



ESTUDOS
UNIVERSITÁRIOS

Revista de Cultura



Relatos de Experiência

Texto de autoras convidadas. Recebido em: 30 mar. 2023. Aprovado em: 17 abr. 2023.

CLEMENTE, Flávia da Silva; CLEMENTE, Márcia da Silva. Racismo e sexismo em Instituições de Ensino Superior: experiências de docentes negras na gestão acadêmica. *Estudos Universitários: revista de cultura*, UFPE/Proexc, Recife, v. 40, n. 1, p. 170-196, jan./jun. 2023.

<https://doi.org/10.51359/2675-7354.2023.258235>

ISSN Edição Digital: 2675-7354



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons

Atribuição 4.0 Internacional.

Racismo e sexismo em Instituições de Ensino Superior: experiências de docentes negras na gestão acadêmica

Racism and sexism in Higher Education Institutions: black faculty members' experiences in academic management

Flávia da Silva Clemente

Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

Doutora em Serviço Social

E-mail: flavia.clemente@ufpe.br

 <https://orcid.org/0000-0002-3455-2183>

 <http://lattes.cnpq.br/3845365828533014>

Márcia da Silva Clemente

Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB)

Doutora em Serviço Social

E-mail: marcia_sclemente@yahoo.com.br

 <https://orcid.org/0009-0006-9396-175X>

 <http://lattes.cnpq.br/3479859651871487>

Resumo

Nossa escrita nasce das inquietações suscitadas pela função de docência no ensino superior público, cujas atribuições são diversificadas e incluem a gestão acadêmica. Destacamos as influências da intersecção entre raça e gênero e suas consequências para as mulheres negras professoras que assumem atividades de gestão institucional. Trata-se de um relato de experiências atravessadas pelo racismo e sexismo, mas também pelas resistências necessárias para evitar que o silenciamento e o apagamento logrem êxito. Identificamos importantes contribuições para a luta contra o mito da democracia racial, ainda vigente nas instituições de ensino, e

também para a continuidade dessas lutas, sobretudo diante do pacto da branquitude, que opera limitando as conquistas para a construção de sociedades antirracistas e antissexistas.

Palavras-chaves: Racismo. Sexismo. Mulheres negras. Gestão acadêmica.

Abstract

Our writing arises from the concerns raised by the teaching function in public higher education, whose attributions are diverse and include, among them, academic management. We highlight the influences of the intersection between race and gender and its consequences for black women professors who accept institutional management activities. This is a report of experiences marked by racism and sexism, but also by the necessary resistance to avoid that silencing and erasure succeed. We identified important contributions to the struggles against the myth of racial democracy, still in force in educational institutions, and also to the continuity of these struggles, especially in the face of the pact of whiteness, that operates by limiting the achievements aimed at the construction of anti-racist and anti-sexist societies.

Keywords: Racism. Sexism. Black women. Academic management.

Introdução

A escritora Conceição Evaristo, em uma conferência proferida no ano de 2009, defendeu que “nossa história não foi escrita para ninar os da casa grande e sim para acordá-los de seus sonhos injustos” (CASTRO, 2017, n. p). Conceição, mulher negra e professora, consegue traduzir em palavras, de forma precisa, o compromisso que as mulheres negras que assumem sua identidade racial têm com o enfrentamento do racismo e do sexismo.

A tensão racial e sexista integra, intrinsecamente, o cotidiano das diferentes mulheres que residem no Brasil, país cuja população feminina é formada, majoritariamente, por mulheres negras,

que têm, historicamente, o desafio de sobreviver às opressões e às explorações impostas pela sociedade. Destaca-se, então, entre os desafios encontrados, a dificuldade em relação ao acesso e à permanência no ensino superior, isso porque, mesmo que elas consigam concluí-lo, ainda terão que lutar para ocupar funções decisórias e de melhor remuneração, resultando, assim, em desigualdades nos espaços sócio-ocupacionais.

A composição racial dos cargos de nível superior no Executivo federal obedece a uma lógica comum na sociedade. Entre esses servidores, estão os homens brancos no topo, seguidos por mulheres brancas, homens negros e, por último, mulheres negras. Os homens brancos representam 36,3% desses vínculos, e as mulheres brancas, 28,8%, totalizando 65,1%. Já os homens negros são 15,6%, e as mulheres negras, 11,7%, totalizando 27,3% dos cargos (GUIMARÃES; BUONO, 2021, p. 1).

As mulheres negras ocupam os últimos lugares nos indicadores sociais, seja na saúde, no mercado de trabalho ou na escolaridade. É válido destacar, ainda, que elas são vítimas, em maior proporção, de violências e de crimes, como o feminicídio. Entretanto, mesmo diante das dificuldades, as mulheres negras resistem: nas instituições de ensino superior, especialmente na docência, destacam-se nos questionamentos das explicações que silenciam e apagam as contribuições do povo negro nas construções das diferentes sociedades. Diante disso, por questionarem o racismo e o sexismo presentes nas instituições, elas se tornam incômodas, tendo dificuldades em realizar suas respectivas atividades. A gestão acadêmica, dentre as funções do ensino superior, sobressai-se nessa questão, pois exige, constantemente, a tomada de decisões, não raramente questionadas quando mulheres negras docentes estão

ocupando a função. Essas atitudes demonstram que as mulheres negras docentes, nas instituições de ensino superior do país, experienciam, diariamente, o racismo e o sexismo, e, mesmo diante dos desafios, resistem.

