aqui, não havia oportunidades. Ela juntou dinheiro e foi estudar Medicina em Munique, na Alemanha, onde conheceu meu pai. Nasci lá e vim para o Brasil com 12 anos. Somente na adolescência tive consciência sobre negritude. Não via minha mãe como negra e nem a mim como mestiça. Hoje, 30

anos depois minha mãe ter deixado o país em busca de oportunidades, estamos aqui debatendo como inserir negros e negras no mercado de trabalho. No ano passado, nosso CEO, que participa da CEO Legacy, trouxe a pauta da diversidade e agora estamos consolidando essa área. As empresas precisam estar atentas à falta de diversidade, implantando políticas de maior inclusão de profissionais negros.”

A FUNDAÇÃO DOM CABRAL

Nos anos 80, quando o Brasil passou por um processo de redemocratização, de aberturas, houve uma preocupação de que as empresas nacionais se preparassem melhor para um novo momento e uma das ideias foi de formar os executivos brasileiros num âmbito internacional, numa iniciativa global.

A fim de manter a conexão entre teoria e prática, formação acadêmica com experiência empresarial e a sustentabilidade como tema transversal em todos os projetos, a Fundação Dom Cabral desenvolve executivos, gestores públicos, empresários e organizações de diversos segmentos em vários países.

“Utilizo o meu papel e os espaços para que a gente, de fato, consiga construir um futuro mais justo e menos desigual” - Grazi Mendes



Para Carlos Arruda, responsável direto pelo Programa de Gestão Avançada da FDC, que há 30 anos forma os principais CEOs das empresas brasileiras, é triste ver que nessas três décadas de atuação em que formamos centenas de profissionais, apenas dois candidatos são origem negra.

“A falta de referência de negros em cargos de liderança em grandes empresas não é uma sensação isolada. Somos uma escola de negócios que oferece o que há de mais inovador por meio de Soluções Educacionais nacionais e internacionais, sustentadas por alianças estratégicas e acordos de cooperação com renomadas instituições pelo mundo”, destaca.

NÚMEROS

Uma pesquisa do Instituto Ethos com as 500 empresas de maior faturamento do Brasil aponta que os negros são de 57% a 58% dos aprendizes e trainees, mas na gerência eles são 6,3%. No quadro executivo, a proporção é ainda menor: apenas 4,7% são negros.

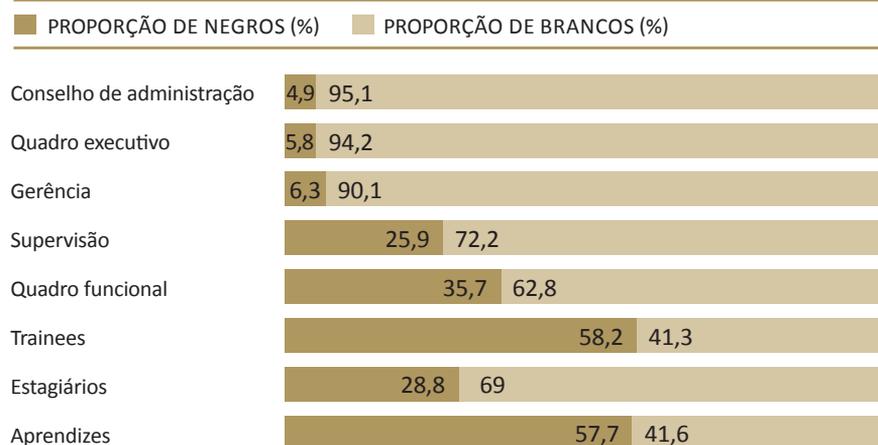
Outra pesquisa do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e do Instituto Ethos, lançada em 2016, aponta que somente 4,7% dos cargos executivos são ocupados por profissionais negros, contra 94,2% de brancos.

A disparidade existe em outros escalões. Entre funcionários acima apenas de estagiários e trainees, o número de brancos é de 62,8% e de negros, 35,7%. Já 72,2% dos cargos de supervisão são ocupados por profissionais brancos, e 25,9% por negros.

Esses números estão distantes da realidade da sociedade brasileira, em que 55,4% das pessoas (ou 113 milhões de brasileiros) se declararam pretos ou pardos, segundo a mais recente Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad).

Especialistas apontam que a ausência de uma rede de contatos - formada principalmente por conhecidos em posição de influência - pode ser determinante para que uma pessoa negra consiga do primeiro emprego a uma promoção.

DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR RAÇA OU COR



EDVALDO SANTIAGO, GILBERTO COSTA E FÁBIO FERRAZ

“Não adianta eu falar de inclusão e diversidade, se eu não falar também de educação” – *Théo Van Der Loo*



ERIK TORRES BISPO DOS SANTOS, VICE-PRESIDENTE DA ARCELORMITTAL

Carioca, descolado, bom de papo. Vice-presidência de Operações Aços Planos América do Sul, o executivo iniciou sua carreira na ArcelorMittal, em 2002, como engenheiro trainee. Em 2007, foi promovido a gerente de Área de Alto-forno. Em 2010, assumiu a gerência de Controle de Processo de Produção de Gusa e Energia. Em 2012, ele deixou a empresa e retornou em 2015, assumindo novamente o último cargo ocupado. Desde 2016, atuava como gerente geral de Produção de Aço, Placas, Bobinas e Acabamento de Produtos.

Formado em Engenharia Metalúrgica pela Universidade Federal Fluminense, possui pós-graduação e mestrado em Engenharia de Materiais pela Universidade Federal de Ouro Preto.

“Foi preciso que as pessoas na empresa entendessem que sou negro, embora não retinto. Por conta do colorismo, não me viam como tal. Meu mais profundo desejo é de que um dia possamos vivenciar um ambiente onde as pessoas consigam se reconhecer, identificar-se e mostrar-se como são.”



THEO VAN DER LOO, FUNDADOR E CEO DA NATUSCIENCE

Depois de viralizar um post seu contando o caso de um recrutador que se recusava a entrevistar negros, o CEO afirma que é necessário ter mais boa vontade na hora da seleção. E que a falta de um curso de inglês ou o fato de uma pessoa não ter morado fora do Brasil não devem ser motivo para a exclusão de um candidato.

“As pessoas perguntam: ‘mas fazer diversidade é bom para o negócio?’ Eu digo sempre: esquece o business case, porque mal não vai fazer. Chegar para uma empresa e dizer: ‘vamos ter inclusão e diversidade porque é bom para o negócio’ não vai conquistar corações e mentes. Você vai conquistar as pessoas, os empregados e a sociedade se mostrar que quer inclusão e diversidade porque é o justo, é o correto. Mas não adianta eu falar de inclusão e diversidade, se eu não falar também de educação. Sem uma educação melhor, não aumentaremos a inclusão e a diversidade.”



RICARDO CANCELA, DIRETOR EXECUTIVO, MENTOR ENTREPRENEUR, BOARD ADVISOR DA GBDN GLOBAL BUSINESS

Com experiência de quase duas décadas fora do país, foi executivo de grandes empresas e residiu em 14 países. Até se dedicar ao empreendedorismo.

