



SOB O OLHAR DA OBRA DE *FRIDA KAHLO*: MULHERES NEGRAS, DOCÊNCIA, PODER E GESTÃO.

O presente estudo é fruto de uma parte da tese de doutorado que buscou resgatar e analisar a trajetória das docentes negras de ensino superior e suas percepções sobre gestão e poder. Os objetivos específicos propostos foram: (A) Identificar as situações de discriminação vivenciadas na atuação docente e suas implicações na ascensão aos cargos de poder; (B) Compreender e tipificar o comportamento das instituições de ensino superior quanto à valorização da diversidade de gênero e etnia. O estudo foi exploratório, com abordagem qualitativa, realizado por meio de questionários respondidos por 31 docentes negras. No aspecto metodológico, fundamentou-se na Análise de Conteúdo, *Laurence Bardin* (1999), além da obra de *Frida Kahlo*, pintora mexicana, como recurso iconográfico. Constatou-se que em sua totalidade as docentes negras pesquisadas vivem situações cotidianas de discriminação e racismo; possuem histórico profissional pautado na excelência com alto grau de exigência de desempenho e que percebem e sentem o processo de discriminação e invisibilidade que enfrentam nas suas relações de trabalho. Por fim, sinaliza-se um modelo de gestão monolítico nas instituições de ensino superior brasileiras.

Palavras-chave: Negras, Racismo, Docência, Poder e Gestão.



1. INTRODUÇÃO

As instituições de ensino superior (IES) no Brasil postulam e explicitam em suas filosofias estratégicas (missão, visão e valores corporativos) e em seus compromissos organizacionais essenciais, como a formação de profissionais competentes, a promoção do desenvolvimento social, além da defesa aos princípios como a ética, justiça, inclusão social, cidadania, sustentabilidade, dentre outros. Uma visita rápida aos sites das IES brasileiras é comum, quase um padrão, a descrição da missão, visão e valores institucionais englobando tais valores.

Contudo, os dados atuais sobre a situação das minorias, particularmente das mulheres e dos negros, nos cargos de poder indicam que a prática da maioria das universidades e faculdades brasileiras conflita com suas filosofias estratégicas, além de comprometer o desempenho sustentável dessas instituições frente aos desafios do mundo globalizado. É fato a mudança da sociedade e do mercado cada vez competitivo em que os clientes ganham força por seu poder de consumo e conscientização de direitos, exigindo das organizações um alinhamento estratégico aos conceitos de diversidade, inclusão e equidade social, gênero e racial.

Assim, a pesquisa é relevante na medida em que discute o contexto de mulheres negras brasileiras em condição paradoxal. É mulher negra e docente universitária. É tão minoria que não há um mapeamento consolidado, até o presente momento na elaboração deste artigo, de sua presença no ensino superior no Brasil. Sabe-se que os negros representam apenas 1% dos docentes nas universidades públicas, conforme Carvalho (2003). Partindo do pressuposto que as mulheres são minoria em outros contextos organizacionais agravadas pelo machismo, justifica-se a relevância deste estudo.

Diante de tal cenário, a gestão das instituições de ensino superior necessita corresponder às demandas sociais exigidas pelo contexto contemporâneo. No entanto, o resultado deste estudo corrobora com os dados de outros pesquisadores ao concluir que o ambiente acadêmico é tão desigual quanto o mundo corporativo em se tratando dos grupos minoritários, particularmente, no caso dessa pesquisa, as mulheres negras.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O Instituto ETHOS realizou uma ampla pesquisa publicada, em 2010, intitulada “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas” evidenciou as atuais condições de restrições que os negros, principalmente as mulheres negras, enfrentam no competitivo mercado de trabalho.

Mesmo com o aumento na participação de mulheres e negros no quadro de funcionários das empresas brasileiras pesquisadas, os indicadores evidenciam que o processo de mudança é lento e pior “*com resultados momentaneamente menos favoráveis, até, e uma inaceitável desigualdade*”. Quanto à quantidade de negros “*no quadro funcional os dados foram de 31,1% afunilando progressivamente nos níveis hierárquicos mais elevados: 25,6%*



na supervisão; 13,2% na gerência e 5,3% no executivo. Em números absolutos o nível executivo abrange 1.162 executivos com 62 negros”. (ETHOS, 2010:11).

A situação da mulher negra é ainda mais alarmante. No quadro funcional “representa 9,3%; na supervisão 5,6%; 2,1% na gerência e apenas 0,5% no nível executivo; em números absolutos representa 6 (seis) negras (todas pardas) entre 119 mulheres ou os 1.162 diretores, negros e não negros, de ambos os sexos cuja cor foi informada pelas empresas pesquisadas”.

Conforme pesquisa do Instituto ETHOS (2000, p.33) sobre a diversidade nas empresas brasileiras há um destaque sobre a situação dos negros e mulheres no ambiente universitário. “Para algumas profissões, por exemplo, a discriminação tem início já no processo educacional, o que se percebe no fato de que há carreiras universitárias em que mulheres e negros são tradicionalmente minoritários”. Dessa forma, tal fato se reproduzirá em outros espaços sociais, como o local de trabalho.

A partir desses dados, é importante refletir sobre o papel social das instituições de ensino superior no Brasil. Conforme os estudos da pesquisadora Maria de Lourdes Siqueira, a Universidade tem um papel explicitamente definido “contribuir com a sociedade, no que se refere à preparação de pessoas, para atuarem adequada, crítica e conscientemente na sociedade, junto de suas instituições, com o objetivo de gerar transformações para melhor qualificar as pessoas com padrões de cidadania”. (SIQUEIRA, 2010, p. 299).

Contudo a mesma autora denuncia que o ambiente acadêmico, contrariando aos seus princípios fundamentais, é excludente de variadas formas, não só para a população negra, como também a população indígena:

As universidades, em sua imensa maioria, constituem-se num lócus privilegiado, ao qual ascendem pessoas tradicionalmente situadas, entre os segmentos de populações originárias de estratos socioeconômicos, político e culturais, entre os quais as grandes maiorias das populações negras e indígenas não estão incluídas. (SIQUEIRA, 2010, p.298).

