Negro de todas as cores



» RICARDO NOGUEIRA VIANA
Delegado chefe da 6ª DP e professor de educação física

Chegou o tão esperado 30 de outubro, dia do segundo turno das eleições presidenciais. Não diferente dos outros estados, a capital federal também se encontrava sob tensão devido à forte polarização que se formou entre os candidatos e eleitores. Brasília foi dividida em 19 zonas eleitorais e minha família foi direcionada a um bairro de classe média alta, próximo ao local em que residimos. Até aí, tudo bem, caso não fôssemos uma família negra. Assim como no primeiro turno, chegamos com camisas pretas. No local de votação, viemos quebrando paradigmas, pois, além da predominância de pessoas brancas, o nosso traje não estava a caráter. Parecíamos não termos sido convidados. A maioria vestia verde e amarelo, e outros poucos, vermelho.

O cenário era tenso, próximo à beligerância. Além dos dois times, havia policiais, fiscais, mesários e nós. Ninguém sabia em que lado estávamos. Explico: as nossas vestimentas traziam em sua parte anterior os dizeres "Vidas Negras Importam". Atrás, escrevemos o número 56. As faces dos eleitores eram de puro questionamento, pois era perceptível que eles tinham a intenção de nos inserir em um dos dois lados. Uma eleitora aproximou-se da minha esposa e disse que me conhecia. "Ele é jogador de futebol?" Para muitos, somente um negro ligado ao esporte ou à arte poderia estar ali. Um afrodescendente na classe média alta é como o processo de fecundação. Nele, vários espermatozoides concorrem e, às vezes, um deles consegue romper o óvulo e gerar um ser. Em razão do racismo estrutural e sistêmico que vivemos, poucos de nós alcançam as camadas mais abastadas da sociedade.

A nossa manifestação foi silenciosa. O número que ostentamos corresponde ao percentual de negros e pardos da população brasileira: 56%. Somos a maioria, que, desde o tempo do Brasil colônia, é dirigida por uma elite branca, que se alterna no poder. Povo que alcançou a falsa sensação de liberdade após uma abolição desprovida de cuidados e que, de forma desordenada, passou a viver às margens da sociedade. Que ergueu e ainda edifica esta nação com trabalhos árduos e precários e, até hoje, carece de políticas públicas voltadas à educação, habitação, saúde, saneamento básico e segurança. Predomina no trabalho informal que, em decorrência do descaso do poder público, é o que mais morre de forma violenta e aquele que é maioria em favelas e cadeias. Pessoas que foram tolhidas de sua ancestralidade, pois a partir de nossa terceira ascendência já não enxergamos nomes, apenas sentimos o sangue: dos navios negreiros, dos castigos, dos assassinatos e dos estupros.

No debate que antecedeu o pleito eleitoral, havia um painel de sugestões de temas. Em um deles o tópico era o racismo, entretanto — nenhum dos candidatos se atreveu a colocá-lo em pauta. Curiosa a esquiva, não? Não seria esse um tema interessante para ser abordado, posto abranger a maior parte da população? Até porque o último dirigente da Fundação Palmares, responsável pela preservação e promoção da cultura afro-brasileira, deu declarações que nada contribuíram para a edificação e afirmação do negro na pirâmide social brasileira.

Há de destacar que tivemos avanços com o Estatuto de Igualdade Racial e com a Lei de Cotas, a qual abraçou e fez com que mais negros batessem às portas da classe média. Diga-se de passagem, as únicas legislações no pós-escravidão em prol da negritude. A lei de cotas está em processo de revisão para o ano vigente e, caso não seja estendida, com o Congresso conservador que se formou após o pleito eleitoral, enfrentará dificuldades. O exaurimento desse ato normativo seria considerado razoável se o Estado tivesse investido na capacitação de professores, na educação integral e na escola pública, onde se encontra a maioria dos discentes negros. Mas não o fez.

Não sou um jogador, tampouco um artista. Estudei em escolas públicas, escolhi cargos públicos e consegui abrir o óvulo da classe média. Vidas negras importam e não suportam mais o descaso da sociedade e do poder público. Nossa família votou e minha filha exerceu a sua cidadania dessa maneira pela primeira vez. A adolescente estava radiante com a oportunidade de influenciar na situação política do país. É o poder do sufrágio.

Rogamos ao novo chefe do Executivo que consiga olhar para o passado com o intuito de avaliar o presente e construir um novo futuro à população negra. E, quem sabe na próxima eleição, alcancemos um país diferente, com mais comida, emprego, educação e mais negros nos fazendo companhia na nossa zona eleitoral. Nossa cor é preta, parda, verde, amarela e vermelha. Somos Brasil.