“Trabalhei nas quatro maiores empresas de tecnologia do mundo e o que mais aprendi nessa trajetória é que as relações humanas são extremamente complexas. Tudo é feito para bloquear a autoestima das pessoas. No exterior, as tratativas são tão veladas quanto aqui. Até 2050 vamos evoluir mais do que nos últimos anos. De 2030 a 2040 provavelmente vamos ver a geração milênio em ação e a diversidade é primordial nesse processo”.

CRÉDITOS
ASSISTENTE DE FOTOGRAFIA:
MATEUS CAMARGO / GRUPO YBRASIL
TRATAMENTO DE IMAGEM: EDDY APAZA E
FELIPE SKID / GRUPO YBRASIL

ESTÁ TUDO LEGAL COM O SEU IMÓVEL?

A LEI DA REGULARIZAÇÃO RESOLVE
A SITUAÇÃO DE MILHARES DE IMÓVEIS,
SEM MULTAS.

Aprovada pela Câmara dos Vereadores,
a Lei da Regularização Imobiliária traz benefícios
para toda a cidade. Você vai poder vender,
transferir e alugar com segurança.
E se o imóvel for comercial, você vai poder
solicitar a licença de funcionamento.

Informe-se em: saopaulo.sp.leg.br

EM VIGOR A PARTIR DE 1º/1/2020.



CÂMARA MUNICIPAL DE
SÃO PAULO

A cidade é sua,
a voz também.



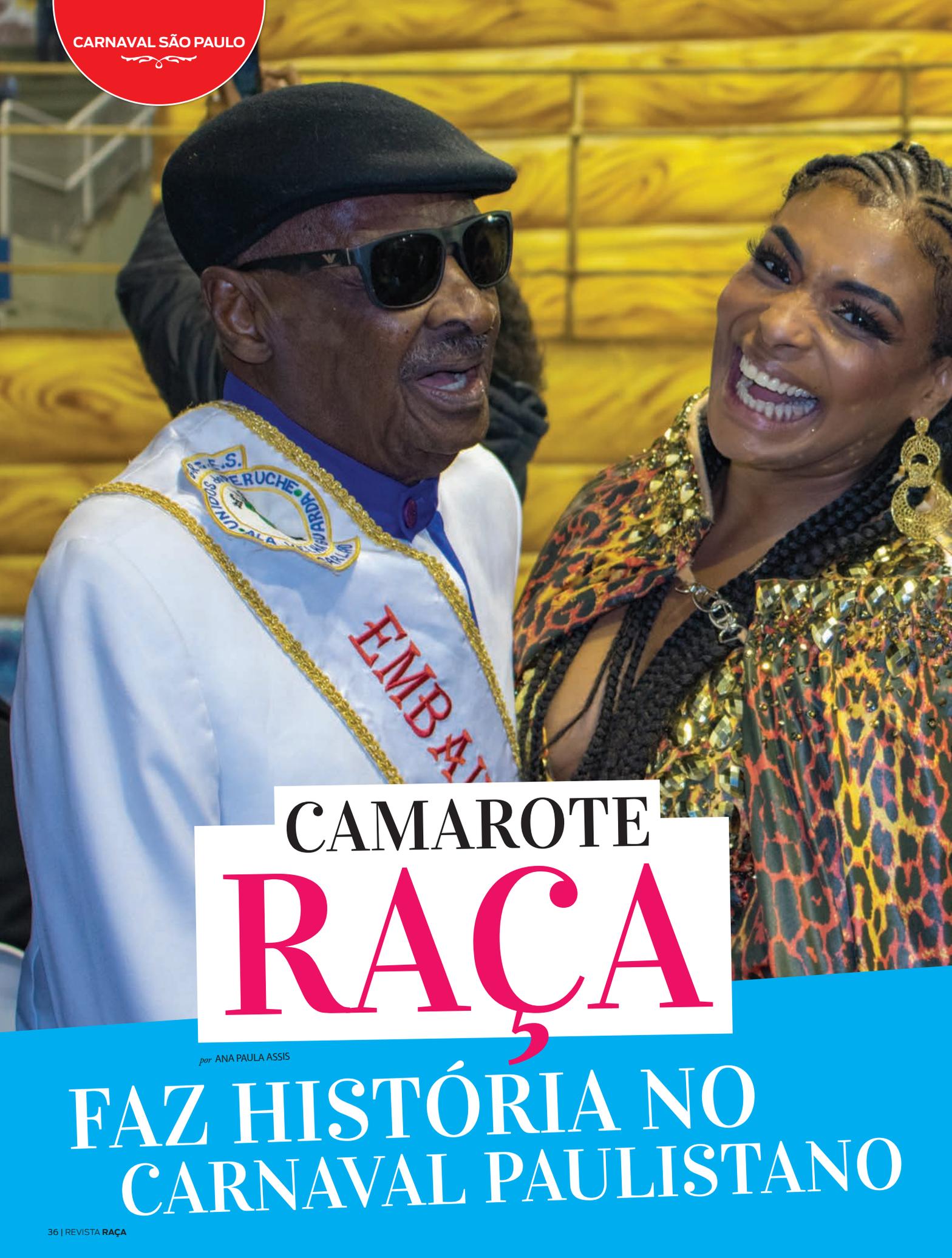


ESPECIAL CARNIVAL 2020



Melhores momentos da folia em
São Paulo, Rio de Janeiro e Salvador





CAMAROTE RAÇA

por ANA PAULA ASSIS

FAZ HISTÓRIA NO CARNAVAL PAULISTANO



SEU CARLÃO, AS ATRIZES
VALQUIRIA RIBEIRO E ADRIANA
LESSA E MAURÍCIO PESTANA

PELA PRIMEIRA VEZ, A REVISTA RAÇA MARCOU PRESENÇA E FEZ BONITO NO POLO CULTURAL GRANDE OTELO, A PASSARELA DO SAMBA PAULISTANA MAIS CONHECIDA COMO SAMBÓDROMO ANHEMBI. O CAMAROTE RAÇA 2020 CELEBROU A CULTURA NEGRA DAS ESCOLAS DE SAMBA MAIS TRADICIONAIS DE SÃO PAULO: VAI-VAI, NENÊ DE VILA MATILDE E CAMISA VERDE E BRANCO.

O desfile das escolas de samba do Grupo de Acesso, realizado no domingo de carnaval, em 23 de fevereiro, entra para a história por conta do seu formato inédito e agregador.

