

REVISTA

www.revistaraca.com.br

RACA

BRASIL



**HELEN
ANDRADE**
Nestlé

**CARLOS
DOMINGUES**
Pepsico

**BIANCA
MACHADO**
Catho

**VANESSA
GONÇALVES**
Basf

**JANDARACI
ARAÚJO**
99Jobs

**CHANTAL
PILLET**
Grupo Carrefour

**VALQUÍRIA
LIMA**
Vivo

e+ PÁGINAS PRETAS:
WELLINGTON MELO
Unique Hotel

A NOVA ERA DE EXECUTIVOS NEGROS

Samantha Almeida - Rede Globo • **Maurício Rodrigues** - Bayer Latam



REVISTA
RAÇA
BRASIL



Revista Raça e Alicerce Educação fecham parceria para transformar vidas através da educação.

A **Alicerce Educação** é uma edtech que está mudando a realidade educacional do Brasil. Com a grandiosa missão de corrigir os atrasos das bases educacionais que acomete 95% da população brasileira, a Alicerce oferece educação efetiva e de qualidade a preços sociais e acessíveis.

Mudar a realidade de um país de dimensões continentais não é um desafio fácil, é necessário unir forças, afinal, juntos chegamos mais longe. Por isso a **Alicerce Educação** e a **Revista Raça** se uniram numa parceria para levar educação com excelência para mais pessoas, começando por quem mais precisa: a população NEGRA empobrecida por séculos de exploração e opressão.

Trazemos para o Brasil uma abordagem inovadora no mundo de autorresponsabilização pela aprendizagem, queremos dar oportunidade para todos aprenderem.

A **Alicerce Educação** tem sido uma empresa pioneira no Brasil em tratar a temática racial de maneira transversal em todos os níveis da organização através do Núcleo de Relações Raciais IPILE (que significa “alicerce” em iorubá, um dos maiores grupos étnico-linguísticos da África Ocidental) uma iniciativa dos Líderes Alicerce que busca a construção sadia de identidades raciais, que contribui não apenas para a carreira profissional individualmente, mas favorece também o clima corporativo como um todo, possibilitando, ainda, novas dinâmicas de trabalho cujos resultados extrapolam até a própria sala de aula.



Quer saber mais?



FOTO RAFAEL CUSATO

Maurício Pestana
mpestana@revistaraca.com.br
CEO Revista Raça

NEGROS E NEGRAS NO COMANDO

Vivemos um momento de extrema mudança social no mundo. Os impactos de uma revolução econômica, que teve início bem antes da Covid-19 e da guerra na Ucrânia, têm provocado e ainda irão provocar mudanças substanciais na forma como o ser humano vive e convive com seu semelhante.

O que poderia parecer uma pauta utópica há cinco anos, torna-se realidade nesta edição: um encontro com mais de uma dezena de executivos negros nas páginas da revista RAÇA. Esse feito não é fruto apenas de nosso esforço e luta, mas da necessidade urgente de o Brasil dar uma resposta ao mundo, e a si mesmo, após séculos de escravização e exclusão de mais da metade de sua população, gente que ajudou e ainda ajuda a gerar nossas riquezas materiais, intelectuais e culturais.

Esta edição especial da RAÇA é histórica. São 16 páginas e a capa dedicadas exclusivamente às histórias que fizeram, e fazem, a diferença e mudam realidades pessoais, familiares e, por que não dizer, de parcela significativa da sociedade.

Se por um lado sentimos orgulho, por outro não escondemos a frustração de não termos conseguido abrir espaço para tantas outras belas histórias de sucesso. Nomes de peso ficaram de fora, mas prometemos uma nova edição. Essas histórias merecem ser perpetuadas em nossas páginas, afinal, são pessoas que mudaram o jeito e a cor do mundo corporativo brasileiro.

Agradeço a todos que participaram desta edição, às pessoas negras e brancas que, mesmo não estando nestas páginas, contribuíram substancialmente para a chegada dessa nova era em nosso país, o maior território onde vivem negros e negras fora da África e que ainda padece de representatividade em todas as áreas e setores da sociedade.

“
**NOSSO
LUGAR
É ONDE
QUISERMOS
ESTAR**”



FOTO DIVULGAÇÃO

WELLINGTON MELLO, DIRETOR GERAL DO HOTEL UNIQUE, UM DOS MAIS MODERNOS E LUXUOSOS DO BRASIL, CONTA COMO ESTÁ TRABALHANDO PARA QUE CADA VEZ MAIS NEGROS POSSAM ASSUMIR POSIÇÕES DE DESTAQUE NUM SETOR PREDOMINANTEMENTE BRANCO

RAÇA - COMO FOI O INTERESSE DE ENTRAR PARA O SETOR DE HOTELARIA? AINDA MAIS EM UMA POSIÇÃO DE DIREÇÃO, AFINAL É UMA ÁREA DE SERVIÇOS, VEMOS MUITOS NEGROS E NEGRAS NA BASE, MAS NO TOPO, COMO É SEU CASO, É BEM DIFÍCIL VER ESSA PRESENÇA.

WELLINGTON MELLO - A hotelaria surgiu na minha vida já dentro da minha família. Meus pais são hoteleiros, vieram do Nordeste e, chegando na cidade de São Paulo, começaram a trabalhar no setor. Tenho pais hoteleiros, tios e tias hoteleiros e acabei, naturalmente, seguindo esses passos. Comecei a minha carreira no Hotel Transamérica há 22, 23 anos primeiramente na área de nutrição e depois fui seguindo toda a trajetória na área de alimentos e bebidas, desde ajudante de garçom. Quando entrei no Unique, há 20 anos, trabalhei como garçom, segundo mestre, mestre, gerente de alimentos e bebidas, diretor operacional até chegar à diretoria geral.

RAÇA - UMA TRAJETÓRIA COMPLETA E ADMIRÁVEL, COMO SE PODE NOTAR. CONTA COMO AS PESSOAS ENCARARAM A SUA CHEGADA NA DIRETORIA?

WELLINGTON MELLO - Fui criado dentro da organização, então tenho uma proximidade muito grande com a maioria dos funcionários e colaboradores. Mas o ponto que acho relevante aqui, até por uma questão de todos os vieses inconscientes e um preconceito mais velado, foi que muitas pessoas numa situação parecida com a minha, às vezes me olhavam com um certo questionamento.

RAÇA - DÁ PARA EXEMPLIFICAR?

WELLINGTON MELLO - Quando você vê uma pessoa branca da sociedade, já acredita que aquele lugar pertence a ela. Aí chega alguém de baixo, da periferia de São Paulo, extremo sul da cidade e assume a direção de uma empresa como essa. Algumas pessoas questionam se este é o seu lugar, se você deveria estar ali. Mesmo elas estando na mesma situação em que eu no começo. Isso deveria ser inspirador, motivador, mas às vezes acontece o contrário. É interessante esse comportamento, essa falta, como eu posso dizer, até de uma conversa para tentar entender o processo, quem sabe eu possa com uma palavra ajudar a elevar a autoestima, gerar uma segurança nessas pessoas que vêm da periferia, para que elas entendam podem ocupar esses espaços.

RAÇA - TER OPORTUNIDADES EU ACHO QUE É A CHAVE. ESSAS OPORTUNIDADES FORAM IMPORTANTES PARA VOCÊ?

WELLINGTON MELLO - Foram bem importantes. Eu sempre comento que quando assumi essa posição os olhares ficaram mais atentos, porque na hotelaria de luxo do Brasil, eu talvez tenha sido o primeiro negro a assumir uma posição de destaque. A hotelaria e os serviços de luxo, em boa parte, empregam muita gente da periferia e, por consequência, muitos negros, afinal, a população de periferia é majoritariamente negra. Precisamos, empresários e governo, ter os olhares voltados para o entendimento de como essa pessoa, que nunca viveu nesse universo, irá, no dia a dia dela, preparar-se para prestar um serviço de excelência, algo que ela nunca usufruiu, que nunca teve. Como é que uma pessoa que nem passou perto de uma experiência de luxo prestará um serviço de altíssima exigência? Venho refletindo isso todos os dias. Qual a nossa responsabilidade nesse cenário? Qual a nossa

responsabilidade na formação, preparo e capacitação dessas pessoas?

RAÇA - A EDUCAÇÃO NO BRASIL É O GRANDE OBSTÁCULO PARA NOSSO DESENVOLVIMENTO. ISSO HISTORICAMENTE. AÍ VOCÊ MENCIONA “INVESTIMENTO NA FORMAÇÃO”. COMO SE DARIA ISSO PARA A ALTA HOTELARIA?

WELLINGTON MELLO - Há muita dificuldade de encontrar profissionais com o perfil exigido nesse segmento, sem dúvidas. Precisamos pensar sempre na questão estrutural, principalmente, porque se nós formos olhar a questão educacional, aí é que fica mais complicado, ainda mais se formos buscar essa formação para as pessoas da periferia, onde a educação consegue ser ainda mais precária. Então, o primeiro ponto é entendermos o que podemos fazer enquanto organização para viabilizar o preparo, a formação dessas pessoas oriundas de realidades onde a precariedade impera.

Vou citar um exemplo meu para contextualizar o que quero dizer. Quando assumi a diretoria geral do Unique, em um dos bate-papos para o qual fui convidado, as pessoas perguntaram: “Wellington, vemos que a sua trajetória é de bastante superação, você buscou e conseguiu, galgou desde uma posição de base até chegar à diretoria. Você acredita que se você fosse um homem branco, você teria chegado mais rápido nessa posição e com uma facilidade maior”? Eu respondi: Olha, vamos pensar na hotelaria do Brasil. Certamente a trajetória seria um pouco mais fácil. Pensando na hotelaria apenas de São Paulo, ou melhor, na hotelaria de luxo de São Paulo, quantos diretores ou gerentes gerais vocês conhecem dentro dessas organizações que são negros? O silêncio foi total.

A partir do momento em que eu assumi a direção do Unique, todos começaram a me procurar e questionar justamente esse ponto. Como eu estava me sentindo sendo o primeiro negro, uma pessoa da periferia assumindo uma posição como essa? Veja como isso não é algo tido como natural. Quando um fato como este se torna um assunto que gera questionamentos nas pessoas, quando passam a ter curiosidade sobre isso, é porque não é algo encarado como possível ou normal, é extraordinário. Não deveria ser assim num país cuja maioria da população é negra.

RAÇA - POR QUE ESSAS PESSOAS NÃO ESTÃO OCUPANDO ESSES ESPAÇOS?

WELLINGTON MELLO - Na hotelaria ainda estamos engatinhando, os discursos são relativamente rasos. Quando se fala de diversidade, ouvimos que o setor de



hotelaria é extremamente diverso. Temos muitos negros trabalhando no segmento. Mas olhando com uma lupa, vemos que os negros estão nas posições de serviço. Vale ressaltar que não há demérito ou indignidade nisso, pois para servir é preciso ser muito nobre. Mas o motivo de estarem majoritariamente na base é que precisa ser refletido. Essas pessoas estão na faxina, na cozinha lavando panela, por que não estão ocupando posições de destaque? O que falta para a gente conseguir aproveitar melhor esse capital humano e fazer com que possam ocupar com naturalidade as posições mais altas?

Quando eu assumi a direção do Unique, criei um departamento de desenvolvimento humano. Tínhamos departamento de recursos humanos e fiz uma divisão na qual criamos essa área de desenvolvimento, que é justamente para conseguir trabalhar o capital humano interno. Dessa forma, pretendo estimular que esses talentos possam se revelar e ocupar as posições de destaque.

É muito alto o nível de exigência para ocupar esses cargos. Muitas vezes temos dificuldade para selecionar uma pessoa que está na base da operação. Esse setor de

Desenvolvimento Humano ajuda a resolver essa equação.

RAÇA - VOCÊ JÁ NOTA AVANÇOS COM ESSAS INICIATIVAS? COMO ESTAMOS HOJE?

WELLINGTON MELLO - Como é que nós estamos no Unique: na questão de receber pessoas, temos o DNA da diversidade. Falo com a propriedade de quem está aqui há mais de 20 anos. Posso citar, além de mim, o Diogo, um grande amigo, a Dinalva, uma negra linda, *black power* total, que é a nossa gerente do restaurante. Já estávamos todos aqui numa espécie de linha de frente. Há 20 anos não víamos tantos negros nessas mesmas posições. Essa vocação para a diversidade ajudou bastante nessa sinergia de atendimento entre o Unique e um público mais diverso. Somos luxo, mas o cliente sente que será atendido por pessoas preparadas para a diversidade, para a particularidade de cada um e isso torna tudo mais especial. Mas se a gente for pensar, continuo batendo na tecla de que mais de 55% da população é negra no Brasil. No entanto, ainda não ocupamos todos os espaços. Esse é o nosso maior desafio como sociedade.

REVISTA

RAÇA BRASIL

● EDIÇÃO 237 | WWW.REVISTARACA.COM.BR

MATÉRIAS

22 Como agir diante de uma
SITUAÇÃO RACISTA
no ambiente de trabalho

58 **A CENA DA MÚSICA
PRETA BRASILEIRA**

62 A missão de impulsionar
MULHERES NEGRAS

**A nova era
de executivos
negros**

24

20 QUEIMEM TUDO

Prólogo da série norte-americana
Deuses Americanos



- 8 - *Páginas Pretas*
- 10 - *Interativa*
- 12 - *Margareth Menezes*
- 13 - *Perfil*
- 14 - *Livros*
- 16 - *Beleza*
- 20 - *Fernanda Alcântara*
- 22 - *Racismo em Questão*
- 24 - *Capa*
- 46 - *Carlos Machado*
- 47 - *Rachel Maia*
- 48 - *Moda*
- 56 - *Baú do Hood*
- 58 - *Musicalidade*
- 60 - *Filmes*
- 62 - *Negros em Movimento*
- 66 - *Humor*



16

**Esfumado
Gráfico**

A arte da diversidade

Eu aposto com você que está lendo esta coluna agora que em algum momento da sua vida você passou por uma entrevista de emprego em que achou que o cargo era seu mas, que ao ir à entrevista de emprego tudo mudou. Talvez pelo seu cabelo, talvez pela vestimenta talvez pela sua cor de pele. Nunca saberemos se esses foram os que êxitos para te reprovar nessa entrevista afinal de contas eles apenas alegaram que aquela vaga não corresponde ao seu perfil. O mais estranho é que você era formado para aquela vaga, tinha conhecimento da empresa e se encaixava perfeitamente no que eles estavam solicitando, mas essa vaga nunca foi sua.

O quadro de executivos negros no país vem mudando significativamente nestes últimos tempos havia apenas uma assim ou negra no Brasil conhecida como Rachel Maia, nossa colunista. Hoje contamos com mulheres negras em diversos segmentos no Brasil. Além disso contamos com programas de formação para executivos negros, que dão uma oportunidade para pessoas negras chegarem a cargos de lideranças.

A Revista Raça deste mês traz um especial sobre lideranças e executivos negros que vão fazer você se inspirar e acreditar que todo espaço é nosso espaço. Nossa capa deste mês atrás Samantha, mulher de origem pobre que conquistou o cargo de executiva na maior TV aberta do país trazemos também Maurício Rodrigues, primeiro CEO negro da Bayer da América Latina, além de muitos outros nomes que você não pode perder.

E como é bom ver gente como nós vencer. Isso nos inspira a querer mais, a buscar mais e alertar por mais. A Raça traz pessoas reais e fatos concretos, para que possamos juntos buscar o espaço que é nosso. E nada se faz sem diversidade e nada se faz sozinho, um pensamento de iguais sempre terão resultados iguais; agora, resultados de pessoas diferentes sempre vão trazer resultados diferentes.

E é por isso que a Raça está a quase 26 anos no mercado. Para que ideias sejam construídas, sociedades sejam amadurecidas e a igualdade seja um direito universal. Uma excelente leitura e aprendizado a você!

Fale com a editora:

hamallialcantara@revistaraca.com.br

Instagram: @hamallialcantara





A Revista que aprendi a ler com minha mãe e que hoje ensino minhas filhas

Giulia Matos

Que capa marcante. É emocionante ver a Raça dando espaço para todo

Marcia Silva

Um dia seremos eu e minha mãe nessa revista majestosa

Lucas Diogo

Mãe corre aqui pra ver a revista que iremos sair um dia!

Januario Leão

Uma capa forte, com nossa gente é simplesmente emocionante

Luana Soares

Eu não ia falar, mas essa capa da Raça deste mês ta um luxo só. Mainha parabéns pelo seu dia

Geane Gonçalves

Parabéns a todas as mães negras desse nosso mundão

Otávio Nogueira

Mãe é mãe né? Olha que capa PERFEITA!

Janice Maria



agência models black



A
AGÊNCIA
QUE TE

representa!



agência models black

Saiba mais em:
www.agenciamodelsblack.com.br
[@agenciamodelsblack](https://www.instagram.com/agenciamodelsblack)



Margareth Menezes

Avante, Mulheres Negras Latinas!



FOTO DIVULGAÇÃO

Há apenas 30 anos, na República Dominicana, acontecia o 1º Encontro de Mulheres Afro-latino-americanas e Afro-caribenha, movimento que exaltava, lá no início dos anos 90, a luta de mulheres negras contra o racismo, a exploração e a opressão de gênero. Desse encontro foi instituído um marco: o Dia da Mulher Negra, Latina e Caribenha.

Secularmente, viemos sendo maltratadas por essa sociedade misógina, e as mulheres negras e indígenas são as mais prejudicadas. O sistema de dominação torna o objeto da sua ação um indivíduo desprovido de dignidade para quebrantar a condição psicológica do deplorado reagir. Desqualificar, violentar para escravizar e subalternizar são as armas usadas para impor o poder.

Nesse círculo vicioso da dominação, as mulheres vêm lutando por respeito à sua presença e às suas potencialidades. Somos todas latino-americanas e devemos cada vez mais concretizar o nosso valor e capacidade. Em todas as áreas profissionais, as mulheres vêm ascendendo em busca de reconhecimento e justiça. Os dados do feminicídio são

assombrosos, especialmente no Brasil, e a união das mulheres se torna um grande poder para esse combate.

Não é uma guerra de sexos e sim uma chamada de atenção para que parem de nos matar, parem de querer decidir por nós sobre nossos corpos. Respeito é o sentimento essencial para o equilíbrio de qualquer situação.

Este ano, em março, fui agraciada com o reconhecimento do Prêmio Latin America Lifetime Awards (LALA 2022) que reconhece o trabalho de mulheres latinas em todas as áreas de atuação. Fiquei muito honrada em estar ali representando a mulher afroindígena brasileira. Acho muito importante mobilizações pontuais, como essas, porque se tornam extremamente necessárias para mostrar a nossa união.

Queremos uma América Latina melhor para todas as mulheres! O ser humano tem direito à existência e o desenvolvimento físico de qualquer ser humano vivo se dá dentro de uma mulher. **Viva o ser mulher, viva a América Latina!**



Jorge Netto

E OS NOVOS TALENTOS NEGROS DO STREAMING

Por Isadora Santos

Em 2020 a notícia de que os serviços de *streaming* ultrapassaram a audiência da TV paga, mostrou a força dos conteúdos produzidos para as plataformas digitais. A diversidade de conteúdo produzido tem sido fundamental na criação de espaço para a contratação de mais artistas.

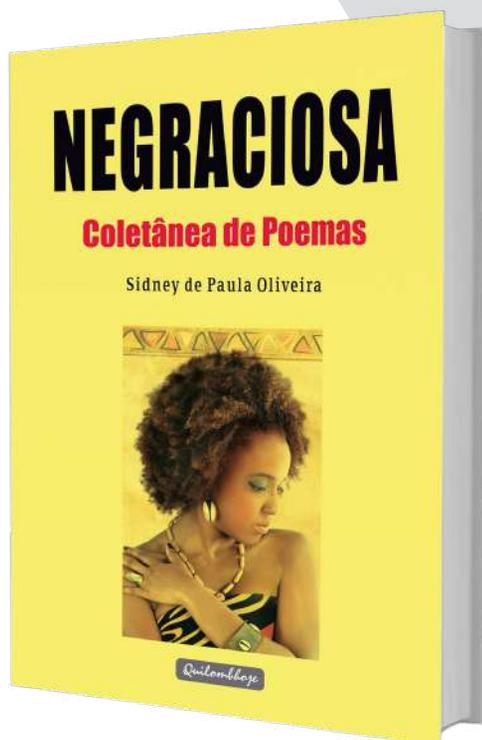
É aí que vemos talentos negros ganhando espaço. Lázaro Ramos recentemente anunciou sua saída da TV Globo. Após 18 anos ele não renovou contrato com a emissora e conquistou a vaga de diretor na Amazon Prime Vídeo. O jovem ator Jorge Netto está entre os membros da nova geração de artistas que diversificam a carreira participando de produções no *streaming*, integrando o elenco da série *Lov3*, transmitida pela Amazon. “Os canais e plataformas estão começando a entender que o caminho é o da representatividade para alcançar o público. Mas ainda estamos no início do que seria o ideal para que o conteúdo cresça, tanto nas narrativas quanto no protagonismo negro”, explica Jorge Netto.

Aos 31 anos, o ator possui uma carreira marcada por trabalhos relevantes. Netto interpretou Wilson Simonal e Simoninha no teatro. Ele atua em *The Seven Sorrows of Mary*, filme dirigido por Pedro Varela. E tem em seu portfólio trabalhos realizados com aclamados diretores como Fernando Meirelles, André Novais, Juliana Rojas e Matheus Parizzi com *Primeiro Ato*, curta-metragem que estreou na Tiger Short Competition - Festival Internacional de Cinema de Roterdã.

Jorge também participou de espetáculos premiados como *Moçambique*, da companhia Mala Voadora, com Isabél Zuaa e Welket Bungué; *Life and Times - Episode 2*, com a companhia nova-iorquina Nature Theater of Oklahoma e estreou em 2019 como roteirista e diretor no projeto visual *Derreter | OJO*, em uma parceria com Flora Dias.

Tendo a música como mais um de seus talentos, Jorge Netto trabalhou em conjunto com Caetano Veloso e Gilberto Gil no musical *O Rei Leão*. “Já tenho o *OJO* onde vou criando universos em que entram música e poemas e agora estou produzindo os próximos *singles*: *Dubitável* e *Destino*, ambos com previsão de lançamento para o segundo semestre, e já está disponível em todas as plataformas o *single* *Derreter*”, revela.