Sendo assim, este texto apresenta as bases da construção da ciência e o vínculo delas com o racismo e com o sexismo, destacando, sobretudo, o silenciamento dos conhecimentos produzidos fora da Europa, bem como o pacto da branquitude, para a manutenção dos privilégios da elite branca. Abordamos, ainda, algumas questões relacionadas às mulheres negras docentes no ensino superior. Diante disso, pudemos refletir acerca dos desafios, vivenciados por essas mulheres, para sobreviver e para validar os seus estudos e pesquisas diante do racismo institucional e do sexismo, que colocam em suspeição os seus conhecimentos. Além disso, apresentamos alguns relatos de experiência da gestão acadêmica/institucional, escritos por docentes negras, que não passam incólumes ao racismo e ao sexismo. Por fim, fizemos referência à importância da educação como prática de liberdade, embasando, assim, as atividades das docentes negras, que se comprometem com a construção de uma sociedade antirracista, antissexista e sem exploração de classe.

Ciência, racismo e sexismo

É válido destacar, inicialmente, que a narrativa criada, na qual a Europa é o centro do mundo moderno e civilizado, é uma falácia, construída, propositalmente, para escamotear as violências e os crimes perpetrados contra os povos que foram vítimas da empreitada colonialista.

Diferente do Colonialismo que teve datas marcadas para seu fim nos países que foram invadidos pela Europa, a Colonialidade não está circunscrita ao tempo e ao espaço do período das grandes navegações ou das independências, mas acompanha todo processo subsequente caracterizado pelas mudanças do capitalismo, acompanhada pela racialização da humanidade; pela instalação dos Estados-nação; pela ascensão da razão única e universal; e, para completar o ciclo da Colonialidade, pela constituição de subjetividades hierarquizadas (ALMEIDA; SILVA, 2015, p. 48).

Destarte, as subjetividades hierarquizadas podem ser compreendidas a partir dos escritos de Chimamanda Adichie, já que a autora traz uma reflexão acerca dos perigos existentes em uma história única, alertando, então, sobre a importância da valorização dos conhecimentos produzidos por diferentes povos, que tiveram suas histórias tragicamente alteradas e silenciadas em prol do poder. Assim sendo, Adichie informa que as histórias,

como elas são contadas, quem as conta, quando são contadas e quantas são contadas depende muito de poder. O poder é a habilidade não apenas de contar a história de outra pessoa, mas de fazer que ela seja sua história definitiva. O poeta palestino Mourid Barghouti escreveu que, se você quiser espoliar um povo, a maneira mais simples é contar a história dele e começar com “em segundo lugar”. Comece a história com as flechas dos indígenas americanos, e não com a chegada dos britânicos, e a história será completamente diferente. Comece a história com o fracasso do Estado africano, e não com a criação colonial do Estado africano, e a história será completamente diferente (ADICHIE, 2019, p. 11).

Diante disso, é imprescindível que as diferentes histórias, forjadas por todos os povos oprimidos, sejam resgatadas e assumidas,

em sua plenitude, pela ciência crítica, sob o risco de manutenção da narrativa opressora, já que, devido à racialização dos povos de fora da Europa, aqueles foram classificados e inferiorizados:

[...] a racialização também possibilitou que o invasor europeu denominasse e classificasse os modos de vidas, os saberes, as formas de explicar o universo, as relações sociais e a natureza dos povos originários como primitivas, atrasadas, bárbaras, mitos, superstição etc. Como raça inferior não produziam conhecimento e não tinham culturas, dessa forma estavam na infância da humanidade e deveriam passar, mesmo que às custas de extermínio, para o estágio civilizatório (ALMEIDA; SILVA, 2015, p. 60).

Assim, diferentes povos da Europa, apropriados desses discursos, exploraram, sobretudo por meio da escravidão, as vidas dos povos originários de Abya Yala¹ e do continente africano. Refletindo sobre essas questões, Moura (2014), em *Dialética do Brasil Negro*, analisa tanto o escravismo pleno e tardio quanto suas consequências para o povo negro. Por isso, pode-se dizer que o período pós-abolição não representou alterações significativas para negros

1. “ABYA YALA, na língua do povo Kuna, significa Terra madura, Terra Viva ou Terra em florescimento e é sinônimo de América [...] Abya Yala vem sendo usado como uma autodesignação dos povos originários do continente como contraponto a América. A expressão foi usada pela primeira vez em 1507, mas só se consagra a partir do final do século XVIII e início do século XIX, por meio das elites crioulas, para se afirmarem no processo de independência, em contraponto aos conquistadores europeus. Muito embora os diferentes povos originários que habitam o continente atribuíssem nomes próprios às regiões que ocupavam – Tawantinsuyu, Anahuac, Pindorama – a expressão Abya Yala vem sendo cada vez mais usada pelos povos originários do continente objetivando construir um sentimento de unidade e pertencimento” (PORTO-GONÇALVES, 2022, n. p).

e negras, pois estes não foram indenizados pela contribuição no trabalho de construção do país, pelo contrário: foram marginalizados e criminalizados.

