

## **ANCESTRALIDADE E GOVERNANÇA: A PRESENÇA DAS MULHERES NEGRAS NA GESTÃO PÚBLICA**

Larissa Amorim Borges

Lucas Moreira Barreira

### **Resumo**

Este artigo tem como objetivo enriquecer o debate sobre o papel vital das mulheres negras na gestão pública, investigando como suas origens ancestrais influenciam suas abordagens à liderança e governança. Além disso, houve uma busca por explicitar o que essas mulheres têm a oferecer de novidade para as instituições brasileiras, ainda muito pautadas pelo paradigma da modernidade liberal e os valores judaico-cristãos, estabelecidos através da relação colonial que as originaram. Inicialmente, realizamos uma análise dos contextos históricos e culturais que moldaram tanto a identidade quanto a prática de liderança dessas mulheres, enfatizando a importância de valorizar e honrar as raízes que as conectam às suas antepassadas. Em seguida, destacamos a contribuição das mulheres negras para a governança pública, ressaltando sua habilidade distinta em promover a equidade, a inclusão e a justiça social. Também se buscou um posicionamento de encorajamento de pessoas pertencentes aos grupos sociais não hegemônicos. No entanto, também exploramos os desafios enfrentados por elas, confrontando o racismo institucional e o sexismo presentes nas estruturas de poder.

**Palavras-chave:** Interseccionalidade. Ancestralidade. Governança. Mulheres negras.

### **Abstract**

This article aims to enrich the debate on the vital role of Black women in public administration, investigating how their ancestral origins influence their approaches to leadership and governance. Additionally, there was a quest to elucidate what these women have to offer as innovations to Brazilian institutions, still largely influenced by the paradigm of liberal modernity and Judeo-Christian values established through the colonial relationship that originated them. Initially, we conducted an analysis of the historical and cultural contexts that shaped both the identity and leadership practice of these women, emphasizing the importance of valuing and honoring the roots that connect them to their ancestors. Next, we highlighted the contribution of Black women to public governance, emphasizing their distinct ability to promote equity, inclusion, and social justice. There was also a positioning of encouragement for

individuals belonging to non-hegemonics social groups. However, we also explored the challenges they face, confronting institutional racism and sexism present in power structures.

**Keywords:** Intersectionality. Ancestrality. Governance. Black women.

"Nossos sentimentos são nossos caminhos mais genuínos para o conhecimento"  
*Audre Lorde*

“Carolina Maria de Jesus diz que o Brasil precisa ser conduzido, governado por aqueles que já passaram fome. E eu faço um adendo: por aqueles e aquelas que já passaram fome e que sabem, e que conhecem a violência estrutural e estruturante na pele, na carne, na raça, é isso que o projeto de mulheres negras propõe”  
*Erika Hilton*

## 1 INTRODUÇÃO

Iniciamos pedindo a licença e a benção de nossos ancestrais, de nossos mais velhos, dos mais novos, das pessoas que nos são contemporâneas e das gerações futuras que já existem felizes e prósperas, em nossos sonhos mais preciosos. Feito o pedido de licença, para chegar, construindo um saber localizado aos modos de Haraway (1995) e Borges (2022), nos posicionamos na encruzilhada entre gestão pública, feminismo negro e equidade racial, geracional e de gênero.

### **Para isso, faremos os seguintes movimentos:**

Apresentaremos aqui uma breve introdução, tema-problema, objetivos, configurações metodológicas. Em seguida, nós nos apresentaremos, faremos as análises e considerações pertinentes e em seguida teceremos considerações finais.

O presente artigo é estruturado em criteriosa pesquisa e é destinado à comunidade científica. Sua elaboração se desenvolve a partir das perspectivas decolonial e do feminismo negro latino-americano. Pelo compromisso que tais perspectivas mantêm com a divulgação dos conhecimentos científicos, preservamos o rigor acadêmico, ao mesmo tempo em que apresentamos nossas construções teóricas e metodológicas em linguagem acessível para ampla parcela da população. É possível que as e os leitores que vivem de maneira naturalizada às dinâmicas da branquitude e que estejam mais habituados às formulações tradicionais, eurocêntricas e positivistas sintam certo desconforto ou incômodo com o trabalho aqui compartilhado, tanto pela forma, quanto por seu conteúdo. Isso, para nós, não é um problema. Nesses casos, sugerimos a leitura de **Cida Bento (2022)**, livro *O pacto da branquitude* (2022), e **Abibal Quijano (2005)** *Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina*.

Considerando que estamos produzindo conhecimento a partir de uma perspectiva periférica e afrocentrada, sugerimos fortemente o reconhecimento e a visibilização de tais desconfortos, uma vez que:

A problematização de tais incômodos colabora para análise das condições de produção do conhecimento, visibilizando os enredamentos e efeitos de poder presentes nas relações entre pesquisadores, instituições de pesquisa com sujeitos, objetos, métodos e temas de pesquisa. Visibilizando as seguintes interpelações: “Quem está autorizado a produzir conhecimento?” “Que tipo de produção é considerada como conhecimento válido?” (Borges, 2022, p.110).

Instigadas por estas interpelações, seguimos no fazer desta “escrevivência”.

## **2 TEMA-PROBLEMA**

Nosso tema-problema situa-se na encruzilhada entre políticas públicas, ancestralidade e governança, com foco nos impactos da presença, ou mais precisamente da ausência, das mulheres negras na gestão pública. Buscamos identificar tensões, possibilidades, limites e perspectivas para essa presença e atuação. Quando nos desafiamos a sentir, pensar e produzir registros escritos sobre este tema-problema emergem questões como: Qual é a importância da memória pessoal e institucional nas políticas públicas? Como a presença e a ausência das mulheres negras nos espaços de tomada de decisão impacta a desconstrução das desigualdades? Como a atuação das mulheres negras contribui para o aprimoramento das políticas públicas e da cultura institucional das diversas instituições e instâncias? Como um grupo populacional tão significativo permanece naturalizadamente alijado das instâncias de tomada de decisão institucional? A quem isso beneficia? Que impactos isso gera na gestão das vidas e dos corpos?

A importância de analisar a presença das mulheres negras na gestão pública, na América Latina, em especial no contexto brasileiro, ancora-se em um conjunto de relevâncias que serão detalhadas a seguir.

A constatação do Brasil ser o país mais negro, fora do continente africano, segundo Cavalheiro (2021) no Portal Geledés. O fato de o Brasil ter a maior população negra da América Latina, de acordo com Censo do IBGE (2022). O papel central que o Brasil ocupa na geopolítica mundial, em especial para os países do Sul Global.

Além disso, é preciso considerar que entre os diferentes atores que compõem a ação política, mulheres negras brasileiras conformam 27% da população do país e são cerca de 7% das servidoras públicas federais. Segundo Ipea (Silva; Lopez, 2021), analisando o perfil étnico-racial do funcionalismo público no país, podemos identificar grandes disparidades de gênero e raça presentes no setor público brasileiro. O Ipea (2021) analisou dados das diferentes esferas da administração direta ou indireta, inclusive exercendo mandato eletivo, e identificou que, em

2019, entre os ocupados no setor público, 55,3% estão no nível municipal, 30,1% no nível estadual e 14,6% no federal. No entanto, negros e negras estão proporcionalmente mais presentes no nível municipal, onde a remuneração é de até R\$ 2.500,00 e os homens brancos estão mais presentes no nível federal, sendo praticamente um quarto dos ocupantes das vagas de melhor remuneração e maior poder de decisão, cujos salários, variavam entre R\$ 2.701,46 e R\$ 33.721,23 (Brasil, 2023a).

Ao mesmo tempo, dados apresentados pelo Ministério da Igualdade Racial (Brasil, 2024) demonstram que das 203,1 milhões de pessoas brasileiras, 56,1% da população se reconhece como negra. Ao analisar os dados do Censo Demográfico de 2022, com recorte de cor ou raça e sexo, observa-se que mulheres negras representam o maior grupo populacional no país, 57 milhões (pretas e pardas). Por sua vez, os homens negros respondem por 55,7 milhões (pretos e pardos). Dado que não se materializa na representatividade política, nem na ocupação de cargos de liderança.

