



XIV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU

A Gestão do Conhecimento e os Novos Modelos de Universidade

Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
3, 4 e 5 de dezembro de 2014.

ISBN: 978-85-68618-00-4

GESTÃO, RELAÇÕES DE PODER E DOCENTES NEGRAS: A PERCEPÇÃO DO RACISMO E DO PADRÃO ESTÉTICO CONTEMPORÂNEO NA ATUAÇÃO E NA SUBJETIVIDADE DE DOCENTES NEGRAS EM INSTITUIÇÃO DE ENSINO PÚBLICA E PRIVADA DO DISTRITO FEDERAL

Flavia Fernanda Santos da Silva
Univ. Católica Brasília (UCB)
flaviafeernanda@gmail.com

Priscila Maria de Sousa Dourado
Univ. Católica Brasília (UCB)
priscilamariadourado@gmail.com

Siegrid Guillaumon
Univ. Católica Brasília (UCB)
siegrid@ucb.br

RESUMO: Este estudo visa analisar a percepção do racismo e do padrão estético contemporâneo midiático têm sobre a atuação e na subjetividade de docentes negras em instituição pública e privada no Distrito Federal. Como objetivos específicos: refletir sobre o racismo e o padrão estético contemporâneo midiático na sociedade brasileira; identificar o perfil e as formas utilizadas para superação da discriminação de gênero, raça e estética das docentes negras investigadas; bem como contribuir para incremento das ações afirmativas institucionais que promovam a inclusão dos docentes negros. O estudo é de natureza qualitativa. Utilizou-se observação direta, entrevista, aplicação de questionário e a Análise de Conteúdo (BARDIN, 2009). Foram pesquisadas 5(cinco) docentes negras em universidades, pública e privada, do Distrito Federal. A pesquisa realizada evidencia a permanência de discriminação e racismo na docência no ensino superior. Na percepção das docentes negras pesquisadas a imagem dos negros, principalmente das negras, predomina a posição de subalternidade na mídia; a identidade negra é considerada uma força, pois não se submetem ao padrão estético contemporâneo e valorizam a profissão docente universitária como uma conquista pessoal, profissional e social, especialmente por representarem uma expressiva minoria nas instituições em que trabalham.

Palavras-chave: Gestão, Docência; Gênero; Racismo e Padrão Estético Contemporâneo;

1. INTRODUÇÃO

Analisando os fatos históricos, a mulher busca ocupar espaço no mercado de trabalho. E, segundo pesquisas a serem apresentadas nesta pesquisa, ainda no início do século XXI são minorias em cargos de poder em diversos ambientes organizacionais, principalmente a mulher negra.

Atualmente, além das demandas profissionais, familiares e afazeres domésticos, as mulheres necessitam cuidar cada vez mais da aparência, não apenas como um cuidado pessoal e até mesmo na auto-estima, mas como um fator competitivo no campo profissional.

Destaca-se que a exigência da aparência na sociedade midiática há um padrão estético que é valorizado e serve aos interesses mercadológicos de uma sociedade de consumo. O padrão estético evidenciado na mídia é um padrão étnico branco, jovem e magro. A violação da diversidade estética, étnica e cultural é uma violência ao direito de manifestação e respeito à identidade, especialmente no Brasil. Um país que é reconhecido por sua diversidade e ser estatisticamente um país de população negra em sua maioria.

Neste sentido, esta pesquisa contribui com alguns questionamentos referentes a um grupo diferenciado na sociedade brasileira. A mulher negra qualificada que atua no ensino superior. Uma minoria expressiva no meio acadêmico. Dentre as reflexões suscitadas: quais os motivos de um quantitativo tão pequeno de professoras negras no meio acadêmico? Quais os desafios enfrentados por essa minoria nas instituições de ensino superior? Como as docentes negras enfrentam o racismo na sua atuação docente? Como as mulheres negras são tratadas pela mídia? O padrão estético contemporâneo impacta na sua atuação docente e afeta sua subjetividade? As docentes negras são favoráveis às ações afirmativas no ensino superior?

A mídia possui um papel ativo na formação e mediação de padrões de comportamento, moldando gerações e mentalidades. Neste sentido, a invisibilidade dos negros e sua posição de subalternidade na mídia agravam fatores históricos e sociais presentes hoje na sociedade brasileira como acentua Kaly (2011):

Os impactos negativos da escravidão e da colonização continuam vitimando milhares de jovens brasileiros não brancos em comunidades carentes ou favelas, nas quais as escolas são de pior qualidade e não oferecem uma alternativa consistente em relação à vulnerabilidade social de seu entorno. (KALY, 2011, p.24)

A presente pesquisa visa contribuir com reflexões, por meio dos depoimentos das docentes investigada, sobre os desafios de negros, principalmente mulheres qualificadas negras sobre o enfrentamento do racismo e do impacto do padrão estético vigente na profissão docente, bem como discutir medidas institucionais de enfrentamento e inclusão dos negros no ensino superior.

