CEFET/RJ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

O RACISMO INSTITUCIONAL (RE)VELADO NOS ATOS DISCRICIONARIOS DE UNIVERSIDADES FEDERAIS E A SAÚDE MENTAL DE SERVIDORAS NEGRAS EM QUESTÃO

Marlilia Ribeiro

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestra em relações étnico-raciais deste programa.

Orientador(a): Flávia Pinheiro Meireles

Rio de Janeiro
Outubro de 2024

O RACISMO INSTITUCIONAL (RE)VELADO NOS ATOS DISCRICIONARIOS DE UNIVERSIDADES FEDERAIS E A SAÚDE MENTAL DE SERVIDORAS NEGRAS EM QUESTAO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais, do Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, CEFET/RJ, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestra em relações étnico-raciais deste programa.

Marlilia Ribeiro

Banca Examinadora:

Presidente, Professor/a Dra. Flávia Pinheiro Meireles (CEFET/RJ)

Professor Dr. Dyego de Oliveira Arruda (CEFET/RJ)

Professor/a Dra Luiza Rodrigues de Oliveira (UFF)

SUPLENTES

Professora Dra. Renata Nascimento da Silva (UFMT)

Professor Dr Patrício Pereira Alves de Sousa (CEFET/RJ)

CONVIDADA ESPECIAL

Profa. Dora Lúcia de Lima Bertúlio – Procuradora Federal /AGU (UFPR)

Rio de Janeiro
Outubro de 2024

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central do CEFET/RJ

R484 Ribeiro, Marlilia
O racismo institucional (re)velado nos atos discricionarios de universidades federais e a saúde mental de servidoras negras em questão / Marlilia Ribeiro. — 2024.
128f. : il. (algumas color.) , enc.

Dissertação (Mestrado) Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca, 2024.
Bibliografia: f. 125-128
Orientadora: Flávia Pinheiro Meireles

1. Poder discricionário. 2. Racismo na educação. 3. Discriminação no ensino superior. 4. Universidades e faculdades. 5. Saúde mental. I. Meireles, Flávia Pinheiro. (Orient.). II. Título.

CDD 331.6396081

Elaborada pela bibliotecária Tania Mello – CRB/7 nº 5507/04

DEDICATÓRIA

“A todes aqueles que tiveram seus passos e sonhos ceifados pela (in)visível lâmina do racismo; e, aos que, mesmo mutilados, seguem na luta por uma justiça racial´´.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a meu Deus pela dádiva da minha existência nesse mundo.

Obrigada a minha mãe por ter me ensinado o caminho da ética e moral de forma ímpar fazendo com que eu me encha de orgulho todos os dias por ser fruto dessa árvore tão potente que é ela. Obrigada, por ter me incentivado a sempre seguir em frente e a nunca abaixar a cabeça em momentos difíceis.

Agradeço também a toda a minha família que sempre me admirou e incentivou minha caminhada.

Meus agradecimentos ao Programa de Pós-Graduação em Relações Étnico-Raciais (PPRER) que me abriu portas e me trouxe muito conhecimento, amizades leais e grandes realizações.

A minha orientadora Flávia Meireles por ter confiado em mim e no meu trabalho. Obrigada pelo seu apoio, paciência e acolhimento na condução desse processo de formação em Mestra.

Ao Rogério Lopes, adorável professor de teatro que me tirou de uma bolha insciente, apontando um caminho em direção a um universo de possibilidades a serem exploradas no vasto campo das relações raciais. Universo que trás, à tona, dores ancestrais, traumas, questionamentos e até revolta. Mas também, inspiração, força e resistência sustentadas pelo desejo de enfrentar um sistema hegemônico, patriarcal, sexista e racista em favor da luta pelo resgate da humanidade, respeito, e dignidade da população negra; enfim, pela justiça racial.

EPÍGRAFE

Nós, pesquisadoras/es, somos formadas/os para observar as desigualdades, as injustiças, o racismo e o sexismo fora do ambiente acadêmico e ainda nos comportamos como se o âmbito universitário fosse uma ilha de democracia e igualdade, cercado de desigualdades de todos os lados.
(Angela Figueiredo).

RESUMO

O Racismo Institucional (re)velado nos atos discricionários de Universidades Federais e a saúde mental de servidoras negras em questão

Essa dissertação faz uma crítica ao racismo institucional no âmbito do sistema de gestão de Universidades Federais brasileiras. O objetivo é problematizar instituições públicas que se apropriam da prerrogativa discricionária, conferida por Lei, para camuflar o racismo presente nos atos administrativos de gestão e favorecer os privilégios brancos no ambiente de trabalho. Nessa pesquisa nos interessa pontuar que Universidades Federais, apesar de suas teorias e discursos democráticos e de equidade racial; seu reconhecimento e visibilidade, revelam-se (re) produtoras dos mais variados modos de operar o racismo cotidiano, favorecendo a manutenção das desigualdades raciais no contexto universitário. Centrada no art. 96 da Lei 8.112/90 que dispõe sobre a concessão de afastamento a servidores/as públicos/as para participação em Programa de Pós-Graduação s*tricto sensu,* a pesquisa aponta o modo como instituições públicas acadêmicas se movimentam de forma a perpetuar a violência racial, sobretudo; no tocante à interdição da intelectualidade negra, mostrando como esses indivíduos continuam sendo alvos das diferentes formas de racismo institucional que fortalecem o Pacto Narcísico da Branquitude (Bento, 2022) no ambiente universitário. Em diálogo com pesquisas e autores/as referenciados/as como Cida Bento, Grada Kilomba, Rachel Gouveia e Frantz Fanon, o trabalho mostra, ainda, que as violências raciais nas instituições universitárias são diversas e causam adoecimento em suas vítimas; portanto, expô-las permite oferecer subsídios para exigir respostas institucionais, bem como formas de enfrentamento.

Palavras-chave: Poder Discricionário; Racismo Institucional; Universidade Pública; Interseccionalidade; Saúde mental.

ABSTRACT

Institutional Racism (re)veiled in the discretionary acts of Federal Universities and the mental health of black employees in question

This dissertation criticizes institutional racism within the management system of Brazilian Federal Universities. The objective is to problematize public institutions that appropriate the discretionary prerogative, conferred by Law, to camouflage the racism present in administrative management acts and favor white privileges in the workplace. In this research we are interested in pointing out that, Federal Universities, despite their democratic theories and discourses of racial equity; recognition and visibility, prove to be (re)producers of the most varied ways of operating everyday racism, favoring the maintenance of racial inequalities in the university context. Focused on art. 96 of Law 8,112/90, which provides for the granting of leave to public servants to participate in a stricto sensu Postgraduate Program, the research points out ways in which public academic institutions move in order to perpetuate racial violence, especially, regarding the ban on black intellectuals, showing how these individuals continue to be targets of different forms of institutional racism that strengthen the Narcissistic Pact (Bento, 2022) in the university environment. In dialogue with research and referenced authors such as Cida Bento, Grada Kilomba, Rachel Gouveia and Frantz Fanon, the work also shows that racial violence in university institutions is diverse and causes illness in its victims; therefore, exposing them allows us to offer subsidies to demand institutional responses, as well as ways of coping.

Keywords: Discretionary Power; Institutional Racism; Public university; Interseccionality; Mental health.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Fotografia 1 -	Amor incondicional. Carla e (Márcio – in memória)	18
Figura 1 –	Histórico do ensino fundamental.	21
Fotografia 2 –	Formatura do ensino médio. Mãe – Maria (verde); tia Mª Domingas (branco); prima Lucinete (rosa); irmão Márcio (*in memória*). Fonte: arquivo pessoal	22
Fotografia 3 –	Estudando em casa	24
Figura 2 –	Foto divulgação do Espetáculo ``Os Negros´´.T.U/UF	25
Fotografia 4 –	Ensaio aberto do Espetáculo ``Os Negros´´. 2017.	26
Figura 3 –	Email.Informação jurídica sobre ato discricionário.	38
Figura 4 –	Prazos e requisitos para afastamentos – Regimento (UF).	58
Figura 5 –	Vídeo. Racistas não passarão, 2018.	62
Quadro 1 –	Aspectos e condições para análise isonomia.	80
Figura 6 –	Entrevista com Camilo Gan. Fundador do Bloco Afro Magia Negra, 2023.	112
Fotografia 5 –	Ensaio bloco afro Magia Negra 2023.	112
Figura 7 –	Hospital Colônia de Barbacena	117

SUMÁRIO

Que pesquisa é essa? **Da infância ao serviço público e à Universidade** **Procedimentos metodológicos**		**12**
1	**Fundamentação teórica**	**33**
1.1	Poder discricionário	**33**
1.2	Lei 9.784/99. Motivação. Razoabiliadade. Proporcionalidade	**36**
1.3	Poder Judiciário; Direito e Relações raciais	**40**
1.4	Histórico de apagamento da intelectualidade negra	**46**
1.5	Universidades Públicas Brasileiras – (UF)	**53**
1.6	Afastamento – Lei 8112/90 de 11 de dezembro de 1990	**57**
1.7	Conhecendo outras faces de Universidades	**65**
2	**Discricionariedade ou Racismo Institucional?**	**68**
	CASO I – Negação de direitos	
2.1	Discriminação e Privilégios nos atos discricionários de gestão	**71**
2.2	A naturalização das grandes dificuldades de acesso à educaão para a população negra	**82**
2.3	**Nas entrelinhas, o Racismo.**	**85**
2.3.1	Uma prisão sem grades - a quem pertence a liberdade?	**87**
2.3.2	Permanente violência de interdição dos negros	**88**
2.3.3	Coisas de negro. Coisas de branco	**91**
2.3.4	O narciso sádico da branquitude	**92**
2.3.5	Medo da perda dos priviégios	**93**
2.3.6	O racismo discursivo	**94**
3	**No Lugar do quase, os/as negros/as**	**97**
	CASO II – E não sou uma mulher?	
	CASO III – *Quase* mulher, *quase* profissional	
	CASO IV – Servidor(a) negro(a) pode falar numa UF?	
3.1	Consequências do Racismo **–** Do mal estar ao adoecimento mental	**108**

3.2 O que o incidente faz com você? **109**

3.3 Medicação farmacológica e Isolamento de corpos negros **115**

Considerações finais **122**

Referências **125**

Que pesquisa é essa?

Essa dissertação objetiva estimular uma reflexão acerca da intersecção entre poder discricionário, discriminação racial e privilégios brancos na universidade. O foco é demonstrar como o racismo institucional tem feito parte de uma política de gestão de instituições públicas, camuflado pelo poder discricionário - instrumento de lei essencial para o ordenamento jurídico- a partir da negligência de princípios legais, morais e éticos da Administração Pública como a motivação, razoabilidade e proporcionalidade (Lei 9.784/99), fortalecendo as desigualdades raciais e privilégios brancos no ambiente de trabalho. A pesquisa tem como eixo central, porém não restrito, a aplicabilidade do Art. 96 da Lei 8.112/90, que dispõe sobre a concessão de afastamento a servidores públicos para estudo em Programa de Pós Graduação por Universidades Públicas Brasileiras.

Reconhece-se, nesse trabalho, que o setor público não é homogêneo; assim, não há pretensão de generalizá-lo. Por outro lado, sabemos que o racismo não é pontual mas está presente na estrutura da sociedade. Desse modo, a partir da análise de casos reais ocorridos com servidoras negras em contexto universitário, busco chamar a atenção para o modo como, alguns(as) gestores/as públicos/as, têm se apropriado da prerrogativa de lei discricionária para manter a ordem social racista vigente por meio da (re)produção de múltiplas violências que vão desde a interdição de acesso à educação de pessoas negras, tratamentos diferenciados até a tentativa de controle de seus corpos.

Qual a origem dos casos concretos? Ao longo de uma trajetória de 15 anos no serviço público, ocupei diferentes cargos públicos em distintas instituições. O contato precoce com a teoria legal e institucional da Administração, sempre muito exigida por concursos públicos, permitiu-me, ao longo do percurso profissional, desenvolver uma sagaz percepção a respeito do contraste existente entre a teoria e a prática cotidiana, no modo como, algumas ferramentas de gestão, eram apropriadas por distintas instituições. Após iniciar os estudos sobre o Movimento Negro, raça, racismo e relações raciais, especialmente a partir das obras de autoras como Cida Bento e Nilma Lino Gomes, intelectuais que problematizam os privilégios da branquitude e as múltiplas formas de adaptação do racismo na sociedade brasileira, eu passei a refletir sobre as muitas vezes em que observei a forma como brechas institucionais eram apropriadas, por gestores públicos, para justificar discriminações e criar privilégios no ambiente de trabalho.

Assim, a partir do meu lugar de mulher negra técnica administrativa, o que explica a escolha das minhas iguais como sujeitas da pesquisa, eu faço uma retrospectiva da minha trajetória no serviço público, e a partir da rememoração de fatos,

convivências, observações e percepções obtidas ao longo dos anos, abordo na pesquisa, situações pregressas que apontam indícios de discriminação racial em atos de gestão que, a princípio e sem uma leitura étnico racial, veríamos meros atos discricionários.

Desse modo, analiso casos reais de servidoras técnicas administrativas, todas ligadas pelos seus vínculos e dilemas institucionais, sociais, de gênero, sexuais e profissionais, para estabelecer reflexões em torno de uma vulnerabilidade que constitui nossa condição humana. Para isso, faço uso do recurso do anonimato pois os casos analisados nessa pesquisa não tem a pretensão de focalizar o indivíduo isolado, mas dentre outros, de representar uma coletividade através de elementos cruciais que revelam uma política de discriminação encoberta pelo poder discricionário no setor público gerando a interdição de acesso a direitos, silenciamento, invisibilidade, assédio, e outras formas de violências raciais no ambiente de trabalho do serviço público.

Por que o uso do anonimato nessa escrita? Se por um lado, a Constituição Federal de 1988 dispõe que todos somos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (art.5º), a partir de uma garantia de direitos e tratamentos igualitários meramente formais, por outro lado é preciso ficar atento à sua realidade material. Segundo Dora L.L. Bertulio (1989), Procuradora Federal da AGU/UFPR, uma vez em vigor o racismo estrutural, as instituições estatais como o próprio Direito vão garantir, coletivamente, a reprodução de uma lógica racista estruturante em todas as formas de relações sociais, inclusive na forma como as leis são aplicadas em distintas dimensões. Assim a ´´negativa institucional da existência de conflitos raciais e segregação interna, choca-se com a política jurídica, também institucional que define crimes e situações implícita ou explicitamente, às quais apenas aos negros correspondem, ou, se a medida é punitiva para ações racistas, então, os brancos (agentes) dificilmente são responsabilizados´´, (BERTULIO, 1989, p. 150). Nessa perspectiva, Denise Perissine, referência no campo da psicologia jurídica voltada para temas que envolvem a questão racial, completa: O Estado se mantém ´´neutro´´ em relação aos atos e práticas de racismo, permitindo que veladamente, continue se propagando a ideologia de democracia racial. Porém,

> quando se trata de julgar uma pessoa por seu comportamento racista, o Estado se desloca da sua neutralidade e assume um dos polos, geralmente o de defensor do ofensor, e para isso utiliza uma argumentação legal de minimização da gravidade dos fatos: ausência de dolo, ausência de materialidade do agente, descrédito do depoimento da vítima, etc. Ou seja, todos os argumentos conspiram a favor do ofensor que vai continuar praticando impunemente (...) pois

> muitos agentes negam ou ocultam suas condutas racistas, e as brechas de lei (...) respaldam essa impunidade. (SILVA, 2017, p.114).

Ainda do ponto de vista das autoras, o judiciário, embora seja a instância estatal cuja população deposita toda sua esperança, desejos de justiça e garantia de seus direitos, não se diferencia dos demais poderes do estado no trato das questões raciais. ´´Talvez ai esteja a lâmina da guilhotina que cortará os pescoços negros a cada tentativa de exigência de tratamento humano feita por este segmento da população brasileira´´, (Bertulio, 1989, p. 152). O diagnóstico das autoras comprova que temos uma justiça tipicamente de classe, isto é, mansa com os ricos e dura com os pobres, conforme anunciado por Luiz Roberto Barroso, ministro do (STF) citado por Bento (2022, p.47).

Em razão dessa dimensão jurídica injusta, desigual, desproporcional e racista como, em muitas circunstâncias, o direito é tratado e que será pormenorizada na escrita, adotamos o recurso do anonimato para preservar as vítimas dos casos analisados de injustas retaliações. Além disso, com a intenção de não reduzir os casos tratados aos agentes isolados, mas de problematizar um sistema hegemônico e patriarcal que mantém o racismo e sexismo infiltrados nas diversas formas de relações sociais, inclusive na forma como a política pública é administrada, também não revelaremos o(s) nome(s) da(s) universidade(s) referenciada(s). Referiremo-nos a ela(s) como Universidade Federal Brasileira ou, simplesmente UF, para ampliar o alcance da discussão, pois, ainda que não se possa afirmar o setor público como homogêneo, o racismo não é pontual, mas está presente na estrutura da sociedade. Desse modo, as situações tratadas nessa pesquisa poderiam ter acontecido em qualquer ambiente público, seja em instituição acadêmica ou administrativa, pois como será explicado na fundamentação teórica da pesquisa, o Poder discricionário é um instrumento de lei constitucional que está presente no sistema de gestão dos três poderes da Administração Pública: Executivo, Legislativo e Judiciário; não se restringindo às universidades.

Assim, nessa escrita, apresento de forma não exaustiva, alguns elementos que considero fundamentais para o debate sobre o racismo institucional praticado sob argumento do Poder discricionário. O elemento crucial é a relação não dicotômica, ou seja, indissociável, que alinha o Poder discricionário (CF/88), Pacto Narcísico (Bento, 2022)[1], e a discriminação racial para apontar como o racismo institucional, além das formas visíveis, também tem sido praticado de forma velada no ambiente de trabalho,

[1] Nesta pesquisa, a expressão Pacto Narcísico, refere-se ao pacto da branquitude, Bento (2022) que problematiza a exclusão dos direitos dos negro/as em prol dos privilégios materiais e simbólicos da branquitude não somente em ambiente de trabalho, mas em toda a sociedade.

[2] Critical Race Theory – CRT: Teoria que muito tem sido utilizada nos Estados Unidos e,

promovendo privilégios brancos e interdição dos direitos dos/as negros/as e como, em alguns exemplos, tem impactado na saúde mental das vítimas.

A motivação deste trabalho se relaciona com a minha trajetória de vida pessoal, profissional e acadêmica marcada por múltiplas opressões observadas e, muitas vezes, protagonizadas, ao longo da vida, em diferentes ocasiões. Considero oportuno revelar que a temática deste trabalho surgiu no momento em que me dedicava a uma pesquisa distinta focada em investigar a importância do estudo das questões raciais em escolas de teatro. O objeto anterior se relacionava com a minha trajetória artística teatral cujo tema racial já era problematizado em razão da ausência de conteúdo pedagógico, autores/as e debates sobre o tema na instituição de teatro, na ocasião dos estudos. No curso que durou três anos, a temática racial somente foi abordada no último semestre letivo quando o único professor negro da Instituição foi cotado para dirigir o espetáculo de formatura e encabeçou uma discussão sobre o assunto. A fim de problematizar essa e outras questões raciais no ambiente teatral, a pesquisa inicial tinha esse objeto. No entanto, levando em conta a minha trajetória de mais de 15 anos no serviço público e situações mais urgentes relativas à questão racial que tomei contato ao longo desses anos, na vida e na Universidade, a mudança do tema se tornou inevitável e imperativa.

Assim, em diálogo com Kilomba (2021), esta pesquisa visa colaborar com a perspectiva de que a academia não é um espaço neutro nem tampouco simplesmente um espaço de conhecimento e sabedoria, de ciência e erudição, mas também um espaço de (re) produção de violência; um espaço *branco* onde o privilégio de fala tem sido negado a nós; onde temos sido descritos/as, desumanizados/as, e mortos/as.

Partindo de uma dimensão política de feminismo negro, que elabora a experiência de mulheres negras e igualmente defende direitos humanos, civis e sociais, essa é uma escrita que analisa casos concretos originados de experiências reais de mulheres negras, especialmente, com as quais convivi no serviço público e que apontam para um alcance de uma coletividade nos termos que Evaristo define:

> Escrevivências são singulares, mas também coletivas. Como uma escrita de nós, ela é capaz de fazer encontrar as vidas e histórias de mulheres negras em contextos afrodiaspóricos. Assim como Carolina Maria de Jesus legitima esse termo em seus diários, eu também pretendo legitimar minhas vivências, minhas dores, através do que me corta, mas também do que as abarca. As dores, como as (re)existências, são processos experimentados também em coletividades. (EVARISTO, 2020, p.37).

É um desafio dissertar sobre experiências dolorosas e de sofrimento psíquico

causados pelo racismo institucional. Porém, essa exposição de dores não mensuráveis ou esperadas, também tem tornado a escrita um exercício de cura e (re)existência, sobretudo, por não termos nossas palavras silenciadas ou interrompidas. Dessa forma, escrevo a partir do meu lugar de mulher negra e servidora há mais de 15 anos no serviço público. Desde que comecei a estudar as relações raciais, passei a prestar mais atenção nos atos de discriminação que acontecem nesse ambiente incluindo situações pregressas à entrada no mestrado que podem ser vistas, em retrospecto, como opressões raciais e de gênero. Em minha trajetória, sofri e presenciei diferentes tratamentos discriminatórios, por parte de gestores/as, a nós, mulheres negras - desde assédio moral, interdição de direitos, tentativas de controle dos nossos corpos à superexploração -. Numa ocasião, um(a) gestor(a) disse que eu deveria fazer consultas médicas fora do horário de trabalho para não comprometer as atividades do setor – como se o cuidado com saúde do trabalhador, de qualquer seguimento, não tivesse amparo legal-. Outro(a) gestor(a) ameaçou me retirar de um setor ocupado caso eu recusasse executar, simultaneamente, tarefas de dois setores distintos, mesmo depois de eu ter feito uma experiência de 30 dias (*em nome da colaboração com a unidade - argumento desta*), e constatado a impossibilidade de assumir dois setores distintos, simultaneamente e sozinha, devido à sobrecarga de trabalho. A recusa resultou numa insuportável perseguição institucional que incluiu assédio e tratamentos ríspidos durante toda a gestão que durou quatro anos.

Em outra instituição, para me conceder um direito de licença para capacitação por três meses, gestores(as) exigiram algo jamais solicitado a outros/as servidores/as; eu deveria me comprometer a continuar executando todas as atividades do setor durante a licença. A exigência foi tão descabida que o próprio departamento de RH devolveu o processo criticando o documento que contrariava as regras do próprio direito; o que não impediu que tal exigência fosse cumprida *por baixo dos panos* para que a licença fosse concedida. Somam-se às minhas, experiências das minhas iguais (mulheres negras tácnicas administrativas – sujeitas dessa pesquisa) que também enfrentaram apressões como assédio, silenciamento, invisibilidade e privação de direitos em ambiente público de trabalho. Algumas dessas situações, enfrentadas por elas, serão resumidas nos capítulos 2 e 3 dessa pesquisa - as quais inclui a negação de um direito de afastamento para participação em Programa de Pós Graduação *stricto sensu* - Lei 8.112/90- que servirão de exemplo para problematizarmos ações de discriminação praticadas sob justifiva da liberdade discricionária.

Seguindo o pensamento de Evaristo (2020), faz sentido introduzir essa escrita

com observações pessoais por três razões: a primeira é que as narrativas individuais, antes de tudo são singulares e, numa perspectiva da escrevivência, possuem um alcance coletivo; desse modo, para demonstrar como o racismo tem feito parte de uma política de gestão, velado por atos discricionários, além dos casos reais, utilizo pesquisas empíricas que discutem o tema e ampliam esse alcance. A segunda razão é que os acontecimentos reais apontam para a existência de racismo velado na política de gestão de instituições públicas, foco dessa escrita. Por ser velado, sua detecção é indicial e fruto de um conjunto de observações pessoais, rastros e elaborações verbais por mim acessadas que, aliadas às leituras étnico-raciais, sugerem a existência de racismo onde, a princípio, veríamos meramente atos discricionários. Por fim, para tratar desses rastros, utilizo o referencial teórico da Teoria Racial Crítica[2], que considera narrativas de natureza autobiográficas, histórias pessoais, contranarrativas, e etc, como verídicas para amparar, etimologicamente, a validade dos casos e reforçar que o racismo é estrutural não somente na sociedade, mas também no ambiente de gestão educacional.

Embora haja outros quatro princípios utilizados pela Teoria Racial Crítica, interessa-me para esse trabalho ´´a centralidade do conhecimento experiencial``. Esse princípio reconhece o conhecimento empírico das pessoas de cor como credível, altamente valioso e imprescindível para a compreensão, análise e o ensino sobre a subordinação racial em todas as suas facetas, (Carrasco, 1996, *apud* FERREIRA, 2014). Nessa perspectiva, bell hooks completa,

> (...) histórias não são simplesmente produções individuais, mas culturais e ideológicas. Nós produzimos e comunicamos histórias dentro de um contexto social, as histórias que contamos são aquelas que são ´´ culturalmente disponíveis para os nossos dizeres e, portanto, refletem e reproduzem as relações sociais existentes. Isto é tão verdade para o tema da raça/racismo como para qualquer outro tema de contar histórias. (hooks, 2003, p.4 *apud* FERREIRA, 2014).

Não restrita, mas centrada no art. 96 da Lei 8.112/90 que dispõe sobre a concessão de afastamento a servidor público para participação em Programa de Pós Graduação, a pesquisa também visa problematizar como as próprias Universidades Públicas têm reproduzido uma violência secular contra a população negra concernente ao apagamento de nossa intelectualidade. Isso tem sido feito, dentre outras formas, através da dificultação ou impedimento da formação superior de trabalhadores/as

[2] Critical Race Theory – CRT: Teoria que muito tem sido utilizada nos Estados Unidos e, recentemente na Europa, em outros continentes e no Brasil, para discutir estudos críticos de raça e racismo. (FERREIRA, 2014).

negros/as do seu ambiente de trabalho. Para isso, a partir dos casos concretos e estudos referenciados, aponto elementos que sugerem como a liberdade de poder, herdeira da colonialidade, tem feito parte de uma política de gestão que utiliza brechas constitucionais, desde o período imperial, para favorecer uns e prejudicar outros a partir de atuações em desrespeito a princípios legais e baseada eminentemente em interesses subjetivos. A partir do seu domínio sobre a categoria subalterna, a discricionariedade cria a ilusão de democracia e equidade social quando, muitas vezes, revela-se como brechas constitucionais que favorecem a negação de acessos, manutenção dos privilégios brancos, controle e o domínio de uma pequena elite que a partir de uma observação simplória, tem se mantido, não por acaso, em corpos brancos.

Mas antes de avançar no tema central, permito-me a fazer uma breve retrospectiva da minha trajetória acadêmica e profissional no serviço público e na universidade. Nela aponto alguns atravessamentos raciais no que tange à construção da identidade negra, enfrentamento às opressões cotidianas e barreiras de ordem econômica e social comuns à realidade de grande parte da população negra para costurar as discussões elencadas na pesquisa. Diante do amplo histórico de projetos e esforços políticos e sociais, ainda em vigor, que visam a extinção das populações negras e indígenas no Brasil, penso que é importante trazer à tona a origem e realidade de afrodescendentes frutos de uma diáspora que condenou essas populações à assolação, não somente para (re)afirmarmos nosso lugar e (re)existência, mas também, para elucidar o fundamento das nossas incansáveis reivindicações por políticas públicas de reparação após décadas de exclusão social.

Da infância ao Serviço Público e à Universidade



Fotografia 1: Amor incondicional de irmãos. Carla e (Márcio - *in memória*).
Fonte: arquivo pessoal.

Filha de pai negro e mãe branca solo, descendente direta de comunidade indígena da etnia *tapuia*[3], sou uma mulher negra de família humilde, natural do interior do norte de Minas Gerais. Nasci na cidade de Montes Claros e fui criada junto a minha família numa cidade chamada São João da Ponte, lugar onde os meus familiares vivem até hoje. Infelizmente não tive oportunidade de obter mais conhecimento sobre nossos ancestrais Tapuias, pois no momento que comecei a estudar as relações raciais, minha avó materna, que tinha mais conhecimento a respeito dessa origem, já havia falecido. Esse fato representa uma das primeiras violências que os descendentes de africanos e indígenas escravizados lidam na contemporaneidade: o mal estar causado pela impossibilidade de conhecer sua verdadeira origem e história.

> O sistema de escravização não nos permitiu saber de onde nossas famílias vieram ou quem éramos: nós perdemos nossas línguas, nossos nomes, afinal nós fomos vendidos para pessoas brancas (...) (KILOMBA, 2021, p.179).

Meus irmãos, como mostra a imagem, são brancos. Porém, minha mãe nunca deixou dúvidas de que eu era negra e, portanto, especial. Dizia-me que a cor preta representava beleza e inteligência e que esse era o motivo das ´´brincadeiras`` racistas quando eu as sofria na infância. Lembro-me de ela sempre dizer: se alguém te *xingar* de *Negra* tentando te ofender, responda: Sim, sou negra mesmo! E com muito orgulho! - Você está com inveja da minha cor, do meu cabelo, da minha inteligência, etc. Toda a minha autoconfiança identitária, eu devo inteiramente a minha mãe. Graças a ela, nunca desenvolvi qualquer complexo de inferioridade. Ela sempre foi uma superprotetora, sobretudo, no que se referia à questão racial. Cito um episódio que, se não fosse racista, seria cômico. Ao ser rechaçada ao passar em frente à casa de duas adolescentes brancas, minha mãe foi até o local condenar a atitude das garotas em alto e bom tom. Indignada com o fato, esbravejou sua indignação em minha defesa e finalizou seu desabafo comparando a superioridade da cor branca aos fins a que se destina o uso de papel higiênico no cotidiano da sociedade.

Minha mãe nunca teve qualquer domínio da temática racial, sua postura pode ser vista como uma mera estratégia de mãe, não negra, de proteger sua filha negra do trauma racial. Ela desassociava as agressões raciais da inferiorização que o racismo cria e atribuía às características positivas que este tenta nos negar. Em razão disso, nunca

[3] Tapuia – eram os povos ou os grupos resistentes ao avanço da colonização, assim como os povos originários que viviam no interior do continente, com os quais só foram conviver no processo de colonização e de avanço para os sertões.

tive qualquer receio à condição de ser negra. Diferente de muitos casos, inclusive, de autoras renomadas como Djamila Ribeiro que relata em seu *Pequeno manual antirracista* que, aos seis anos de idade já sentia a dor da inferiorização causada pelo racismo, eu considerava que o problema das piadas e xingamentos era sempre dos outros, que não havia nada de errado comigo, e mantinha uma autoestima sempre elevada. Assim, cresci. Convicta de ser uma negra inteligente, bonita, não inferior a qualquer indivíduo de cor distinta e capaz de conquistar tudo que tenho vontade.