Nesse sentido, segundo dados do Observatório de Pessoal do Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos (2023b) na pesquisa *Perfil das lideranças no Governo Federal: recorte de gênero, cor/raça e etnia*, o acesso e permanência de mulheres negras nos cargos de alta e média liderança no governo federal brasileiro tem crescido, mas continua muito longe de representar o conjunto da população.

Consideramos também que, segundo aponta a Pesquisa sobre Negros e Negras no Poder Judiciário realizada pelo Conselho Nacional de Justiça (Brasil, 2021) no sistema de justiça, além de uma baixa representatividade, encontramos uma subnotificação sintomática e reveladora do desafio para implementação de mecanismos de ação afirmativa neste setor. Soma-se a isso, a baixa representatividade de pessoas negras na política, que faz com que, em 2024, apenas 24% dos 513 deputados federais que atuam na Câmara sejam negros.

Segundo o *Catálogo de Políticas Públicas do Ipea* (2022), as políticas públicas são "elemento básico de organização da atuação governamental" com múltiplas possibilidades, variados papéis, diversas formas de produção e avaliação. Nesse contexto, cabe-nos refletir sobre a presença das mulheres negras na gestão pública e as implicações destas presenças e ausências na governança das instituições.

O objetivo deste artigo é apresentar, analisar e entender como as mulheres negras estão se posicionando e sendo reconhecidas na gestão pública. Em nossa prática, nós, pesquisadores, fomos cuidadosos na definição dos quadros de referência conceituais que nos suportam, embora tenhamos adotado uma perspectiva distinta das adotadas por pesquisadores eurocêntricos e positivistas.

### 3 CONFIGURAÇÕES METODOLÓGICAS

O arcabouço metodológico utilizado para elaboração deste estudo adota a interseccionalidade como orientação e recurso metodológico, integrando diversos métodos e técnicas de pesquisa qualitativa para captar a complexidade da presença das mulheres negras na gestão pública no Brasil e na América Latina em 2024. A abordagem metodológica escolhida combina análise de documentos; revisão de literatura; participação em movimentos sociais negros, feministas e LGBTQ+ nas últimas duas décadas e “escrevivência” – técnica narrativa que privilegia a voz e a experiência das pesquisadoras para produzir um saber situado. Aos modos de Evaristo (2007), organizamos múltiplos gestos subjetivos e corporais para compor nossa escrita, que também é ritual de insubordinação que grafa e autografa sentidos singulares nascidos também de nossas percepções, memórias e histórias.

Esta integração visa proporcionar uma abordagem robusta e holística para explorar a presença e a influência das mulheres negras na gestão pública, considerando as múltiplas realidades presentes no Brasil e na América Latina. A combinação de métodos permite uma compreensão mais profunda das dinâmicas de poder, resistência e transformação em contextos historicamente marcados por dinâmicas coloniais, oferecendo um ângulo singular de análise detalhada e contextualizada das experiências dessas mulheres em cargos de liderança pública.

O presente estudo conta com o uso extensivo de referências bibliográficas para suportar as afirmações apresentadas e situar o trabalho dentro do contexto científico atual. A revisão de literatura baseia-se em obras fundamentais da teoria decolonial e feminista negra. Carla Akotirene (2018) e Lélia González (1988) fornecem uma perspectiva interseccional, enfatizando a importância de considerar raça, gênero e classe de forma integrada. Collins (2002) nos brinda com a noção de “eixos de opressão” e Crenshaw (2002, p. 176) nos faz pensar sobre “sistemas de subordinação” que conformam a perspectiva interseccional. Aníbal Quijano (2000) introduz o conceito de “colonialidade do poder”, destacando como as relações de poder e conhecimento foram moldadas pela colonialidade. Maria Lugones (2008) traz a ideia de

“colonialidade de gênero” expondo as formas específicas de opressão de gênero dentro do sistema colonial. bell hooks<sup>1</sup> (1981) nos inspira a entender as redes de afetos e as subjetividades que educam os corpos para as relações dentro e fora das instituições. Cida Bento (2022) nos oferece o conceito de branquitude para se referir às dinâmicas de poder e privilégio que sustentam as desigualdades raciais. Jurema Werneck (Geledés; Cfemea, 2013) aponta que o racismo patriarcal é construção indissociável e basilar de nossa sociedade. Nego Bispo (Santos, 2021) convoca para pensar e agir a partir da perspectiva “contra-colonial” valorizando a ancestralidade e promovendo a justiça social e ambiental.

Apresentamos e interpretamos dados coletados, em diferentes fontes, para demonstrar como as mulheres negras estão inseridas na gestão pública e as dificuldades que enfrentam. Assim, procedemos à coleta e ao exame de documentos oficiais, legislações, planos de políticas públicas, relatórios governamentais e materiais de movimentos sociais, apresentados ao longo do texto e inseridos também em nossas referências bibliográficas.

Nos dedicamos ao exercício de contextualizar nossas experiências, considerando o contexto histórico, social, econômico e cultural para produzir um saber localizado e corporificado (Borges, 2022, p. 58; Haraway, 1995, p. 9). Intencionalidade e reflexividade são elementos que compõem nossa postura epistemológica e nos acompanharão como dispositivos fundamentais para podermos avançar no processo de descolonização da ciência, ora em curso.

#### **4 NOS APRESENTAMOS**

Este texto é escrito pelo pulsar diaspórico, interseccional e “contra-colonial” de dois corações afrodescendentes de gerações e identidades de gênero diferentes, que habitam a mesma periferia da cidade de Belo Horizonte, o bairro Serra Verde. Situado na divisa de Belo Horizonte com Vespasiano e Santa Luzia, o bairro foi construído onde era uma antiga fazenda, com várias nascentes, lagoas e brejos e abriga hoje conjuntos habitacionais populares, uma área de extrema vulnerabilidade, um parque ecológico sem estrutura e a Cidade Administrativa de Minas Gerais, construída a partir de projeto de Oscar Niemeyer. É a partir desse território que fazemos este convite para a partilha de conhecimentos, afetos e experiências na encruzilhada na qual pensamos ancestralidade, governança, diversidade, Estado, gestão e políticas públicas.

---

<sup>1</sup> Nome grafado em letras minúsculas, por posicionamento político e epistemológico da autora, frente a impossibilidade de seus ancestrais utilizarem letras maiúsculas por estarem escravizados (Caruso, 2021).

Larissa, bisneta de Dindinha Patu, uma mulher de pele escura que, descendendo de indígenas e quilombolas, banhou-se nas águas do rio Mocambo e do rio Trinta, no rio São Lomberto e nas águas cristalinas das Traíras no município de Claros dos Poções, no norte de Minas Gerais. Bisneta de Felipe Onero, homem negro de pele preta, cabelos brancos e olhos brilhantes que, enquanto pôde, olhava a vida de uma janela de madeira em uma casa mineira na periferia de Ponte Nova, interior de Minas Gerais.

Sou lésbica, negra de pele não retinta, cabelos crespos livres em um lindo *black power*, fio de conta no pescoço, óculos equilibrados na ponta do nariz, barriga cheia de inhame, sentada no chão, de pés descalços, ouvindo a chuva e o brincar das crianças e dos gatos ao meu redor. Nascida em 1981, vivi um aborto na primeira década deste milênio, depois pari Enzo em 2016 e Eliz em 2017, sou ativista da cultura *Hip Hop*, Dra. em psicologia pela UFMG. Fui gestora de políticas públicas de Juventude, Igualdade Racial e Políticas para Mulheres, tendo atuado nas esferas municipal, estadual e federal, ocupando cargos de alta liderança na gestão pública, ainda jovem.