O ator ainda tem muito para mostrar em 2022, com diversas estreias programadas: “Esse vai ser um ano de muitas estreias e eu aproveito para destacar o monólogo *Agamemnon* foi às compras, previsto para agosto, *Lov3*, que estreou recentemente no Prime Video, a segunda temporada do *Pico da Neblina*, da HBO, e *Casa Izabel*, longa-metragem do Gil Baroni, em que atuo como o protagonista”.



NEGRACIOSA

Sidney de Paula Oliveira

O título deste livro já dá indicações de seu conteúdo. O neologismo traz as palavras “negra” e “graciosa”, que, juntas, evocam uma sensação positiva. Os poemas ao longo do livro vão sendo construídos por meio desse jogo lúdico que aproxima termos e sonoridades: “não me farto / ou farto / nem me afasto / da fartura / que você me traz / e oferta”, diz um dos poemas, que é finalizado da seguinte maneira: “prazer desatado / estampado / na pele escura”. O prazer da leitura é acompanhado do prazer de mergulhar num universo de sensualidade: “a cor / o suor / convidativo colo”. Mas a sensualidade e a afetividade das pessoas negras não está separada de uma luta que envolve se aceitar e aceitar seus iguais, aceitar uma estética própria, contrariando um sistema que nos desumaniza: “quero uma preta / numa preta crer / para ter / teto / e ser mais eu / preto”. O livro evoca várias facetas da mulher negra: ela é guerreira, companheira, centro do desejo masculino; também é “materna, moderna, força-motriz”. Sidney, que além de poeta é advogado e professor, tece sua poesia com muita criatividade e leveza, mas sabe que é preciso também abordar temas duros, como o racismo. No título também podemos ler a palavra “ciosa”, que define a pessoa que cuida, que tem zelo. A mulher que ele evoca também cuida de si, dos seus filhos, dos seus, como uma guerreira dos tempos modernos: “negra mulher / do amor e da guerra / joia rara / digna rainha / Dandara!!!”. Há livros que duram no tempo. Este é um deles.

Maiores informações: www.quilombhoje.com.br/livraria



O SEGREDO DO OCEANO

Natasha Bowen

E se não houvesse a literatura para dar corpo aos mundos que habitam a imaginação, para nos conectar com a ideia do desconhecido, daquilo que vai além de nossa compreensão? A chamada literatura de “fantasia” tem um pouco desse objetivo. Ela nos leva a lugares ficcionais que fogem da realidade como a conhecemos e mostra que o imaginário é um território onde tudo pode acontecer. E alguns escritorxs estão utilizando essa capacidade de imaginar de forma interessante, juntando elementos da ancestralidade africana e tradições da cultura ocidental. É o caso de Natasha Bowen, autora de origem nigeriana que mora na Inglaterra. Ela escreveu “O Segredo do Oceano”. Nesse romance bastante original, a personagem Simidele se vê transformada em uma Mami Wata. Ela não é mais uma garota comum. Sua missão é ajudar Iemanjá a encaminhar, até Olodumarê, as almas daqueles que morrem no mar. A jovem Simidele raramente se lembra da sua vida anterior, embora sua nova vida tenha começado há pouco tempo. Simidele é uma sereia. Entretanto, em sua nova jornada ela se depara com uma situação incomum: ao ver um corpo que, jogado de um navio, desce às profundezas, ela se aproxima. O jovem diante de Simidele tem as mãos atadas por correntes, o corpo cheio de feridas, mas ainda está vivo. Sem pensar, ela o salva, mas não é esse o seu papel e ela sofrerá as consequências de seu ato. O romance denuncia a violência, mas também fala de escolhas, de espiritualidade e fé na vida.

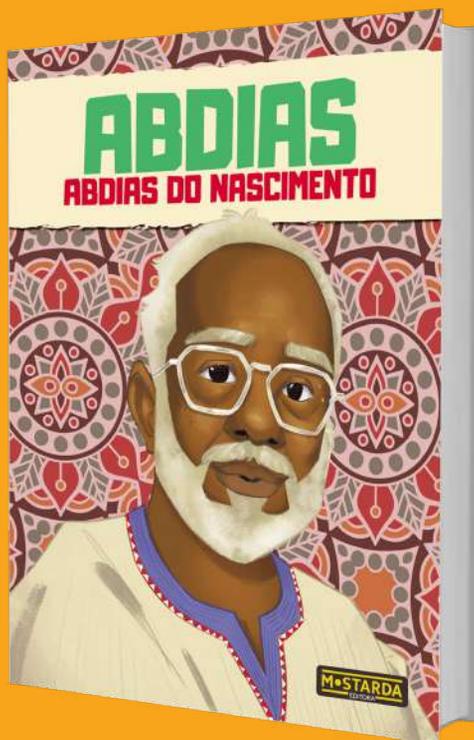
Maiores informações: <http://globolivros.globo.com>

MATERNIDADE TEM COR? NARRATIVAS DE MULHERES NEGRAS SOBRE MATERNIDADE

Luara Paula Vieira Baia

Maternidade, assim como paternidade, é algo que diz respeito à própria sobrevivência da humanidade. Gerar novas vidas e assim dar continuidade à nossa espécie parece um imperativo natural. Porém, a maternidade é um evento complexo, que envolve não apenas a questão biológica, mas alcança dimensões sociais, culturais e psíquicas. Quer dizer, pertence simultaneamente ao terreno da natureza e da cultura. O livro de Luara Vieira é resultado de uma pesquisa antropológica em que a autora procura entender como mulheres negras vivenciam suas experiências de maternidade. Para Luara Vieira, o recorte racial é necessário, pois a vida das pessoas negras é bastante invisibilizada, e das mulheres, mais ainda. Assim, a autora se vê diante da necessidade de compreender esse evento comum, mas que é ao mesmo tempo único e pleno de segredos: a gestação da vida e a relação entre mães e filhos. Há, por outro lado, mulheres que rejeitam a cobrança para serem mães, contestando que a maternidade seja colocada como algo obrigatório. O livro mostra que a maternidade para as mães negras é plural e, ao trazer à luz a narrativa dessas mães, ao registrar as histórias delas, a autora nos permite conhecê-las e refletir junto com elas.

Maiores informações: www.editoraappris.com.br



ABDIAS DO NASCIMENTO

Júlio Emilio Braz

Ilustrações: Eduardo Vetillo

Há certos tipos de livros que gostaríamos de ter lido quando éramos crianças. São livros que trazem histórias de pessoas parecidas com a gente, que vivem ou viveram situações semelhantes às que a gente viveu e fazem as mesmas perguntas que povoam nossas cabeças. Este livro, “Abdias do Nascimento”, pode ser indicado para crianças, adolescentes e adultos por ter um texto que é bem rico em informações. Ele traz a biografia de Abdias do Nascimento, um dos nossos mais representativos pensadores e militantes. Abdias enfrentou muitas situações adversas, integrou a Frente Negra e criou o Teatro Experimental do Negro na década de 40. Foi senador e teve uma trajetória bastante representativa, atuando em diversos campos. O livro, grande no formato, traz belos desenhos que ilustram fatos marcantes na vida de Abdias, proporcionando aos leitores uma viagem visual pelos caminhos percorridos por esse ativista tão fundamental. O texto, embora seja bastante informativo, é bem leve e nos auxilia a entender os fatos que levaram Abdias a percorrer os caminhos que escolheu trilhar. Para crianças e jovens é uma ótima oportunidade de conhecer um personagem essencial para a história afro-brasileira.

Maiores informações: www.editoramostarda.com.br



Beleza



STEPHANIE
OLIVEIRA DOS SANTOS

ESFUMIADO GRÁFICO

Por **Mileny Silva** • Fotos **Jorge Luís Garcia**

FICHA TÉCNICA

Modelos: Agência Models Black (@agenciamodelsblack)

Fotógrafo: Jorge Luiz Garcia (@jorgeluzgarcia_)

Editora de Moda e beleza: Ana Paula Fernandes (@anapauladks)

Produtora de Moda: Beatriz Morgado (@biamorgaado)

Make: Mileny Silva (@mileny_silva)

Hair: Salão Preta Brasileira (@pretabrasileira)

Direção Criativa: Carolina Souza (@cayhsouza)

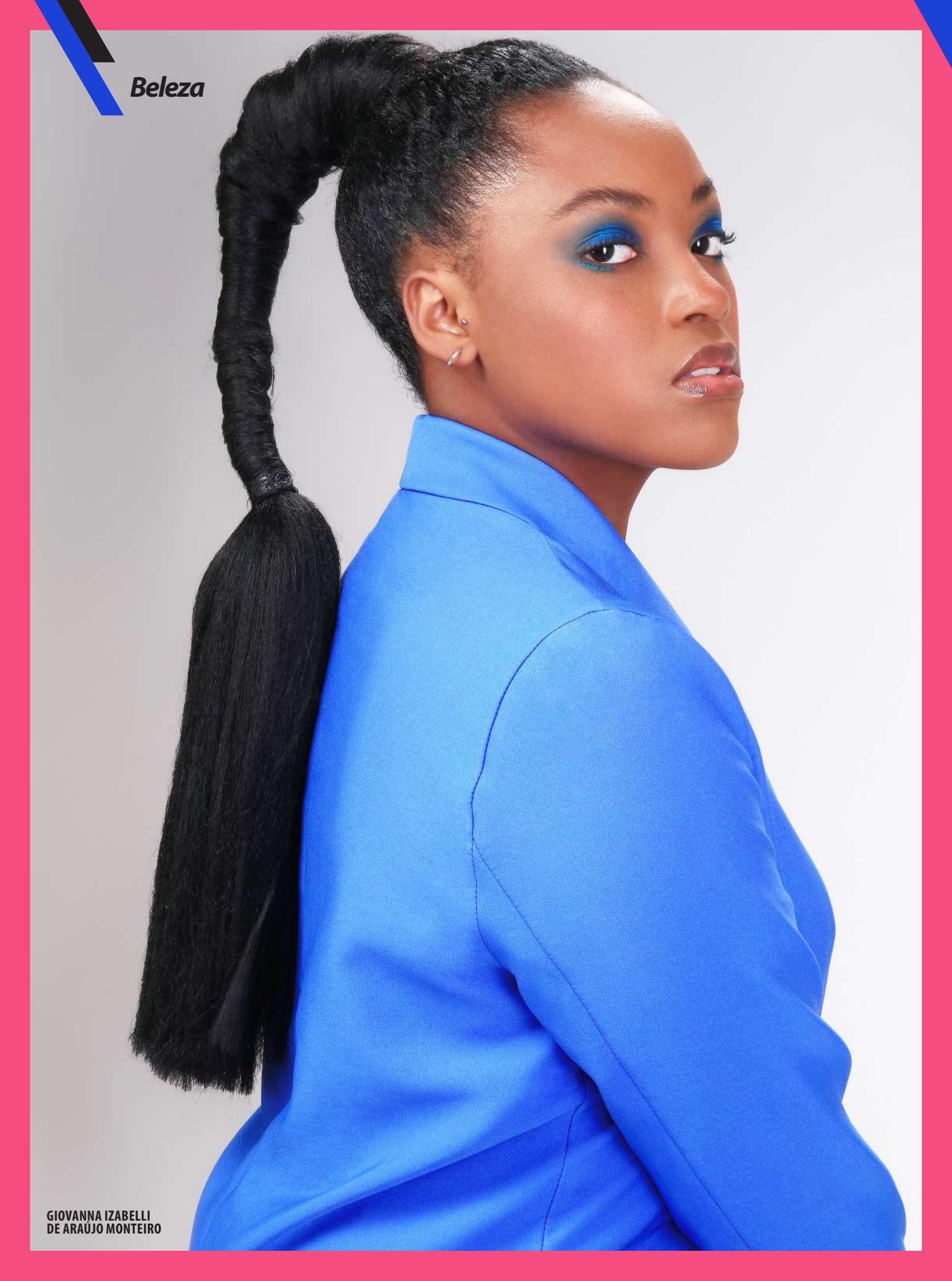
Coordenadora de pautas: Antônia Biazzì (@antoniadebiazzì)

Gerente de marketing: Cláudia Siqueira (@ccysiqueira)

Produção executiva: Paulo Henrique Albuquerque (@pauloybrasil)

Texto: Mileny Silva (@mileny_silva)

O esfumado gráfico em tom quente é uma opção aos formatos tradicionais. Vale combinar cores análogas do círculo cromático, como o *pink*, vermelho e o azul, para fugir do óbvio. Pouco ou nenhuma máscara de cílios garante o ar contemporâneo. Até o rabo de cavalo ganha cara nova com a finalização do próprio cabelo enrolado sobre o elástico e seguindo até o comprimento.

A woman with dark hair styled in a high, thick ponytail with a braided section. She is wearing a bright blue, structured jacket. Her makeup includes vibrant blue eye makeup and glossy lips. The background is a plain, light color. The image is framed by a pink border with blue and black diagonal accents in the top corners.

Beleza

GIOVANNA IZABELLI
DE ARAÚJO MONTEIRO



QUEIMEM TUDO

Prólogo da série norte-americana
Deuses Americanos.

A cena se constrói dentro de um navio com pessoas escravizadas, em direção aos Estados Unidos. Esta é uma das cenas mais memoráveis não só desta série, mas de todo o audiovisual dos últimos tempos. Em tempos em que as mitologias e religiões estão tão afloradas, é importante lembrar como a cena é forte: porque nos reconhecemos nela. É a reflexão da identidade, que passa muito mais pelo endosso do público cooptado na legitimação do discurso do “nós” do que no pensamento individual.

O vídeo passa a ideia de como seria o interior de um navio que transportava negros para serem escravizados. Ananse, ser místico africano contador de histórias, é o elemento central para trazer “luz” ao povo negro.

[ESCRAVIZADO]

- Ananse... Ananse...Compe Ananse... Está me ouvindo? Não tenho um presente para você. Mas...

Você é sábio e, apesar de pequeno, sabe como entrar e sair do perigo desarmado. Estes homens estranhos acorrentaram as minhas mãos. Não posso dançar ou cortar frutas para lhe oferecer. Mas você pode ouvir a minha voz. Tire-me daqui e cantarei para você por toda a minha vida. Eu lhe darei presentes. Couros, enopados, sedas e os melhores vinhos. Por favor, não sei onde está a minha mãe.

[ANANSE]

Ela morreu faz tempo. Ela não quis dar para o Johannes, então, ele a jogou do navio. Sabia que sua mamãe não sabia nadar? Precisam melhorar nisso. Façam aulas de natação. É assim que surgem os estereótipos.

- Quer ajuda? Tudo bem. Deixe-me contar-lhe uma história. “Era uma vez um homem que se fodeu”. Gostaram dessa história? Porque essa é a história dos negros na América.



-Merda, ainda nem sabem que são negros. Acham que são só pessoas. Deixe-me ser o primeiro a contar que todos vocês são negros. No momento em que esses holandeses desgraçados decidiram que eles eram brancos, e vocês eram os negros, e essa é a forma gentil que eles os chamam...

-Deixe-me ilustrar o que espera por vocês na costa. Vocês chegam nos EUA, terra das oportunidades, leite e mel, e adivinhem! Vocês todos serão escravizados. Serão separados, vendidos e trabalharão até morrer. Os sortudos folgarão no domingo para dormir, foder e fazer mais escravos. Tudo isso, pelo quê? Por algodão? Anil? Por uma camisa púrpura? A única boa notícia é que o tabaco que seus netos cultivarão de graça vai dar muito câncer nesses filhos da puta. E eu ainda nem comecei.

Cem anos depois, vocês ainda estarão fodidos. Cem anos depois disto. Fodidos. Cem anos depois de serem libertos,

ainda estão sendo fodidos nos empregos e sendo baleados pela polícia.

Entendem o que estou dizendo? Este cara entende. Eu gosto dele. Ele está ficando com raiva. Raiva é bom. Raiva... Faz as coisas acontecerem.

Vocês derramam lágrimas por Compe Ananse e aqui ele está, dizendo a vocês que estão olhando diretamente para 300 anos de subjugação, merdas racistas e doenças cardíacas. Ele está dizendo a vocês que não há nenhuma razão para vocês não subirem agora e cortarem as gargantas de cada um desses escrotos holandeses e atear fogo neste navio!

-Mas o navio queimar. Todos nós morreremos.

-Você já está morto, cuzão. Ao menos, morra como sacrifício por algo que valha a pena. Deixem os filhos da puta queimarem! Deixem tudo queimar!



Como agir diante de uma SITUAÇÃO RACISTA no ambiente de trabalho

Por **Isadora Santos**

Uma pesquisa realizada pelo Infojobs e divulgada em março deste ano mostrou que 39% dos profissionais pretos ou pardos já sofreram preconceitos no trabalho em razão da cor da pele. O medo de denunciar casos de racismo no ambiente de trabalho dificulta que esses casos sejam registrados, já que 61% das vítimas afirmam ter receio de denunciar e que, por isso, omitiram a situação pela qual passaram.

O medo de perder o emprego, que a vítima de ataques racistas sente, é maior do que o pudor dos racistas que, muitas vezes, agem na certeza da impunidade. O advogado Jeff Amadeus, especialista na defensoria de minorias, conversou com a reportagem da RAÇA e explicou como as pessoas podem denunciar o racismo no ambiente de trabalho e quais posturas as empresas devem adotar para impedir que esses casos aconteçam.

RAÇA - Como denunciar o racismo no ambiente de trabalho?

Jeff Amadeus - O primeiro ponto é estratégia. Se nós vivemos num país estruturado no racismo, significa dizer que todas as instituições, num primeiro momento, estarão contra nós, de modo que sem estratégia nada pode ser feito. Então, esse é o primeiro ponto. Segundo ponto fundamental: provas. De fato, se nós vivemos, novamente, como disse, num país estruturado pelo racismo, tudo que nós eventualmente formos fazer terá que estar embasado em provas como testemunhas, vídeos, áudios, enfim, quanto mais provas você tiver melhor.

RAÇA - O que fazer quando o superior direto é o autor de ofensas racistas?

Jeff Amadeus - Essa questão, de certa forma, acaba sendo abarcada pela resposta anterior. Em se tratando de um superior

hierárquico é fundamental tentar produzir provas. Via de regra, as atitudes racistas nos ambientes de trabalho são feitas de forma continuada, principalmente por intermédio do racismo recreativo, uma expressão criada por Adilson Moreira. É importante que as pessoas gravem, consigam testemunhas e tudo mais que puder ajudar a caracterizar o crime de racismo. Este é o primeiro ponto que eu gostaria de ressaltar. Nós precisamos sempre estar embasados em provas, porque uma situação infelizmente comum é a de fazer a denúncia de racismo sem as devidas provas e o judiciário, por conta de estar estruturado no racismo institucional, inverte a causa e ainda cria uma demanda indenizatória em favor da pessoa que foi acusada de racismo. Por isso é de suma importância colher provas antes de iniciar qualquer ação.

RAÇA - E quando o racismo é velado, qual a estratégia de defesa?

Jeff Amadeus - Essa é, de fato, uma questão muito complicada, porque as pessoas brancas não têm a dimensão do quão grave é a sua atitude racista. Um exemplo claro é o racismo recreativo. Por exemplo, o poder judiciário absurdamente entende que uma piada racista não tem dolo. Ou seja, a pessoa não tem a vontade de violar a dignidade e por isso eles entendem que o fato seria atípico, como costumamos dizer no direito. Ou seja, não seria crime. Em se tratando do racismo velado, é uma situação que somente será desconstruída, dentre outras coisas, com o papel que vocês estão fazendo aqui, de informar a população, trazendo conhecimento e mostrando a gravidade sobre o racismo, seja ele de qual forma for.



RAÇA - Quais providências as empresas devem tomar quando recebem uma denúncia de racismo?

Jeff Amadeus - Aqui eu queria trazer uma reflexão que me parece uma das mais fundamentais, que é o papel das empresas diante da prática do racismo, por intermédio daquilo que vem sendo chamado de *compliance* antidiscriminatório. Entendo que toda empresa que possui um funcionário racista em sua estrutura, mesmo não sendo em si uma corporação com cultura racista, ainda assim ela tem responsabilidade pela prática dos seus funcionários. O funcionário é uma espécie de longa *manus* da empresa, ou seja, a partir do momento em que ele age de forma racista e essa empresa não tem nenhum tipo de política, prática ou postura antirracista dentro de sua cultura, ela acaba chancelando essa prática, tolerando e muitas vezes até incentivando. Dessa forma, é solidária no crime e em uma eventual indenização em favor desta pessoa vítima do racismo. Esse é um entendimento meu, pessoal, que de fato ainda não encontra, digamos assim, guarida nos tribunais, mas que em breve, esperamos que haja uma mudança, senão por intermédio do judiciário, mas também por intermédio dos legisladores.

RAÇA - E se a situação não for resolvida nos limites da organização, existe a possibilidade de a pessoa que sofreu racismo no ambiente de trabalho registrar um boletim de ocorrência?

Jeff Amadeus - O que as empresas devem fazer diante de uma prática de racismo, de fato, é proceder de acordo com os termos legais. Racismo é crime e, como tal, uma empresa diante de um fato como esse deve, eventualmente, dar todo o apoio psicológico e jurídico para que a vítima possa buscar os meios legais. Na minha experiência, eu vislumbro várias posturas, das mais variadas, no que diz respeito às vítimas de racismo. Umas querem ir para a imprensa, outras querem apenas um pedido de desculpa, outros querem indenização, enfim, todas as demandas legítimas. À empresa compete garantir todas as condições para que essa pessoa, vítima de racismo, possa ser compensada, já que o racismo não tem como ser ressarcido ou eventualmente voltar ao status anterior, as marcas são para sempre.



Capa

A NOVA ERA DE EXECUTIVOS NEGROS

Por *Maurício Pestana* • Fotos *Jorge Luis Garcia*

“CREIA NA SUA FORÇA INTERIOR E NADA VAI DETER VOCÊ.”