Dessa forma, o presente estudo propõe-se a contextualizar uma análise crítica das práticas e dinâmicas do sistema organizacional monolítico das IES que ainda apresenta eficazes mecanismos de exclusão às minorias, explícitos ou não. Por exemplo, nos processos de recrutamento e seleção que são públicos e formalizados oportunizando as vagas para todos os aptos segundo os critérios estabelecidos pelas organizações de ensino, entretanto, internamente os procedimentos técnicos utilizados podem ser impregnados de crenças e preconceito na maneira como são conduzidos, aplicados ou avaliados.

Finalmente, após integrar o quadro de funcionários, exemplificando a situação das mulheres negras como foco desse estudo, os mesmos mecanismos de exclusão e discriminação permanecem ativados. O resultado é que mesmo se forem selecionadas, não impede de sofrerem discriminações dentro do ambiente organizacional e poucas mulheres negras alcançam os cargos de direção. Por fim, há uma aparente “abertura” de oportunidades às mulheres negras qualificadas e aptas que tenham interesse em fazer parte da instituição.

Ainda sobre os efeitos dos processos atuais de seleção e avaliação que geram exclusão e desigualdades para os professores negros, Siqueira (2010) em suas análises critica estes processos e também alerta sobre seus impactos na subjetividade dos docentes negros:

Estas posturas geram as exclusões e desigualdades dentro das universidades brasileiras (...). Exclusões e desigualdades vão se refletindo na Academia, vão se



consolidando nos processos de seleção e avaliação, vão se refletindo na estruturação da vida das pessoas. E quando não há uma consciência crítica, vão se criando mecanismos de culpabilidades, de responsabilidade pelo insucesso gerado fora da pessoa. (SIQUEIRA, 2010,p. 302).

Na perspectiva da gestão, conforme os estudos dos autores Hanashiro; Teixeira; Zaccarelli (2008, p.70), há tipologias organizacionais que definem a forma e grau de assimilação das organizações em relação à Diversidade:

1. Monolítica: são extremamente homogêneas, apresentam poucas ações para integração de minorias no grupo majoritário;
2. Plural: maior número de ações para integrar os diferentes;
3. Multicultural: múltiplas ações para integração de minorias. Valorização da Diversidade.

Na concepção deste presente estudo o modelo monolítico é a tipologia organizacional que é compatível à maioria expressiva das instituições de ensino superior (IES) brasileiras, no que tange à criação e valorização de uma cultura organizacional da Diversidade voltada à inclusão de mulheres e negros, na condição de docentes e nos cargos de poder. Ainda segundo os autores citados que o modelo de organização monolítica é “*excludente e discrimina os grupos minoritários em seus espaços de poder*”.

E assim, como pilar comum das pesquisas apresentadas sobre a situação dos docentes universitários negros, especialmente as negras, ratifica-se que o racismo acadêmico é velado ao condenar à invisibilidade a mulher negra, limitando sua inclusão e atuação em cargos de docência e de direção. Tal constatação é evidenciada pelo pesquisador José Jorge de Carvalho da Universidade de Brasília (UnB). Ele realizou um relevante trabalho de mapeamento do racismo acadêmico nas universidades federais no Brasil, alertando que a academia se “*silenciou para sociedade, durante mais de um século, a sua realidade interna de exclusão social*”, sentenciando que a universidade brasileira é branca. (CARVALHO, 2003, p. 164).

Inclusive, o termo racismo acadêmico foi cunhado pelo pesquisador José Jorge de Carvalho, sintetizado como “*impunidade e silenciamento crônicos*” no meio acadêmico sobre a exclusão racial. O autor explica:

Racismo acadêmico, e para que não fique dúvida, minha definição de racismo não se limita à tipificação jurídica do termo. Existe racismo onde o resultado do convívio social multi-racial é a exclusão sistemática e generalizada do grupo racial negro. É neste sentido que analiso o racismo acadêmico brasileiro, independente das responsabilidades individuais por práticas concretas de discriminação racial. (CARVALHO, 2006 ,p.8).

Ratifica-se esta realidade, através de pesquisa com alunos e professores negros do ensino superior realizada por Teixeira (2003, p.241) ao afirmar que “*de uma maneira geral, o professor universitário negro ainda não galgou chegar às mesmas proporções de representação nas carreiras universitárias do estudante negro*”. Dados mais recentes encontrados em André (2008) os índices do número de matrículas de negros nas universidades são baixos. A autora contextualiza sobre o contexto de discriminação brasileiro:

O baixíssimo número de matrículas de negros nas universidades públicas, que não passa do índice de 5%; que a remuneração dos negros; ainda ocorrem casos de discriminações em hotéis de luxo, restaurantes, clubes e outros locais que,



supostamente, só os “civilizados” podem entrar, a composição dos órgãos estatais dos Três Poderes onde se pode constatar a ausência, ou no melhor dos casos, uma ínfima presença de representantes da população negra, notadamente desproporcional ao coeficiente geral do grupo. (ANDRÉ, 2008,p.171).

Pesquisadores brasileiros têm grande dificuldade na obtenção de dados estatísticos sobre a quantidade de professores negros no ensino superior, como afirmam Crisostomo e Reigota (2010, p.95) “*o número de professores (as) universitários (as) atuantes nessas instituições, não nos foi possível apurar*”, essa dificuldade foi encontrada na realização da pesquisa sobre a trajetória de mulheres negras, docentes em universidades privadas da cidade de Sorocaba (SP), no período de 2000 a 2007. Assim, “*a quantidade de professoras encontradas em uma das universidades pesquisadas, apenas 03 professoras negras exerciam a docência universitária, representando 0,91 % em percentuais*”.

A partir dessas evidências, o estudo sobre a condição da mulher negra no ensino superior privado, na cidade de Sorocaba-SP, realizado por Crisostomo e Reigota (2010, p.104) afirma que “*a presença da mulher negra docente ainda continua pouco visível*”, confirmando uma alarmante situação: “*a universidade é um universo de segregação racial. A realidade da opressão sofrida por essas mulheres negras, em suas trajetórias acadêmicas, desvela o mito da democracia racial no país e revela um verdadeiro apartheid no ensino superior*”.