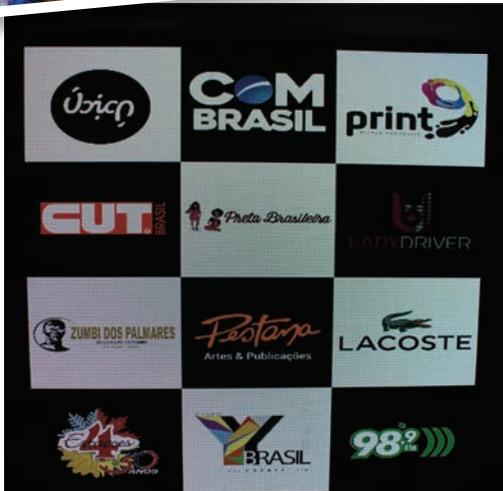
Além da rainha do camarote RAÇA, Valquíria Ribeiro, lá estiveram Rachel Maia (presidente da Lacoste no Brasil), a atriz Adriana Lessa, o professor José Vicente (reitor da Universidade Zumbi dos Palmares), a jornalista Joyce Ribeiro, os cantores Toninho Gerais, Adriana Moreira,



“Historicamente os camarotes são ambientes extremamente reservados e, de certa forma excludentes, por conta dos valores que, infelizmente, não estão ao alcance da comunidade negra. Quando estamos nesses lugares, somos minoria. Uma das prioridades, ao iniciar as negociações do espaço, foi a condição de termos preços populares para que a nossa gente pudesse participar da festa. A estratégia deu certo. Contamos com um público que nunca havia estado neste tipo de espaço”, destacou Mauricio Pestana, Diretor Executivo da RAÇA e idealizador do projeto.

No camarote RAÇA, com decoração primorosa e capacidade para mil pessoas, os presentes puderam conferir atrações nos intervalos das baterias. Thobias do Vai-Vai desfilou seus sucessos e cantou hits do samba e a cantora Thulla Melo, acompanhada por sua banda, apresentou o melhor da *Black Music*, *soul* e *samba-rock*.

O camarote RAÇA teve ainda canja de Walmir Borges e Matolli do Clube do Balanço. Tudo





isso num ambiente climatizado, com direito a serviços de beleza a cargo da equipe do renomado salão afro Preta Brasileira. Iguarias exclusivas do Buffet Manaus foram servidas, num menu que destacou camponatas, antepastos, tiras de filé-mignon, *stroganoff*, cuscuz paulista, entre outras comidinhas aliadas a bebidas especiais disponibilizadas no sistema *open bar*.

“O camarote RAÇA contribuiu para a evolução da discussão racial, reforçou a quebra de um paradigma e mesmo que ainda seja tão jovem, já desponta como referencial. Ter um espaço preto no sambódromo paulistano foi um simbólico ato político de coragem e muita resistência”, reforça Pestana.

A semente para reforçar a identidade negra em camarotes no carnaval de São Paulo está plantada. Que ela germine com belos frutos e que este seja o caminho, sem volta, para a ocupação maciça de pretos e pretas em ambientes em que ainda precisamos forçar a porta para entrar! Em 2021 estaremos novamente reforçando a força ancestral. O carnaval está logo ali!





MULHERES COMANDAM A FESTA DO OLODUM, NA FOLIA DE SALVADOR

Fechando com chave de ouro no circuito Osmar, no Campo Grande, o som dos tambores anunciaram a chegada do bloco Olodum com sua tradicional percussão, no ano em que o grupo completou 40 anos. Com muito batuque na avenida, desta vez houve um diferencial e tanto. Numa iniciativa inédita na história do bloco afro mais popular do mundo, quebrando um tabu, o Olodum desfilou sob o comando de uma mulher na orquestra de tambores, a musicista Andreia Reis, de 44 anos.

Cria do Olodum, como se define, ela foi descoberta com 12 anos, quando tocava na rua numa banda de latas, a qual criou com amigos para justamente imitar o famoso bloco afro de percussão. Desde 25 de abril de 1979, quando o tradicional bloco foi fundado, o grupo de 120 percussionistas sempre foi regido por homens.

“Este ano especialmente, temos o privilégio de ter uma maestrina mulher no comando, junto a outras 20 percussionistas. Tudo isso representa uma importância imensa na luta das mulheres. É uma grande honra, para mim, poder anunciar o nome de Andrea Reis nesse comando”, disse o cantor Narcizinho Santos.





FOTOS: EQUIPE MAGALY MORAES

VIRADOURO

lava a alma na folia carioca

por EMANUELE SANUTO | fotos LUIS LEITE EVANDIR JUNIOR





As 14 agremiações do Grupo Especial do Rio de Janeiro se apresentaram no carnaval deste ano entre uma gota e outra de chuva. Houve quem passasse com a pista molhada e quem tivesse a sorte de evoluir sem medo. Mas foram as águas que deram à Unidos do Viradouro a vitória, em 2020.

Com 269,6 pontos, a escola de Niterói conquistou seu segundo título ao celebrar na Sapucaí o enredo “Viradouro de Alma Lavada”, sobre o grupo Ganhadeiras de Itapuá — mulheres que lavavam roupa na Lagoa do Abaeté, em Salvador, além de outras tarefas, como cozinhar, costurar e vender doces, para comprar a própria alforria. Pela força e determinação, essas baianas foram exaltadas pelos carnavalescos como as “primeiras feministas” do país.

Para honrar a influência nordestina, a agremiação misturou ao seu samba tons de afoxé e batidas típicas da Bahia, enquanto a ala das baianas distribuiu quitutes ao público, como tapioca e acarajé. Um dos momentos marcantes foi a participação da atleta Anna Giulia França, membro da seleção brasileira de nado artístico que, vestida de sereia, mergulhou num aquário de 7.000 litros de água.

Durante a apuração, a Viradouro caminhou lado a lado, por um longo período, com a Grande Rio, a Mocidade e a Beija-Flor, que vieram na sequência, até, de virada, sagrar-se campeã nas últimas pontuações.



Cristo negro na verde e rosa

Campeã de 2019, a Mangueira acabou em 6º lugar, com o enredo “A Verdade Vos Fará Livre”, do carnavalesco Leandro Vieira. Logo de início, 20 religiosos de diferentes grupos exibiam uma faixa na qual pregavam a liberdade religiosa.

“Independente de sua fé, o respeito deve prevalecer”, dizia.

No carro abre-alas mostrou o presidente de honra, Nelson Sargento, era José, e a cantora Alcione, Maria. Outro momento sublime foi na quarta alegoria. Oriundo de uma comunidade, Cristo, negro, aparecia crucificado. Houve ainda referências a indígenas, mulheres e membros da comunidade LGBT. Evelyn Bastos, rainha da bateria, não sambou. Ela também representava Jesus Cristo e, inclusive, desfilou de túnica.





Imperatriz Leopoldinense retorna à elite

Na Série A, como é chamado o Grupo de Acesso carioca, a Imperatriz Leopoldinense sagrou-se campeã do carnaval 2020. A escola tirou 10 em todas as notas de todos os quesitos e voltará ao Grupo Especial em 2021.

Estreando à frente da bateria, como rainha, a cantora Iza foi um dos destaques do desfile. Mas foi mesmo a comunidade de Ramos, na Zona da Leopoldina, berço da Imperatriz, quem levou todos os merecidos méritos.

A verde e branco reeditou o enredo “Só Dá Lalá”, de 1981, uma homenagem ao compositor Lamartine Babo.