MAURÍCIO RODRIGUES TEM 45 ANOS, FOI VICE-PRESIDENTE DE FINANÇAS DA DIVISÃO DE CIÊNCIAS AGRÍCOLAS DA BAYER PARA AMÉRICA LATINA. ELE É ENGENHEIRO CIVIL PELA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (1992-1997). TEM MBA EM FINANÇAS PELO INSPER (2000-2001) E ESPECIALIZAÇÕES NO IMD BUSINESS SCHOOL E THE WHARTON SCHOOL. TEM MAIS DE 20 ANOS DE EXPERIÊNCIA NO SETOR E PASSAGENS PELA MONSANTO E PELO BANCO BBA. NA BAYER, TAMBÉM ATUA COMO PATROCINADOR DO BAYAFRO, GRUPO QUE TRATA DE TEMAS DE AFINIDADES ÉTNICO-RACIAIS E É RESPONSÁVEL POR DESENVOLVER E DISCUTIR POLÍTICAS DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE DENTRO DA COMPANHIA EM TODOS OS NÍVEIS HIERÁRQUICOS. TEM EXPERIÊNCIA DE TRABALHO NOS EUA E MÉXICO. ATUALMENTE NO CARGO DE PRESIDENTE DA MAIOR DIVISÃO DE NEGÓCIOS DA BAYER NA AMÉRICA LATINA É O NEGRO NÚMERO 1 NO MUNDO CORPORATIVO. MAS QUEM É MAURÍCIO RODRIGUES?

RAÇA – MAURÍCIO, COMO COMEÇA SUA HISTÓRIA?

MAURÍCIO - Eu sou paulistano, mas a história da minha família começa no Rio Grande do Sul. Sou de uma família que não foge muito ao padrão de muitas famílias negras. Talvez a vantagem que eu tive foi que os meus pais tiveram a oportunidade de quebrar esse ciclo e, na verdade, eu não posso nem chamar de oportunidade. Eles tiveram um desprendimento de quebrar esse ciclo porque os meus pais vêm de famílias muito simples, origem muito simples no interior do Rio Grande do Sul. Fora o meu pai e minha mãe e os irmãos, eu acho que quase ninguém se graduou. São pessoas muito trabalhadoras e tudo mais, mas sem aquele acesso à educação, principalmente universitária, o que a gente sabe que acaba limitando muito a movimentação depois.



RAÇA - EDUCAÇÃO SEMPRE FOI O FATOR QUE PODE FAZER A DIFERENÇA.

MAURÍCIO - Exato, e esse é o histórico familiar. Meus pais acabaram sendo essa quebra de ciclo, porque ele acabou se formando em engenharia mecânica e ela em Direito, os dois na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, a UFRGS. Eles quebraram esse ciclo e vieram para São Paulo. Toda minha história e dos meus irmãos é a partir daí. Diferentemente deles, comecei tendo uma referência, algo que tornava o sonho possível. Aí é o ponto do acesso à educação fazendo a diferença. Eles nem tinham tanto dinheiro, mas conseguiam investir o pouco que tinham e valorizavam muito o investimento na educação.

RAÇA - EXCELENTE ESCOLHA DE VIDA. O RESULTADO VEIO.

MAURÍCIO - Pois é, isso me deu condições de pelo menos batalhar dali para frente. Eu sempre comento isso, com parênteses, porque muitas vezes as pessoas falam: "então por isso o preconceito não existiu?". Muito pelo contrário, o preconceito existe e em alguns aspectos ele é até mais forte, porque eu frequentei ambientes que são predominantemente brancos. Se eu tivesse frequentado as periferias, eu teria todas as complexidades de não ter o acesso, às vezes melhor educação e tudo mais. Mas eu estaria rodeado por pessoas muito mais parecidas comigo. Eu sofri aquela síndrome do filho único, que é você estar na escola e ser o único, estar na universidade, ser o único, estar na escola de inglês, ser o único, estar no clube ser o único, no prédio ser o único. E na época você luta contra aquilo, você finge que aquilo não existe. Ao longo dos anos, você vai vendo qual o peso daquilo. Ter acesso foi muito, importante, qualificou-me para disputar de igual para igual, sem deixar de notar o peso forte do preconceito que vivenciamos mais de perto.

RAÇA - A FAMÍLIA FOI FUNDAMENTAL PARA VOCÊ.

MAURÍCIO - Sem dúvidas. Quando eu falo da referência, evidentemente que você tem outras referências externas. Você vai buscar determinada personalidade e algumas pessoas com quem você se identifique, que você entenda que são relevantes para sua carreira. Mas acho que ter esse exemplo dentro de casa acaba sendo um diferencial. E eu tive a oportunidade de ter uma mãe, que era aquela mulher negra, típica, que batalhou, que em algum momento se divorciou do meu pai, mas continuou almejando o sonho dela de ser juíza. Minha mãe carregava a família inteira, motivava as sobrinhas, a irmã, uma força tremenda que nos ensinava a se empoderar e ocupar o espaço que merecemos.

RAÇA - UMA INSPIRAÇÃO, DE FATO.

MAURÍCIO - Infelizmente eu perdi minha mãe aos 12 anos, mas é impressionante a quantidade de vezes que eu a menciono. Ela foi a maior referência na minha vida, mesmo tendo meu pai por muitos anos, ele faleceu há sete anos. Um homem de personalidade um pouco distinta, um cara que conseguiu batalhar muito, inteligente, se posicionava de um modo muito forte e conseguiu quebrar um ciclo. Algum negro chegar a ser um gerente na IBM nos anos 70 e 80 era algo quase impensável. Ele conseguiu. Meu pai era do tipo que se eu tirasse 9,5 numa matéria, ele nunca pensava nos nove, e sim no meio ponto que eu tinha deixado para trás, uma exigência absurda, pois isso não vem sem dor, mas por outro lado, te impulsiona a sonhar mais, a pensar mais alto e acreditar em você. Ele queria que a gente conseguisse sobreviver, crescer e tudo mais, não necessariamente quebrar o sistema, mas sim aprender a navegar dentro dele. Eu comecei a participar muito mais dessa discussão, até porque por muitos anos fingimos que o problema não existia. Era mais fácil para você conseguir sobreviver dentro daquele mundo, mas a referência familiar, a referência paterna e materna, foi fundamental.

RAÇA - VOCÊ ACHA QUE A FALTA DE NEGROS EM CARGOS DE LIDERANÇA É UM PROBLEMA GLOBAL?

MAURÍCIO - É difícil avaliar em cada uma das realidades. Eu tive a oportunidade de viver nos Estados Unidos alguns anos da minha vida. E sei das dificuldades que se enfrenta lá. Acho que tem que ter um aspecto da questão racial, que era diferente da questão de gênero, apesar de ter especificidades em cada país, ela é mais global. Acho que o problema da mulher, em alguns aspectos, é mais complexo no mundo. Você não consegue discutir a questão racial tão fortemente em qualquer país, há barreiras inclusive culturais. Você não consegue chegar em todos os países da Europa e falar da questão racial.

RAÇA- VOCÊ ACHA QUE É UM PROBLEMA QUE VAMOS DEMORAR PARA SOLUCIONAR?

MAURÍCIO - Nós estamos falando de alguns grandes países. Vejo aspectos em que nos EUA parecia haver alguns avanços maiores, talvez porque essa discussão corporativa e tudo mais começou um pouco antes do que nós. Então, eu acho que quando eu vivia lá, o líder global da empresa de que participava na época, a Monsanto, era negro. Ele era o líder global de recursos humanos, uma referência monstruosa, algo pouco comum ter líderes negros. Havia algumas pessoas dentro da área de finanças, mas eram

realmente poucos. Na época totalmente impensável no Brasil e hoje ainda muito raro. O fato é que a discussão lá ocorre há mais tempo. Existe um problema muito sério aqui, porque somos incomparavelmente mais relevantes do ponto de vista percentual, somos a maioria da população e, percentualmente, a discrepância é muito maior. Existe um problema estrutural, e é um problema que existe em todas as partes do mundo onde o negro se faz presente.

RAÇA - MAS O BRASIL TEM DEBATIDO A QUESTÃO ESTRUTURAL DO RACISMO, VOCÊ NÃO ACHA?

MAURÍCIO - No nosso caso tivemos muitas lutas, muitos movimentos ao longo dos tempos e é importante exaltar muitas dessas lutas. Estamos longe de resolver o problema, mas atualmente pelo menos conseguimos discutir e enfrentar a questão, colocar isso na frente, empoderar muita gente. A Internet trouxe muita gente para a discussão, trouxe muitas pessoas negras para o debate. Então, quando comparamos a situação que a gente vivencia hoje com a de 20 anos atrás, percebo um avanço, ainda bem longe do que acredito ser o ideal, mas espero ver a gente incrementar essa curva de aceleração. Mais ainda assim é uma situação bem tímida. Quando vou em eventos é evidente que são poucos representantes negros em todos os níveis de decisão da empresa e das empresas. Mas sem dúvida, só por estarmos debatendo isso, não negando o problema, já mostra uma evolução.

RAÇA - QUEM TE INSPIROU E TE INSPIRA PELA SUA TRAJETÓRIA?

MAURÍCIO - Minhas principais inspirações vieram de dentro de casa. Meus pais tinham suas qualidades e suas complexidades como qualquer ser humano. Mas aprendi muito do meu pai e da minha mãe, e principalmente do meu pai, por ter convivido muito mais e primeiro uma determinação muito grande. Uma ética muito grande. Um compromisso com o sempre ser uma pessoa correta, com sempre buscar aquilo que é seu, por sempre tentar

ocupar aquele espaço que seja cedo demais. Uma referência muito grande. Até fisicamente éramos muito parecidos. Ele fez engenharia. Eu acabei fazendo engenharia por aptidão, mas também por algum tipo de influência. Com minha mãe aprendi sob o ponto de vista de como você quebra barreiras, como você sonha mais alto. Essas são as minhas primeiras e principais inspirações.

RAÇA - E FORA DE CASA?

MAURÍCIO - Fora dela, tenho uma grande inspiração: o Barack Obama. Não sou das pessoas mais emotivas. É difícil eu me emocionar o tempo inteiro e tudo mais. Assisti à eleição do Obama várias vezes, ver aquele baile de gala, toda aquela representatividade foi algo que me emocionava e me emociona até hoje. Foi um dos momentos mais relevantes em termos de acreditar que algo é possível. Ele falava do tal do “Yes, we can” e eu realmente via aquilo como quase um conto de fadas. Tem pessoas que se encantam com o casamento dos príncipes e tudo mais, acho bonito aquilo mas não têm a mesma conexão, evidentemente, comigo. A posse do Obama, já devo ter assistido mais de 25, 30 vezes. A participação dos cantores, as músicas ele dançando, aquela retidão que ele demonstrava, aquela forma de enfrentar todos os problemas e saber que ele estava quebrando uma barreira e estava representando algo. Quando eu li o livro dele, senti essa conexão com muitos de nós que galgam qualquer posição corporativa. Tenho uma admiração e uma conexão muito grande, muito grande. Se tem uma pessoa assim, você fala uma pessoa com quem você gostaria de conversar por um bom tempo, sem dúvida seria o Obama.

RAÇA - COMO A BAYER TRATA A QUESTÃO DA DIVERSIDADE NO DIA A DIA?

MAURÍCIO - Vim de uma empresa americana que foi adquirida pela Bayer e, talvez, eu já tivesse todos os vieses da cultura alemã. Acho que tem um certo pragmatismo, tem uma certa organização, alguns aspectos que são muito característicos, como de qualquer cultura. Mas aprendi primeiro a admirar a capacidade de ser uma empresa multinacional, com presença em diversos países. De ser uma empresa aberta, e talvez isso não seja uma coisa absurdamente antiga, mas uma empresa que tem se esforçado para ser aberta, para se modernizar. Uma empresa que colocou como referência trabalhar a questão de inclusão e diversidade, por mais que seja complexo, não só na Bayer, mas em várias empresas. Mas vou tratar desse tema de maneira mais incisiva. Acho que, globalmente, a gente vem avançando bastante numa questão que é mais fácil de

tratar em todos os países, que é a questão de gênero. Temos metas ambiciosas com relação a isso. As temáticas, fora da questão específica de gênero, são tratadas em cada um dos países de forma distinta. Aqui no Brasil temos pilares bem estabelecidos, como gênero, pessoas com deficiências, a temática racial, a questão de gerações e também é a questão da orientação sexual. Está longe de ser perfeita nossa atuação, mas estamos num bom caminho.

RAÇA - VOCÊ ACHA QUE HOJE ESTÁ PERTO DE A BAYER SER UMA EMPRESA 100% INCLUSIVA?

MAURÍCIO - Percebo hoje um desejo genuíno como organização de avançarmos, porque acreditamos que é importante e necessário. O correto do ponto de vista social, como empresa, é necessário do ponto de vista de uma empresa que quer ser inovadora e quer crescer de maneira vertiginosa. Precisamos trazer esse grupo diverso de vários aspectos. Dito tudo isso, quando se é pioneiro junto vêm algumas dores, e não é diferente na Bayer do que é em qualquer outra empresa que tem um pequeno grupo de pessoas negras. Temos o BayAfro, um grupo de afinidade, que a gente consegue ter um núcleo de trabalho com discussões, algumas vitórias e, principalmente, uma agenda positiva e propositiva que, principalmente estando na posição em que eu estou, colabora para acelerar, mesmo convivendo com algumas derrotas e nem sempre conseguir a velocidade que você queira para ver as mudanças. Você convive, às vezes, com as pessoas externas que te cobram e falam: "Nossa, mas porque não tem 30% de negros?". Parece fácil olhando de fora, mas no dia a dia são muitas variáveis. Mas eu venho celebrando as vitórias, por menores que ela sejam, por maiores que elas sejam, como um programa de *trainees*, o programa de desenvolvimento que finalizamos a pouco tempo com 40 mulheres negras e os seus líderes. Trabalhamos em várias frentes, tentando influenciar cada vez mais, trazendo aliados.

RAÇA - O QUE É QUE VOCÊ PENSA COMO O PRINCIPAL LEGADO QUE VOCÊ PODE DEIXAR?

MAURÍCIO - Não penso a respeito de qual legado. Sinceramente, acho que a minha contribuição é uma gota no oceano. Quando falo de uma gota no oceano, parece que estou querendo me esquivar dos problemas. Sei da responsabilidade que tenho. Mas não acredito que sozinho seja possível. Acredito que se tem algo em que espero ser lembrado ou ser mencionado, é de ter feito parte de um grupo que conseguiu mobilizar, ser referência, que conseguiu mais do que o potencial sucesso profissional, que, evidentemente, preciso ser lembrado também

por aquele que conseguiu levar a empresa a excelentes resultados. E isso, evidentemente, acaba sendo mais complexo. Mas não só pelo lado profissional. Gostaria de ser lembrado por ter influenciado do ponto de vista social. Não acho que eu sou a pessoa mais capacitada nem a que fala mais ou fala há mais tempo sobre isso. Espero ser parte desse movimento.

RAÇA - O QUE É QUE VOCÊ DIRIA PARA NOSSOS LEITORES QUE ESTÃO EM BUSCA DE UM SONHO E QUE SE INSPIRAM EM VOCÊ?

MAURÍCIO - É interessante porque outro dia eu estava em um debate e as pessoas falavam que eu tive acesso a algumas coisas a que muitas pessoas não têm. Então, levando isso em consideração, o que eu posso dizer é que aproveitem todas as oportunidades que vocês têm. Muitas vezes não é tão óbvio. Eu sei disso porque eu também já fui muito jovem. E, por mais que eu tivesse essas referências dentro de casa, eu tinha todas as tentações de achar que o estudo é que necessariamente ia me levar para frente. Mas eu tinha sempre alguém na hora em que eu estava desviando um pouquinho me trazendo para a rota. Infelizmente, nem todo mundo tem essa condição. Então, a primeira coisa é você se conscientizar de que aquela é uma forma possível e, muitas vezes, dependendo de onde você está, você não vê aquela como uma forma possível. Parece algo muito longe. Mas eu acredito que uma pessoa educada, ela sempre vai ser um cidadão melhor e com mais condições, independentemente do que ela venha a fazer. Acho que esse sempre é um diferencial. Todo mundo que tiver a mínima condição, aproveite. Essa seria a primeira indicação. O segundo ponto é: acreditem em vocês. Digo acreditar em vocês, porque muitas vezes o mercado, a sociedade e tudo mais o leva a crer que você não é capacitado para fazer determinada função. Nós fizemos o programa de *trainee* dedicado a pessoas negras e vieram 25.000 pessoas, 25.000 candidatos para 19 vagas. Nós vimos muita gente capacitada. Independentemente de ter um diploma da universidade A, B ou C, americana, inglesa ou espanhola, a história de vida que aquelas pessoas têm, a resiliência, não resiliência teórica, mas a resiliência na prática de sobrevivência, de estar bem como que tem aquele jogo de cintura, até aquela capacidade de adaptação que eu acho que as pessoas, às vezes, acabam subestimando o poder do que aquilo representa. Então, acreditem mais em si mesmos. Por mais que as pessoas te digam seguidas vezes que aquele não é o seu lugar. Crie na sua força interior e nada irá deter você.



EMPODERAMENTO E RESPEITO AOS ANTEPASSADOS. O QUE TEMOS A APRENDER COM A HISTÓRIA DE SAMANTHA ALMEIDA.

ELA FOI ELEITA PELO PRÊMIO WIRED FESTIVAL CREATIVE X UMA DAS 50 PESSOAS QUE EXPANDIRAM A CRIATIVIDADE NO BRASIL; INTEGRANTE DA LISTA MIPAD (MOST INFLUENTIAL PEOPLE OF AFRICAN DESCENT), DA ONU, COMO UM DOS CEM AFRODESCENDENTES MAIS INFLUENTES DO MUNDO; HOMENAGEADA NO WOMEN TO WATCH, PREMIAÇÃO QUE RECONHECE LIDERANÇAS FEMININAS DISRUPTIVAS NO MEIO EMPRESARIAL... TUDO ISSO SÓ EM 2020. ANTES DE ASSUMIR O ATUAL POSTO DE DIRETORA DE CONTEÚDO NA REDE GLOBO, UMA DAS MAIORES EMISSORAS DO PAÍS, **SAMANTHA ALMEIDA** FOI DIRETORA DO TWITTER NEXT NO BRASIL (ÁREA EM QUE ATUA NAS SOLUÇÕES LOCAIS E GLOBAIS EM PARCERIA COM ANUNCIANTES PARA O DESENVOLVIMENTO DE ESTRATÉGIAS E CAMPANHAS CRIATIVAS), FOI *HEAD* DE CONTEÚDO NA OGILVY BRASIL, *HEAD* DE MÚSICA E ENTRETENIMENTO DA MUSIC2/ MYND, ATUOU COMO LÍDER DE COMUNICAÇÃO DA AVON E DA ESTEÉ LAUDER, ALÉM DE TER TRABALHADO EM EMPRESAS DE MODA COMO A LEVY'S. A COMUNICADORA CARIOCA FALA AGORA COM EXCLUSIVIDADE À REVISTA RAÇA:

RAÇA - VOCÊ TEVE UMA ENTRADA NA COMUNICAÇÃO MUITO CEDO. SEU PAI TRABALHAVA NA ANTIGA MANCHETE E NA GLOBO. CONTE-NOS UM POUCO DE COMO TUDO COMEÇOU.

SAMANTHA - Falando sobre como é que eu me encantei pelo mundo da comunicação, a primeira coisa muito importante: Meu pai é eletricitista e ele era um eletricitista que trabalhava na manutenção predial de um dos estúdios da TV Globo no Rio. E durante muito tempo ele foi essa minha conexão com o mundo da comunicação, porque imagina que meus pais são separados desde que eu sou muito pequena. Mas desde sempre eu ouvia: "Ah, e o papai não vai hoje porque está filmando na Bahia", ou,

“Papai não vai vir o hoje porque ele está ajudando a abrir um programa novo que vai ter aqui no espaço”. Então ele sempre foi esse *backoffice* de garantir muita segurança para todos. É muito importante porque cuida da segurança das pessoas, né? Porque em uma televisão você pode imaginar a importância de um electricista, a importância da operação que está ali por trás? Ele foi um pouco de quem abriu as portas desse mundo mágico. É uma coisa importante dizer que quando eu pisei, há dois ou três meses atrás, o pé na Globo e eles falaram, “Olha, vem nos estúdios ver a filmagem, conhecer as pessoas, ver como é que é esse estúdio de dentro”. Quando eu bati o pé e eu senti o cheiro do estúdio eu pensei: não estou chegando, estou voltando.

RAÇA – QUE BONITO ISSO. OU SEJA, SEU PAI, INCONSCIENTE OU NÃO, PLANTOU A SEMENTE DA SUA VOCAÇÃO.

SAMANTHA - Então, meu pai sempre foi alguém que, apesar da situação original nossa de não ter todas as condições necessárias e justas, ele garantia, no meu imaginário, que eu soubesse que o mundo não era só aquela realidade, que o mundo tinha muitas outras realidades que estariam disponíveis obviamente, conforme eu me dedicasse a estudar. Ele colocava muito isso na mesa. Um dos chefes do meu pai era o Antônio Pitanga. E ele chegava em casa e dizia: “hoje eu tive com seu Antônio e me falou tal coisa”. “Não, porque eu estive com Zezé e ela me falou tal coisa”. Ele sempre fez questão de garantir que eu soubesse que existiam outras possibilidades e que essas possibilidades tinham pessoas negras também. Então ele é esse passo para o mundo da comunicação. Eu acho que ele foi o incentivador, o bichinho que me mostrou que esse mundo que eu via ali na televisão, nos anos 80 e 90, que a gente se emocionava, ele me mostrava: “Olha, está vendo, é bonito. Mas olha tudo o que tem aqui atrás”. Apaixonei-me pelo que tinha atrás antes de me apaixonar pelo que tinha na frente das câmeras.

RAÇA - VOCÊ ERA DA ÁREA DE PLANEJAMENTO, COMO FOI ESSA MIGRAÇÃO, COMO É PRODUZIR ISSO?

SAMANTHA - Eu acho que primeiro tem que repensar o que é criatividade, porque quando a gente pensa sobre criatividade, a gente pensa no produto final, a imagem, a produção, o artista que está ali na frente, mas para que a criatividade seja exercida dessa maneira, ela precisa passar por muitos estágios. E o principal estágio, e aí vai para minha vida, é o pensar “para quem e por quê?”. Sou formada originalmente em moda, depois fui para o mercado de varejo, depois fiquei bastante tempo dentro da área de comunicação e *marketing* e me consolidei no universo digital, trabalhando para grandes marcas. Eu ousaria te dizer que eu faço exatamente a mesma coisa. Eu faço exatamente a mesma coisa

na Globo. Porque todas as vezes que você precisa entender o que motivaria uma pessoa a comprar um produto, você tem que sair do lugar. Não é só produto, serviço, dinheiro, pontos de vendas, partes que são técnicas sobre aquele produto, porque isso é o que todo mundo tem que pensar. O que muitas vezes a gente precisa ser provocado a pensar, e eu acho que é desse lugar que eu venho, é o que faria o outro a fazer essa escolha? Por que essa pessoa vai parar, seja numa gôndola, seja na televisão, assistindo um produto comercial ou um programa, por que ela vai me dar o direito de fazer parte da jornada da vida dela? Essa pergunta é transversal na minha carreira. Ela foi para desenvolver produtos de moda e no começo da minha carreira, depois foi para desenvolver as melhores conversas nas redes digitais, passando pela Avon, Twitter, mas se consolida na Globo um lugar que fala com oito a cada dez brasileiros.