Ressalta-se que os estudos do pesquisador José Jorge de Carvalho comprovam um número reduzido de docentes negros no ensino superior. Lembrando que em Carvalho (2003: 168), mediante os dados obtidos envolvendo as mais representativas universidades federais, o autor denuncia o percentual de “*1% de professores negros nas universidades*”. O autor reforça que o enorme “*parque acadêmico*”, um dos maiores do Terceiro Mundo, “*tanto nas universidades quanto na pós-graduação e nos institutos de pesquisa, todos quase inteiramente brancos, por exemplo, 99% dos pesquisadores do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq)*”. (CARVALHO, 2003,p.171)

Mais recentemente o autor adverte que “*independentemente do que façamos agora, em termos de políticas de inclusão étnica e racial, ainda assim atravessaremos todo o século XXI identificados como um dos sistemas acadêmicos mais racistas do planeta*”. Ele exemplifica apresentando os resultados da política de cotas adotada na Índia, favorecendo a casta mais estigmatizada, os *dalits* . “*Em 1950, os dalits (os intocáveis) detinham apenas 1% dos postos mais graduados do país e representam 17% da população; hoje já detêm 12% desses postos*”. Diante os dados já citados o autor conclui que “*a situação dos negros no Brasil é bem pior que a dos intocáveis na Índia*”.(CARVALHO, 2006,p.185).

A pesquisadora Petronilha Silva fortalece a defesa da presença de negros na universidade brasileira e postula que esta não deve ser uma “bandeira” apenas dos negros, mas de toda sociedade ao salientar que esta proposta tem de deixar de ser reivindicação do “*Movimento Negro, para converter-se em comprometimento do poder público, compromisso das instituições de ensino, para que se repare o secular déficit de educação da população negra, produzido por organização social excludente, discriminatória, racista*”. (SILVA, 2003,p.52).

Além de promover a inclusão dos negros no ambiente organizacional, é preciso também combater o racismo vigente nas relações. Munanga (2007, p.18) analisa que “*reduzir a pobreza não signifique combater automaticamente o racismo antinegro, não devemos perder de vista o fato de que, pela primeira vez em sua vida, alguns alunos negros e brancos*



terão a oportunidade de conviver, ao frequentarem a mesma faculdade ou a mesma escola”. E esta convivência “de diversidades pode desarmar os preconceitos”.

Cabe enfatizar que a posição da pesquisadora Siqueira (2010, p.302) fortalece os argumentos dos autores citados ao concluir que os *“processos de desconstrução da ideologia do racismo estão se realizando com exemplos de programas de inserção do negro na Universidade”*. A autora considera também as dificuldades de permanência dos negros na academia, pois estas *“são extremamente pesadas; é responsabilidade da Academia rever, junto conosco, todos os processos e mecanismos que envolvem esta questão, integrada aos entraves estruturais de desenvolvimento da sociedade nacional, com democracia, igualdade e inclusão, para uma cidadania verdadeira”*.

Gomes (2005, p.186) também defende o aumento da participação de pesquisadores negros na universidade *“aumentar o quadro de pesquisadores negros é aumentar as chances de mudar a situação de subalternidade em que se encontra o negro no país e fazer com que a produção desses intelectuais ganhe visibilidade”*. Ressalta-se que para os professores negros pesquisados não é no sentido pesquisadores de *pele negra*, *“mas sim pessoas que se envolvam e se comprometam com a causa do negro”*.

Ainda conforme a autora nos depoimentos dos professores negros pesquisados se verifica barreiras para entrar na universidade, *“até mesma naquela à qual pertencem”, ou seja, “as barreiras aparecem tanto no âmbito administrativo quanto pedagógico”*. Assim, apenas a mera implementação da política de cotas não resolve as barreiras do preconceito ao contextualizar que *“as cotas, de fato, não resolvem as questões que envolvem os negros na sociedade brasileira e os impedem de atingir a cidadania plena”*, porém, representam uma estratégia que vai além de garantir o *“acesso à universidade, mas de ampliação da luta pela permanência dentro dela”*. (GOMES, 2005, p.186).

Além dos efeitos descritos, há também o efeito da tripla discriminação sofrida pelos alunos negros, dentre elas a injustiça simbólica:

A ausência de professores negros faz incidir sobre os alunos negros, pobres e ainda sobreonerados financeiramente, uma tripla discriminação: a injustiça simbólica de carecer de figuras modelares de identificação que os ajudem a construir uma autoimagem positiva e suficientemente forte para resistir aos embates do meio acadêmico racista em que têm que se mover. (CARVALHO, 2003,p.165).

A pesquisa de Teixeira (2003, p.243) realizada entre alunos e professores conclui que há *“persistência das formas de preconceito e discriminação raciais que marcam suas trajetórias, a ponto de interferir em projetos e escolhas de curso e carreira”*. De fato, a autora corrobora com outras pesquisas ao constatar que mesmo vencendo barreiras, o docente negro universitário *“ainda conserva a cor que é socialmente associada a uma situação de pobreza e miséria”*, e destaca que *“ainda vivencia o preconceito e a discriminação dentro da própria universidade onde leciona”*.

A posição desses autores está alinhada à pesquisa desenvolvida por Oliveira (2006, p. 44-46) com professoras negras universitárias *“constatou-se que a percepção de que a mulher negra é preterida para cargos de status mais elevado”*, em uma das falas de uma professora isso é evidenciado *“existe uma rede informal que explica o favorecimento aos profissionais brancos”*, autora ressalta, inclusive que *“pesquisadores que estudam a temática racial negra não são reconhecidos, porque não é uma temática de relevância social”*.



Um dos depoimentos de docentes negros universitários em Gomes (2003, p.87) alerta sobre a discriminação no meio acadêmico “*eu não esqueço de usar o meu crachá; onde está explícito que eu sou professor*”. Nos relatos de Oliveira (2006) o preconceito no ingresso, as barreiras internas e a exigência de um esforço maior que outros profissionais foram citados. Em Ribeiro (2001:97) também ratifica ao afirmar que o “*mérito tem se tornado para o afrodescendente sinônimo de trabalhar mais, estudar mais para ser o melhor*”.