É fato que criei uma camada protetora de algumas formas de racismo explícito, mas isso foi o suficiente para salvar minha infância do trauma racial. Sei que por muito tempo vivi dentro de uma bolha insciente. Em muitos casos, não tinha consciência de que certas situações configuravam racismo, sua verdadeira origem ou os males que ele podia causar. Os fenômenos que sofria não me causavam dor psíquica. Pelo contrário, na medida em que o tempo passava, mais orgulhosa e segura de minha identidade e competência, eu ficava. Lembro-me de que, já no ensino médio, durante as aulas de educação física, eu sempre era zombada por alunas brancas por ter um corpo ´´empinado``. As brancas de outras turmas sempre imitavam minha postura corporal na quadra esportiva insinuando que eu tinha seios e bunda grandes e empinados. Acho que aquilo é o que se chama de exotismo; eu não sabia definir. Não é importante. Àquela altura, nem precisava mais do discurso protetor da minha mãe, eu simplesmente ria das branquelas, imaginando o tamanho do seu recalque por invejarem e não terem a cor e o corpo como o de uma negra. E assim encarei o racismo até a idade adulta. Poderia explodir uma bomba de preconceito explícito diante de mim que meu psicológico não se abalaria. O que foi mudado durante a minha trajetória no serviço público.

No âmbito acadêmico, apesar de não ter estudado nem o primário, minha mãe, novamente, sempre foi minha maior incentivadora. Lamentando sua falta de oportunidades, sempre me incentivou a estudar. Com suas palavras, conseguia exemplificar como ela, mulher guerreira, nordestina, sobreviveu a situações mais difíceis do que muitos poderiam aguentar na vida - trabalhando em plantação de roça, levantando às 4hs da manhã para vender lenha – o que garantiu por muitos anos nossa sobrevivência. E quando não aguentou mais aquela vida dura, passou a fazer doces caseiros para serem comercializados. Minha irmã e eu, desde os 09 e 07 anos de idade respectivamente, vendíamos os doces nas ruas da pequena cidade, no valor de 0,10 (dez) centavos a unidade, o que garantiu nossos estudos até por volta dos 11 e 13 anos quando passamos a trabalhar em casas de família como babás e empregadas domésticas.

Apesar de pertencer a uma família numerosa que já atinge a 4ª geração por parte da minha avó materna, eu sou a única pessoa da família que conseguiu ingressar numa universidade. As primeiras gerações não tiveram condições financeiras para estudar. Outros, como minha mãe, pelos mesmos motivos, não passaram do primário. E a maioria dos membros da minha geração, sobretudo os homens, abandonaram os estudos ainda jovens para trabalhar e ajudar no sustento da família. Apesar das dificuldades e trabalhando seja na roça, vendendo doces ou em casas de família, sempre fui muito dedicada aos estudos. Elogios sobre minha dedicação e amor pelos estudos começaram antes mesmo de ingressar na escola. Explico: em razão da idade insuficiente para ingresso na antiga primeira série, - ah, como era doloroso ver aquela criaturinha inocente sofrendo ao ver sua irmã mais velha indo para escola e trazendo tarefinhas para casa. As crises de choro eram intermináveis. Diante disso, minha mãe providenciou um caderninho de atividades para que a professora da minha irmã descrevesse atividades para que eu também pudesse fazer em casa. Acalentou-se, assim, o coração da pretinha.

Assim, quando atingi idade suficiente para ingresso na primeira série do ensino fundamental no ano de 1997, já sabia ler e escrever. Em razão disso, a escola considerando que eu me encontrava muito avançada para permanecer na turma inicial, transferiu-me para a segunda série no mesmo ano. E este, é um dos primeiros motivos de orgulho próprio que guardo da infância. No boletim escolar, é possível observar o registro de conclusão de duas séries iniciais, simultaneamente, feito pela instituição.

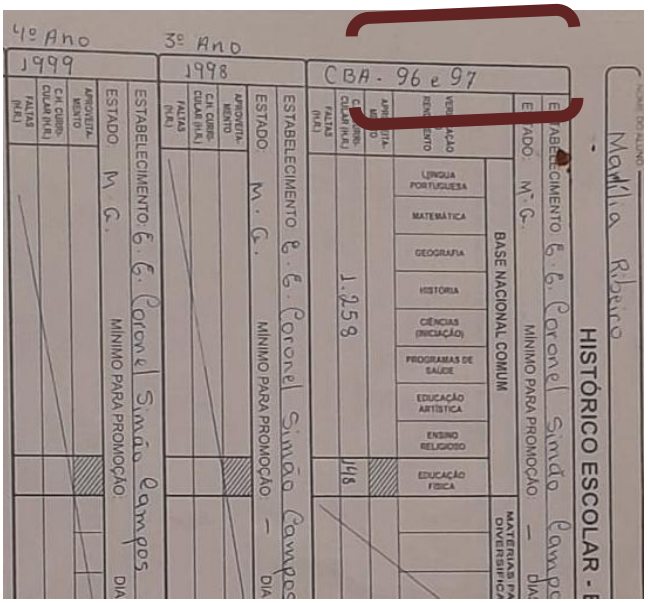


Figura 1: Histórico do ensino fundamental.
Fonte: Arquivo pessoal.

Outro motivo de orgulho ocorreu ainda no ensino fundamental quando superei a marca de quase 300 livros lidos, em um único ano, vencendo um concurso proposto por uma professora de literatura, a todas as turmas da escola, cujo prêmio seria uma bicicleta. Ai, Meu Deus; Uma Bicicleta! Empolgada com o prêmio, eu lia e escrevia resumos dia e noite, os sete dias da semana, de modo que até minha mãe, maior incentivadora, brigava para que eu largasse os livros ´´pelo menos na hora de comer``. Apesar de ter levado um tênis no lugar da bicicleta porque a professora não validou minha vitória por falta de concorrentes – já que todos os alunos empolgados, no início, desistiram da competição ao longo do ano -, aquele processo me rendeu um prêmio que ninguém poderia me tirar: o aprendizado. Mas, hoje me pergunto, se fosse uma adolescente branca no meu lugar, será que o tratamento teria sido o mesmo?

O reconhecimento e incentivo da minha família para dedicação aos estudos fortalecidos a cada ano escolar foi fundamental para minha autoestima, confiança e orgulho da negrura. Eu sempre era vista como a melhor aluna, que só tirava notas altas, a referência da turma para qualquer trabalho coletivo. A maioria dos colegas sempre queria fazer parte dos meus grupos de trabalho. Sentar-se ao meu lado durante as avaliações, então, era tão disputado que, por várias vezes, professores me separavam da turma para fazer as avaliações de forma isolada. Porém, o fato de ser vista sempre como a ´´mais inteligente`` da turma, rendeu-me algumas situações que somente, anos mais tarde, após estudar os aspectos e contradições das relações raciais, pude analisar criticamente.

Utilizando-se do argumento de que as minhas provas, de algumas disciplinas, eram ´´gabaritos``, alguns professores começaram a me pedir auxílio para corrigir as provas do restante da turma. Aquilo, sem dúvidas, foi um alimento para o ego intelectual, especialmente porque alguns deles, sequer, forneciam gabarito confiando na minha prova como modelo. O problema é que, algo que começou com um/a professor/a e com uma única turma, virou uma bola de neve. Em pouco tempo, eu já estava superlotada com calhamaços de provas avaliativas de diferentes professores/as, e não somente da minha turma, mas de outras turmas cujas séries eram, inclusive, superiores a minha. Isso me fazia recorrer a livros de séries avançadas para conseguir ser mais assertiva na correção de avaliações, já que, em relação às turmas superiores, apesar de os professores, obviamente, fornecerem gabaritos, questões abertas exigiam uma análise ponderativa de respostas que, muitas vezes, a descrição do gabarito não dava conta de explicitar.

Sem dúvidas, aquele período elevou ainda mais o meu ego intelectual, mas também trouxe problemas. Além de sofrer perseguição de alunos revoltados das turmas superiores em razão de notas baixas, havia o desconforto de alguns colegas por causa das minhas notas, já que eu própria atribuía a mim. Além disso, o que inicialmente era um auxílio, saiu fora do controle. Nos períodos avaliativos, eu já não tinha tempo para estudar direito. Sem contar o peso dos materiais que carregava, nos braços e a pé, no caminho da escola para casa e vice versa, que durava de 30 a 40 minutos cada trajeto. Minha mãe percebendo os prejuízos causados, ordenou que eu encerrasse os auxílios.



Fotografia 2: Formatura do ensino médio. Mãe – Maria (verde); tia Mª Domingas (branco); prima Lucinete (rosa); irmão Márcio (*in memória*). Fonte: arquivo pessoal.

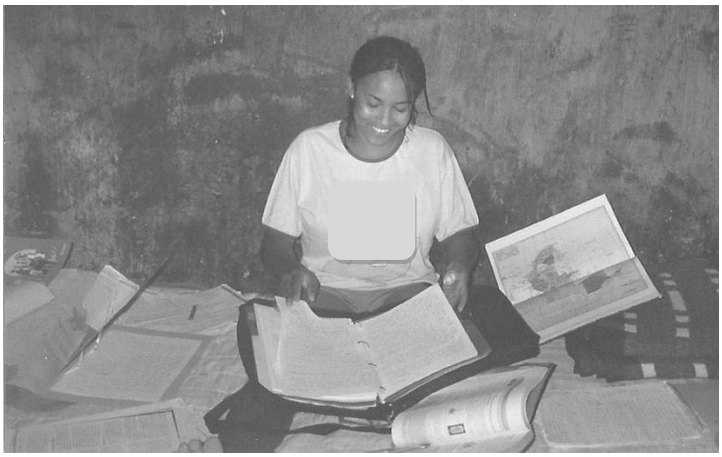
Se por um lado, ser criada em um ambiente em que, dada a consciência racial familiar, o fato de ser negra não era um problema, pelo outro, diante da falta de conhecimento amplo sobre o que representava ser negra para a sociedade, todas as outras implicações que a cor envolvia, eram problema. Por serem oriundos de grupos sociais muito simples, a temática racial nunca foi abordada de forma crítica pela família. Assim, eu não tinha conhecimento das demais implicações que o fato de ser negra trazia para a minha existência. Apenas foi possível começar a entender que muitas situações enfrentadas ao logo da vida pessoal, acadêmica e profissional baseadas numa questão racial iam além de uma simples inveja ou recalque e admiração intelectual, e que traziam duras consequências para a população negra inclusive interdições de muitos direitos, sobretudo, no âmbito educacional, após conhecer o Movimento Negro aos 34 anos. O interesse em estudar as questões raciais, portanto, veio de um desejo de aprender mais sobre o tema e multiplicar conhecimentos sobre as pautas étnico-raciais, entender e explorar a multiplicidade de opressões presentes porém, invisibilizadas pelo racismo no nosso cotidiano e que já começavam a me rodear no serviço público.

O discurso meritocrático vendido pela sociedade estava incorporado em meu seio familiar. Minha família acreditava que bastavam o esforço, o estudo e fé em Deus, para alcançar o sucesso na vida. E eu também acreditava. Os obstáculos causados pelo racismo não estavam no horizonte. Um exemplo interessante de destacar ainda ocorreu na adolescência trabalhando em uma mercearia na cidade do interior. Ao comunicar a dona do estabelecimento que precisaria me ausentar, um dia, para realizar um exame médico em outra cidade, marcado há meses pela secretaria de saúde pública, minha *sinhá* respondeu, sem nenhuma cerimônia, que não deixaria e dias depois, puniu-me com a demissão. Inocente, não associei esse fato com racismo. Mas hoje vejo a violência racial camuflada naquela ação: a negação do acesso a direitos da população negra, como a própria saúde, no caso em questão. Apesar da inocência, descobri que para cuidar da saúde, era preciso obter um bom emprego e segurança profissional. Para obter um bom emprego, precisaria de uma formação superior; para obter uma formação superior, precisaria de um bom emprego; e assim, o ciclo vicioso que se repete com a maioria da população negra e a confina a um lugar de limitação e escassez, já me atingia. Esse era um dilema que anos depois seria denunciado por Sueli Carneiro.

Vejamos o que a autora compartilha a respeito desse fato,

> A falta de escolaridade exigida torna-se motor da exclusão do emprego e a ausência do emprego é mais uma fonte do impedimento do acesso, da permanência e da conquista dos níveis superiores de escolaridade. (CARNEIRO, 2022, p. 116).

Ciente de uma realidade financeira familiar que impediria meu ingresso no ensino superior, minha estratégia era, inicialmente, ingressar no serviço público para posteriormente dar continuidade aos estudos. Comecei, então, a estudar ainda no ensino médio aos 17 anos. Muito dedicada, tive aprovação nos dois primeiros concursos públicos prestados ainda no interior de Minas– para recenseadora no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas - IBGE e para soldado da Polícia Militar do estado - PMMG. O trabalho no IBGE foi temporário, e apesar da feliz aprovação na prova teórica militar, fui reprovada nas etapas avaliativas seguintes. Isso me levou a sair do interior e tentar outros concursos públicos na capital do estado após a conclusão do ensino médio visando uma estabilidade profissional que propiciasse a formação superior.



Fotografia 3: Estudando em casa.
Fonte: arquivo pessoal.

Aos 18 anos já na capital, continuei meus esforços para concurso público. O foco era ingressar em um cargo de nível federal regido pela Lei 8.112/90, estatuto que prevê estabilidade profissional e garantias aos servidores públicos, sobretudo, no âmbito educacional para formação em programas de pós-graduação *stricto sensu*. Lutei e galguei meu espaço, dia após dia, sempre motivada pelo desejo de ingressar no ensino superior. E entre os anos 2008 e 2012, trabalhando como babá e empregada doméstica, estudando de madrugada e em escasso horário livre, fui aprovada em mais quatro concursos públicos: IBGE - Supervisora; MGS (Minas Gerais Administração e Serviços) - Assistente em Administração; MGS - Recepcionista; e Assistente em Administração numa Universidade Pública Federal.

A estabilidade profissional possibilitou, como eu previa, muitas oportunidades. Além da graduação em Gestão de Recursos Humanos (Universidade Anhanguera), especialização em Gestão de Pessoas (Universidade UNOPAR), e inúmeros cursos livres de aperfeiçoamento técnico, tive a oportunidade de realizar um curso de teatro, tornando-me atriz pelo Teatro Universitário da mesma Universidade de lotação. Acostumada com o mito da meritocracia, especialmente em razão da dedicação aos concursos públicos, a primeira tentativa para ingresso na escola de teatro foi realizada através das vagas de ampla concorrência. Porém, após uma dolorosa reprovação, optei, pela primeira vez em seleções, inscrever-me na reserva de vagas. Essa decisão foi completamente dominada por um imenso sentimento de mal-estar e vergonha porque, devido aos mitos raciais, acreditava que a política de cotas inferiorizava a intelectualidade negra, lugar que eu não me reconhecia. Cursei quase os três anos de teatro tomada por um sentimento de vergonha por acreditar nesse mito racial. Somente ao final do curso, quando o único professor negro da instituição foi cotado para dirigir

nosso espetáculo de formatura e encabeçou uma discussão sobre o tema proposto para o espetáculo, tive conhecimento sobre a importância e fundamento das políticas de ações afirmativas. Falarei mais sobre o tema no tópico *Universidades*.



Figura 2: Foto divulgação do Espetáculo ``Os Negros´´.T.U/UF
Fonte: Arquivo pessoal

O curso de teatro que ingressei, dando continuidade à formação acadêmica no ano de 2014, teve duração de três anos. E foi na formatura que tive o primeiro contato teórico com o tema das relações étnico-raciais, o que foi decisivo para que eu percebesse a necessidade de aprofundar os estudos na área, especialmente diante da percepção de ausência de docentes, conteúdo curricular e autores/as negros/as que representassem as culturas negras na Instituição de teatro na ocasião dos estudos.



Fotografia 4: Ensaio aberto do Espetáculo ´´Os Negros´´. 2017.
Fonte: arquivo pessoal.

O Espetáculo ´´Os Negros`` adaptação da peça ´´Os Negros – uma clowneria`` do escritor e dramaturgo Jean Genet (1910-1986), publicada no ano de 1958 foi o produto da nossa formatura. A adaptação teatral mostra o desenrolar de um tribunal instalado para que uma corte composta por brancos julgasse crimes supostamente atribuídos a um grupo de negros/as. Entre cômicos depoimentos e estranhas reconstituições, percebe-se que uma grande farsa fora montada para chamar a atenção para questões raciais. Os Negros, portanto, como uma peça dentro da peça, aborda a questão dos estereótipos étnico-raciais e da sua reversão constituindo uma reflexão dura em torno das questões raciais que permanece dominando o debate sobre a igualdade de oportunidades até hoje.

O estudo da temática racial para o espetáculo mudou radicalmente minha percepção sobre mim, minhas ambições, minha vida e me possibilitou desenvolver uma sensibilidade que tem sido transformadora. Subjetivamente, fui sendo atravessada por diferentes processos que me permitiram questionar toda minha vida pessoal, profissional e acadêmica. Assim, após o encerramento da atividade teatral, iniciei uma jornada acadêmica com objetivo de explorar aquele campo de conhecimento que, ao mesmo tempo, que revelava temas dolorosos e revoltantes, impulsionava uma rebeldia e desejo de luta por justiça racial. Porém, quando eu achei que depois de tantos anos de estudos, esforços e dedicação ao trabalho, era só olhar para frente, trabalhar com excelência, manter a fé e investir na minha carreira acadêmica, uso palavras de Franco (2021) para dizer que, ´´a vida me surpreendeu com uma das maiores lições pelas quais somos obrigadas a nos conectar com nosso mais profundo eu``. Descobri, ou melhor, tive empurrada garganta a baixo, que a realidade dos negros e negras numa sociedade pós colonialista não se resume em sonhar, se esforçar, se dedicar e alcançar.

Essa é uma realidade que desnuda a farsa da meritocracia racial[4] e que até aquele momento ainda fazia parte da minha crença familiar. Mas a verdade que a meritocracia não mostra, é que estamos há cem anos atrasados (EMICIDA); e que, para os negros e negras, entre sonhar, esforçar e alcançar existe uma grande barreira chamada privilégio branco financiado por um pacto narcísico e o preconceito racial. O esforço natural necessário para se obter uma ascensão social e/ou produzir conhecimento se tornaria até irrelevante não fossem as barreiras do racismo e os privilégios presentes no cotidiano de diversas instituições públicas e privadas, incluindo as próprias Universidades Federais.

[4] Sistema social que considera o mérito como a razão para se alcançar determinada posição.

Apesar dos constantes esforços empreendidos pelo movimento negro que reivindicou e constrangeu as universidades federais a adotarem as políticas de ações afirmativas, o lugar das pessoas negras nesse ambiente ainda parece continuar bem definido: limpar o chão para brancos estudarem e administrarem. Igualmente como ocorria no período colonial – a negação do estudo pelo medo de um/a escravo/a derramar a instrução sobre os demais -, o mesmo parece ocorrer na contemporaneidade, sobretudo, pela dificultação de acessos. Nessa pesquisa, veremos como o próprio poder público, através de seus agentes, ainda se movimenta de forma a manter uma secular segregação de pessoas negras dos espaços acadêmicos por meio de ferramentas institucionais, previstas em Lei, que deveriam ajudar no rompimento de desigualdades sociais e reforçar a igualdade de direitos . *Você tem que escolher o seu emprego ou seu mestrado. É a Lei!*. Essa é somente umas das falas institucionais do *Caso I* que polemizamos na escrita, e que mostra o porquê o ensino superior continua inacessível para jovens que precisam trabalhar[5], e que em sua maioria são os negros/as.

O leitor/a já parou para pensar no percentual de mulheres e homens negras/os que chegam ao Mestrado ou Doutorado hoje em dia? Que estudando em escola pública, levam uma vida inteira para passar em um concurso de nível federal na área administrativa ou docente visando consolidar uma carreira de fato? É muito massacre, boicote e injustiças para que cheguemos ao topo de uma caminhada e ainda ter que enfrentar mais impedimentos justamente em Universidades Federais, lugar menos pensável para tal interdição. Parece-me que o rompimento com a sabotagem na educação pública para pessoas negras ainda não se tornou, de fato, uma prioridade da política social. Tenho dúvidas se de fato existe tamanha intenção. Penso que, instituições públicas, inclusive as acadêmicas, permanecem sendo dominadas por elites brancas as quais somente interessam a manutenção do privilégio, poder e dominação; para isso, como no período colonial, a classe subalterna, que em sua maioria é negra, precisa ser dominada e mantida sem instrução para que não desenvolva uma consciência social crítica, permaneça sendo explorada e não questione a estrutura social injusta em que são mantidos. Por isso, a população marginalizada, especialmente jovens estudantes, precisa problematizar os requícios coloniais que ainda atravessam o

[5] Mesmo que o acesso ao ensino superior tenha se expandido, instituições e cursos de graduação com melhor desempenho continuam sendo mais frequentados por indivíduos de classes altas. Os estudantes de classes baixas precisam se adaptar para conseguirem concluir a graduação. É o que mostra a dissertação de mestrado de Alice Assis de Figueiredo Roza, feita na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH) da USP. Fonte: Jornal da USP online.

gerenciamento público nas relações sociais e que há séculos tentam nos manter na base de uma estrutura desigual e hegemônica. Assim, identificar privilégios e desnudar o racismo institucional infiltrado numa política de gestão da Administração Pública, sobretudo, de universidades federais é o foco dessa investigação.

Procedimentos metodológicos

A metodologia dessa pesquisa é de ordem qualitativa, exploratória, ensaística (análise de casos), e está alicerçada numa perspectiva da *escrevivência*, (Evaristo, 2020). Além da rememoração de casos reais ocorridos em ambiente público com mulheres negras, utilizo pesquisas empíricas sobre racismo institucional que apesar de não enfatizarem o poder discricionário, fortalecem meu objeto. Para tanto, foi realizada uma ampla pesquisa bibliográfica nas plataformas *Scielo e Google acadêmico*. Na dimensão do serviço público, sobretudo, no contexto acadêmico, no que se refere à articulação entre o racismo institucional, poder discricionário (CF/88) e Pacto Narcísico (Bento, 2022), as pesquisas se mostraram escassas. A maioria das pesquisas encontradas exploravam a relação do aluno e docente com a instituição voltadas para avaliações e desafios da implementação das políticas de ações afirmativas nas universidades, sobretudo no que toca a discussão sobre reserva de vagas para docentes negros e a implementação da Lei 10.639/03. Encontramos apenas uma pesquisa que abordou o racismo institucional pensando o lugar do/a trabalhador/a negro/a (técnico administrativo) na universidade, porém, sem apontar correlação entre poder discricionário, discriminação racial e privilégios decorrentes do primeiro.

Nas pesquisas encontradas sobre o poder discricionário, embora apontassem alguns vícios da ferramenta pelo uso indiscriminado ao longo do contexto histórico, todas se mostraram restritas ao âmbito da legislação isoladamente. Nenhuma pesquisa que abordasse a relação do poder discricionário com a discriminação racial e privilégios brancos no âmbito da gestão administrativa em espaços acadêmicos, foi encontrada. Desse modo, identifica-se uma lacuna existencial nas pesquisas científicas no que toca à articulação do poder discricionário, o direito e relações raciais no poder público, sobretudo no contexto acadêmico tendo o trabalhador técnico administrativo como foco. Isso nos salta a importância de fazer provocações para abrir caminhos para novas pesquisas que aprofundem essa interseção a partir dessas lacunas existentes.

Retomando a metodologia, reitero a utilização do anonimato das instituições referenciadas e das vítimas dos casos analisados para proteção destas últimas em função da dimensão injusta, desproporcional e racista como, em muitas circunstâncias, o direito é tratado. Para reforçar o anonimato em toda escrita, além da ocultação de dados informativos como datas, locais e identidades, alguns nomes próprios ainda foram substituídos pela sentença: **(?).** Assim, através desse recurso, focaremos em polemizar o racismo institucional velado nos atos administrativos de gestão, justificado por uma liberdade discricionaria, para destacar a discriminação secular e estrutural que se moderniza a cada dia nas relações sociais, sobretudo, no serviço público, independentemente dos seus atores ou agentes.

Ainda sobre a estrutura metodológica da pesquisa, para sinalizar os casos analisados, sempre utilizaremos a fonte do tema *Cambria* tamanho *10,5*, espaço entre linhas, *múltiplos*; distância *1,1*; centralizados no design *tabelar*. Utilizamos ainda as indicações alfa numéricas**: FATO introdutório**; **CASO I; CASO II; CASO III**; e, **CASO IV** seguidas dos seus respectivos títulos em negrito. Por exemplo:

FATO introdutório – RACISTAS NÃO PASSARÃO! #Fora (?)

Nesta sexta-feira (11/05) realizamos uma manifestação na aula da dita professora (?) e divulgamos nosso manifesto cobrando respostas sobre seu processo pelo crime de racismo.´´

No que se refere aos marcos teóricos que orientam este trabalho, podemos destacar leituras que abordam os temas de racismo institucional, saúde mental da população negra, pacto narcísico, privilégios brancos, direito, e poder discricionário. Damos ênfase à produção de intelectuais negras e negros, como Nilma Lino Gomes, (2017); Cida Bento, (2022), Tânia Muller, (2021), Rachel Gouveia, (2023), Grada Kilomba, (2021); Frantz Fanon, (2021); Dora Lucia de L. Bertulio, (1989); dentre outros que abordam a temática deste trabalho.

Assim, com o intuito de estimular uma reflexão acerca da intersecção entre os temas já mencionados, esse trabalho foi organizado da seguinte forma: No capítulo 1, apresento brevemente os princípios, fundamentos e limites do Poder discricionário na Administração Pública; aspectos da discricionariedade na trajetória do ordenamento jurídico, e a perpetuação dos seus vícios no poder público em prol de interesses subjetivos desde o período Imperial. Mostro, ainda, como o próprio Estado financiou projetos de violência contra a população negra, sobretudo, no campo educacional, e como brechas constitucionais continuam sendo apropriadas como mecanismo de

regulação e controle para impedir nossa ascensão social em favor da manutenção de privilégios brancos na contemporaneidade.

Ainda no mesmo capítulo apresento, de forma resumida, dispositivos de bases conceituais de Universidades Públicas para apresentar conceitos de missão, princípios, valores, objetivos, compromisso com a democracia e equidade, dentre outros, socializados por essas instituições. Em sua dimensão inclusiva enfatizo a implantação das políticas de ações afirmativas, não como iniciativa das universidades, mas como resultado de décadas de lutas dos movimentos sociais que exigiram medidas de reparação histórica para a população marginalizada após décadas de exclusão social. Para finalizar, apresento previamente, alguns casos contraditórios que, na intersecção dos discursos e práticas institucionais cotidianas, mantêm a (re)produção de violências raciais no contexto universitário. Uma das contradições está representada pelo **FATO Introdutório: RACISTAS NÂO PASSARÃO: #fora(?).** Esse fato traz um manifesto discente de uma universidade pública que valida nossa crítica. Trata-se de uma mobilização estudantil que exigiu a exoneração de uma docente da instituição pelo crime de racismo praticado em sala de aula. Esse fato reforça a perspectiva de que as universidades públicas, assim como as privadas, não estão livres de cometer violências, conscientes ou inconscientes; pelo contrário, se movimentam de forma a perpetuar violências raciais, não só em ambiente administrativo, mas também no acadêmico.

No segundo capítulo analisamos o primeiro caso de discriminação velada pelo ato discricionário trazido para exemplo. O **CASO I - Negação de direito** assim como os demais casos analisados, em sequência, provoca uma reflexão sobre a linha tênue que separa a liberdade de poder da discriminação racial no setor público. O caso trata-se de um processo de negação de afastamento para estudo em programa de pós-graduação *stricto sensu* a uma servidora negra, de forma arbitrária, por uma universidade federal. Nele apontamos elementos cruciais para problematizar: a interdição de acesso a direitos à população negra, privilégios da branquitude, desumanização dos negros/as, estereótipo da negra resiliente, negação das nossas subjetividades e a naturalização das grandes dificuldades enfrentadas pelos negros/as para obter acesso à educação. Ainda no mesmo capítulo, embasadas por estudos de autores referenciados, analisamos no tópico 2.3 *Nas entrelinhas, o racismo,* expressões discursivas que sugerem: o medo da perda dos privilégios, a falsa liberdade da escravidão, a permanente interdição dos negros e negras, o narcisismo sádico da branquitude e o inegável desejo branco de manter o/a negro/a no lugar de permanente inferiorização, servidão, sacrifícios e desvantagem.

No capítulo três, o **CASO II – E eu não sou uma mulher?** Traz a situação de vulnerabilidade física, psicológica e sexual a que uma servidora negra foi submetida no ambiente de trabalho, por meio de um ação coletiva de gestores e funcionários de uma universidade, para atender uma necessidade institucional. Com o objetivo de evitar o contato físico de um servidor acusado de comportamento inadequado com mulheres da instituição, após relatos e denuncias de assédio sexual que tivera, a instituição encaminhou o homem para trabalhar num espaço isolado onde trabalhava uma única mulher negra sozinha. Nesse ato imoral, de racismo e sexismo explícito, justificado – *ou seja* - mascarado pelo poder da liberdade de gestão, denunciamos a objetificação do corpo da mulher negra, Imagens de Controle (Collins, 2019), o silêncio como cúmplice da violência, a tentativa de controle dos corpos negros e, a atualização/adaptação de estratégias para a manutenção da interseção de violências contra mulheres negras.

Nos últimos casos expostos nesse mesmo e último capítulo, **CASO III – *Quase* mulher, *quase* profissional; e, CASO IV- Servidor(a) negro(a) pode falar numa UF?** Analiso situações que indicam a desqualificação das capacidades técnicas e intelectuais de servidores negros e negras no ambiente de trabalho; o silenciamento de suas vozes e a invisibilidade com que muitas vezes são tratados.

Para finalizar o trabalho, discutirei o impacto do racismo cotidiano na saúde mental da população negra a partir das contribuições de autores/as referenciados/as. Dialogando com Frantz Fanon e sua ideia de sociogenia, trago para o debate a relação do sofrimento psíquico com a interação social estimulando uma reflexão crítica sobre o adoecimento, a partir dos danos sofridos pelas vítimas dos casos analisados, para problematizar como isso rebate diretamente na saúde mental da população negra de forma coletiva enquanto fenômeno estrutural que é reproduzido nas relações sociais. Por fim, destaco nas palavras finais, a importância da investigação e denúncia do racismo institucional no serviço público, além de apresentar alguns caminhos como forma de cooperar com o rompimento dessa violência.

1 - Fundamentação teórica

1.1 Poder Discricionário

Neste capítulo, faço um breve resumo dos fundamentos do Poder Discricionário na Administração Pública juntamente com alguns preceitos da Lei 9.784/99 que regula os processos administrativos no âmbito da administração federal. Apresento também breves aspectos da trajetória da discricionariedade e de como seus vícios têm se perpetuado na Administração Pública, desde o período Imperial, em prol de interesses subjetivos. Mostro, ainda, como o próprio Estado financiou projetos de violência contra a população negra, sobretudo, no campo educacional impedindo nosso acesso a educação, e como brechas institucionais continuam sendo apropriadas como mecanismo de regulação e opressão para impedir nossa ascensão social em favor de privilégios brancos na contemporaneidade. Não pretendo exaurir o entendimento sobre o tema, mas somente trazer embasamento teórico para os fins a que este trabalho se destina. Tal embasamento teórico e legal se faz necessário para demonstrar que é uma linha tênue que separa a discricionariedade administrativa da discriminação racial na política de gestão de instituições públicas, sobretudo, de universidades federais.

Objetivando honrar os fundamentos que regem a República Federativa do Brasil, a saber: (a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; e, o pluralismo político), a Constituição Federal de 1988(CF/1988), defende que, todo poder emana do povo e é exercido por meio de representantes eleitos ou diretamente, através dos Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, representados pelo Legislativo, Executivo e o Judiciário. Para garantir a manutenção da ordem democrática de direitos, são conferidos aos órgãos supremos, pela Constituição, instrumentos legais que visam assegurar o cumprimento do seu dever constitucional.