A Pequena África é aqui!

Gisele Barthar, Marisa Amoussou e Mônica da Silva. Três amigas engajadas nas causas da negritude, orgulhosas de sua ancestralidade, uniram-se para criar uma loja colaborativa. Em dezembro de 2019, nasceu a Pequena África Boutique, localizada no Centro do Rio de Janeiro.

Idealizadoras do projeto, elas tinham seus próprios trabalhos, mas foram unidas pela vontade de empreender e pela importância de difundir a cultura africana. Gisele, por exemplo, era da área da educação, mas sempre gostou do ramo da moda. Ela confeccionava acessórios desde 1996, mas, em 2015, saiu de sala de aula e começou a fazer feiras. Buscando melhorar seu trabalho, ela começou a estudar empreendedorismo.

A história de Marisa com o empreendedorismo, no entanto, aconteceu a partir de uma viagem que ela fez para Benin, em 2017. No país, ela fez um profundo resgate ancestral e decidiu criar uma marca que trouxesse toda essa cultura e inspiração para o público do Brasil.

Já Mônica teve sua relação com a área do comércio a partir de uma necessidade. Acostumada a

trabalhar desde os 14 anos, com formação e experiência profissional na área de Departamento Pessoal e Recursos Humanos por mais de 15 anos, ela se viu desempregada e entrando em um quadro de depressão.

Assim, ela resolveu transformar um quartinho em sua garagem em um ateliê. Depois de um tempo, percebeu que esse era um nicho pouco explorado e passou a produzir, além de bonecas, peças de decoração em estilo africano.

Com pouco tempo no mercado, a Pequena África já abriga nove marcas de afroempreendedoras.





Amarildo Nogueira
www.amarildonogueira.com.br

GERAÇÃO Z: COMO INTEGRAR?

Empresas têm investido cada vez mais em equipamentos, tecnologia da informação e estrutura física, mas ainda deixam a desejar quanto ao desenvolvimento de pessoas. Os tempos mudaram e as pessoas também. As empresas que não tiverem, realmente, uma preocupação com a gestão de pessoas, correm o risco de comprometer o desenvolvimento e crescimento de seu negócio. Neste processo de gestão de pessoas, o trabalho com as diferentes gerações faz parte do grande desafio dos gestores atuais. Destaco aqui algumas características das gerações Baby Boomers, X e Y, para compreendermos melhor o diferencial com relação à Geração Z, tema deste artigo.

A Geração dos Baby Boomers tem como características as crianças nascidas durante uma explosão populacional – Baby Boom em inglês, ou, em uma tradução livre, Explosão de Bebês. Em geral, a atual definição se refere aos filhos da Segunda Guerra Mundial, período em que houve uma explosão populacional. São as pessoas nascidas, aproximadamente, entre 1940 e 1960. A Geração X é composta por filhos dos Baby Boomers, nascidos entre os anos 1960 e 1980. Quanto à geração Y, também chamada de Geração Next ou Millennials, apesar de não haver um consenso a respeito do período desta geração, a maioria da literatura se refere às pessoas nascidas entre os anos 1980 e 1990. São, por isso, muitos deles, filhos da geração X e netos da Geração Baby Boomers.

A Geração Z é formada por indivíduos constantemente conectados à internet através de dispositivos portáteis e preocupados com o meio ambiente. Pode ser

integrante ou parte da Geração Y, já que a maioria dos autores posiciona o nascimento das pessoas da Geração Z entre 1990 e 2009. Nascidos no momento em que a internet se difunde, chegaram ao mercado de trabalho esperando por um mundo semelhante ao deles, totalmente conectado, aberto a interações, veloz e global. São profissionais que já estão emergindo focados na busca constante de autonomia e tendem a recuar perante qualquer ato de autoridade vertical. Com base nessas premissas, os gestores empresariais estão sendo convidados a ultrapassar os desafios impostos por essa nova mão de obra.

A chegada ao mercado de trabalho da Geração Z, em consequência, é anunciada e interpretada como uma promessa de profissionais multitarefas, atentos a múltiplos estímulos e ágeis na absorção de novas tecnologias. Por outro lado, cresce a demanda por modelos de gestão e organização, capazes de acolhê-los com suas necessidades de instruções, orientação e gestão, que não limitem, mas minimizem a ocorrência da dispersão em face de dificuldades de se concentrarem em uma só ocupação.

Os colaboradores dessas diversas gerações devem agregar valor uns aos outros e saber lidar com as diferenças. Com isso, quem ganha é a empresa, desde que ela invista e acredite nesses colaboradores. A falta de gestão de pessoas, a distância de diretores e gestores do pessoal operacional, a falta de incentivo ao aprimoramento, a falta de capacitação pessoal e integração dessas gerações desenvolverão talentos, não fazendo com que as principais causas de desmotivação e descontentamento proporcionem a saída prematura desses profissionais das respectivas empresas em que trabalham.



É comum negros e afrodescendentes terem sua estética, estilo e até mesmo suas características naturais, rotulados como algo exótico! Isso acontece porque a sociedade brasileira enxerga na estética branca o padrão para a população brasileira

Toda a formação dos profissionais de beleza se baseia em avaliar as características naturais de uma pessoa, e oferecer ao cliente propostas de transformação. Essas propostas, em sua grande maioria são influenciadas por tudo que nos rodeia, ou seja, nossa cultura, o mundo da moda, os meios de comunicação... literalmente tudo. É o que acontece quando essa prática é vivida em um país como o Brasil, constituído de indígenas, negros e europeus, mas que teve sua história e construção de identidade valorizando apenas o imigrante europeu, apagando a participação ativa do africano e do nativo indígena na constituição do cidadão brasileiro. Temos uma população que não se reconhece como latina, uma educação que coloca no imaginário do povo brasileiro o sentimento de negar sua herança plural, e evidenciar apenas suas características europeias. Encontramos uma população negra que cresceu sem representatividade, mergulhada em um processo de embranquecimento, e a total invisibilidade da população indígena.

Por anos os salões de beleza e estética foram vistos como o facilitador no processo de embranquecimento, com processo de alisamento capilar e maquiagem para afinar traços e características negroides, bem como transformar uma legião de mulheres latinas em loiras platinadas.

por LÉIA ABADIA

NEGRA EXÓTICA?

É grande o número de salões na cidade de São Paulo, especialista em criar loiros claríssimos, semelhantes aos cabelos dos nórdicos europeus, é grande a gama de cabeleireiros de loiras famosos e milionários, com acesso aos grandes meios de comunicação, reforçando no imaginário da população a vontade consciente e inconsciente de se clarear. Não é apenas a população mestiça que passa pelo processo de clareamento. Tem muito branco latino que busca em recursos cirúrgicos e estéticos o branqueamento social, ou seja, parecer mais branco e ficar mais próximo do que a cultura brasileira valoriza como bonito, importante, rico, inteligente e por aí vai.

Encontramos no dicionário duas definições para o adjetivo exótico.