Lucas, neto de Dona Ataíra, uma mulher negra retinta, que trabalhou com serviço doméstico e com reciclagem de materiais quase a vida toda. Na raça que herdei dela, trago as marcas de uma história enterrada pelo tempo, que, às vezes, por descuido pode vir a se perder. Minha avó, Dona Ataíra, teceu sua jornada entre as linhas da discriminação e do preconceito daqueles que ainda hoje recaem sobre as mulheres pretas, sobre as mães solteiras. Desse tear, com linhas invisíveis ou invisibilizadas, que foi possível se desenhar o tecido de nossa família. Do esforço da sobrevivência, da vida que pulsa mesmo com o mundo todo contra, ela foi capaz de pôr esperança em um lar que, às vezes, faltava até comida. Através da minha mãe Denise, recebi esse legado que estrutura e direciona silenciosamente nossas histórias.

Sou um jovem negro, de pele parda, cabelos crespos, periférico, estudante, que ama fazer amigos e adora rir e fazer rir. Sou herdeiro de uma luta transgeracional por dignidade e respeito, que une a minha trajetória com a de Larissa de um jeito muito especial, já que nossos corpos negros, muitas vezes maltratados e preteridos, irmanam-se na construção de um futuro melhor. Nas palavras de Sérgio Pererê, artista belo-horizontino e mestre da cultura popular que reverenciamos, “Até que me provem o contrário, todo preto é meu irmão”.

Não tive o privilégio de parir ninguém como é o caso da minha amiga, mas já dei à luz a alguns sonhos. E tenho certeza de que o que recebeu o nome de “Equidade”, assim como sua irmã “Justiça”, também são filhos de Larissa e de todas nós, pessoas pretas.

Nossas histórias e memórias, os caminhos que percorremos, os muitos ônibus que pegamos, as pessoas com as quais encontramos, tudo isso colabora para a efetiva conexão entre teoria e prática. A interseccionalidade de gênero, raça, classe, geração marca nossos corpos de modos diversos ainda, sim, vivemos nossa adolescência e juventude imersos nas questões e desafios que envolvem as vivências de jovens negros de periferia, buscando sobreviver e contrariar as estatísticas e, ao mesmo tempo, usando os recursos disponíveis para construir nossas identidades raciais e de gênero, bem como nossas inserções acadêmicas, culturais e políticas. Construimos um saber situado, pois não temos compromisso com uma suposta neutralidade, cansamos de ser “invisíveis como sujeitos, e expostos como objetos” (Mombaça, 2021, p. 76).

## 5 ANCESTRALIDADE E GOVERNANÇA

Quando convidados a pensar sobre a diversidade na gestão das políticas públicas, voltamos às “cosmopercepções” de matriz africanas e de lá trazemos duas vivências.

A primeira é o brincar com a mancala, jogo que nos inspira a compreender o bem público como bem coletivo e nos ensina alegria e sabedoria de lidar com a terra como entidade viva na qual a melhor administração das sementes se realiza a partir do movimento, da estratégia e da mudança.

Reencontramos os gestos de gerar, gestar e gerir com a sabedoria daquelas mulheres que nos porões dos navios negreiros, frente ao desalento de seus filhos, rasgavam suas próprias vestes para tecer bonecas de pano com amarrações e nós, as *abayomis*. Oferecendo acalento e proteção, mesmo em condições extremamente adversas.

“Abayomi” é uma palavra de origem Iorubá. A expressão “abay” quer dizer encontro e “omi”, quer dizer precioso, água, cuidado. A junção das expressões “Abay” e “omi” tem sido traduzida como encontro precioso. Mas, podemos também entender que *abayomi* se refere ao encontro das águas, ao movimento que gera felicidade, cuidado e proteção. E sua confecção nos remete a capacidade de gerar soluções, em situações extremas e com recursos limitados. Evidencia a *expertise* de gerar proteção, humanização e dignidade. É o que a presença das mulheres negras tem produzido nos espaços institucionais que ocupam, gestam e governam. Para acessar

exemplos concretos da potência transformadora, sugerimos a leitura do livro *Mulheres, negras e gestoras: porque sim!*, obra coletiva produzida pelo Egedi (FJP, 2021).

Mancalas e abayomis permite-nos aprender-ensinar que, numa perspectiva afro referenciada, gestão significa movimento e cuidado, conectando as experiências do mundo público e do mundo privado, as vivências presentes e as construções históricas, os desafios conjunturais e as perspectivas de futuro.

Na profundidade da presença que só o brincar nos possibilita, compreendemos a governança como sendo um conjunto de processos, costumes, políticas, leis e acordos que regulam a maneira como uma organização, uma empresa, um órgão público ou um país é administrado. É o sistema pelo qual as instituições e os órgãos são dirigidos, coordenados, liderados, monitorados e incentivados. Envolvendo e orientando os relacionamentos entre os sujeitos e as instituições com os quais se conectam, influenciam e são influenciados e impactados.

O objetivo principal da governança é aumentar a confiança das partes envolvidas e criar ambiente e condições para que a finalidade, os objetivos e a missão de cada instituição se cumpram a partir da implicação adequada e atuação assertiva das partes. A governança, enquanto sistema de regulação e pactuação, incide diretamente nos processos de tomada de decisões e pode promover transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa. Isso inclui a implementação de mecanismos de controle e canais de escuta internos e externos, como conselhos, canais de denúncia e auditorias que evitem a corrupção, a perpetuação de injustiças e irregularidades e aumentem a eficiência administrativa, relacional e financeira.

Assim, a governança é um componente essencial, tanto para a gestão corporativa quanto para a administração pública, com implicações diretas na sustentabilidade e no bem-estar econômico, social e ambiental. A governança possibilita reduzir os custos, aumentar a capacidade de entrega dos resultados e melhorar o gerenciamento de riscos. Segundo o TCU (Brasil, 2020, p.15) a governança consiste na:

[...] aplicação de práticas de liderança, de estratégia e de controle, que permitem aos mandatários de uma organização pública e às partes nela interessadas avaliar sua situação e demandas, direcionar a sua atuação e monitorar o seu funcionamento, de modo a aumentar as chances de entrega de bons resultados aos cidadãos, em termos de serviços e de políticas públicas.

Para aprofundar nossa compreensão sobre governança, é preciso reconhecer que muitos povos de matriz africana são matrilineares e matrifocais na gestão da vida e dos recursos. **Matrilinear** significa que a ascendência materna é que estabelece e organiza as relações entre as diferentes gerações no espaço-tempo. É o corpo da mulher e o que vem dele que criam os vínculos entre as pessoas, o poder e os modos de viver, do reconhecimento de cada sujeito a definição de responsabilidades, funções e perspectivas. **Matrifocal** é quando as mulheres têm a centralidade na tomada de decisão e na ocupação dos espaços de poder.

Muitos de nós não sabemos quando começamos a pensar sobre gestão pública, porque essa é uma memória ancestral que trazemos conosco de tempos imemoriais, uma vez que gestar e gerir são processos fundamentais para nossa existência e para a nossa sobrevivência, enquanto povo, em África e na diáspora. Diop (1974) ressalta que há evidências arqueológicas que comprovam que as primeiras formas de civilização foram criadas no Egito. Obenga (1990) demonstra como a civilização egípcia – seu modo de pensar, viver e governar – influenciou e influencia o mundo.

Quando começamos a pensar sobre gestão pública, recorreremos às memórias ancestrais e às experiências bem-sucedidas que vão da gestão da água, do ferro e do ouro à construção de pirâmides, passando pela sobrevivência em territórios com condições extremas e incontáveis ataques do colonialismo e da colonialidade. Recorreremos, também, às memórias de organização de quilombos, palenques e cimarrones em toda diáspora e terreiros, congados e reinados, especialmente em Minas Gerais.

Em nossas trajetórias pessoais, desde nossas brincadeiras de infância, vivemos momentos em que era possível e preciso escolher e ser escolhido, formar equipes, ocupar territórios, traçar estratégias, administrar recursos, mediar relações. A vivência em contextos estruturados pelo racismo patriarcal nos impele a desenvolver habilidades de gestão desde muito cedo. Essas experiências também constituem nosso repertório para pensar e desenvolver a governança e gestão pública enquanto ciências e práticas de trabalho.

Do Kemet à Etiópia, passando pelo Kusch e pelo Daomé, em nossa trajetória enquanto povo, antes e depois da colonização, temos experiências de criar e manter longevamente civilizações com linguagens, estruturas urbanas, economia diversificada, Estados fortes e Governos prósperos, sustentáveis e com respeito ao meio ambiente e às pessoas, mesmo em contextos de retaliações internacionais, como acontece no Haiti.