O legado de Darcy Ribeiro

» SEBASTIÃO RINALDI
Jornalista, professor de português como língua de acolhimento (Plac) no Instituto Adus e mestrando em sociologia da educação na Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo (USP)

Em 2021, muitos dos educadores dedicaram seus olhares e homenagens a Paulo Freire, que então comemoraria 100 anos, caso estivesse entre nós. Integrante da mesma escola de mentes brilhantes, por assim dizer, encontra-se Darcy Ribeiro, antropólogo, escritor e educador, cujo centenário está em curso em 2022. Não lhe faltam credenciais de relevância mundial, da sua extensa bibliografia à criação da Universidade de Brasília (UnB).

A primeira vez que estive em contato com a genialidade de Darcy Ribeiro foi na adolescência. Visitava minha irmã no Rio de Janeiro, enquanto ela cursava seu mestrado em antropologia pela Universidade Federal Fluminense. Intrigado com a quantidade de escolas com as suas janelas de bordas arredondadas, em diversas áreas da cidade, perguntei a ela o que seriam aqueles edifícios. Fui apresentado ao Ciep (Centro Integrado de Educação Pública), cujo modelo de ensino, elaborado por Ribeiro em seu mandato como vice-governador do estado do Rio, garantia um currículo em tempo integral, contemplando atividades de contraturno, como esportes e imersões culturais, e assegurando inclusive as refeições dos estudantes — em alguns casos de maior vulnerabilidade, até moradia seria considerada.

Na época, pensei que, obviamente, seria um projeto bem-sucedido, afinal, garantiria uma exposição democrática ao conhecimento em tempo integral e uma alimentação balanceada. Logo, qual criança não teria um futuro brilhante pela frente? Pois vem do próprio Darcy a célebre frase que desmonta esse raciocínio: "A crise da educação no Brasil não é uma crise; é um projeto". É de mesma autoria o trecho a seguir: "Se os governantes não construírem escolas, em 20 anos faltará dinheiro para construir presídios". Penso que, com esses componentes, basta ligar os pontos para compreender o que se vive diariamente, mais precisamente no setor público (ensinos infantil, fundamental e médio).

Dos mais de 500 Cieps erguidos, menos de 300 se encontram em funcionamento — e os que seguem na ativa impactam aproximadamente 180 mil jovens. Esse projeto sofisticado é apenas um entre muitos outros de Ribeiro, que também responde pelo Memorial da América Latina, em São Paulo, e pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB).

Além de ter sido ministro da Educação, senador e vice-governador do Rio de Janeiro, à época do mandato de Leonel Brizola, Ribeiro foi um estudioso dos povos originários, sendo responsável pela redação do projeto do Parque Indígena do Xingu. Foi ainda um pensador da América Latina, ao morar em vários países da região, chegando ao cargo de assessor de Salvador Allende.

Mineiro de Montes Claros, mudou-se para Belo Horizonte a fim de estudar medicina, mas apaixonou-se pelas ciências sociais e se formou antropólogo, pelo primeiro curso do Brasil na área, vinculado à Universidade de São Paulo (USP). Fazer trabalhos com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com a Unesco apenas comprovou o quão relevante era a sua reflexão sobre Brasil, Brasis e América Latina. Foi uma longa trajetória até nos deixar em 1997, na mesma década em que logrou uma cadeira na Academia Brasileira de Letras.

Tive a felicidade de ler duas de suas obras (*O povo brasileiro e As Américas e a civilização*), ambas escritas com maestria, fazendo-nos refletir sobre quem somos enquanto brasileiros e latino-americanos. O legado de Darcy Ribeiro se faz, cada vez mais, urgente e atual, sobretudo, no contexto em que nos encontramos, debatendo questões relacionadas à educação e sua precarização, direitos indígenas e pautas identitárias.

Desafio da liderança na gestão de equipes diversas

» CAROLINA SIERRA DE OLIVEIRA
Gerente sênior de Cultura e DE&I da Vivo

O caminho ainda é longo, mas a pauta da diversidade e inclusão avança nas agendas das empresas. O recrutamento atento a colaboradores de perfis múltiplos de gênero, raça, pessoas com deficiência, orientação sexual, classe social ou formação acadêmica é uma realidade e traz novas visões e possibilidades tanto para as pessoas quanto para as corporações. Mas esse esforço pela inclusão, que deixa de lado uma homogeneidade que sempre existiu nas empresas, tanto de público interno quanto de ações, exige um pouco mais de dedicação e atenção e pode fazer os gestores pensarem: "Será que eu sou um bom líder nesse contexto?"