RAÇA - VOCÊ ACHA QUE ESSA RESPONSABILIDADE DE CRIAR É MUITO MAIOR DO QUE DE PLANEJAR?

SAMANTHA - Só subi a barra da responsabilidade para mim, não do que eu faço. O que eu faço é a mesma coisa. O que eu faço é criar conexões, pensar na jornada das pessoas, saber que o dia a dia e a vida das pessoas não é sobre o que eu produzo, não é sobre o que eu coloco ali naquela televisão e sobre como as pessoas vão entender aquilo, como é que elas recebem aquilo. E a minha área hoje é uma área que foca no texto dos produtos, no texto, na ideia, na origem na mensagem ali no começo. Isso é puro planejamento, porque o planejamento precisa olhar para as pessoas e pensar se faz sentido ser parte da sua vida agora. Nesse exato momento, quando você liga a televisão, aquilo que está ali, faz sentido para as pessoas? Não é uma resposta fácil, porque são quase 220 milhões de pessoas que estão vendo isso. Para mim faz, para você não faz, para outro pode fazer um pouco mais ou um pouco menos. Mas a minha intenção, meu interesse, meu compromisso, é aproximar cada vez mais essa TV, que tem uma imensa capacidade de criar emoções, de trazer as pessoas para pensar não só o que elas são, mas o que elas podem ser.

RAÇA - VOCÊ DIRIA QUE ESSA É UMA NOVA VISÃO DE NEGÓCIO, UMA NOVA ERA DE EXECUTIVOS?

SAMANTHA - Eu digo que você tem que ser criativo para sobreviver. A pessoa mais criativa, a melhor economista que conheci na minha vida foi a minha mãe, que com um salário de empregada doméstica, depois de auxiliar de enfermagem me criou. Me pergunto como é que eu fiz inglês, teatro, natação, como é que ela conseguiu fazer escolhas que me proporcionassem estrutura para estar pronta para o mundo? Uma estrutura mental, uma estrutura de educação, uma estrutura de segurança familiar. Como é que ela conseguiu? Ela foi a economista mais criativa que conheci. Como é que você cria hoje a perspectiva de futuro

de Brasil, de futuro de país, sem ajudar as pessoas a criarem seus repertórios, suas imaginações, a dizer para as crianças: “olha isso que tem no mundo, olhe até onde você pode chegar”. Os pais brasileiros são as criaturas mais criativas do mundo. Não penso como se o negócio e a criatividade fossem coisas diferentes. Você precisa ser criativo para descobrir para quem você está servindo seu produto e, principalmente, entender se aquilo que você está oferecendo ele já tem. Por quanto tempo será a permanência do que você oferece na vida daquela pessoa? O mundo nunca mudou tão rápido.

RAÇA – E COMO SE ADAPTAR NESTA VELOCIDADE ALUCINANTE?

SAMANTHA - Quase 50% das empresas em que eu trabalhei não existiam no início da minha carreira. Isso é uma loucura de imaginar. Trabalhei no Twitter, vi o Twitter nascer fazendo minhas primeiras campanhas de Orkut. Trabalhei na Minds, a maior empresa de influenciadores do Brasil e deve ser uma das maiores da América Latina. Essa geração de influenciadores não existia porque o digital simplesmente não existia. Quando penso sobre criatividade, negócios, vou direto para um lugar de se manter atualizado, porque o mundo vai mudar e você tem de estar pronto para se adaptar às novas demandas. E essas demandas no Brasil, especialmente para grupos de gênero, raça e classe são mais desafiadoras. Como é que você se transforma naquilo que você vai fazer na sua vida, em alguém que não importa o título, o cargo, mas a maneira como você pensa e resolve as coisas. Não acho que eu faça uma coisa muito diferente hoje, porque leio textos que podem se tornar novelas. Quando eu estava lá na Levis, em 1999, lendo coleções importadas e dizendo: “gente, mas esse casaquinho de pele, uma coisinha quente assim... Caruaru vai rolar? ”, porque pode ser uma moda muito bacana em Londres, mas faz sentido isso aqui para um público, quando eu boto o olho no relógio e está marcando 40 graus? Essas perguntas que eu fazia são as incômodas, são perguntas de contexto, perguntas de pessoas. É minha metodologia de trabalho.

RAÇA - ESSE TIPO DE QUESTIONAMENTO ESTAVA MUITO LONGE DAS MESAS DE DECISÕES?

SAMANTHA - Não estavam distantes não, sempre estive na base dos tomadores de decisão. O ponto fundamental é que a gente vive uma troca hoje que não existia no passado. A gente sabe quem é o Brasil, a gente sabe quanto ganha o brasileiro. A gente sabe quais são as escolhas que ele tem que fazer para poder escolher A ou B. A gente sabe, especialmente nós, que viemos desse Brasil. Mas eu parto do princípio que os dados sempre estiveram lá e que agora os dados têm voz.

“NÓS NÃO SOMOS OS PRIMEIROS DE NADA. DEVEMOS SER A ÚLTIMA GERAÇÃO CHAMADOS DE PRIMEIROS, PORQUE É OLHAR PARA ESSE FUTURO E PENSAR, - OLHA OS MEUS PAIS E OS MEUS AVÓS, OLHA DE ONDE EU VIM, OLHA O QUE EU TENHO.”

RAÇA - VOCÊ É UMA GRANDE INFLUENCIADORA NEGRA! COMO É ESSA RESPONSABILIDADE DE INFLUENCIAR E REPRESENTAR TANTA GENTE QUE VIVEU SEM VOZ POR TANTO TEMPO?

SAMANTHA - Minha maior responsabilidade, honestamente, é comigo. Sou muito crítica e alguém que tenta diminuir a teoria e trabalhar mais a prática. Então, é claro que eu sinto a responsabilidade e muito mais o carinho das pessoas, sabia? Porque todo mundo fala: “e aí, como você se sente, é pesado? ”. Como pesado! Lutei a minha vida inteira para chegar em um lugar como esse. Não tenho como agora ser ingrata a toda a construção dos meus pais. E é muito importante dizer isso. Minha mãe faleceu em 2019. Não tenho como ser ingrata à trajetória dela para que eu pudesse sentar nessas cadeiras. Meus pais fizeram escolhas muito duras para que eu pudesse ter o que eu tenho. Nós não tivemos casa, eles não compraram carro, eles não viajaram. Eles optaram por investir nesse futuro, que eles nem sabiam se ia dar certo ou não. Então, como é que eu vou me sentir agora? Pesada e sofrendo? Porque as pessoas que se espelham em mim, eles têm que se espelhar, mesmo porque quando eles se espelham em mim eles se espelham nos meus pais, são os meus pais que estão aqui. São as histórias deles que estão sendo reverenciadas e as histórias dos que vieram antes deles. Porque os meus avós, que vivenciaram trajetórias muito duras, mas com escolhas, sempre pautando o que é melhor para você, o que é melhor para sua educação, para que você use seu melhor potencial. Então, quando recebo o carinho das pessoas, não sinto peso, não. Sinto quase como se eu fosse meio que uma janela, um vidro. Sabe que as pessoas podem estar vendo isso aqui. Mas o que elas estão aplaudindo não fui eu que fiz e tenho essa consciência. Me dá um lugar de responsabilidade, sem dúvida, mas principalmente comigo mesma.

RAÇA – QUAL O RECADO DO MORRO PARA O ASFALTO? O QUE VOCÊ ACHA QUE ALGUÉM DE UMA ORIGEM SEM RECURSOS NEM PRIVILÉGIOS, COMO A SUA, TEM A ENSINAR?

SAMANTHA - Essa é uma pergunta de resposta difícil, porque primeiro eu entendo que por mais que eu represente e tenha algumas vivências, ainda assim só posso falar sobre mim mesma. Não quero que as pessoas esperem que uma pessoa seja capaz de transformar o sistema, porque o desenho do sistema ele é coletivo. Eu acho que talvez essa seja a primeira grande lição que eu possa colocar na mesa. O lugar de onde eu vim, onde cheguei ou estou, não foi criado na base de um indivíduo fazendo alguma coisa só por ele. Sempre foi uma cadeia de comunidade. Fui criada pelos meus pais, que tinham os suportes dos meus avós, que tinham o suporte dos vizinhos, uma relação de proximidade, falei sobre isso no Prêmio Caboré. Mas quando perdemos a nossa casa por causa de uma enchente que aconteceu no Rio de Janeiro, foi a comunidade que nos acolheu, limpou, arrumou e colocou a casa de pé de novo. Talvez essa seja a maior de todas as transformações. Não é a minha presença ou a minha chegada, mas nós estamos sendo convocados como cidadãos, óbvio e principalmente, mas também como corporativos ou pessoas que podem ter um nível de influência em uma tomada de decisão. Pensar que, provavelmente, o que você sabe da vida é só a sua experiência. Tem mais outras 7 bilhões de pessoas com outras vivências e quanto mais a gente consegue trazer mais pessoas para a mesa, menor a responsabilidade tem que ser da Samantha em fazer a grande revolução, mas sim criar processos onde outras pessoas, com vivências parecidas ou até diferentes da Samantha, mas com a mesma origem, possam debater histórias e construir um novo lugar.

RAÇA - COMO FOI CHEGAR NA GLOBO EM UM MOMENTO EM QUE A COMUNICAÇÃO PASSA POR UMA GRANDE REFORMULAÇÃO?

SAMANTHA - Nunca fui convidada para uma situação que estivesse às mil maravilhas. Nunca fui convidada para onde não houvesse desafios. Não acho que isso não esteja conectado a quem eu sou e de onde eu venho, porque, de uma certa maneira, quando você começa a fazer perguntas e novas propostas para o sistema, o sistema começa a olhar para você falar. Você tem as perguntas, mas você tem respostas? Por que pergunta é mais fácil fazer do que tentar achar caminhos para as respostas? Agora, diferentemente disso, de uma percepção, vamos fazer uma narrativa e ver se faz sentido para você. Comecei a minha carreira quando ainda nem existiam os meios de comunicação digital. Fui uma das primeiras pessoas ali a fazer uma campanha no Orkut e desenhar conteúdo para o suporte de plataformas digitais que a gente ia ter na internet. Eu estava começando. Fiz campanhas de

“...(QUERO) CRIAR PROCESSOS ONDE OUTRAS PESSOAS, COM VIVÊNCIAS PARECIDAS OU ATÉ DIFERENTES DA MINHA, MAS COM A MESMA ORIGEM, POSSAM DEBATER HISTÓRIAS E CONSTRUIR UM NOVO LUGAR”

My Space, vi a coisa começar, agora sempre sonhei em trabalhar na Globo, a maior emissora do país, meu pai tinha trabalhado lá, então era um sonho. Mas os caminhos que me levaram à Globo foram caminhos de uma vida inteira de inovação. Primeiro fui para o mercado de produto, depois para o mercado de comunicação e afunilei para o digital.

RAÇA – A REVOLUÇÃO DO DIGITAL OBRIGA A INOVAR, REINVENTAR-SE, NÃO É?

SAMANTHA - Exato. Chego na Globo num momento próspero. Nunca houve tanta competição por atenção, porque apesar de falarmos sobre a Globo, tevês, concorremos também com quem está falando no celular aí que está no seu bolso, piscando a cada cinco minutos, alguém que postou a foto do moção, um meme ou algo de seu interesse. Essas novas mídias, as plataformas, enfim, todos querem prender sua atenção. É desafiador. Mesmo eu tendo a vivência de ter trabalhado no Twitter, há uma cadeia imensa de plataformas e *streamings*, nunca vi um mercado tão quente, e isso favorece todo mundo, inclusive os maiores. Precisamos pensar que o que vemos agora não é uma fase ruim da comunicação. Ao contrário, toda vez que você tem uma pluralidade de vozes é muito melhor, mas precisamos ver quais são as que importam e devem ser ouvidas nesse momento.

RAÇA - CONCILIAR A VIDA FAMILIAR, PROFISSIONAL, INFLUENCER E MAIS UM MILHÃO DE COISAS. COMO VOCÊ CONSEGUE?

SAMANTHA - Não falo da minha vida pessoal, siga-me no Instagram (risos). A primeira coisa é que eu nunca separei e eu não sei nem se eu acredito que eu conseguiria. Sei que algumas pessoas conseguem e eu aceito cursos (risos). Mas separar a vida pessoal, profissional, porque só tem uma Samantha e essa Samantha tem 24 horas. Dentro dessas 24 horas eu preciso pelo menos seis horas de sono. Fiz escolhas muito pensadas sobre que tipo de vida pessoal, tipo de família, que tipo de rotina eu

teria, porque, de uma certa maneira, a minha grande missão e eu vou falar sobre isso em todo lugar que eu estiver, minha grande missão é garantir a honraria que os meus pais não tenham que vivenciar novamente as experiências que a gente vivenciou e, principalmente, que eles acreditem que eu fui um bom negócio que eu honrei o investimento deles e pensem: “botei meu dinheiro ali, minha energia ali e rendeu”. Eu quero ser esse bom negócio. Isso impacta da maneira como eu me relaciono com o meu tempo. Quem se relaciona comigo sabe que eu tenho uma missão, e essa missão mudou muito ao longo da vida, porque a gente vai amadurecendo também. Tem sido muito importante essa fase, até de voltar para o Rio, porque eu moro em São Paulo há muitos anos e acho que, durante muito tempo, minha relação familiar, que está toda no Rio de Janeiro, ficou abalada pela distância. Tem sido muito prazeroso retomar as conexões e relembrar sempre que interessa onde você chega, não interessa em que cargo você está ou qual cadeira que você senta. Sempre serei a menina negra de periferia. Isso é a minha assinatura no mundo, não é a minha assinatura na Globo.

RAÇA - UMA DICA PARA AS LEITORAS DA RAÇA QUE SE INSPIRAM EM VOCÊ.

SAMANTHA - Honre seus antepassados. Queremos aprender muito para frente do que está o mundo. Aachamos que estamos fazendo revolução, mas estamos só replicando o modelo de muitas outras pessoas que já vieram e já construíram essa trajetória. Pode ficar parecendo papo superficial isso. Mas toda vez que dizemos: “a primeira pessoa a sentar nessa cadeira”, sabe o que acontece? Apagamos toda a história que foi construída antes da gente e o perigo de eu fazer esse apagamento é que a gente está sempre começando. Aí você é o primeiro, então você está sempre começando. Então, se você é o primeiro, você não tem referência. Você não tem por onde voltar. Nós não somos os primeiros de nada. Devemos ser a última geração chamados de primeiros, porque é olhar para esse futuro e pensar: “mas calma aí, olha os meus pais e os meus avós, olha de onde eu vim, olha o que eu tenho”. Quanto mais você se encaixa dentro do que você já tem, mais você consegue projetar isso para o que você quer ser.

RAÇA - QUAL O SEGREDO DO SUCESSO DE SAMANTHA ALMEIDA?

SAMANTHA - Vou falar pela minha própria descoberta. Sempre fui muito dedicada, mais até do que talentosa, porque é isso. Você pode não ter talento, mas esforço tem. Então, com o esforço, o talento vem, o esforço em si, a ideia de querer construir esse futuro, parecia muito um lugar de réplica. Aí, como é que eu faço para crescer nessa empresa? E olhava para as pessoas daquela empresa e tentava replicar. Aí, como é que eu posso crescer nesse projeto? Pegava ali uma referência dentro daquele

projeto e tentava replicar. Até que eu comecei a achar que não estava funcionando. Comecei a me questionar e notei que estava fazendo exatamente o que todo mundo fazia, o que para mim não funciona da mesma forma. É preciso lembrar que tem uma estrutura anterior a nós, que está pronta para desenhar o formato a partir de pessoas que nós não somos. E se isso já está posto, se você continuar replicando o modelo, provavelmente esse modelo continua trabalhando, porque como você vai ser o indivíduo no lugar que está construindo padrões? Tem um episódio, eu já devia ter aí uns dez, doze anos de carreira, e estava numa mesa de trabalho e apresentei uma proposta de comunicação para um lançamento. Aí, na época, minha gestora olhou para mim e disse: “Nossa, essa sua proposta parece o meu motorista falando”. Ela era a minha VP, responsável pela minha promoção. Mas daí, notei que ela falava não de um problema, mas de um valor. Eu respondi: “você tem razão. Eu quero falar com o seu motorista e com a filha do seu motorista e com todo mundo que frequenta a casa do seu motorista. Porque esse é o Brasil. Então eu estou no caminho certo”. “Você está certa”, respondeu ela. Então é isso, nós queremos falar com seu motorista, com a menina que limpa sua casa, porque essa menina pode ter sido a minha mãe. Ali, naquela reunião, foi um rompimento dentro de mim, porque eu sei que aquela fala não era uma fala empoderadora e valiosa, era uma fala de demérito. Mas não é demérito, é o contrário. E esse é o verdadeiro empoderamento. Quando eu sei com quem eu estou falando e essa pessoa que eu estou falando, isso se chama Brasil. Então, a partir dali todas as vezes eu dizia: “nós vamos fazer uma campanha para as filhas dos motoristas”, isso por volta de 2011, 2012. Desde então a minha vida mudou, a minha carreira mudou, não dá para fugir de quem eu sou, nem do que eu acredito. Por que há tanto tempo eu tenho olhado para isso de uma maneira tão pouco sensível? Por que eu tenho medo olhar para a escassez, se isso é abundância?

RAÇA - QUAL A IMPORTÂNCIA DA REVISTA RAÇA EM SUA VIDA?

SAMANTHA - É realmente um prazer enorme estar aqui e é um prazer por uma razão. Quando você diz que a RAÇA está muito feliz em me receber, fico imaginando o impacto que teria sido na minha adolescência, ali com 14, 15 anos, quando comecei a pensar no que eu queria ser, o que iria construir de carreira, da minha vida, e o marco definitivo foi a primeira capa da RAÇA. Falei isso quando cheguei aqui para fotografar essa nossa capa. Olhar aquela capa com a Isabel Fillardis, aquela mulher que até hoje é das mais belas, talentosas, criativas, de uma potência enorme; foi uma referência muito importante. Então é uma honra. A RAÇA faz parte da minha vida e do meu encontro com minha identidade, com minha negritude, com minha beleza, com os meus iguais.

O EMPODERAMENTO QUE REVOLUCIONA

CHANTAL PILLET, EXECUTIVA DO GRUPO CARREFOUR BRASIL, ACREDITA NO EMPODERAMENTO DAS PESSOAS NEGRAS COMO O CAMINHO PARA MUDAR A REALIDADE NO MUNDO DOS NEGÓCIOS.

RAÇA - FALE UM POUCO SOBRE VOCÊ.

CHANTAL - Sou Chantal Pillet, diretora de Ética, Compliance e Controles Internos do Grupo Carrefour Brasil. Nascida na zona sul de São Paulo, venho de uma família numerosa e humilde. Meus pais, Alcides e Maria Helena, vieram do interior de São Paulo no final dos anos 70, em busca de oportunidades de estudo e trabalho. Formados em Direito, tiveram três filhos e batalharam durante toda a vida para nos proporcionar condições de estudo e valores importantes que permeiam minha trajetória desde então. Minha criação foi pautada por valores como justiça, respeito, igualdade, autoconfiança e responsabilidade.

Aos 22 anos, a exemplo de meus pais, formei-me em Direito numa busca incessante de justiça. Aos 25, conquistei o diploma em Direito Internacional pela Universidade de Paris.

Ao longo da minha história, passei por diversos escritórios de advocacia, engajei-me em lutas como o combate à corrupção e, atualmente, atuo como agente de governança e riscos, nas áreas de *compliance*, com o foco na integridade corporativa, que acredito ser um vetor de transformação e igualdade social.

RAÇA - QUAL A MAIOR DIFICULDADE PARA UMA MULHER NEGRA NO MUNDO CORPORATIVO?

CHANTAL - Entendo que a principal dificuldade é a falta de representatividade. Quando só há uma mulher negra em ambientes corporativos, corrobora ainda mais para uma visão estrutural limitada do lugar da mulher negra na sociedade, ainda mais em posições de tomada de decisão, o que causa uma enorme estranheza dentro do ambiente corporativo. Isto, muitas vezes, acaba impactando no senso de pertencimento e merecimento.

E aqui, para além das competências técnicas e de entrega da mulher negra, uma responsabilidade muito grande em ser assertiva e relevante, capaz de provocar uma mudança na percepção das pessoas em geral.



RAÇA - QUAL DICA VOCÊ DARIA PARA AS LEITORAS DA RAÇA QUE ESTÃO ENTRANDO NESTE MUNDO?

CHANTAL - Dentre várias dicas, a primeira é acreditar e não desistir da jornada. O mundo corporativo, de forma geral, para homens e mulheres, brancos e negros, exige muita disciplina, resiliência e estratégia.

O aprendizado constante, advindo não somente da excelência técnica e de uma obsessão pelo resultado, deve vir também de um processo de inspiração e busca de referências. É preciso entender os caminhos possíveis e necessários para a ascensão. Observar as pessoas e aprender constantemente com elas é muito importante. Aprender com as críticas e com erros também faz parte do processo. Criar rede de apoio e de influência.

Ademais, é importante olhar para dentro, não somente para reconhecer e tratar possíveis fraquezas, mas também para celebrar as conquistas. Devemos reconhecer as vitórias e ter a certeza de que somos merecedoras dessas conquistas.

Esse sentimento certamente nos empodera para desenhar o caminho contínuo e nos dá a segurança necessária para seguir.

RAÇA - DE QUANDO VOCÊ COMEÇOU, PARA OS DIAS ATUAIS, O NÚMERO DE PESSOAS NEGRAS EM CARGOS DE LIDERANÇAS TEM AUMENTADO?

CHANTAL - Sim, percebo um aumento representativo nos números de líderes negros. Em países como os Estados Unidos, já se vê, há algum tempo, negros em posições de destaque, desde magistrados à presidente. No Brasil, infelizmente, essa realidade é bem menos comum.

Percebo, entretanto, que a sociedade brasileira tem exigido políticas públicas e corporativas capazes de acelerar a equidade e a ascensão de pessoas negras. Estar em posições de destaque, seja na política, na mídia ou no mundo corporativo só tem gerado valor e impactado positivamente essa transformação.