Esquisito: que não é comum; que expressa extravagância ou excentricidade; animal exótico. **Estrangeiro:** que não nasceu no país, ou região, em que habita; vegetação exótica.

Considerando o cenário descrito acima, deduzimos que o exótico, na visão dos brasileiros, é o não natural, o não nativo. Aquele que evidencia a complexidade do sentimento da população brasileira em se reconhecer e se definir como não branca.

Os meios de comunicação em massa abrem diversas portas para a indústria reforçar ainda mais esse estereótipo no imaginário da população: capas de revistas com grande circulação, apresentadoras de programas, cantoras e atrizes, todas transformadas em loiras, com seus cabeleireiros exaltando transformações. Mas que, na verdade, colocam todo mundo igual. Essa padronização dos rostos na mídia alimenta o racismo estrutural no país.

Hoje, a população não branca ultrapassa os 50% da população total do nosso país. Dessa maneira, podemos entender que ser exótico não é uma característica afrodescendente, latina e muito menos indígena, já que somos a maioria aqui. O que nos rotula como exóticos de forma pejorativa é a falta de informação e a falta de representatividade na mídia.

REVISÃO DE TEXTO: SUELEN LIMA
MODELOS: GRUPO YES BRASIL
CABELOS: PRETA BRASILEIRA





Vem sentir o verão

por CAROL BARRETO | fotos EDGAR AZEVEDO E RENAN BENEDITO

Chegamos a 2020 comemorando um ano de muito crescimento e autoafirmação por parte de pessoas negras artistas. Em pleno caos internacional e decréscimo dos poucos avanços que tivemos no que se refere aos direitos das populações minoritárias em representatividade, se intensificaram-se e se multiplicaram, por meio da arte, da criatividade e do *design*, as nossas maneiras de reivindicar por uma existência digna.

Com as possibilidades de autoedição e autopromoção propiciadas pela internet – mesmo que ainda vigiadas e monitoradas pela hegemonia – nosso senso de auto-organização se sofisticou. Por isso, pensar na importância da edição da aparência, por meio da criação de imagens que evoquem verdadeira representatividade na internet é se conectar com uma linguagem e uma forma de comunicação que também se definem como um marco



DUGUETO!

geracional. Quem nasceu depois do advento da internet e com a dinâmica das redes sociais, não separa o mundo real do virtual. Do mesmo modo como nas reflexões acadêmicas já eliminamos as tentativas de discernimento entre aparência e essência, ou qualquer um desses paradigmas já superados. Com uma câmera na mão e uma boa ideia na cabeça, o universo cotidiano de jovens negras e negros periféricos ultrapassa sua sociabilidade cotidiana

e, atrelando suas belezas à arquitetura e dinâmica social de suas comunidades, têm compartilhado o seu Ser e Estar no mundo, de dentro para fora e não mais sob as lentes de curiosos infiltrados.

Dessa forma, tenho captado nessa coluna as diversas movimentações inovadoras no campo das visualidades baianas, por conta da pouca visibilidade midiática que temos no Brasil, fora do estado da Bahia. Estou atenta aos trabalhos que, de um modo diferente do comum, são protagonizados por nós mesmxx em vez de nos trazer representadxx a serviço de uma mídia hegemônica que apenas nos “enaltece”, de maneira estrategicamente controlada, para vender o ideal de beleza dos brancos e ricos.

Nesse contexto, apresento a marca DUGUETO, criada por Adriano Soares, 23 anos, em 2017. Anteriormente,

“O universo cotidiano de jovens negras e negros periféricos, ultrapassa sua sociabilidade cotidiana e, atrelando suas belezas à arquitetura e dinâmica social de suas comunidades, têm compartilhado o seu Ser e Estar no mundo, de dentro para fora, e não mais sob as lentes de curiosos infiltrados.”



funcionava como uma produtora de vídeos que, por questões estruturais, não deu certo, mas, mesmo assim, ele continuou vendendo camisetas com a sua marca. Com essa mudança de mercado, Adriano seguiu com o mesmo nome, lançando coleções periódicas, tendo como motivação a vontade de criar uma verdadeira marca afro e da favela, que tratasse de moda e representatividade.

“O objetivo é mostrar que podemos, sim! Já tinha uma visão sobre moda afro na cidade e percebi que poderia fazer muito mais no ramo da moda para a favela, com inspirações em grandes marcas, mas tendo como referência a realidade do povo preto das favelas de Salvador.”

As referências de Adriano Soares vêm da sua própria história de vida e ele compartilha com as pessoas de sua convivência a materialização de suas ideias.

“Basicamente todos os modelos são pessoas amigas, ou até mesmo clientes da marca. Faço uma compatibilidade de perfil para ver quais se encaixam na proposta de cada ensaio fotográfico, mas basicamente, todas as pessoas convidadas são negras e de favela”, diz.

Como pessoa negra, produzir autorrepresentação é uma forma de ativismo quase que inevitável; por isso a marca DUGUETO atua além da venda de produtos, construindo algumas ações sociais pela comunidade, como doação de brinquedos e alimentos ou patrocínio e apoio para projetos de pessoas do bairro onde cresceu.

É importante destacar que as fotografias de moda da marca geralmente são clicadas nas áreas comuns das comunidades urbanas periféricas da cidade, em especial na vizinhança e residência do idealizador da marca, morador do Nordeste de Amaralina.

“Por muito tempo eu via que o bairro era muito marginalizado pela mídia e pelas pessoas de fora, por não conhecerem ou viverem aqui, passando uma visão do bairro



“A favela, a comunidade, o gueto ou a quebrada - independentemente de como a chamem - é linda, e eu como fotógrafo também já tinha essa visão de enxergar essa beleza na favela, e encaixar isso no contexto da marca, pois sendo DUGUETO tem que ser no gueto.”

que não é real. Com as fotos da DUGUETO, aqui no Nordeste de Amaralina, eu tento passar uma visão de que aqui não é o que a mídia mostra, mas sim um lugar onde tem beleza e representatividade, e cada vez mais me sinto orgulhoso de mostrar isso para as pessoas de fora, e para as pessoas da favela mesmo. A favela, a comunidade, o gueto ou a quebrada - independentemente de como a chamem - é linda, e eu como fotógrafo também já tinha essa visão de enxergar essa beleza na favela, e encaixar isso no contexto da marca, pois sendo DUGUETO tem que ser no gueto.”

E assim, para compartilhar um pouco do sol e do sabor do que é ser verão na realidade urbana de Salvador, convido-os a sentir o verão DUGUETO com as fotos de algumas coleções da marca.





JADE MARQUES

Aos 46 anos, a guerreira Jandaia renasceu após vencer um câncer de útero. Em São Vicente, onde mora, em São Paulo, é conhecida como Jade. Filha de uma aguerrida faxineira, foi criada em colégio, onde desenvolveu o dom de bordar e cozinhar. Mora com sua filha, de 20 anos.

NATHAN RIBEIRO

O gatinho de 05 anos de idade, é uma criança ativa, alegre extrovertido e carismático. Morador de Guarulhos, ele está na primeira série do Ensino Fundamental. Ele adora jogar *videogame*, dançar, nadar e brincar de luta. Caçulinha da casa, tem um irmão de 18 anos.