2. PADRÃO ESTÉTICO CONTEMPORÂNEO E DISCRIMINAÇÃO NO BRASIL

O ideal estético corporal se modifica conforme o momento histórico das sociedades, porém, ao se privilegiar apenas um padrão estético, infere-se, portanto, que as pessoas diferentes padrão vigente sofrerão com as barreiras impostas e até mesmo a exclusão. Nogueira explica:

Construímos uma cultura, um conjunto de crenças e costumes, que criaram olhares específicos, próprios de cada grupo étnico social, que demandará princípio de conduta, isto é, uma ética que permita e garanta a cada um dos indivíduos pertencentes a um determinado grupo. A necessidade que lhe é natural, de pertencimento a essa organização (NOGUEIRA, 2011, p.10)

Historicamente, as mulheres são mais cobradas com as exigências impostas pelo padrão estético. Percebe-se nos meios de comunicação atuais uma insistente abordagem na busca pelo corpo “perfeito”. Um corpo jovem, magro e com uma estética mais alinhada ao padrão étnico branco; A ênfase aos cabelos mais lisos e em tons claros. Nas propagandas mostram que a mulher realizada e de bem consigo mesma, apenas quando se maquia, compra roupas novas e principalmente quando consegue perder a “gordurinha” indesejada. Tais aspectos são considerados conquistas. Como enfatiza Moreno (2008, p. 18) “Hoje, só não é bela quem não quer ou não tiver um mínimo de vaidade.”

As exigências do padrão estético não se aplicam exclusivamente as mulheres. Os homens e até mesmo as crianças sofrem com a pressão imposta. As crianças brasileiras, segundo estudo feito pela Unilever em mais de 10 países no ano de 2004, assistem mais TV que as demais, logo, são as mais erotizadas precocemente e adquirem os modelos de beleza. Moreno denuncia:

O ideal de beleza cria um desejo de perfeição, introjetado e imperativo. Ansiedade, inadequação e baixa autoestima são os primeiros efeitos colaterais desse mecanismo. Os mais complexos podem ser bulimia e anorexia, além de grande parte do orçamento familiar gasto em produtos e serviços ligados à estética. (MORENO, 2008, p. 13)

No cenário social e econômico, atualmente, a mulher se torna cada vez mais responsável pelo sustento da casa, seja no papel de chefe de família ou como contribuinte majoritária do orçamento familiar, porém no ambiente de trabalho, é seu corpo se torna seu “passaporte” para visibilidade profissional, especialmente em cargos de poder. E quanto mais o indivíduo ascende, mais lhe é cobrada boa aparência, para que seja então notado e mostre uma imagem de bem sucedido.

Aqueles que fogem a regra imposta passam a ser excluído, tratado de forma diferenciada, como únicos responsáveis pelo não enquadramento a estes moldes. A discriminação estética se mantém invisível no âmbito do mercado de trabalho, pois é na fase de seleção que a violência da exclusão se manifesta de forma intensa e de difícil comprovação.

Historicamente a mulher foi sub-representada no ambiente profissional, principalmente a mulher negra. Neste sentido, Mallet (2008, p. 248) alega que "há uma ideia generalizada que no Brasil a discriminação racial é muito menos intensa e muito menos acentuada do que a encontrada em outros países."

As conseqüências históricas da escravidão no Brasil e o racismo vigentes estão encobertos por um “mito de democracia racial” que nega as tensões sociais e as práticas de racismo na sociedade brasileira.

Mallet (2008) reforça:

No Brasil, porém, a discriminação, se não é ostensiva, costuma apresentar-se de forma mais dissimulada, oculta, disfarçada. Com isso o problema não desaparece. Pelo contrário. Torna-se ainda mais grave, dado que mais difícil de identificar e de combater. (Mallet, 2008, p.249)

3. GESTÃO, DOCÊNCIA E CARGOS DE PODER NO ENSINO SUPERIOR: A INVISIBILIDADE DAS MULHERES NEGRAS

O instituto ETHOS realizou uma pesquisa sobre o Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas, em sua quinta edição, em 2010, ratifica que:

A situação da mulher negra é pior: ela detém uma parcela de 9,3% da base da escala e de 0,5% do topo, o que representa, em números absolutos, seis negras (todas pardas) entre as 119 mulheres ou os 1.162 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos, cuja cor ou raça foi informada pelas empresas que responderam este item da pesquisa. (ETHOS, 2010)

Ou seja, além da dificuldade da mulher, negra, entrar no mercado de trabalho, fato representado pelos 9,3% do total da base, ainda encontra impedimentos para ascender a cargos mais elevados, expresso pelos 0,5%.

Para Moreno (2008, p.27) “hoje a pobreza tem cara e cor – tem a cara de uma mulher negra”. As pesquisas ABRAMO (2006, p.41) ratificam que “grande proporção da ocupação feminina se concentra nos segmentos mais precários do mercado de trabalho: trabalhadores por conta própria (com exceção dos profissionais ou técnicos), serviço doméstico (...)”.

Além das barreiras econômicas e sociais, Lima (2001) descreve o imaginário da mulher negra no Brasil:

Qual mulher negra é tão conhecida e unanimemente admirada no Brasil quanto Pelé? Esta resposta não é nada óbvia, aliás, desconfio que não seja possível alcançá-la. Desconheço qualquer mulher negra brasileira, viva ou morta, cujo nome esteja associado a ímpar intervenção cultural, talento memorável nas artes, universalmente celebrada no mundo acadêmico ou em qualquer outra esfera social. Conhecida e unanimemente alentada e admirada, acredito que temos não uma mulher negra, mas uma sua representação naturalizada ainda que submetida ao arbítrio da história, uma sua versão biossocial “melhorada”, pivô de uma complexa problemática racial, germe de uma inusitada questão de gênero genuinamente nacional. É claro que estou aludindo àquela que categorizamos como mulata, símbolo do país do samba assim como Pelé o é do país do futebol. Vitoriosos subalternos, sem nada a declarar uma vez que seus corpos são uma verdade visceral de ensimesmada eloquência. Se masculino e sujeito, é uma potência individualizada, encerrada em um só homem negro. Se feminino, é uma representação coletiva, politicamente estéril, descompromissada com o gênero tanto quanto com a raça. Mas existe um outro Brasil possível para os negros além do samba e do futebol? (LIMA, 2001, p. 281-282)

O autor defende outra forma do negro se sobressair na sociedade, no ambiente acadêmico, onde, utilizando seu intelecto, pode trazer transformações não apenas com sua militância, mas também por trazer o convívio com a diversidade, diminuindo a intolerância com o “diferente”.