Dessa forma, a pseudociência, materializada no racismo científico, justifica, no Brasil, a permanência dos privilégios da branquitude, transmitindo, então, a ideia, mediante o mito da democracia racial, de um país racialmente harmônico, o que dificulta a mobilidade social de negros e negras e os mantém na base da pirâmide social. Portanto, o pacto é de silenciamento, que Kilomba tão bem destaca na metáfora sobre a máscara:

A máscara, portanto, levanta muitas questões: por que deve a boca do sujeito Negro ser amarrada? Por que ela ou ele tem que ficar calado(a)? O que poderia o sujeito Negro dizer se ela ou ele não tivesse sua boca selada? E o que o sujeito branco teria que ouvir? Existe um medo apreensivo de que, se o(a) colonizado(a) falar, o(a) colonizador(a) terá que ouvir e seria forçado(a) a entrar em uma confrontação desconfortável com as verdades do 'Outro'. Verdades que têm sido negadas, reprimidas e mantidas guardadas, como segredos. [...] Segredos como a escravidão. Segredos como o colonialismo. Segredos como o racismo (KILOMBA, 2019, p. 41).

Tais segredos ameaçam, diretamente, os interesses e os privilégios de uma branquitude que usufrui das narrativas construídas, que continuam tendo em vista a manutenção do poder, fomentando, no Brasil, desigualdades sociais, raciais e de gênero, através dos silenciamentos.

O silêncio e o medo marcam profundamente a maneira como o Brasil vem lidando com as desigualdades raciais. De algum modo,

em alguma parte de cada um de nós, está colocada a informação de que a maior parte da história desse país foi construída com base na apropriação indébita concreta e simbólica, e na violação institucionalizada de direitos de um grupo em benefício de outro grupo. E, tanto objetiva quanto subjetivamente, procuramos desconsiderar essa dimensão da história (BENTO, 2002, p. 51).

As narrativas da história têm potencializado o desvelamento dos grupos beneficiados, tendo em vista o maior percentual de negros e negras no ensino superior, assumindo a posição de discentes, de servidores técnicos e de docentes. Percebe-se, então, o combate ao epistemicídio, responsável por destruir os conhecimentos e as culturas que não pertencem à cultura branca e por silenciar as contribuições dos diferentes povos. Sendo assim, notam-se as rupturas e as denúncias do pacto da branquitude para a manutenção dos seus privilégios.

Na tese da pesquisadora Maria Aparecida da Silva Bento (2002), ela informa que, segundo seus próprios estudos anteriores, “[...] quanto mais ascende e ‘invade esse mundo’, mais o negro incomoda” (BENTO, 2002, p. 57). Tal afirmação pode ser confirmada visto que “considerando os diferentes momentos de trajetória profissional do negro estudados por Bento (1992), aqueles em que as práticas discriminatórias ocorreram com mais intensidade e com mais frequência foram os ligados à promoção profissional e à ocupação de cargos de comando” (BENTO, 2002, p. 57). No serviço público federal, os cargos de comando são realizados por meio da gestão institucional, e, ao ocuparem essas funções, as mulheres negras docentes não estão isentas das práticas racistas e sexistas, conforme veremos adiante.

Mulheres negras e docência no ensino superior

As universidades brasileiras não foram instituições forjadas para abrigar estudantes e docentes negros/as e indígenas, sendo assim, a sua luta para a ocupação da Academia é histórica.

Um momento determinante na configuração do espaço acadêmico do Brasil foi o surgimento das primeiras universidades do país, na terceira década do século XX. Após o fim da escravidão legal e a modernização dos meios de produção, os diplomas de cursos superiores adquiriram um novo *status*. Novos contingentes buscavam entrar nas faculdades, com vistas à ascensão social. Assim, instituições como as Faculdades de Direito, Medicina e Farmácia que surgiram de forma isolada após a vinda do governo português, para suprir as necessidades da corte, foram reunidas na forma de universidades (SANTOS; RATTI, 2015, p. 642).

Entretanto, de acordo com os autores citados, esse também foi o período em que o povo negro ainda lutava para garantir o acesso ao ensino básico. Percebe-se, então, que o acesso ao ensino só foi conquistado após um longo período de lutas do movimento negro, nas mais diferentes organizações, como a Frente Negra Brasileira, o Movimento Negro Unificado etc.

No que tange ao ensino superior, é válido destacar que

Foi também na década de 2000, como resultado de um processo histórico, que as instituições de ensino superior brasileiras começaram a adotar as cotas raciais, inicialmente de forma isolada para atender às pressões locais, até a aprovação da Lei Federal 12.711/2012, conhecida como Lei de Cotas. Outro marco desse

período é a Lei Federal 10.639/2003, que torna obrigatório o ensino de história da África e Afro-brasileira nas escolas. A espacialização dos NEABs também se intensificou na década de 2000, de modo que atualmente há núcleos e grupos desse tipo em universidades de todas as regiões brasileiras (SANTOS, RATTTS, 2015, p. 644).

Assim, as políticas de ações afirmativas possibilitaram a ampliação do acesso de negros/as nas instituições de ensino. No entanto, as resistências às cotas raciais foram intensas:

[...] os desdobramentos das relações sociais de poder e dominação de determinadas sociedades engendram posições, embates e o ingresso nesses institutos, ou seja, a cultura incide, diretamente, nos arranjos que estabelecem o funcionamento dessas organizações educacionais. Por conseguinte, confere legitimidade sobre o conhecimento que se produz (e de que forma e por quem se produz) de uma nação. Os dispositivos racistas, heterocisnormativos, capacitistas e sexistas permeiam os cruzamentos e normas que orientam nossas vivências nas universidades, visto que estas são atravessadas por temas que sofrem regulações, controle ou tutela desde inúmeras instâncias. Por exemplo, o movimento contra as ações afirmativas raciais no começo dos anos 2000. Diversos debates aconteceram nas esferas públicas, em eventos acadêmicos e programas midiáticos, expondo as caras lavadas da branquitude, ansiosas pela manutenção da supremacia branca e distinção, isto é, o ingresso maciço no ensino superior. Desse modo, ilustraram as tentativas de dominação e regulação das realidades, com argumentos enganosos como a “preocupação com a qualidade do ensino”. Na verdade, seguem impondo barreiras, impedindo a milhões de pessoas não pertencentes ao seu grupo racial o acesso à educação e a reparação histórica de direito (PEREIRA; PEREIRA; POCAHY, 2021, p. 1365-1366).