Os autores Crisostomo e Reigota (2010, p.97) também enfatizam sobre o assunto ao afirmar que “*as mulheres negras que conquistam melhores cargos no mercado de trabalho dependem uma força muito maior que outros setores da sociedade, sendo que algumas provavelmente pagam um preço alto pela conquista*”. Os autores reforçam a duplicidade da discriminação na combinação dos fatores gênero e raça, “*além da necessidade de comprovar a competência profissional, têm de lidar com o preconceito e a discriminação racial que lhes exigem maiores esforços para a conquista de uma posição e respeito profissional*”.

A situação da mulher negra na sociedade apresenta fatores mais acentuados de desigualdade e discriminação. Neste sentido, a pesquisa desenvolvida pelo pesquisador Mario Silva e o Grupo de Apoio a la Mujer Afrodescendente do Uruguai afirma que:

Entendemos por gênero, no la mera diferencia entre los sexos, sino la construcción cultural que interviene em la génesis y posterior proceso de lo masculino y lo femenino. Por esta razón, la construcción y el rol de la mujer negra adquiere características particulares. (GAMA, 2008).

No início do século XXI, observa-se que mesmo com os avanços sociais conquistados pelas mulheres o machismo ainda permanece forte mesmo em suas manifestações mais sutis, seja na mídia e nas relações de trabalho. O aumento crescente de mulheres que estudam e estão no mercado de trabalho ainda enfrentam dupla jornada de trabalho e as formas “*cotidianas e intangíveis da dominação masculina*”. (CASTAÑEDA, 2006, p.285).

Neste sentido Castañeda (2006) concebe o “machismo invisível”, pela capacidade de manifestação intensa e não questionada na vida cotidiana, nas dinâmicas das relações nos mais variados espaços sociais. Para a autora “*os padrões de relação estão de tal forma arraigados nos costumes em tantos países do mundo*” que poucas pessoas refletem e questionam, mesmo com o aumento da informação sobre direitos humanos.

O machismo não causa apenas danos e custos psicológicos às suas vítimas. O entendimento atual na sociedade contemporânea é que existem também os custos econômicos do machismo. E na busca de mudança das condições sociais desfavoráveis de muitas mulheres, os organismos internacionais desenvolvem pesquisas e relatórios para avaliar o impacto da desigualdade. (CASTAÑEDA, 2006).

3. METODOLOGIA

O presente estudo é fruto de uma parte da tese de doutorado que buscou resgatar e analisar a trajetória das docentes negras de ensino superior e suas percepções sobre gestão e poder. Os objetivos específicos propostos foram: (A) Identificar as situações de discriminação vivenciadas na atuação docente e suas implicações na ascensão aos cargos de poder; (B) Compreender e tipificar o comportamento das instituições de ensino superior quanto à valorização da diversidade de gênero e etnia.



O estudo é de natureza qualitativa. Conforme Rampazzo (2010:61-62) a abordagem qualitativa “é concebida como sendo um empreendimento mais abrangente e multidimensional do que aquele comum à pesquisa quantitativa”. Desse modo, um dos maiores desafios da abordagem qualitativa é a sua estruturação em um plano determinado de pesquisa, uma vez que a realidade social e as interações entre as pessoas é dinâmica. Quanto aos fins é exploratória. O autor citado explica que “é recomendável o estudo exploratório quando há poucos conhecimentos sobre o problema a ser estudado”.

A abordagem qualitativa e os dados primários, foram coletados por meio de entrevistas e questionários. Para Vergara (2009,p.40) os questionários “podem ser triangulados com outros métodos de interação de campo, tais como a técnica de construção, a técnica de complemento, a entrevista, a observação e outros”. Neste estudo foram combinados questionários, entrevistas e observação.

Inicialmente no percurso da pesquisa houve dificuldade em encontrar docentes no perfil estabelecido neste estudo: mulheres, negras e docentes no ensino superior no Distrito Federal. Por causa da dificuldade inicial, decidiu-se adotar duas ações: primeiro, a estratégia de indicação. As próprias docentes indicavam colegas de trabalho dentro do perfil da pesquisa; a segunda ação foi enviar e-mails às pesquisadoras negras cadastradas no site “Mulheres Negras: do umbigo para o mundo” cujo objetivo é desenvolver ações em prol da emancipação política, econômica e cultural das mulheres. (<http://www.mulheresnegras.org.>).

Dentre as pesquisadoras negras cadastradas no site citado foram enviados 20 (vinte) e-mails. O critério de seleção para escolha das pesquisadoras foi o desenvolvimento de pesquisas em alinhamento com a temática deste estudo. As docentes que a autora teve acesso para realizar entrevistas presenciais foram 18 (dezoito) mulheres no Distrito Federal ou em cidades e/ou situações que favoreceram o encontro com as mesmas.

As docentes pesquisadas, especialmente as pertencentes às instituições públicas e com maior tempo de exercício da docência, são líderes de organizações ligadas à movimentos religiosos do candomblé e evangélico, bem como movimento negro; cargos destacados em prol da diversidade, cotas ou estudos afros nas instituições de ensino.

Por questões metodológicas foi mantido o sigilo de seus nomes, nominando-as todas de Frida. Uma pequena e discreta homenagem pela força, coragem e exemplos de superação como se revelará ao longo do trabalho. As participantes do estudo são mulheres e docentes do ensino superior privado e público que se reconheciam negras. Ao total foram pesquisadas 31 docentes que, no período de novembro de 2009 a fevereiro de 2011, estavam ativas no exercício docente.

No aspecto metodológico, a análise dos questionários e das entrevistas se fundamentou na Análise de Conteúdo, conforme Bardin (1999,p.146) o método de análise das falas dos sujeitos pesquisados ao “classificar elementos em categorias impõe a investigação do que cada um deles tem em comum com outros”, assim conclui que “seu agrupamento é a parte comum com outros” o que permite “conhecer índices invisíveis ao nível dos dados em bruto”.