MARILDA CIDALINO

Ela mora sozinha, no Centro da capital paulistana. Aos 44 anos, solteira, sempre quis fazer comercial e tentou inclusão no banco de dados para figuração em algumas agências, mas a oportunidade ainda não apareceu. Um dos sonhos dessa nossa leitora era sair na RAÇA. Agora já pode fazer outro pedido, porque esse está realizado!



JOSÉ OTÁVIO

Morador de Madureira, bairro do subúrbio carioca, esse garotão está em dúvida sobre seu futuro: não sabe se se dedicará ao ofício de jogador de futebol ou se cursará a faculdade de Medicina. Em seu tempo livre, ele é craque na bola e na capoeira.



PARA ONDE A JUVENTUDE NEGRA VAI NOS GUIAR?

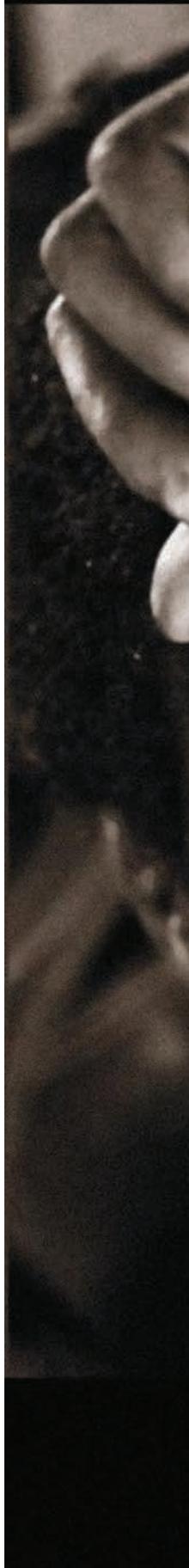
por RACHEL QUINTILIANO

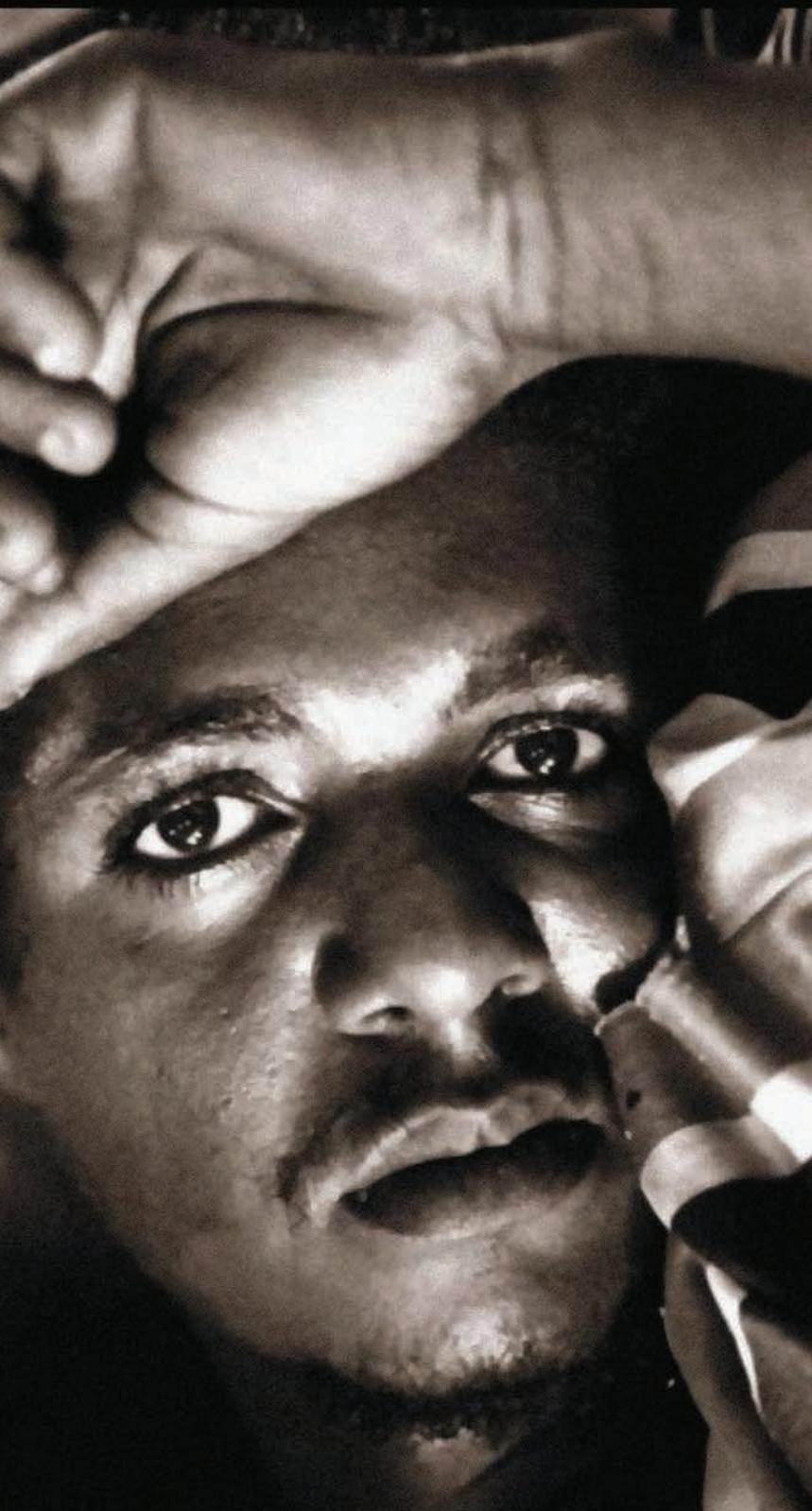
HÁ POUCO MAIS DE 25 ANOS CONSTRUÍ UM RASCUNHO DO QUE GOSTARIA DE SER E FAZER, UMA LISTA QUE BATIZEI ERRONEAMENTE DE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA MINHA VIDA. EU NEM SABIA O QUE SIGNIFICAVA PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO.

A lista estava mais para um conjunto de sonhos e desejos. Não tinha metas nítidas, nenhum risco foi calculado e, não fazia ideia de que habilidades eu deveria adquirir para, um dia, “ticar” os itens da lista. Essa falta de plano, aliada a uma vontade louca de fazer muitas coisas, colocou-me numa gangorra profissional e de emoções.

Eu sonhava em conhecer países, atravessar continentes, trabalhar em lugares diferentes, ter muita mobilidade e liberdade. Atuar na área de comunicação pública e privada, passear pelas áreas de beleza e moda e me tornar uma grande executiva ou gestora. Algumas das coisas daquela lista alcancei com muito sucesso e um conjunto significativo de cicatrizes. Outras, sigo buscando até hoje.

