



CARMEN SOUZA
carmensouza.df@dabr.com.br

**PRETOS
NO TOPO**



ENTREVISTA — Grazi Mendes

Por um futuro ancestral

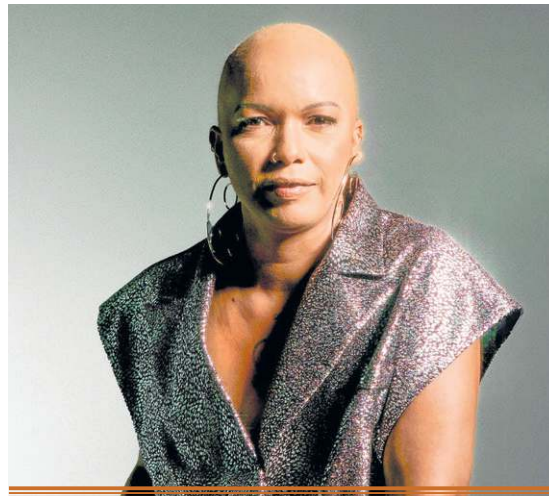
Generosidade com o passado para enxergar as potências e construir outras perspectivas de futuro. Eis o processo que mobiliza Grazi Mendes, reconhecida como uma das 100 futuristas afrodescendentes mais influentes do mundo. A menina da periferia de Belo Horizonte que “sonhava com um mundo mais justo” é hoje head de Diversidade, Equidade e Inclusão LATAM da Thoughtworks e fonte de inspiração. À coluna, conta como a trajetória trilhada até a cerimônia em Nova York, em outubro, pode deixar de ser uma história de exceção.

Você lançou recentemente um livro com um título curioso: *Ancestrais do futuro*. Como essas instâncias dialogam?

Normalmente, para quem trabalha com temáticas mais voltadas para o mundo corporativo, a ancestralidade do futuro pode soar estranho. Porque a gente acaba tendo uma lógica um pouco linear das temporalidades. Mas, para as pessoas negras, ancestralidade e visão sempre caminharam em conjunto, porque a gente sempre parte da nossa história, de quem veio antes, de quem abriu caminho. Então, para a gente, essa ideia de legado e visão caminha muito próximo, mesmo que nem sempre a gente elabore essa perspectiva. A ideia da ancestralidade do futuro preenche um pouco isso. Na perspectiva dos grupos sub-representados, como a gente coloca essa prática em perspectiva? Como a gente valoriza as nossas histórias e reconhece que, nelas, nas nossas vivências, a gente desenvolve habilidades que são fundamentais para o futuro. E isso é importante, valorizar saberes, para a gente olhar para trás com outro olhar, um olhar mais generoso com a nossa história, para a gente ressignificar o presente e construir outras perspectivas de futuro.

Me dá um exemplo dessas habilidades..

Vou dar um exemplo contando uma das minhas histórias que está no livro, foi quando entrei para uma multinacional. Era meu primeiro período de faculdade. Eu estudei numa faculdade a partir de bolsa de estudo e era a única faculdade aceita no programa de estágio para essa multinacional, com um processo muito difícil. Eu era uma menina negra da periferia que tinha estudado a vida toda em escola pública, vinha de um contexto sem acesso. Os meus colegas que também entraram tinham feito inglês no berçário, tinham experiências internacionais no mesmo período de ano, chegavam ao trabalho como motorista ou, muitas vezes, com o carro que tinham ganhado por ter entrado na universidade. Então, eu acreditava que aquele grupo, por ter tido mais oportunidade, estava mais preparado para ocupar aquela posição. Então, eu participo de um concurso interno, feito de forma coletiva na empresa, e acabam me elegendo como representante do valor de proatividade. Eu falei “Poxa, como eu, me



“Em um país em que 5% da população tem acesso ao estudo de inglês e só 1% tem fluência, o inglês é competência ou é privilégio de acesso?”