RAÇA - COMO VOCÊ VÊ O FUTURO DAS EMPRESAS NO BRASIL NO QUESITO INCLUSÃO RACIAL?

CHANTAL - Tenho uma visão bem positiva em prol da equidade e inclusão racial. Cada vez mais as empresas têm

sensibilizado seus colaboradores, clientes e fornecedores sobre o tema.

O empoderamento das pessoas negras e a liberdade de exigirem igualdade de tratamento e de oportunidades provocam uma alteração substancial no modelo de gestão de pessoas nas empresas, desde o processo de seleção e contratação, de desenvolvimento e até as promoções. O fato de a sociedade reconhecer as desigualdades históricas e das empresas assumirem um papel de agente transformador da sociedade, estabelecendo políticas de tolerância zero à discriminação, políticas de diversidade e inclusão, e adotando modelos de negócios que atendam todas as pessoas em suas singularidades, causa uma mudança muito significativa no mundo corporativo.

Espero que no breve futuro, eu não seja uma das poucas líderes negras em nosso país. Que todos os meninos e meninas que nos sucedem sejam brindados com igualdade de oportunidades e tratamento.

SUCESSO COM DIVERSIDADE

BIANCA MACHADO NÃO SUCUMBIU ÀS DIFICULDADES DA VIDA, PRÁTICA A LIDERANÇA HUMANIZADA E VÊ NA DIVERSIDADE A RECEITA PARA GERAR OS MELHORES RESULTADOS.

RAÇA - CONTE SOBRE SUA HISTÓRIA. COMO COMEÇA A TRAJETÓRIA DA BIANCA?

BIANCA MACHADO - Primeiramente quero registrar que é um prazer estar aqui e falar sobre diversidade. Uma mulher negra, de origem pobre, que nunca gozou de privilégios, falar à RAÇA é motivo de orgulho. Agradeço a oportunidade. Bem, falando de mim, aos nove anos fui morar sozinha. Tudo começou com a descoberta de um câncer de mama que atingiu minha mãe. Hoje ela está bem, já com quase 80 anos de vida. Ela é minha fonte da minha inspiração, encarou e superou dez cirurgias. Eu, uma criança, ficava ali, desamparada pelos pais devido às circunstâncias, e isso me trouxe uma resiliência muito

grande. Desde pequena havia uma vontade imensa de vencer, de fazer dar certo, de fazer com que a minha cor e minha condição social não atrapalhassem meus planos. Minha luta começou muito cedo, principalmente quando eu percebi que o futuro da minha família dependia de mim também.

RAÇA - ESSAS ADVERSIDADES E SUPERAÇÃO SÃO MUITO FREQUENTES EM NOSSAS HISTÓRIAS.

BIANCA MACHADO - Sim, e isso tudo começa com a gente ainda criança. Essas diversidades, vão muito além das questões financeiras, são de ordem emocional. Imagine ter a sua mãe debilitada e de uma hora para outra perder a proteção, os cuidados dos pais por conta de uma doença tão grave. Esse foi o primeiro grande obstáculo que surgiu na minha vida. Tive que trabalhar muito cedo, era ameaça de despejo dia sim, dia também, e isso foi me trazendo um senso de responsabilidade, um compromisso de querer e precisar ajudar, de fazer algo para mudar aquele cenário, mas uma menina de 10, 11 anos não consegue dar respostas imediatas, financeiramente falando.

RAÇA - MUITO DIFÍCIL MESMO. E QUAIS OS CAMINHOS QUE VOCÊ SEGUIU?

BIANCA MACHADO - Não havia muitas possibilidades, então passei a estudar muito. Sempre fui uma aluna

dedicada até por conta dessa motivação. Meu sonho era falar inglês, mas sem dinheiro para pagar pelo curso, mandei uma carta à escola narrando minhas condições, coloquei fotos, tudo em detalhes e ganhei uma bolsa com a condição de tirar no mínimo nota nove e não faltar. Consegui. O inglês me ajudou bastante desde então.

RAÇA - QUE BACANA ISSO. E DEPOIS QUE A HISTÓRIA DE SUA MÃE COM O HOSPITAL E TUDO QUE ENVOLVEU ESSA LUTA DELA PASSOU, QUAIS FORAM SEUS PASSOS?

BIANCA MACHADO - Ela venceu o câncer e teve uma batalha jurídica. Processou o hospital, processou médico, o caso dela rodou todas as mídias. As emissoras, na época (entre 1988 até 1995) deram visibilidade ao caso. Minha mãe escreveu um livro e me animou a fazer Direito. Entrei na universidade, cursava Direito, falava inglês. Nada mal para quem teve uma infância tão difícil, mas mesmo com essas conquistas, eu ainda não conseguia nenhum emprego de nível melhor. Trabalhei como operadora de *telemarketing*, dei aulas de inglês, tudo para ganhar um pouco mais de dinheiro. Isso tudo aos 15 anos. Percebi que assim era o mundo corporativo. A mulher que é negra e sem recursos financeiros não disputa em condições de igualdade com ninguém. A vaga do melhor emprego sempre vai para outra pessoa. Eu não conseguia nem estágio e isso comprometia o andamento da minha carreira jurídica.

RAÇA - É O CICLO VICIOSO, O PADRÃO QUE PRECISA SER QUEBRADO.

BIANCA MACHADO - Sim e por conta disso, fui para a área de vendas, comecei como estagiária e nas empresas comecei a evoluir internamente. Aquela coisa de agarrar a oportunidade. Foi praticamente uma promoção por ano. Hoje sou 24 anos liderando times de forma ininterrupta. Uma carreira crescente, ascendente, mas que sempre traz aquele viés da diversidade. Hoje é bacana ter uma mulher negra na liderança executiva de uma multinacional, mas há 20 anos era impensável.

RAÇA - PARABÉNS PELO HISTÓRICO. VOCÊ CUMPRIU A PROMESSA DE NÃO DEIXAR A COR E A CONDIÇÃO SOCIAL ATRAPALHAR SEUS PLANOS.

BIANCA MACHADO - De forma nenhuma. Nas entrevistas de seleção de que participava, eu sabia que tinha as habilidades exigidas, mas por ser mulher e negra, muito jovem, não me permitiam assumir o cargo de liderança. Mas não desanimei, pelo contrário, dobrei a aposta e mirei ser gerente aos 26 anos, que era uma posição executiva. Hoje lidero um time de 200 profissionais. Trabalhei numa



consultoria global também numa posição executiva, e isso me traz bastante orgulho. Agora quero investir num projeto pessoal de criar conteúdos voltados para liderança humanizada, que é uma das minhas especializações para que outros líderes, independentemente da etnia, do gênero ou da condição, trate as pessoas com empatia e transforme o ambiente corporativo.

RAÇA - COMO VOCÊ E A CATHO TRATAM ESSE VIÉS DE REPRESENTATIVIDADE EXECUTIVA NA EMPRESA?

BIANCA MACHADO - Somos um time do qual tenho bastante orgulho. É um time diverso que conta com heterossexuais e homossexuais, ex-presidiários, negros, brancos, enfim, a sociedade e sua diversidade está presente nesse time. Ter a Catho nesse projeto é sensacional. A Catho tem a marca do apoio à diversidade, à inclusão. Isso é saudável na formação de um líder, porque a diversidade traz resultado. Se eu tenho todas as pessoas pensando igual e pensando de forma igual, agindo de forma igual, não consigo crescer. A Catho acredita na liderança humanizada e aposta que

conseguimos mudar vidas, aliás esse é o *slogan* da Catho. Isso é o que a gente faz no dia a dia.

RAÇA - QUAL A MAIOR DIFICULDADE QUE VOCÊ VÊ NO RECRUTAMENTO DE AFRODESCENDENTES?

BIANCA MACHADO - Nas palestras sobre recrutamento e sobre diversidade e também alguns treinamentos, incentivo recrutadores e empresas a fazerem o recrutamento *on-line*, o currículo às cegas em que se omite o gênero do candidato, onde não há foto e analisa-se apenas as habilidades técnicas, as *hard skills*. São as habilidades técnicas que devem ser consideradas num primeiro momento. As etapas de *soft skill*, que são as habilidades comportamentais, podem ser identificadas no processo seletivo através de entrevistas. Esse viés inconsciente precisa ser tratado na liderança e na área de RH, para que a gente consiga fomentar esse recrutamento.

Falo muito sobre liderança, porque a liderança é quem abre a vaga e é quem aprova aquela vaga. Por isso que o recrutamento é tão importante quando ele não tem o viés inconsciente, é preciso ter embasamento para aprovar ou não alguém pelas habilidades, não pela sua cor ou gênero.

RAÇA - É UM GRANDE AVANÇO, SEM DÚVIDAS. QUE RECADO VOCÊ DEIXA AOS NOSSOS LEITORES?

BIANCA MACHADO - Quero deixar aqui uma mensagem positiva para as mulheres negras, para que busquem seus sonhos, alcancem suas metas e seus objetivos. Encontrem bons mentores, pessoas que vocês admiram na sua carreira e que possam te ajudar a crescer. E quando alguém me pergunta o que é sucesso, sucesso é você estar em paz consigo mesma, consigo mesmo. Mulheres negras, vamos nos unir, a gente tem que se apoiar e crescer juntas. Tem muito espaço e precisamos ocupá-lo.

CARLOS DOMINGUES, UMA JORNADA INCRÍVEL E TRANSFORMADORA NUMA MULTINACIONAL

ELE CORTOU O CORDÃO UMBILICAL, OLHOU PARA A PRÓPRIA REALIDADE E ADOTOU COMO MISSÃO DE VIDA MUDAR O RUMO DE MILHARES, TALVEZ MILHÕES, DE HISTÓRIAS.

RAÇA - CONTE UM POUCO DE SUA HISTÓRIA.

CARLOS DOMINGUES - Sou de Caracas, mas não da Venezuela. Caracas aqui em Carapicuíba mesmo, uma cidade periférica da Grande São Paulo. Nasci e fui criado lá, tive uma história importante da minha vida que se passou ali, onde os valores foram disseminados, criados, e é o que eu trago comigo até hoje. Tenho uma história de vida. Vou tentar ser o mais breve possível, mas eu perdi meu pai com três anos. Tenho pouca memória sobre esse período, mas foi um momento em que a família mudou bastante. Meu pai era uma pessoa que liderava a casa no sentido do trabalho, das direções e minha mãe ficou viúva com três filhos, isso tudo com apenas 37 anos. Aí ela teve, como a maioria das mães no Brasil, de arregaçar as mangas e ir à luta.

RAÇA - CERTAMENTE UM IMPACTO ENORME NA VIDA DE TODOS.

CARLOS DOMINGUES - Sim, foi uma fase que mudou muitas coisas. Minha mãe não conseguia se fazer presente nesse período, trabalhava muito para dar conta de tudo, mas ela conseguiu a proeza de estar próxima, e aí esses valores foram sendo disseminados, criou raízes em mim e nos meus irmãos. Aos 12 anos fui trabalhar com a minha mãe. Nessa jornada, ela montou uma confecção junto com algumas amigas e me chamou para trabalhar junto, muito mais para me tirar da rua, numa de me proteger mesmo. Fui muito a contragosto no início, eu queria estar com a galera na rua, jogando bola. Mas foi uma oportunidade de eu me conectar mais com a minha mãe, estar junto o tempo todo. Aprendi muito.

RAÇA - QUANTO TEMPO VOCÊ TEVE ESSA CONVIVÊNCIA DE TRABALHO COM ELA?

CARLOS DOMINGUES - Ah, trabalhei uns cinco anos com minha mãe, foi incrível, mas aos 18 anos resolvi que era preciso romper com o cordão umbilical, sair daquele cenário, afinal o mundo tinha mais para eu descobrir. Eu via muito mais oportunidades e queria entender o que era isso. Fui distribuir panfleto, trabalhei como manobrista, sempre achava algo para levantar algum dinheiro. Entre 2005 e 2006 fui trabalhar na Rua 7 de Abril, no centro, e ali um mundo se abriu para mim. Cara, o Viaduto do Chá, a Galeria do Rock, a Barão de Itapetininga, onde a vida fervia e acontecia. Eu estava lá todos os dias. Foi quando furei a minha bolha e consegui enxergar esse mundo de oportunidades.

RAÇA - ISSO MEXE MESMO COM A CABEÇA DA GENTE NESSA IDADE.

CARLOS DOMINGUES - Para mim foi muito importante. Foi o momento em que eu consegui me conectar pela primeira vez com o tal mundo corporativo. Foi minha primeira experiência profissional de fato, um passo importante para me conectar comigo, fora do ambiente mais seguro, perto da minha mãe. Foi aí que o friozinho na barriga aconteceu.

RAÇA - FALE MAIS SOBRE ESSA ENTRADA NO MUNDO CORPORATIVO? DEU MEDO?

CARLOS DOMINGUES - Não é medo, mas um certo receio. Os desafios do mundo corporativo são diversos e constantes. Para nós, negros que estamos iniciando nesse universo, parece ser um meio, um local que não nos pertence e ao qual não pertencemos. A dificuldade de se encontrar, de achar seu lugar, de ascender é grande.

RAÇA - COMO FOI PARA VOCÊ ESSA QUESTÃO RACIAL NUM MEIO QUE PARECE TER SIDO CONSTRUÍDO PARA BRANCOS?

CARLOS DOMINGUES - Olha, Maurício, eu costumo dizer que eu me tornei negro durante a jornada. Eu nunca tive dúvida sobre a minha negritude, porque eu sou um negro a olhos vistos. Olho no espelho e está vivo em mim. Mas eu tomei a consciência durante essa jornada de vida e de carreira. Então, no meu início no mercado corporativo, eu não olhava para isso. Eu não levava isso em conta. Mas foi a partir de 2010, quando minha esposa começou a trazer um pouco das conversas que aconteciam na mesa do trabalho, onde as pessoas negras não estavam, despertou em mim algo para eu começar a pesquisar e entender um pouco do que era essa desigualdade que nos acompanhava. E quando eu fui crescendo na carreira, fui me tornando mais crítico, passei a olhar para o lado e não me ver. Não me via pertencendo àqueles lugares, não havia semelhantes no restaurante, nos escritórios. Fiquei mais seletivo, inclusive com os lugares a que eu ia, porque quando não há representatividade nem acolhimento, sua sensibilidade fica mais aguçada e você passa a evitar esses lugares naturalmente. Busquei os estudos para entender essa desigualdade que não nos é contada. A história racial do Brasil não é contada de forma fácil hoje. Estamos discutindo mais sobre isso. Acho que é uma oportunidade de nos conectarmos com essa história e conhecer a verdadeira face do Brasil, que foi construído por todos nós e principalmente pelas mãos negras. Temos que olhar para tudo isso e tomar consciência. Eu queria fazer a diferença. Passei a projetar a minha vida para, de alguma forma, ser uma plataforma para isso. Tenho trilhado um pouco dessa jornada e desse caminho hoje em dia.



RAÇA - VOCÊ É RESPONSÁVEL PELA ÁREA DE CULTURA DE DIVERSIDADE DA PEPSI-COLA DO BRASIL. VOCÊ ESTÁ ALI NO DIA A DIA DE UMA EMPRESA GIGANTE. COMO ABORDAR A QUESTÃO RACIAL EM UMA MULTINACIONAL?

CARLOS DOMINGUES - Tenho uma jornada de carreira construída em pequenas e médias empresas nacionais. É um mundo bem diferente do que eu encontrei quando fiz essa movimentação para a PepsiCo e não me achava pertencente àquele lugar antes de chegar lá. Mas foi num dos encontros que a vida nos proporciona, que conheci uma pessoa que me falou sobre como a Pepsi era uma empresa incrível. Disse que havia uma oportunidade na qual ele me via inserido na empresa. Fui pesquisar para entender o que a empresa fazia, se fazia sentido e se era coerente com os meus valores.

Me deparei com uma empresa que buscava transformar o mundo, a vida das pessoas, o planeta e também as comunidades. Havia uma agenda de diversidade, equidade e inclusão desde 2005. Cheguei na PepsiCo 14 anos depois, em 2019. Essa jornada já acontecia globalmente, mas no Brasil foi uma oportunidade para eu me conectar ainda mais comigo, porque

eu estava estudando o tema, estava tudo muito vivo em mim e eu estava me projetando para fazer algo pela comunidade. Eu queria, eu quero trazer mais dos meus e das minhas comigo.

RAÇA - OU SEJA, NÃO HAVERIA MELHOR MOMENTO PARA DAR ESSE PASSO.

CARLOS DOMINGUES - Exato, e foi nesse momento que a PepsiCo apareceu como uma oportunidade de eu trazer o meu potencial, colocar os meus talentos ao serviço da companhia e ser a plataforma para a inclusão, a diversidade, para a representatividade negra dentro da empresa. Entrei numa jornada que já acontecia e, de alguma forma, trouxe estratégias para que pudéssemos ser intencionais na representatividade, garantindo que os processos de recrutamento e de desenvolvimento garantissem essa representatividade, com ações afirmativas inclusivas e, dessa forma, garantir um ambiente seguro para que possamos ter um ambiente onde as pessoas se sintam pertencentes, aonde nós podemos dialogar, trazer o nosso potencial.

RAÇA - SAINDO UM POUCO DO POTENCIAL INTERNO DA EMPRESA, COMO IMPACTAR A COMUNIDADE E LEVAR ESSAS DISCUSSÕES, ESSAS INFORMAÇÕES E ESSAS AÇÕES PARA FORA DA ORGANIZAÇÃO?

CARLOS DOMINGUES - Tenho feito isso há dois anos na PepsiCo. É uma jornada de aceleração total, costume dizer. É de um engajamento e significado imensos, consigo ver a conexão dessa agenda com a minha vida. É uma transformação cultural que a empresa está vivendo e, de alguma forma, impactando outras vidas. Temos uma meta de chegar em 2025 com 30% das lideranças com representatividade negra. Estamos nessa jornada ambiciosa.

RAÇA - FALE UM POUCO SOBRE O MOVER, ESSA ORGANIZAÇÃO COMPOSTA POR QUASE 50 EMPRESAS, E A IMPORTÂNCIA DELE NESTA TRAJETÓRIA?

CARLOS DOMINGUES - Obrigado pelo espaço. Para falar do Mover, preciso citar um outro movimento em abril ou maio de 2020. Algumas empresas se juntaram para, naquele início de pandemia, ajudar o pequeno varejo. A gente precisava, de alguma forma, levar essa ajuda para um público que sofreu demais com o início da pandemia. E aí nós criamos o Movimento Nós, criado por CEOs dessas organizações, inclusive concorrentes nas agendas de produtos. Essa agenda chegou num momento onde nós conseguimos identificar que era possível potencializar as nossas ações e impactar de uma maneira mais profunda a sociedade. A partir desse momento, nós começamos a discutir quais seriam as outras agendas que nos conectavam.

Em novembro, com o assassinato do João Alberto (João Alberto Silveira Freitas, morto por seguranças em 2020, no Carrefour de Porto Alegre), nós tivemos a clareza de que o que estávamos fazendo dentro das nossas organizações não era o suficiente. Precisávamos nos juntar para potencializar as nossas ações e trazer ferramentas que combatessem de forma direta as desigualdades sociais e, de alguma forma, contribuísse para a desestruturação do racismo estrutural dentro das organizações. Juntamo-nos, publicamos uma carta assinada por treze empresas em novembro de 2020.

Em oito meses construímos o Mover sobre três grandes pilares: 1- o compromisso das empresas que fazem parte do Mover de aumentar 10.000 posições adicionais para líderes negros até 2030. Então, até 2030, essas empresas vão adicionar novas 10.000 posições de liderança negra. 2- Como levar esse impacto para fora? Traçamos um número também objetivo e a missão é de impactar 3 milhões de pessoas negras no Brasil, por meio de educação, empreendedorismo, conexão com oportunidades de emprego, empregabilidade e outras ações que virão junto, na esteira. 3- Como que nós podemos ser uma plataforma de conexão com essa história desconhecida do Brasil, como salientei no início da entrevista? Trazer uma consciência sobre a história do racismo no Brasil, como ele se formou para entender as desigualdades hoje e projetar um futuro diferente é esse terceiro pilar.

Então, ao meu ver, esses três grandes pilares sustentam a existência do Mover. Hoje somos 47 empresas e temos a ambição de potencializar nossas ações com a chegada de outras organizações nessa jornada.

RAÇA - QUAL A SUA PERSPECTIVA A CURTO OU LONGO PRAZO DE MUDAR ESSE QUADRO DE GRANDES CARGOS SEREM OCUPADOS POR NEGROS?

CARLOS DOMINGUES - Uma das coisas que nós temos aprendido na PepsiCo é que é importante termos compromissos públicos. Traçar essa meta de 30% de liderança até 2025 é algo que está nos movimentando no hoje para gerar resultados amanhã, não só no longo prazo, mas no médio e no curto prazo também. Já vemos, com iniciativas não só da PepsiCo mas do mercado em geral, empresas que se comprometeram com algumas metas e também ações afirmativas, saindo do imaginário, do papel e até saindo da academia, que é uma discussão muito grande que nós tínhamos nas décadas anteriores. Era sobre a inclusão de ações afirmativas dentro das universidades, dentro da academia, e agora a gente vem extrapolando um pouco desse mundo, chegando nas organizações com ações concretas. Eu sou um otimista realista. Não acredito que nós vamos mudar o cenário amanhã nós estamos plantando, uma colheita tímida

hoje, mas projetando um futuro bem diferente. Eu acredito que é uma jornada em que se precisa entender isso também. Mas sou muito otimista e realista com essa questão.

RAÇA - DUAS PERGUNTAS, E EU SEI QUE SÃO DE DIFÍCEIS RESPOSTAS, MAS DIGA QUAL É A MAIOR DIFICULDADE PARA AUMENTAR ESSE QUADRO, PARA AUMENTAR A PRESENÇA DO NEGRO NESSES PATAMARES MAIS ALTOS DAS ORGANIZAÇÕES?

CARLOS DOMINGUES - Por muito tempo ouvimos dizer que o problema era qualificação. Temos mais de 36% de pessoas negras nas universidades do Brasil. Nas federais somos mais de 50%. Qualificação não é o problema central, como no passado. Acredito que o movimento interno das organizações não é favorável à inclusão de pessoas negras. Eu digo isso porque os processos, os programas, não foram desenhados com um olhar de inclusão, com um olhar da diversidade, e, considerando as diferenças que existem no nosso próprio país, não apenas as raciais, que são potencializadas pelas demais; mas as sociais que refletem em todas as demais.