A Afrolatinoamérica apresentada por González (1988) se materializa nas centenas de quilombos, palenques e cimarrones existentes em toda América Latina, tendo suas formas de organização e funcionamento como prova de excelência de gestão e organização oriunda das cosmo percepções de matriz africana. Em cada quilombo, encontramos um complexo processo de gestão de riscos e impactos com cuidados com o meio ambiente, cuidados com as pessoas e organização sustentável dos recursos e da vida. As lideranças negras na África e na diáspora expressam em sua postura e materializam em cada comunidade uma enorme capacidade de tomar decisões que colaborem para o bem viver das pessoas e organizações a curto, médio e longo prazo.

A história de poder e (re)existência dos povos afrodescendentes, os processos de colonização e a colonialidade (Quijano, 2005; Lugones, 2014) que ainda imperam no cotidiano mediante várias expressões da necropolítica (Achille Mbembe, 2017) e do racismo estrutural (Almeida, 2018) fazem com que as pessoas negras sejam impelidas ao desafio constante de repensar e criar soluções nos mais diversos contextos. Muitas pessoas negras têm seu primeiro contato com o Estado e a gestão pública através do acesso às políticas sociais.

Você já imaginou uma prefeita negra na sua cidade? E uma governadora trans no seu estado? E uma presidenta preta ou indígena do Brasil? Quantas vezes você imaginou ter uma foto sua na galeria de autoridades de uma das casas parlamentares do país? Já se imaginou governando sua cidade, seu país ou o mundo? Que imagens se formam na sua mente a partir dessas perguntas?

Pensar nestas possibilidades e fazer exercícios de imaginação demonstram a gravidade da ausência de corpos negros nos espaços de poder. Transitando das brincadeiras de criança que vão de *Mestre mandou* ao *Meu reino* passando por filmes como *Pantera negra* e *Django livre* temos a possibilidade de criar imagens pouco comuns em nossa realidade e sentir o impacto que imaginar a equidade pode gerar.

Imaginar a presença das mulheres negras nos espaços institucionais de tomada de decisão é o primeiro passo para romper com um imaginário desqualificador e desumanizante que forja as realidades institucionais conforme as dinâmicas do racismo patriarcal.

Não é possível seguir sem perceber e problematizar a ausência de corpos negros em espaços estratégicos para o desenvolvimento das organizações públicas e privadas. É preciso estranhar

e questionar a ausência de pessoas negras e a presença com subalternização destas pessoas nos mais diversos contextos e espaços institucionais.

Realizados os exercícios de imaginação da presença e desnaturalização das ausências, é preciso desenvolver políticas e estratégias que tenham o compromisso de compreender e transformar tal realidade.

## **6 ANCESTRALIDADE E GESTÃO PÚBLICA**

A ancestralidade, de maneira geral, está ligada à descendência, à origem e ao legado herdado, que tem a capacidade de criar um elo entre gerações e, portanto, é capaz de constituir sujeitos diferentes em épocas históricas distintas ligadas por um senso de pertencimento comum. Isso quer dizer que ela é não somente a história por si, mas a “história-viva”, que é capaz de dar sentido e significado interligado entre o passado, o presente e o futuro. Assim, qualquer indivíduo, uma vez que todos temos uma origem, é constituído de uma história progressa. Todavia, quando falamos de sujeitos afrodiaspóricos, o diálogo com a ancestralidade ganha contornos e camadas específicas diante da realidade brasileira.

Notadamente, o processo de sujeição colonial empreendido pelos povos europeus tem como uma de suas características fundantes a ascensão da categoria de sujeito branco como o sujeito central, universal e ideal. Assim, também são alçados à universalidade os seus sistemas de crenças, valores, tradições, isto é, algo que podemos chamar de branquitude (Bento, 2022) e ocupa um papel de dominação e imposição para todos aqueles que estiverem sob o seu jugo. E para a consolidação dessa universalização branca, um dos artifícios adotados foi, através da violência, promover o apagamento e a destruição de outras formas de ser e estar no mundo, de outros tipos de culturas, enfim, de outros sujeitos (Quijano, 1992). É importante que se saiba que é através desse dueto que se hegemoniza os valores e formas sociais típicos da modernidade ocidental, tais como a racionalidade, o individualismo, o progresso, e até mesmo o Estado moderno, responsáveis junto a outros pela consagração da supremacia branca.

Por essa razão, dado o brutal processo colonial e escravocrata, é preciso entender que quando a ancestralidade é mobilizada por pessoas pretas, ela ganha conotação e complexidades filosóficas e existenciais específicas. Aqui, a ancestralidade emerge enquanto uma categoria política, que nos permite pensar as mais diversas práticas adotadas para a sobrevivência dos colonizados e escravizados, tanto no nível material quanto no simbólico. Forma-se, então, todo

um ecossistema de valores, ensinamentos e significados, no qual muitos deles são anteriores à experiência diaspórica, mas que foram profundamente afetados e adaptados a ela, sendo responsável pela resistência e sobrevivência da população negra, bem como da possibilidade do negro se entender e se narrar enquanto um ser social e um sujeito histórico (Ribeiro, 2020).

Concordamos com Eduardo David de Oliveira (2005) quando traz em sua tese de doutorado o seguinte trecho:

A ancestralidade é uma categoria de relação, ligação, inclusão, diversidade, unidade e encantamento. [...] A ancestralidade é um modo de interpretar e produzir a realidade (Oliveira, 2005, p. 258).

E logo mais abaixo ele completa:

[...] Se a modernidade produziu o desencantamento do mundo, a ancestralidade produz um mundo encantado. A ancestralidade é, concomitantemente, mais antiga que a modernidade e mais contemporânea que a pós-modernidade (Oliveira, 2005, p. 260).

Destes fragmentos, conseguimos fazer emergir dois dos vários aspectos que tornam a discussão sobre a ancestralidade e a gestão pública tão rica: a capacidade política e epistemológica que o pensamento ancestral tem para imaginar e realizar um mundo novo e o seu contraste evidente com a modernidade e seus desdobramentos. A sua própria historicidade já coloca o pensamento moderno europeu em xeque, já que, segundo Quijano (2005), uma das formas de dominação do pensamento eurocêntrico é a sua capacidade de se colocar como a-histórico. E a partir dessa perspectiva, surgem novas formas (que na realidade são antigas) de enxergar e se relacionar com o outro, com a natureza e consigo, o que amplia os horizontes do possível. Por exemplo, diante do contexto de emergência climática, da necessidade de alterar a lógica de produção capitalista de alto impacto, têm-se as formas tradicionais de cultivo, não só de origem africana, mas também Ameríndia e Pindorâmica.

Nos terreiros, aprendemos com nossas mais velhas, entre elas Makota Celinha do Cenarab (Centro Nacional de Africanidade e Resistência Afro-Brasileira), que “ser ancestral não é o mesmo que ser antepassado”. O ancestral é vivo e presente e fez e faz diferença na história da coletividade e, por isso, ancestralidade e governança se conectam justamente porque governar é um ato coletivo, é um processo que demanda cooperação, sincronia e ritmo. **Governar é cantar e dançar “juntos”**. Nos diferentes lugares da gestão pública atuamos como participantes de um grande coral de múltiplas vozes, cada um deve saber seu tom e seu tempo,

cada um deve perceber o outro e o conjunto para que as notas se tornem músicas alegres e agradáveis.

Pensar sobre a presença negra na gestão pública é um desafio que nos lança em um processo de reflexão sobre as desigualdades, hierarquias e dinâmicas de opressão e subjugação. É um convite para reconhecer e reverenciar as e os sujeitos “negres” um processo de afirmação e visibilização das intelectualidades negras, um processo de desnaturalização das hierarquias e potencialização das presenças negras historicamente expropriadas pelo racismo patriarcal (Geledés; Cfemea, 2013).

