

## **Gênero, raça e espaços de poder: o caso de Maria Antônia e Geraldo<sup>1</sup>**

*Elaborada por Ana Liési Thurler<sup>2</sup>*  
(2012)

No Ministério de Desenvolvimento de Políticas e Participação, a Secretaria de Promoção da Ética Pública e da Cidadania é constituída por três departamentos. Em todos eles, trabalha-se em ritmo acelerado para cumprir cronogramas sempre apertados. Muita adrenalina no ar. O sentimento de urgência é permanente por toda Secretaria, pois as demandas chegam e impõem encaminhamentos. Os planejamentos aprovados e implementados exigem monitoramento.

Muitos funcionários estão bastante motivados com o trabalho, impulsionados a contribuir para melhorar seu país. Outros trabalham por salário e possibilidade de ascensão funcional.

Na Secretaria de Promoção da Ética Pública e da Cidadania, o Departamento de Fiscalização apresenta alguma diversidade entre seus integrantes. A vasta maioria, entretanto, é composta por homens e mulheres brancos. Poucos homens negros e uma só mulher negra. Parece não haver estranhamento algum com o fato de que, nesse território de poder, no topo desse Ministério, a maioria de servidores e chefias nas diversas instâncias internas é constituída por homens e mulheres brancos. Nos outros dois departamentos dessa Secretaria, as chefias são exercidas por homens brancos.

Adriano, chefe do Departamento de Fiscalização, recebeu um ótimo convite e transferiu-se recentemente para outro ministério. Com isso, a vaga para essa chefia ficou disponível. Entre as equipes dos três departamentos houve expectativas e discussões sobre quais critérios seriam adotados: Antiguidade? Merecimento? Combinação desses com outros fatores? Critérios estritamente técnicos? Critérios também políticos? Alguns no departamento comentavam que Maria Antônia teria um perfil mais adequado à chefia. No entanto, as deliberações ocorreram a portas fechadas no Gabinete do Secretário e o pessoal dos três

departamentos só foi comunicado, ao final, sobre a pessoa promovida. O método verticalizado de tomada de decisão decepcionou os servidores.

### **Figuras que emergem nesse grupo**

Destacam-se três protagonistas no conjunto dos integrantes do Departamento de Fiscalização. A responsabilidade pela escolha do novo chefe do departamento cabe a Gerson, o Secretário, há 17 anos na instituição e há quatro na função. Ele tem 50 anos, investe na imagem de pessoa não conservadora, de “chefe boa-praça”, que incentiva a participação, valoriza a produção e a competência.

Há duas pessoas candidatas principais à promoção. Uma é Maria Antônia, a outra, Geraldo.

#### **Maria Antônia: perfil e habilidades profissionais**

##### **Dados Pessoais**

Mulher, negra.

45 anos de idade.

Casada, 2 filhos (10 e 02 anos)

18 anos na instituição.

##### **Currículo acadêmico**

- Graduação em Administração;
- Especialização em Políticas Públicas;
- Mestrado em Administração Pública;
- Tem fluência em inglês;
- Fala, escreve e lê muito bem em francês e espanhol;
- Participação em diversos seminários e eventos de seu ministério e em interação com outros órgãos públicos.

##### **Outras informações relevantes**

- Em seu percurso profissional acumulou experiências bem sucedidas na coordenação de equipes nessa secretaria e em outros ministérios;
- Fez uma trajetória no serviço público marcada pela determinação, por seus talentos e méritos;
- Sua última promoção foi há cinco anos.

##### **Cotidiano do trabalho**

- Articuladora, produtiva, dedicada e discreta.

### **Geraldo: perfil e habilidades profissionais**

#### **Dados Pessoais**

Homem, branco.

40 anos de idade.

Casado, 3 filhos (15, 13 e 1 anos)

2 anos na instituição.

#### **Currículo acadêmico**

- Graduação em Administração;
- Não possui pós-graduação;
- Fala, escreve e lê em inglês, francês e espanhol;
- Participação em congressos externos e seminários no órgão.

#### **Outras informações relevantes**

- Tem pouca experiência de coordenação de equipe com avaliações irregulares.
- Em momentos cruciais, revelou dificuldade para lidar com conflito em sua equipe.

#### **Cotidiano do trabalho**

- Participativo, bem informado, competitivo e muito assertivo.

No departamento eventualmente comenta-se que ele teria mais disponibilidade para o trabalho do que Maria Antônia, mãe de duas crianças. Para o Secretário, o fato de ele ser pai de três filhos não vinha ao caso.

A decisão foi finalmente comunicada.

O Secretário optou por assumir a responsabilidade da escolha de Geraldo para a chefia do departamento, mesmo percebendo a expectativa da equipe em torno do nome de Maria Antônia.

Algumas pessoas em seu nível hierárquico alertaram-no de que ela seria a melhor opção para o órgão público — seja pelo perfil e habilidades profissionais, seja pela possibilidade que a situação oferecia de a instituição avançar em um horizonte de promoção da igualdade de gênero e raça. Contudo, o Secretário declarou haver correspondido aos objetivos e interesses mais altos do Ministério e da Secretaria, promovendo a pessoa mais assertiva e com maior disponibilidade para a instituição. A reação da maioria foi de surpresa, decepção e questionamentos.

Para além da concorrência entre Antônia e Geraldo, a instituição continuou a ter homens brancos chefiando os três departamentos que compunham a Secretaria de Promoção da Ética Pública e da Cidadania.

## Notas

<sup>1</sup> Caso elaborado em parceria com as secretarias de Políticas para as Mulheres (SPM/PR) e de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir/PR), Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), no âmbito do Programa Interagencial de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia, implementado no Brasil pela Organização das Nações Unidas (ONU).

<sup>2</sup> Socióloga, consultora, autora de “Em Nome da Mãe: o não reconhecimento paterno no Brasil”.