RAÇA - COMO SE FAZ OU SE DÁ ESSA CONEXÃO COM ESSES PROFISSIONAIS?

CARLOS DOMINGUES - Essa é uma grande dificuldade a ser superada. As empresas precisam mudar seus processos para chegar às pessoas e serem atrativas para que essas pessoas se sintam pertencentes e parte efetiva dessas organizações. E eu acredito que passa por três perspectivas. Uma é a representatividade dentro dessas organizações. Depois, os produtos precisam falar comigo, preciso me ver nos produtos e serviços dessas empresas. E terceiro, a comunicação dessas empresas, em todos os âmbitos, precisa refletir essa representatividade.

Eu quero me conectar com isso e essa é uma das perspectivas. Se a pergunta é complexa, a resposta também é complexa. Mas, complementando, eu acredito que sou fruto de alguém ou de algumas pessoas, ou de uma organização que extrapolou a mesmice, ciente de que fazer o mesmo vai dar sempre o mesmo resultado. É preciso fazer diferente. Venho de uma carreira em empresas nacionais de pequeno e médio porte e fui contratado por uma multinacional, uma das maiores do mundo. O que eles fizeram? Eles não foram buscar nas mesmas organizações de tamanho de porte, como elas, ou seja, ousaram fazer diferente e o resultado, por óbvio, é outro.

VALQUIRIA LIMA

RAÇA - FALE UM POUCO SOBRE VOCÊ.

VALQUIRIA LIMA - Sou mãe de dois meninos: Felipe e Matheus. Sou mãe, esposa, filha, amiga. Atuo na área comercial há mais de 20 anos e estou executiva Comercial. Recentemente, assumi uma posição estratégica no comitê de diversidade da Vivo, no pilar de raça, como *co-sponsor*.

A minha história é baseada em valores inegociáveis e na educação como transformação de vida. A educação salva e transforma vidas!

Minha vida também foi permeada por desafios que me tornaram mais resiliente, ousada e me fizeram desenvolver a autoliderança.

Tenho hoje a consciência da minha capacidade de liderar e influenciar sendo mulher, negra, mãe e da contribuição para a liderança de uma geração preocupada com legado e propósito. Ser uma líder autêntica, atenta às ações sustentáveis, consciente e intencional para a geração de oportunidades é fundamental para as minhas decisões e escolhas, a fim de tornar pessoas e empresas melhores.

RAÇA - QUAL A MAIOR DIFICULDADE PARA UMA MULHER NEGRA NO MUNDO CORPORATIVO?



VALQUIRIA LIMA - Estatísticas e pesquisas comprovam que os desafios enfrentados pelas mulheres negras são maiores em todos os níveis e este é o motivo de estarem na base da pirâmide social.

Na minha trajetória, reconheço que a maior dificuldade foi de ascensão na carreira, que se dá por meio de vieses inconscientes, estereótipos associados aos papéis sociais e que são determinantes para a questão racial e de gênero.

Furar a bolha permite o olhar para a mulher negra como o papel de potência e de importante representatividade para outras mulheres acreditarem que é possível.

RAÇA - QUAL DICA VOCÊ DARIA PARA AS LEITORAS DA RAÇA QUE ESTÃO ENTRANDO NESTE MUNDO?

VALQUIRIA LIMA - Dediquem-se às oportunidades e relações que contribuem para a sua visibilidade e ascensão. Tenham aspirações de carreira!

Exerçam uma atitude de aprendizado contínuo pois é aqui que as mudanças acontecem e onde nos tornamos mais autoconfiantes.

Trabalhem *soft skills* (habilidades interpessoais) relevantes para o futuro para lidar com os desafios do dia a dia, assim vocês poderão reduzi-los com consciência e intenção.

Tenham um plano de carreira estruturado e compartilhado. Desafiem-se! Administrem e respeitem a sua essência com autoconhecimento, autoproteção e autocuidado.

RAÇA - DE QUANDO VOCÊ COMEÇOU, PARA OS DIAS ATUAIS O NÚMERO DE PESSOAS NEGRAS EM CARGOS DE LIDERANÇAS TEM AUMENTADO?

VALQUIRIA LIMA - Percebo evolução, porém, é necessário acelerar ações.

O que tem contribuído com esse avanço é o diálogo e a discussão em todas as suas perspectivas - social, cultural e financeira - com todas as pessoas negras e não negras.

Aqui na Vivo, por exemplo, vejo a preocupação da empresa em ter uma cultura com mais pluralidade e representatividade na companhia. A Vivo acredita que a diversidade de pessoas, vivência, culturas, comportamentos, habilidades e atitudes é um diferencial de inovação, que reflete a sociedade em que vivemos.

A empresa conta com um sólido programa de diversidade, que atua nos pilares de Gênero, Raça, Pessoa com Deficiência e LGBTI+, lançado em 2018.

Além de colocar em prática ações afirmativas, por meio do Programa de Diversidade, a Vivo entende que

o tema diversidade precisa ser abordado com frequência e profundidade para reforçar o compromisso e o posicionamento da companhia, envolvendo todos os níveis de seu público interno.

Por isso, foi criada a Jornada Vivo Diversidade, com assuntos que são discutidos a cada mês com os colaboradores. Cada assunto é acompanhado do lançamento de uma ação, política ou benefício.

No pilar raça, são promovidas ações e debates para discutir a representatividade negra e da cultura afro no país. A Jornada Vivo Diversidade dedicou o último trimestre de 2021 a temas raciais, debatendo com seus colaboradores conceitos como Colorismo, Letramento Racial e Empreendedorismo Negro. É um assunto de extrema relevância e a companhia ampliou essa conversa, trazendo o público interno para refletir em conjunto. Todos precisam fazer a sua parte, com iniciativas para reforçar o compromisso com a diversidade e a inclusão.

A Vivo tem, em parceria com o Instituto Modo Parités, um programa de desenvolvimento de carreira para 100 colaboradores negros, trabalhando com a descoberta das potencialidades de cada indivíduo, abordando aspectos pessoais e profissionais, que podem apoiar nas oportunidades de desenvolvimento de suas carreiras. É um projeto de mentoria pensado para mulheres negras.

Em fevereiro, março, abril e maio, a empresa começou a dar as boas-vindas ao novo time de estagiários. A seletiva, lançada em 2021, abriu 750 vagas, sendo que 50% dedicadas a jovens negros. A Vivo conseguiu atrair mais de 26 mil candidatos, sendo 51% de pessoas negras, para oportunidades em 17 cidades em todas as regiões do país. Nessas quatro ondas, 750 estagiários entrarão para as equipes.

Assumo o compromisso de incentivar a equidade racial na Vivo e apoiar as ações voltadas ao desenvolvimento da empresa frente à raça, que tem como missão aumentar a representatividade de pessoas negras em cargos de liderança e garantir condições para o desenvolvimento e ascensão na carreira, reduzindo vieses e obstáculos.

RAÇA - COMO VOCÊ VÊ O FUTURO DAS EMPRESAS NO BRASIL NO QUESITO INCLUSÃO RACIAL?

VALQUIRIA LIMA - Tenho uma visão positiva com relação à evolução e futuro das empresas no quesito inclusão racial. O posicionamento das companhias como parte da solução contribui para a aceleração do movimento de inclusão. E, nesse caminho, assumir responsabilidade, compromisso e engajamento é fundamental. Investir em políticas e ações afirmativas são ferramentas potentes para evoluirmos. É sobre o que estamos construindo e nossa contribuição individual e coletiva. Precisamos de clareza com relação aos desafios e soluções.

VANESSA GONÇALVES

É PROFISSIONAL DE SUPPLY CHAIN COM AMPLA EXPERIÊNCIA EM PLANEJAMENTO, OBTIDA AO LONGO DE MAIS DE 20 ANOS ATUANDO EM MANUFATURA, PLANEJAMENTO E INOVAÇÃO. ATRAVÉS DA INTERFACE COM PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO, SUPRIMENTOS, *MARKETING* & VENDAS EM UM AMBIENTE DE NEGÓCIOS DINÂMICO E DESAFIADOR, DESENVOLVEU UMA VISÃO AMPLA DA CADEIA DE VALOR, SENDO RESPONSÁVEL PELO PLANEJAMENTO DE MATERIAIS E PRODUÇÃO, GESTÃO DE PROJETOS DE INOVAÇÃO E ATENDIMENTO AO CLIENTE.

RAÇA - QUEM É A VANESSA?

VANESSA GONÇALVES - Cresci no interior de São Paulo, e ser engenheira química foi uma opção muito natural para mim. Sou a segunda de quatro filhos de uma família que seguia o seguinte lema: “Se alguém consegue, você também consegue”. Os problemas sempre eram encarados como desafios, e essa postura familiar moldou minha personalidade. Sou extremamente organizada, o que pode ser uma bênção ou um castigo para aqueles que convivem comigo. Construí minha carreira na área de Supply Chain de empresas multinacionais de bens de consumo e do segmento químico. Hoje atuo como gerente sênior de Supply Chain de uma empresa alemã e sou responsável pela gestão da cadeia de suprimentos de uma divisão de negócios na América do Sul. Meu lazer preferido é viajar e a planejadora em mim fala tão alto, que até meus passeios se transformam em um projeto. Em meu tempo livre sempre me cerco das pessoas queridas, que é a melhor forma de viver feliz.

RAÇA - POR SER MULHER E NEGRA, VOCÊ NOTA QUE TEVE MAIS DIFICULDADES NO MUNDO CORPORATIVO?

VANESSA GONÇALVES - É importante percebermos o quão recente é a discussão sobre o papel, a relevância e o espaço da mulher negra no mundo corporativo. Falar abertamente sobre o racismo e experiências que marcaram minha trajetória profissional é algo que só foi possível nos últimos cinco anos ou até menos. Acredito que driblar o racismo estrutural é nosso maior desafio. As pessoas nem mesmo se dão conta do tamanho do seu preconceito, que infelizmente está enraizado na nossa sociedade. Não se visualiza uma mulher negra em posições de comando com frequência e a falta de representatividade tem



um impacto negativo no desenvolvimento e nas aspirações de carreira dessas profissionais. Por isso ainda precisamos de um maior esforço para ter chances de demonstrar nossa competência ao mesmo tempo que lidamos com os estereótipos associados a nós.

RAÇA - O QUE VOCÊ DIRIA PARA AQUELAS MENINAS NEGRAS QUE ESTÃO INICIANDO SUAS CARREIRAS E QUE SONHAM COM UMA POSIÇÃO DE DESTAQUE COMO A QUE VOCÊ ALCANÇOU?

VANESSA GONÇALVES - Eu diria para não se abalarem com as dificuldades. Não deixem que minem sua estrutura. Sejam gentis, porém firmes. Não se intimidem. Procurem formar uma rede de contatos de pessoas boas, elas existem! Nas diferentes etapas da sua carreira, busquem mentores e mentoras com quem possam dividir os desafios enfrentados em sua jornada e aprendam com as experiências alheias. Infelizmente, ou não, a régua para nós continua muito alta, então estejam muito bem preparadas. Parecem clichês, mas acredito que atitude e garra, aliados à dedicação, estudo e comprometimento, são ingredientes de uma boa jornada.

RAÇA - VOCÊ CONSEGUE NOTAR UM AUMENTO NA PRESENÇA DE NEGROS EM CARGOS DE LIDERANÇA?

VANESSA GONÇALVES - Creio que a quantidade de líderes negros aumentou, mas ainda caminhamos a passos lentos. A representatividade dos negros neste tipo de posição é muito discreta, precisamos que as empresas percebam isso. Frequentemente ocorrem questionamentos sobre a base existente de profissionais negros e negras prontos para assumir posições, cargos de liderança, mas isso não pode ser usado como desculpa por gestores ou instituições. Acelerar o desenvolvimento de carreira de profissionais negros, investir na retenção destes talentos dentro das organizações e renovar os métodos de seleção das empresas é fundamental para que um novo perfil de liderança floresça em cada empresa. A diversidade é agregadora e traz, para a gestão, referências e visões diferentes, o que só gera benefícios para qualquer instituição.

RAÇA - COMO VOCÊ VÊ O FUTURO SOB A ÓTICA DA INCLUSÃO RACIAL?

VANESSA GONÇALVES - Fico feliz em constatar que hoje temos várias empresas trabalhando a conscientização da importância da inclusão. Porém, creio ser necessário que estejamos mais atentos para que esse progresso se acelere. Muito ainda precisa acontecer para que o racismo e a equidade racial sejam tratados de maneira adequada por colaboradores, líderes e até por profissionais de recursos humanos nas empresas. Quero ter fé e acreditar que nossas próximas gerações já contarão com uma vasta vitrine de líderes negros, ao contrário da nossa realidade atual. É verdade que as mudanças são graduais, mas há de se implementar um ritmo mais intenso. A mudança no mundo não pode esperar para sempre.

JANDARACI ARAUJO

É COFUNDADORA DO CONSELHEIRAS 101, PROGRAMA QUE VISA À INCLUSÃO DE MULHERES NEGRAS EM CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO. É CONSELHEIRA INDEPENDENTE DE ADMINISTRAÇÃO NA KUNUMI SA, CONSELHEIRA CONSULTIVA DO CIEE – SP E DO INSTITUTO TOMIE OHTAKE, TAMBÉM FAZ PARTE CONSELHO DO CAPITALISMO CONSCIENTE BRASIL. É PROFESSORA DE FINANÇAS CORPORATIVAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E ESCRITORA, LANÇOU 2 LIVROS EM 2021 EM COAUTORIA – MULHERES NAS FINANÇAS E MENTORES E SUAS HISTÓRIAS.

RAÇA - QUEM É A JANDARACI?

JANDARACI ARAÚJO - Sou uma típica mãe preta de duas senhoritas, elas são meus maiores projetos de vida. Adoro esportes, amo me cuidar e levar a cabeça para passear. Além de estar em carreira executiva, sou conselheira de administração da Kunumi S.A, conselheira consultiva de Tomie Ohtake, entre outros. Também atuo na área de sustentabilidade em conselhos focada na pauta ESG.

RAÇA - POR SER MULHER E NEGRA, VOCÊ NOTA QUE TEVE MAIS DIFICULDADES NO MUNDO CORPORATIVO?

JANDARACI ARAÚJO - A grande dificuldade com que as mulheres lidam quando assumem um cargo de liderança é o machismo estrutural e isso se torna mais efetivo para nós, mulheres negras que, além da questão de gênero, têm que lidar com o racismo. Há sempre um questionamento das habilidades técnicas. Quando esse tema é superado, a argumentação contrária se volta para a “ausência” de determinadas *soft skills* – que podem impactar na gestão como um todo. Outro ponto, é que as pessoas não nos veem em uma posição de liderança, pois sempre há questões, como “por que ela está ali? Por que essa pessoa?”. E quando você está em uma organização grande e você é o líder, os liderados não negros, em sua maioria, têm sérias dificuldades em aceitar. Acredito, que o nosso maior desafio é desconstruir este sistema que está posto, que é o patriarcal e racista e que se reflete nas empresas; afinal essas são um pequeno espectro da sociedade.

RAÇA - O QUE VOCÊ DIRIA PARA AQUELAS MENINAS NEGRAS QUE ESTÃO INICIANDO SUAS CARREIRAS E QUE SONHAM COM UMA POSIÇÃO DE DESTAQUE COMO A QUE VOCÊ ALCANÇOU?

JANDARACI ARAUJO - Preparem-se para estar nessas posições, seja em uma grande empresa ou na sua empresa. O preparar-se não é só tecnicamente, é preciso desenvolver

Capa

outras habilidades para não sucumbir. E mais importante, tenham uma boa rede de apoio para lidar com todos os percalços que surgirão ao longo da sua trajetória. Fortaleçam-se e não desistam de suas carreiras e sonhos. Não renunciem ao lugar em que vocês estão. Nunca, e jamais, abram mão de suas conquistas por nada. Respeitem-se, não transgridam limites, valores. Façam-se serem respeitadas.

RAÇA - VOCÊ CONSEGUE NOTAR UM AUMENTO NA PRESENÇA DE NEGROS EM CARGOS DE LIDERANÇA?

JANDARACI ARAUJO - Penso que está estagnado, não aumentou e não diminuiu. Mas temos hoje uma questão de visibilidade. As mulheres negras que estão comigo no Conselho 101 são incríveis, têm uma trajetória profissional esplêndida como, por exemplo, Monica Marcondes, Chantal Pillet, Elaine Matos, Elaine dos Anjos, Lucia Helena Domingos, Vânia Bezerra, entre outras. Quando olhamos as estatísticas e comparamos com qualquer dado demográfico do país, é vergonhoso. Há mais pessoas negras em posição de liderança? Quando falamos que é 0,4%, nós nem estamos. Acredito que o desafio é ainda maior, do que esse. Somos um traço estatístico quando pensamos em posição de liderança; por isso precisamos ocupar mais espaços como este e trazer mais pessoas também. Essa história de ser a única já está ficando vergonhoso, não dá mais para manter este discurso. A hora é agora.

RAÇA - COMO VOCÊ VÊ O FUTURO SOB A ÓTICA DA INCLUSÃO RACIAL?

JANDARACI ARAUJO - Quando estamos falando que vamos colocar mais negros em cargos de liderança, estamos mexendo com o *status quo* e temos que nos preparar para o movimento de reação das pessoas. É um movimento sem



volta. E o que devemos ter é uma mente de coalisão, de como chegar e se manter nessas posições. Como a gente constrói uma forma, a exemplo dos EUA, de ampliar, e não estou falando somente da questão de cota, mas como as pessoas negras podem fortalecer umas às outras para conseguirmos transformar essa realidade? Temos que buscar essa resposta.

HELEN ANDRADE

TEM 17 ANOS DE EXPERIÊNCIA EM GESTÃO DE RH EM EMPRESAS MULTINACIONAIS, LIDERANDO TANTO OPERAÇÕES LOCAIS QUANTO REGIONAIS. ATUA AJUDANDO LÍDERES A ALCANÇAREM O CRESCIMENTO SUSTENTÁVEL DE SUAS EMPRESAS E GANHAREM VANTAGEM COMPETITIVA ATRAVÉS DE PESSOAS, CULTURA E COMUNICAÇÃO CORPORATIVA. FOCO

EM QUESTÕES ESTRATÉGICAS DE RH COMO DESENHO DE ESTRUTURA ORGANIZACIONAL, REESTRUTURAÇÃO DE RH, GESTÃO DE TALENTOS E SUCESSÃO, CULTURA E *CHANGE MANAGEMENT*.

RAÇA - QUEM É A HELEN?

HELEN ANDRADE - Sou mãe de um garoto de 9 anos, o Dante, filha da Meire, uma mãe de quatro filhas (todas mulheres). Tive a oportunidade de conviver com minha bisavó e avó, nordestinas muito fortes que me inspiram muito, aliás

todas, bisavó, avó, mãe e irmãs, uma mulherada que admiro, de que me orgulho e fazem parte de quem eu sou. Faz 20 anos que estou no mundo corporativo, sempre atuando em grandes empresas. Iniciei minha carreira em uma posição hierarquicamente anterior, a analista júnior, que era a posição de instrutora de treinamentos, passei de posição em posição até chegar ao posto de executiva que ocupo hoje na maior empresa de bebidas e alimentos do mundo. Tenho muito orgulho e respeito pela minha trajetória.

RAÇA - POR SER MULHER E NEGRA, VOCÊ NOTA QUE TEVE MAIS DIFICULDADES NO MUNDO CORPORATIVO?

HELEN ANDRADE - Por toda nossa trágica herança racial histórica, as mulheres negras, na maioria das vezes, não acessam posições estratégicas nas empresas. A maior dificuldade é a falta de oportunidades para que possam mostrar seu potencial e com um agravante: para as poucas mulheres negras que chegam, espera-se delas, em muitos momentos, uma atitude subserviente, porque é nesse lugar que estão acostumados a ver essas mulheres.

Aqui temos um ponto importante: para vencer todas as barreiras e alcançar esses espaços, é necessária uma dose importante de atitude, força, preparo, foco e outras tantas variáveis, o que não significa que é a falta dessa atitude que faz com que poucas cheguem. Mas não irão encontrar, sobretudo nessas mulheres, a atitude que querem. Quero dizer com isso que mesmo as que chegam precisam, todos os dias, vencer os conceitos preestabelecidos para elas.

É muito importante que possamos não simplesmente estar em posições de liderança, mas em posições de liderança em empresas que entendem o real valor de diferentes histórias de vidas que agregam em visões, formas e ideias diversas.

RAÇA - O QUE VOCÊ DIRIA PARA AQUELAS MENINAS NEGRAS QUE ESTÃO INICIANDO SUAS CARREIRAS E QUE SONHAM COM UMA POSIÇÃO DE DESTAQUE COMO A QUE VOCÊ ALCANÇOU?

HELEN ANDRADE - Minha dica é sempre se preparar. O conhecimento é a fonte essencial de credibilidade em seus posicionamentos. E a credibilidade que você gera, certamente apoiará sua carreira. Cada pessoa tem suas fortalezas e a forma de

conduzir, então não existe uma dica exata. O que posso dizer é o que funciona para mim e meus posicionamentos fundamentados fazem a diferença.

RAÇA - VOCÊ CONSEGUE NOTAR UM AUMENTO NA PRESENÇA DE NEGROS EM CARGOS DE LIDERANÇA?

HELEN ANDRADE - Com certeza sim. Ainda estamos distantes de um cenário de igualdade, mas tenho certeza que estamos avançando, acredito que estamos em um momento importante de transformação.

RAÇA- COMO VOCÊ VÊ O FUTURO SOB A ÓTICA DA INCLUSÃO RACIAL?

HELEN ANDRADE - O Brasil é um país de maioria negra; sendo assim, essa é uma questão de fazer além do correto, investir no futuro dos negócios. As empresas cada vez mais precisam estar conectadas com seus clientes e consumidores; por tanto refletir essa população dentro das empresas, torna-se uma estratégia inteligente.



BLACK MONEY

São poucas as mulheres negras nas cédulas de países americanos. Irei mostrar para vocês quais países homenagearam mulheres na moeda nacional.

CANADÁ - VIOLA DESMOND

Viola Irene Davis Desmond nasceu em 6 de julho de 1914 e faleceu em 7 de fevereiro de 1965, foi uma empresária canadense, esteticista de profissão.

Ela é famosa por sua ação contra a segregação racial na província de Nova Escócia, Canadá.