Tratam-se dos poderes:

- Poder Hierárquico;
- Poder de Controle;
- Poder de Polícia;
- Poder Sancionador;
- Poder Disciplinador;
- **Poder Discricionário** e
- Poder Normativo.

Apesar da relevância de todos os instrumentos, citados, no ordenamento jurídico, esse trabalho se limita a destacar o ´´ Poder Discricionário ´´ em razão da liberdade de atuação conferida à Administração Pública, foco dessa pesquisa. A discricionariedade é uma prerrogativa de lei que permite uma apreciação subjetiva da Administração Pública na análise de casos concretos, permitindo certa liberdade de decisão ao gestor/a, de modo que o agente possa optar pela melhor alternativa possível para o bem comum, observando preceitos legais, morais e éticos como a motivação, razoabilidade e proporcionalidade previstos na Lei 9.784/99, tratados mais a diante.

Reconhece-se, nesse trabalho, que o Poder discricionário é uma importante ferramenta no ordenamento jurídico. Nesse sentido, o primeiro passo é certamente o de sublinhar a relevância e fundamentos da ferramenta pois não se pode passar às críticas sem antes reconhecer os méritos. Segundo, Celso Antônio Bandeira de Mello[6], a discricionariedade é fundamentada em quatro elementos: (1) liberdade para adequação das normas e atos administrativos ao caso concreto; (02) regulação da decisão sobre o que não pode ser previsto especificamente; (03) impossibilidade de supressão da discricionariedade; (04) impossibilidade de negar a discricionariedade. (FACHINI, 2018).

Ainda de acordo com o jurista, o ordenamento jurídico não pode prever todas as hipóteses para aplicação do processo de subsunção de uma norma; isso seria um dos principais originadores das chamadas lacunas da lei. Na vida prática, são grandes as particularidades e complexidades dos casos concretos, dessa forma seria equivocado ater-se à rigidez normativa, uma vez que seria incoerente com a sua própria aplicabilidade. Por essa razão, ´´o/a legislador/a opta por previsões mais genéricas, através de conceitos jurídicos indeterminados, passíveis de determinação na esfera prática´´, (FACHINI, 2018). Nesse sentido, a discricionariedade permite ao agente público, interpretar pelo que considera mais apropriado, respeitando as previsões legais e éticas bem como os critérios de conveniência, necessidade, menor prejuízo possível para o bem comum, sempre utilizando de prudência, coerência, boa fé, bom senso, entre outros, para evitar condutas absurdas, bizarras e incoerentes.

A discricionariedade administrativa não está expressamente prevista na Constituição Federal de 1988. No entanto, está subentendida em seu artigo 37º que estabelece a ética no serviço público.

[6] Celso Antônio Bandeira de Mello é um jurista, advogado e professor universitário brasileiro, professor Emérito de direito administrativo da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Possui inúmeras condecorações nacionais e internacionais, sendo considerado um dos maiores administrativistas do Brasil.

> A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, **moralidade,** publicidade e eficiência. (Art. 37, CF/1988).

A moralidade engloba elementos subjetivos, motivo pelo qual possui difícil definição. Contudo, pode-se entender como uma adequação ao dever ético da Administração Pública em consonância com os costumes jurídicos. Uma vez que se trate de uma adequação dos atos administrativos ao que **deve** ser feito, reconhece-se a relação com a discricionariedade. Isto porque o ato discricionário é consubstanciado na conveniência e necessidade de acordo com a interpretação do agente, (FACHINI, 2018).

Com vistas aos juristas referenciados, vemos que a prerrogativa discricionária representa uma importante ferramenta para o ordenamento jurídico. Uma vez usada em conformidade com o dever moral e ético da administração torna-se indispensável ao cumprimento dos direitos e garantias individuais e coletivos da sociedade. No entanto, é justamente na subjetividade ética e moral que a prerrogativa esconde seus vícios. E para identificá-los, ´´é preciso relembrar que este país foi sedimentado sob hierarquias raciais, consequências do colonialismo escravocrata, das políticas eugenistas, e das narrativas pautadas na desigualdade racial que desenvolveu o "racismo à brasileira", frente a farsa da democracia racial´´, (FRANCO, 2023).

Somada a essa perspectiva, Cida Bento acrescenta,

> Parte dos lideres que tomam decisões e comandam organizações públicas e grandes corporações, age como manipuladores perversos, que não se interessam pelo bem comum e pelo outro. Destroem as instituições democráticas e adotam a necropolítica, que atinge majoritariamente a população pobre, indígena e negra. Assim, relembrar trecho da história e violência na construção da herança que sustenta e perpetua a supremacia branca pode auxiliar a compreender os abismos econômicos e sociais entre as populações negra, branca e indígena no Brasil, que inviabiliza a democracia ao consolidar um sistema que perpetua a geração de bônus para uns e ônus para outros. (BENTO, 2022, 119-120).

Assim, para tratar dos vícios da discricionariedade no poder público, é preciso ter em mente que, a máquina chamada Estado Brasileiro, sempre foi conduzida, desde o início da história do país, por seres humanos de diferentes índoles cujas máscaras cotidianas escondem múltiplas faces e o entendimento da ética e moral gera controvérsia. E nessa subjetividade, uma liberdade de ação, apesar de legítima, pode se transformar numa poderosa arma de discriminação, autoritarismo e privação de

direitos. De acordo com Patriota (2017), no âmbito do poder executivo, por exemplo, ao mesmo tempo em que o poder discricionário autoriza uma flexibilidade na aplicação das normas aos casos concretos, abre margem para uma temida arbitrariedade eivada de subjetividades e racismos. É o que apontamos nos casos analisados nos 2º e 3º capítulos desse trabalho. E para fundamentar nossa análise, utilizamos como referência teórica, além de autoras como Cida Bento e Nilma L. Gomes, os preceitos da Lei 9.784/99 que regula os atos da administração pública federal – Motivação, Razoabilidade e Proporcionalidade -, que devem ser observados pelos agentes, mas que muitas vezes, são descaradamente, ignorados em prol de decisões eivadas de subjetividades.

1.2 LEI 9.784/99. Motivação, Razoabilidade e Proporcionalidade

Esta Lei estabelece normas básicas sobre o processo administrativo no âmbito da Administração Federal direta e indireta, visando, em especial, à proteção dos direitos dos administrados e ao melhor cumprimento dos fins da Administração. Os preceitos desta Lei também se aplicam aos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário da União, quando no desempenho de função administrativa.

No Art. 2º, a lei dispõe que a Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência. Além disso, dispõe que serão observados, entre outros, os critérios de: I - atuação conforme a lei **e o Direito;** IV **- atuação segundo padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé;** V - divulgação oficial dos atos administrativos, ressalvadas as hipóteses de sigilo; VII - indicação dos pressupostos de fato e de direito que determinarem a decisão; VIII – observância das formalidades essenciais à garantia dos direitos dos administrados; IX - adoção de formas simples, suficientes para propiciar adequado grau de certeza, segurança e respeito aos direitos dos administrados.

Além dos critérios mencionados, a Lei 9.784/99 dedica o capítulo XII na íntegra às disposições do princípio da Motivação. Nele encontramos que, **a motivação deverá ser explícita, clara e congruente e os atos administrativos deverão constar indicação dos fatos e dos fundamentos jurídicos quando neguem, limitem ou afetem direitos ou interesses.** Desse modo ´´a discricionariedade não pode estar associada à liberdade para fazer o que quiser, mas àquilo que é aceitável num dado contexto de regras formais e informais´´, (SANTOS *et al*., 2021, p. 08).

Além da Motivação, outros dois princípios – Razoabilidade e Proporcionalidade - atuam nos limites do poder discricionário. De acordo com Patriota (2017), a razoabilidade impõe que, ao atuar dentro da discrição administrativa, o agente público deve obedecer a critérios aceitáveis do ponto de vista racional, em sintonia com o senso normal de pessoas equilibradas; utilize sensatez, prudência e bom senso, evitando condutas absurdas, bizarras e incoerentes. Dessa forma, ao fugir desse limite de aceitabilidade, os atos serão considerados ilegítimos e, por conseguinte, poderão ser passíveis de invalidação jurisdicional. São ilegítimas, segundo Celso Antônio Bandeira de Mello, "as condutas desarrazoadas, bizarras, incoerentes ou praticadas com desconsideração às situações e circunstâncias que seriam atendidas por quem tivesse atributos normais de prudência, sensatez e disposição de acatamento às finalidades da lei atributiva da discrição manejada". (PATRIOTA, 2017)

A proporcionalidade, por outro lado, de acordo com o mesmo autor, exige o equilíbrio entre os meios que a Administração utiliza e os fins que ela deseja alcançar, segundo os padrões comuns da sociedade, analisando cada caso concreto. Considera, portanto, que as competências administrativas só podem ser exercidas validamente na extensão e intensidade do que seja realmente necessário para alcançar a finalidade do interesse público ao qual se destina. Em outras palavras, o princípio da proporcionalidade tem por objeto **o controle do excesso de poder**, (PATRIOTA, 2017). Seguindo com o mesmo autor, a proporcionalidade possui três elementos que devem ser analisados no caso concreto, devendo o agente público optar pela escolha menos onerosa para o bem coletivo,

> - Adequação (pertinência, aptidão): significa que o meio empregado deve ser compatível com o fim desejado. Os meios devem ser efetivos para os resultados que se deseja alcançar.
>
> - Necessidade (exigibilidade): não deve existir outro meio menos gravoso ou oneroso para alcançar o fim público, isto é, o meio escolhido deve ser o que causa o menor prejuízo possível para os indivíduos;
>
> - proporcionalidade em sentido estrito: as vantagens a serem conquistadas devem superar as desvantagens.

Os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade não servem apenas para o controle dos atos administrativos, mas para qualquer outra função do Estado. Nesse contexto, não é raro o STF declarar a inconstitucionalidade material àquelas ações, que se relaciona com o conteúdo de uma lei, se ela se mostrar desproporcional ou

desarrazoada, (PATRIOTA, 2017). Ainda de acordo com o autor, atos desarrazoados ou desproporcionais, realizados de maneira ilógica ou incoerente, não estão dentro da margem de liberdade. Por isso, as decisões que violarem a razoabilidade e a proporcionalidade não seriam inconvenientes; mas, na verdade, ilegais e ilegítimas, e por isso, passíveis de anulação mediante provocação do Poder Judiciário por meio de ação cabível.

Porém, é preciso apontar contradições entre a teoria e a prática jurídica cotidiana. É o mesmo autor que nos chama a atenção para a dificuldade de conseguir a nulidade de atos discricionários baseados na subjetividade administrativa justificada pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade na esfera jurídica. Vejamos,

> Quando o Judiciário analisa um ato administrativo com fundamento na razoabilidade e proporcionalidade, ele não tornará como base a conveniência e oportunidade, mas a legalidade e legitimidade. (...) Assim, **os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade não invadem o mérito administrativo,** pois analisam a legalidade e legitimidade**.** (PATRIOTA, 2017, grifo meu).

Para obter esclarecimento e reforçar a fundamentação sobre o exposto, buscamos de profissionais do campo jurídico, contribuições relativas às ações que envolvem atos discricionários da Administração Pública, tema central neste trabalho, e obtivemos,

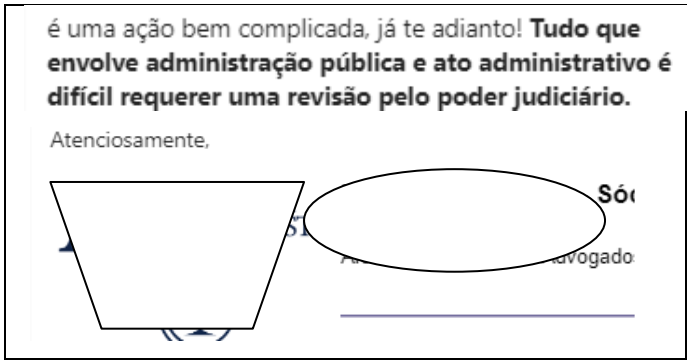


Figura 3: Email. Informação jurídica sobre ato discricionário.
Fonte: Arquivo pessoal.

Como vemos nesse esclarecimento grifado por um profissional jurista, apesar dos discursos teóricos animadores, dificilmente o judiciário interferirá no julgamento de um ato administrativo de gestão o que, muitas vezes, é o que vai camuflar o racismo institucional já que este pode acontecer na análise subjetiva da conveniência e necessidade. Além disso, a partir de pesquisas referenciadas, veremos que ações racistas, não fogem à regra no poder judiciário, pelo contrário, fazem parte do cotidiano de violências que, igualmente institucionalizadas, fazem centenas de vítimas, como já

anunciado por Bertulio (1989). Nessa linha, a experiência tem mostrado que pessoas brancas, muitas vezes, conscientes ou não, dissimulam suas próprias intenções racistas no contato com pessoas negras, o que torna mais difícil a denúncia de um tratamento discriminatório em determinada situação, (ESSED, 1990, *apud* KILOMBA, 2021, p.162). Dialogando com Philomena Essed, a autora Cida Bento acrescenta,

> As situações de discriminação em ambiente de trabalho não aparecem como se fossem propriamente atos de racismo, porque seria um descumprimento da Lei que define o Racismo como crime inafiançável e imprescritível, então **elas vão aparecer de outra forma,** (BENTO, 2022, p. 108, grifo meu).

Nessa perspectiva, Kilomba (2021) aponta que, a dificuldade de identificar o racismo não é somente funcional para o racismo, mas é parte da violência em si (p.162). E, neste país onde o racismo se revela como um crime perfeito, (Munanga, 2010); ou seja, um crime sem culpado, que se materializa pelo silenciamento, negação e invisibilidade, restando apenas uma vítima arrasada vista, na maioria das vezes, como portadora de patologia psicológica, (Focault, 2010), torna-se quase impossível obter reconhecimento de uma discriminação camuflada por uma ferramenta que é validada pelo próprio sistema legislativo brasileiro. Por esse motivo, sem excluir o reconhecimento da importância do fórum jurídico no trato de questões raciais, esse trabalho pretende incentivar e chamar a atenção para outras formas de expor e discutir práticas de discriminação cotidianas, especialmente em razão da forma trivial com que essas violências muitas vezes são tratadas pelas próprias instituições do Estado, coletivamente, como apontado por Dora L.L. Bertulio (1989) em sua obra *Direito e Relações Raciais*. Por meio de uma ampla leitura histórica, a autora nos mostra, a partir de análise de casos concretos judicializados, como ocorre a conivência, sobretudo, do poder judiciário com as práticas de violências raciais, o que gera segurança aos opressores para continuar as praticando impunemente. Além disso, vale lembrar que temos uma justiça tipicamente de classe, isto é, mansa com os ricos, e dura com os pobres, conforme já anunciado por Luiz Roberto Barroso, ministro do (STF) citado por Bento (2022, p.47).

Diante desse cenário, o objetivo do próximo tópico é enfatizar a importância de nos apropriarmos, cada vez mais, de formas alternativas, além da dimensão jurídica, para polemizar e buscar formas de combater a discriminação racial.

1.3 Poder Judiciário, Direito e Relações Raciais

Nesse tópico, trago contribuições de Dora Lúcia de Lima Bertulio, formada em Direito e procuradora federal/AGU da Universidade Federal do Paraná. A autora é atuante na área do direito com ênfase nos temas de raça, racismo e preconceito racial. Em sua dissertação defendida em 1989, a autora trás com riqueza de detalhes, um extenso panorama sobre a introdução do Direito no processo de formação da nação brasileira apontando as deficiências do sistema judiciário no trato das questões raciais que corroboram com as questões aqui colocadas. As contribuições, a seguir, que apontam para um modelo jurídico brasileiro racista, eurocêntrico e classista, não objetivam negar a importância do judiciário no trato das questões raciais, pelo contrário, o propósito é apontar que há necessidade de novas intervenções de reforço; que questões raciais não devem ser reduzidas à denúncia criminal; e, que a militância por diferentes fóruns, inclusive, acadêmico cientifico não se opõe e nem elimina outros fóruns existentes, pois não se deve haver dicotomia nas formas de enfrentamento à violência racial. Ainda que soe uma relação paradoxa, é na mesma rede que, por vezes, acoberta e promove violências raciais, que precisamos buscar aparato para a solução desse problema. Como afirma Bento (2022), apesar de múltiplas instituições, como segmentos do executivo, legislativo e judiciário serem apoio fundamental para instauração de regimes violentos e totalitários, como pudemos ver em sucessivos golpes vivenciados no mundo e no Brasil, são essas mesmas organizações que também podem ser vanguardas na transformação do cenário de desigualdades, (p.113-114).

Somadas as contribuições da autora, Bertulio completa,

> O judiciário, cuja independência, hoje na prática é pouco visível, embora seja a instância estatal em que a população deposite toda a sua esperança, desejos de justiça e garantia de seus direitos, não fica de fora do que dissemos quanto aos demais poderes do estado. **Talvez ai esteja a lâmina da guilhotina que cortará os pescoços negros a cada tentativa de exigência de tratamento humano** feita por este segmento da população brasileira. Bem por isso **é aqui, na política e ações judiciárias que o racismo se instala** com todas as pompas em nossa sociedade. É quando as esperanças de convívio harmonioso caem por terra e surge a luta. (BERTULIO, 1989, pg. 152, grifo meu).

Como dito anteriormente, a partir da perspectiva de que dimensões econômicas, políticas e subjetivas estruturadas pelo racismo definem as relações sociais no Brasil, a autora argumenta que, uma vez em vigor o racismo estrutural, as instituições como o Direito e outras do Estado vão continuar garantindo a institucionalização desse

racismo coletivamente, ou seja, vão garantir a reprodução de uma lógica racista estruturante em todas as formas de relações sociais, sobretudo, na forma como as leis são aplicadas. Assim,

> Os três poderes institucionais no Estado brasileiro, no trato das questões raciais, reproduzem a ´´nuvem´´ acobertadora da realidade das relações entre negros e brancos em nossa sociedade. Partindo da premissa de que a sociedade brasileira não é racista, o legislativo, judiciário e executivo exibem, discursos antirracistas e agem no sentido da perpetuação das diferenças raciais. (BERTULIO, 1989, p. 191).

Desse modo, partindo de uma análise crítica da relação entre o Estado, o Direito e a sociedade brasileira e que reforça as questões levantadas nessa pesquisa, Bertulio (1989), ainda argumenta que **as garantias e gozos dos direitos estão subordinados à manutenção de privilégios.** Em suas palavras,

> Todas essas racionalidades implicam por baixo delas a existência de um racismo institucionalizado, infiltrado nesses espaços que mesmo sem uma norma formal que expressamente segregue negros e brancos, elas vão garantir debaixo de uma suposta neutralidade e universalidade dos direitos, que as relações raciais continuem determinando quem vai usufruir dessa cidadania, como e se vai usufruir em algum momento. (BERTULIO, 1989, p. 07).

Ainda de acordo com a autora, ´´manter privilégios´´, seguramente representa o tratamento diferenciado frente aos não privilegiados. (...) o sistema político econômico, age produzindo e reproduzindo ações, dentro de uma elasticidade prevista e suficiente para perpetuação desses privilégios. É neste contexto que se poderá inferir a importância e a reflexão das ideologias racistas na formação, apreensão e utilização do direito. Visto o racismo, não apenas em sua couraça agressiva do preconceito, mas entendido, também em suas formas, especialmente de natureza institucional, é que se visualiza o tratamento do jurídico às questões raciais no Brasil´´. (BERTULIO, 1989, p. 07-08). Assim, conclui a autora,

> Ocorre, pois, perfeita simbiose entre o estado, o direito e a sociedade quanto à instancia jurídica, no sentido de camuflar as diferenças raciais e legitimar, já que legalizado, nos diferentes povos, as diferenças físicas ou de culturas, hierarquizando-as com o fim de determinar privilégios não só econômicos, mas também aqueles de nossa essência humana.(...), (BERTULIO, 1989, p. 10).

Sabendo da capciosa corroboração do próprio poder público na manutenção das violências raciais e da sofisticação com que o racismo tem se adaptado, é urgente fazer falar o silêncio, buscar formas alternativas de denunciar, debater e desnudar a atuação

de instituições públicas quanto à manutenção de uma herança marcada por privilégios, violência e discriminação para não condenarmos a população negra a permanecer, indefinidamente, num lugar de injustiças sociais. Não à toa, Bento (2022), alerta-nos para o fato de que: ´´pessoas negras em processo de ascensão nas organizações despertam receio, e é preciso trazer o tema ´´medo da perda de privilégios´´ para o debate institucional, para impedir que a caneta da decisão na mão dos gestores/as interdite os negros/as, (BENTO, 2022, p. 76). Eis aqui, o desafio. Um desafio legal, moral e social, que exige empenho, empatia, vigília e disposição perene de todos; não somente daqueles que sofrem a discriminação direta ou velada, mas, sobretudo, daqueles que a assistem inertes ou se beneficiam dela, especialmente num ambiente de trabalho, a partir de tratamentos diferenciados e atos discricionários.

Contrastando uma realidade de desigualdades sociais mantida pelas próprias instituições de Estado a partir da forma injusta e desproporcional como o próprio direito é operado, ´´a atual Constituição brasileira aborda, as questões relativas ao direito de forma detalhada, no intuito de corrigir ou amenizar distorções existentes na administração pública provenientes de séculos de patrimonialismo que persistem até os dias atuais característico de governantes que manipulam a coisa pública como se estivessem cuidando de seus próprios interesses em detrimento do bem-estar coletivo´´ (SOARES, *et al.*, 2016). No entanto, o ideal de igualdade de direito a ser alcançado, não deve ser meramente formal. Esse diagnóstico, pormenorizado a seguir, será crucial na análise do *CASO I Negação de Direitos* em que veremos como uma instituição se apropriae do termo ´´igualdade´´ para justificar discriminações na concessão de direitos.

De acordo com Joaquim Barbosa Gomes, ex Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), a noção de igualdade formal, como categoria jurídica de primeira grandeza, teve sua emergência como princípio jurídico incontornável nos documentos constitucionais promulgados imediatamente após as revoluções do final do século XVIII. Concebida para o fim específico de abolir os privilégios e para dar cabo às distinções e discriminações baseadas na linhagem, na rígida e imutável hierarquização social por classes, essa concepção de igualdade jurídica, meramente formal, teria se firmado como ideia-chave do constitucionalismo que floresceu no século XIX e prosseguiu sua trajetória triunfante por boa parte do século XX.

Ainda de acordo com o ex ministro do STF, a experiência e os estudos de direito e política comparada, contudo, têm demonstrado que, tal como construída, a igualdade jurídica (formal) não passa de mera ficção,

> "(...) sustenta o jurista português Guilherme Machado Dray, que a concepção de uma igualdade puramente formal, começou a ser questionada, quando se constatou que a igualdade de direitos não era, por si só, suficiente para tornar acessíveis a quem era socialmente desfavorecido as oportunidades de que gozavam os indivíduos socialmente privilegiados. **Em vez de igualdade de oportunidades, importa falar em igualdade de condições"**. Imperiosa, portanto, seria a adoção de uma concepção substancial da igualdade, que levasse em conta em sua operacionalização não apenas certas condições fáticas e econômicas, mas certos comportamentos inevitáveis da convivência humana, como é o caso da discriminação. (GOMES, 2021, p.130, grifo meu).

É imperioso, nos dias atuais, que os movimentos civis se mobilizem para exigir cada vez mais a consolidação de igualdade material em detrimento de uma mera igualdade jurídica formal pois, segundo o autor, aquela, para além de um mero princípio, trata-se de um objetivo a ser alcançado no qual necessariamente devem ser consideradas as diferenças concretas existentes na sociedade, como fatores "externos" a processos competitivo – como classe, raça, origem social, nível de escolaridade, etc –, que possuem evidente impacto sobre o seu resultado, evitando-se assim o aprofundamento e a perpetuação de desigualdades presentes na própria sociedade.

> A igualdade substancial ou material propugna redobrada atenção por parte do legislador à variedade das situações individuais e de grupo, de modo a impedir que o dogma liberal da igualdade formal impeça ou dificulte a proteção e a defesa dos interesses das pessoas socialmente fragilizadas e desfavorecidas, (GOMES, 2021, p 131).

O esclarecimento de Joaquim Barbosa é crucial para relembrar a importância das bases fundamentais e finalidades do Poder discricionário já elencados nesse capítulo: assegurar o cumprimento de direitos e interesses coletivos diante de situações de imprevisibilidade legal e/ou rigidez normativa. A contribuição do autor, também nos leva a frente nas discussões desta escrita e antecipa parte da fundamentação teórica que irá confrontar a apropriação do conceito de igualdade formal, por alguns gestores públicos, para justificarem, justamente, a forma desigual como tratam seus administrados. Como tenho dito, o poder discricionário, dado seu caráter vulnerável no âmbito da conveniência e necessidade, é uma prerrogativa que, historicamente, parece ter financiado decisões baseadas em interesses particulares, racismo e subjetividades em desfavor de um ato ético, imparcial e objetivo. Como exemplo, veremos em casos concretos, como o seu uso arbitrário associado ao uso conceito de igualdade meramente formal, podem prejudicar diretamente o acesso a direitos por pessoas negras.

Ainda a respeito dos melindres jurídicos e institucionais, estudos citados a seguir, apontam que a discricionariedade tem se tornado um mecanismo político de manutenção de privilégios e poder, desde o período imperial, corroborando com as desigualdades de direito. Para fundamentar esse diagnóstico, reportamos aos estudos referentes às primeiras Constituições Federais para confrontar a relação entre os seus dispositivos teóricos constitucionais com a verdadeira prática material. Na análise, partimos do pressuposto de que o direito não é simplesmente um conjunto de normas editadas pelo Estado para organizar a vida em sociedade em nome do bem comum, mas que, conforme anunciado por Lívia Casseres em *(Movimentos antirracista – o extermínio da população negra e o racismo institucional* (2020), o direito e o estado são organizações que perpetuam interesses de uma determinada classe ou grupo social dominante econômica e politicamente. Ainda de acordo com a jurista, do ponto de vista marxista, as correntes dominantes no âmbito do direito, sejam elas liberais ou conservadoras, são obstáculos epistemológicos para reconhecer o direito como bem comum. Salienta a autora que, **esse bem comum se reduz a uma minoria**, uma classe social elitista que se beneficia dos serviços sociais e organização do Estado.

Reporto-me aos estudos de Soares, *et al.,* (2016), para explorarmos esse entendimento à luz da legislação. Numa breve retrospectiva dos autores quanto à discricionariedade e o direito nas sucessivas Constituições do Brasil, temos que,

- O contexto histórico em que primeira Constituição do Brasil (1824) foi criada era de monarquia absolutista, no qual o Estado era dirigido pelo monarca D. Pedro I, que constituía um quarto poder, o moderador. (...) **a maioria dos funcionários públicos era nomeada pelo rei**, ou seja, **o próprio soberano ditava as regras** que regiam as funções públicas, pois, como se sabe, **cabia ao rei a nomeação** de políticos, magistrados e até mesmo de bispos. O que ocorria era, em verdade, o enraizamento do sistema autoritário em todos os âmbitos da Administração .

- Assim como na Constituição de 1891 (...) outras Constituições posteriores, de 1967 e 1969, apenas traduziram o que já se encontrava no ordenamento administrativo pátrio, comportando poucas mudanças,(...) deixando **o poder de escolha nas mãos do administrador**, que optava, na maioria das vezes, pelo regime celetista, **haja vista a maior discricionariedade e satisfação de interesses subjetivos,** o que se tornou um grande problema..

- A dualidade do regime jurídico implicava em insegurança jurídica e assimetria, pois **servidores com as mesmas funções, na administração Pública, eram tratados de formas diferentes pela lei**, em função da **discricionariedade** do administrador.

Dentro deste quadro, o sistema jurídico do Estado, primeiro imperial, depois

republicano, cumpriu adequadamente seu papel: não de mediador entre o Estado e a Sociedade civil, não o de controlador das ações do Estado e dos cidadãos, no que diz respeito à garantia dos direitos (discurso liberal), mas o de limitador do espaço dos indivíduos e em especial dos negros – quer escravizados, quer libertos, através de diversos mecanismos: Leis, Decretos, projetos eugenistas, posturas e normas de delimitação de espaço e comportamentos, (BERTULIO, 1989 p. 39). Ainda de acordo com a autora, além dessas, várias outras medidas estatais induziram à percepção da discriminação contra negros/as. Todos, igualmente, cumpriam (e cumprem até hoje) com competência sua função: a de eliminar do convívio social os indesejáveis, incidindo preponderantemente sobre a população negra, o judiciário, o legislativo, e todo o sistema, colaborando e perpetuando o estereótipo negativo do homem negro na sociedade brasileira, (BERTULIO, 1989 p. 40). Nos dizeres da autora,

> **Travestido de humanista, o sistema jurídico formado neste país, desde a independência, procurou preservar os valores das classes dominantes,** enredado em conceitos nobres e libertários da Europa e dos Estados Unidos da América. A legislação Imperial e a subsequente da República, bem como os articuladores estudiosos e práticos do direito nacional, no que se **refere às relações branco e negro, tomaram atitudes de cunho meramente racistas, quer enquanto ação quer enquanto omissão dentro de suas funções da instituição estatal**. (BERTULIO, 1989, p. 147, grifo meu).

Essa rápida síntese histórica sobre a política de gestão discricionária no ordenamento jurídico mostra a evidente movimentação de instituições e gestores públicos, amparados por um judiciário conivente, que contrariando as teorias de tratamentos equânimes e democráticos previstos nas Constituições Federais, agiam em favor de interesse pessoais e subjetivos gerando incredibilidade nos próprios poderes dirigentes que vem há décadas dirigindo o país. Esse panorama mostra, ainda, que a prerrogativa da discricionariedade é insidiosa, astuta e nunca esteve livre de vícios em favor de interesses subjetivos alimentadas por um sistema de privilégios. Quanto aos direitos de servidores públicos tratados nessa escrita, por exemplo, concordo com Soares, *et al.*, (2016) que o ordenamento jurídico passou por diversas transformações resultando no atual regime estatutário que confere aos servidores muitos direitos e garantias. ´´Porém, analisando minuciosamente, percebemos que **o legislador fez questão de deixar brechas de liberdade para o gestor decidir sobre algumas situações´´**, a exemplo do art 96 da Lei 8.112/90, que abordaremos no próximo capítulo. Tânia Müller em seus estudos sobre Branquitude, antecipa nossa análise do

referido capítulo *(2)*, explicando os privilégios de um Pacto Narcísico (Bento, 2022),

> Os privilégios por menores que sejam, operacionalizados cotidianamente, são classificados como escolhas baseadas em simpatia, carisma, ou mesmo de caráter aleatório. Tanto quem concede, como quem recebe o privilégio é compelido automaticamente a afirmar uma naturalidade e ´´inconsciência´´ no gesto ou ação. Enquanto que, para aqueles a quem se nega direitos, a face do preterimento rotineiro, ainda que sem uma consciência do todo, é bem visível mesmo que normatizada. (MÜLLER, 2017, p.85).