Eu nasci em 1978, antes da redemocratização e da Constituição. A abolição ainda não tinha comemorado centenário. Na minha adolescência e juventude, não se discutia, ou pelo menos não chegava aos meus ouvidos, a que geração eu pertencia. Sempre fiquei com a sensação de que era a geração do limbo. Muito mais tarde, quase “ontem”, tomei consciência de que era a geração, que, de alguma maneira, teria a responsabilidade de orientar os caminhos do país a partir de uma nova perspectiva de nação que estava sendo desenhada com a redemocratização. Que grande responsabilidade! Que grande responsabilidade para uma jovem mulher negra!





Rapidamente percebi que precisava adquirir um conjunto de habilidades e que, com a cor da minha pele e meu gênero, isso poderia ser muito mais difícil. Seria preciso ultrapassar barreiras socioeconômicas (mais de 70% das pessoas pobres no Brasil são negras), do racismo e do machismo. Um bom diploma, fluência em outras línguas, pós-graduação, uma boa agenda de contatos e um tanto de outras coisas, precisavam ser alcançadas, para que o meu plano estratégico de vida e minha contribuição para com esse novo país, que estava sendo construído, pudesse ser significativa, mesmo que fosse só para mim. Quase caí na esparrela da boa aparência - quem nunca achou que uma boa chapinha poderia derrubar uma série de obstáculos? Ou que andar com os branquinhos do *shopping* seria o caminho para a construção de uma rede?

Também aprendi a cair sempre em pé, como um gato. Acho que qualquer pessoa negra que ler esse texto vai entender perfeitamente o que isso significa. Talvez essa seja a melhor tradução que encontrei para o termo resiliência.

Mas, o que o futuro guarda para as novas gerações? Quais são as aspirações da geração Y e agora da geração Z? Para que caminho a juventude negra vai nos guiar? Que soluções poderão dar para os nossos problemas, sobretudo, porque muitos seguem sendo os mesmos?

Na minha época (nossa, nem acredito que estou usando essa expressão), a cada 4 horas um jovem negro era assassinado, como anunciou o grupo de *rap* Racionais Mcs, na música Capítulo 4, versículo 3, do álbum Sobrevivendo no Inferno, lançado em 1997. Que estratégias a geração Z vai construir para se manter viva, já que a cada 23 minutos um jovem negro é assassinado.

Como o ideograma sankofa informa, é preciso olhar para o passado para construir o futuro.

RACHEL QUINTILIANO é jornalista, pós-graduada em comunicação e saúde, consultora na área de comunicação, planejamento e sistematização com foco em saúde, gênero e raça. Foi sócia da iniciativa Nina Cosméticos, especializada em produtos de beleza para pessoas negras.

O poder é

por FLAVIA CIRINO | fotos VINÍCIUS HAWK - GRUPO YBRASIL

Promover o compartilhamento de informações e experiências sobre a atuação do afroempreendedorismo, a fim de formar jovens e mulheres negras para democratizar o acesso ao mercado empreendedor e preparar para a capacitação, desenvolvimento e soluções criativas. Foi com esse objetivo que três jovens da periferia paulistana criaram a Black Woman Boss, plataforma de apoio ao empoderamento feminino.

Aline Sabará Pacheco, idealizadora da agência FAS Eventos Casting e Promoção, é supervisora de recrutamento e seleção, além de Líder Coach e especializada em liderança organizacional. Foi dela a ideia de fundar a BWB.

“Criamos um workshop para adolescentes e mulheres negras. Tivemos o apoio de uma web-radio e fizemos o programa Woman Boss. Com a repercussão positivas, vimos que era preciso expandir”, conta Aline.

Executiva de startups, CEO da agência Somos Tribos, que conecta negros e oportunidades, Marleyse Moraes está sempre a frente de projetos sociais e raciais na comunidade onde vive.

“É urgente falar com essas mulheres e introduzi-las no empreendedorismo, sabendo usar técnicas, tecnologia e planejamento para seus negócios”, enfatiza Marleyse.

CLAUDIA SIVA, MARLEYSE MORAIS, ALINE SABARÁ, VERÔNICA BRITO E GISELE BERNARDO



ALINE SABARÁ

delas!

Requisitada modelo profissional, Verônica Brito completa o trio gestor da BWB.

O INCENTIVO QUE FALTAVA

Procurada por Aline Sabará nas redes sociais, a administradora Cláudia Silva estava em sua casa, no Japão, quando foi seduzida pela determinação da jovem à frente do Black Woman Boss.

“Vi que elas têm muita vontade e determinação de realizar. Só faltava um direcionamento, um gerenciamento. E Aproveitei as férias de fim de ano, que passamos sempre no Brasil, para conhecê-las e ajudar a dar forma a esse projeto tão interessante”, disse.

Carioca, Cláudia Silva é casada com o jogador Jô, ex-atacante do Corinthians, atualmente jogando no Nagoya Grampus, em Tokyo. Nascida e criada no Morro do Salgueiro, na Zona Norte do Rio de Janeiro, ela conhece de perto as dificuldades de uma jovem negra de comunidade, que não encontra oportunidades no mercado de trabalho. Junto à Assistente Social Gisele Bernardo, ela tem se dedicado integralmente ao empreendedorismo de jovens negras.

“Ciente de tudo isso, criei a Preta Coach, uma ferramenta de suporte a jovens de todo o país, para que possam empreender e ampliar o leque de oportunidade. A Black Woman Boss será um dos nossos núcleos em São Paulo. Teremos representantes em todas as capitais, imprimindo um modelo de gestão”, destaca.

MARLEYSE MORAIS



VERÔNICA BRITO



CRÉDITOS
MAQUIAGEM: NATÁLIA MOURA
HAIR: PRETA BRASILEIRA
TRATAMENTO DE
IMAGEM: HALN JUNIOR
ESTÚDIO: GRUPO YBRASI

NEGROS

EM MOVIMENTO

PODCAST BLACK



FOTO: DIVULGAÇÃO

Temos um novo canal para chamar de nosso. Através da plataforma *Spotify*, está disponível o “Zumbido”, *Podcast* em formato interativo de lugar de fala para quem é de direito. Apresentado quinzenalmente pelos jornalistas Djalma Santos e Silvana Inácio, o programa trata de questões de cultura, política, ancestralidade, representatividade, entre outros assuntos que permeiam a população negra.

“O propósito do *Podcast* é trazer um recorte dos assuntos que interessam à comunidade e não são encontrados em outros meios de comunicação”, afirma Djalma Campos.

Os assuntos abordados vão além de cultura e política. O *Podcast* Zumbido será abastecido por debates e entrevistados relacionados com o que há de atual. Para Silvana Inácio, o *Podcast* dará mais voz a quem merece mais respeito. “Tivemos progressos relevantes, mas ainda há muito a se conquistar. Um dos objetivos do *Podcast* é dar mais voz a uma classe de pessoas que não são respeitadas o quanto deveriam ser. Então precisamos de eventos inspiradores e que as pessoas se tornem exemplos positivos para as novas gerações”, diz.