Quando pensamos na presença e na ausência das mulheres negras na gestão pública, algumas questões nos ocorrem, entre elas: *O que é a gestão pública? Mulheres negras podem ocupar a gestão pública? Qual é a parte da gestão pública que cabe às mulheres negras? Quais estratégias precisam ser desenvolvidas pelas mulheres negras que ocupam a gestão pública?*

A compreensão da coisa pública, a partir de corpos e experiências negras e afrodiáspóricas, ganha outras complexidades. Ao tentar compreender o que é o público e o que é o privado numa favela e numa comunidade quilombola, podemos reconhecer nuances outras, que vão da relação com os corpos e entre os corpos, à relação com a terra, o território e os recursos materiais e imateriais existentes e ausentes. A própria experiência de quintal e laje, os recursos que disponibilizam e a mobilização material e social que promovem, nos informa muito sobre isso.

Um quintal geralmente é um espaço de lazer, cuidado e produção de alimentos partilhados em tempos diversos de modos variados. Os ovos de galinha compartilhados com os vizinhos, as frutas do pé saboreadas pelas crianças e pelos pássaros, os momentos de trabalho, festa e fé. Nas lajes, a possibilidade de se autocuidar e de se conectar com seus, com os céus e com os horizontes possíveis. Empinar pipa, fazer churrasco e tomar banhos de sol na laje retratam bem essa potência. As esquinas também são pontos de conexão e partilha significativos nessa compreensão de um público que se interioriza e de um privado que transcende.

Muitas vezes, quando os corpos de mulheres negras chegam nos espaços de gestão, chegam sozinhos e solitários. Chegam primeiro os corpos não pretos, é importante evidenciar que o colorismo estabelece e reforça hierarquias entre os diferentes corpos e identidades, o que impede ou dificulta o acesso, a permanência e a ascensão das mulheres negras nos espaços de gestão. Como aponta Gomes (2018), a partir da intersecção entre o racismo e o sexismo, os

processos de deslegitimação diversos direcionados a estes corpos tornam a participação das mulheres negras na política cada vez mais tensa, adoecedora e desafiante.

Mesmo com qualificação, as mulheres negras na gestão, chegam em espaços precários e precarizados. Ainda não é comum, na composição dos quadros de gestão, encontrarmos mulheres pretas nos espaços de maior poder político e econômico.

No organograma da maioria das organizações, a intersecção de raça e gênero se materializa na organização dos corpos e na distribuição do poder. No topo da pirâmide organizacional, ainda temos corpos brancos, masculinos, heterossexuais e cisgêneros e, na base, corpos insurgentes de mulheres pretas. Ainda é possível identificar a hierarquização racial das organizações, observando a cor e a identidade de gênero de quem toma as principais decisões e de quem limpa o chão. Geralmente, a cor e o gênero de quem toma decisão e de quem limpa o chão, não coincidem. Isso se explicita quando analisamos o perfil étnico-racial do funcionalismo público no país, os dados apresentados pelo Ipea (Silva; Lopez, 2021) explicitam nitidamente as disparidades de gênero e raça presentes no setor público brasileiro.

## **7 INVISIBILIDADE, SILENCIAMENTO E APAGAMENTO DA MEMÓRIA**

A invisibilidade, o silenciamento e o apagamento da memória são dispositivos de poder persistentes no cotidiano das mulheres negras na gestão pública. Essas mulheres, frequentemente, enfrentam barreiras sistêmicas que desvalorizam suas contribuições e experiências, resultando em uma marginalização contínua que perpetua a desigualdade de gênero e raça, privando a gestão pública de perspectivas e soluções diversificadas e enriquecedoras que poderiam ser trazidas por essas vozes historicamente sub-representadas.

A viabilidade das políticas de reparação em todos os âmbitos está intimamente relacionada com a capacidade e a possibilidade de produzir e acessar registros de fatos, processos, relações que envolvem sujeitos, grupos, territórios e instituições e as dinâmicas de poder vivenciadas por e entre estes ao longo da história passada e presente. A historicização da memória; seja ela de dor, resistência ou plenitude; possibilita o reconhecimento a partir do qual é possível construir retratações e reparações, quando essas se fazem necessárias (Paiva, 2021).

A superação de relações de opressão e subjugação, bem como a desconstrução de desigualdades e a construção de processos de emancipação de sujeitos e grupos, a partir de políticas e ações estratégicas de reconhecimento, afirmação, retratação e reparação, só se viabilizam a partir da

memória. Por isso, o recorrente silenciamento e apagamento da memória dos africanos e afrodescendentes, na tentativa de impedir a consolidação de memórias pessoais, coletivas e institucionais e gerar a invisibilidade e o esquecimento dos processos históricos, têm sido utilizados como dispositivos de submissão e subjugação da escravização aos dias atuais. A colonialidade só se sustenta diante de memórias parciais ou distorcidas da realidade.

Diante disso, identificamos com atenção os recorrentes processos de invisibilidade, silenciamento e apagamento da memória de pessoas negras na gestão pública. Muitas vezes, as gestoras negras são aquelas que não aparecem nas fotos, ou têm suas imagens embranquecidas nas galerias das diversas casas. Os trabalhos desenvolvidos por elas, frequentemente, são assinados por outros e suas ações, histórias e imagens não entram para os registros oficiais ou, quando entram, são minimizadas ou distorcidas.

Ao pensar nas experiências das mulheres negras na gestão pública, sempre é preciso lembrar e reverenciar a existência e a presença de **Benedita da Silva**, mulher preta, evangélica, favelada do Rio de Janeiro que ocupou todos os cargos públicos, com exceção do cargo de presidenta do país. Benedita foi vereadora, deputada estadual e federal, senadora. Benedita foi prefeita e foi governadora. Pelas artimanhas do racismo patriarcal, que incide também no interior dos partidos políticos de esquerda, ainda não concorreu à presidência da república. A trajetória de Benedita nos faz pensar sobre as barreiras visíveis e invisíveis que ainda enfrentamos para ocupação dos espaços de tomada de decisão (Borges, 2021).

No exercício de pensar a presença das mulheres na gestão pública, também precisamos lembrar de mulheres como **Graças Sabóia**, que foi gestora de políticas de promoção da igualdade racial na prefeitura de Belo Horizonte durante alguns anos e, também, na ministra **Luiza Bairros** que liderou a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial do Governo Federal (Seppir), durante alguns anos. Negras lideranças do movimento de mulheres negras, com incidência local e nacional, e que ocuparam a gestão pública de uma forma muito consistente. As duas retornaram ao *Orum* após enfrentarem o câncer. Tais enfrentamentos foram vividos discretamente. Elas não pararam a luta para cuidar da própria saúde. Muitas pessoas não viram suas dores, seus adoecimentos e seus enfrentamentos. E, além da grande contribuição deixada no trabalho realizado, deixam também a reflexão sobre a importância de aprendermos a nos priorizar e a necessidade de criarmos formas de nos preservar e de nos recompor quando adentramos ambientes insalubres. A ocupação de cargos públicos pode ser extremamente

invisibilizante e adocedora. O apagamento das histórias de mulheres como estas e de seus feitos é sintomático e intencional (Borges, 2021; Godinho; Souza-Seidl, 2021).

Pensar a gestão a partir da presença dos corpos das mulheres negras, com suas inteligibilidades e sensibilidades, também nos transporta para os reinados e congados mineiros. Organizações que atravessam os séculos cuidando, honrando, reverenciando e resguardando as individualidades negras, seus saberes e fazeres. Entre nós, há rainhas e reis, que devem ser reverenciados e tratados como tal, nos mais diversos contextos.

As mulheres negras ocuparam postos de poder e tomada de decisão em diferentes sociedades, em variadas instituições, ao longo da história. Mulheres negras têm familiaridade com a gestão da vida e dos recursos, têm familiaridade com a gestão pública, ainda que o conceito de “coisa pública” possa variar. Há muitas histórias invisibilizadas, mas aquelas que temos acesso nos dão a noção de como a presença das mulheres negras pode ser e é transformadora e potencializadora nas instituições.

**Ser mulher negra** na gestão pública e **observar mulheres negras neste lugar** são exercícios diferentes, porém complementares e capazes de abrir horizontes novos.