1.4 Histórico de apagamento da intelectualidade negra

Como já dito, embora a CF/88 imponha limites aos atos discricionários a partir de princípios como a motivação, razoabilidade e proporcionalidade (Lei 9.784/99), esses limites, muitas vezes, são ignorados em prol de uma atuação eminentemente arbitrária prejudicando, especialmente, os sujeitos marginalizados nas instituições públicas. Essa postura tem feito parte de uma vigília histórica da população negra pela branquitude visando à exclusão de acessos aos negros/as e em favor dos privilégios brancos na sociedade. Nas universidades, isso tem acontecido, dentre outras formas, na medida em que a liberdade discricionária é assimilada como poder ilimitado e usada, dentre outras formas, como estratégia para dificultar nossa ascensão social através, por exemplo, da negação de afastamentos para os programas de pós graduação *stricto sensu*, o que compromete nossa qualificação acadêmica, profissional, e amplia as desigualdades sociais. Tal prerrogativa cria a ilusão da existência de tratamentos equânimes, quando muitas vezes, são brechas que favorecem privilégios, controle e hegemonia de uma pequena elite dominante, que a partir de uma observação meramente simplificada, tem se mantido, não por acaso, sob controle de corpos brancos.

Ainda não por acaso impedir ou dificultar o acesso à educação da população negra, tem sido uma estratégia historicamente mantida pelas próprias políticas de governo. A partir de uma exposição sucinta de como projetos de governo foram historicamente criados para patrulhar a população negra, a fim de barrar nossa ascensão social, sobretudo, pela negação do acesso à educação, surge o questionamento: por qual motivo a própria legislação, diante de todos os entraves históricos e políticos promovidos pelo próprio Estado brasileiro, para negar o acesso à educação à população negra, capciosamente, permitiu a existência de uma ferramenta estratégica, cômoda, e vulnerável do ponto de vista administrativo, **justamente no âmbito educacional?** Por que não vincular normas relativas ao direito à formação superior, para evitar injustiças, levando em conta que a maior parte das elites que administram as instituições públicas

tem se mantido em corpos brancos, além das evidentes segregações promovidas por brechas contidas nas próprias Constituições Federais, conforme apontado por Soares, *et al.*, (2016)? É desnecessário dizer que o acesso à educação como possibilidade de ascensão social sempre foi promovido de formas desiguais na sociedade brasileira, especialmente, para população negra e indígena. Já sabemos também que durante séculos, foi o próprio Estado que financiou toda sorte de violência jurídica, física, moral e social contra essas populações. Ainda assim, é preciso lembrar,

> No contexto da escravidão, os negros eram proibidos de aprender a ler e escrever, pelo fato de haver o perigo de ´´derramar a instrução pela classe escrava´´. (Barros, 2005). O domínio das letras poderia facilitar rebeliões, insurgências e desobediências (SOUZA, 2011, p.39).

Após a abolição da escravatura, oficializada em 1888 com a Lei Áurea, nenhum recurso ou políticas públicas foram implementadas para que a população, recém liberta, passasse a integrar a sociedade. Segundo Rodrigues (2018), são exaustivas as pesquisas que mostram como o Estado atuou, a partir de um projeto biopolítico de extermínio da população negra, ainda em curso, para interditar a emancipação do negro nas sociedades pós-coloniais. Dentre outras estratégias utilizadas, importa destacar aqui, **o impedimento ao acesso à educação,** (grifo meu).

Reforçando esse cenário, Djamila Ribeiro, fala da importância de lembrar que,

> ... apesar de a Constituição do Império de 1824 determinar que a educação era um direito de todos os cidadãos, a escola estava vetada para pessoas negras escravizadas. Até mesmo a cidadania que se estendia a portugueses e aos nascidos em solo brasileiro, inclusive a negros libertos, estava condicionada a posses e rendimentos, justamente para dificultar aos libertos o acesso à educação. (RIBEIRO, 2019, p.09-10).

Dialogando com a autora, Ana Lucia Silva de Souza ainda completa,

> Em relação à inserção na escola, os recém libertos conheceram ao mesmo tempo, tanto os discursos favoráveis à sua educação – como forma de inclusão na sociedade de classes que nascia -, como também os contrários ao acesso. Nas memórias, as humilhações e rejeições aparecem como talvez os mais significativos componentes cerceadores da inserção e da permanência na escola. (SOUZA, 2011, p. 39).

Ainda de acordo com a autora, conforme relatórios da Instrução Pública de São Paulo, nas escolas, havia receios em aceitar matrículas de crianças negras, dado o medo de que as famílias brancas se recusassem a manter seus filhos nas instituições, receosas da proximidade com sujeitos socialmente *objetos*. Na sociedade, bem como na escola, a

presença do corpo negro e de seus valores civilizatórios, suas culturas e crenças não aceitos ainda impelia um posicionamento tão temeroso quanto antes da abolição da escravatura, (SOUZA, 2011, p.39). Neste contexto, Rodrigues (2018) conclui,

> No período colonial e em grande parte do século XX, a falta de alfabetização, como estratégia do racismo institucional do Estado, foi um dos grandes empecilhos ao desenvolvimento socioeconômico da população negra brasileira. Como a não alfabetização do negro dificultava sua inserção social e sua emancipação econômica, a não circulação do repertório cultural negro, foi entrave para um letramento negro. Assim, foram negados a esse grupo o ingresso nos espaços de poder e de produção de conhecimento. (RODRIGUES, 2018, p.353).

Como bem destaca a autora, no século XX, a falta de alfabetização dificultava a inserção social e a emancipação econômica dos/as negros/as afetando diretamente seu ingresso nos espaços de poder. Veremos a diante, que os esforços para interdição da intectualidade negra continuam vigentes até hoje. **Você tem que escolher o seu emprego ou seu mestrado, é a Lei!** Essa foi apenas umas das expressões ditas por uma Universidade pública a uma trabalhadora negra que se esforçava para manter os estudos e o trabalho ativos, que problematizamos no tópico 2.3 *Nas entrelinhas, o racismo.* Essa é uma fala que entristece, nega direitos e acessos, desnuda discursos formais de compromisso com a democracia, equidade, rompimento de desigualdades sociais, e revela que por trás de uma armadura democrática protegida por escudos discursivos harmoniosos, como por exemplo, os de implantação das políticas de ações afirmativas, vigora a essência do Pacto Narcísico (Bento, 2022) que é manter as posições de poder e os privilégios materiais e simbólicos da branquitude protegidos da ´´ ameaça negra ´´. Essa proteção está diretamente ligada a uma ideia do saber e poder que sempre esteve associada à figura do intelectual eurocêntrico como figura superior nas relações sociais.

Essa relação do intelectual e o poder na sociedade é antiga e sempre foi estruturante na representação da cultura ocidental. Para Platão, ´´o filósofo e o rei deveriam compor uma unidade; a relação entre poder e saber já aparecia indivisa, imbricada (...); até a construção do Estado passava pela personificação do poder e do saber na figura do governante´´, (RODRIGUES, 2018, p.341). Por isso, de acordo com a autora, nem a imagem de intelectual, tão pouco a posição de poder, eram conferidas ao negro no ocidente; pelo contrário, a construção do perfil de intelectual hegemônico eurocêntrico interditou, desde sempre, a figura do/a negro/a como intelectual. Desse modo, toda a produção negra era voltada a construir resistência em relação aos processos de subordinação sociorracial, (RODRIGUES, 2018, p.344).

Esse aspecto apontado pela autora é crucial para explicarmos as dificuldades de circulação e interdição de produções de pessoas negras por grandes editoras que fazem parte desses mecanismos de interdição do letramento negro, e que dificulta a circulação das experiências e produções importantes para agenciar a construção das subjetividades e identidades negras no Brasil. Esse fato pode ser explicado por Bento (2022) ao afirmar que os negros são vistos como invasores do que os brancos consideram seu espaço privativo, seu território. ´´Os negros estão fora de lugar quando ocupam espaços considerados de prestígio, poder e mando. Quando se colocam em posição de igualdade, são recebidos como concorrentes´´ (BENTO, 2022, p. 74.). O diagnóstico da autora aliado ao ponto de vista de Hooks (1995) citada por Rodrigues (2018) de que o trabalho intelectual é parte necessária da luta pela libertação (...) diretamente ligado a um projeto emancipatório dos/as negros/as, explica o temor branco e esforços da branquitude para interdição de negros/as verbalizados em falas do tipo ´´ *tem que escolher o seu emprego ou estudo´´*, e outras que abordaremos nessa escrita com mais profundidade.

Vale pontuar que, apesar de toda a violência intelectual, ainda em vigor, sempre existiram intelectuais negros/as na luta contra o racismo. Maria Firmina, Luiza Bairros, Abdias do Nascimento, Lélia Gonzáles e Lima Barreto são apenas alguns nomes no cenário brasileiro. Porém, aponta Rodrigues (2018) que, as condições de possibilidades para a visibilidade e ação desses intelectuais é que não estavam postas, nem epistêmica, nem materialmente. Esses intelectuais se moviam dentro de um circuito alternativo que era considerado ilegítimo ou indígno para um sistema acadêmico ou artístico. E quando se tratava de produção feminina, o cenário tornava-se ainda mais complexo em razão da opressão de gênero. Referimos aqui ao letramento formal, pois na informalidade, as agremiações e movimentos negros tiveram sempre seu caráter educador.

> Um exemplo ilustra bem essa afirmação, tomando como exemplo o Brasil com Maria Firmina e sua aparição na cena literária brasileira a partir de um pseudônimo, o que aponta para uma dupla violência sofrida pela mulher negra. Assim, a ligação entre sexismo e racismo acirravam mais ainda o lugar intelectual da mulher negra, praticamente impossibilitando sua existência. (HOOKS, *apud* RODRIGUES, 2018, p.347).

Sabendo desse histórico de violência intelectual empreendido contra a população negra, sobretudo, contra a mulher negra no contexto brasileiro, é lamentável saber, observar e analisar casos que demonstram que até mesmo Universidades Federais que deveriam promover a diversidade e a equidade social como veremos na base conceitual de seus estatutos *(tópico 1.5),* também perpetuam a violência contra negros/as através

de gestores/as que reproduzem o eurocentrismo, omitindo o caráter racial dos atos de gestão, para manter a ordem social racista vigente no ambiente universitário.

Concordo com Rodrigues (2018) que, o conjunto discursivo de tratados e diretrizes que os países, estados e Instituições públicas assinam a cada encontro nacional e internacional, para tirar fotos e pousar de nação solidária e responsável, não fazem senão, muitas vezes, mascarar a Lei. Instauram-na como discurso político, mas não como ação prática. São inúmeros os exemplos que podemos fornecer no contexto brasileiro: a aplicação da Lei 10.639/2003 e Lei 11.645/08, mas nunca levadas a cabo de forma sistemática pelo Estado brasileiro; o percentual destoante da Lei de cotas para negros em concursos federais; o abandono das comunidades indígenas; o genocídio da população negra empreendido pela policia militar brasileira; o descaso do Estado frente às estatísticas raciais da população vítima da pandemia de covid-19; o descaso com a saúde da população marginalizada; a negligência dos crimes de racismo, levando a maioria, senão todos, a não serem tratados como crime de fato, etc; são todos contextos de violência que burlando ou não o conjunto de tratados humanitários nacionais e internacionais, terminam sendo a alçada das realidades vernáculas legislar e decidir sobre elas. E no contexto universitário, que em grande parte continua sendo dirigido por uma camada branca, a comunidade negra, sobretudo, técnica administrativa, não vê seus interesses políticos, sociais e individuais sendo parte de uma agenda comum, pois, as necessidades dessa população não estão dentro dos interesses dos seus dirigentes.

Se tomarmos como verdadeiro o conjunto discursivo jurídico e institucional publicizados para ´´posar de nação solidária e responsável´´, Rodrigues (2018, p.346), devemos nos perguntar: a que público esse conjunto discursivo democrático, de fato, está direcionado se não é a todos que ele alcança? Qual a cor de servidores/as públicos que fazem jus ao leque de metas, programas e incentivos publicizados por Universidades Públicas por meio de dados neutros? E quanto à proteção de direitos e interesses coletivos a luz do poder discricionário? A quem alcança?

Assim, sabendo que a educação é direito de todos e dever do Estado (C.F/1988); que é fundamental para promoção da ascensão social do indivíduo na sociedade; e, que tem sido descaradamente negada à população negra desde o início da história desse país; cabe uma pergunta: Excluído o caráter democrático e quaisquer previsões benéficas que o poder discricionário pode promover à Administração Pública, por que atribuir ao gestor público, o poder de decisão, por meio de análise subjetiva, justamente no âmbito de formação acadêmica do servidor? Como identificar, numa política de

gestão, intenções implícitas desviadas de um compromisso ético e público e alicerçadas na manutenção do poder hegemônico eurocêntrico sustentado pelo racismo desde o período colonial? A minha hipótese é que, ainda que o Estado levasse em conta todo o contexto de desigualdades educacionais, empreendidas contra a população negra, e desacreditasse que os/as negros/as fossem capazes de alcançar um grau acadêmico tão alto, resolveu deixar um ´´ás na manga`` para barrar possíveis exceções e consequentemente, seus esforços para uma verdadeira libertação.

O primeiro caso da escrita - *Capítulo 2*- em que analiso a negação de um direito de afastamento para estudo em Programa de Pós-Graduação a uma servidora negra, baseada em liberdade de gestão, evidencia essa hipótese e demonstra como os seculares esforços brancos para barrar a intelectualidade negra, ainda são mantidos pelo próprio poder público. Nesse caso, veremos como uma instituição universitária que publiciza o compromisso com a democracia, inclusão, equidade racial e, sobretudo, apoio e desenvolvimento de seus servidores, e que, em função disso, portanto, espera-se o cumprimento do mesmo, contrastando princípios de sua própria base conceitual e outros, já citados nesse capítulo que regem os atos da Administração, movimentou-se de forma a dificultar a permanência de uma servidora negra, nos estudos, com movimentos que incluem, além da negação arbitrária do direito previsto em Lei, impedimento de alternativas razoáveis para compensação da jornada de trabalho que aliado a tratamentos vexatórios, resultou em distintas consequências para a servidora como o corte de ponto (perda de salário), trancamento de disciplinas até o adoecimento.

É preciso denunciar o secular esforço branco para interdição da população negra de seu acesso à educação, especialmente, por instituições públicas. Após tamanha violência histórica contra nosso povo, percorrermos um árduo caminho com mais de cem anos de atraso (Emicida), enfrentando preconceito, exploração e desigualdades, e ao chegarmos no topo de uma longa caminhada nos depararmos, novamente, com mais uma barreira opressora impedindo nosso progresso através de movimentos que dizem ´´Não *porque eu posso; tenho liberdade; tenho poder; o ato é discricionário´´*, não pode ser omitido. Apesar de décadas de lutas pelas ações afirmativas que constrangeram Universidades a permitir que um punhado de um povo marginalizado ingressasse na academia, repito, parece se tratar de um ´´ás na manga`` que o Estado ainda mantém na mão do poder hegemônico para dispor de algum meio operante de interdição dos/as negros/as para impedir nossa ascenção.

Assim, ao lado das teorias e discursos legais e democráticos, veremos que a liberdade de ação discricionária, sem uma mirada antirracista, contribui sistematicamente para a manutenção do racismo institucional na medida em que é assimilada como poder ilimitado e usada em desrespeito aos princípios éticos da Administração Pública para promover tratamentos desiguais entre servidores/as brancos/as e negros/as no ambiente de trabalho. Mostraremos que é justamente se aproveitando das brechas constitucionais, conferida por Lei, que a discriminação é sutilmente praticada através dos atos discricionários de gestão, tornando-se cada vez mais difícil de ser denunciada. Nesse contexto, o racismo institucional surge como fenômeno social cujo mecanismo de discriminação atua, muitas vezes, de maneira quase imperceptível, mas suficiente para legitimar condutas excludentes por parte de instituições públicas.

Naturalmente o trabalho não tem a pretensão de exaurir todos os possíveis vícios relacionados ao poder discricionário, isso seria impossível. Apenas analiso situações em que prerrogativa de lei, eivada de autoritarismo e racismo, é apropriada em desobediência aos princípios éticos da administração para subsidiar o objeto dessa escrita. A partir dos resultados, veremos que o racismo se manifesta de diversas formas na sociedade, e, apesar de criminalizado, permanece na estrutura social moldando o comportamento dos indivíduos, como, por exemplo, na forma diferenciada pela qual algumas instituições públicas vêm tratando seus servidores/as. Mostraremos algumas dessas formas, a partir da exposição de casos concretos, destacando a sutileza com que o racismo institucional se infiltra nos atos administrativos de gestão, penetrando implicitamente no seu funcionamento através de ações *discricionárias.*

É sempre importante relembrar que o poder discricionário é uma ferramenta indispensável no ordenamento jurídico cujas bases para a criação tem raízes sólidas e fundamentadas, segundo Celso Antonio Bandeira de Melo. Porém, reitero que é justamente na subjetividade administrativa que o racismo institucional se manifesta de diferentes formas, sobretudo, velado. A partir da articulação dos estudos de Bertulio (1989), alinhada com Bento (2022), arrisco a dizer que, os vícios do poder discricionário não se encontram na essência da prerrogativa em si, mas na ausência de uma leitura racial e na ausência de interferência jurídica do ponto de vista da análise subjetiva, fornecendo assim, gatilho para que gestores/as que, reproduzem o pacto da branquitude, aproveitem-se desses arcabouços de lei para manter a ordem racial racista vigente. É nessa inércia jurídica que a agremiação com o racismo institucional acontece.

Ao que parece, a lei se exime de sua responsabilidade transferindo-a para o gestor junto à liberdade pelos seus atos. Por outro lado, o agente detentor do poder que se aproveita da brecha da lei para agir com discriminação, também se esquiva da responsabilidade, atribuindo suas ações a uma mera conveniência assegurada pela liberdade conferida pela legislação. É um verdadeiro *bate - rebate.* E nesse jogo racista de pingue-pongue, *as bolas* são sempre os/as negros/as.

Essa é uma pesquisa que mostra como as violências racias em universidades são diversas; expô-las permite oferecer subsídios para exigir respostas institucionais e criar formas de enfrentamento. Djamila nos lembra da importância de nomear as opressões, já que ´´não podemos combater o que não tem nome,´´ (RIBEIRO, 2021, p. 21). Porém, avançando nas considerações da autora, acrescento que para além de dizer que determinada ação foi racista e nomeá-la, precisamos demonstrar como ela aparece na estrutura social tendo em vista que o racismo, muitas vezes, acontece de forma velada, silenciosa, pela inércia e sempre é negado. Desse modo, para romper com a redução do debate racial somente em âmbito da criminalização, o que desvia das instituições sua responsabilidade social e empobrece a discussão de conteúdo, provocamos: Que estratégias podem ser desenvolvidas pelas universidades públicas para romper com o silenciamento e a invisibilidade da questão racial que implica na interdição de acesso a direitos de servidores/as negros/as no ambiente de trabalho, e garantem, assim, a manutenção dos privilégios da branquitude?

1.5 Universidades Federais Brasileiras – (UF)

Nossa sociedade contemporânea é impulsionada a pensar a universidade como uma ilha cujo espaço interno não é afetado pelas desigualdades e atravessamentos que acontecem no exterior de seu contexto social. No entanto esse trabalho nos provoca a pensar que, ao contrário, essas instituições, infelizmente, também têm se revelado espaços extremamente racistas, misóginos e transfóbicos. Apesar de diversas pesquisas traduzirem o pressuposto acima, Universidades públicas publicisam bases conceituais muito ´´democráticas´´ em seus estatutos. Assim, antes de seguir com as referências baseadas em práxis que contrastam sua base teórica, investigamos alguns estatutos, de distintas universidades, para conhecer alguns preceitos de suas bases conceituais.

As bases conceituais de Instituições universitárias encontram-se hoje presentes em praticamente todos os países. É por meio das universidades que uma sociedade

obtém acesso a uma herança do conhecimento acadêmico e científico sistematizado, construído coletivamente e descentralizadamente pela humanidade ao longo dos séculos e propagado para o futuro por meio dessas instituições. Todas as Universidades, cujos estatutos foram pesquisados, para referência nessa pesquisa, são instituições públicas de ensino superior gratuito, localizadas em distintos estados brasileiros. Embora sejam singulares, todos os estatutos investigados, de modo geral, compactuam em termos de visão, missão, valores, objetivos e compromisso ético social a partir da produção e transmissão de conhecimentos por meio do ensino, da pesquisa e da extensão. No cumprimento dos seus objetivos, os estatutos efatizam a cooperação acadêmica, científica, tecnológica e cultural com instituições nacionais e internacionais; produção, difunsão e preservação do saber em todos os campos do conhecimento; formação de cidadãos com consciência humanista, crítica e reflexiva, entre outros. Por fim, visando o cumprimento integral das suas finalidades e de seu compromisso social, as Universidades assumem como missão, a produção e disseminação do conhecimento nos diversos campos do saber, contribuindo para o exercício pleno da cidadania, mediante formação humanista, crítica e reflexiva, e preparando profissionais competentes e atualizados para o mundo do trabalho e para a melhoria das condições de vida da sociedade com vistas, entre outros, à diminuição de desigualdades sociais.

A teoria discusiva, acima, servirá de base para uma reflexão crítica quanto à materialidade do conteúdo disposto em estatutos universitários através dos casos que veremos a partir desse capítulo. Antes, porém, é imperioso destacar a existência de um mecanismo social comprometido com o rompimento das desigualdades sociais, hoje, presente em universidades federais: as Ações Afirmativas. Esse mecanismo não se deu por iniciativa dessas instituições, mas como resultado de muita luta dos movimentos civis, sobretudo, do movimento negro que constrangeu o Estado a implementar tais políticas como uma forma de reparação de décadas de exclusão social a partir da efetivação da igualdade material do direito, mencionada no tópico anterior. É importante dizer que ação afirmativa que compõem as políticas sociais não se confunde nem se limita às cotas raciais, mas faz parte de um conjunto de medidas reivindicadas pelos movimentos civis com o propósito de reparar danos causados por décadas de violências sociais contra as populações negras e indígenas.

Sobre a política de ações afirmativas, Joaquim Barbosa Gomes, Ex Ministro do Supremo Tribunal Federal, comenta,

> A ação afirmativa parte do reconhecimento de que a competência para exercer funções de responsabilidade não é exclusiva de um determinado grupo étnico, racial ou de gênero. Também considera-se que os fatores que impedem a ascensão social de determinados grupos estão imbricados numa complexa rede de motivações, explícita ou implicitamente, preconceituosas." (GOMES, 2021, p.114).

No contexto acadêmico brasileiro, podemos contar com ricas contribuições da autora Nilma Gomes sobre essa política pública a partir de suas considerações sobre o Movimento Negro na obra ´´Quem quer (pode) ser negro no Brasil? (Jesus 2021). ´´As ações afirmativas não se reduzem à política de cotas. Elas vão muito além: propõem a construção de políticas de combate ao racismo e à desigualdade racial. Elas não só desvelam o grande abismo entre negros e brancos nos mais diversos setores da nossa sociedade, como tem sido historicamente denunciado pelo Movimento Negro e, atualmente, atestado pelas mais diversas pesquisas nacionais e acadêmicas. As ações afirmativas escançaram o funil racial em que vivemos e visibiliza os setores, os espaços e as instituições nos quais a desigualdade racial atua com maior profundidade. Elas revelam a ausência de esforços do Estado em resolver a desigualdade racial e o pressionam a tomar uma posição pública antirracista. Mostram a falácia meritocrática atrás da qual se escondem acadêmicos, políticos, artistas, pessoas comuns e, inclusive, um grupo de ativistas do campo progressista, alguns sustentados pelo mito da democracia racial e outros que consideram a raça como epifenômeno da classe. Foi a luta por ações afirmativas que pressionou o Estado brasileiro a sair do lugar de neutralidade e criticou sua permanente inércia racial diante de dados nacionais de desigualdade racial no mercado de trabalho, na garantia do emprego, na cultura, na moradia, na gestão nos lugares de poder e decisão política e econômica, na educação, enfim, no acesso aos direitos´´. Completa a autora,

> No ensino superior, a modalidade de cotas raciais tem sido a medida mais adotada pelas Instituições Públicas de Ensino Superior (IPES), principalmente, após a iniciativa pioneira da Universidade do Estado da Bahia, que, em 2003, mostrou ser absolutamente possível realizar a democratização do acesso e da permanência no ensino superior para estudantes negros por meio de políticas de ações afirmativas. A partir de 2003, a implementação das cotas raciais no ensino superior foi crescendo, ganhando mais espaço e decisões dos órgãos decisórios das universidades ou na forma de leis estaduais até chegar a Lei Federal nº 12.711/2012, que abarcou todas as instituições Públicas Federais de Ensino Médio e Superior. (GOMES, *apud* JESUS, 2021, p. 10)

Essa síntese da autora pode leva a crer que o processo de implantação das políticas de ações afirmativas em algumas Universidades, foi rápido e harmonioso.

Porém, como esclarece a autora, foi necessária uma ação ainda mais contundente do Movimento Negro, dos negros e das negras, e das pessoas não negras antirrastas para que a Universidade, o judiciário e o Estado brasileiro tomassem a decisão de construir políticas públicas de ações afirmativas para combater as desigualdades raciais que assolam historicamente a população negra. Finaliza a autora que, levaram mais de uma década e meia, desde o inicio dos anos 2000, para que a proposição das ações afirmativas na modalidade de cotas raciais no ensino superior se tornasse uma realidade.

Tal dificuldade não surpreende. Não podemos esquecer de que a Universidade, desde sua constituição, tem se revelado um espaço racista, misógino e transfóbico. Em interessante estudo intitulado ´´Gestão Universitária, Diversidade Étnico-Racial e Políticas Afirmativas (2017)``, que investigou um estudo de caso numa Universidade Federal Pública do sudeste brasileiro, para tecer considerações sobre a discriminação no contexto universitário, a autora Yone Gonzaga parte do pressuposto de que a universidade brasileira foi concebida em um contexto de negação da diversidade, principalmente, as de gênero e raça, e também das contribuições dos conhecimentos e valores civilizatórios elaborados por outros povos que não os ocidentais. Diz a autora,

> Criada para atender aos interesses "das elites", a universidade nasce imersa no racismo institucional de origem e, por razões históricas e políticas, continua operando com imaginários de subalternização e inferiorização sobre os coletivos negros construídos pelo cientificismo do século XIX, e que se naturalizaram nos processos de gestão. (GONZAGA, 2017. Resumo).

Embora não aprofundemos nesse assunto, é preciso dizer que se não fosse a incansável e persistente resistência, insubmissão e insurgência de negros e negras ao longo da conformação histórica, social e política que provocou uma discussão pela luta e implementação das ações afirmativas, a universidade pública não teria sido obrigada a se reinventar e encarar uma realidade nua e crua apresentada por uma diversidade de corpos (negros, indígenas, quilombolas, pessoas com deficiência, etc.) a partir da própria presença desses atores dentro da universidade. Casos de racismo, assédio, silenciamento, negação de direitos e privilégios nas instituições a partir das vivências desses marginalizados, não seriam denunciados. Pesquisas científicas, como esta, que aponta diferentes formas de racismo institucional, sobretudo, pela forma velada nos atos discricionários de gestão, não estariam sendo realizadas.

Desse modo, não faltam motivos para afirmar que a continuidade dessa política afirmativa bem como a adoção de novas medidas que garantam a materialização do

direito de igualdade a partir do ingresso e permanência de negros, negras e indígenas não somente nas universidades, mas também em cargos públicos nos diversos setores na sociedade, visando a reparação de uma longa tradição de exclusão social dessa população, é mais que necessária. Por fim, sem perder de vista sua relevância acadêmica (atividade fim) elucidada, partiremos para uma abordagem no âmbito administrativo de gestão da universidade para focalizar a interseção do ato discricionário e racismo institucional a partir da condução de processos internos de gestão envolvendo a gerenciamento de servidores/as técnicos administrativos subordinados.

Consolidada uma Autarquia Federal, o regime de trabalho dos servidores/as contratados/as mediante concurso público de provas ou provas e títulos das Universidades Federais, é regido pela Lei 8.112/90 de 11 de dezembro de 1990. O Regime estatutário, sem dúvidas, representa um grande anseio para a maior parte, senão, toda comunidade concurseira brasileira, não somente pela possibilidade de obter uma estabilidade profissional, mas, sobretudo, em função do rol de direitos e garantias assegurados por esse estatuto. Dentre as atraentes ´´garantias´´ do servidor público, previstos na Lei, estão as licenças e afastamentos que podem ser concedidos para diferentes necessidades. Algumas delas vinculadas, ou seja, independem da vontade do gestor; e outras, cuja concessão depende da conveniência institucional, diante da análise do caso concreto, são chamadas *discricionárias.* Apesar da extensão dessa lei, elucidaremos o artigo 96 que dispõe sobre o afastamento de servidor para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu*, tema do primeiro caso a ser analisado.

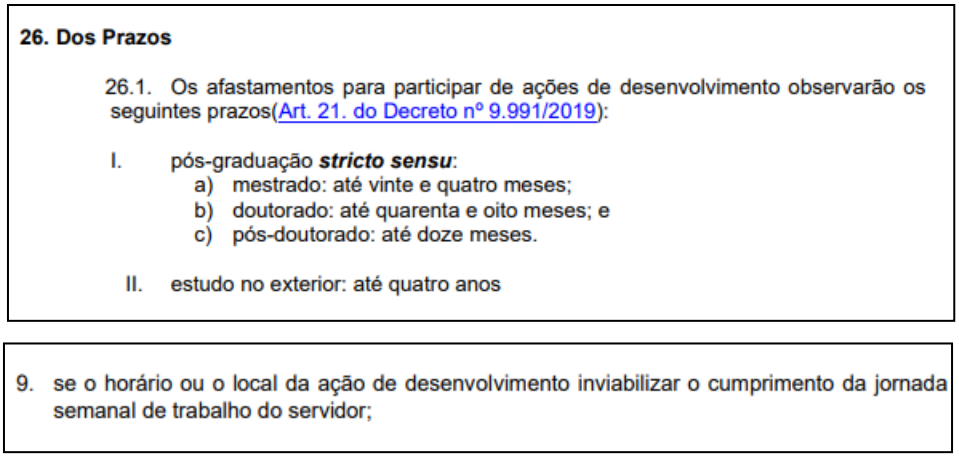
1.6 Afastamento - Lei 8.112/90 de 11 de dezembro de 1990

A Lei Nº 8.112/90, publicada em 11 de dezembro de 1990**,** dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Em seu capítulo V, *Do Afastamento para Participação em Programa de Pós-Graduação stricto sensu* no País, dispõe o artigo 96-A incluído pela Lei nº 11.907/09,

> O servidor poderá, no interesse da Administração, **e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior no País**. (Art 96, Lei 8.112/90).

Além de trazer expresso o critério exigido para concessão de afastamento, o estatuto ainda define os períodos máximos de até 24 meses para cursos de Mestrado e

48 meses para doutorado; e, confere às entidades federais, a competência para definir, em conformidade com a legislação vigente, outros critérios para concessão dos afastamentos. Dentre os pontos convergentes com a lei geral reforçados em regimentos internos das Universidades pesquisadas, importa acentuar, a manutenção do prazo de **até 24 meses para mestrado** e do requisito da **inviabilidade de cumprimento da jornada de trabalho em razão do local e horário da ação de desenvolvimento** incluído pelos Decreto nº 9.991/2019 e 10.506/2020 respectivamente.