Utilizou-se também o recurso iconográfico. A escolha de tal técnica justifica-se pela natureza da pesquisa e o estudo de temáticas complexas como racismo e situações envolvendo discriminação e sofrimento com mulheres. A obra de Frida Kahlo, pintora mexicana, como elemento iconográfico na análise dos dados facilitou e fortaleceu a fundamentação teórica ao propor novas metáforas sobre as dores do corpo feminino que ainda sofre nos dias atuais em vários contextos sociais e organizacionais, especialmente o corpo da mulher negra considerado invisibilizado, estigmatizado e excluído.



Outra vantagem é que a artista sendo reconhecida em várias culturas, não apenas no México por sua relevância artística, Frida Kahlo ultrapassa contextos culturais e históricos, assim de forma atemporal exprime, revela e suscita com sensibilidade e beleza a trajetória das mulheres negras pesquisadas.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 A dor do racismo e da discriminação de gênero sob o olhar da obra de *Frida Kahlo*.

Na concepção deste estudo, a obra “A Coluna Quebrada”, simboliza que diante da invisibilidade nas instituições de ensino em que trabalham, as limitações impostas para ascender aos cargos estratégicos, o racismo cotidiano e velado nas relações de trabalho, os olhares, as “brincadeiras”, o ter que “provar” competência intelectual, as pressões por uma aparência mais “adequada”, um cabelo mais “controlado”... as docentes negras universitárias investigadas resistem, eretas, firmes e solitárias, pois não há outros profissionais que possa compartilhar suas dores.

O ambiente acadêmico nas situações de enfrentamento do racismo se apresenta como retratado na pintura: desértico, árido em “fendas como um terremoto”. Compreende-se, assim, que resistir e enfrentar pode causar sofrimento.

A pintura “A Coluna Quebrada” de Frida Kahlo é compreendida por Burrus (2010,p. 83): “sobre um fundo de terra aberta em fendas por um terremoto, Frida coloca seu corpo em um vazio total. Ela olha diretamente para a frente como se quisesse obrigar o espectador a enfrentar seus sofrimentos”.

Sobre a mesma pintura explica Kettermann:

Em 1944 quando Frida Kahlo pintou este auto-retrato, a sua saúde piorara ao ponto de ter de usar um colete de aço. Uma coluna jônica, partida em vários sítios, toma o lugar da sua coluna fraturada. A rachadura no corpo dela e as fendas da paisagem desabrigada e gretada tornam-se um símbolo da dor e da solidão da artista. (KETTERNMANN, 2010,p.68).

As instituições de ensino superior são consideradas centros de excelência na construção do conhecimento e na formação de profissionais competentes e alinhados aos preceitos humanísticos e éticos para o exercício de suas funções. Nesse sentido, as relações de poder estabelecidas no seu ambiente organizacional poderiam ser percebidas como menos tensas ou até minimizadas em potenciais conflitos e discriminações, como os de gênero e raciais.

As mudanças no comportamento organizacional manifestadas pelos novos discursos institucionais das IES postulados por meio de planos de ensino e pesquisas acadêmicas, o preconceito e a discriminação poderiam ser menos intensos que em outros ambientes organizacionais. Paradoxalmente, uma análise mais ampla e crítica de pesquisadores, como o estudo realizado por Oliveira (2006) também com professoras negras universitárias, constatou-se por meio dos depoimentos que a discriminação existe nas instituições de ensino superior.

Esse fato também fica evidenciado neste presente estudo, pois a maioria expressiva das docentes investigadas não ocupou cargos de chefias nas instituições de ensino em que



trabalhavam. Ressalta-se que todas com doutorado ou mestrado e mais de 10 anos de docência, especialmente as docentes de instituições públicas, infere-se que são mulheres qualificadas e aptas com experiências acumuladas ao longo de suas carreiras acadêmicas. Indagadas sobre suas percepções e possíveis causas que originam seu processo de exclusão e discriminação na ascensão aos postos de poder, obteve-se, em destaque, alguns depoimentos a seguir:

Muitas vezes as reações no ambiente de trabalho, na questão do racismo, são camufladas. (FRIDA 14- mestre- 44 anos)

Não assumi nenhum cargo de direção. O que naturalmente tem haver com a dificuldade de acreditar na competência de uma professora negra. É um imaginário que se naturaliza e ninguém admite como verdade. (FRIDA1-pós-doutorado-73 anos).

Esses espaços que se dizem democráticos ainda precisam aprender muito. Vamos pegar o exemplo desta universidade, ainda que seja uma instituição que tenha o sistema de reserva de vaga para negros, ela ainda não assimilou no seu cotidiano a presença de negros e de negras nesta instituição. Então, ainda tem situações de discriminação corriqueiramente na universidade. A gente tem que pensar em uma política que seja uma política que modifique as estruturas de uma forma mais contundente. (FRIDA 3-doutora 44 anos).

Quando lancei minha candidatura à diretora da Faculdade de Serviço Social sofri muita discriminação. Haja terapia. (FRIDA5- doutorado- 54 anos).

Todas as docentes investigadas, de forma implícita ou explícita, relatam histórias que comprovam situações de racismo e discriminação nas suas atuações como docentes universitárias. Mesmo relatando vários casos de discriminação enfrentados em sala de aula por parte dos alunos, a maioria expressiva apontou que os chefes imediatos discriminam mais que alunos, outros professores e funcionários.

(...) Ele é explícito. A aula precisa ser impecavelmente planejada. Se faltar... Precisa ser acima de 80%. 100%. Bom ou ótimo! (FRIDA 1- pós-doutora- 72 anos);

Apesar de perceber a discriminação, o preconceito e o racismo o tempo todo nas escolas em que trabalhei, estas manifestações sempre vieram, em ordem de importância: das gestoras e dos gestores, das professoras e dos professores, dos pais, mães e/ou responsáveis, das funcionárias e dos funcionários e das alunas e dos alunos. (FRIDA20-especialista-52 anos);

Muitas vezes, eu estou em sala de aula se tem que vir alguém de fora departamento... que não é da instituição dar o recado ou procurar alguém, nunca ela consegue me reconhecer imediatamente como professora. Ainda que eu esteja ocupando um espaço físico como a mesa do professor, sempre causa um estranhamento. (FRIDA3-doutora-44 anos);

Foi difícil enfrentar o descaso acadêmico, o autoritarismo e o assédio moral. Tive dificuldade de colocar no espaço público. Sofri muito. (FRIDA 5- doutora-54 anos);
“Sempre que as aulas têm início apresento aos alunos meu currículo para impor respeito. Quando tenho oportunidade, procuro conversar com eles sobre racismo. (FRIDA 24, mestre, 29 anos).