A condição de subalternidade do negro dentro da sociedade acadêmica se manifesta através do silêncio (CARVALHO, 2001, p. 120). O negro se adapta ao ambiente, que o oprime, o cala, o constrange, o subjuga de forma a invisibilizá-lo, abrindo mão de sua identidade, e as vezes esse fenômeno é tão sutil que a vítima não o percebe a curto prazo, e a longo prazo, já se acostumou. “Se sua consciência subalterna lhe autoriza a falar sobre a diferença negra no Brasil, por outro lado, espreita seu grau

de incorporação de uma “objetividade” científica universal, de ajuste a tropos e apelos disciplinares” (LIMA, 2001, p. 282),

4. PROCESSO METODOLÓGICO:

Esta pesquisa foi realizada por observação direta e entrevistas, além do questionário em situações que impossibilitassem o contato pessoal. Pelo critério de acessibilidade e disponibilidade, as entrevistas foram feitas com professoras negras indicadas pelas Coordenações de Curso, sendo 3 (três) na universidade pública e 2 (duas) na universidade privada do Distrito Federal, totalizando 5 (cinco) docentes negras. Por questões familiares, profissionais, manifestações estudantis na universidade privada durante o período da pesquisa, a proximidade da Copa do Mundo com jogos em Brasília, ocasionando um semestre acadêmico diferenciado. Neste contexto, houve grande dificuldade para conversar com as docentes investigada, assim, duas docentes responderam questionário via email.

Para o tratamento dos dados foi utilizado a técnica de Análise de Conteúdo de Bardin (2009). “A análise de conteúdo é um procedimento de pesquisa que se situa em um delineamento mais amplo da teoria da comunicação e tem como ponto de partida a mensagem.” (BARDIN, 2009, p. 25).

Este estudo é norteado pelas categorias analíticas descritas a seguir:

<p>1. SER DOCENTE NEGRA: Família, Corporalidade.</p>	<p>1.1 PESSOAL\FAMILIAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O papel da Família • Lazer \ interesses\ qualidade de vida • Cuidados corpo e aparência <p>1.2 TRAJETORIA ACADEMICA-ESCOLA: a invisibilidade</p> <p>1.3 Idade, escolaridade e participação movimento/entidades promoção cultura negra</p>
<p>2. PADRÃO ESTÉTICO CONTEMPORÂNEO: Trabalho, Racismo, Poder e Enfrentamentos.</p>	<p>2.1 Percepção da violência racial da mulher negra brasileira quanto ao padrão estético contemporâneo e o tratamento da mídia</p> <p>2.2 Aparência, padrão estético, cabelo e estética negra no exercício profissional</p> <p>2.3 Estratégias de enfrentamento do racismo como docente</p> <p>2.4 Ser docente negra e o impacto na subjetividade</p> <p>2.6 Atuação Profissional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivação escolha profissão • Nível de satisfação atual • Valorização profissional/dimensões organizacionais • Investimento/qualificação • Promoção/cargos de poder • Objetivos profissionais futuros

QUADRO 1: Categorias analíticas .
Elaborado pelas autoras.

Importante ressaltar que o número restrito de docentes negras investigadas. Há um agravante social. Conforme pesquisa realizada por José Jorge de Carvalho (2001) em representativas universidades federais brasileiras há apenas 1% de docentes negros.

Sobre os resultados da pesquisa José Jorge de Carvalho declara:

(...) deparamo-nos com situações chocantes, como as da USP, Unicamp, UFRJ e UFRGS, instituições em que a proporção de professores negros não passa de 0,2%; a da UFSCAR, de 0,5% e a da UFMG, de 0,7%. Dito de outro modo, em nenhuma universidade considerada como referência nacional na pesquisa esse número parece não passar de 1%. (CARVALHO, 2001, p. 91)

Utilizando como estratégia para preservar a identidade das docentes negras investigadas e como uma modesta homenagem por suas trajetórias de vida e carreira acadêmica, escolheu-se a Rainha Cleópatra para identificá-las. Segundo estudos a Rainha Cleópatra VII (69 - 30 a.C.) dominava 9 línguas diferentes, foi nomeada rainha em sua juventude e governou o Egito, durante 22 anos. Período em que exigiu da rainha negra egípcia habilidades como estrategista política, militar e de estadista.

Deusa em criança, rainha aos dezoito anos, celebridade logo depois, foi objeto de especulação e veneração, de intriga e lenda, mesmo em nosso tempo. No auge do poder, controlava praticamente toda a costa oriental do Mediterrâneo, o último grande reino de qualquer soberano egípcio. (SCHIFF, 2011, p.11)

5. ANÁLISE DE DADOS

A maioria das entrevistadas tem, no mínimo, um filho, porém ajuda, direta ou indiretamente, de forma irregular ou não, outros familiares financeiramente. A minoria é

casada ou convive maritalmente. A idade entre 41 a 69 anos. Todas com mestrado e\ou doutorado.