26. Dos Prazos

26.1. Os afastamentos para participar de ações de desenvolvimento observarão os seguintes prazos(Art. 21. do Decreto nº 9.991/2019):

I. pós-graduação ***stricto sensu***:
   a) mestrado: até vinte e quatro meses;
   b) doutorado: até quarenta e oito meses; e
   c) pós-doutorado: até doze meses.

II. estudo no exterior: até quatro anos

9. se o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor;

Figura 4 – Prazos e requisitos para afastamento no País – Regimento UF.
Fonte: Arquivo Institucional

A partir da análise de estatutos e regimentos universitários, veremos que, igualmente como ocorre nas entrelinhas dos discursos supostamente equânimes e democráticos do Poder discricionário e Sistema jurídico, é também na intersecção dos discursos universitários que atribuem à universidade uma imagem de instituição pública equânime e democrática, que ocorre a contradição à teoria e surge a discriminação. Desse modo, a exposição dos preceitos institucionais, a seguir, faz-se necessária para desnudar o racismo institucional presente numa política de gestão que relaciona o poder discricionário, o Pacto Narcísico e a discriminação racial a partir da análise de casos concretos. Dentre outras metas e objetivos, encontramos em seus estatutos que:

i) Universidades devem apoiar o aprimoramento intelectual e o desenvolvimento de competências de servidores para o trabalho, através de afastamentos para realização de ações de desenvolvimento;

ii) Universidades devem prover alternativas para que seus servidores possam fazer um planejamento de trajetórias profissionais de modo que assegurem o desenvolvimento de suas potencialidades, permitindo tanto a constituição da qualidade de sua atuação profissional quanto à obtenção de satisfação de suas aspirações individuais.

iii) Universidades devem investir no desenvolvimento profissional dos servidores tendo em vista uma perspectiva mais ampla, não se restringindo às questões técnicas relacionadas ao cargo ocupado, possibilitando ao servidor ter uma visão mais abrangente, assim como compreender com mais facilidade processos diversificados, contribuindo para a excelência da Universidade e para sua trajetória profissional.

iv) É papel das Universidades, zelar pela saúde do servidor, compreendida como estado de bem-estar físico, emocional e social, observando suas condições de trabalho e as relações interpessoais que se desenvolvem nesse ambiente.

v) Universidades devem promover um ambiente solidário, colaborativo, livre de assédio, inclusivo e com respeito à diversidade.

vi) Universidades devem atuar de forma a possibilitar ao servidor um leque de opções de aperfeiçoamento, que, ao mesmo tempo, seja adequado à sua atuação profissional e ao que as Universidades dele esperam, mas também responda aos seus anseios pessoais.

Além de metas e princípios que ressaltam sua missão de acolhedora, flexível, acessível, inclusiva e humanista, objetivos traçados por universidades que norteiam a política de gestão de pessoal, afirmando se pautar pelo diálogo, respeito, inclusão e participação; incluem dentre outros, os seguintes:

i) Aprimorar a política de gestão de pessoas da Universidade, com ênfase em ações que fortaleçam o desenvolvimento das potencialidades individuais, coletivas e institucionais.

ii) Prover alternativas para que os servidores possam fazer um planejamento de trajetórias profissionais, permitindo tanto a constituição da qualidade de sua atuação profissional quanto à obtenção de satisfação de suas aspirações individuais.

iii) Incentivar a participação dos servidores em programas de formação continuada e intercâmbios nacionais e internacionais.

iv) Promover políticas para a valorização da excelência nas atividades desenvolvidas pelos servidores, no ensino, na pesquisa, na extensão e na administração.

O rol de princípios, metas e objetivos amplamente socializados por Universidades públicas, pode nos levar a crer, sem ponderamento inicial que essas instituições são, de fato, comprometidas com o desenvolvimento de seu público de servidores sem exceção. Porém, a pesquisa trás evidências que apontam justamente para o oposto desse cenário lúdico. Na prática, ao contrário de prover um ambiente de bem-estar físico, emocional, social, livre de assédio em prol da saúde mental de servidores/as e apoiar o seu desenvolvimento profissional, muitas vezes, são adoecedoras certas situações que

vivemos nesse ambiente de trabalho, sobretudo, quando se trata de afastamento para capacitação profissional, direito tão, aparentemente, defendido pela legislação e mais ainda, pelas Universidades.

Como já dito, apesar de a CF/1988 impor limites legais à atuação discricionária da Administração Pública através de preceitos como a motivação, razoabilidade e proporcionalidade (Lei, 9.784/99), dentre outros já mencionados, trazemos elementos que mostram como esses princípios podem ser ignorados por instituições acadêmicas, em prol de uma atuação eminentemente arbitrária, eivadas de subjetividades, abuso de poder e racismo contrariando, sobretudo, seu próprio código de conduta. Um dos casos trazidos na pesquisa que evidencia esse diagnóstico, trata-se de uma situação de vulnerabilidade física, sexual e psicológica em que uma servidora negra foi submetida, por uma universidade, no ambiente de trabalho, a partir da tentativa de controle do seu corpo para atender uma necessidade institucional; situação pormenorizada no capítulo 3.

Mas antes, porém, é importante reiterar que, a exposição dos casos trazidos nessa pesquisa que apontam para uma discriminação na política de gestão de universidades públicas, não possui caráter generalizante. Reconhece-se, nesse trabalho, pontuais validades em certos discursos universitários. No âmbito financeiro, por exemplo, igualmente como ocorre em outras instituições similares, a partir de verbas oriundas do governo federal para tal fim, universidades públicas elaboram editais de seleção para auxílio financeiro para ajudar na capacitação de seus servidores/as docentes e administrativos. Ocorre ainda, ocasionalmente, a oferta de cursos rápidos de capacitação nas escolas de governo, como na Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). São cursos gratuitos e, em maioria, livres e realizados à distância.

Sabendo disso, saliento que a intenção do trabalho não é denunciar discursos institucionais como falaciosos, mas, apenas mostrar que, é na intersecção dessas ações, cujos dados quantitativos, muitas vezes, são usados para negar e deslegitimar o racismo, que a discriminação acontece de forma velada. Assim, veremos que nem a lei, tampouco os discursos institucionais democráticos impedem a proteção dos privilégios brancos e a discriminação dos/as negros/as no ambiente de trabalho; pelo contrário, muitas vezes são usados como ludibriadores para favorecer sua manutenção. Como afirma Cida Bento, ´´mesmo quando as mais altas lideranças organizacionais afirmam que a política de diversidade e equidade é para valer, as resistências emergirão´´ (BENTO, 2022, p.113).

Há que se lembrar, como disposto nas narrativas pessoais que introduziram essa escrita, que no quesito *cursos rápidos*, eu própria fui submetida a um tratamento discriminatório por uma instituição pública, ao ser coagida a assinar um documento, comprometendo-me a realizar todas as atividades do setor durante uma licença de três meses para capacitação profissional, financiada pelos seus próprios projetos de incentivo.

Ainda, nas publicizações de universidades, encontramos dados do tipo:

> ´´em (certo ano), a instituição concedeu 9 afastamentos no país e 15 afastamentos do país; 52 licenças para fins de capacitação; 61 novas bolsas de Graduação e renovadas 359 bolsas de Graduação e 117 bolsas de Pós-Graduação. Concedeu 568 Incentivos à Qualificação (ICQ) entre doutorados, mestrados, especializações, graduações e ensino médio/técnico; e 905 Progressões por Capacitação (PCP) para cursos de curta e média duração´. (UNIVERSIDADE FEDERAL).

Apesar dos números parecerem animadores, é preciso atentar para a ausência de um recorte racial e de classe nos dados publicizados por essas instituições. A existência da discriminação racial, em ambiente universitário, embora negada por gestores e dirigentes, salta aos olhos à simples análise de dados estatísticos levantados por seus próprios departamentos oficiais de comunicação. A ausência de transparência no quantitativo de servidores/as técnicos e docentes, negros/as e brancos/as, contemplados em editais de incentivos financeiros, afastamentos, e progressões divulgados, instiga uma pergunta: O que justifica a omissão de dados determinantes? Será que tem havido equidade na contemplação desses programas de incentivos ou servidores/as negros/as estão sendo preteridos levando em conta que a maioria dos incentivos depende de discricionariedade da própria administração? Como veremos em relatos obtidos de fontes anônimas de universidades, ainda nessa pesquisa, algumas instituições negligenciam até mesmo o quantitativo de servidores/as técnicos e docentes negros/as que compõem o seu próprio quadro de funcionários. De acordo com as mesmas fontes, Órgãos de Atendimento a Saúde do Trabalhador, dessas instituições, compostos por profissionais da saúde, incluindo psicólogos e assistentes sociais, sequer realizam registro de quesito raça/cor no cadastro dos servidores/as e discentes que procuram atendimento; o que aumenta o abismo relacional entre Universidades e seu público negro universitário. Corroborando com esse diagnóstico, Cida Bento esclarece,

> Não é apenas por atos discriminatórios que verifica se uma instituição é racista, mas também por taxas, dados estatísticas, número de profissionais, prestadores de serviços, lideranças e parceiros com perfil monolítico, em que não se vê a diversidade. (BENTO, 2022, p. 77).

Por isso, apesar de expressivos, não podemos deixar que números ´´neutros´´ sejam usados como escudo para negar práticas de discriminação infiltradas numa política de gestão de instituições públicas, como em universidades. Nesse ambiente, não são raras as denuncias de racismo que acontecem, inclusive, dentro de salas de aula. Um exemplo notável de destacar, trata-se do episódio que aconteceu no ano de 2018 em que um coletivo de estudantes de uma universidade pública se mobilizou exigindo a exoneração de uma docente pelo crime de racismo. Na ocasião, ainda ativa, a docente já vinha sendo denunciada por diversos episódios de racismo contra alunos e docentes desde anos anteriores. No episódio que gerou a manifestação de repúdio coletiva, a professora teria dito que ´´estava cansada dos chiados da senzala``. O coletivo questionou o que chamou de ´´panos quentes`` a postura da Instituição quanto ao posicionamento frente ao caso que acabou permitindo a aposentadoria da docente sem que respondesse pelos seus atos.

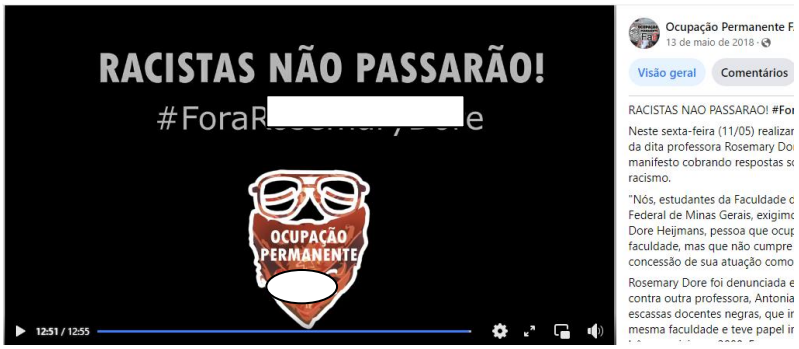


Figura 5: Vídeo. Racistas não passarão, 2018.
https://web.facebook.com/watch/?v=2010022225983463.
Fonte: Facebook.

Levando em conta o seu importante caráter social e a relação íntima desse episódio com o objeto dessa pesquisa no que se refere à denúncia de racismo cotidiano em Universidades, poder e privilégios; e ainda, para lembrar de ficarmos cada vez mais em alerta permanente quanto a discriminação no ambiente universitário seja no âmbito acadêmico ou administrativo, apresento o manifesto coletivo elaborado e publicado nas redes sociais pelos discentes da referida instituição no ano 2018.

FATO Introdutório - RACISTAS NÃO PASSARÃO!#Fora (?)

Nesta sexta-feira (11/05) realizamos uma manifestação na aula da dita professora (?) e divulgamos nosso manifesto cobrando respostas sobre seu processo pelo crime de racismo.´´

"Nós, estudantes da Faculdade de (?) da Universidade Federal de (?), exigimos a exoneração de (?), pessoa que ocupa a cadeira de professora da faculdade, mas que não cumpre ao que foi jurado no ato de concessão de sua atuação como docente.

A (?) foi denunciada em 2017, pela prática de racismo contra outra professora, (?), uma das escassas docentes negras, que inclusive compôs a direção dessa mesma faculdade e teve papel importante nas discussões pelos bônus raciais em 2008. Em uma discussão com (?), a docente (?) disse que estava "cansada de ouvir os chiados da senzala". Além disso, a mesma acumula denúncias no colegiado da Faculdade de (?). Ela raramente leciona suas aulas, colocando doutorandos para fazer seu serviço, muitas das vezes quase que todo o semestre (o que é ilegal, de acordo com o regimento geral da Universidade). Quando aparece nas aulas, (?) coleciona queixas pelo modo como lida com as estudantes. Humilhações e constrangimentos são comuns na aula dessa que se diz professora. Existem casos de estudantes choraram em apresentações de trabalho, casos em que ela caçoa de estudantes em línguas estrangeiras, dentre outras atitudes inadmissíveis para o lugar público a qual ela ocupa.

Atitudes autoritárias também são comuns, como, por exemplo, querer impedir a circulação para ir ao banheiro, querer impor a roupa com que as estudantes devem apresentar trabalho, entre outras diversas coisas. Essas atitudes elitistas, colonialistas e agressivas da professora se acentuam com as estudantes negras. Tal fato demonstra o quanto (?) busca, em suas práticas e ações, perpetuar o racismo e a estratificação das classes, operando nos estudantes estratégias de manutenção do status quo, resguardada por sua branquitude. Em um dos casos, ela ataca uma estudante negra, dizendo que ela não havia lido o texto, enquanto a chamava de "corrupta" e "vagabunda", reproduzindo estereótipos raciais e de gênero.

O nome dessa docente já foi anunciado também em paredes, carteiras, banheiros e intervenções artísticas da Faculdade de (?). Inclusive, no ano passado, diante da omissão e da morosidade da instituição defronte das graves denúncias aqui apresentadas, um pixo em uma das paredes da faculdade foi o que conseguiu levar o assunto para a Congregação. O silenciamento convertido em diversos escritos nas paredes demonstrou a indignação dos estudantes diante dos ocorridos.

A faculdade (?) por três vezes limpou as pixações, transformando todas as denúncias contra os atos racistas da professora em discursos engessados e militarizados contra a cultura política do pixo, como se ela fosse o problema. O "problema do pixo" tornou-se central na faculdade, enquanto se omitia as diversas formas de racismo cotidianamente ocorridas na instituição, inclusive por outros professores.

A solução higienista proposta pela direção da faculdade não soluciona e nem solucionará a sujeira do racismo incrustado na dinâmica excludente das universidades públicas, tampouco puderam limpar o racismo expresso nas práticas de (?) .

Só depois de 3 meses, a Congregação da faculdade (?) decidiu por abrir uma comissão de sindicância para apurar o caso de racismo - que inclusive foi assumido pela própria (?), em sua carta de desculpas à professora (?) - mas desde a abertura desta comissão, em dezembro de 2017, aguardamos algo ser feito e ainda encontramos mais morosidade no processo, que visa por panos quentes para a atitude racista da professora. No Brasil, racismo é o único crime que as pessoas acham que pode resolver pelas desculpas. A naturalização da prática racista e a insuficiência de uma legislação que especifique o crime de racismo, permite que tais casos sempre sejam vistos como mal-entendido.

Outras formas de racismo, como o institucional, é percebido pela distância entre a porcentagem de estudantes negros que se inserem no ensino superior. Em 2015, de acordo com dados do IBGE, apenas 12,5 por cento de universitários, entre 18 e 24 anos, são

negros, em um país onde mais da metade da população se declara como tal. Os números refletem além da defasagem educacional da população negra, a vulnerabilidade a qual a população negra está disposta no Brasil. O genocídio da população jovem negra se expressa também nesses números. De acordo com o Geledés, em 2012, a morte sistemática de jovens negros cresceu 32%. A cada minuto perdemos jovens negros para o racismo estrutural, enquanto simbolicamente, professores racistas continuam usando de seu poder pra menosprezar estudantes e professores.

Afinal, quantos professores negros você já teve?

A (?) continua a lecionar, com quatro turmas, apesar de ter praticado um crime que a mesma confessou. Repudiamos a omissão da instituição nesse caso, uma vez que processos administrativos que envolvem jubilamento de estudantes negros são rapidamente efetivados. A quem interessa decisões altamente hierarquizadas como essas? A universidade permitirá que esse processo se delongue e que essa professora se aposente sem que responda sobre seus atos?

Para além de estudantes, somos sociedade civil organizada, e exigimos a punição exemplar para a autora desse crime de racismo e de outras ações deploráveis. A docente (?) deve responder sobre o cargo que ocupa e é remunerada pela população. A universidade pública não deve ser vista como espaço de construção de benesses, mas sim como um lugar de afirmação de direitos.´´

´´Fora (?) e todos racistas, não passarão!´´

"Numa sociedade racista, não basta não ser racista. É necessário ser antirracista." - Angela Davis"

Fonte: Ocupação Permanente de discentes – Facebook.
https://web.facebook.com/watch/?v=2010022225983463.

Esse manifesto coletivo discente reafirma o fato de que Universidades Públicas não estão livres de se movimentar de forma a perpetuar violências raciais institucionais e acadêmicas no seu ambiente universitário. Nesse contexto cabe destacar as perguntas provocadas por Gomes (2017) que, com sua sabedoria questiona: não é a escola a socialmente responsável pela transmissão e socialização do conhecimento? Qual é o conhecimento que a escola se vê como instituição responsável a transmitir? Para que os saberes construídos pela comunidade negra ocupem um lugar na escola e na produção de conhecimento, bastaria somente uma mudança no currículo e nas políticas educacionais? Ou no investimento em ciência e tecnologia? Ou precisamos ser mais radicais e elaborar uma proposta que rompa com a estrutura secular da escola, da universidade e da ciência que temos?

As provocações, da autora, indicam que apesar de possuirem mais de duas décadas de implantação das políticas de ações afirmativas, nem mesmo Universidades Federais estão livres de se movimentar de forma a perpetuar a discriminação racial. Como vimos pelo Fato introdutório, apesar de se julgar plural, equânime, democrática e inclusiva, uma universidade federal pode ter várias faces e nelas revelar-se (re)

produtora dos mais variados modos de operar o racismo cotidiano. Desse modo, é preciso fazer falar o silêncio para combater atos racistas que ocorrem na interseção de dados neutros e discursos teóricos que não se efetivam como ação prática para todos. Afinal, quais as outras faces de uma Universidade Pública Federal?

1.7 Conhecendo outras faces de Universidades

Desde que comecei a integrar as ações do movimento negro e a estudar as relações raciais, passei a prestar atenção ao número de pessoas negras e suas relações no ambiente universitário. No âmbito administrativo, pude perceber que era uma das poucas pessoas negras na condição de servidora técnica efetiva. A maioria esmagadora de docentes e consequentemente, ocupantes de cargos de chefia, eram todos brancos. Entretanto, essa percepção se alterava completamente quando, nesse mesmo ambiente, observei os trabalhadores da segurança e da limpeza que, em sua maioria eram negros e negras, provavelmente sob regime trabalhista inferior ao de técnicos e docentes.

É sabido que, comumente, as normas e procedimentos que regulam o trabalho dos funcionários responsáveis pela limpeza e segurança de universidades públicas, geralmente terceirizados, não estão sob controle dessas instituições. Diante disso, os fatos que se seguem, que mostram a realidade de classes na sociedade (e que não serão aprofundados nesse trabalho), possuem apenas caráter reflexivo: chamar a atenção para uma divisão de categoria muito bem consolidada por um sistema de gestão hegemônico infiltrada na estrutura hierárquica de Universidades e que nos coloca ´´cada um em seu lugar´´ marcando as diferenças sociais da classe trabalhadora em universidades. É desnecessário dizer que a categoria da limpeza é a classe mais vulnerável acadêmico, profissional e financeiramente, em qualquer instituição, seja pública ou privada, diante de estruturas hierárquicas e hegemônicas, disfarçadas de democráticas as quais estamos todos submetidos. Sabendo disso, pergunto: Como podemos contribuir para uma justiça social, a partir do lugar que ocupamos em um sistema de dominação social cruel e desigual ao qual estamos todos – negros, brancos e indígenas; chefes e subordinados-, de maneiras diferentes, confinados?

Vejamos duas situações. Durante uma pandemia mundial, por causa dos perigos de contaminação da doença, servidores docentes e os discentes de diversas instituições acadêmicas foram os primeiros a serem liberados das atividades presenciais, seguido dos servidores tecnicos administrativos, para o sistema remoto. Observando a

necessidade de trabalho presencial esporádico, algumas instituições eram frenquentadas raras vezes, no período. No entanto, equipes de trabalho responsáveis pela limpeza dessas instituições não tiveram o mesmo tratamento. Esse é um fato minimamente questionável do ponto de vista do bom senso, já que diante de uma pandemia mundial em que instituições acadêmicas encontravam-se esvaziadas, imagina-se que serviço de limpeza, nessas circunstâncias, não seja o mais essencial. Contudo, essa parcela da ´´comunidade universitária´´, que não foi demitida e que constituia a categoria mais vulnerável, sobretudo, pela maior probabilidade de dependerem de transporte público coletivo, precisou manter suas atividades sob o risco iminente de contaminação, para executar o trabalho de limpeza em espaços vazios.

Ainda num contexto de serviço público, inclusive universitário, em períodos de campeonato de jogos da seleção brasileira, é comum as instituições e órgãos públicos dispensarem seu coletivo de trabalhadores para assistirem aos jogos oficiais em suas residências, como geralmente ocorre em copas do mundo. Porém, em quinze anos no serviço público, nunca observei algo parecido acontecer com os profissionais da limpeza. *´´Na hora do gol eu estava limpando a sala da professora fulana, só ouvi o barulho dos foguetes``*. Essa foi uma das respostas que ouvi de uma faxineira, quando a perguntei, numa instituição pública, sobre a comemoração de gols da seleção brasileira em uma das ocasiões de jogos oficiais em copas do mundo.

Como dito, reconhece-se nessa escrita que o regime de trabalho de profissionais da limpeza geralmente não está no controle direto das Instituições públicas onde trabalham; por outro lado, no caso das universidades, a partir de seu estatuto, vimos que estas possuem como compromisso social, a busca por uma sociedade mais justa e igualitária sobretudo a partir do combate às desigualdades sociais. Sendo assim, eu retomo a provocação: Apesar de estarmos inseridos num sistema racista e explorador que nos submete a uma hierarquia injusta e desigual da qual ninguém está livre de sofrer opressões e violências institucionais, como podemos contribuir para uma justiça social a partir do lugar que ocupamos nessa estrutura opressora? Que ações, mínimas, podemos fazer para amenizar tanta desigualdade? Há algo sob nosso alcance? Será que existe, mesmo, um genuíno interesse e empatia em contribuir para o rompimento de uma realidade destoante no ambiente público e na sociedade? E será que estamos dispostos?

É importante relembrar que, este trabalho está focado na relação do racismo institucional com a discricionariedade, infiltrados numa política hegemônica, a partir de atos administrativos de gestão que fortalecem o Pacto narcísico (Bento, 2022), no

ambiente de trabalho. Nesse sentido, embora este trabalho reconheça e, em alguns momentos, polemize o fato de que nem mesmo pessoas brancas estão livres de sofrer violências institucionais, o foco dessa análise se assenta principalmente na questão racial tendo em vista que as opressões causadas pelo racismo são múltiplas e primeiras mesmo diante de situações que apontam para uma paridade social dos sujeitos. Como esclarece Gonzalez (2020), ´´mesmo com igual ou até melhor capacitação que os brancos/as, os/as negros/as são preteridos.´´(p.48). Assim, concordo que,

> Certamente o debate de classe social tem sua importância e implicações no próprio racismo, mas as organizações políticas e outros setores, bem como movimentos da sociedade, precisam olhar para o fenômeno da identidade racial como fator de exclusão primeira, levando em conta que uma pessoa negra sempre será lembrada pela sua raça, enquanto o branco será referenciado tão somente como indivíduo. (BENTO, 2002 *apud*, ROSA E OLIVEIRA, 2021).

Seguindo, para nosso nível de análise - como o racismo institucional é velado pelos atos discricionários de gestão-, foco dessa pesquisa, busquei em Gomes (2021), uma classificação que materializa esse intento. Ela considera que o racismo institucional pode aparecer sob quatro formas: a) quando as pessoas não conseguem acessar os produtos e serviços; b) quando os bens distribuídos são oferecidos de forma seletiva ou discriminatória; c) quando as pessoas não logram êxito em processos seletivos nas organizações; e d) quando sua ascensão profissional é barrada, (SANTOS, *et al.*, 2021).

Ainda de acordo com os autores, não raro, pode ser considerada uma quinta forma: **a mobilização para negar acesso a direitos**; o cerne dessa pesquisa. Apesar da Lei nº 9.784/99, prever que ´´a atuação da administração obedecerá os critérios da lei e do **Direito´´,** veremos a partir de casos concretos que, especialmente, em se tratando de ato discricionário, é comum as instituições deslegitimarem essas garantias para negá-las. ´´O direito é discricionário; o chefe dá se quiser´´. Nessa expressão, comumente verbalizada em instituições públicas, percebemos como, muitas vezes, a ferramenta é desassociada de sua base legal, e tomada, por gestores/as, como uma mera vontade pessoal para favorecer uns em detrimento de outros; o que, não por acaso, vai atingir negativamente a camada mais vulnerável. Nessa linha, Palma (2019) aponta,

> **O racismo institucional permite que as instituições, de forma camaleônica, moldem práticas e discursos para dificultar o acesso a bens ou negar, literalmente, direitos** (PALMA, 2019 *apud* SANTOS, *et al.*, 2021, grifo meu).

Para fortalecer nosso objeto, dialogamos com diferentes pesquisas relacionadas ao tema. Uma delas intitulada ´´As marcas do Racismo Institucional na trajetória de trabalhadoras Negras´´(ÂNGELO; ARRUDA, 2023), investigou a manifestação do racismo institucional a partir de relatos sobre o cotidiano de servidoras da carreira técnico administrativa em Educação (TAE) de uma universidade pública federal do sudeste brasileiro. Essa pesquisa reforça nosso objeto e confirma a análise de Gomes (2021) ao dizer que, dificilmente encontraremos um negro ou uma negra no Brasil que não tenha passado por algumas dessas experiências que são marcas do racismo institucional.

Por fim, é importante pontuar que essa pesquisa reconhece a legitimidade de normas administrativas que incidem sobre a vida funcional de servidores. O que polemizamos, no entanto, é a discriminação infiltrada numa política de gestão *valorada*, que a partir da inobservância de outros preceitos também legais, morais e éticos, tornam atos administrativos, discriminatórios. Para explicar o diagnóstico de valor, citado nesse parágrafo, finalizanos esse capítulo com as contribuições de Fanon,

> É fato que a ´´situação colonial ´´ orientou e continua orientando as relações entre pessoas negras e brancas. A dinâmica das sociabilizações opera, a partir de uma polarização negativa e positiva das identidades, lugares de poder e subalternação, que diariamente (re) configuram a manutenção de vantagens para um grupo em detrimento da continuidade de subordinações para o outro.(FANON, 2008, p. 44).

2 - Discricionariedade ou Racismo Institucional?

> O racismo institucional decorre da atuação das instituições que reproduzem, mesmo indiretamente, as desvantagens e os privilégios a partir do marcador racial. Essa reprodução acontece de forma diversificada e aparece rearticulada e camuflada com a desigualdade e as relações de poder presentes nas instituições. Isso restringe oportunidades e inviabiliza a livre circulação da população negra em várias funções na instituição, seja ela pública, seja privada. Assim, o racismo institucional se manifesta em instituições de comunicação culturais, educacionais, religiosas, sociais, entre tantas outras presentes na sociedade (ALMEIDA, 2019 *apud* KILOMBA, 2019).

CASO I – Negação de Direitos:

Amparada por normas e regimentos legais e institucionais que dispõem sobre a concessão de afastamento a servidor público para participação em Programa de Pós graduação *stricto sensu (*capitulo 1), uma servidora negra, lotada há muitos anos numa universidade pública, solicitou um afastamento para dar continuidade a um curso de Mestrado iniciado, tendo em vista que era ministrado de forma presencial, fora do seu estado de origem, a quase 500km da sua sede de lotação. Em consonância com os prazos máximos de até 24 meses previstos nos regimentos, foi solicitado o prazo 18 meses visando atender ao cumprimento de disciplinas presenciais restantes e a produção da escrita da dissertação, uma vez que a ferramenta de flexibilização de horário para estudante[7] concedida no primeiro período letivo, não atendeu ao caso concreto em razão das adversidades relacionadas ao deslocamento exigido pela distância.

Apesar de aprovada em processo seletivo interno e atender aos preceitos das Leis (8.112/90 e 9.784/99), o afastamento da servidora foi negado sem motivação contundente ou exposição dos fatos e fundamentos jurídicos para atos da administração que neguem, limitem ou afetem direitos,(art.50). O impedimento pode ser atribuído ao poder discricionário apropriado de forma arbitrária pelos gestores. Para se esquivar do julgamento de discriminação, a chefia tentou atribuir a negação do direito a algumas desculpas.

Uma delas foi um falso acordo de redução de prazo, limitado a seis meses para todos os solicitantes, supostamente feito com um grupo reservado de servidores, – o que se tomado como verdade, somente reforçaria a discriminação sobre a servidora negra uma vez que todos os demais estudantes (brancos/as) da ocasião, **requereram os exatos seis meses** de afastamento por estudarem no próprio local de trabalho, encontrarem-se no período final de escrita da dissertação, além do próprio edital de seleção interno **limitá-los ao prazo máximo de 12 meses** em razão da localização do curso. *´´Você queria 18 meses, mas o acordo feito com o Coletivo CT* foi de seis meses*; *não foi isso que foi combinado, gente?´´* Perguntou a chefia numa reunião sobre o falso acordo secreto de limitação de prazo alegando tratamento equanime. Mesmo se tratando de uma inverdade eivada de discriminação e má fé,

Todos os Presentes Silenciaram.

O departamento de RH, acionado para mediar o conflito, também foi conivente com a violência ao afirmar que, entre outras coisas:``ainda que os atos discricionários de gestão sejam embasados por **mentiras**, o órgão não poderia interferir nem questioná-los pois só o fazia se os atos ferissem a legalidade´´.

A postura do órgão mediador instiga uma provocação sobre atos da Administração Pública: Utilizar-se de falácias para prejudicar administrados e negar direitos, é respeitar preceitos legais previstos na CF/88, como a Moralidade, (art 37); é seguir padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé, conforme Lei 9.784/99? (CONTINUA)

[7] Dispositivo institucional de direito do servidor estudante que independe de discricionariedade. Permite uma flexibilização do horário de trabalho devendo o servidor realizar a compensação da carga horária de trabalho integral dentro da semana corrente.

Começamos a análise dos aspectos raciais, presentes no *Caso I*, a partir dos últimos trechos da exposição que indicam o *silêncio da branquitude frente à opressão à população negra*. Ele é crucial para identificarmos uma das formas rotineiras de como o racismo cotidiano se manifesta através do consenso da branquitude e que comprova o Pacto Narcísico (Bento, 2022), também reforçado por Djamila Ribeiro (2019) em seu *Pequeno manual antirracista*, ao afirmar que, ´´**o silêncio é cúmplice da violência**´´(p.38). Sobre o consenso da branquitude, Kilomba destaca,

> O racismo cotidiano é realizado em uma constelação triangular na qual o sujeito negro aparece em destaque, sozinho. Há sempre três elementos incluídos nesta performance: **o sujeito branco, que ataca, o sujeito negro que é atacado e o público branco que,** em geral, **observa silenciosamente,** representando o consenso branco. (KILOMBA, 2021, p.230, grifo meu).