A intersecção entre raça, classe e gênero revela, na ciência, as disparidades e a invisibilidade em relação às mulheres negras pesquisadoras, conforme informa Santos (2017):

Observando-se a elite de pesquisadores no Brasil, nota-se que as mulheres representavam, em 2014, apenas 24% dos bolsistas de produtividade 1A do CNPq, enquanto que os homens, 76%. Cabe, aqui, uma observação relevante: reconhecemos que estes dados estatísticos oficiais são silenciosos no que se refere à explicitar a participação de mulheres não brancas e não cissexuais. O que isso significa? [...] que as negras e indígenas, bem como as transexuais e travestis, são ainda poucas e invisibilizadas na pesquisa desenvolvida nas universidades. Posto que o racismo e o cissexismo são elementos alicerçantes na construção de conhecimentos que se tornam hegemônicos, podemos retomar nossa exposição dos dados oficiais reconhecendo que não conseguem romper com uma concepção universalizante de “mulher” (SANTOS, 2017, p. 3).

É válido destacar que a concepção de mulher universal é problematizada pelas mulheres negras que, organizadas e embasadas no feminismo negro, denunciam essas faltas e se articulam em busca de alterar o quadro das desigualdades que as atingem.

Nesse âmbito, ocupar a Academia é extremamente importante, já que tal ocupação consiste em uma luta central pela legitimidade dos conhecimentos elaborados por todas as mulheres negras.

As intelectuais negras trabalhando em faculdades e universidades enfrentam um mundo que os de fora poderiam imaginar que acolheria nossa presença, mas que, na maioria das vezes, encara nossa intelectualidade como suspeita. O pessoal pode se sentir à vontade com a presença de acadêmicas negras e, talvez, até as deseje, mas é menos receptivo a negras que se apresentam como intelectuais engajadas, que precisam de apoio, tempo e espaço institucio-

nais para buscar essa dimensão de sua realidade. A professora de Direito negra Patricia Williams, em sua nova coletânea de ensaios, *The Alchemy of Race and Rights* (A alquimia de raça e direitos), escreve com eloquência sobre a maneira como alunas e professora negras exercem o pensamento crítico, um trabalho intelectual que ameaça o *status quo* e torna difícil, para nós, receber apoio e endosso necessários. Chamar isso de racismo e sexismo combinados faz com que sejamos vistas como intrusas por colegas de perspectivas estreitas (HOOKS, 1995, p. 468).

Desse modo, não são poucos os colegas que deslegitimam os conhecimentos de mulheres negras e, por esse motivo, essas mulheres permanecem resistindo, conforme relata Vilma Reis em entrevista:

Somos o grupo que confrontamos com os racistas. Na hora de defender nossos territórios, a vida dos nossos e nossas vidas, não tem vacilo. E a nossa presença cria uma reação secular do estupro colonial ao quarto de empregada. Nós notamos a verdade dos racistas no meio da rua. Por isso, claro, somos o grupo que o racismo quer destruir. É nesse confronto cotidiano que os ataques racistas vêm para cima da gente, porque colocamos o nosso black para cima, o turbante, a conta de orixá no pescoço e vamos para a universidade. Eles tentam nos asfixiar o tempo inteiro e, quando não conseguem mais tirar qualquer chance de nos impedir e boicotar no mundo do trabalho, na ida ao shopping, nós criamos nossos próprios espaços. Nós que pensamos, desafiamos e qualificamos a democracia brasileira e, inclusive, o campo dos direitos humanos (SILVA, 2022, n. p).

A seguir, veremos como ocorre a criação dos espaços de resistência que podem ocorrer quando mulheres negras ocupam as funções de gestão no ensino superior.

Relato de experiência de docentes negras na gestão em instituições de ensino superior

Na medida em que se ampliam as atribuições exigidas para as múltiplas atividades realizadas por docentes nas instituições de ensino superior, os cargos passam por transformações significativas:

Aos professores são exigidas novas competências, novos focos de preocupação e novas atividades, o que instaura uma preocupação com a intensificação do trabalho docente. Há transformações nas dimensões do trabalho docente (ensino, investigação, extensão e gestão acadêmica) e na relação e na articulação entre elas. São identificadas, também, muitas mudanças em relação à gestão da universidade, como formas mais hierarquizadas e menos colegiadas de gestão, muitas vezes aproximadas e relacionadas com instituições mais voltadas para o mercado (SANTOS; PEREIRA; LOPES, 2018, p. 991-992).

Sendo assim, dentre as novas exigências, estão as alterações previstas para a gestão institucional, que é uma das funções a serem desempenhadas por servidores federais públicos que atuam nas universidades públicas no Brasil. Diante disso, de acordo com a Lei nº 12.772/2012, Art. 2º:

São atividades das Carreiras e Cargos Isolados do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal aquelas relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão e as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além daquelas previstas em legislação específica (BRASIL, 2012, n. p).