Juntamente com a decisão por um time diverso, nasce a necessidade de adaptações, especialmente as ligadas à gestão de pessoas. Com a inclusão de novos perfis, os gestores começaram a ter contato com situações para as quais a própria liderança talvez ainda não tenha sido testada até ali. Se é novo para muitos colaboradores ocuparem espaços nas organizações, também é novo para as lideranças, que podem perceber que sua condução — possivelmente bem-sucedida até tempos atrás —, talvez precise ser renovada, reavaliada para, de fato, ser inclusiva.

Nessa nova jornada, percebo a apreensão de muitos gestores. O medo de ofender e a dificuldade de dar feedbacks estão entre as grandes dificuldades atuais. Um gestor pode, por exemplo, sentir empatia por um colaborador com algum tipo de deficiência motora e, em função disso, ter receio de cobrar retornos ou solicitar entregas, o que inversamente pode acabar limitando o desenvolvimento do colaborador na empresa. Outro exemplo: a liderança simpatiza tanto com o colaborador que o deixa de escanteio em situações desafiantes — que justamente poderiam fazer com que ele assimilasse mais sobre a própria função ou ofício e ascendesse na área. Então há esse conflito entre os gestores: se cobram ou não; se tratam diferente ou não; se se compadecem da situação vivida pela pessoa ou não; ou até se abrem espaço para dialogar sobre o contexto.

Tratar a todos da mesma maneira, sem olhar para as especificidades de cada colaborador e sua história e sem ter controle emocional, sensibilidade e empatia, não cabe mais neste novo contexto. Não adianta contratar pessoas diversas se não estivermos dispostos a transformar a nossa forma de gestão em genuinamente inclusiva. É preciso disposição e cultura forte para promover a mudança a partir de uma mentalidade de desenvolvimento e de personalização da gestão das pessoas que não estão dentro de um padrão pré-estabelecido e já muito conhecido das corporações.

Ao gestor cabe garantir que a equipe consiga desenvolver as atividades do seu setor, seja com ferramental adequado, seja conhecendo mais a fundo as questões que cada colaborador tenha. Ou seja, o líder precisa atuar como facilitador desses processos de solução e inovação. Assim, ele permite que a equipe, como um todo, lide melhor com as novas situações que colaboradores diversos possam trazer para o cotidiano.

Quando um líder dá um feedback, para além das várias metodologias existentes, o essencial é demonstrar preocupação genuína pela história do outro e identificar o que pode ser importante e assertivo para aquela pessoa se desenvolver, de uma forma em que ambos — colaborador e gestor — construam juntos. Ouvir, explicar, entender qual a dificuldade em curso, dar um feedback corretivo, se necessário, tudo isso é possível com aprendizado, com empatia e com conhecimento da pessoa. Aliás, o conceito da empatia assertiva vale para o colaborador e para o próprio gestor, que pode olhar para si e refletir sobre as próprias ações e mudar.

Empresas com boa gestão de equipes diversas colhem os bons resultados trazidos por essas composições: aquelas que incluem a diversidade como parte da estratégia de seus negócios têm mais chances de lucrar acima da média do mercado e também maior disposição para inovar nos negócios, segundo levantamento de 2020 da consultoria McKinsey em 15 países, incluindo o Brasil.

Mas é preciso alinhar as percepções entre líderes e colaboradores sobre o progresso em direção à igualdade nas organizações. O relatório *Getting to Equal 2020: The Hidden Value of Culture Makers*, realizado pela Accenture, que ouviu empresas de 28 países, mostrou que enquanto quase três quartos dos líderes (70%) acham que criam ambientes empoderadores para seus times, apenas dois quintos (40%) dos funcionários compartilham a mesma visão. Além disso, a proporção de colaboradores que não se sentem incluídos em suas organizações é 9 vezes maior do que os líderes acreditam.

Por isso, não adianta apenas realizar a contratação de perfis múltiplos. As empresas precisam estar dispostas a transformar a cultura corporativa — o que implica também criar uma estrutura de suporte aos gestores. Aqui vale a reflexão sobre a mentalidade de crescimento (growth mindset), que demanda uma gestão disposta a se adaptar, a aprender, e que precisa olhar e respeitar os colaboradores, porque é isso o que está sendo exigido do mercado e das empresas neste momento.