A pesquisa revelou que a família de cada uma das entrevistadas foi de fundamental importância em sua formação e fortalecimento de sua identidade. Uma das entrevistadas afirmou:

Embora tenham me ensinado a ler com 4 anos de idade, eram analfabetos. Só sabiam ler as coisas básicas mesmo. (CLEÓPATRA A, DOUTORADO, EDUCAÇÃO)

Sobre o impacto da exigência da aparência no trabalho. A maioria das docentes afirma que as mulheres sofrem mais, especialmente as negras. Todas as docentes entrevistadas afirmaram que não fariam cirurgia plástica para melhorar a aparência.

Mulheres negras. Talvez seja o meu resguardo em relação a isso. Eu quero mostrar que sou diferenciada dos outros. Eu não sou aquela relaxada que aparece de qualquer jeito. Eu realmente me preocupo muito com isso. (CLEÓPATRA B, MESTRADO, MUSEOLOGIA)

Desde a trajetória escolar as docentes negras sentem e enfrentam situações de discriminação:

Na minha história, no começo, tem isso, de precisar, inclusive assumir muito fortemente, a questão de 'sou negra, sim' e tenho muito valor. Criou algumas pressões. Eu sempre estudei muito, eu sempre me destaquei. Mas porque eu dizia: - Eu, pra ser igual aos meus colegas, tenho que ser 3 vezes melhor do que eles, porque eu sou negra, mulher e pobre. Você imagina alguém se criar com uma demanda dessas. (CLEÓPATRA E, MESTRADO, ADMINISTRAÇÃO)

A docente relata uma situação vivenciada aos 9 anos de idade. O que se evidencia as marcas de dor em sua subjetividade. A violência e dor que o racismo causa em suas vítimas por toda a vida:

Também, uma coisa que eu nunca esqueci. Eu criança, devia ter uns 9 anos. Nós éramos classe média baixa. Pais trabalhando bastante para manter os filhos estudando. Nós tivemos toda alimentação, saúde, roupa. E eu indo pra escola de uniforme limpo, calçada, penteada, uma senhora me chamou e perguntou: 'Você conhece uma negrinha igual você pra trabalhar aqui na minha casa?' Uma agressão a uma criança, que ela está vendo que não precisa trabalhar, está indo pra escola. Mas era para chamar de negra e dizer 'Eu tenho raiva de negro que está indo pra escola que nem você'. (CLEÓPATRA E, MESTRADO, ADMINISTRAÇÃO)

A docente continua e relembra outra violência vivida como estudante de Direito.

Quando eu estava na faculdade, eu estudei Direito em faculdade pública, na época era Universidade Federal do Rio Grande do Sul, era muito interessante que nós éramos algumas mulheres, a maioria era homens na Faculdade de Direito. Meus colegas podiam me dar carona para casa, mas eles não podiam dar carona para as colegas brancas. Porque eles podiam dar carona pra mim? Você consegue 'sacar'? Porque eu não era páreo para as namoradas, as namoradas não se importavam que eles dessem carona pra mim. Porque eles não namorariam uma negra. (CLEÓPATRA E, MESTRADO, ADMINISTRAÇÃO)

Outra docente negra também relata sua experiência vivida na escola.

Nas séries iniciais e na adolescência isso nos machucava muito. Quadrilha, danças e festinhas eram para ser assistidas e nunca participadas. Namorados eram peças raras. As colegas de colégio se aproximavam para fazer uso de suas qualidades intelectuais nos deveres, nos trabalhos escolares, nos grupos de estudo, nas provas. No mais, você era apenas uma colega de sala, não uma amiga. Às vezes, algumas estavam mais próximas de você; mas, eram pouquíssimas. Para as festinhas, não éramos convidadas. (CLEÓPATRA F, MESTRADO, LETRAS)

Quanto à participação em grupos de movimentos ou entidades para promoção da cultura negra, a maioria não faz parte atualmente. Acerca deste tópico, uma das pesquisadas explica:

Particpei de grupo efetivo, mas me considero uma participante do movimento mais individual. Sem nenhum grupo no momento. Depois que você virou alguém que sempre defende a causa, não necessariamente tem que estar em um grupo. (CLEÓPATRA B, MESTRADO, MUSEOLOGIA)

Uma das professoras ativas destacou:

Participo de várias. Exemplo: Entidade Científica: ANPED, Movimentos: Campanha Nacional pelo Direito à Educação, Movimento Estudantil: Desde Grêmio até Centro Acadêmico. Eu participo dos movimentos de trabalhadores sem terra, desde pequena. (CLEÓPATRA A, DOUTORADO, EDUCAÇÃO)

Quando questionadas sobre como elas caracterizavam o tratamento dado às mulheres negras pela mídia no Brasil, todas disseram que os veículos de comunicação violam a sensualidade, a auto-estima e identidade da mulher negra:

É uma exploração que não dignifica. (CLEÓPATRA E, MESTRADO, ADMINISTRAÇÃO)

Sobre o aspecto dos atributos físico-artísticos, onde dança e esporte são citados como exemplos, maioria expressiva afirma que a mídia enfatiza apenas esses traços. Quanto às relações de poder, todas as docentes pesquisadas disseram que a mulher negra ainda se encontra em uma posição subalterna e que a imagem predominante na mídia é passiva e submissa.