Em 8 de novembro de 1946 - quase uma década antes de Rosa Parks se recusar a ceder seu lugar em um ônibus no Alabama - Viola Desmond foi arrastada pela polícia do Roseland Cinema em New Glasgow porque se recusou a mudar de lugar, ficou presa por 12 horas e pagou multa.

A Nova Escócia levou 63 anos para oferecer a Viola Desmond, que morreu em 1965, um pedido de desculpas póstumo e perdão.

HOMENAGENS PÓSTUMAS

Seguindo os esforços de Merna Forster, que realizou, de 2013 a 2016, uma campanha nacional para que as mulheres canadenses aparecessem nas notas canadenses, ela se tornou a primeira mulher e a primeira afrocanadense, que aparece nas notas de 10 dólares canadenses, a partir de 2018. No dia 8 de março de 2018, Dia Internacional da Mulher, o Banco do Canadá apresentou a nova nota de \$10 em homenagem a Viola Desmond.

CONHEÇA A SUA HISTÓRIA NEGRA.



O QUE SIGNIFICA PERTENCER?

Há uma sensação de aceitação, conforto e confiança. Mas o verdadeiro pertencimento vem quando uma pessoa é livre para ser quem ela é. É um entendimento de que os outros no grupo a tratará com justiça e equidade. É ter suas necessidades atendidas sem luta.

Mas pertencer pode ser mais difícil quando você vive e trabalha em um sistema que não foi projetado com você em mente. E as mulheres negras sabem disso muito bem.

O desempenho do Brasil em termos de inclusão social melhorou nas últimas décadas. Se no começo dos anos 2000 havia uma distância enorme entre brancos e negros no ensino superior, essa desigualdade, segundo Pnad, vem diminuindo ao longo do tempo, mas o ritmo ainda é devagar.

Com a dificuldade de entrada no mercado de trabalho, o funil fica ainda mais estreito para a chegada de pessoas negras em cargos de liderança. Dados do IBGE mostram que menos de 3% de mulheres e homens negros alcançam cargos de diretoria ou gerência no Brasil. O número chega a ser três vezes menor do que mulheres e homens brancos.

Mas iniciativas têm sido feitas por empresas para ampliar a equidade, entre elas, vagas exclusivas e mentorias para a formação de lideranças. Porém, o alerta ainda segue aceso. Segundo o Instituto Ethos, no ritmo que o país está, a igualdade racial no ambiente de trabalho só será alcançada daqui a 150 anos.

Uma análise do USA Today, nos EUA, descobriu que mais de um ano após o assassinato de George Floyd ter estimulado as promessas corporativas de mudança, profundas desigualdades raciais persistem em todos os níveis das maiores e mais valorizadas empresas americanas, criando resultados nitidamente díspares para os negros, especialmente para as mulheres.

O que você sente por estar na interseção de raça e gênero e ambas as identidades ainda serem muitas vezes invisíveis?

As mulheres negras têm histórias radiantes e complexas para contar. Eu mesma tenho uma trajetória assim. No entanto, às vezes elas deixam para trás suas experiências de formação de vida para adotar uma persona mais amplamente aceitável em espaços predominantemente brancos.

Programas de mentoria e aceleração de carreira podem ajudar e, inclusive, os próprios líderes do presente têm um papel nos rumos das posições de chefia. Mas a pergunta que deve pairar na cabeça dos dirigentes brancos é: “o que você está fazendo para que o seu sucessor seja uma pessoa negra?”.

Por mais que as leis garantam a igualdade entre os povos, o racismo é um processo histórico que modela a sociedade até hoje. Por isso mesmo é necessário pensar a proporcionalidade em todos os níveis hierárquicos. Enquanto não tivermos profissionais negros em cargos de liderança, não conseguiremos fazer com que essas ações ganhem, de fato, uma proporção de longevidade.

“...UM ANO APÓS O ASSASSINATO DE GEORGE FLOYD, PROFUNDAS DESIGUALDADES RACIAIS PERSISTEM EM TODOS OS NÍVEIS DAS MAIORES E MAIS VALORIZADAS EMPRESAS AMERICANAS...”

Moda

Olhos expressivos e Boca com aparência saudável

Por *Yakini Rodrigues (@yakini_kiki)* / Curadora de Talentos





THALITA VESTE

TOP: AMD MODA FEMININA;

CALÇA: RIACHUELO;

BRINCOS: FOREVER 21



Fala-se muito das tendências do vestuário, mas já percebeu que beleza e moda andam juntinhas? Aliás, qual a *make* do momento?

Seremos sempre a favor de uma mulher usar o que quiser, mas não podemos esquecer que a maquiagem, assim como o vestuário, são impactados pela mudança de comportamento humano e tendências das passarelas.

No editorial deste mês, destacamos três referências que estavam em evidência nas passarelas das Semanas de Moda Internacional, desfiladas no início do ano. Entre as apostas, sombras cintilantes, cores vibrantes no canto interno dos olhos e boca com tom mais próximo da cor da pele dos lábios, aquela famosa aparência que transmite saúde.

Neste ano, as cores como rosa, azul, verde e amarelo, ganham destaque, mas, de acordo com a pesquisa do WGSN (Worth Global Style Network), um dos principais *sites* que filtra tendências, o colorido, em suas inúmeras possibilidades, trará ao consumidor final sensações diversas como por exemplo energia e bem-estar, já as cores mais neutras, um ponto de equilíbrio dentre tantos sentimentos vivenciados nesses últimos anos.

PARA HARMONIZAR O TOM DA MAKE COM A ROUPA, SEGUEM TRÊS DICAS:

- Se você olhar no espelho e gostar do que vê, bingo, “pode sair”.
- Se a roupa é mais colorida, por ex. (verde, vermelha, amarela), poderia optar por um tom de *make* mais fechado.
- Se a roupa for mais neutra, por ex. (branca, preta, marrom), a sugestão é optar por um tom mais aberto, o mesmo irá iluminar o todo.

Mas lembre-se, sempre existem nuances de cores (no contraste da *make* com a roupa), é importante também considerar o seu tom de pele. Não existe certo e errado, mas é possível harmonizar e potencializar sua beleza equilibrando as cores. Viva sua Beleza!



RUTH VESTE
CAPA: AZ STORE;
MACACÃO: AMD MODA FEMININA;
BRINCOS: FOREVER 21







ERICA VESTE
LOOK: AZ STORE;
BRINCOS: FOREVER 21

FICHA TÉCNICA

Agência Models Black

(@agenciamodelsblack)

Fotógrafo:

Roger Monteiro

(@rogermonteiro.fotografia)

Editora de Moda e beleza:

Ana Paula Fernandes

(@anapauladks)

Assistente de produção:

Sarah Justino

(@jjs22_)

Maquiador:

Royce Beenson

(@roycebeenson)

Hair:

Preta Brasileira

(@pretabrasileira)

Direção Criativa:

Carolina Souza

(@caybhsouza)

Coordenadora de pautas:

Antônia Biazzi

(@antoniadebiazzi)

Gerente de marketing:

Cláudia Siqueira

(@ccysiqueira)

Produção executiva:

Paulo Henrique Albuquerque

(@pauloybrasil)

Texto:

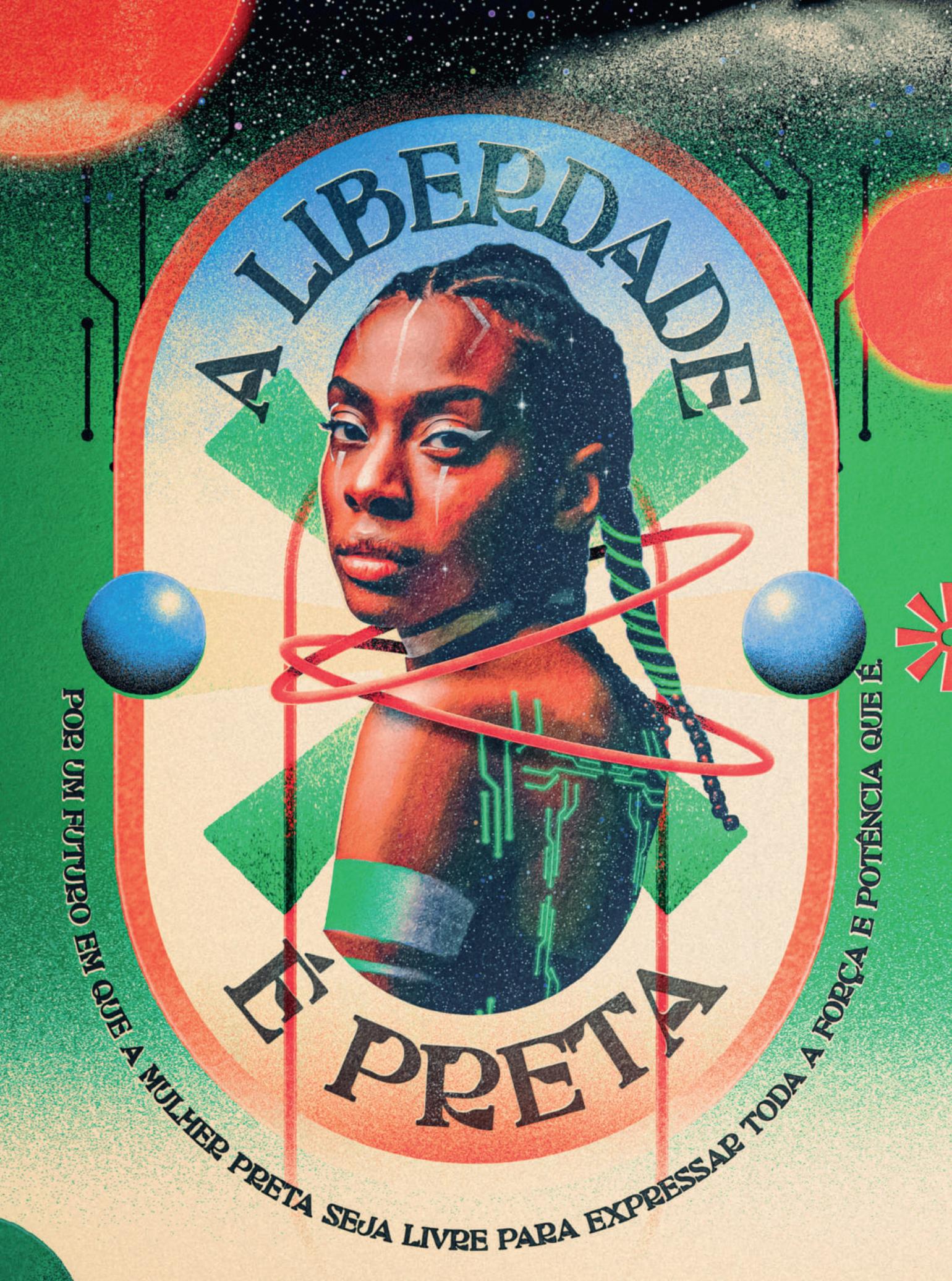
Yakini Rodrigues

(@yakini_kiki) | Curadora de Talentos

A LIBERDADE

É PRETA

POE UM FUTURO EM QUE A MULHER PRETA SEJA LIVRE PARA EXPRESSAR TODA A FORÇA E POTÊNCIA QUE É.



O FUTURO É PRETO. O FUTURO É PRETO. O FUTURO É PRETO. O FUTURO É PRETO.



SIGA:    @REVISTARACA

Bau
do
Hood



CÂMBIO NEGRO ESTÁ DE VOLTA

Diretamente da Ceilândia (Distrito Federal) X está de volta, prometendo lançar novos trabalhos e balançar as estruturas do Rap Nacional. Acompanhem pelo www.instagram.com/cambionegro90. Vem aí!

TAMBORES DA DIÁSPORA: 1 DOC ESSENCIAL

O filme Tambores da Diáspora, uma obra-prima dirigida por JOÃO NASCIMENTO, filho do grande Mestre DINHO NASCIMENTO, aborda nossa ancestralidade e traz grandes nomes da cena percussiva em nosso país como Simone Soul, Fernando Alabê, Aluá Nascimento, Marcos Suzano e Enoque Santos entre outros. É essencial! Confira!

MEDIDA PROVISÓRIA: O FILME DE LÁZARO RAMOS

Com destaque para as atuações de Taís Araújo, Seu Jorge e Alfred Enoch, e também com a participação de Adriana Esteves, nosso querido Lázaro Ramos dirige com maestria esse longa-metragem que foi inspirado no texto teatral Namíbia, Não! de Aldri Anunciação. Imperdível!



DJAVAN E O FESTIVAL DE MONTREUX

Um ótimo lançamento, o novo álbum do Mestre DJAVAN, gravado ao vivo no Festival de Montreux, em 1997, na Suíça, é uma ótima opção para se escutar nas plataformas digitais. Música Preta da melhor qualidade. Nota 10!

O ESG E SUA CONEXÃO COM OS VALORES CORPORATIVOS

Empresas que adotam as melhores práticas alcançam impactos positivos

Você certamente já ouviu ou leu sobre ESG, hoje a palavra de ordem no mundo corporativo. Essa sigla para Environmental, Social and Governance foi cunhada pela primeira vez em 2004 pelo Banco Mundial e pela Organização das Nações Unidas (ONU), em um documento nomeado Who Cares Wins (Ganha quem se importa). Na ocasião, o então secretário-geral da ONU, Kofi Annan, provocou CEOs de 50 grandes instituições financeiras do mundo sobre como integrar os fatores ESG ao mercado de capitais. Essa mesma provocação voltou à pauta das organizações em 2020, quando o Fórum Econômico Mundial, que reuniu em Davos as 120 maiores empresas do mundo, divulgou um relatório com a definição universal de métricas sociais, ambientais e de governança.

E é justamente nesse ponto que está o fio da meada. Engana-se quem pensa que o ESG sempre existiu, mas com outro nome. Engana-se quem pensa que ESG é sinônimo de responsabilidade social e ambiental. Seu conceito propõe ir além, traçando uma relação direta entre as boas práticas e os balanços das companhias. Segundo estudo do Boston Consulting Group, as empresas que adotam as melhores práticas nesses fundamentos, alcançam impactos positivos como maior lucratividade, aumento de valor de mercado e um olhar mais atento por parte de investidores. Da mesma forma, engana-se quem pensa que o ESG é marketing social. Sua prática é muito mais desafiadora

que a teoria. Significa repensar os negócios para minimizar impactos no meio ambiente e utilizar os melhores processos de administração para construir uma sociedade mais justa, diversa e responsável, e praticamos isso ao estabelecer padrões, políticas, diretrizes e estruturação de processos ambientais, assistenciais e de governança.

O trabalho para se garantir um ambiente diverso e inclusivo também é uma das principais bandeiras. Ele deve estar presente desde o treinamento para a seleção de talentos, passando pela nossa posição pública, até a remuneração variável das lideranças, que está condicionada a metas de diversidade e inclusão. Particularmente, carrego comigo a missão pessoal de alavancar as iniciativas que promovam mais igualdade e equidade social.

O conceito de ESG é a palavra de ordem no mundo corporativo na atualidade, mas não pode ser visto e/ou usado como uma ação de marketing, e sim, como uma forma de repensar todo o negócio, visando minimizar os impactos ao meio ambiente e utilizar os melhores processos de administração para a construção de uma sociedade mais justa e responsável. Só que para esse objetivo ser alcançado é preciso colocar a mão na massa e trabalhar nesse sentido. Nem todos os pilares irão se desenvolver na mesma velocidade, então há de se ter atenção nesse aspecto e evoluir nessa jornada com protagonismo.

A cena da Música Preta Brasileira

Por **Isadora Santos** • Colaboração **Amanda Figueiredo**

Tem gente preta fazendo música de maneira independente e consciente. O som da nova Música Preta Brasileira traz músicos que pensam a periferia, a espiritualidade e a ancestralidade negra como algo vivo, potente e indispensável.

O BRILHO DA NEBULOSA - A POTÊNCIA DA MÚSICA QUE SAI DAS PERIFERIAS

Um dos trabalhos mais notáveis tem sido o da Nebulosa Selo. A gravadora, idealizada pelo produtor musical, arranjador e compositor Levi Keniara e pelo produtor cultural Wellison Freire, já nasceu com objetivo de dar visibilidade e suporte para artistas independentes que moram nas regiões extremas da cidade de São Paulo. São jovens talentos que emergem da zona leste e sul da capital paulista para mostrar ao mundo as diferentes tecnologias que a música tem para oferecer.

O talento e o trabalho árduo que os fundadores da Nebulosa têm feito já chegou aos ouvidos e páginas do portal Kondzilla, uma das maiores produtoras artísticas do país. Mas não é só isso que chancela a qualidade da Música Preta dos artistas. Os talentos que estão sob a responsabilidade da gravadora levam a potência da música que sai das periferias e se comunica com o mundo. Através das vozes de Ana Be, Artilheiro, Marabu, Nayra Lays e Obigo, temos visto o quanto a periferia chega longe nas ideias e no talento.

ANA BE - NIA NARRA A HISTÓRIA DA MÚSICA PRETA

Cantora, compositora e multiartista, Ana Be dividiu com a Raça suas referências e como elas impactam em seus trabalhos. “Estou muito atenta a tudo que mobiliza sentimento de identificação, seja liricamente, na sensação que a música me atravessa, ou na musicalidade. Memória afetiva me leva para a identificação, mas sem que seja naquele lugar do nostálgico estático, então facilmente dá para citar o Jorge Ben, o Branca de Neve, os pagodes melosos aqui de SP e um pouco do *black*

total dos anos 2000, mas é um universo de quem teve muita influência enquanto crescia, são condições que têm influenciado o processo criativo do meu primeiro EP”.

Nia é seu primeiro trabalho audiovisual, onde se vê a história da música preta no Brasil e seus desdobramentos.

ARTILHEIRO – JORGE BEN E RACIONAIS COMO GUIAS

Já Artilheiro detalha que é impossível citar todas as suas referências, sob o risco de deixar de reverenciar aqueles que o inspiraram e inspiram até hoje. “Mas é possível explicar o seguinte: Jorge Ben e os Racionais Mcs têm sido os meus principais guias para entender o que estou buscando artisticamente no momento atual da minha carreira. É possível dizer que “A tábua de esmeralda” (1974) e “Sobrevivendo no Inferno” (1997) são dois discos que têm fundamentado a minha busca pelo sentimento que quero imprimir no meu próximo projeto”.

Artilheiro segue salientando que “os dois discos têm a virada de chave na narrativa dos artistas, tem a espiritualidade bem direta nas linhas e nas entrelinhas; esses dois discos evidenciam um amadurecimento de vida no peito e na mente desses artistas; acendem a força da sugestão negando o óbvio ao mesmo tempo que sabem dialogar bem com quem quer dialogar! Sou grato a esses artistas por botarem lenha nessa fogueira”.

Além de artista da Nebulosa Selo, Artilheiro é cofundador do coletivo de artistas independentes, Cores nos Destroços.

MARABU – AS REFERÊNCIAS VÊM DAS RUAS

Aos 25 anos, Marabu carrega uma identidade musical marcada por operações artísticas comuns aos terreiros e bailes de rua. Ele não só transita pelo universo do *funk* e do samba, mas aproxima os ritmos, promovendo o diálogo entre eles no som que produz. “Minhas referências musicais e de vida (e admito a dificuldade que é para mim separar música e arte da minha vida) estão

muito atreladas ao que acontece nas ruas da minha cidade e do meu bairro (Capão Redondo, no extremo sul de São Paulo). Por isso gosto de *funk*, de *rap*, de samba, *reggae*. Gosto muito das coisas produzidas por artistas pretos no Brasil na década de 1990 e nos primeiros 15 anos dos anos 2000. Para mim essas culturas são vetores marcantes da minha identidade e estão diretamente vinculadas a outras expressões artísticas que sempre me atravessaram nos campos da moda e das artes visuais”, conta o artista.

NAYRA LAYS – TIO JÚLIO QUE ENSINOU

Parte da nova geração de mulheres artistas, Nayra Lays está levando seu trabalho do extremo sul de São Paulo para o mundo através do EP ORÍ. Cantora, compositora e comunicadora, a jovem também traz referências pessoais e de grandes nomes na música preta. “Minha primeira referência musical foi alguém com quem convivi na infância: meu tio Júlio. Foi com e através dele que descobri que poderia e queria ser letrista também, enquanto eu olhava sua pasta de composições e o observava estudar cavaquinho. Além dessa referência próxima e tão forte até hoje, minhas referências musicais também incluem artistas como Liniker e Luedji Luna que são, para mim, duas gigantes da nossa música”.

OBI – DANDO VOZ A QUEM NÃO É OUVIDO

O rapper Obi reflete que suas influências musicais são também parte do seu ‘eu filosófico’. “Candeia, Clementina, Roberto Ribeiro, Mano Brown, Dexter, Edi rock, Liniker, Tássia Reis, Neguinho do Kaxeta, Dona Ivone Lara, Seu Jorge, Jorge Aragão, Thiaguinho e vários outros artistas me levam a novas possibilidades de arte e de reflexão, direcionaram-me para o novo momento que estou vivendo na música como artista. Eles e elas compõem minha inspiração de como cantar a vida nos próximos trabalhos”.

“Cantar para a massa, ser um instrumento para dar voz a quem não é ouvido, eternizar suas histórias, levar dignidade para quem foi abandonado, um consolo para quem foi privado da liberdade, ou um prazer para quem só quer sair para dançar. Eu imagino isso tudo como um bom samba que é essa encruzilhada onde todos os caminhos se encontram e se abraçam”, poetiza e filosofa Obi.

O *rapper*, cantor e compositor Obigo lançou no final de 2019 seu primeiro álbum “Pela Honra”. O trabalho do artista veio repleto de referências ao candomblé, do samba, do *rap*, e fecha com chave de ouro o que falamos sobre a nova Música Preta Brasileira. Ela exalta a ancestralidade, ela mistura ritmos que têm no tambor e na África seus fundamentos e ela nos chama a olhar o universo musical como algo plural, que não está limitada a uma determinada região, ela é da periferia para o mundo.