Sobre os primeiros indícios de uso indiscriminado do poder discricionário, observados no Caso I, destacamos as falas institucionais: ´´mas você queria 18 meses e a instituição tem liberdade para limitar´´; ´´o direito é discricionário, o chefe dá se quiser´´; ´´ foi acordado com os outros´´e ainda ´´ isso sempre foi assim´´. São expressões que representam uma das formas de como o poder discricionário tem sido apropriado de forma arbitrária, em total negligência aos preceitos legais expressos no ordenamento jurídico, para interditar direitos. Devo relembrar que além de outros critérios já mencionados na fundamentação teórica, a Lei 9.784/99 dedica o capítulo XII, na íntegra, somente às disposições do princípio da **Motivação** para atos de gestão, em que esta **deverá ser explícita, clara e congruente** além de indicar **os fatos e fundamentos legais quando neguem, limitem ou afetem direitos** ou interesses, (art 50.I). Porém, ferindo a própria legislação**,** vemos uma instituição pública se apropriar do poder discricionário para, descaradamente, interditar direitos. A desobediência aos preceitos legais, incluindo ainda, os institucionais quanto ao apoio e incentivo à capacitação de servidores (*capítulo 1*), mostra como muitas vezes, teorias e discursos, legais e institucionais, não passam de ludibriadores não se efetivando como atuação prática – para pessoas negras-. A continuidade do *CASO I* que se segue, demonstra como o racismo institucional se (re)vela através de aspectos subjetivos, camuflados pelo poder discricionário, reforçando ´´O pacto da branquitude", Bento(2022), que define o pacto narcísico e a manutenção das relações de poder centralizadas nas relações de trabalho da sociedade, e problematiza a exclusão dos direitos dos negro/as em prol dos privilégios materiais e simbólicos da branquitude, no ambiente de trabalho.

2.1 Discriminação e Privilégios nos atos discricionários de gestão

> O racismo institucional enfatiza que o racismo não é apenas um fenômeno ideológico, mas também institucionalizado. **O racismo institucional opera de tal forma que coloca os sujeitos brancos em clara vantagem em relação a outros grupos racializados.** (KILOMBA, 2021, p. 77-78, grifo meu).

CASO I – continuação.

A primeira comunicação à chefia da Instituição sobre a necessidade de um afastamento para estudo foi feita com oito meses de antecedência. Na ocasião, a chefia antes mesmo de saber de quanto tempo se tratava, antecipou que a servidora negra nem precisava criar expectativas para um afastamento porque **outros servidores/as *brancos/as*, já sairiam naquele ano**. O fato de todos os/as servidores/as citados/as pela gestora serem brancos/as, não deve ser considerado coincidência. Basta olhar o percentual de vagas reservadas em concursos para ingresso de pessoas negras no serviço público, aliado às dificultações visíveis e invisíveis enfrentadas por essa mesma população para ingresso em universidades.

O privilégio branco ainda ficou mais evidente quando a diretora citou nome de servidores *brancos* que, sequer, se inscreveriam no processo de seleção para afastamento naquele ano.

EXPLICO: o edital de seleção interno para afastamento no ano pretendido, ainda não havia sido elaborado. Desse modo, como um/a gestor/a poderia nomear, com uma antecedência de quase um ano, cada servidor/a, *branco/a* que teria aprovação numa seleção interna que, sequer, edital de seleção existia; e sem saber, ao menos, se todos atenderiam aos critérios de seleção exigidos por Lei? Não suficiente, a diretora oprimi a servidora negra diante de colegas ao tentar lhe atribuir uma culpabilidade pela situação, dizendo que ela não deveria ter escolhido passar numa seleção de Mestrado em estado distinto do local onde trabalhava.

Ora, não é justamente o local e horário da atividade de desenvolvimento que inviabiliza o cumprimento da jornada de trabalho, o critério expressamente, previsto em Lei e no edital, exigido para a concessão de afastamentos?

Não suficiente, a gestora promove mais violência ao dizer que se a estudante negra a tivesse consultado antes, ela própria teria a **desencorajado** a fazer aquele Mestrado usando a conjuntura política como desculpa. Em suas palavras, o cenário estava muito difícil e nada mudaria, mesmo se o candidato à presidência da República Luiz Inacio Lula da Silva, ganhasse a eleição daquele ano. A servidora ficou indignada.

Como apontado por Kilomba (2021) na introdução desse tópico: o **racismo institucional opera de tal forma que coloca os sujeitos brancos em clara vantagem em relação a outros grupos racializados.** O caso descrito acima, objeto dessa análise, ilustra bem como os privilégios de um Pacto Narcísico (Bento, 2022) parecem antecipar resultados de seleções disputadas por negros/as e brancos/as, colocando estes últimos em clara vantagem sobre os primeiros, sobretudo, quando envolvem discricionariedade no serviço público**.** Ainda nesse capítulo, detalharemos os elementos que mostram como o privilégio branco aliado à liberdade institucional pode operar, de modo a favorecer *a uns* e criar prejuízos *a outros*, fazendo com que pessoas brancas, mesmo que não atendam a critérios legais, o que barraria certos acessos, consigam obtê-los. E, por outro lado, quando se trata de negros e negras, mesmo que estes atendam certas exigências que os assegurariam certos direitos, estes são impedidos de acessá-los.

Seguindo com a análise do primeiro caso, não é preciso está na pele da servidora para compreender sua indignação. Além do privilégio branco evidente, vemos ser reproduzida por uma Universidade Federal, ao contrário do que se compromente em seu estatuto, uma ardilosa violência empreendida sistematicamente contra uma população negra desde os tempos imperiais – dificultação do acesso à educação-. Além disso, distorcendo o próprio texto da lei, vê-se gestores tentando se salvar de qualquer consciência de si, e assim como faz o racismo, despolitizam sua ação tentando transferir para o/a *outro/a*, uma culpa inexistente pelo impedimento de acesso a um direito, utilizando ironicamente, o próprio atendimento à exigência legal que assegura tal acesso, para dificultá-lo e interditá-lo. Não é uma contradição?

É redundante dizer que, na história desse país, nunca houve nenhuma conjuntura política a favor dos direitos da população negra, sobretudo, no âmbito educacional. Como vimos, no capítulo anterior, em Rodrigues (2018), dificultar o acesso à educação da população negra tem sido uma estratégia historicamente mantida pelas próprias políticas de governo; o acesso à educação como possibilidade de ascensão social sempre foi promovido de formas desiguais na sociedade brasileira, sobretudo, para a população negra; e mais, durante séculos, foi o próprio Estado, a partir de sua classe dirigente de colonos que capitanearam toda sorte de violência jurídica para interditar a emancipação do negro na sociedade, principalmente, através do **impedimento ao acesso a educação.** Sabendo disso, não deveria ser justamente em razão de tantos percalços sociais e de violências empreendidas pelo próprio Estado contra a população negra no âmbito educacional, que instituições acadêmicas renomadas como Universidades Públicas Federais que se diz tão comprometidas com o rompimento das desigualdades sociais e com o reconhecimento do valor da formação superior de um indivíduo para a sociedade, deveriam aconselhar seus pessoas negras do contrário? Ao invés disso, vemos uma universidade se mover de forma a perpetuar a mesma violência histórica contra a população negra evocando uma conjuntura política que nunca esteve a favor da educação de um povo marginalizado em nenhum país.

Não podemos ignorar esforços alheios que visam impedir o ingresso de pessoas negras na Universidade, pois o enfrentamento ao massacre do povo negro para conquistar esse direito é secular e constante. Para além disso, a maioria de nós carregam esforços inenarráveis de nossos familiares, que justamente por não terem tido oportunidades acadêmicas, enfrentaram duras dificuldades para que, nós, seus filhos, pudéssemos estudar. Familiares que, apesar dos percalços enfrentados, nunca nos

verbalizam qualquer palavra de desencorajamento. Pelo contrário, sempre nos motivam com seus relatos de dificuldade porque sabem que nenhuma conjuntura política esteve ou estará a favor de um povo marginalizado, sobretudo, para investimento na educação. Por isso, não podemos permitir que, depois de tanta luta para conquistar nosso espaço numa sociedade racista e desigual e com 100 anos de atraso (Emicida), ainda surjam mais forças opressoras ousando verbalizar desencorajar os estudos de pessoas negras.

Como dito, não é preciso estar na pele da servidora para compreender sua indignação. Qualquer indivíduo, de qualquer classe, raça ou cor, embora negligencie, sabe que as dificuldades sociais, políticas e econômicas recaem de formas diferentes sobre qualquer sociedade, sobretudo à brasileira, no que diz respeito a população marginalizada e a elite privilegiada. Essa é uma realidade histórica de desigualdades políticas, econômicas e sociais que, ao mesmo tempo, que massacra a população pobre, fortalece os privilégios da camada elitizada permitindo, especialmente, o investimento na educação dos seus iguais desde o período da colonização.

Assim, se por um lado, vemos um povo marginalizado, ainda que se trate de servidor/a público/a que possua ´´garantias`` favoráveis a seus estudos, deparar-se com um cenário políticamente desfavorável que, na visão da branquitude, nem o Presidente da República mudaria tal situação; pelo outro, vemos **no mesmo cenário**, os privilégios hereditários de um secular sistema de desigualdades econômicas e sociais serem mantidos e repassados pelas elites aos seus filhos e **filhas**, especialmente, quando se trata de investir em sua educação fora do país, incluindo até mesmo **outros continentes.** Essa é uma realidade que não se abala com dificuldade conjuntural, pelo contrário, muitas vezes é regada a festas e comemorações coletivas para saldar o repasse dos privilégios aos sucessores enquanto se usa o mesmo cenário político e as brechas de lei, como pretextos, para interditar *os outros*.

Como aponta o ex Ministro do Supremo Tribunal Federal, Joaquim Barbosa Gomes, a liberdade das famílias de escolherem uma educação de qualidade e/ou ´´diferenciada`` para os seus filhos constitui uma liberdade fundamental de todos e, portanto, deveria ser garantida pelo Estado a todas as classes sociais e não somente a uma minoria. O que criticamos, portanto, são movimentos do próprio poder público por meio dos seus agentes, para interditar ou dificultar o acesso à formação acadêmica de um povo marginalizado, enquanto alimenta e perpetua os privilégios de uma classe elitizada garantindo uma educação de qualidade para poucos, e excluindo os mesmos direitos da maior parte da coletividade. Vejamos algumas contribuições do ex Ministro,

> (...) a exclusão social de que os negros são as principais vítimas no Brasil deriva de alguns fatores, dentre os quais figura o esquema perverso de distribuição de recursos públicos em matéria de educação. A Educação é a mais importante dentre as diversas prestações que o indivíduo recebe ou tem legítima expectativa de receber do Estado. Trata-se, como se sabe, de um bem escasso. O Estado, porém, alega não poder fornecê-lo a todos na forma tida como ideal, isto é, em caráter universal e gratuito. No entanto, esse mesmo Estado que se diz impossibilitado de fornecer a todos esse bem indispensável, institucionaliza mecanismos sutis através dos quais proporciona às classes privilegiadas aquilo que alega não poder oferecer à generalidade dos cidadãos. Com efeito, o Estado "financia", com recursos que deveriam ser canalizados a instituições públicas de acesso universal, a educação dos filhos das classes de maior poder aquisitivo. (GOMES, 2021, p. 99).

Ainda de acordo com o autor, o ensino superior de qualidade no Brasil está quase todo nas mãos do Estado. E o Estado nesse domínio, institui um mecanismo de seleção que vai justamente propiciar a exclusividade do acesso, sobretudo aos cursos de maior prestígio e aptos a assegurar um bom futuro profissional àqueles que se beneficiaram do processo de exclusão acima mencionado, isto é, os financeiramente bem aquinhoados. ´´Esta é a chave para se entender por que existem tão poucos negros nas universidades públicas brasileiras, e quase nenhum nos cursos de maior prestígio: os recursos públicos são canalizados preponderantemente para as classes mais afluentes, restando aos pobres (que são majoritariamente negros) "as migalhas" do sistema´´. (GOMES, 2021, p.100). É Daniel Markovits, autor da obra *A cilada da meritocracia*, que, a respeito do contexto de desigualdades de acesso a privilégios, argumenta:

> A elite se beneficia das enormes desigualdades em investimentos educacionais em desfavor da população negra, e se esforça para oferecer as mesmas oportunidades educacionais aos filhos**,** passando os privilégios de uma geração à outra, o que vai impactar melhores oportunidades de trabalho e salário para esse grupo. (MARKOVITS, *apud* BENTO 2022, p. 20 - 21.).

Somando às reflexões dos(as) autores(as) acima, Kilomba (2021) acrescenta que ´´a branquitude tem se esforçado para manter uma supremacia branca, no *centro*, para que *os/as negros/as* se mantenham sempre nas *margens* e submissos`` (p.61). Aproprio-me das palavras da autora ao relatar os percalços enfrentados em seu ingresso numa universidade Alemã, para dizer que igualmente numa universidade brasileira, outra mulher negra também era intimidada e oprimida para desistir do seu direito de estudar para não adentrar no *centro* e permanecer nas *margens*. A Mulher branca, por outro lado, que também já falava - do centro - onde era privilegiada e oficializada, expunha seus esforços para manter a estudante fora das estruturas universitárias,

privando-a de um status de pesquisadora, de obter conhecimento sobre a real história do povo negro e fortalecer a luta de combate à discriminação. É Kilomba que com sua sabedoria finaliza,

> Quando a mulher branca, habitante do centro, aconselha à mulher negra, que está nas margens, a não entrar no centro, mas sim para permanecer nas margens, vemos que a diferença racial vem a coincidir com a diferença espacial. Desse modo, as relações de poder desiguais de ´´raça´´ acabam sendo também, rearticuladas nas relações de poder desiguais entre os espaços, (KILOMBA, 2021, p.61).

O diagnóstico dos autores e autoras mobilizados nessa reflexão é crucial para criticarmos a permanente dificultação, negação ou impedimento de acesso a direitos sociais, como a educação, aos/as poucos/as negros/as que, apesar dos empecílhos, conseguem alcançá-los; especialmente, quando são feitos, veladamente, pelo próprio poder público por meio de brechas constitucionais como o poder discricionário.

CASO I finalização

´´Você está querendo trabalhar 30hs enquanto todo mundo trabalha 40h, é?

Outros indícios de discriminação, no *Caso I,* ainda podem ser observados no tratamento vexatório, à servidora negra, por meio de sistemáticas insinuações de que ela estaria se beneficiando dos demais servidores da instituição.

Desprezando a diferença de condições em que os/as servidores/as estudantes se encontravam, lembrando que - todos, **exceto a servidora**, estudavam no próprio local de trabalho; encontravam-se no período final de escrita da dissertação, requereram seis meses de licença, e estavam limitados a 12 meses pelo edital interno de seleção-, os argumentos em discussões coletivas eram de que todos os licenciados/as para Mestrado estavam ´´ganhando´´ seis meses de licença, enquanto a servidora negra queria mais tempo; que seu afastamento causaria sobrecarga de trabalho aos demais, independente do período concedido; então que ela deveria *escolher* por quanto tempo *gostaria de sobrecarregar os colegas,* se por 6 ou 18 meses. Alternativas viáveis propostas pela servidora diante da negação da licença, foram todas regeitadas. A Negativa de um servidor recém-chegado como substituto, por exemplo, veio acrescida de intimidação debochada sobre a perda do setor para um substituto que poderia gostar e permanecer nele.

O pedido para fazer trabalho híbrido no período letivo, diante da iminência de implantação do teletrabalho, já anunciado pela própria Universidade, também foi negado.

O argumento era de que configuraria beneficio sobre os demais que trabalhavam presencialmente e que também iriam querer. Posteriormente, até a ultima alternativa: compensação de horário aos finais de semana, foi julgada como vantagem, já que ´´todos trabalhavam de segunda a sexta, enquanto ela tinha o **benefício** de trabalhar aos finais de semana (sozinha numa universidade vazia). Sobre o abono de ponto em razão da inviabilidade de cumprimento da jornada integral e negação de alternativas viáveis para compensação de horário, disseram:

´´O fato de você não está no trabalho porque está estudando ou no trajeto das viagens, não é justificativa, se for assim eu também vou querer!´´.

A ameaça do corte de ponto feita pela instituição, ainda foi motivo de mais violência psicológica. Verbalizaram-na que o seu corte de ponto, ou seja, *a perda de seu próprio salário*, prejudicaria a imagem de toda a categoria administrativa, pois, estimularia ainda mais o julgamento de docentes que já os consideravam irresponsáveis, que não trabalham.

Por fim, mesmo executando todo seu trabalho da forma viável, como parte a remoto (a contragosto da gestão) para cumprir suas obrigações e evitar prejuízos à instituição, a servidora ainda ofereceu compensar ausências decorrentes dos estudos - *seja por fatores materiais, biológicos ou mentais* - após o encerramento do período letivo; sem sucesso.

Assim, diante da negação do afastamento, da inviabilidade de cumprimento da jornada integralmente de forma presencial e a negação de propostas viáveis para compensação de horário, a instituição empreendeu o corte de salário da servidora negra, ameaçando-a, formalmente, suspender o horário flexibilizado (ineficiente) caso ela desejasse compensar horário no mês subsequente. Após uma última tentativa de solução para o conflito, com a Universidade, em que uma única expressão sintetizou toda aquela trajetória

- VOCE TEM QUE ESCOLHER O SEU EMPREGO OU SEU MESTRADO, É A LEI! –

o lado psicológico da servidora ficou destruído.

O esgotamento social agravou seu quadro de saúde que já estava debilitado pela rotina exaustiva, levando-a ao afastamento médico compulsório das atividades cotidianas, incluindo o trancamento das disciplinas do próprio mestrado na ocasião.

Ao tomar ciência do adoecimento da servidora, desumanizando-a mais uma vez, tal como faz o racismo, a chefia ainda a contatou duas vezes, durante a vigência do tratamento médico. Inicialmente para executar tarefas do setor que, segundo as gestoras, não poderiam esperar o fim da licença médica; e posteriormente, para cobrá-la uma data de retorno ao trabalho na instituição. *(abordarei no capítulo 3, como a saúde da população negra ainda é vista e tratada de forma veterinária nos dias atuais – marca do legado colonial-).*

Posturas de Universidades públicas que contrariam discursos de seu próprio estatuto, além de fazerem uso abusivo de uma ferramenta legal que deveria favorecer os direitos dos administrados, coloca em xeque os seguintes preceitos de sua democrática base conceitual: *Acolhedora*, *flexível*, *humanista*, *inclusiva e solidária*; era essa sua missão? E quanto a seus valores, objetivos e compromisso? Não era a Universidade *a promotora de um ambiente solidário, colaborativo e livre de* ***assédio****?* Não é ela que *investe e apoia o aprimoramento intelectual e desenvolvimento de competências profissionais de seus servidores/as?* É assim que uma Universidade Pública *reconhece a importância da formação superior de um indivíduo para a sociedade e incentiva a participação dos servidores em programas de formação continuada?* E mais, é esse o papel desenvolvido por uma Universidade *de zelar pela saúde do servidor, o que compreende bem-estar físico, emocional e social, observando suas condições de trabalho e as relações interpessoais que se desenvolvem nesse ambiente?* Esse caso concreto, mostra um exemplo de como o racismo institucional pode se infiltrar, de forma camaleônica, nas políticas de gestão pública, que negam acessos e prejudicam pessoas negras. Ainda, a partir do mesmo caso, mostrarei na sequência, evidências de como trabalhadores/as negros/as podem ter descaradamente seus direitos, sobretudo, de acesso à educação superior interditados, de maneira arbitrária; enquanto trabalhadores brancos, por causa de seu privilégio histórico e do Pacto Narcísico (Bento, 2022), dispõem de um tratamento completamente diferenciado.

Antes, porém, discutirei outras formas de opressões nas relações de trabalho, observadas no *Caso I*, que podem atigir toda uma classe de trabalhadores/as subordinados/as, independente do seu pertencimento racial. Uma delas está na forma como o direito de uma classe subordinada é visto e tratado como posse particular por alguns chefes superiores. O termo ´´ganhando´´ - *todos estavam **ganhando** 6 seis meses de afastamento* - revela a postura hegemônica e autoritária, como muitas vezes, alguns dirigentes lidam com os direitos de uma classe subordinada. No que toca o serviço público, como já exposto, apesar de discricionário, o afastamento para estudo em Programa de Pós-Graduação, trata-se de um **Direito disposto na Lei 8.112/90**, portanto, não cabe ser tratado como propriedade pessoal de gestores(as) para ser ´´dado´´ como se fosse um presente e a mercê da sua vontade. Como já demonstrado na escrita, discricionariedade não se confunde com arbitrariedade. Desse modo, posturas como essa, para além da discriminação presente, denota uma violência institucional contra toda uma categoria de trabalhadores subordinados na medida em que desqualifica conquistas oriundas de lutas dessa classe vulnerável que vêm, há décadas, enfrentando desafios políticos para obter valorização, direitos e melhores condições de trabalho.

Assim, numa perspectiva de classe, nem mesmo trabalhadores brancos estão livres de sofrer violência institucional. A exemplo do caso tratado, independente dos demais servidores/as brancos/as - dentro das suas necessidades e voluntariamente - terem solicitado somente seis meses para afastamento, a imposição de limitação de direitos de forma autoritária sem apresentação dos fatos e fundamentos jurídicos que determinam a decisão (Lei 9.784/99), bem como a conivência com tal ato, ainda que tenha prejudicado, não coincidentemente, somente uma mulher negra no caso em análise, representa a dilapidação de uma conquista de direitos de uma categoria trabalhadora inteira. Afinal, sabendo que um direito é assegurado a todos, assim como um(a) negr(o)a, qualquer outro indivíduo que igualmente atendesse critérios legais e institucionais exigidos em seleções, poderia precisar de prazo diferenciado diante de cada caso concreto. Porém, a branquitude conhece e se fia em seus privilégios; assim, esse detalhe, ao que parece, tornou-se irrelavente no caso analisado em questão.

Outra opressão que incide sobre uma classe vulnerável presente no Caso I, está na forma intimidadora como muitas vezes um/a subordinado/a é tratado/a pelos seus superiores. No caso em questão, essa opressão é observada na ameaça debochada de uma servidora negra perder o setor de trabalho para um substituto durante uma ausência para estudos. Ainda que houvesse tal hipótese, improvável ou não, isso é irrelevante

para análise. O que chamamos a atenção é para a forma de opressão que, novamente, vê-se recaindo sobre uma subordinada. Ao contrário do tratamento direcionado aos demais aspirantes às licenças para estudo, inegavelmente, houve uma produção de intimidação à servidora negra com a ameaça de perda de setor para um substituto, caso exercesse seu direito de se afastar para os estudos. Intimidação ainda desnecessária uma vez que a própria instituição negava a disposição de um substituto, na mesma fala. Ou seja, o que se vê, é uma subordinada sendo oprimida com tratamentos vexatórios até mesmo incoerentes. Postura esta já observada, outrora, quando ao mesmo tempo que os chefes negavam seu afastamento, constrangia a estudante com uma afirmativa irônica e retórica sobre a escolha do tempo que ela *gostaria de sobrecarregar seus colegas*. Segue um trecho de uma importante pesquisa referenciada sobre esse tipo de opressão,

> Dentre as violências psicológicas, o assédio moral é uma categoria legalmente contextualizada em ambiente de trabalho, (...) O assédio moral compreende uma jornada de humilhações sofridas no ambiente de trabalho, uma forma de tortura psicológica resultante de exposição a atos negativos de uma ou mais pessoas. Sua principal característica é a repetição sistemática dos atos que humilham, constrangem e desqualificam, mostrando o conflito entre quem detém mais poder e os subordinados (...) gerando sofrimento para a vítima. (MAILTO; PANÚNCIO;VIEIRA, 2022).

Apesar de violências institucionais também atingirem pessoas brancas numa perspectiva de classe, é evidente que o tratamento direcionado aos/as negros/as ocorre de forma diferenciada comprovando que sofremos dupla opressão. O tratamento que prejudicou os estudos e adoeceu uma servidora negra, comparado ao tratamento direcionado aos servidores/as brancos/as - a começar pela aprovação oral antecipada de um direito que beneficiaria, inclusive, àqueles que nem chegariam a requerê-lo-, evidencia esse fato. Reforçando esse diagnóstico, é preciso dizer, ainda, que uma vez não atendendo a exigência da Lei (8.112/90) e do edital quanto à inviabilidade de local e horário, a aprovação e justificativa de afastamento dos demais, pode ser vista como resultado de um julgamento subjetivo do princípio da Razoabilidade (Lei 9.784/99) – *cansaço físico e mental pela intensa dedicação à escrita da dissertação*-; o que foi desprezado no caso da servidora negra. Para apontar as evidências de discriminação nesse tratamento diferenciado, reporto-me ao conceito de ´´ignorância branca´´, de Charles W. Mills citado por Bento (2022), em que salienta que, o óbvio precisa ser relembrado, já que interesses podem moldar a cognição da branquitude, fazendo com que esta escolha o que quer ver e, o que quer ignorar, para concluir essa observação.

Apesar de não atenderem à exigência regimental da seleção quanto à *inviabilidade de cumprimento da jornada de trabalho em razão do local e horário da ação de desenvolvimento,* por estudarem no próprio local de trabalho, pode-se dizer que houve sensatez, coerência, empatia e boa fé - preceitos do princípio da Razoabilidade (Lei 9.784/99)- para legitimar a necessidade de afastamento dos brancos, reconhecendo seu cansaço físico e mental como impeditivos para o cumprimento da jornada de trabalho, simultaneamente, com a escrita de uma dissertação. Por outro lado, vemos surgir a discriminação nessa subjetividade, na medida em que, nem a comprovação da inviabilidade exigida pelos regimentos, tampouco os preceitos da mesma Razoabilidade, foram reconhecidos e validados sobre a condição de uma estudante negra cujo cansaço físico e mental se justificava, não somente pela intensidade da escrita de uma dissertação que legitimou o afastamento dos brancos, mas por uma insana tentativa de manter uma exaustiva rotina de atividades, em estados distintos, de maneira presencial a fim de atender as obrigações do trabalho e estudo conjuntamente.

Já reconhecemos nessa escrita que a opressão institucional também pode recair sobre pessoas brancas, desse modo, não se quer aqui, criticar nem contrapor acessos concedidos a servidores brancos, afinal todos somos sujeitos de direitos. O que polemizamos é o substancial tratamento igualitário mediante desigualdade de condições dos indivíduos, tal como **se define a Isonomia.** Detalharei esse conceito à diante. Mas para que privilégios sejam vistos, realidades precisam ser ditas e expostas. Além da violência institucional, nós negros/as também sofremos violência racial no ambiente de trabalho. Para ilustrar essa dupla violência e introduzir a discussão sobre tratamento equânime, chamo a atenção para elementos que constituem o fator **humanidade** partindo da compreensão de que ´´o cuidado é uma necessidade ontológica do ser social´´ (Passos, 2023), mas que tem sido historicamente negada à população negra.

Reflitamos: por que o cansaço físico e mental de pessoas brancas que estudam a um minuto de elevador do seu setor de trabalho à sala de aula, pode ser considerado razoável em função de uma dedicação à escrita de dissertação; e, o cansaço físico e mental de uma pessoa negra, justificado não somente pela intensidade de uma escrita de dissertação, mas também por uma inviabilidade material de cumprimento de jornada de trabalho, comprovada por quase 500km de distância que separam dois estados distintos (locais de trabalho e de estudo), não podem ser considerados razoáveis para direito equivalente? Pelo contrário, à servidora negra a sugestão foi para fazer mais sacrifícios ou adotar alternativas que trariam mais prejuízos, como veremos ainda nesse capítulo.

Seria redundante dizer que o reconhecimento da humanidade em pessoas brancas é fator natural desde o colonialismo. Sua saúde física e mental precisa ser cuidada uma vez que as necessidades humanas como, por exemplo, um mero descanso, para falar do caso em questão, são reconhecidas e validadas. Nos dizeres de Passos (2023), ao contrário para indivíduos negros, essas mesmas necessidades são ignoradas pela desumanização do racismo que alicerçado na ideia de meritocracia e resiliência, naturaliza as grandes dificuldades para pessoas negras alcançarem seus objetivos. Ao naturalizar o contexto de dificuldades enfrentadas por uma mulher negra para permanência nos estudos, uma universidade ignorou além de aspectos legais e institucionais, também os de humanidade (marca do racismo) à medida que, sob o pretexto de tratamento equânime, tentava impor à mulher negra, uma decisão autoritária que incorria consequências negativas em distintas dimensões, sobretudo, na saúde. Embora já explicada a diferença de igualdade formal e material nessa escrita, retomo o conceito de´´ignorância branca``, de Charles W. Mills, para relembrar o que é Isonomia.

Aspectos legais e subjetivos	**Condições: servidores/as**	**Condições: servidora Negra**
Aprovação em seleção interna	Sim (antes do edital)	Sim. Após a seleção.
Requisito exigido pela Lei e Edital (inviabilidade de local e horário).	Não atendido	Atendido
Período definido pelo edital em razão da distância: curso x sede	Distância inferior a 100 Km Até 12 meses	Distância superior a 100 Km Até 24 meses
Período Necessário e Requerido	6 meses	18 meses
Local da ação de desenvolvimento	Próprio local de trabalho	500km do local de trabalho
Custos	Nenhum	Altas despesas semanais (passagens, hospedagem, deslocamento, alimentação, entre outros)
Tempo de deslocamento	Segundos de elevador	+ 20hs de viagem semanal
Consequências cotidianas e danos à saúde	Nenhuma	Estresse, ansiedade, exaustão, trabalho sem tomar banho, perda de sono, adoecimento, sobrecarga de atividades, erros admistrativos, etc.
Possibilidade de descanso	Sim	Não
Justificativas para afastamento	(1)Cansaço físico e mental pela dedicação à escrita da dissertação	Idem (1); e consequências da/e inviabilidade de cumprimento da jornada de trabalho (Lei 8.112/90)
Decisão Institucional	**Direito APROVADO**	**Direito NEGADO**

Quadro 1: Condições legais e subjetivas. Fonte: elaboração própria

Diante do quadro acima, não seria preciso um título de doutor(a) para observar a desigualdade de condições em que se encontravam os/as indivíduos, comparados por gestoras públicas, para criar e justificar uma Discriminação que chamavam de Isonomia.

Ainda assim, retomo o conceito de ´´ignorância branca``, de Charles W. Mills, em que salienta que, ´´o óbvio precisa ser relembrado, já que interesses podem moldar a cognição, fazendo com que, sociedades escolham o que querem lembrar; e, o que esquecer´´, (BENTO, 2022, p. 39), para buscar na jurisprudência brasileira um melhor entendimento sobre esse conceito. Na CF/88 encontramos que isonomia é o princípio geral do direito segundo o qual todos são iguais perante a lei, não devendo ser feita nenhuma distinção entre pessoas que se encontrem **na mesma situação**; é tratar os iguais de maneira igual e os **desiguais de maneira desigual na medida da sua desigualdade**. Outrossim, já mostramos nessa escrita que o conceito de igualdade jurídica já ultrapassou a ideia de mera igualdade formal ou de oportunidades e tem se assentado no entendimento de **igualdade de condições** (GOMES, 2021). Condições estas que se desassociadas da desumanização racial, permitiria, até mesmo, aos olhos menos sagazes, enxergar que o cuidado com a saúde física e mental são necessidades inerentes a todo e qualquer ser humano e não somente àqueles sublinhados como tal por uma lógica racista colonial.