olhando a partir dessas faltas, com pouco tempo de empresa, recebo um prêmio de âmbito nacional? O que está acontecendo?”. A minha liderança começou a narrar várias situações (do qual eu participei) que eles chamavam de proatividade. Mas, de onde eu venho, era *seviração*. Eu posso não ter aprendido inglês no berçário, eu posso não ter viajado para a Disney na adolescência, mas uma coisa que aprendi muito, a partir da minha história, foi a me virar. Comecei a trabalhar com 13 anos de idade, e meus colegas estavam na primeira experiência profissional. Então, a partir desse momento, eu consigo ser mais generosa com a minha história e ver que existem habilidades e saberes que não estão nos currículos formais ou nessas histórias que não são necessariamente conversas sobre competências ou habilidades, mas muitas vezes são conversas sobre privilégio de acesso. Em um país em que 5% da população tem acesso ao estudo de inglês e só 1% tem fluência, o inglês é competência ou é privilégio de acesso?

Agora, você precisa de gestores com sensibilidade para perceber isso. Há, por exemplo, programas de trainee com essa abertura. É suficiente?

Acho que a gente não pode negar os avanços. Eles existem, não são fruto só de agora. Há muitos anos, os movimentos negros vêm fazendo mobilizações coletivas. A gente tem também alguns fenômenos. Como aconteceu com a questão do assassinato de George Floyd que, coletivamente, também desafiou as grandes empresas, que precisaram fazer compromissos públicos. Mas, agora, isso é suficiente? Não. E com a velocidade abaixo da aquilo que a gente precisa. Se a gente pensar, são séculos de exclusão, de criação de barreiras, de

criação de estereótipos, de imaginário a partir de faltas. As empresas são grandes cubos brancos, como diria Grada Kilomba. E, dentro desses cubos brancos, os códigos são embranquecidos. Então, o risco de não avançar é retroceder. Você falou de trainee, de programas de entrada, eles estão funcionando, mas, quando a gente olha para as lideranças que seriam capazes de traduzir essas habilidades, essas vivências, a gente ainda está muito longe de uma representatividade. A gente está andando a passos de formigas, devagarinho.

Como avalia, nesse processo, a influência de desafios mais recentes, como a volta de Donald Trump e, junto, mudanças anunciadas em grandes empresas?

Até usando o nome desta coluna, se tem o topo, ainda tem uma base. O que a gente pensa ao falar em transformações consistentes? A gente pensa em mudança na estrutura, e precisa ser sempre a partir de um coletivo. E bem menos sobre ter uma Grazi ocupando uma posição de destaque em uma multinacional de tecnologia. É raríssimo isso ainda. A gente ainda está contando essas histórias das exceções. Tem muito a ser feito, mas, ao mesmo tempo, sou muito realista e esperançosa. Então, tenho muita esperança de que muitos dos avanços que a gente teve, por convicção ou por pressão, essas empresas não vão conseguir retroceder em alguns desses pontos. Porque, ao mesmo tempo em que há retrocessos nas organizações, há uma sociedade que está ganhando mais consciência. Então, também tem pessoas negras que estão mais conscientes das suas habilidades, das suas forças, que estão se organizando em coletivos, abrindo portas que só se abrem por dentro. A gente precisa confiar também nesses processos, sempre nos lembrar da história das nossas mais velhas, que, em condições muito mais adversas, foram abrindo esses caminhos.

Voltamos aos ancestrais...

Exatamente. Somos esses ancestrais dos futuros e precisamos nos responsabilizar pelas gerações que estão por vir. Precisamos garantir que os espaços que ocupamos hoje sejam ampliados para quem está por vir. Só que o livro traz uma perspectiva para além das pessoas que enfrentaram barreiras ao longo da sua trajetória, porque todas as pessoas são ancestrais do futuro. Então, a gente precisa fazer com que outras lideranças que não são atravessadas por essas questões se conscientizem do seu poder, do seu papel, e que abram os espaços.

Fala um pouco sobre estar entre os futuristas afrodescendentes mais influentes no mundo...

Toda a premiação, para mim, é sempre um cheque de coerência com a minha história, é sempre saber o que esse reconhecimento significa em termos de coerência com aquela pequena Grazi, lá na periferia de Belo Horizonte, que sonhava com um mundo mais justo, com mais oportunidades. É esse momento de reafirmar compromissos que são ancestrais para mim, que vem antes de mim para que eu possa estar aqui hoje. Estou bem feliz com o resultado.