Em Oliveira (2006, p.65) a discriminação também é velada entre aos alunos, como o efeito “*surpresa manifesta pelos alunos ao contatarem com uma professora negra*”. A autora



assevera ao afirmar “*como é problemático o cotidiano da professora negra no campo universitário*”.

Para Gomes (2003, p.80) o aspecto surpresa é também objeto de análise inclusive o termo é colocado entre aspas na afirmativa “a “surpresa” é mais uma forma de se constatar que a presença de docentes negros na academia é realmente algo raro”.

Ainda na linha de raciocínio de Gomes (2003, p.80-81) a “surpresa” é uma forma de situar o docente como “fora-do-lugar”. Uma expressão usada pela autora para indicar “*na prática, que “o lugar de negro(a) não é como professora(a) universitário(a), não é como detentor(a) de conhecimento*”. Um dos professores diz que “*quando comecei a dar aulas, insistentemente, havia alunos que imaginavam que era um trote*”.

Os estudos de Ribeiro (2001, p.112-115) compartilham com o mesmo pensamento, pois afirma que “*o negro quando em espaço privilegiado, é visto como se estivesse fora do lugar, daí a dificuldade em ser reconhecido*” e que ser negro “*é viver tensamente, e estar sempre lembrando o outro que merece respeito*”. A autora ainda contextualiza a situação da mulher, principalmente a negra, na condição de professora universitária ao enfrentar o estigma de não está associada à competência intelectual.

Com algumas professoras podem ocorrer situações mais extremas de racismo como em um dos depoimentos, em Oliveira (2006, p.65): “*uma vez eu reprovei uma aluna, passei por ela no corredor, e uma menina me disse assim: Olha eu queria que voltasse o tempo dos escravos. Eu ia açoitar tanto a senhora no Pelourinho*”.

Neste estudo também houve depoimentos em situações semelhantes, destaca-se:

Uma aluna ficou reprovada em uma disciplina da qual eu era a ministrante. Quando ela leu o seu nome da lista dos reprovados, ela disse em alto e bom som “como pude ficar reprovada na disciplina dessa professora preta filha da p.....(FRIDA8-doutora-48 anos).

Por fim, este presente estudo ratifica que certamente as professoras negras não são as únicas que são violadas em seus direitos e sofrem as pressões inerentes à discriminação e racismo em uma sociedade que exclui e é injusta, mas é inegável que a combinação de fatores ligados à gênero, classe e etnia agravam fortemente suas condições e suas possibilidades, tais como reconhecimento e competitividade profissional nas instituições de ensino superior.

4.2 Significado de ser docente negra universitária e ser minoria expressiva nas estruturas de poder.

Conforme Laidlaw (2004, p. 29), a pintura “A Moldura” (1939) é um auto-retrato foi feito sobre “*uma folha de alumínio, mas a moldura do título- o contorno com flores e dois pássaros- foi pintada em um vidro colocado sobre o metal. Trata-se da primeira obra do século XX, de um artista mexicano, a ser comprada pelo prestigioso Museu do Louvre, de Paris*”.

O fato é detalhado por Burrus (2010,p.70) “*em 10 de março de 1939, Frida expõe pela primeira vez 17 pinturas na galeria de Pierre Colle, em Paris. Uma única venda: o Estado francês adquire o adorável pequeno auto-retrato*”. Já Kettenmann (2010:31) ressaltou que “*Rivera orgulhava-se muito desta honra e costumava exaltar o triunfo da mulher*”.



No contexto deste estudo a associação com esta obra e o tópico abordado é direta e simples. A obra de “Auto-Retrato” ou “A Moldura” representa um marco, um triunfo na vida de Frida. A única artista mexicana, na época, no Louvre. O auto-retrato é emoldurado por flores como um coroamento. Assim, é o contexto retratado neste tópico. A situação vivida pelas docentes negras pesquisadas é triunfo e conquista por suas trajetórias pessoais.

Conforme estudo de Siqueira (2006, p. 180-181) com docentes negros das IES privadas em Brasília “*é no trabalho e nas expectativas em torno dele que esses atores sociais buscam construir seus projetos de auto-realização e de identidade no campo social*”, contudo foi percebido na fala dos docentes negros pesquisados, diante dos desafios no mundo corporativo das IES privadas, expressões que denotam “*a angústia de um futuro incerto e insatisfação no exercício da profissão*”, bem como a “*angústia em torno da questão da demissão*”, além de sinalizar “*a impossibilidade de construção de uma carreira e o aproveitamento de um conjunto de qualificações*”.

A história de sucesso profissional das docentes negras investigadas revela as contradições de um sistema paradoxal que exclui e por essa razão elas sabem que representam exceções, são “raridades estatísticas” no universo das mulheres negras brasileira, rompendo “um destino social” de subalternidade e inferioridade.

É muito ruim, porque você ainda é vista como o diferente, será que você sabe, porque que você está aqui... entendeu? Esse questionamento é muito grande. Eu na verdade o que eu quero, gostaria, por conta dessa militância, que outros entrassem. Como estou na militância a muitos eu esperava que meu filho na idade que ele tem hoje, que eu já não precisasse está fazendo isso. As coisas estivessem melhores... Continuo na guerra. Ainda é um ambiente de poucos, de meia-dúzia. (FRIDA4-mestre- 50 anos).

Fazem parte da elite intelectual do meio acadêmico na condição de docentes com o alto grau de escolaridade conquistado, contudo, mesmo conscientes de suas posições, falam dos “preços” e que a jornada não tem um “coroamento” social esperado pelos resultados que apresentam, pelo que representam, pela “proeza e audácia” que realizaram. Não há como não sentir o peso da exclusão nesta trajetória “solitária”, afinal quantas negras no Brasil estão neste patamar? A jornada é honrosa, repleta de responsabilidades, alegrias, dores e responsabilidades pelas próximas gerações.