Fato interessante observado foi que a maioria das docentes, no momento da entrevista, fazia uso do cabelo cacheado. O cabelo foi o mais significativo aspecto citado quanto ao corpo e identidade negra, envolve auto-estima e também sofrimento diante da discriminação quanto à aparência. As falas das docentes refletem isso:

Com relação ao cabelo, já notei que a minha trança chama mais atenção do que meu cabelo assim. As pessoas vêm e perguntam ‘Como é que você lava?’; ‘Você lava sempre?’ Tem toda uma preocupação de saber sobre a sua higiene. (CLEÓPATRA B, MESTRADO, MUSEOLOGIA).

É importante cuidar do cabelo, é uma característica sua. Emoldura seu rosto. Quando a gente faz escova no cabelo, é porque acha que ele fica mais bonito, quando você passa alguma coisa para amaciar o cabelo. (CLEÓPATRA E, MESTRADO, ADMINISTRAÇÃO)

E eu também sempre usei trancinhas e isso é uma coisa que as pessoas, embora não te falem, elas não aceitam muito bem ou respeita. Alguns acham exótico, outros acham bonito, e outros acham que você deveria ter sempre um tipo. Enquanto tem um grupo que vai dizer que você precisa assumir a sua

identidade, outros acham que você precisa seguir um padrão estabelecido que não serve muito pra mim, porque eu não sigo isso. Não chega a ser uma questão tão clara, mas você percebe isso. (CLEÓPATRA A, DOUTORADO, EDUCAÇÃO)

Ainda sobre cabelo, vale salientar:

Quando você já está há mais tempo em um ambiente e as pessoas sabem a que você veio, os comentários são mais velados e, quando não são, você passa a não escutar as “sugestões”. (CLEÓPATRA F, MESTRADO, LETRAS).

Pressão sutil, sim, que as pessoas traduziam como sugestão para o cabelo, a cor da roupa usando expressões como: “Esta cor fica ótima para o seu tom de pele”. “Por que você não faz rastafári como suas filhas? Vai ficar tão bem em você. (CLEÓPATRA F, MESTRADO, LETRAS)

A maioria das entrevistadas afirmou que há uma reação frequente de espanto-surpresa quando se identificam como docente universitária nos ambientes públicos.

Espanto-surpresa, sempre. Fora dos padrões onde estão determinadas pessoas. Se você pensar 1% de professor negro na universidade, é óbvio”. (CLEÓPATRA B, MESTRADO, MUSEOLOGIA)

Neste sentido, uma das docentes negras relata a discriminação sofrida:

Entrei aqui como professora substituta, depois virei assessora do reitor. Pra fazer os exames médicos, da primeira, e da segunda vez quando passei no concurso, no HUB, cheguei e perguntei qual o lugar que tinha que fazer, e a moça falou que era lá atrás e não sei aonde, virando a esquerda. Quando cheguei lá, perguntei: ‘É aqui que faz exame médico?’; ‘Ah, é pra ser faxineira, cuidar da caldeira?’; ‘Não, eu sou professora’; ‘Ah, então não é aqui. É lá’. Porque a moça nem perguntou pra que era. Perguntei sobre exame médico. E ela me mandou para outro lugar. Na segunda vez, era outra moça, disse que era lá novamente, e eu falei: ‘Não, pra professora?’; ‘Ah, é aqui.’ Porque meu fenótipo não é isso, então vai lá pra trás. (CLEÓPATRA B, MESTRADO, MUSEOLOGIA)

As docentes relataram várias vivências de discriminação no meio acadêmico:

Acho que mais esse pouco reconhecimento em relação à sua capacidade profissional (alunos, chefias, instituição privada, políticas públicas...). Acho que há sempre uma desconfiança de quem é você. [...]Esse pouco reconhecimento de quem é você,esse seu saber. De aluno, essa coisa de questionar, saber o que é. De chefia, de achar que você não tem condições de estar onde você está. De funcionários, acho que é sempre diretamente quando só consegue entender que você é professor depois que alguém conta. É uma discriminação bem sutil, às vezes os próprios funcionários são negros e não acham que você seja professora. 'Porque você quer a chave?' Depois que alguém fala, 'Não, ela é professora!'. 'Ah! Então ta!'(CLEÓPATRA B, MESTRADO, MUSEOLOGIA)

[...] Em São Paulo, eu tive o caso de ser preterida pra ser contratada, por um racismo, mas que eu não tive isso claro, pra poder até entrar com algum processo contra. Uma amiga minha estava saindo, estava deixando as aulas naquela universidade, e me ligou e falou: 'Olha, vou sair e já vou te indicar diretamente pra você assumir'. Me deu o telefone e eu liguei. Me falaram: 'Não, tudo bem, vem aqui. Que ótimo, você já vai se instituir'. Quando nós chegamos, ela insistiu pra menina continuar e virou pra mim e disse 'Sinto

muito, mas já tem outro professor que vai assumir as aulas, porque sabe, tem problemas com carteira de trabalho, vai dar muito mais custo pra universidade, então a gente vai escolher outro'. Bom, ela está dizendo que foi isso, mas a gente sabe. Pra outra ela insistiu e pra mim, de repente, e pelo telefone tinha ficado claro. E eu disse: 'Mas pelo telefone tinha ficado claro'; 'Não, mas nós pensamos melhor. Resolvemos que não seria isso'. (CLEÓPATRA B, MESTRADO, MUSEOLOGIA).