Pelo exposto, não restam dúvidas de que estamos diante de um exemplo concreto de como a desumanização e negação de direitos podem ser favorecidos pelo uso valorado e indiscriminado de uma prerrogativa constitucional. Ele nos ajuda a compreender, ainda, como ´´o privilégio da brancura consegue se estabelecer mesmo com a crescente mobilização e fortalecimento da negritude``, (MULLER, 2017, p.81). Seguindo com a Didádica do termo isonomia, inquirimos a obra *A Discriminação Racial nas Relações de Trabalho,* Pereira (2020), para apresentar, em termos jurídicos, uma definição para uma discriminação praticada sob pretexto de igualdade. Partindo de uma teoria originária na jurisprudência da Suprema Corte Norte Americana, conhecida como Teoria do Impacto Desproporcional, o autor e advogado Alexandre Pereira explica: ´´essa discriminação ocorre quando uma lei, políticas públicas, e/ou decisões judiciais ou administrativas geram prejuízos contra uma classe de pessoas, **mesmo que sob o pretexto do princípio da igualdade** e voltada à coletividade. Ou seja, essa discriminação ocorre, quando dentre outras, uma norma ou prática de cunho legislativo ou administrativo é direcionada a todas as pessoas de **maneira igual** sem levar em conta ou prever os efeitos e as consequências negativas de sua aplicação que geram efeito desproporcional sobre certas categorias de pessoas, ainda que desprovida de intenção discriminatória no momento de sua concepção´´,(PEREIRA, 2020, p.42-43). Uma vez mais relembrado o conceito de isonomia, sigo para o penúltimo tópico da análise.

2.2. Naturalização das grandes dificuldades para acesso à educação para a população negra

> A instituição não quer saber se você esta viajando de ônibus, avião ou a pé, isso é uma questão particular sua, a obrigação do servidor é cumprir a carga horária. (FALA - Universidade Pública Federal).

Este é o último ponto para o qual chamamos a atenção no *CASO I*. Como tenho dito, não é objetivo dessa pesquisa acusar discursos institucionais de falaciosos; normas administrativas, incidentes sobre a vida funcional de servidores, de ilegais; tampouco, denunciar o poder discricionário de antidemocrático. Mas sim, problematizar o que acontece nos bastidores de um espetáculo perfeito cheio de luzes e efeitos especiais, em que textos tão bem escritos, decorados e ensaiados, muitas vezes são ludibriadores e valorados, não refletindo a bela fantasia encenada nos seus palcos para todos os públicos. No caso em questão, uma instituição pública ao abusar do poder discricionário para negar acessos, de forma arbitrária, sentencia uma mulher negra a se virar para estudar e trabalhar em estados distintos, simultâneo e presencialmente, e nenhum fator material, legal, mental ou biológico foi validado para reconhecer a humanidade naquela pessoa. Ao que parece, quando se trata de um/a negro/a não importam as leis, fatos ou argumentos, seremos sempre tratados como *objetos.* Vejamos uma contribuição de Djamila a esse respeito,

> Muitas vezes, casos de pessoas negras que enfrentam grandes dificuldades para obter um diploma ou passar em um concurso público são romantizados. Entretanto, ainda que seja bastante admirável que pessoas consigam superar grandes obstáculos, naturalizar essas violências e usá-las como exemplos que justifiquem estruturas desiguais é não só cruel, como também uma inversão de valores. Não deveria ser normal que, para conquistar um diploma, uma pessoa precise caminhar quinze kilômentros para chegar à escola, estude com material didático achado no lixo ou que tenha que abrir mão de almoçar para pagar um transporte. (RIBEIRO, 2019, p. 47-48).

São muitos os exemplos cotidianos que expressam as grandes dificuldades enfrentadas pelas pessoas negras, na sociedade, para conquistar seus objetivos. No caso analisado, por exemplo, incluído no rol de sacrifícios enfrentados pela servidora para conseguir manter seus estudos e o trabalho, estava o fato de precisar se submeter a trabalhar sem a dignidade de poder tomar banho. O fato de residir em cidade distinta do local de trabalho no estado de origem, aliado às adversidades em torno dos deslocamentos semanais, comprometia o tempo hábil fazendo com que a servidora se dirigisse diretamente do desembarque das viagens, para seu local de trabalho - o que a

impossibitava de dormir para descansar das viagens noturnas ou de, até mesmo, tomar um banho antes de iniciar o expediente no trabalho - após mais de 24hs em atividade.

Fazer mais sacrifícios. Esse foi somente mais um dos ´´conselhos`` verbalizados pela universidade para que a servidora conseguisse conciliar os estudos e trabalho nas condições já descritas neste capítulo. Esse comentário precisa ser elucidado, sobretudo, porque carrega o mito da meritocracia racial das primeiras décadas após o período escravocrata no Brasil, quando a lei Áurea formalizou a abolição da escravatura, sem oferecer qualquer recurso para que a população negra, recém liberta, pudesse integrar a sociedade. Apesar de não ter tido quaisquer políticas públicas de saúde, educação ou moradia na ocasião, o ´´fracasso`` de pessoas negras passou a ser visto como resultado de falta de esforço pessoal, (AZEVEDO, 2022). Assim, reproduzindo o mesmo julgamento racista meritocrático do período pós-abolição, vemos uma instituição pública, em pleno século XXI, negar direitos e dificultar acessos insinuando falta de esforço da vítima, a partir de comentários sobre fazer mais sacrifícios. Isso mostra como o racismo alicerçado na crença de ascensão social baseada, exclusivamente, em esforço individual, sem influências sócio econômicas e privilégios, ainda se mantém vigente na sociedade e perpetuado pelas próprias instituições públicas, sobretudo, universidades.

Nesse cenário ainda *colonial*, vemos igualmente surgir o estereótipo da negra resiliente a partir da desumanização de uma mulher preta, visto pela irrelevância e descaso com que sua subjetividade e necessidades, sobretudo, biológicas foram tratadas. *Capatazes da fazenda RH* mantiveram uma postura ´´neutra`` diante dos *açoites* à servidora e ainda disseram que *a Casa* nem poderia permitir o trabalho aos finais de semana pois seria contra a Lei, mas até autorizaram para que uma *negra* pudesse estudar, caso contrário, ela não estaria estudando. Ou seja, observa-se ainda um novo constrangimento com insinuação de que, talvez, a *escrava* não devesse está reclamando dos *favores* já que os *seus senhores* lhe propiciavam alguma *migalha*. Confesso que são tantas as violências visíveis e invisíveis que se vê no cotidiano, que, muitas vezes, tenho dúvidas se vivemos uma mudança de paradigmas numa sociedade progressista como dizem as teorias, ou se estamos diante de uma modernização do período colonial.

> Mulheres negras que denunciam a discriminação que sofrem e afirmam que as políticas e os processos não são tão justos quanto parecem, podem ser mais facilmente ignoradas porque é como se reclamassem indevidamente e procurassem favores especiais e não merecidos. (COLLINS, 2019, p.441).

Parece-me que nosso povo continua sendo arrastado para um passado colonial em que nossos ancestrais eram coagidos/as a permanecer num lugar de servidão e gratidão eternas, sendo obrigados a se contentarem e sem desafronta com as migalhas dos senhores para sua sobrevivência e exploração. Do mesmo modo, hoje em dia, parece-me que para manter privilégios e a falsa democracia racial, muitos querem nos ver inertes num lugar de subalternidade, obediência e gratidão eternas sem questionar qualquer injustiça que nos aconteça; afinal, fomos agraciados pela generosa abolição.

É fato que, para nós povos marginalizados, ingressar numa universidade pública representa mais que uma conquista individual; antes de tudo, contempla uma vitória coletiva, pois carrega esforços inenarráveis de nossos/as ancestrais que tiveram sua caminhada ceifada pelas lâminas do racismo. Assim, levando em conta todo o contexto teórico já exposto até aqui, como: os fundamentos do poder discricionário, preceitos da Lei 9.784/99, dever ético da administração, função social da universidade, histórico de interdição de acessos e direitos à população negra, etc., como denominar os atos de instituições públicas que ainda se movem de forma a prejudicar o povo negro em seus direitos sociais? Silva (2017) traz um conceito que pode explicar essa indagação,

> Os atos tipificados como crime de racismo previsto na Lei 7.716/1989 (...) têm como finalidade específica **dificultar, obstruir e impedir o acesso de determinados indivíduos a direitos fundamentais garantidos pela CF/1988, como negar ou obstruir o acesso ao ensino,** à saúde, ao transporte, à hospedagem, ao emprego, por exemplo, (GOMES; SAMPAIO Jr, 2015 *apud* SILVA, 2017, p.88, grifo meu).

Os trechos a seguir, cujos aspectos cruciais são analisados em sequência, representam o que Kilomba (2021) nomeia de ´´performances frutíferas do poder, controle e intimidação, que certamente logram sucesso em silenciar vozes oprimidas``. Frutífero, de fato, porque contribuíram para a interdição de direitos e adoecimento de pessoas negras no ambiente de trabalho. Eles exprimem, ainda, que ´´o medo do diferente *sucita* uma serie de sentimentos associados: estranhamento, curiosidade, inveja, até a hostilização declarada, surgindo assim, a necessidade de racionalizar o medo com ideologias e atitudes de desqualificação e humilhação do negro como *inferior*, sem nenhuma consideração pelos direitos à honra subjetiva´´, (SILVA, 2017, p.47). Por fim, são expressões que coadunam ainda com a perspectiva de que ´´a academia não é um espaço neutro nem tampouco um espaço de conhecimento e sabedoria, de ciência e erudição, mas, um espaço de violência´´.(KILOMBA, 2021, p. 51).

2.3 Nas entrelinhas, o Racismo.

> 01 **–** Entre duas opções; escolher o que é melhor: Suspender o horário de estudante (*ou seja, os estudos)* ou descontar os dias do salário;
>
> 02 – Retirar licença **sem remuneração** por 6 meses para cumprir todas as disciplinas (*do curso de mestrado*) de uma única vez;
>
> 03 - Reduzir a jornada de trabalho para dar conta de compensar a carga horária; (*incidindo em perda salarial)*
>
> 04 - A flexibilização de horário já configura benefício em relação aos demais, já que todos estamos trabalhando de segunda a sexta, enquanto você tem o benefício de trabalhar aos finais de semana.
>
> 05 - Você tem que escolher entre seu Mestrado e o trabalho. É a lei.
>
> 06 – Não se trata de uns serem bonitos e outros feios, é uma questão institucional,
>
> 07 – Vai postar foto na praia, chegar toda queimada e depois dizer que estava estudando.
>
> 08 – ah, mas você também foi fazer mestrado em outro estado sabendo que tem responsabilidades com o trabalho aqui! Você escolheu passar lá! Você escolheu passar lá! Se tivesse me perguntado antes, eu mesma teria te desencorajado, porque o cenário político está muito difícil e nada vai mudar, nem se o Lula ganhar a eleição.

O último comentário, em particular, contém vários aspectos cruciais; alguns, já pontuados em tópicos anteriores. Neste tópico, chamo a atenção para a forma como é invadida a liberdade individual do/a negro/a, pelo opressor, que extrapola seu campo gerencial para atacar direitos de uma mulher negra ao criticar sua aprovação em um curso de Mestrado. Polemizo ainda, como a racialidade ainda se constitui fator de valoração e discriminação veladas e naturalizadas em seleções públicas para ingresso de negros (as) em Universidades, seja em âmbito acadêmico ou profissional. As discriminações as quais me refiro, vão desde o estigma fenotípico dos/as candidatos/as negros/as ao desprezo pela temática racial que nem mesmo a política de cotas tem sido capaz de coibir diante de avaliações subjetivas em algumas etapas desses processos. Um exemplo notável de destacar, trata-se de um concurso público, para docente negro/a, realizado por uma Universidade Federal e que, pásmem, aprovou somente candidados brancos. O caso veio a público depois que candidatos negros apresentaram recurso contra o resultado à Universidade, além de formalizar denúncias à Controladoria-Geral da União (CGU) e ao Ministério Público Federal (MPF).

De acordo com fontes jornalísticas referenciadas, após aprovar apenas candidatos brancos em um concurso com uma única vaga afirmativa para negros/as, a Universidade anulou a etapa contestada pelos candidatos. A suposta fraude teria ocorrido na fase de apresentação do seminário, que, segundo uma das candidatas, era uma avaliação "parcialmente subjetiva". Corroborando com a perspectiva de que nem mesmo a política de cotas tem impedido a discriminação em avaliações subjetivas em algumas etapas de seleções, uma das fontes jornalísticas aqui investigadas publicou:

> (?) e as outras duas candidatas negras obtiveram em média 45% de aprovação na etapa anulada. Ela alegou, no entanto, que na avaliação de currículo, atingiu a primeira colocação com 95 pontos, e na prova escrita, 71% de aprovação. Sua média geral de foi de 69,9%, em contrapartida, a nota de corte, era 70 pontos...
> (...)
> Outra candidata, que também disputava a vaga afirmativa contou que obteve 90 pontos na análise de currículo e 70 pontos na avaliação escrita, mas, na etapa da apresentação do seminário, foi surpreendida com 46,2 pontos. "O que causa estranheza é a situação atípica de colocar notas extremamente baixas para mulheres negras", apontou a candidata. (Fonte: Correio braziliense. 08/07/2024).

Igualmente como ocorre em algumas avaliações subjetivas de algumas etapas de concursos públicos, não é incomum jovens negros/as enfrentarem uma saga de tentativas que, muitas vezes, duram anos até conseguirem ingressar em um Programa de Pós Graduação em Universidades. Eu própria fui protagonista. As justificativas para reprovações são diversas, desde a clássica ´´não temos ninguém para orientar`` até ´´a banca não tem obrigação de justificar``. Numa arguição cujo projeto eu objetivava investigar o impacto do racismo na infância, por exemplo, a banca examinadora de uma Universidade pública reduziu a relevância do tema escolhido a uma mera suposição de que, a escolha do objeto, talvez, estivesse relacionada a algum, possível, trauma de infância, dizendo que eu prejudicaria crianças com aquele projeto. Isso para citar apenas um exemplo. Por isso, diante da lista de fatores visíveis e invisíveis que têm dificultado ou impedido o ingresso de candidatos/as negros/as em Universidades, seja em âmbito administrativo ou acadêmico, os quais, repito - nem mesmo a política de cotas tem dado conta de evitar-, nenhuma aprovação desses indivíduos, em Universidades, deve ser alvo de julgamento alheio, especialmente por seus gestores, como visto nesse primeiro comentário aqui problematizado. Afinal, até quando o opressor vai continuar querendo definir as nossas escolhas, nossa profissão, nosso destino e nosso modo de viver?

.

2.3.1 Uma prisão sem grades – a quem pertence a liberdade?

Se mesmo diante de tantas lutas empreendidas pelo movimento negro, continuamos impedidos de escolher, até mesmo, um objeto de estudo, o que significa ter *liberdade* nesse país? Quem de fato foi beneficiado com a falsa abolição da escravatura e com a instituição de poderes supremos que ao invés de assegurar uma igualdade material de direitos, a uma população historicamente marginalizada, permite novas formas de exploração? Todos os comentários descritos acima e que serão analisados a seguir, de modo geral, retomam a ideia de que o oprimido está sempre sendo arrastado de volta, pelo opressor, à desnuda posição de prisioneiro e de escassez que o colonialismo o colocou. Os trechos exprimem o esforço e desejo contínuo de mantê-lo sempre encarcerado num lugar de permanente pequenez, sacrifício, e inferioridade diante da branquitude. Esse encarceramento tem se materializado no próprio corpo negro, à medida em somos vistos como caixões ambulantes onde devemos manter enterrados nossos desejos, subjetividades e necessidades. A cova para a qual somos empurrados diariamente, ainda, é vigiada constantemente por incansáveis sepultadores brancos prontos para atirar mais uma pá de terra sempre que tentamos nos erguer e libertar os caixões dessa grande fossa séptica colonial.

A abolição da escravatura que tanto, e somente, foi apropriada pelos livros de história, já passa dos cem anos. Mas as correntes invisíveis desse cruel encarceramento ainda permanecem assolando nosso povo. Não podemos desejar nossa profissão, porque, ao/a negro/a, já estão reservadas as profissões mais subalternas na sociedade; não podemos ser amadas/os e respeitadas/os porque o estigna da hiperssexualização dos corpos negros nos reduz ao desejo carnal; ´´não podemos nos vestir melhor, nem dirigir carros melhores, nem ter casas mais luxuosas do que a casta dominante, caso consigamos obtê-las´´, (WILKERSON, 2021, p.167); mulheres, sequer, podem ser humanas e manifestar sentimentos de indignação diante de violências nos conflitos sociais, porque logo somos taxadas de sentimentalistas ou ´´ negras raivosas ´´. Agora, negros(as) são impedidos/as até mesmo de escolher um objeto de estudo porque forças opressoras ainda se erguem para criticar e escolhê-lo por nós? Afinal, a quem pertence essa tal Liberdade conquistada a custa de muito derramamento de sangue ancestral e que o Estado Democrático de Direito se orgulha em destacar na atual Constituição Federativa, para dizer que o Brasil é um país livre, fraterno e democrático?

Kilomba (2021) ao explicar a inexistência de um racismo reverso, argumenta que a dimensão do racismo atrelado ao poder é revelada através de diferenças globais na partilha e no acesso a recursos valorizados, tais como representação política, ações políticas, mídia, emprego, educação, habitação, saúde, etc. Desse modo, corroborando com nossa provocação sobre a *liberdade* de uma população, questiona:

> Quem pode ter seus interesses políticos representados nas agendas nacionais?
> Quem pode ver suas realidades retratadas na mídia?
> Quem pode ver sua história incluída em programas educacionais?
> Quem possui o quê? Quem vive onde?
> Quem é protegido/a e quem não é? (KILOMBA, 2021, p. 76).

Nessa perspectiva, numa importante pesquisa que investigou ´´o racismo institucional e a contratação de docentes nas universidades federais brasileiras``(Santos, *et al.*, 2021), os autores apontam que, após a abolição da escravatura (1888), qualquer debate sobre relações raciais no Brasil apresenta o argumento da igualdade, liberdade e fraternidade, o que sedimentou no imaginário social as bases de nossa democracia racial, como se o ideal de igualdade a ser buscado pela sociedade, fosse meramente formal. Já abordamos, no capitulo 1, a diferença do conceito de igualdade jurídica meramente formal e substancial a partir das contribuições da mesma autora e do ex ministro do STF Joaquim Barbosa. Mas, com efeito, daria para fazer uma tese somente com os aspectos cruciais que cada comentário apresenta através dos estudos de autores referenciados e da prática cotidiana. Porém, adequando ao tempo e foco dessa dissertação, sintetizo os aspectos principais.

2.3.2 Permanente violência de interdição dos negros

> O branco quer o mundo; ele o quer apenas para si mesmo. Ele se descobre senhor predestinado deste mundo. Ele o escraviza. Estabelece-se entre o mundo e ele um vínculo apropriativo. (FANON, 2023, p.141).

´´Você tem que escolher entre seu Mestrado e seu trabalho, é a Lei.´´**.** Nesta expressão verbalizada por uma Universidade Pública brasileira a uma trabalhadora negra estudante, observa-se a retomada e perpetuação de uma histórica violência empreendida contra população negra no que se refere ao contexto econômico-educacional. São amplas as pesquisas que demonstram o tamanho da desigualdade

econômica que imperou e impera nesse país, responsável sobretudo, por expressivos dados estatísticos de evasão escolar de jovens negros e periféricos diante da necessidade de trabalhar para ajudar o seu núcleo familiar. Nesse cenário, quando uma Universidade oprimi, sentenciando uma trabalhadora estudante a escolher entre emprego e estudo, condenando-a a permanecer num lugar de limitação e escassez, a universidade não somente reproduz resquícios de uma inacabada colonização mas perpetua uma violência secular contra à população negra a partir da dificultação e interdição de acessos, sobretudo, em âmbito educacional. Isso ilustra o apontamento da premiada jornalista norte americana Isabel Wilkerson (2021), ao dizer que, para o indivíduo de casta inferior, sua inconteste inferioridade tem de ficar bem estabelecida, e essa inferioridade se torna a base para a sua alocação em uma posição servil permanente, o que envolve sinais, símbolos e costumes, comportamentos, **acessos** e aquisições que os diminuam e os mantenham na base da escala nos contatos cotidianos. (...) (WILKERSON, 2021, p.167).

Ainda sobre os esforços empreendidos pelas próprias instituições públicas para dificultar e/ou impedir o acesso de negros e negras à educação, evidente no comentário analisado, uma pesquisa sobre educação feita em São Paulo, Barros (2005) citado por Ana Lucia de Souza (2011) aponta que, em especial, entre o final do século XIX e o inicio do século XX, existiu no Brasil um processo segregacionista de escolarização.

> A escolarização era vista, por uma parte da população negra, em especial nas cidades, como possibilidade de ascensão social e profissional. No entanto, ainda que valorizado, não raramente o espaço escolar mostrou-se lugar de exclusões e cerceamentos enfrentados pelas famílias; por vezes a permanência sofrida, por vezes o abandono. Ainda que **o distanciamento da escola** fosse motivado por questões objetivas, como **a necessidade de trabalhar, algumas famílias tiravam, ou nem chegavam a matricular seus filhos, diante da impossibilidade de atender às exigências que, conforme documentos escolares da época, incluíam ´´vestimentas adequadas´´, presença de um adulto responsável para realizar matricula, alem de necessidades de adquirir material escolar e merenda.** Se não fossem atendidos, esses requisitos ressaltavam em constrangimentos e abandonos. (SOUZA, 2011, p.38, grifo meu).

Posso afirmar que essa realidade apontada pela autora se estendeu para muito além do início do século XX sobre o qual sua pesquisa se debruçou. Esses foram os mesmos motivos que impediram o acesso à escolarização de muitas gerações, como a da minha mãe, já no final do século XX. Ela e outros irmãos, sem condições para custear vestimentas adequadas, costumavam pular o muro da escola para assistirem aulas,

quando não eram flagrados e expulsos. Sem material didático, imitavam os escritos no chão ou na mesa da sala com os próprios dedos das mãos. Sobre a merenda, era preciso contar com a sensibilidade de alguma cozinheira para lhes dar, às escondidas, alguma sobra de mingau. Minha tia Maria Domingas, (Fotografia 2, p.22), foi a única que conseguiu alcançar a quarta série estudando com material achado no lixo. Ela escrevia sobre as palavras existentes e nas entrelinhas para otimizar os espaços em branco. Suas anotações eram apagadas, diariamente, para que as folhas pudessem ser reutilizadas no dia seguinte. Para isso, usava um material emborrachado, retirado de antigos frascos de medicamentos *conta-gotas*, descartados em lixeiras de um hospital.

Já em minha geração, início do século XXI, a merenda escolar já não era mais paga. Nosso trabalho seja na roça, com vendas de doces ou em casas de família, dava conta de arcar com as vestimentas e material escolar. Ou melhor, parte deles. Lembro-me que, já no ensino médio, trabalhando como babá de três crianças, em período integral pelo valor de R$50 reais mensais, precisei pedir à senhora patroa que me adiantasse três meses de pagamento para conseguir comprar UM dos livros comercializados na escola que custava R$150 reais. Na ocasião, dentre os exemplares disponíveis, optei pelo livro de português, mas, tomada pelo sentimento de tristeza e desolação pois fiquei fascinada e com muito anseio de adquirir outros exemplares que diante da minha realidade financeira e dos valores que variavam de R$100 a R$150 reais, eu não podia comprar.

Como aponta Souza (2011), desde abolição, tem sido em meio a um confronto com uma estrutura política, econômica, social e cultural historicamente desfavorável, que a população negra tem tentado driblar uma série de mecanismos, visíveis e invisíveis de interdições sociais, políticas e econômicas para conseguir o acesso à educação e também ao trabalho. Nesse cenário, Djamila Ribeiro comenta,

> **Não são muitos os que podem se dar o luxo de cursar uma graduação sem trabalhar ou ganhando apenas uma bolsa de estagiário.** (RIBEIRO, 2019, p. 44, grifo meu).

Desse modo, estudar sem precisar trabalhar - privilégio da classe elitizada - não se aplica para a classe vulnerável, sobretudo, a população negra. Pelo contrário, muitos destes, por várias décadas, foram e continuam sendo obrigados, pelo sistema de desigualdades econômica e social, a abrir mão dos estudos para trabalhar pela própria subsistência. E mesmo quando, alguns poucos, com muita dificuldade, lutam e conquistam uma chance de romper com essa violência, o opressor novamente se ergue,

insistindo em lembrar e empurrá-los para *seu lugar* de escassez e limitação. A trajetória do primeiro caso analisado, sintetizado numa expressão que oprimia uma mulher negra *escolher entre seu emprego e o mestrado*, confirma essa verdade. Nele, vemos que, pessoas negras mesmo diante de um vínculo empregatício estatutário cujo rol de direitos e garantias legais, os ´´assegurariam`` acessos e direitos, Universidades Federais, reproduzindo aspectos da colonialidade, em pleno século XXI, ainda se movem de forma a continuar segregando e interditando essas pessoas marginalizadas de seus direitos sociais, sobretudo e ironicamente, do próprio direito à formação superior.

2.3.3 Coisas de negro. Coisas de branco.

´´Retirar uma licença por 6 meses, sem remuneração, para cumprir todas as disciplinas de uma vez``. O discurso racista, ao categorizar a negritude como marcador da inferioridade social, atribui a mesma associação negativa a tudo o que a ela se refere. É norma geral nos programas de pós-graduação de qualquer Universidade, o prazo de 24 meses para conclusão de um curso de Mestrado diante do rol de atividades exigidas que não se resumem ao cumprimento de disciplinas; mas incluem, produção técnica, encontros para orientação, participação em eventos, estágio docência, pesquisa de campo, até a produção da escrita final. Desse modo, o que criaria um julgamento de que um Mestrado, realizado por pessoas negras, poderia ser cumprido em apenas 6 meses?

Nesse contexto, vemos que o marcador da inferioridade e da insignificância atribuída à negritude, parece se apresentar também na subjugação da formação acadêmica de pessoas negras, quando, através das falas, uma instituição sugere que todas as disciplinas obrigatórias e eletivas, trabalhos e atividades de um curso de Mestrado poderiam ser cumpridos em um quarto do período necessário. Ao sugerir tal disparate, a instituição, tal como faz o racismo, desqualifica e diminui a seriedade da formação superior de pessoas negras como se a associasse a um parque de diversões onde todos deveriam ficar brincando, sem deveres, cobranças ou responsabilidades. Além disso, uma universidade é a primeira a saber que, antes de tudo, a qualidade do aprendizado deve ser o fator mais importante na formação superior de um indivíduo. No entanto, com tamanho descaso da qualificação negra, a referida instituição expõe seu julgamento sobre a formação acadêmica desses indivíduos: Se alcançado esse lugar que não lhes pertence, basta ao negro/a desviante, a aquisição de um diploma o mais rápido possível; o conhecimento que é ´´coisa de branco´´, torna-se irrelevante, desnecessário.

2.3.4 O narciso sádico da branquitude

> Em se tratando de comportamento racista, existe um gozo sádico em depreciar o outro meramente por ser negro, e um gozo narcísico de acreditar-se, ficticiamente, *superior* a ele. (SILVA, 2017, p. 68).

Para além de um acordo que, consciente ou inconsciente, se assenta na proteção de seus iguais, as mais variadas situações de racismo observadas no cotidiano demonstram que a ideia de um Pacto Narcísico (Bento, 2022) não dá conta de expressar a violência racial nas relações sociais. O massacre da população negra verificado desde o período colonial e continuado, especialmente, pelas políticas eugenistas é alimentado por um desejo sádico que pressupõe o extermínio do outro. Esse extermínio, ainda em curso no Brasil, que se mantém nas mais variadas formas de operar o racismo cotidiano, não pode está dissociado dos acontecimentos sociais.

´´Retirar licença sem remuneração; reduzir a jornada de trabalho *incidindo em perda salarial*; cumprir todas as disciplinas de um mestrado de uma única vez; escolher entre interromper os estudos ou sofrer corte de salário; produzir uma dissertação sem licença; fazer mais sacrifícios´´. Confirmando a citação que iniciou esse tópico, ao que se percebe, desvantagens atribuídas às pessoas negras ou o fato de ver um/a negro/a em situação, entre outras, de prejuízos, parece trazer e alimentar um prazer sádico e sensação de superioridade na branquitude. A negação de um direito que asseguraria acessos integrais quanto à remuneração e tempo disponível para estudos a uma negra, associada a sugestões de medidas substitutivas que lhe causaria prejuízos acadêmicos e financeiros - parciais ou totais-, ilustra bem essa percepção. Não é preciso dizer que um curso realizado em estado distinto de onde se reside, demanda além de tempo, uma alta despesa com passagens, hospedagem, deslocamentos e alimentação. Desse modo, como é que qualquer jovem estudante, não pertencente à elite privilegiada, poderia custear todas as despesas exigidas por uma rotina de viagens semanais, interestaduais, juntamente com outras despesas, comuns do cotidiano, sem a remuneração do seu trabalho? Qual o interesse por trás de sugestões de alternativas que trazem prejuízos financeiros e acadêmicos *ao outro*, quando se tem conhecimento de que este possuí direitos que evitaria tais prejuízos, senão a satisfação sádica de ver esse *outro/a* sendo prejudicado/a? Além disso, porque uma servidora negra deveria acelerar os estudos, camuflando o aprendizado, quando teria direito de usufruir de tempo suficiente que contemplaria seus estudos?

Como eu disse, a ideia de uma Pacto narcísico não é suficiente para expressar a discriminação presente nas relações sociais. O desejo sádico de extermínio do/a *outro/a*, que também alcança a exclusão de lugares, benefícios, bens, direitos, afetos, acessos, facilidades, conquistas, alegrias, etc, carrega indícios de um desejo sádico da branquitude em ver o/a negro/a sempre em situação de limitação, sacrifícios, desvantagem, etc. Nesse contexto, cabe uma pergunta: Ainda que algum programa de pós graduação permitisse o cumprimento, voluntário, de todas as disciplinas de um curso de mestrado de uma única vez, seria possível um/a discente dar conta de cumprir todas as atividades necessárias com a intensa carga de leitura, trabalhos e produção técnica exigida, ao mesmo tempo? Porque uma estudante negra deveria dar conta?

2.3.5 Medo da perda dos privilégios

> Pessoas negras em processo de ascensão nas organizações despertam receio, e é preciso trazer o tema ´´medo da perda de privilégios´´ para o debate institucional, para impedir que a caneta da decisão na mão dos gestores/as interdite os negros/as. (BENTO, 2022 p.76)

´´A flexibilização de horário já configura muito benefício em relação aos demais, já que todos estamos trabalhando de segunda a sexta enquanto você tem o benefício da flexibilização de horário para trabalhar aos sábados e domingos``.