É uma luta constante em todos os sentidos. A minha prática é como eu disse antes, é uma prática ativista mesmo! Nessa universidade eu estou no departamento de Administração e Planejamento, que é um departamento mais fechado, digamos assim, para as causas sociais. Está preocupado em avaliar na gestão...de alguma maneira ainda que para esta lógica fechada eu trago a discussão das relações étnico-raciais e gênero também. E para onde eu for, né? Meu corpo diz isso. A minha presença nos lugares já suscita um pensar, uma reflexão ou um incômodo sobre a questão da negritude. Os lugares que você vai as coisas que você produz. Isso tudo vai criando um movimento. (FRIDA3- doutora- 44anos).

Ter conquistado muito, mas significa ter sofrido muito também. (FRIDA25-mestre- 47 anos).

A maioria expressiva das docentes pesquisadas expressa a frustração diante da situação, mesmo conscientes de suas conquistas, pois o preconceito ainda é fortemente presente nas instituições de ensino de ensino, mesmo com tantos anos de militância,



especialmente nas universidades, contudo ainda é ativo o espírito de luta para atuar na sua profissão docente como instrumento de mudança.

Racismo e sexismo. Traduzindo violação de direitos e poucas possibilidades de viabilizar uma pedagogia anti-racista, o que exige de nós um grande esforço teórico para explicar as desigualdades e buscar novas estratégias de ação. FRIDA5- doutora-54 anos.

É privilégio e luta. (FRIDA11-doutora-40 anos).

Os grupos que são considerados invisibilizados e discriminados têm em seus cotidianos permeados de situações que caracterizam preconceito e discriminação, explícitos ou não, provocando profundo sofrimento psíquico. Tal contexto intensifica a exigência de esforço e cobranças pelo desempenho diferenciado. Nos depoimentos das docentes negras essa sobrecarga psíquica pela excelência foi constantemente citada.

Todas as docentes investigadas nesse estudo foram enfáticas no padrão de excelência no que fazem desde crianças, levando esta “cobrança oculta” até hoje, como docentes. Em síntese, as docentes investigadas apresentam uma elevada exigência de desempenho. “*Ser a melhor que puder*”; “*provar competência*”; “*cobrança oculta*” são expressões que aparecem insistentemente nas falas das docentes.

Nessa perspectiva, as docentes investigadas nesse estudo também foram enfáticas:

A exigência se dá pelo fato de termos que lutar o tempo todo para provarmos que somos competentes e merecemos respeito. (FRIDA 20-especialista- 52 anos).

Havia uma cobrança alta, primeiramente, da família (mãe). Depois, no Ensino Médio e, principalmente, na faculdade, uma alta cobrança minha. (FRIDA19-especialista-27 anos).

A cobrança é maior e desconfiança na competência também é fator, ainda recorrente na vida de professoras negras. (FRIDA8-doutora-48 anos).

(...) essa exigência, muitas vezes, é uma pressão oculta que recebemos desde pequenas. Não que a nossa cor e o fato de sermos afrodescendentes nos faça menores ou com menos capacidade do que as demais pessoas, mas o mundo, de uma forma geral, “cobra” de nós um pouco mais para nos firmarmos profissionalmente do que cobraria de uma pessoa que não é afrodescendente. Daí, podemos perceber que a quantidade de negros, tanto em sala de aula como aluno quanto no exercício da docência, é inferior, quase mínima, se comparada a outras porções da sociedade. Nós mesmo exigimos que sejamos sempre melhor para despontar entre os demais, a vida nos ensinou a ser assim desde crianças. (FRIDA 19-especialista-27 anos).

5. CONCLUSÃO

Esta pesquisa objetivou revelar e analisar, por meio do resgate da memória das docentes negras, suas percepções sobre gestão e poder nas instituições de ensino superior. O revelar e a compreensão desses relatos de vida permitiram conhecer as relações dessas mulheres com o ambiente universitário e suas atuações profissionais.



As barreiras discriminatórias nas instituições de ensino superior existem configuradas no que denomina “racismo acadêmico” por Carvalho (2003). Isso ocorre a partir das ideologias bem elaboradas que perpassam a estrutura organizacional sustentada pelo imaginário social coletivo brasileiro que perpetua a condição “naturalizada” de inferioridade da população negra. Contudo, contrariando o “destino” construído para a população negra brasileira, as docentes pesquisadas conduzem suas vidas e atuação profissional com uma força guerreira, sendo vitoriosas, mesmo solitárias, porque são exceções, representam raridades em suas instituições de ensino desde crianças, no ambiente escolar, até se tornarem docentes nas universidades ou faculdades.

Esta comprovação é atestada pelas falas das docentes negras investigadas e por outras pesquisas envolvendo docentes universitários, destacam-se Crisostomo e Reigota (2010); André (2008); Siqueira (2010); Siqueira (2006); Oliveira (2006); Gomes (2005); Carvalho (2003;2006); Silva (2003); Gomes (2003); Teixeira (2003) e Ribeiro (2001) que sintetiza a questão ao afirmar “*no que diz respeito às relações de gênero, a difícil trajetória da mulher negra, que rompe com o lugar a ela destinado pelo racismo, reforçado pelo machismo*”.

A perspectiva teórica, metodológica e pictográfica, com as obras de *Frida Kahlo*, partiu do pressuposto de que o uso de abordagens variadas facilitaria a articulação mais humanizada e sensível da análise da trajetória de seus momentos de vida e de suas atuações profissionais, enriquecendo a observação e o entendimento mais profundo de seus efeitos na construção da identidade e da subjetividade dessas mulheres.

Nos ambientes universitários a discriminação acontece também por meio de os olhares e gestos discriminatórios. Os olhares de espanto-surpresa reprimem, desqualificam e ferem ao transmitir firmemente que elas estão, conforme Gomes (2003), “*fora do lugar*”: perguntam onde está a professora, e ela – a docente negra- está ocupando a mesa do professor; alunos indignados pelos resultados negativos ao final do semestre tendem a ofender de forma implícita ou explícita; as perguntas visando “testar” seus conhecimentos ou questionamento de suas metodologias; o olhar de surpresa e espanto no primeiro dia de aula...