ANA BE



ARTELHEIRO



MARABU



NAYRA LAYS



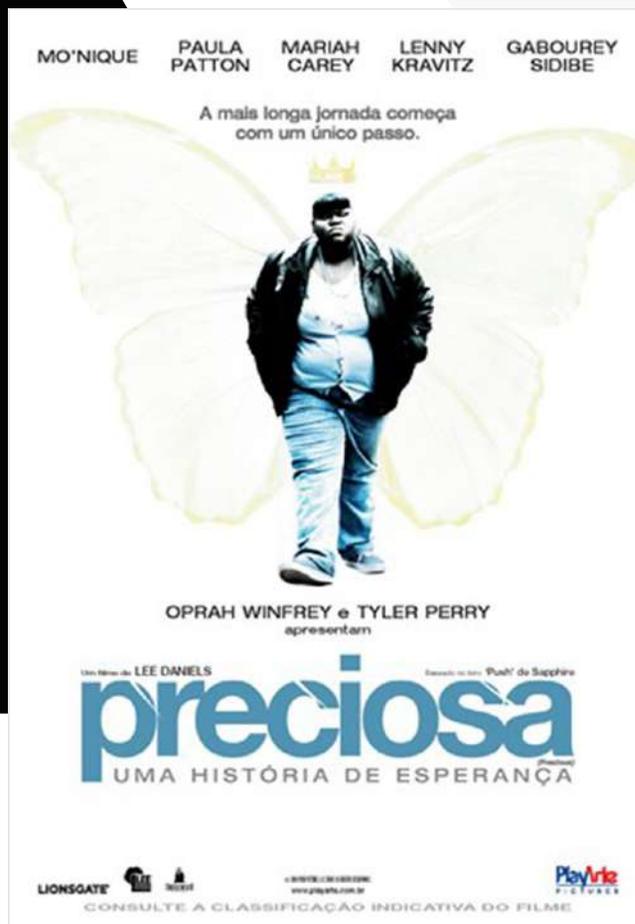
OBIGO

Confira a lista de filmes que a Raça preparou para essa edição e boa maratona!



SE A RUA BEALE FALASSE (2018)

Lançado em 2018 e premiado com um Oscar de atriz coadjuvante graças à atuação de Regina King, “Se a Rua Beale Falasse” se passa nos anos 70 e conta a história de Tish (Kiki Layne), que busca a liberdade do amor de sua vida, Fonny, preso injustamente e sem nenhuma prova, antes de Tish dar à luz o primeiro filho do casal. A relação dos dois de amor puro já é de encher os olhos de lágrimas. Mas muito além disso, Tish precisa ser forte tanto para tirar o marido da prisão quanto para lidar com os julgamentos sobre a gravidez. Regina King interpreta a mãe de Tish e as duas vivem personagens destemidas, que se opõem a qualquer tipo de barreira e se lembram o quão poderosas elas conseguem ser.



PRECIOSA (2009)

Gabourey Sidibe interpretou em 2009 o papel emocionante de Claireece Jones, uma adolescente negra e gorda de 16 anos nos anos 80. Conhecida por Preciosa, teve uma infância traumática em que sofreu abusos sexuais constantes pelo pai, fazendo ela engravidar de dois filhos, além de sofrer abusos físicos e mentais por parte da mãe.

Preciosa quer muito procurar um futuro melhor, sendo constantemente impedida por sua família que tira proveito dela para ter dinheiro da Assistência Social. Ao longo do filme, a protagonista luta para quebrar essa rotina traumática com a família, conseguir um diploma do ensino médio para começar uma nova vida.

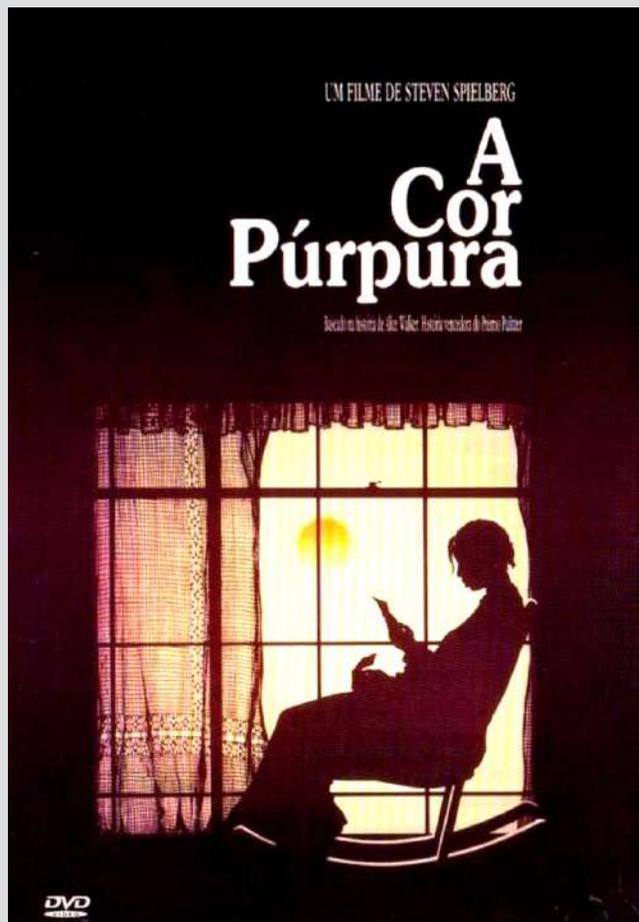
“Preciosa” é um filme emocionante e com uma trama que por vezes é difícil de acompanhar, mas a jornada de Preciosa é encorajadora e transmite esperança independente do quão difícil possa ser a vida de uma mulher.



ESTRELAS ALÉM DO TEMPO (2016)

Todo mundo lembra do americano Neil Armstrong sendo o primeiro homem a pisar na Lua. Mas “Estrelas Além do Tempo” conta a história de três mulheres negras que tiveram um papel importantíssimo nessa conquista. Janelle Monáe, Octavia Spencer e Taraji P. Henson interpretam as três matemáticas e engenheiras Mary Jackson, Dorothy Vaughan e Katherine Johnson que trabalharam na NASA durante a corrida espacial. O filme de 2016 traz com muita sensibilidade o retrato do racismo americano nos 60, em que as três eram constantemente desmerecidas em seus cargos e precisavam frequentar ambientes separados dos brancos, impedindo-as de frequentar reuniões importantes e acompanhar progressos relacionados às suas profissões. Porém, as três se juntam para causar uma grande mudança na empresa e mostrar o quão necessárias podem ser, procurando quebrar a barreira do preconceito racial por um bem comum e pela evolução na carreira delas.

Baseado numa história real, “Estrelas Além do Tempo” nos mostra que as mudanças que fazemos ao nosso redor têm um valor impactante para as nossas vidas e inspiram muitas a fazerem o mesmo.



A COR PÚRPURA (1985)

Considerado um dos clássicos do cinema, “A Cor Púrpura” recebeu 11 indicações ao Oscar em 1985 e conta a história de Celie, uma jovem negra de 14 anos que vive na Geórgia, EUA, em 1902. Violentada pelo pai, ela foi separada dos filhos e entregue como esposa ao Albert, interpretado por Danny Glover, que também dá a ela uma vida difícil e cheia de maus-tratos. Ela resolve então compartilhar a sua vida por meio de cartas sonhando em um dia encontrar sua irmã. Acompanhamos anos da vida dela e a vida que vem se envolvendo com a família de Albert e descobrindo que mais mulheres compartilham a mesma vida difícil.

“A Cor Púrpura” tem Whoopi Goldberg interpretando Celie e Oprah Winfrey no elenco. O filme é um retrato de denúncia do racismo, machismo e diferença de classes, mas também é uma inspiradora jornada de uma mulher negra que encontrou no apoio de outras mulheres a força para superar uma vida difícil.

A missão de impulsionar **MULHERES NEGRAS**

A sociedade é muito cruel com as mulheres negras, subjuga seus talentos, caça de sua aparência e menospreza a potência que elas são. Porém, existem iniciativas que conseguem reverter essa realidade. Conheça o Fundo Agbara, uma iniciativa que está mudando a vida de muita gente.

Somente uma mulher negra entende a complexidade de seu ser, isso é fato. Essa compreensão permeia a história de Aline Odara, nascida em uma família pobre na periferia da cidade de Campinas, interior de São Paulo. Quando ela conquistou uma bolsa de estudos para cursar Ciências Sociais na PUC-Campinas, precisava garantir seu sustento, manter-se enquanto estudava. Não podendo contar com respaldo financeiro da família, Aline ousou empreender. Ela viu uma oportunidade diante de uma necessidade que não era apenas sua, mas de boa parte das pessoas que conhecia, e passou a organizar vaquinhas para ajudar os amigos que não tinham recursos para os estudos ou mesmo para satisfazer as necessidades mais básicas do dia a dia; com isso, movimentava recursos financeiros ao mesmo tempo em que mobilizava as pessoas em torno de um objetivo comum.

NASCE O AGBARA

O tempo passou e Aline conseguiu um emprego que lhe pagava bem, ao ponto de poder ajudar a família a melhorar a situação de moradia, uma mudança significativa para quem vivia em uma casa de apenas um cômodo. Mas a semente da ação da “vaquinha” germinou e ela não deixou de lado. Foi lá e regou. Notou que era possível fazer dessas ações algo ainda maior, que pudesse atingir mais mulheres negras.

A ideia foi aprimorada. Aline reuniu 20 amigos dispostos e comprometidos a doar 20 reais por mês. A soma de 400 reais seria destinada a auxiliar uma mulher negra impulsionar seu negócio. Junto com Fabiana Gomes (cofundadora do Fundo), Aline estruturou a ideia e no dia 1 de setembro de 2020, nasce o Agbara.

Aline e Fabiana conseguiram aumentar o número de doadores e consolidaram o projeto firmando grandes parcerias que legitimam o trabalho do Agbara, gera emprego, renda, resgata a autoestima e garante a dignidade e autonomia de muitas mulheres negras.

**“AGBARA, EM YORUBÁ,
SIGNIFICA POTÊNCIA E FORÇA”**

FALA, ALINE

RAÇA - QUAL O PRINCIPAL OBJETIVO DO TRABALHO DE VOCÊS? E POR QUE APOIAR MULHERES NEGRAS?

ALINE ODARA - O Fundo Agbara é o primeiro e único fundo filantrópico de mulheres negras do Brasil. Nossa missão é promover acesso a direitos econômicos para mulheres negras em todo o Brasil. Para isso, oferecemos, através de editais de seleção, uma jornada formativa de dois meses, com aportes financeiros, mentorias e consultorias.

As mulheres atendidas, devido ao racismo estrutural que teve início no Brasil colonial e até hoje nos oprime, constituem a base da pirâmide social. Elas estão na camada onde se detectam os maiores índices de desemprego e os postos de trabalho mais precarizados, cujas remunerações não atingem a metade do salário de homens brancos, segundo pesquisa do IBGE de 2019.

O Agbara estimula nesse público atingido – composto pelas mulheres negras e por pessoas doadoras – uma noção de articulação e atuação em redes de solidariedade, elemento ancestral da população negra, população essa que só conseguiu sobreviver na travessia de séculos de violências institucionalizadas, devido às suas práticas solidárias cotidianas, ainda presentes nos dias atuais devido à garra desse povo. Revisitando essa ancestralidade solidária e cooperativa, o Fundo Agbara potencializa o que já vem sendo praticado por anos pelo povo negro, trazendo uma perspectiva atual e inovadora para essas práticas, traduzidas em nosso fundo filantrópico.

RAÇA - QUEM SÃO AS PESSOAS QUE FAZEM PARTE DO FUNDO AGBARA?

ALINE ODARA - O Agbara é composto pela Rede de Mulheres, aquelas atendidas pelo círculo de doadores que contribuem mensalmente para nossas ações, e pelo time que atua na gestão da organização. Além de ter sua origem em uma filantropia comunitária, O Agbara é pensado e feito por mulheres negras e para mulheres negras, e esse é nosso grande diferencial! Nossa equipe é composta por 11 mulheres negras, todas de origem periférica, é bom ressaltar. São elas:

- **Aline Telles Coelho** - 34 anos - mulher cisgênero - bissexual - idealizadora, cofundadora e diretora executiva, sudestina.
- **Fabiana Gomes Aguiar** - 30 anos - mulher cisgênero - bissexual

- cofundadora e diretora de operações, nordestina.
- **Mariana Barroso de Almeida Pimentel** - 28 anos - mulher cisgênero - lésbica - coordenadora de editais, sudestina.
- **Eliane Castro** - 40 anos - mulher cisgênero - heterossexual - coordenadora de projetos, nordestina.
- **Ana Araújo** - 39 anos - mulher cisgênero - heterossexual - analista de projetos, sudestina.
- **Bruna Camargo** - 30 anos - mulher cisgênero - heterossexual - assessora executiva, sudestina.
- **Layne Gabriele** - 23 anos - mulher cisgênero - heterossexual - analista de comunicação, sudestina.
- **Ana Ilzi (Preta Rogéria)** - 32 anos - mulher cisgênero - lésbica - analista de captação, nordestina.
- **Amanda Pessoa** - 30 anos - mulher cisgênero - heterossexual - coordenadora financeira, sudestina.
- **Ethieny Karen** - 23 anos - mulher cisgênero - bissexual - analista de comunicação, sudestina.
- **Lara Martins** - 23 anos - mulher cisgênero - bissexual - assistente de comunicação, sudestina.

“...A POPULAÇÃO NEGRA SÓ CONSEGUIU SOBREVIVER NA TRAVESSIA DE SÉCULOS DE VIOLÊNCIAS INSTITUCIONALIZADAS, DEVIDO ÀS SUAS PRÁTICAS SOLIDÁRIAS COTIDIANAS”

Aline Odara

RAÇA - QUAL TIPO DE INICIATIVA COSTUMA SER FINANCIADA PELO FUNDO?

ALINE ODARA - Nós contemplamos iniciativas de geração de renda de mulheres negras dos mais diversos segmentos: coletivos, cooperativas, empreendedoras, artistas.

As iniciativas devem existir há pelo menos um ano. Para a escolha dessas mulheres, temos como critério o grau de desenvolvimento da iniciativa, tendo como preferência iniciativas com um grau um pouco maior de desenvolvimento, mas que ainda sejam de porte pequeno. Levamos em conta também a potencialidade da iniciativa no segmento e critérios socioeconômicos. Há ainda pontuação extra para iniciativas de impacto socioambiental positivo, mulheres trans, mulheres egressas do sistema prisional, mães-solo e mulheres com mais de três filhos.

RAÇA - QUANTAS MULHERES FORAM BENEFICIADAS PELO FUNDO DESDE QUE O TRABALHO DE VOCÊS COMEÇOU?

ALINE ODARA - Em 18 meses atendemos mais de 600 mulheres com formações, mentorias e assessorias, sendo 78 delas beneficiadas com aportes financeiros. Também oferecemos palestras e rodas de conversas sobre relações étnico-raciais e de gênero para nossa rede de doadores, promovendo uma maior conscientização sobre questões raciais.

RAÇA - QUAIS DESAFIOS O FUNDO AGBARA ENFRENTA PARA MANTER OS TRABALHOS E CONTINUAR APOIANDO MULHERES?

ALINE ODARA - O maior desafio, sendo o primeiro fundo filantrópico de mulheres negras no Brasil, é a inserção no campo da Filantropia, um campo até então extremamente elitizado, onde os investimentos sociais, que ainda são poucos, não foram efetivamente democratizados. As organizações de pessoas não é dada a chance de errar, e, por isso, buscamos excelência em todas as nossas ações, além de parcerias estratégicas que permitem que nossas vozes sejam amplificadas, como por exemplo a Sitawi, Mercado Pago, a FGV (setor de empreendedorismo), que nos auxilia com consultorias para a gestão estratégica de nosso fundo.

Apesar das adversidades, o Fundo Agbara é um fenômeno. Em 2022 conseguimos aportes de três grandes instituições: Próspera Social, Fundação Tide Setúbal e Global Fund, o que nos possibilitou contratar um time de 7 mulheres que prestam serviços e são remuneradas pelo Agbara. O desafio é garantir perenidade às nossas ações para os próximos anos, por meio da captação para a estrutura, programas e para um *endowment* (fundo patrimonial) que pretendemos criar.

Temos muita confiança de que o Fundo Agbara vai crescer rapidamente e de forma qualificada, potencializando cada vez mais irmãs de todo o Brasil, trazendo dignidade, criando uma potente rede e influenciando na criação de políticas públicas para mulheres negras.

Empenho, criatividade e competência são marcas de mulheres negras, que buscam sempre saídas únicas e eficazes para os desafios que enfrentam cotidianamente.



AS IDEALIZADORAS DO AGBARA, ALINE E FABIANA



CAPA: SAMANTHA ALMEIDA e MAURÍCIO RODRIGUES
FOTO: JORGE LUÍS GARCIA

REVISTA
RAÇA
BRASIL

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

www.revistaraca.com.br
facebook.com/revistaraca
Ano MMXXII - Edição 237



PESTANA ARTE & PUBLICAÇÕES
Rua Serra de Bragança, nº 668
Vila Gomes Cardim, São Paulo - SP
CEP: 03318-000 - Tel. (+55 11) 2097-6919

DIRETOR: Maurício Pestana
EDITORA ASSISTENTE: Isadora Santos

REDAÇÃO
EDITORA-CHEFE: Hamalli Alcântara
DIRETOR DE ARTE: Daniel Rosa
MÍDIAS SOCIAIS: Hamalli Alcântara
REVISÃO: Afonso Leite

CONSELHO EDITORIAL: Carlos Machado, Moara Sacchi, Fernanda Alcântara, Dilza Muramoto, Edvaldo Vieira, Hélio Silva Jr., Fábio Garcia, Fábio Pereira, Fátima França, Flávio Andrade, Franciene Martins, Jane Costa, Katleen Conceição, Mônica Faria, Olívia Santana, Petronilha Gion, Raquel Maia, Sandro Aloísio, Théo Van Der Loo e Uenia Baumgartner
DEPARTAMENTO JURÍDICO: Cleide Victorino

PARA ANUNCIAR
mpestanda@revistaraca.com.br

SUGESTÃO DE PAUTA
Sugestões, dúvidas e informações, escreva para **editora-chefe:**
hamalli.raca@revistaraca.com.br
Whatsapp Raça: (11)93356-0828

IMPRESSÃO
Ronny Gráfica - 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 Raça
no site: www.revistaraca.com.br

CONHEÇA AS AÇÕES AFIRMATIVAS QUE VÊM SENDO ADOTADAS POR GRANDES CORPORações A FIM DE COMBATER O RACISMO INSTITUCIONAL

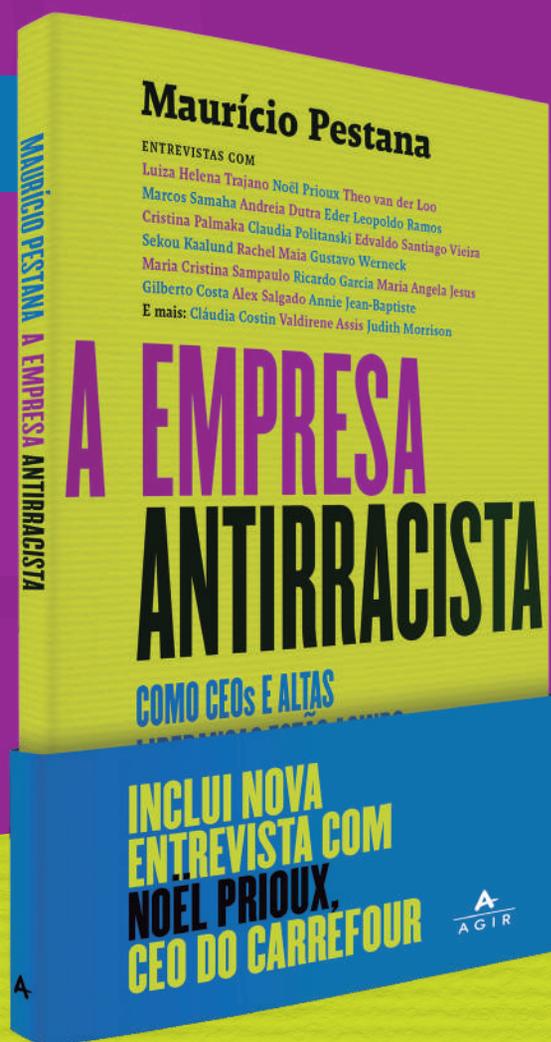
TAMBÉM EM E-BOOK

ENTREVISTAS COM

Luiza Helena Trajano Noél Prioux
Theo van der Loo Marcos Samaha
Andreia Dutra Eder Leopoldo Ramos
Cristina Palmaka Claudia Politanski
Edvaldo Santiago Vieira Sekou Kaalund
Rachel Maia Gustavo Werneck
Maria Cristina Sampaolo Ricardo Garcia
Maria Angela Jesus Gilberto Costa
Alex Salgado Annie Jean-Baptiste

E mais:

Cláudia Costin Valdirene Assis Judith Morrison



Aponte a câmera do celular
e garanta a sua leitura!



Disponível em livrarias
de todo o Brasil!

A
AGIR

 /editoraagir

 @editoraagir

INFELIZMENTE
SÕ TEMOS
TRÊS VAGAS !



ECO
NO
MIA



VA
RIE
DADE



ACO
GUE
HORTI
FRUTI



PRA
TICI
DADE



Faça suas compras da melhor maneira: **#VemProTenda**. Do açougue ao hortifrúti, tudo que você precisa pra encher o carrinho com qualidade, variedade e o melhor preço!

Descontos e parcelamentos exclusivos nos Cartões Tenda.

No site, no app ou uma loja pertinho de você: a gente se vê no Tenda!

Acesse todas as ofertas: ofertas.tendaatacado.com.br



Tá no
Whats!

Faça seu cadastro e receba pelo WhatsApp as ofertas imperdíveis do Tenda Atacado



0800 591 1431

tenda
atacado

mo
>ver

pra ser
maior, só
fazendo
juntos.

Já conhece nosso Movimento Pela Equidade Racial? Acesse somosmover.org e conheça mais!

tendaatacado.com.br



tendaatacadooficial



Somos recheados de diferenças.

Oreo, uma marca da Mondelēz International, sabe que cada pessoa é diferente da outra. Tanto por dentro quanto por fora. Sabemos disso porque o nosso papel é justamente despertar o espírito brincante que existe em cada pessoa. Nos mais diversos tipos de família. No mundo inteiro.

Por isso, nosso compromisso como empresa vem se transformando. Aprendemos que essa pluralidade não é algo que nos separa, nos divide. É o que nos torna únicos. Melhores. Diversidade passou de uma questão de respeito e justiça para se tornar algo crucial ao nosso futuro. E queremos ser cada vez mais assim: recheados de diferenças. Tanto na forma como falamos com o nosso consumidor quanto na hora descobrir, lapidar e promover talentos. Por dentro. Por fora.

Oreo. Continue brincante.