Vamos ao primeiro:

Muitas vezes, quando chegamos nos espaços de gestão, mesmo tendo a mesma qualificação ou qualificação melhor do que das mulheres e homens brancos, não acessamos nem os mesmos cargos, nem os mesmos salários; não temos as mesmas condições de trabalho e até mesmo os critérios de avaliação e monitoramento daquilo que fazemos não seguem os mesmos parâmetros aplicados aos colegas brancos. Além de vivenciar múltiplas jornadas de trabalho, considerando estudos, cuidados com os filhos e família, distância de deslocamento da casa ao trabalho, meio de transporte utilizado, condições insalubres de trabalho, vivemos nesses espaços racismo, machismo, lgbtfobia, assédio sexual e moral, invisibilização, boicote e expropriação do nosso trabalho.

Já no segundo exercício:

Observando as mulheres negras na gestão, identificamos mulheres com trajetórias de formação acadêmica, política, cultural e social consistentes. Reconhecemos capacidade de articulação e mobilização, com incidência em diferentes esferas e alto nível de organização e

comprometimento. Observamos também a efemeridade e instabilidade dos contratos, a fragilidade das equipes e a ausência ou limitação dos orçamentos. Muitas vezes, sujeitos negros se encontram em espaços onde aparentemente estão sozinhos, mas, com o tempo, eles vão “trazendo o bonde” e/ou abrindo caminhos para que outras pessoas negras possam chegar com menos dores e menores obstáculos. É importante saber localizar essas redes de apoio (Borges, 2021; Godinho; Souza-Seidi, 2021).

Contudo, não é uma tarefa trivial, já que, fundado nos valores da modernidade, o Estado carrega em suas formas sociais uma herança racista. É esse o Estado que vai, por exemplo, inviabilizar por muito tempo a aquisição de propriedade pelos negros por meio da Lei de Terras (Ribeiro, 2020), que vai planejar a construção de Belo Horizonte, expulsando as comunidades negras que já viviam neste território, sem inserir no planejamento a moradia da população que seria a mão de obra desse empreendimento e que sustenta a cidade até hoje (Bustamante; Freitas, 2023). É o Estado que com seus crucifixos explicitamente pendurados nas paredes de prédios públicos e sua moral implicitamente estabelecida condenará a cultura e os corpos negros. Em síntese, é esse o conjunto de instituições que, por diversas vezes, deixará claro que não aceitam plenamente negros, seja como servidores ou como cidadãos, considerando o “ser negro” na sua dimensão sociocultural. Aqui, entende-se que o ingresso ou participação institucional, quando mediado pela premissa da adequação ou homogeneização do cidadão, configura-se como um ponto de tensão entre o modelo de Estado e a experiência afro-brasileira. Claro que tratar o Estado como um objeto estático seria um erro. É evidente que ele se modificou ao longo do tempo através de reformas administrativas, mudanças na cultura organizacional, pressões da sociedade civil e novos pactos constitucionais. Inclusive são essas mudanças que permitem que esse debate seja feito, muito embora ainda existam problemas flagrantes.

Seja como for, a mera intenção de incorporar novos sujeitos no corpo do Estado não é suficiente. Será preciso enfrentar uma cultura organizacional racial secularmente estabelecida e consolidada, além de romper com o chamado pacto narcísico da branquitude (Bento, 2022). Esse conceito remete a um acordo não-verbal no qual pessoas brancas em cargos de poder asseguram entre si posições de privilégio, que é disfarçado por ideias como a de meritocracia, que, no fundo, vão compor essa cultura presente em toda a sociedade, mas que é especialmente tipificada no modelo de burocracia tradicional. A burocracia é branca e se ocupa de garantir os privilégios da branquitude. Cida Bento (2022) explica que o pacto da branquitude sustenta as

desigualdades sociais e raciais no Brasil, enquanto se cria um conjunto de valores, métricas e pré-requisitos notadamente mais presentes ou disponíveis dentro de uma fração branca e privilegiada. Por isso, o pacto é “narcísico”, fazendo alusão ao mito grego do homem que se apaixonou pelo próprio reflexo. A branquitude está tão imersa no seu próprio sistema de valores e legitimação que o reproduz, sistematicamente, quase que por instinto, dada a facilidade e o comodismo de o fazê-lo, sem, todavia, questionar as raízes e limitações dele. E pode-se dizer que a literatura feminista identifica um mecanismo semelhante, que produz um prestígio masculino em detrimento das mulheres, algo que seria análogo ao pacto narcísico da branquitude. Obviamente, quando se trata de mulheres negras, tem-se uma simultaneidade desses fenômenos que precisa ser considerada dentro de uma perspectiva emancipatória. Por isso, em síntese, além de pensar a inclusão, é necessário pensar na permeabilidade do Estado, no quanto ele se permite alterar e adaptar aos novos corpos ali presentes.

Dentro do recorte dos cargos eletivos, é perceptível que a rejeição à diversidade se manifesta em um combate ferrenho e personalizado às identidades que fogem do ideal típico de ocupação do poder. Em reportagens recentes (Giusti, 2023), a página de notícias Uol e o coletivo Mulheres Negras Decidem denunciam como as mulheres que possuem uma carreira política são constantemente ameaçadas em função de suas atuações e como esse tipo de violência se customiza para afetá-las enquanto pessoas e como agentes políticos, direcionando os ataques para a identidade e integridade dessas mulheres. Essa realidade expõe uma face sombria da participação feminina na esfera política, revelando que a resistência à presença diversificada ainda persiste de maneira intensa.

Claro, um cenário como esse demanda uma articulação capaz de proteger as pessoas de qualquer violência, inclusive da violência psicológica. Iniciativas como a *Biografia das Gestoras Negras* e o *Guia de orientação para mulheres (feministas e antirracistas) eleitas para casas legislativas* (2022), publicados pelo Grupo de Pesquisa Estado, Gênero e Diversidade (Egedi) da Fundação João Pinheiro (FJP), são louváveis e devem ser protegidas e potencializadas, na medida em que resguardam memórias e organizam de forma prática estratégias e os canais de denúncia já existentes. Todavia, é importante lembrar que os canais hoje existentes são uma parte da solução. O Estado precisa entender que também faz parte do problema. Muito embora essas ameaças emanem da sociedade civil, é preciso lembrar que elas ganham, muitas vezes, o seu “respaldo” nas atitudes de parlamentares eleitos ou na própria

tradição conservadora das casas. Isso sem falar nas próprias violências “sutis”, mas muito significativas.

No Senado, por exemplo, as mulheres conquistaram o direito a um banheiro no plenário somente em 2016, como aponta o *site* do Senado Federal, sendo que, antes disso, o que havia disponível era um banheiro do restaurante anexo ao Plenário. Este é um claro indício de que esses espaços não foram pensados para a presença feminina e comunica, nas entrelinhas, que ele é masculino. Então, se uma casa legislativa até recentemente não tinha nem sequer banheiro adequado para as mulheres, é justo pensar que muito do que significa ser um parlamentar ou uma casa legislativa, seja material ou simbolicamente, tem muito o que ser afetado pela nova inserção das mulheres, sobretudo as negras.

O conceito de **racismo patriarcal** apresentado por Jurema Werneck (Geledés; Cfemea, 2013) no guia de combate ao racismo institucional demonstra que a Constituição do Estado e suas instituições se fundamentam no racismo patriarcal. Com base no assassinato de pessoas negras, o estupro das mulheres e da apropriação de recursos e riquezas materiais e imateriais desses povos que o Estado se desenvolve. Justamente por isso, é tão impermeável a presença das mulheres negras. O alicerce que constitui o Estado foi feito com nossos ossos, nossa pele e nosso sangue. Por isso, quando estamos na gestão, vivenciamos situações de violência semelhantes às que nossas avós enfrentaram trabalhando como domésticas nas casas de famílias brancas da elite.