As docentes relataram situações de discriminação no cotidiano:

[...] Na minha origem, na minha história tem um período de discriminação forte. Eu nasci em uma cidade (Pelotas – Rio Grande do Sul) muito preconceituosa, que inclusive já faz vários anos, acredito que hoje esteja diferente. Eu fui confundida com babá da minha irmã. Minha irmã era bem clarinha, e eu cuidando dela, passeando com ela, e as pessoas achavam que eu era babá. (CLEÓPATRA E, MESTRADO, ADMINISTRAÇÃO)

Negro que acha que ele nunca sofreu racismo também tem problema. (CLEÓPATRA B, MESTRADO, MUSEOLOGIA)

A mulher negra já é particularmente mais exigida que as demais, pois tem que ir contra a discriminação por gênero, por raça, além da preocupação com a estética, e ainda dar conta da dupla jornada, sendo mãe, esposa, entre outros. Uma das entrevistadas ratifica o exposto:

A dupla jornada de trabalho para ser profissional, esposa, mãe, mulher que cuida de casa, dos problemas familiares e divide tudo isso com as 40 horas semanais de trabalho profissional, que somos obrigadas a cumprir para nos mantermos no nível exigido pela sociedade. (CLEÓPATRA F, MESTRADO, LETRAS).

A questão de discriminação da aparência, tem. Em relação à aparência, existe sempre um estereótipo de como as pessoas precisam se vestir especialmente quando elas estão em determinadas posições na sociedade, em determinados cargos [...] (CLEÓPATRA A, DOUTORADO, EDUCAÇÃO).

As demandas são enormes. Tudo que diz respeito a negro nos é dirigido... A sociedade não se vê responsável. (CLEÓPATRA D, DOUTORADO, LETRAS)

Nesta linha de raciocínio, as entrevistadas comentaram sobre a cobrança da excelência da docente negra.

Muito. Sim, no que concerne às discussões, políticas, etc. referentes à população negra! (CLEÓPATRA D, DOUTORADO, LETRAS)

Como docente negra, é necessário que a todo instante sejam mostradas as nossas qualidades intelectuais. Engraçado que, às vezes, o próprio colega negro fica esperando mais de você. (CLEÓPATRA F, MESTRADO, LETRAS).

Custos na qualificação profissional pra mim é um valor muito grande. (CLEÓPATRA E, MESTRADO, ADMINISTRAÇÃO)

Para a mudança desse cenário, é preciso discutir abertamente e adotar estratégias institucionais de enfrentamento e inclusão. Neste sentido, todas as docentes investigadas defendem as cotas para negros.

Acho que as cotas ajudariam a dar mais visibilidade a profissionais negros e negras. É necessário colocar as cotas nos concursos. (CLEÓPATRA D, DOUTORADO, LETRAS)

Em um primeiro momento, as cotas raciais têm a função de devolver aos afrodescendentes os lugares que lhes foram tirados ou negados. É uma maneira de evitar que as desigualdades continuem, promovendo o negro, facilitando-lhe a entrada nos grupos onde os brancos estão mais presentes. Após as primeiras entradas, as gerações seguintes vão ocupar seus lugares merecidos por competência intelectual e profissional. Em um futuro não tão distante, devem cessar as cotas raciais para que elas se transformem em cotas sociais, facilitando e oportunizando aos afrodescendentes e a todos os desfavorecidos melhores escolas, melhores cursos, professores bem formados e melhores oportunidades de empregos. Com uma boa educação para as classes menos favorecidas, onde a maioria é negra, as conquistas acontecerão e as cotas cessarão. (CLEÓPATRA F, MESTRADO, LETRAS)

Eu sou integralmente a favor das cotas, eu acho que são medidas afirmativas, não só das cotas, da cota para negro, tem cota para deficiente físico. Acho que são válidas. Nos Estados Unidos, quando eu fui em um programa do SEBRAE, fez um curso, e a gente visitou umas empresas, algumas empresas tinham cota para funcionários negros, programas do governo para empresários negros, para estimular o empreendedorismo negro. Acho que precisa. Acho que nesses espaços em que a discriminação, em que a história alijou negros, mulheres, acho que precisa ter medida, porque cria a porta de entrada que vai tornando essa presença algo forte. Se não você vai levar mais quantas gerações com predomínio branco dentro das faculdades esperando que lá no ensino fundamental tenha sido corrigido. Não, é agora. São essas medidas, essas medidas afirmativas que criam os espaços para manifestações e para presença dos negros. Consideravam que a gente não tinha alma. Negro não tinha alma. Daqui que adquiriu alma. Minha mãe sempre dizia que a gente que não é negro com aquela cor original, aí vale menos. Se nos vendesse, nós íamos de *nhápa* (compra algo e ganha outra de graça), porque não valia nada. Porque nem é branco, nem é negro, é essa coisa misturada. Tem que se assumir. SOU! Essa coisa valeu, porque eu não tenho dúvida da minha identidade. (CLEÓPATRA E, MESTRADO, ADMINISTRAÇÃO)

Em se tratando da escolha profissional pela docência, maioria optou por influência familiar e professores. Destacaram a condição social de prestígio de ser docente para as mulheres negras ao comparar com as profissões “destinadas para as pobres, especialmente as pobres”.

Buscar uma aceitação da sociedade através do preparo intelectual. Ter uma vida diferente da vida de outras meninas pobres e negras de minha cidade fadadas a seguirem o destino das mães: serem babás de meninas ricas ou trabalharem nos armazéns de café da cidade como escolhedoras de café ou irem para as fazendas fazer a colheita do grão. Desejo de ser reconhecida como pessoa, gente. (CLEÓPATRA F, MESTRADO, LETRAS)

Na minha cidade natal, havia várias professoras do ensino primário do município que eram negras. Por quê? Porque o comércio não aceitava, não contratava balconista negra. Então as moças, quando terminavam o ginásio, e que precisavam trabalhar, elas faziam o concurso para professora do município. Iam para as escolas do interior, também para a capital se tivessem uma colocação alta. (CLEÓPATRA E, MESTRADO, ADMINISTRAÇÃO)

Todas as entrevistadas pontuaram que gostam do que fazem e como aspectos positivos da profissão evidenciaram a contribuição ao desenvolvimento do outro, trabalhar com pessoas e o reconhecimento do trabalho desempenhado.