Nisso, as atividades de gestão institucional, a exemplo da chefia e da coordenação dos cursos de graduação, são assumidas, então, por docentes. Assim, o apoio dos/as colegas torna-se importante no desempenho dessas funções, visto que, no geral, são cargos que representam institucionalmente o conjunto de pessoas que integram os cursos. Dessa forma, são atividades que exigem o domínio de uma gama de conhecimentos (leis, resoluções, editais, manejo das tecnologias da informação e comunicação, organograma e fluxograma institucional, órgãos colegiados consultivos e decisórios, habilidade para mediação de conflitos etc). Além disso, com o aumento das responsabilidades, há uma cobrança maior por respostas relacionadas às demandas, atuais e históricas, da instituição.

Os servidores públicos, regidos pelos princípios da administração pública, da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência, precisam, ainda, manterem-se informados e preparados para a gestão acadêmica. Entretanto, essa é uma tarefa que os docentes encontram dificuldade em exercer, haja vista que a gestão “passa a ser uma dimensão que rouba tempo [...] pelo excessivo número de tarefas burocráticas que os professores precisam cumprir” (SANTOS; PEREIRA; LOPES, 2018, p. 994).

Destarte, para enfrentar o elevado nível de tarefas burocráticas requisitadas pela função de gestão, a partilha de responsabilidades é necessária, mediante a gestão democrática, por meio da participação ativa dos colegiados. Assim, concordamos com Andrade (2021) no que diz respeito à importância da democratização dessa atividade:

Democratizar a gestão acadêmica passa por compreender que ter parte nos processos decisórios, assim como comprometer-se com aquilo que coletivamente foi decidido, não se trata de ações depen-

dentos de autorização, nem da benevolência de quem exerce função gestora. Nesse caso, a participação deve ser exercida por parte de cada membro do coletivo integrante da gestão, rompendo assim com um paradigma que concebe o ato de participar como concessão daquele que ocupa a função no organograma de gestão acadêmica (ANDRADE, 2021, p. 218).

Nesse sentido, as instâncias colegiadas são importantes para referendar e para apoiar as decisões adotadas pelas/os gestoras/es, evitando, assim, a centralização das tarefas e da sobrecarga de responsabilidades. No entanto, para um país forjado historicamente na violência e no autoritarismo, os espaços acadêmicos tendem a não refletir a democratização, tornando-se, então, espaços impositivos, conflituosos e adoecedores, que contribuem para a perpetuação dos ideais que desvalorizaram as mulheres negras. Afinal, o racismo e o sexismo também se manifestam, constantemente, nesses ambientes, apresentando-se, para mulheres negras gestoras, como obstáculos que se interpõem de diferentes formas.

Assim, para falarmos desses obstáculos, relataremos duas experiências de gestão acadêmica, vivenciadas, entre os anos de 2019 e 2022, por docentes negras, em duas instituições públicas de ensino superior. Uma das docentes ocupou a função de gestão referente à chefia de departamento, enquanto a outra assumiu a coordenação de um curso de graduação.

Na função de chefia de departamento, sendo essa a primeira experiência relatada neste artigo, os acontecimentos se deram entre 2019 e 2021, associados à falta de candidaturas voluntárias dos demais docentes do departamento para assumirem tal função.

Ao mesmo tempo em que o gestor é reconhecido como figura revestida de poder decisório, a ele é também transposto o ônus da

resposta institucional quando demandado por setores externos e pelos próprios membros do setor de sua incumbência gestonária. O fato é que, uma vez tendo assumido a função gestora, agora não mais se admitem amparadas meramente em suas próprias convicções. Ao contrário. Faz-se necessário fundamentar seus pareceres à luz de referências institucionais e, sobretudo, legais, a cada questão formalmente apresentada (ANDRADE, 2021, p. 212).

O desconhecimento das exigências da função gerava uma inquietação em torno da atividade a ser desempenhada, visto que a docente que aceitou a tarefa havia sido recém-aprovada no estágio probatório. Além disso, as formas como o racismo se apresenta, sobretudo em cargos decisórios assumidos por mulheres negras, não são desconhecidas. No entanto, a sua experiência como mulher negra na gestão, em outros espaços ocupacionais anteriores à universidade, preenchidos majoritariamente pela branquitude, possibilitou que a docente negra elaborasse “estratégias de proteção” ao racismo, que certamente se impõe, mas que dificilmente se revela.

Sendo assim, a docente aceitou a tarefa e, ciente dos desafios, aconselhou-se com outros docentes negros, que, por possuírem uma vasta experiência em situações análogas, alertaram-a para a relevância de assumir o desafio, a fim de que outras mulheres negras compreendessem que é possível que corpos femininos negros ocupem espaços decisórios na sociedade. Além disso, a docente arregimentou a coletividade que forma o departamento a ser gestado, embasada, como visto anteriormente, na gestão democrática. Outrossim, a docente também buscou o apoio e os conhecimentos das decanas, tendo em vista suas experiências com a gestão acadêmica, em diferentes funções.

Diante disso, é válido destacar que, de acordo com a docente negra gestora, o estabelecimento da confiança no trabalho a ser desenvolvido foi uma árdua construção, isso porque os desafios enfrentados foram diários: manifestações de desrespeito às decisões tomadas coletivamente, acusações de autoritarismo, entre outros. Desse modo, a necessidade da chefia em tomar decisões que cabiam ao coletivo e os impasses não resolvidos nas gestões anteriores vieram à tona, prejudicando a atuação da docente. Assim, os sofrimentos físico e mental e o risco de adoecimento foram colocados em jogo, tornando o apoio dos membros que compõem o departamento fundamental para o permanecimento da gestora na função.