## CONCLUSÃO

Neste artigo, convidamos as leitoras a realizar exercícios reflexivos e imaginativos diversos, a partir das percepções de "uma mulher negra que ocupa lugares de alta gestão" e do lugar de "quem observa atentamente as mulheres negras na gestão pública". Nessa jornada, apresentamos dados, conceitos e inquietações com o objetivo de contribuir para ampliação do registro e do entendimento sobre os impactos da presença e da ausência das mulheres negras na gestão pública. Buscamos identificar tensões, possibilidades, limites e perspectivas para essa presença e atuação das gestoras negras, conectando a atuação nestes espaços com as práticas subjetivas e sociais do jogo da Mankala e da confecção de abayomis. Esperamos que haja implicações individuais e coletivas para as reflexões compartilhadas aqui. Que elas contribuam para o estabelecimento de práticas emancipatórias na e da gestão pública, visto que mudanças são necessárias e urgentes nas estruturas de poder.

Caminhamos bastante e compreendemos que o fim desta jornada não é aqui e deve continuar com outras pesquisas e escritas nossas e de outros sujeitos e grupos.

Chegamos a este ponto com a seguinte inquietação: **quais corpos estão autorizados a governar?**

Sobreviventes de vários epistemicídios, as mulheres negras que adentram a gestão pública não estão autorizadas a ocupar esse espaço, nem legitimadas a gestar e governar porque tais lugares foram constituídos para os homens brancos da elite. Não aguardamos que a branquitude venha nos autorizar ou convidar a ocupar a gestão dos espaços institucionais de tomada de decisão, nem no âmbito público, nem no privado. Não temos a ilusão de que, pelo menos por enquanto, nossa presença será bem-vinda e desejada, acolhida ou valorizada. Sabemos que muitos espaços não serão pacíficos e nem saudáveis e que o jogo das relações pessoais e institucionais não será um jogo justo, com regras nítidas e válidas para todos.

Justamente por isso, nos preparamos cada vez mais e melhor. Nos organizamos individual e coletivamente para que o impacto de nossa presença possa gerar possibilidade de acesso, permanência e ascensão com dignidade e saúde para nós e para muitas outras de nós.

Querida gestora negra, se você está em algum lugar do Brasil ou da América Latina se sentindo desrespeitada, desvalorizada, deslegitimada, injustiçada, ferida ou cansada, saiba que a sua força vem de uma ancestralidade poderosa. Quem te autoriza a ser quem você é e a ocupar os espaços que você almeja ocupar são as mulheres que vieram antes de você.

Conecte-se com suas ancestrais, coloque sua coroa de rainha e reconheça os recursos que você tem a sua disposição. Refaça suas estratégias, estude, divirta-se e lembre-se de descansar. Crie e fortaleça suas redes de apoio, escreva sua própria história e compartilhe sua trajetória e conquistas com orgulho, mesmo em tempos nublados, brilhe como o sol.

Mesmo que as coisas não estejam como você esperava, sua jornada é inspiradora e sua voz é essencial. Você tem o direito de desistir do que não te faz bem, e tem o compromisso de jamais desistir do seu autoamor e de seus próprios sonhos. Ainda que você vá para outro lugar ou vá por outro caminho, continue firme, priorizando seu autocuidado e visibilizando suas ações, pois você está moldando um futuro mais justo e inclusivo para todas nós. A vida tem muito mais a oferecer para você. Sigamos juntas a construir imaginários e transformar realidades.

Assim como em outros momentos da história, as mulheres negras foram impedidas de parir, foram forçadas a parir, foram impedidas de amamentar e cuidar de seus filhos, hoje, na gestão pública, muitas mulheres negras têm tido suas produções intelectuais e políticas usurpadas, invisibilizadas e inviabilizadas. Mas como nossas ancestrais fizeram no passado, fazemos agora, ousamos parir e gerir, ousamos cuidar e nutrir, ousamos governar e somos ingovernáveis pela branquitude e pelo patriarcado.

Construímos nossas alternativas, nossas rotas de fuga, construímos outras realidades com a mesma sagacidade e desejo de viver que as mulheres nos navios negreiros confeccionavam as primeiras abayomis. Afinal, aprendemos com nossas ancestrais, entre elas Conceição Evaristo (2011), somos insubmissas e insurgentes como nossas lágrimas.

### REFERÊNCIAS

- AKOTIRENE, Carla. **O que é interseccionalidade?** Belo Horizonte: Letramento, 2018. (Feminismos plurais).
- ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.
- BAIROS, Luiza. Lembrando Léia Gonzalez. In: WERNECK, Jurema *et al.* **O livro da saúde das mulheres negras.** Rio de Janeiro: Pallas, 2000. p. 42-61.
- BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pacto da branquitude.** São Paulo: Companhia das Letras, 2022.
- BENTO, Maria Aparecida da Silva. **Pactos narcísicos no racismo:** branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público. 2002. 176 p. Tese (Doutorado em Psicologia) – Departamento de Psicologia da Aprendizagem, do Desenvolvimento e da Personalidade, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.
- BORGES, Larissa Amorim. **Metodologia de pesquisa afrocentrada e periférica.** Belo Horizonte: Editora Marginália, 2022a.
- BORGES, Larissa Amorim. **Periferias do gênero:** transitando entre hip hop, funk e feminismos. Belo Horizonte: Marginália, 2022b.
- BORGES, Larissa Amorim. **Silêncio ruidoso:** mulheres negras no poder. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2021.
- BRAH, Avtar. Diferença, diversidade, diferenciação. **Cadernos Pagu,** Campinas-SP, n. 26, p. 329-376, jan./jun. 2006.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário.** Brasília, DF, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-290921.pdf>. Acesso em: 26 maio 2024.
- BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Tabela de remuneração dos servidores públicos federais civis e dos ex-territórios,** Brasília, v. 83, jul. 2023a.

Disponível em: <https://www.gov.br/servidor/pt-br/observatorio-de-pessoal-govbr/tabela-de-remuneracao-dos-servidores-publicos-federais-civis-e-dos-ex-territorios>. Acesso em: 4 jun. 2024.

BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. **Perfil das lideranças no Governo Federal**: recorte de gênero, cor/raça e etnia. Brasília, DF, 2023b.

BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. **Informe MIR** - Monitoramento e avaliação. Brasília-DF, fev. 2024. (Edição Censo Demográfico 2022, n. 3). Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/composicao/secretaria-de-gestao-do-sistema-nacional-de-promocao-da-igualdade-racial/diretoria-de-avaliacao-monitoramento-e-gestao-da-informacao/informativos/InformeMIRMonitoramentoeavaliacao3EdioCensoDemografico20221.pdf>. Acesso em: 26 maio 2024.

BRASIL. Senado Federal. **Bancada feminina apresenta 15 projetos prioritários para votação no mês da mulher**. Brasília, DF, 3 mar. 2023c. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/comum/bancada-feminina-apresenta-15-projetos-prioritarios-para-votacao-no-mes-da-mulher>. Acesso em: 18 dez. 2023.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. **Referencial básico de governança aplicável a organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU**. 3. ed. Brasília, DF: TCU/Secex, 2020. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-publica-a-3-edicao-do-referencial-basico-de-governanca-organizacional.htm>. Acesso em: 26 maio 2024.

BUSTAMANTE, Cynthia Bráulio Alvim; FREITAS, Daniel Medeiros de. Processos de racialização urbana em Belo Horizonte. In: ENANPUR, Belém, 2023. **Anais** [...]. Belo Horizonte: Anpur, 2023. Disponível em: <https://anpur.org.br/wp-content/uploads/2023/05/st12-21.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2023.

CARDOSO, Cláudia Pons. Amefricanizando o feminismo: o pensamento de Lélia Gonzalez. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.22, n.3, p. 965-986, dez. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2014000300015>. Acesso em: 26 maio 2024.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América latina a partir de uma perspectiva de gênero. **Revista LOLA Press**, Durban, África do Sul, (16), p. 1-18, 2001.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, São Paulo, v.17, n.49, p. 117-132, 2003.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres negras e poder: um ensaio sobre a ausência. In: CARNEIRO, Sueli. **Escritos de uma vida**. São Paulo: Pólen Livros, 2019.