Eu adoro contato com o aluno. É sempre aluno diferente, turmas diferentes. Gosto muito da ideia de que você está no processo. Ser professor é aprender cotidianamente. Como eu trabalho na área de política educacional, cabe tudo da área de educação. Tem sempre um aluno que quer trabalhar isso da política educacional que você ainda não trabalhou, então significa que você vai ter que estudar. [...] Eu me divirto muito dando aula. Tem a dificuldade que os alunos não gostam de ler, por exemplo. Ser professor é uma responsabilidade sem tamanho. É muito difícil fazer educação, ao mesmo tempo é uma coisa muito legal para fazer. Porque você está lidando com o outro, com o desenvolvimento do outro, com a história de vida. E a gente tem uma carga de trabalho muito grande, tem a questão do cansaço. (CLEÓPATRA A, DOUTORADO, EDUCAÇÃO)

Prazer: Essa coisa de você contribuir com o outro, com o desenvolvimento do outro. Isso é um prazer imenso, quando você vê que alguém aprendeu algo porque você incentivou, porque você colocou a situação. O desenvolvimento do outro é o grande prazer. Dificuldade: Impossibilidade dos jovens de concentrar muito tempo de valorizar conhecimento, porque acessa no dedo. Acho que houve uma mudança muito grande na postura dos alunos, pra mim, uma postura que está pior e que está contaminando mais. Não que antes não houvesse, mas hoje está ficando muito forte. Esse não prazer da leitura. Eu adoro livro. Ver que os alunos não estão mais se fascinando pelos livros, isso é uma dificuldade de acessar, como é que acessa essa turma hoje? Pra acender os espíritos. (CLEÓPATRA E, MESTRADO, ADMINISTRAÇÃO)

O tempo para crescer mais na profissão e a dupla jornada de trabalho para ser profissional, esposa, mãe, mulher que cuida de casa, dos problemas familiares e divide tudo isso com as 40 horas semanais de trabalho profissional, que somos obrigadas a cumprir para nos mantermos no nível exigido pela sociedade. Gosto de ser educadora. Tudo me traz alegria quando estou em uma sala de aula. Mesmo diante dos obstáculos que possam surgir e sempre surgem, tento vencê-los. É o meu lema. (CLEÓPATRA F, MESTRADO, LETRAS)

Segundo a maioria das pesquisadas, o baixo salário é o fator mais insatisfatório da profissão. Uma das entrevistadas ratifica:

(...) embora o nosso salário, o salário do professor das federais, não seja o salário que a gente quer. (CLEÓPATRA A, DOUTORADO, EDUCAÇÃO)

Uma das docentes ratifica a situação de racismo nas instituições de ensino superior e defende enfaticamente as cotas para negros.

Revelam a realidade da sociedade. Eu sou extremamente a favor das cotas, do que precisa as cotas para fazer a diferença. Porque a porta, barreira, não está aqui na porta da universidade, está mais atrás. Quantos negros estão conseguindo fazer o ensino superior? Quantos negros conseguem fazer mestrado, doutorado? Vem de lá. Assim como tem poucos na universidade e tem muitos no morro. A gente vê onde é que estão as portas. Significa você ter responsabilidade com a imagem, isso cria uma responsabilidade grande, aí eu remonto lá quando eu tinha que ser 3 vezes melhor. 'Eu não posso trazer uma imagem negativa para fazerem uma generalização sobre a minha etnia a partir da minha atitude' Então se olharem pra mim para generalizar alguma coisa sobre negros, vão ter que dizer que é competente, vão ter que dizer que é comprometido. Eu tenho esse compromisso com a minha etnia. Tem que ter cota e tem que ter pesquisa mostrando que quem está entrando, está entrando com essa responsabilidade. Eu trabalhei em um programa do MEC que era com incentivo para cursos pré-vestibulares para afrodescendentes. Os alunos eram negros que estavam pretendendo fazer vestibular e quem ia dar aula

como voluntário eram estudantes universitários negros que iam dar aula para preparar esses colegas de raça e de cor para entrar na universidade. Todos fazem a prova, mas como os negros tiveram condições para se prepararem para a prova? As cotas pelo menos reservam. Se tiver nota de aprovação, vai entrar. Porque você vai dizer que a situação é igual, quem estudou na escola privada no ensino médio, o pai escolheu o melhor cursinho que pode e colocar com o outro que teve que trabalhar e estudar, e que estudou e se preparou, pra concorrer com ele? Não, reserva pra ele. Porque tem muitos negros que são contra as cotas. Você não vai esperar resolver lá, porque as cotas não são pra ficar sempre. As cotas é uma necessidade agora e pra daqui a pouco não se precisar mais. Porque mexeu no problema lá na origem. Mas você vai esperar mexer lá na origem pra depois chegar aqui. Não, bota cota e põe negro na universidade, põe negro para pesquisar pela CAPES, porque se estiver dentro da universidade vai ser pesquisador também. (CLEÓPATRA E, MESTRADO, ADMINISTRAÇÃO).