DIVERSIDADE PREMIADA

Enfrentando situações de preconceito na sociedade e no mundo corporativo, onde por anos pode olhar o que funcionava e o que não funcionava quando o assunto era diversidade nas empresas, Liliane Rocha atuou por 15 anos nas áreas de Sustentabilidade e Diversidade de Multinacionais. Hoje, é CEO da Gestão Kairós, uma empresa que tem se tornado referência ao apoiar grandes empresas na implantação de estratégias exitosas da diversidade.

Mestre em Políticas Públicas, professora de Diversidade na pós-graduação na Universidade do Estado de São Paulo e do Senac, ela é a única brasileira na lista de indicações do prêmio 101 *Top Global Diversity & Inclusion*. Tem inovado nas discussões de diversidade com a criação de termos e conceitos como o *Diversitywashing* (Lavagem da

Diversidade) - usado para identificar práticas ou ações de empresas, governos e instituições que se apropriam de questões relacionadas à temática da Diversidade e Inclusão e lutas por equidade social para ganharem *status* e posicionamento.



FOTO: MARIO DUARTE

Quem sabe faz a hora

Na pele do mecânico Tião, na novela “Éramos Seis”, exibida na Globo na faixa das 18h, Izak Dahora vive o melhor amigo do protagonista, Alfredo (Nicolas Prattes) e o acompanha na luta política, destacando a opressão e a desigualdade da época.

“Tião representa o homem do povo, trabalhador, que apresenta o mundo do trabalho a Alfredo.

Nisso é descortinada toda uma realidade de opressão, desigualdades e luta pela transformação da sociedade paulista e brasileira. A década de 1930 nos ajuda a entender muito bem a dinâmica da sociedade e da política brasileira”, comenta Izak.

Autor do livro *Arte Total Brasileira: A Teatralidade do Maior Show da Terra* (ed. Cândido), o ator de 31 anos, nasceu em São Gonçalo, estreou na TV em 1998, mas ganhou notoriedade nacional ao dar vida a Saci no “Sítio do Picapau Amarelo”, de 2001 a 2006.

Mestre em Artes (UERJ) e graduado em Artes Cênicas (UNIRIO), Izak Dahora é professor no curso de licenciatura em Teatro na Universidade Estácio de Sá. Em seu currículo constam ainda diversas peças e filmes.



FOTO: LUCAS ALENCAR

ONDE ENCONTRAR

Aqui estão os endereços de lojas, escritórios e profissionais citados nesta edição

CAROL BARRETO

Assistente de Redação: David Santos

Designer: Adriano Soares

Costureira: Dona Regina

Modelos: Helena, Evelyn, Cibele, Amanda, Vamarlei, e Natália Correia

SERVIÇOS

Toucas e maquiagem Da Minha Cor

Whatsapp: (11) 94549-3386

Produtos Extratos da Terra

www.extratosdaterra.com.br

Tel: (48) 3342-0087

MAX FAMA

Hering

Atendimento ao cliente 0800 47 3114

Dumond

Tel: (51) 4002-4240

www.dumond.com.br

Entrecubos

@entrecubos

Capricho à toa

Tel: (11) 2137-5926

www.brechocaprichoatoa.com.br



CAPA: RENATA LIMA, GILBERTO COSTA, FÁBIO FERRAZ, GRAZI MENDES, EDVALDO SANTIAGO VIEIRA E BARBARA ZABORI
CRIAÇÃO E ARTE: AGÊNCIA ÚNICA
FOTO: HALN JUNIOR – GRUPO Y BRASIL

REVISTA
RAÇA

RAÇA é uma publicação da **Pestana Arte & Publicações**. Não nos responsabilizamos por conceitos emitidos em artigos assinados ou por qualquer conteúdo publicitário e comercial, sendo esse último de inteira responsabilidade dos anunciantes.

www.revistaraca.com.br
www.facebook.com/revistaraca
Ano XXII – Edição 213



PESTANA ARTE & PUBLICAÇÕES

Rua Serra de Bragança, nº 66B
Vila Gomes Cardim, São Paulo - SP
CEP: 03318-000 - Tel. (+55 11) 3476-1993

DIRETOR: Maurício Pestana

EDITORA ASSISTENTE: Hamalli Alcântara

REDAÇÃO

EDITORA-CHEFE: Flavia Cirino

DIRETOR DE ARTE: Paulo Alexandre

MÍDIAS SOCIAIS: Hamalli Alcântara

REVISÃO: Afonso Leite e Fátima Martinazzo

COLABORADORES: Dione Rio, Emanuele Sanuto e Fernando Ferraz

CONSELHO EDITORIAL: Amarildo Nogueira, Carlos Machado, Carol Barreto, Dilza Muramoto, Édio Jr, Fábio Garcia, Fábio Pereira, Fátima França, Flávio Andrade, Francilene Martins, Jane Costa, Katleen Conceição, Mônica Faria, Olívia Santana, Petronilha Gon, Rachel Maia, Théo Van Der Loo e Uenia Baumgartner

DEPARTAMENTO JURÍDICO: Cleide Vitorino

PARA ANUNCIAR

mpestana@revistaraca.com.br

SUGESTÃO DE PAUTA

Sugestões, dúvidas e informações:

redacao@revistaraca.com.br ou flavia.editora@revistaraca.com.br

IMPRESSÃO

Grafilar - Tiragem 20.000

Nota da redação: Algumas imagens desta edição, foram pesquisadas na internet. Não encontramos as fontes, que poderão ser creditadas na próxima edição.

LOJA RAÇA

Confira as ofertas e produtos da **Raça** no site: www.revistaraca.com.br



OLODUM

A TODOS AMIGOS, FOLIÕES
E PARCEIROS, NOSSO

Obrigado!

CARNAVAL OLODUM 2020

REALIZAÇÃO



OLODUM

APOIO



UNEB

UNIVERSIDADE DO
ESTADO DA BAHIA



PATROCÍNIO



FOTO: EQUIPE MACAL | NORVAES FOTOGRAFIA | ARTE: SOFIA SENNE



TRANSPORTE AÉREO E RODOVIÁRIO DE CARGAS PARA TODO O BRASIL!



Somos uma transportadora especializada em carga fracionada.

Utilizamos um modelo operacional desenvolvido para atender o modal aéreo, dinamizando as nossas entregas, que são feitas de maneira rápida e eficiente.

Possuímos certificação ANVISA para transportes de medicamentos e produtos correlatos.

Faça uma cotação conosco!



11 2085-4400

www.viabrasiltransaereo.com.br

CERTIFICADOS



CERTIFICAÇÃO
COMPROVADA

Sindicato Nacional das Empresas Aéreas
SNEA

vivo

AFRICA

Eleita a melhor
rede móvel
do Brasil.

4.5G + FIBRA
#temvivoprattutto



Buscamos constantemente inovação, excelência de produtos e serviços e respeito ao cliente. Só quem conecta este país como ninguém pode levar fibra ótica de qualidade a mais casas e empresas e oferecer a melhor rede móvel do Brasil.

Telefônica

viva       tudo