CARUSO, Gabriela. **O vazio deixado pelas referências que se vão – Ou: perdemos bell hooks**. Rio de Janeiro: FGV, 16 dez. 2021. Disponível em: <https://diretorio.fgv.br/noticia/o-vazio-deixado-pelas-referencias-que-se-vaou-perdemos-bell-hooks#:~=bell%20hooks%2C%20assim%20mesmo%2C%20em,e%20n%C3%A3o%20em%20sua%20pessoa>. Acesso em: 27 maio 2024.

CAVALHEIRO, Carlos Carvalho. A Afrika para os brasileiros... e para o resto do mundo! **Portal Geledés**, São Paulo, 30 out. 2021 Disponível em: <https://www.geledes.org.br/a-afrika-para-os-brasileiros-e-para-o-resto-do-mundo/>. Acesso em: 4 jun. 2024.

- COLLINS, Patrícia Hill. Aprendendo com a *outsider within*: a significação sociológica do pensamento feminista negro. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, DF, v.31, n.1, p. 99-27, jan./abr. 2016.
- COLLINS, Patrícia Hill. **Pensamento feminista negro**: conhecimento, consciência e a política do empoderamento. Tradução de Jamille Pinheiro Dias. Boitempo, 2019.
- COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E CARIBE. **Mulheres afrodescendentes na América Latina e no Caribe**: dívidas de igualdade. Santiago: Cepal, 2018.
- CRENSHAW, Kimberlé W. A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. *In*: VV. A. A. **Cruzamento**: raça e gênero. Brasília, DF: Unifem, 2004. p. 7-16.
- CRENSHAW, Kimberlé W. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v.10, n.1, p.71-188, 2002.
- DIOP, Cheikh Anta. **The african origin of civilization**: myth or reality. Chicago: Lawrence Hill Books, 1974.
- EVARISTO, Conceição. **Insubmissas lágrimas de mulheres**. Belo Horizonte: Nandyala, 2011.
- FANON, Frantz. **Os condenados da terra**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1961.
- FERES JÚNIOR, João; CAMPOS, Luiz Augusto. Ação afirmativa no Brasil: multiculturalismo ou justiça social? **Lua Nova**, São Paulo, n. 99, p. 257-293, dez. 1996.
- FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. **Guia de orientação para mulheres (feministas e antirracistas) eleitas para as casas legislativas**. Belo Horizonte, 2022.
- GELEDÉS; CFEMEA. **Racismo institucional**: uma abordagem conceitual. São Paulo: Geledés; Cfemea, [2013].
- GIUSTI, Iran. Seis parlamentares lésbicas são ameaçadas de estupro corretivo: “Sua presença não será mais tolerada”, **Terra**, São Paulo, 24 ago. 2023. Disponível em: <https://www.terra.com.br/nos/seis-parlamentares-lesbicas-sao-ameacadas-de-estupro-corretivo-sua-presenca-nao-sera-mais-tolerada,d325b3b473c838582af66d009362b012rcsxjo65.html>. Acesso em: 14 dez. 2023.
- GODINHO, Letícia; SOUZA-SEIDL, Renata (org.). **Mulheres, negras e gestoras**: porque sim! Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro, 2021.
- GOMES, Rayane Cristina de Andrade. De "tia-do-café" à parlamentar: a sub-representação das mulheres negras e a reforma política. **Revista Sociais e Humanas**, Santa Maria, v.31, n.1, p. 49-80, 2018.
- GONZALES, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. **Revista Ciências Sociais Hoje**, São Paulo, p. 223-244, 1984.
- GONZALEZ, Lélia. A categoria político-cultural de amefricanidade. **Revista TB**, p.92-93; n.69/82. Rio de Janeiro, 1988.
- GUIMARÃES, Nadya Araújo; ACCIARI, Louisa. Entrevista com Patricia Hill Collins. **Tempo Social**, São Paulo, v. 33, n. 1, p. 287-322, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2021.174340>. Acesso em: 26 maio 2024.

HARAWAY, Donna. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. Tradução de Mariza Corrêa. **Cadernos Pagu**, Campinas, n.5, p. 7-41, 1995. Disponível em:

<https://ieg.ufsc.br/public/storage/articles/October2020/31102009-083336haraway.pdf>.

Acesso em: 26 maio 2024.

HOOKS, Bell. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 16, p. 193-210, jan./abr. 2015. Disponível em:

<http://dx.doi.org/10.1590/0103-335220151608>. Acesso em: 26 maio 2024.

INSTITUTE FOR CULTURAL DIPLOMACY. **The African Diaspora**. Washington, ©2007.

Disponível em: [https://www.culturaldiplomacy.org/index.php?en\\_programs\\_diaspora](https://www.culturaldiplomacy.org/index.php?en_programs_diaspora). Acesso em: 26 maio 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico 2022: resultados preliminares**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/29114-censo-demografico-2022.html>.

Acesso em: 26 maio 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA APLICADA. **Catálogo de políticas públicas**. Brasília, DF, 2022. Disponível em:

<https://catalogo.ipea.gov.br/post/16/nota-metodologica-catalogo-de-politicas-publicas-2022>. Acesso em: 26 maio 2024.

LUGONES, María. Colonialidad y género. In: ESPINOSA MIÑOSO, Yuderkys; CORREAL, Diana; MUÑOZ, Karina. **Tejiendo de otro modo: feminismo, epistemología y apuestas descoloniales en Abya Yala**. Popayán: Editorial Universidad del Cauca, 2014. p. 57-74.

MOMBAÇA, Jota. **Não vão nos matar agora**. Rio de Janeiro: Cobogó, 2021.

OBENGA, Théophile. **La philosophie africaine de la période pharaonique: 2780-330 avant notre ère**. Paris: L'Harmattan, 1990.

OLIVEIRA, Eduardo David de. **Filosofia da ancestralidade: corpo e mito na filosofia da educação brasileira**. 2005. 353 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-Graduação em Educação Brasileira, Fortaleza, 2005.

PAIVA, Marcelo Cardoso de. Entre a lembrança e o esquecimento: memória, história e patrimônio cultural afro-brasileiros. **Revista Brasileira de História**, v. 41, n. 88, p. 57-80, set./dez. 2021. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbh/a/q9hD3F5qsTV4TmF4mqzqxQJ/#>. Acesso em: 26 maio 2024.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidad y modernidad-razionalidad. In: BONILLO, Heraclio (comp.). **Los conquistados**. Tradução de Wanderson Flor do Nascimento. Bogotá: Tercer Mundo Ediciones; FLACSO, 1992, p. 437-449.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, Edgardo (org.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais: perspectivas latino-americanas**. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 107-130. Disponível em:

<https://ufrb.edu.br/educacaodocampocfp/images/Edgardo-Lander-org-A-Colonialidade-do-Saber-eurocentrismo-e-ciC3AAncias-sociais-perspectivas-latinoamericanas-LIVRO.pdf>.

Acesso em: 26 maio 2024.

RIBEIRO, Anna Lyvia Roberto Custódio. **Racismo estrutural e aquisição da propriedade: uma ilustração na cidade de São Paulo**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

RIBEIRO, Katiúscia. **O futuro é ancestral**. São Paulo, Le Monde Diplomatique Brasil, 19 nov. 2020. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/o-futuro-e-ancestral>. Acesso em: 26 nov. 2023.

RIBEIRO, Matilde. Mulheres negras: uma trajetória de criatividade, determinação e organização. **Revista de Estudos Feministas**, v. 16, n. 3, dez. 2008.

SANTOS, Antônio Bispo dos. **Resistência e autonomia: práticas contra-coloniais no Brasil**. Salvador: Editora Panafricanista, 2021.

SILVA, Tatiana Dias; LOPEZ, Felix Garcia. **Cor ou raça do serviço civil ativo do executivo federal (1999-2020)**. Publicação preliminar. Brasília, DF: Ipea, 2021. (Nota Técnica).

Disponível em:

[https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10673/2/NT\\_Diest\\_Cor\\_ou\\_raca\\_servid\\_civil\\_ativo\\_Public\\_Preliminar.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10673/2/NT_Diest_Cor_ou_raca_servid_civil_ativo_Public_Preliminar.pdf). Acesso em: 26 maio 2024.