Importante ressaltar que todas as docentes pesquisadas já estiveram ou estão em cargo de chefia, porém as docentes negras retratam em suas falas que as barreiras existem e que precisam investir e “provar” a competência mais que outros profissionais. Todas as docentes negras têm paixão pela educação, pela carreira docente, por isso, não pretendem trocar de profissão. Encontram-se realizadas atuando na construção do conhecimento do outro e de si mesmas.

Recentemente, definindo minha missão de vida, eu digo ‘eu sou educadora, em qualquer papel que eu exerça, eu sou educadora’. (CLEÓPATRA E, MESTRADO, ADMINISTRAÇÃO)

6. CONCLUSÃO

“A felicidade do negro. É uma felicidade guerreira”.
Wally Salomão

Todas as docentes negras pesquisadas valorizam a sua identidade negra como força e orgulho diante de uma sociedade brasileira ainda racista e machista. Todas ressaltaram a importância da família, a influência de professores e situações vividas na escola como fatores importantes na escolha da profissão docente. A maioria das entrevistadas tem, no mínimo, um filho, porém ajuda, direta ou indiretamente, de forma irregular ou não, outros familiares financeiramente. A minoria é casada ou convive maritalmente. A idade entre 41 a 69 anos. Todas com mestrado e\ou doutorado. E em sua maioria ocupam e\ou ocuparam cargos de poder nas instituições de ensino em que atuam.

Todas passaram por situações de discriminação de gênero e racismo, seja na escola, como universitárias, no cotidiano e até mesmo nas instituições de ensino, de forma explícita ou velada. Ao longo de suas trajetórias escolares e acadêmicas, bem como na sua atuação profissional precisam “provar seu valor”, todas sempre estavam entre as melhores alunas da turma.

Verificou-se que a maioria das investigadas concorda que a aparência física mais em conformidade ao padrão estético midiático favorece o progresso profissional da docente, mas nenhuma docente investigada faria uma intervenção cirúrgica estética e rejeitam o padrão estético contemporâneo vigente e as cobranças pelo corpo “perfeito”.

Na mídia há em ênfase aos atributos físico-artístico dos negros, onde dança e esporte são citados como exemplos. Quanto às relações de poder, todas as docentes

pesquisadas disseram que a mulher negra ainda se encontra em uma posição subalterna e que a imagem predominante veiculada da mulher negra na mídia é passiva e submissa.

As docentes negras investigadas têm paixão pela Educação, pela formação do outro, além do seu autodesenvolvimento permanente ao aprender e inovar continuamente para ensinar. Mesmo diante das dificuldades pretendem continuar na docência.

As docentes negras cientes do número reduzido de docentes negros no ensino superior alertam para a necessidade urgente de mudança nas instituições de ensino superior, principalmente na formação de valores como diversidade, respeito e inclusão. Dentre as medidas se destaca a discussão aberta do racismo e a adoção de estratégias institucionais de enfrentamento e inclusão. Neste sentido, todas as docentes negras investigadas defendem as cotas para negros como um fator de mudança nos modelos de gestão das instituições de ensino superior.

Neste estudo, postula-se que a PL 6738/2013, projeto de cotas, onde reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, juntamente com a Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012, e o auxílio dos movimentos em prol as ações afirmativas, como as cotas, trarão uma mudança mais justa para a sociedade brasileira, principalmente nas instituições de ensino superior em que se propõe como missão organizacional a formação dos discentes na dimensão técnica, humanística e cidadã.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. Cienc. Cult., São Paulo, vol.58, nº 4, Out./Dez. 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?pid=S0009-67252006000400020&script=sci_arttext>. Acesso em: 12/10/2013.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2009.

CARVALHO, José Jorge de. **O confinamento racial do mundo acadêmico brasileiro**. REVISTA USP, São Paulo, n.68, dezembro/fevereiro 2005-2006.

_____. **O olhar etnográfico e a voz subalterna**. Horizontes Antropológicos, Porto Alegre, ano 7, n. 15, julho de 2001.

GOMES, Nilma Lino. **Educação, identidade negra e formação de professores/as: um olhar sobre o corpo negro e o cabelo crespo**. *Educ. Pesqui.* [online]. São Paulo, vol.29, n.1, Jan./Jun. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-97022003000100012&script=sci_arttext> Último acesso: 08/07/2013

Instituto Ethos. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas. Pesquisa 2010**. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf> Último acesso: 03.06.2013

KALY, Alain Pascal. **Desprestígio racial, desperdício social e branqueamento do êxito**. Revista Espaço Acadêmico, nº 126, Ano XI, novembro de 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. Atlas: São Paulo, 5ed, 2003.

LIMA, Ari. **A legitimação do intelectual negro no meio acadêmico brasileiro: Negação de inferioridade, confronto ou assimilação intelectual?** Afro-Ásia, Brasília, v. 25-26, 2001.

MALLET, Estêvão. **Igualdade, discriminação e Direito do Trabalho**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, SP, v. 103, Jan./Dez. 2008.

MORENO, Rachel. **A beleza impossível: mulher, mídia e consumo**. São Paulo: Editora Ágora, 2008.

NOGUEIRA, Isildinha Baptista. **O Corpo Negro: Sentidos e Significados**. Nguzu—Ano 1, n. 1, março/julho de 2011 Revista do Núcleo de Estudos Afro-Asiáticos (NEAA) da Universidade Estadual de Londrina (UEL)

SCHIFF, Stacy. **Cleópatra: Uma biografia**. Rio de Janeiro: Zahar, 2011.