O racismo, em suas diferentes e veladas manifestações na sociedade contemporânea, é mais sutil e sofisticado em seus mecanismos de perversidade e emerge fortalecido nas estruturas sociais.

Comprovou-se, portanto, a força extraordinária que mobilizou e impulsiona essas mulheres docentes a resistir, a fortalecer suas identidades e a construir carreira intelectual no ensino superior no Brasil, em condições tão hostis e em vários outros contextos de suas vidas. A trajetória de vida dessas mulheres pode contribuir na busca de medidas que beneficiem outras mulheres negras não só no ensino superior, mas em políticas e programas de inclusão em diversos tipos de organizacionais.

Assim, a combinação perversa de várias manifestações do racismo e do machismo têm raízes em uma mesma lógica de violência. A questão proposta por este estudo é que as violações de direito dos negros e suas causas, especialmente das mulheres negras, ficaram difusas no cenário das instituições de ensino superior. Para alguns o racismo contra negros e a discriminação contra mulheres nos ambientes de trabalho diminuíram e foram até superados. A banalização e o silêncio acentuam as dificuldades de enfrentamento destas violações aos que vivem e/ou questionam esta realidade. Inclusive, esta postura de questionar e enfrentar pode até causar incômodo na estrutura organizacional em que a pessoa está inserida. Em síntese, como questionar e até exigir mudanças e punições frente às situações de discriminação de algo que é negado e silenciado?



A presente pesquisa pretendeu recriar a dinâmica complexa em que estas docentes conseguiram se firmar como mulheres negras e docentes universitárias. Ainda que em diferentes visões de mundo, idades, tempos de docência, regiões geográficas e estruturas organizações onde atuam.

Conclui-se que o processo violento do racismo combinado ao machismo na sociedade brasileira se manifesta de forma perversa, e muitas vezes, velada e que interfere no acesso, na valorização, no reconhecimento e na promoção das docentes negras nas instituições de ensino superior em que trabalham, ressaltando que no embate das relações de poder, mesmo qualificadas e com alto grau de exigência em seus desempenhos, as docentes negras universitárias ainda estão em desvantagem. Por fim, sinaliza-se um modelo de gestão monolítico das instituições de ensino superior brasileiras.

6. REFERÊNCIAS

ANDRÉ, Maria da Consolação. **O Ser Negro: a construção de subjetividades em afro-brasileiros**. Brasília: LGE Editora, 2008.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.

CARVALHO, J. Jorge de. **Inclusão Étnica e Racial no Brasil: a questão das cotas no ensino superior**. 2ed. São Paulo: Attar Editorial, 2006.

_____. Ações Afirmativas para negros na pós-graduação, nas bolsas de pesquisa e nos concursos para professores universitários como resposta ao racismo acadêmico. *In: Educação e ações Afirmativas: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica*. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2003.

CASTAÑEDA, M. **O Machismo Invisível**. São Paulo: A Girafa Editora, 2006.

CRISOSTOMO, M.A.S; REIGOTA, M.A.S. **Professoras Universitárias Negras: trajetórias e narrativas**. Revista da Avaliação da Educação Superior. Campinas: Sorocaba, SP. v.15. n.2., p.93-106, jul.2010.

ETHOS. **PERFIL SOCIAL, RACIAL E DE GÊNERO DAS 500 MAIORES EMPRESAS DO BRASIL E SUAS AÇÕES AFIRMATIVAS**. Disponível em http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf. Acesso em 31. jan. 2011.

GAMA. **Gênero Y Etnia**. Cuadernos de Análisis Afro. Montevideo, 2008.

GOMES, Ana Paula dos Santos. Trajetória de Pesquisadores Negros: educação patrimonial e cultura afro-brasileira. *In: OLIVEIRA, I; GONÇALVES E SILVA, P.; PINTO, R.P. Negro e educação: escola, identidades, cultura e políticas públicas*. São Paulo: Ação Educativa, ANPEd, 2005;p. 177-189.



GOMES, Verônica M. S. **Indivíduos “fora do lugar”**: o caso dos(as) docentes negros (as) nas relações de trabalho na Universidade de Brasília. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Universidade de Brasília-UnB. Brasília, 2003.

HANASHIRO, D.M.M;TEIXEIRA,M.L.M;ZACCARELLI, L.M. **Gestão do Fator Humano**: uma visão baseada em stakeholders. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
IBASE. *Cotas raciais: por que sim?*.3ed. Rio de Janeiro: Ibase, 2008.

KETTENMANN, Andrea. **Frida Kahlo**. 25th anniversary special editions. TASCHEN,2010.
LAIDLAW, JILL. A. **Frida Kahlo**. São Paulo: Ática, 2004.

MUNANGA, Kabengele. *Considerações sobre as Políticas de Ação Afirmativa no Ensino Superior*. In: *O Negro na Universidade: o direito à inclusão*. Brasília, DF: Fundação Cultural Palmares, 2007.

OLIVEIRA, Eliana de. *Mulher Negra Professora Universitária: trajetória, conflitos e identidade*. Brasília: Liber Livro Editora, 2006.

RAMPAZZO,L.**Metodologia Científica**. 5ed. São Paulo: Edições Paulinas, 2010.

RIBEIRO, M.S.P. **O romper do silêncio**: história e memória na trajetória escolar e profissional dos docentes afrodescendentes das Universidades Públicas do Estado de São Paulo. Tese Doutorado em Educação. Faculdade Educação. Universidade de São Paulo. USP, 2001.

SILVA, Petronilha B. Gonçalves e. Negros na Universidade e produção do conhecimento. In: **Educação e ações Afirmativas**: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2003.

SIQUEIRA, Maria de Lourdes. **N’assysim**: a íris dos olhos da alma africana: saberes africanos no Brasil. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2010.

SIQUEIRA, T.C.A. **O Trabalho Docente nas Instituições de Ensino Superior Privado em Brasília**. Tese Doutorado. Departamento de Sociologia. Universidade de Brasília. UnB, 2006.
TEIXEIRA, M.de Poli. **Negros na Universidade**: identidade e trajetória de ascensão social no Rio de Janeiro: Pallas, 2003.

VERGARA, S.C. **Métodos de coleta de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2009.