A gestora, por considerar a avaliação acerca do processo essencial para que ajustes e mudanças possam ser adotados e por ter consciência do compromisso com a gestão democrática, propôs, no fim do primeiro ano de gestão, uma avaliação coletiva, referente ao trabalho da chefia e da subchefia. Entretanto, a maioria do colegiado não realizou a avaliação, permitindo, então, a continuidade das atividades até o fim da gestão.

O segundo ano da gestão, vale ressaltar, foi marcado pela pandemia do Covid-19, que alterou as condições do trabalho docente, instituindo o trabalho remoto e, com ele, alterações significativas no processo de gestão. Dessa forma, os desafios permaneceram, mas o apoio da maioria das colegas de departamento foi, novamente, fundamental para a continuidade dos trabalhos em meio ao contexto de adoecimento global. Houve muitas dúvidas, inquietações, e os medos e as irritações se concentraram na chefia e na subchefia, fazendo com que os que estavam sendo geridos buscassem, nessa função, respostas ágeis para questionamentos para os

quais ainda não se tinham informações ou decisões institucionais. Portanto, a habilidade do diálogo foi importante para dirimir as inquietações e as dúvidas, bem como para manter a coerência na tomada de decisões e na manutenção dos acordos deliberados coletivamente. Destarte, de acordo com a docente, a gestão exigiu atenção, zelo, aprendizado, confiança e humildade, a fim de que fossem evitados erros e equívocos, típicos do processo de aprendizado da função, para que estes não se tornassem motivos para desqualificar a gestora mulher negra.

A segunda experiência que este artigo pretende relatar ocorreu entre os anos de 2021 e 2022, em uma universidade pública. A gestão pedagógica dos cursos, nessa universidade, acontece por meio de colegiados, formados, nesse caso, por docentes e discentes eleitos em reunião ordinária. Assim, elege-se a coordenação e a vice-coordenação em uma segunda reunião com os membros do colegiado. Por fim, a direção do centro acolhe ou não as decisões colegiadas nas áreas de ensino, pesquisa e extensão.

Na experiência em questão, a docente negra foi eleita vice-coordenadora, atuando na coordenação por dezesseis meses, juntamente com um docente branco. Nessa primeira etapa da experiência, a gestão ocorreu sem maiores dificuldades, com a divisão das atividades de gestão no cotidiano, pautando assuntos pedagógicos importantes para a melhoria da qualidade do curso, entre outras atividades inerentes à função. No entanto, houve reuniões difíceis, em virtude das consequências da pandemia do Covid-19, mas, mesmo com muitas demandas, os resultados foram gratificantes.

Com o fim dessa primeira etapa, a docente negra assumiu a coordenação do curso e contou com o apoio do coletivo (docentes,

discentes e técnicos). Dessa forma, atuou em diversas atividades, como na reformulação do projeto pedagógico, na curricularização da extensão, na preparação para o Enade, no atendimento diário às demandas do curso, nos encaminhamentos dos processos institucionais de estudantes, na participação em eventos, nas reuniões e em outras ações. Entretanto, diante de situações conflituosas, manifestaram-se posturas desrespeitosas e cobranças exacerbadas de colegas brancos, fossem homens ou mulheres, que não haviam sido identificadas em gestões anteriores.

Diante dessas questões, percebe-se que a falta de diálogo resulta na renúncia da função de gestão pela docente mulher negra, mesmo após um breve período de tempo na função de coordenação. Isso ocorre, sobretudo, para a preservação da saúde mental da gestora. Assim, a intersecção entre racismo, patriarcado e machismo coloca as mulheres e, principalmente, as mulheres negras, em uma condição de vulnerabilidade. Destaca-se, ainda, que a situação se agrava quando negros/as ocupam posições de poder, visto que, em sociedades nas quais prevalecem o racismo e o machismo, não se espera que negros/as estejam aptos para as funções de liderança. Desse modo, por meio de argumentos supostamente racionais, a desqualificação de negros e negras se apresenta de forma implícita.

No entanto, é importante destacar que o contrário também acontece: homens brancos são vistos socialmente como sendo mais preparados para o desempenho das atividades de maior prestígio, tendo a liberdade de perpetuar, nas instituições de ensino, o racismo e o sexismo, responsáveis por estruturar as relações sociais no Brasil. Vejamos alguns exemplos, publicados em jornais, que ocorreram em universidades:

No CAHL, onde a acusação de racismo virou caso de polícia nesta semana, em dezembro de 2017, o professor Roberto Lyrio Duarte Guimarães se retratou publicamente num episódio envolvendo três alunas. Ele admitiu ter utilizado o termo “chibatadas” ao se referir à forma de punição que deveriam ser aplicadas a uma graduanda de Cinema e duas de Serviço Social – duas delas negras e uma, indígena – que teriam falhado na escrita de roteiros de filmes durante a aula. De acordo com um representante do Movimento Negro Unificado (MNU), no Recôncavo, ele pediu afastamento no período, mas o caso foi abafado porque ele tem uma boa relação com a comunidade acadêmica. Já as estudantes, ficaram com receio de represália (LESSA, 2019, n. p).

No caso acima, a situação envolve um docente branco e três estudantes, duas negras e uma indígena. Nesse caso, não houve reação dos pares, nenhuma nota de protesto e nenhuma carta aberta. Pelo contrário, houve um silenciamento do caso, evidenciando que muitas desculpas são proferidas, mas poucas – ou inexistentes – são as reações incisivas adotadas pela instituição.

Outro exemplo, que ficou nacionalmente conhecido, foi publicado no G1, em 2015:

No dia 3 de novembro de 2014, Manoel Luiz Malaguti foi denunciado por alunos por ter dito frases de caráter racista e preconceituoso durante uma aula. O professor teria dito que “detestaria ser atendido por um médico ou advogado negro”, por exemplo. Na época, os alunos protestaram contra a permanência do professor na universidade. Ele chegou a ficar suspenso por 30 dias, mas depois voltou a dar aulas normalmente. “Ele disse que os negros e pobres não tinham acesso à cultura, deixando claro que eles não atingiram o nível cultural dos brancos. Em seguida afirmou: ‘Estudantes cotistas diminuem a qualidade da universidade’”, relatou uma aluna de 19 anos, na época. Em entrevista após o ocorrido, o professor negou

ter dito que “detestaria ser atendido por um negro”, mas reafirmou a escolha por um médico branco, caso tivesse que optar entre esse profissional e um, de mesmo currículo, só que negro. “Em função da possibilidade estatística de esse médico branco ter tido uma formação mais preciosa, mais cultivada, eu escolheria o médico branco. Mas eu disse isso como um exemplo do que a sociedade faz”, falou Malaguti na ocasião. Apesar de confirmar a afirmação, o professor disse não ver qualquer tipo de preconceito em sua fala. Segundo ele, a explicação é “biológica e genética” (G1, 2015, n. p).

O docente branco tem, mais uma vez, preservado e garantido o “privilégio” que a branquitude oferece, especialmente em um país que tem o racismo e o sexismo como constituintes de uma realidade opressora. Sendo assim, a citação acima demonstra que a resposta institucional, quando atitudes racistas e sexistas são proferidas por docentes brancos/as, é praticamente nula. Entretanto, a conduta, para docentes não brancos, é diferente: a branquitude reage, ainda, de forma violenta, ativa e desrespeitosa, sob a máscara de argumentos racionais. Nesse sentido, concordamos com Caetano (2020, p. 11):

[...] a presença em certos espaços notórios pode ser compreendida como terreno austero para pessoas negras, afinal, dependendo do grupo e seus interesses, mesmo que se coloque de modo sensato e coerente, “importa” mais o modo com que sujeitos constituídos na branquitude recebem o que lhes é apresentado. E não obstante, aguarda-se o veredicto do grupo, quase sempre conduzido por alguém com maior expressividade e “prestígio”, afinal, o papel de juiz não lhe foi delegado à toa. Cabe a este indivíduo, situar o júri, digo grupo, e a pessoa negra que lhe ousa apresentar algo. A questão em voga não é sobre a pertinência da proposta, mas sobre posicionamento e a autoria... então, novamente, o fantasma da competição, o medo branco aparecem.

Diante do exposto precisamos indagar: até quando o lugar de gestão para mulheres negras será confrontado com a realidade racial e sexista do país e da universidade? Os processos de adoecimento, que geram afastamento para licença de saúde, estão sendo acompanhados com as mediações de gênero e raça? Em pleno 2022, sob a égide do bolsonarismo, relatos como esses têm espaço na sociedade? Afinal, são indagações que reivindicam reparação, dignidade, respeito e justiça para toda a sociedade. É preciso que todos revejam o que se chama, hoje, de formação crítica, senão estaremos reproduzindo o mito da democracia racial em instituições de ensino superior.

Aproximações conclusivas

Por fim, é importante destacar que os relatos de mulheres negras docentes, de diferentes instituições de ensino superior no país, assemelham-se no que se refere ao racismo e ao sexismo, por estes serem fenômenos sociais que estruturam a sociedade brasileira. Sendo assim, mulheres negras professoras universitárias, assumindo sua identidade racial, assumem também o desafio de enfrentar as mazelas decorrentes dessa condição, sendo essa não uma escolha, mas sim uma tarefa histórica.

Uma pessoa negra na universidade que não assume sua identidade, some. Quando chegamos lá, o nosso corpo traz memórias de resistência, não tem como se desvencilhar do corpo. A universidade muitas vezes é minha tribuna de luta. Isso não é fácil, pela academia ser eurocêntrica, branca, você precisa construir o seu espaço. É preciso tecer teias para conseguir isso (SANTIAGO *et al.*, 2022, p. 1).

Assim, essas são mulheres que dedicam sua vida profissional à finalidade de educar para transgredir, parafraseando o título do livro de bell hooks, *Ensinando a transgredir: a educação como prática de liberdade*, que, por sua vez, é inspirado pelo professor Paulo Freire nos seus escritos, afirmando que:

Anos antes de conhecer Paulo Freire, eu já tinha aprendido muito com o trabalho dele, aprendido maneiras novas e libertadoras de pensar sobre a realidade social [...] tinha vivido a luta pela dessegregação racial e estava na resistência sem ter uma linguagem política para formular esse processo. Paulo foi um dos pensadores cuja obra me deu uma linguagem. Ele me fez pensar profundamente sobre a construção de uma identidade de resistência” (HOOKS, 2013, p. 65-66).

A importante referência a Paulo Freire, exemplo de acadêmico crítico da ordem excludente estabelecida, inspira as lutas por existência e resistência, nas quais as mulheres negras acadêmicas, que não se deixam silenciar pelas opressões experienciadas, ocupam lugar central.

Referências

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *O perigo de uma história única*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

ALMEIDA, Eliene Amorim de; SILVA, Janssen Felipe da. Abya Yala como território epistêmico: pensamento decolonial como perspectiva teórica. *Revista Intertérios*, Caruaru, v. 1, n. 1, p. 42-64, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/intertorios/article/view/5009/4293>. Acesso em: 31 maio 2023.

ANDRADE, Edson Francisco de. Gestão acadêmica à luz da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. In: LIRA, Ana Karina Morais de; FERREIRA, Sandra Patrícia Ataíde. (orgs.) *Formação continuada de*

professores da educação superior na UFPE: reflexões vivenciadas em curso de aperfeiçoamento didático-pedagógico, Recife: Editora UFPE, 2021. *E-book*.

BENTO, Maria Aparecida da Silva. *Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*. 2002. Tese (Doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.

BRASIL. Lei nº. 12.772 de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. *Presidência da República*, Brasília, 28 dez. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em: 25 mar. 2023.

CAETANO, Daniela dos Santos. Entre o pacto narcísico da branquitude e eu não sou seu (sua) negro (negra): considerações acerca do silenciamento e da não legitimidade de pessoas negras como sujeitos capazes de opinar. *Portal Geledés*, 2020. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/entre-o-pacto-narcisico-da-branquitude-e-eu-nao-sou-seu-sua-negro-negra-consideracoes-acerca-do-silenciamento-e-da-nao-legitimidade-de-pessoas-negras-como-sujeitos-capazes-de-opinar/>. Acesso em: 25 mar. 2023.

CASTRO, Davi de. "Não escrevemos para adormecer os da casa-grande, pelo contrário", diz Conceição Evaristo sobre escritoras negras. *TV Brasil*, 2017. Disponível em: <https://tvbrasil.ebc.com.br/estacao-plural/2017/06/>

nao-escrevemos-para-adormecer-os-da-casa-grande-pelo-contrario-diz-conceicao. Acesso em: 26 jul. 2023.

PROFESSOR da Ufes denunciado por racismo não tem processo concluído. *G1*, 2015. Disponível em: <https://g1.globo.com/espírito-santo/educacao/noticia/2015/11/apos-1-ano-processo-de-professor-por-racismo-nao-foi-concluido-na-ufes.html>. Acesso em: 25 mar. 2023.

GUIMARÃES, Hellen; BUONO, Renata. Para cada mulher negra nos cargos de nível superior, há três homens brancos. *piauí*, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://piaui.folha.uol.com.br/para-cada-mulher-negra-nos-cargos-de-nivel-superior-ha-tres-homens-brancos/>. Acesso em 25 mar. 2023.

HOOKS, bell. *Ensinando a transgredir: a educação como prática de liberdade*. 1. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2013.

HOOKS, bell. Intelectuais negras. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 464-478, 1995.

KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

LESSA, Edvan. ‘Você sofre atos racistas e não tem onde denunciar’, diz estudante sobre discriminação da UFRB. *Correio*, Salvador, 2019. Disponível em: <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/voce-sofre-atos-racistas-e-nao-tem-onde-denunciar-diz-estudante-sobre-discriminacao-da-ufrb/>. Acesso em: 25 mar. 2023.

MOURA, Clóvis. *Dialética Radical do Brasil Negro*. 2. ed. São Paulo: Fundação Maurício Grabois; Anita Garibaldi, 2014. 336 p.

PEREIRA, Camila Santos; PEREIRA, Anamaria Ladeira; POCAHY, Fernando. Mulheres negras no ensino superior: ressonâncias e(m) escrituras. *Inter-Ação*, Goiânia, v. 46, n. 3, p. 1360-1377, set./dez. 2021. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/interacao/article/view/67872>. Acesso em: 25 mar. 2023.

PORTO-GONÇALVES, Carlos Walter. *Abya Yala*. Instituto de estudos latino-americanos (Iela), c2022. Disponível em: <https://iela.ufsc.br/projeto/povos-originaarios/abya-yala/>. Acesso em: 14 jun. 2023.

SANTOS, Carolina da Costa; PEREIRA, Fátima; LOPES, Amélia. Experiências da Gestão Acadêmica da Docência Universitária. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 43, n. 3, p. 989-1008, jul./set. 2018.

SANTOS, Mariza Fernandes dos; RATTTS, Alex. Trajetórias negras discentes no espaço acadêmico: o quadro da Universidade Federal de Goiás diante das ações afirmativas. *Educare et Educare*, Cascavel, v. 10, n. 20, p. 641-652, jul./dez. 2015.

SANTOS, Vívian Matias dos *et al.* Epistemologias feministas e Sociologia: para conhecer e situar a produção sociológica brasileira sobre feminismos e gênero. In: XI SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 11.; XIII WOMEN'S WORLDS CONGRESS, 13., 2017, Florianópolis. *Anais [...]*. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2017. Disponível em: https://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499436854_ARQUIVO_Fazendoge. Acesso em: 31 maio 2023.

SANTIAGO, Raull *et al.* Aumento de professores negros nas universidades é desdobramento recente mais relevante das cotas, diz primeira reitora negra. *Portal Geledés*, 2022. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/aumento-de-professores-negros-nas-universidades-e-desdobramento-recente-mais-relevante-das-cotas-diz-primeira-reitora-negra/>. Acesso em 25 mar. 2023.

SILVA, Vitória Régia da. “O ataque permanente a nós, mulheres negras, é porque é aqui que o racismo se faz todos os dias”. *Gênero e Número*, 2022. Disponível em: https://www.generonumero.media/entrevistas/mulheresnegras_vilma_reis/. Acesso em: 25 mar. 2023.