Parece-me que a ganância do branco, ´´ao desejar o mundo somente para si``, (FANON, 2023), gera tanto temor e inveja ao ver *o/a negro/a* em ascensão, que o impede, até mesmo, de discernir o que, de fato, representa beneficio ou desvantagem para àquele. Desde quando um(a) trabalhador(a) obrigado(a) a sacrificar o descanso de final de semana, para se deslocar para uma instituição vazia, e sozinh(o)a, depois de uma rotina exaustiva de trabalho, estudos e viagens sem descanso, em razão de ter tido um direito arbitrariamente negado, possui algum tipo de beneficio em detrimento de quem teve direitos atendidos, trabalha de segunda a sexta e pode descansar aos finais de semana? Ao contrário, parece-me bem o oposto do que se pode chamar de benefício; mas denota uma real discriminação que destrói todo um discurso conceitual de democracia e equidade, comprovando que teorias legais e institucionais, muitas vezes, são valorados e ludibriadores, não se efetivando na prática – para pessoas negras-.

Outras expressões como ´´O fato de você não está no trabalho porque está estudando ou no trajeto das viagens, não é justificativa, se for assim eu também vou querer´´; ´´vai postar foto na praia, chegar toda queimada e depois dizer que estava

estudando´´; e ainda, ´´asssim os outros também vão querer`,` reforçam a ideia de que o branco, por causa do seu privilégio histórico, acha que o mundo pertence somente a si e exibe uma postura superior de se considerar sempre mais merecedor que *os/as outros/as.* A negação de direito ou alternativas a uma pessoa negra alegando configurar vantagem sobre os brancos, revela a aversão da branquitude aos acessos dos negros pelo medo da perda de privilégios. Isso parece ocorrer mesmo que tais acessos representem um direito e necessidade ou até mesmo uma desvantagem - como trabalhar aos fins de semana julgado como benefício - para citar o caso em questão.

Reforçando o descontentamento da branquitude em relação aos acessos dos negros pelo medo da perda de privilégios, Djamila Ribeiro nos lembra dessa mesma postura durante as efervescentes discussões no contexto das ações afirmativas,

> Numa época em que o debate sobre ações afirmativas estava acalorado, um dos principais argumentos contrários a implementação de cotas raciais nas universidades era ´´**as pessoas negras vão roubar a minha vaga**´´. Por trás dessa frase está o fato de que **pessoas brancas, por causa de seu privilégio histórico, viam as vagas em universidades públicas como suas por direito.** (RIBEIRO, 2019, p.44-45, grifo meu).

Dialogando com Djamila sobre a autopreservação dos privilégios, Cida Bento diz que o ´´pacto da branquitude possui um componente narcísico, de autopreservação, como se o *diferente*, ameaçasse o *normal*, o *universal*, (BENTO, 2021, p.18). Somado a esse contexto, Wilkerson (2021), diz que, se um determinado indivíduo de casta inferior consegue ir além de um indivíduo de casta superior, a reação deste último, alimentado na vida toda com a ideia de uma superioridade intrínseca, é sentir sua existência ameaçada, é ter uma intensa sensação de desconforto, de deslocamento e de medo. Conclui a autora, ´´o mal estar é mais que econômico, é espiritual, psicológico, emocional. Quem é você, se não há ninguém de quem você seja melhor?´´ (p.190).

2.3.6 O Racismo discursivo

´´Não se trata de uns serem bonitos outros feios, é uma questão institucional``. O Racismo não é biológico, mas discursivo. Ele funciona através de um regime discursivo, uma cadeia de palavras e imagens que por associação se tornam equivalentes: ´´Africano – áfrica – selva- selvagem- primitivo- inferior- feio- sujo - animal- macaco.`` (KILOMBA, 2021, p. 130). Como sabemos, manifestações racistas cotidianas acontecem de formas explícitas ou veladas. De acordo com o Centro de Referências

Técnicas em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP), há casos em que são conscientes tanto por parte do racista quanto daquele que sofre o golpe, no entanto, há situações em que um e outro não atinam para o acontecido, o que não significa que aquele que ataca de forma não consciente não adquirira algum tipo de beneficio material ou simbólico. Igualmente, aquele que recebe o golpe do racismo quase sempre (senão sempre) carrega marcas simbólicas e/ou materiais do ataque vivido, mesmo que não saiba por qual razão. (CREPOP, 2017). Em *Pele negra, máscaras brancas*, FANON (2023) já criticava,

> O negro é uma besta, o negro é mau, o negro é malicioso, o negro é feio...(p.129). O negro é símbolo do mal e do feio. (p.192). O carrasco é o homem negro, Satã é negro, falamos de trevas, estamos pretos quanto estamos sujos – aplique-se a sujeira física ou à sujeira moral. Causaria espanto se nos déssemos ao trabalho de reuni-las, tamanho é o numero das expressões que fazem do negro o pecado. (p. 200). No inconsciente coletivo, negro = feio, pecado, trevas, imoral. (p.223).

Retomamos a pesquisa sobre os atravessamentos do racismo institucional no cotidiano de mulheres negras em uma universidade federal (ÂNGELO; ARRUDA, 2023), para trazer o relato de uma entrevistada que afirma ter ouvido, no ambiente de trabalho, comentários racistas por parte de colegas que associavam os traços negróides à feiura e, e ao indagar o teor racista do comentário, recebeu o contra-argumento de que se tratava apenas de uma "escolha pessoal".

> Eu já ouvi comentários de colegas, assim, falando não só de mim, mas falando do nariz, sabe? Dos traços da gente, com um tom pejorativo, falando do cabelo, do jeito do cabelo, de usar o cabelo crespo. Já ouvi falar também, até mesmo de beleza, fiquei superincomodada! (Entrevista com Aurora,). (ANGELO; ARRUDA, 2023).

Paul Mecheril (2000) em seus ensaios citado por Kilomba (2021), usando um vocabulário estético para narrar a exclusão e a segregação de negros/as, fala do uso da ´´beleza´´ e da ´´feiura´´ no contexto da diferença racial dentro da nação:

> As/os outras/os raciais e sua presença são vistos como a causa da ´´feiura nacional´´ porque se imagina que antes de sua chegada a nação era ´´bonita´´. No entanto, agora a nação está ´´feia´´. É a presença de não nacionais na nação, das e dos não-Nós no espaço do Nós, que torna a nação feia, desfigurando-a, infectando-a, sujando-a. Esse esquema estético de beleza e feiura constrói diferenças entre pessoas de dentro e pessoas de fora. (KILOMBA, 2021, p. 172).

É fato. O racismo institucional se manifesta de diferentes formas. No presente

trabalho, abordamos algumas dessas maneiras de como ele opera sob justificativa da discricionariedade. Focamos em Instituições públicas acadêmicas que se dizem comprometidas com o rompimento das desigualdades sociais por meio de teorias de inclusão e equidade racial, mas que muitas vezes, revelam-se (re) produtoras dos mais variados modos de operar o racismo cotidiano favorecendo a manutenção dos privilégios brancos na universidade.

É importante reiterar que essa pesquisa reconhece a legitimidade de normas institucionais que incidem sobre a vida funcional de servidores. Mas, levando em conta que a educação é de interesse público e direito de todos (art. 6º CF/88), e que os atos da Administração devem observar à lei e o Direito, além de todos os limites legais impostos à atuação administrativa para evitar o abuso de poder - Lei 9.784/99, quando uma Universidade pública move-se de forma a negar ou dificultar acessos e direitos dos administrados, forçando uma trabalhadora negra a se sacrificar, ao ponto de adoecer, além de outros prejuízos já citados, para conseguir estudar quando se tem alternativas menos gravosas, poder e dever moral e legal de evitar tais prejuízos, seu ato de gestão vai muito além de um mero discricionário, se torna discriminatório.

Assim, arrisco a dizer que o problema do poder discricionário não se encontra na essência da prerrogativa em si, mas na ausência de uma leitura racial e no fato de se situar no âmbito administrativo imune de interferência jurídica do ponto de vista da conveniência e oportunidade, pois é justamente na subjetividade das tomadas de decisões que a discriminação acontece. Além disso, o racismo ocorre muitas vezes de forma silenciosa, velada, e em 100% dos casos, ainda que explícito, é sempre negado. Desse modo, é preciso problematizar a ausência jurídica nos atos discricionários de gestão, no que toca a análise subjetiva, pois deixar a cargo da índole do agente público, detentor de poder, que tem se mantido, não por acaso, em corpos brancos, a livre tomada de decisões sem levar em conta uma leitura racial sabendo que ´´este país foi sedimentado sobre hierarquias raciais, consequências do colonialismo escravocrata, das políticas eugenistas, e das narrativas pautadas na desigualdade racial frente a farsa da democracia racial´´, (Franco, 2023) é assinar ´´ carta branca´´ para a manutenção racismo institucional.

No próximo capítulo, trazemos outros três atos administrativos de gestão para apontar outras formas de como o racismo institucional tem feito parte de uma política de gestão, sob pretexto da liberdade administrativa, resultando em silenciamento, descaso, invisibilidade, desqualificação profissional, objetificação e controle de corpos negros.

3 - No lugar do *quase*; os/as negros/as

> Vim ao mundo preocupado em suscitar um sentido nas coisas, minha alma cheia do desejo de estar na origem do mundo, e eis que me descubro objeto em meio a outros objetos. (FANON, 2023, p. 125).

Em *Pele negras, máscaras brancas* (2023), Fanon explica a desumanização do homem negro. O lugar desse indivíduo inferiorizado marcado pelo homem branco, hétero, cis, europeu, que se coloca no lugar do indivíduo *universal*, é bastante delimitado. Trata-se de um lugar de objetificação que o impossibilita de viver a humanidade de forma livre e plena diante da estereotipação. Desse modo, o sujeito negro não alcança a humanidade plena, visto que pela ideologia racista eurocêntrica, torna-se um corpo objetificado, animalizado, desprovido de razão. Ou seja, a mulher negra, não é uma mulher; é uma *quase* mulher, somente uma negra. O homem negro, não é um homem; é um *quase* homem, somente um negro.

> O que quer o homem?
> O que quer o homem negro?
> Por mais que me exponha ao ressentimento de meus irmãos de cor, direi que o negro não é um homem.
> Existe uma zona do não ser, uma região extraordinariamente estéril e árida, uma encosta perfeitamente nua, de onde pode brotar uma aparição autentica. Na maior parte dos casos, o negro não goza da regalia de empreender essa descida ao verdadeiro inferno. (...)
> O negro é apenas um homem negro; isto é, em decorrência de uma serie de aberrações afetivas, ele se instalou no seio de um universo do qual será preciso removê-lo. (FANON, 2023, p. 21-22).

Assim, uma vez inatingida essa tal humanidade, nós negros/as nos tornamos indivíduos desprovidos de subjetividades, sentimentos, necessidades, desejos, cuidado, etc. Nesse lugar da desumanização, tornamo-nos ainda, indignos de respeito, saúde, afetos, direitos etc. De certa forma, esses aspectos já puderam ser observados nos capítulos anteriores tanto pelas contribuições de autores/as referenciados/as, quanto pelo primeiro caso analisado que tratou da negação de direitos. Finalizamos essa pesquisa, trazendo outras situações de apropriação do poder discricionário, em desrespeito aos princípios éticos da administração, que colocam o indivíduo negro no lugar de *quase* humano no ambiente de trabalho do setor público. São situações em que o discurso da liberdade de poder é apropriado para o controle de corpos negros; silenciamento de suas vozes, e descrédito das capacidades intelectuais desses indivíduos em universidades federais. Para introduzir a discussão, lembraremos dois fatos históricos:

> Aqueles homens ali dizem que as mulheres precisam de ajuda para subir em carruagens, e devem ser carregadas para atravessar valas, e que merecem o melhor lugar onde quer que estejam. Ninguém jamais me ajudou a subir em carruagens, ou a saltar sobre poças de lama, e nunca me ofereceram melhor lugar algum! E não sou uma mulher? Olhem para mim? Olhem para meus braços! Eu arei e plantei, e juntei a colheita nos celeiros, e homem algum poderia estar à minha frente. E não sou uma mulher? Eu poderia trabalhar tanto e comer tanto quanto qualquer homem – desde que eu tivesse oportunidade para isso – e suportar o açoite também! E não sou uma mulher? Eu pari treze filhos e vi a maioria deles ser vendida para a escravidão, e quando eu clamei com a minha dor de mãe, ninguém a não ser Jesus me ouviu! E não sou uma mulher? (TRUTH, Sojouner, 2014).
>
> **(...)**
>
> No ano de 2007, uma adolescente de 15 anos foi presa e colocada em uma cela com aproximadamente 20 homens, por cerca de 26 dias, no município de Abaetetuba (PA), período em que sofreu diversos abusos sexuais por parte de todos eles. Além disso, a moça ainda teve seu cabelo cortado com uma faca pelos agentes penitenciários visando afastar sua aparecia feminina, para evitar desconfianças de terceiros que por ali viessem a passar, como os parentes dos outros presos . Além dos abusos sexuais, a adolescente sofreu lesões corporais, foi queimada com isqueiros e cigarros enquanto tentava dormir. O caso somente repercutiu quando o Conselho Tutelar interferiu solicitando providencias para a transferência da menor. Os presos identificados pelos abusos sexuais foram condenados. Todos os delegados de polícia envolvidos no caso, além de dois agentes foram exonerados. Porém a juíza, Clarice Maria de Andrade, aposentada compulsoriamente pelo Conselho Nacional de Justiça em 2010, teve a aposentadoria anulada, em 2012 pelo Supremo Tribunal Federal que entendeu que a decisão era desproporcional. E, em 2017, a juíza fora nomeada titular da comarca. Fonte: https://canalcienciascriminais.com.br/estupro-carcerario-drama-lidiany/

Considerei apropriado iniciar o capítulo com dois acontecimentos distintos para lembrar da dupla violência que nós, mulheres negras, herdamos de nossas ancestrais escravizadas no período colonial. Essas mulheres sempre enfrentaram uma dupla violência relacionada a sua figura de ser *quase* mulher. Se por um lado, tinham sua fragilidade feminina negligenciada para favorecer a superexploração, não sendo diferenciadas dos homens negros para o trabalho pesado; pelo outro, sempre foram dissociadas da figura masculina quando se tratava da violência sexual.

O discurso proferido por Sojourner Thuth, durante um julgamento nos Estados Unidos, em 1851, onde se discutiam se as mulheres deveriam ter os mesmos direitos que os homens, porque seriam frágeis e intelectualmente débeis, demonstra o primeiro lado de uma discriminação – a resiliência para a superexploração *versus* a fragilidade

para igualdade de direitos. Isso mostra que o julgamento racial vem sempre acompanhado de conveniência e oportunismo. Já o caso da adolescente encarcerada por uma juíza e violentada por um coletivo de detentos, mostra a outra face da violência que mulheres negras sempre estiveram expostas no período colonial: o domínio dos seus corpos por terceiros, sobretudo, para violência sexual.

Segundo Passos (2023), desde o período colonial, o terror sexual sempre fez parte da dinâmica de dominação da branquitude para promover o controle e destruição dos corpos e subjetividades racializadas de uma maneira geral. ´´Como as mulheres negras *não são humanas* e a degradação é parte constitutiva de sua existência, a naturalização do estupro não é um problema, pelo contrário, a violência faz parte da forma como se pensa o sexo com as mulheres negras´´, (FLAUZINA; PIRES, 2020, p.75 *apud* PASSOS, 2023, p. 59).

Concordo com as autoras que a violência sexual é tanto premissa basilar de uma herança colonial escravista quanto componente da desumanização, já que a violência é a regra. Dessa forma, ´´o racismo é central para entendermos as dinâmicas de violência sexual que vão afetar mulheres desumanizadas (tratadas como fêmeas), assim como as (não) respostas institucionais e intersubjetivas diante dessas violências´´. (FLAUZINA; PIRES, 2020, p.70 *apud* PASSOS, 2023, p. 58). É fato que nos dias atuais a violência sexual e o racismo não aparecem mais naturalizados, explicitamente, como no período colonial. Argumenta Cida Bento que, ´´seria um descumprimento da Lei que define o Racismo como crime inafiançável e imprescritível; então essas violências vão aparecer de outra forma,´´ (BENTO, 2022, p. 108). Tenho tido a impressão de que até no âmbito da violência sexual contra mulheres, o racismo tem buscado meios de se adaptar. Um exemplo é o caso da adolescente encarcerada, forçada por uma juíza e agentes penitenciários, a se descaracterizar com o corte de cabelo, para favorecer os abusos. Ou seja, acatada sua feminilidade, seria um descumprimento de lei encarcerar a jovem junto aos detentos masculinos; porém, uma vez camuflada tal característica, o ato criminoso pode ser efetivado visando a violência corretiva[8].

Ao que parece, uma nova estratégia em relação às leis antirracistas para propiciar a perpetuação dessa antiga violência no século XXI, tem sido apropriada: invisibilizar o visível; negar o óbvio; descaracterizar, omitir, ou negar a feminilidade de um corpo negro para, simultaneamente, propiciar e negligenciar a violência sexual. A

[8] É uma prática criminosa, na qual uma ou mais pessoas, comumente estupram mulheres lésbicas, supostamente como forma de punir e alterar sua orientação sexual.

descaracterização da jovem na intenção de afastar sua aparência feminina visando a consolidação dos abusos, ilustra bem essa adaptação. E é a partir dessa analogia perversa que trago o próximo caso. Veremos mais uma forma de como a liberdade de poder é apropriada para justificar e/ou mascarar o racismo institucional e promover a interseção de violências sobre mulheres negras.

CASO II: E não sou uma mulher?

Circulava entre servidores e discentes de uma instituição pública de uma Universidade Federal que um, certo, servidor público vinha causando pânico no meio acadêmico com atos de importunação sexual contra mulheres da comunidade universitária. A gravidade dos casos já teria sido tamanha que as próprias diretoras queriam removê-lo daquela instituição. Dentre outras coisas, mulheres relatavam temor ao rapaz ao ponto de não permitir a entrada em suas salas, permanecer sozinhas no mesmo ambiente, e até acessar bebedouros e banheiros localizados no corredor onde o homem trabalhava. Na tentativa de resolver o problema impedindo o contato do homem com o público feminino da instituição, a direção decidiu encaminhá-lo para trabalhar numa sala isolada onde trabalhava uma única mulher negra sozinha. Enquanto se encontrava em estudo fora da sede de lotação, a servidora negra foi avisada pela chefia, via email, que em decisão coletiva tomada junto a servidores representantes da categoria, o homem havia sido transferido para sua sala onde ambos passariam a ocupar juntos, o mesmo espaço físico, já que ele fora transferido para um setor distinto que, naquele local existia.

Como se não bastasse a evidente violência à honra subjetiva da servidora, a chefia compareceu ao local para fazer, pessoalmente, a recepção do servidor.

E, objetificando mais uma vez a mulher negra, assim como faz o racismo, negligenciou todo o contexto moral com que aquele ato havia sido feito verbalizando sua imensa felicidade, confiança, crença no potencial e torcida pelo sucesso e adaptação do homem naquele local. Para finalizar o seu discurso, colocou-se à disposição do homem, citando a seção de pessoal e Ouvidora (que participaram da discussão) como aliadas para qualquer problema que o homem viesse a enfrentar ali; como se a mulher negra fosse quem representasse um perigo em potencial. O homem foi ´´convidado´´ a se mudar para outro espaço depois que a servidora estudante expôs sua indignação e apontou o cunho racista que aquele ato carregava em reunião coletiva por ela convocada. Como desculpa, a chefia da Unidade, reforçando a objetificação e insignificância (marca do racismo) com que a mulher negra foi tratada, disse que, sequer, havia pensado nos assédios causados pelo homem na instituição, pois o ato de gestão se deu unicamente pelo fato de o setor escolhido para o mesmo, localizar-se no mesmo espaço físico que o dela.

O caso destacado é crucial para apontarmos a ´´sutileza´´ com que o racismo, muitas vezes, se (re)vela numa política de gestão pública valorada, a partir da liberdade de poder. Como tenho dito, é uma linha tênue que separa a liberdade de poder da discriminação racial. Com efeito, um ato administrativo empreendido por qualquer instituição pública, do ponto de vista da organização, no que se refere a movimentação de servidores, pode ser considerado legítimo e fundamentado. No entanto, do ponto de vista da ética e moral – outros princípios que regem a Administração Pública, Art. 37 CF/88 – o ato de gestão no caso analisado, exibe elementos racistas e sexistas, uma vez

que, o motivo do remanejamento do servidor era evitar o seu contato com as mulheres da instituição em função dos infortúnios libidinosos que vinha causando; ou seja, queria-se protegê-las. No entanto, fica evidente a discriminação racial e sexista empreendida contra a mulher negra na medida em que essa proteção não foi estendida a ela; pelo contrário, ao que se percebe, agindo como opressores coloniais, a instituição retira a agencia da servidora sobre seu próprio corpo, tomando-o como um objeto de controle de terceiros, e o submetendo a uma situação de vulnerabilidade física, psicológica e sexual para atender necessidades institucionais.

É legitimo que uma instituição pública queira proteger seu público feminino de quaisquer ameaças libidinosas sejam elas internas ou externas. Diante disso, uma pergunta é necessária: E uma servidora negra, não é uma mulher? O homem poderia ser alocado em qualquer outro espaço, inclusive sozinho, como foi feito, após a manifestação da jovem, diante do número de salas vazias disponíveis na Instituição. Mas ao invés disso, inicialmente, as diretoras agindo como opressoras coloniais, tentaram controlar um corpo negro alheio, através de um ato racista coletivo, e ainda abafaram o assunto quando questionadas, a respeito do caso, por um dos membros presentes em discussões pregressas à tomada daquela decisão. Explico: em discussões coletivas anteriores à decisão de isolar um potencial agressor sexual junto a uma mulher negra sozinha, um dos membros presentes no debate, afirmou ter questionado aquele encaminhamento frisando o óbvio; porém, a reação das diretoras não passou de **sussurros e expressões faciais que sugeriam o silenciamento da questão.**

O grifo acima terá uma atenção ampliada. Para isso, devemos lembrar que aquela diretoria ciente das denuncias contra o servidor, havia se esforçado mas não teria logrado êxito ao tentar removê-lo da instituição optando por alocá-lo junto a uma servidora estudante. Ao receber a convocação de reunião pela servidora reivindicando a dissolvição daquele ato, a diretoria teve a seguinte reação: ´´ - *Será que ele **Já** fez alguma coisa com ela? Se ele tiver feito, agora não tem mais jeito, agora nós mandamos ele pra longe daqui´´*. Excluídos o tom de voz e intenções que não é possível atestar nessa escrita, as palavras verbalizadas pela chefia não deixam dúvidas de que, além da plena ciência do perigo que submetia a servidora negra com aquele ato discriminatório, havia certa expectativa de que, de fato, algo imoral pudesse acontecer para que a instituição, finalmente, lograsse êxito na remoção do homem da instituição. Ou seja, é possível observar, ainda, que o discurso da liberdade de poder foi usado para omitir o modo como uma mulher negra foi violentada, simultaneamente, por

uma dupla ´´Imagem de Controle´´ de jezebell (Collins, 2019): sendo´´boi de piranha´´ para proteção de outras mulheres; e, ´´bode expiatório´´ para lidar com um problema institucional. A imagem da jezebel, de acordo com a autora, é uma imagem de controle fundamental para justificar o modo negativo como as mulheres negras são tratadas nas opressões interseccionais. Outra contribuição da autora que pode explicar a naturalidade com que é visto um ato de isolar um homem acusado de importunação sexual junto a uma mulher negra para proteção de outros corpos femininos, é que no período colonial, as mulheres negras eram usadas como objeto sexual para o prazer dos homens brancos; e essa objetificação, ainda em vigor, é comparável à representação da mulher negra cuja sexualidade ainda é vista como disponível a todos os homens[9].

Como tenho dito, ao que parece, o racismo tem buscado novas maneiras de se adaptar até mesmo nas formas de violência menos prováveis de se pensar adaptação. Já citamos em Passos (2023) que desde o período colonial, o terror sexual sempre fez parte da dinâmica de dominação dos corpos negros e que o estupro não era um problema. Assim, ´´enquanto os corpos femininos brancos eram protegidos, o corpo das mulheres negras não dispunham de nenhuma proteção´´ (COLLINS, 2019, p.232). Assim, sabendo que a violência sempre fez parte da forma como se pensava o sexo com as mulheres negras seja pelo terror, prazer ou preservação da pureza feminina branca, um ato de isolar um agressor em potencial junto a uma única mulher negra, assim como encarcerar uma jovem negra junto a um coletivo de detentos masculinos, ainda pode ser visto como uma oferta ao entretenimento para distração dos agressores, seja visando o terror como violência corretiva no caso da detenta, ou para garantir o distanciamento do agressor, e cosequentemente, a proteção da pureza das outras mulheres dos seus impulsos sexuais, no caso da servidora negra de uma instituição.

Quando uma juíza de um órgão penitenciário utiliza sua posição privilegiada para promover a violência sexual contra uma adolescente negra, e da mesma forma, age uma diretora de universidade pública isolando um assediador em potencial numa sala com uma única mulher negra sozinha, não ocorre somente a afirmação contínua do racismo pela degradação da mulher negra, mas também a tentativa de controle dos corpos negros por meio do autoritarismo e sexismo. Ambas são mulheres brancas em posições de poder, detentoras das prerrogativas legais e que se aproveitaram de posições privilegiadas e arcabouços da lei para manter a ordem social racista vigente.

[9] Em razão das múltiplas camadas de violências identificadas nesse caso concreto, dois novos artigos, explorando uma dimensão ampliada das Imagens de Controle (Collins, 2019) presentes nessa opressão, foram submetidos a distintas Revistas científicas para análise e publicação.

Nessa esteira, reporto-me a falsa ideia de *sororidade* universal feminina para finalizar essa análise. De acordo com Kilomba (2021), o termo se refere a uma universalidade entre mulheres, conceituando-as como um grupo coletivo, genderizado e oprimido em uma sociedade patriarcal. Nos dizeres da autora,

> O termo ´´sororidade´´ supõe a crença em uma conexão familiar entre todas as mulheres do mundo e um desejo por uma cumplicidade entre mulheres dentro de um mundo dominado por homens. Quando contextualizada, essa ideia pode parecer bastante poderosa; quando não, ela permanece uma presunção falsa e simplista que negligencia a história da escravização, do colonialismo e do racismo, nos quais mulheres brancas têm recebido sua parcela de poder *branco* masculino, em relação tanto a mulheres negras quanto a homens negros, (KILOMBA, 2021, p. 100 e 103).

Ainda de acordo com a autora, ilustrado no Caso II, embora a discriminação sexista tenha impedido que mulheres brancas assumam seu papel dominante na perpetuação do imperialismo racial branco, **``isso não tem impedido mulheres brancas de continuarem as absorver, apoiar e defender a ideologia racista ou de agir individualmente como opressoras racistas´´**. (KILOMBA, 2021, p. 104, grifo meu). Diante desse diagnóstico, é desnecessário dizer que, nos episódios aqui descritos, observa-se exatamente a predominância de uma tripla opressão (racial, classe, gênero) em detrimento de uma conexão familiar ou cumplicidade entre mulheres dentro de um mundo dominado por homens. Arrisco o motivo: as vítimas são as mulheres Negras.

Ao contrario da jovem detenta que, infelizmente, não teve meios de evitar a violência sexual sofrida, nunca saberemos o que teria acontecido com a servidora pública se não tivesse tido consciência racial e contestado a discriminação a que estava sendo submetida no ambiente de trabalho. O certo é que, se a instituição não pudesse depender do estereótipo de desimportância da mulher negra; se não pudesse contar com a desumanização instintiva dessa nossa população; do correspondente pressuposto de virtude da branquitude em detrimento da depravação natural da sexualidade negra; e ainda, não pudesse ter certeza de que o silêncio dos seus iguais é, por conveniência, cúmplice da violência sustentada pelo Pacto Narcísico (Bento, 2022), talvez não tivesse se sentido tão livre para cometer um ato como aquele e buscado outras formas de soluções para o problema. E assim, talvez, aquela vítima não tivesse vivenciado outras consequências da discriminação sofrida, como danos à saúde , por exemplo.

Veremos a seguir, outras formas de como opressões contra mulheres negras se interseccionam, através de outras práticas administrativas institucionais.

CASO III – Quase mulher, quase profissional.

Há sete anos ocupando o mesmo setor administrativo numa universidade pública, uma servidora negra encaminhou a sua nova chefia, igualmente feito a todas as gestões anteriores, uma demanda, de alçada desta,para que tomasse providências. Duvidosa, a chefia contatou o Órgão Central a que o setor da moça era subordinado, para verificar a pertinência daquela demanda e em seguida comunicou à servidora que o Órgão teria deslegitimado a necessidade de execução daquela tarefa. Perplexa com a informação, tendo em vista que tal atividade era de ordem legal e executada anualmente, a servidora contatou a Administração Central para obter esclarecimentos. Para maior perplexidade, o chefe do órgão informou que, o questionamento daquela chefia, sequer, tinha haver com o serviço por ela demandado. Ou seja, ou as gestoras não quiseram seguir orientações da servidora ou distorceram suas informações; mas, ao invés de se reportarem a ela para esclarecimentos, desprezaram seu conhecimento e domínio pelo trabalho, rebaixando-a a um lugar de invisibilidade e descredito. Para provar sua competência diante da incredibilidade lhe atribuída, a servidora precisou pedir ao chefe do Órgão Central informações formalizadas sobre aquela atividade e entregar de forma impressa, à chefia, todos os artigos de lei que dispunham sobre a pertinência e obrigatoriedade do trabalho que executava há sete anos.

Esta não foi a primeira vez que a mesma servidora teve sua competência questionada naquela Universidade. Na gestão anterior, uma diretora insatisfeita com objeções da jovem a sua vontade de resolver, de forma indevida, tarefas de responsabilidade da servidora, interrompeu, futilmente, sua fala numa reunião coletiva para questioná-la qual seria seu cargo naquela universidade. Ao ouvir uma resposta que talvez não esperava, a chefia estranhamente se calou. Ficou evidente que a chefia esperava afoita que a servidora negra ocupasse um cargo ´´inferior´´ para que pudesse, talvez, obter algum insumo objetivo que embasasse a desqualificação da capacidade intelectual atribuída à servidora para aquele cargo. Julgamento ora explicitado naquela interjeição e sem dúvidas, racial, pois não faz nenhum sentido, um/a gestor/a diante de um embate de posicionamentos profissionais, interromper um/uma subordinado/a para questioná-lo/la qual é seu cargo –*ou seria lugar?* - numa instituição.

É desnecessário dizer que o racismo institucional também se afirma no julgamento e menosprezo da capacidade intelectual negra fazendo com que tenhamos que triplicar esforços para comprovar nosso valor. Ao mesmo tempo, parece haver um constante esforço do opressor em querer nos lembrar de que a intelectualidade não nos pertence. No caso em questão, por exemplo, apesar de aprovadas em concurso público e ocuparem cargos federais, como centenas de indivíduos brancos, mulheres negras ainda são vistas e tratadas como profissionais intelectualmente inferiores tendo que recorrer a elementos palpáveis para obter credibilidade. Nesse cenário, o lugar de *quase* humana, *quase* mulher, reflete ainda uma ideia de *quase* profissional; em incapacidade intelectual. Nesse lugar de incompletude em que somos colocadas, tornamo-nos ainda indignas de um tratamento, minimamente, adequado e profissional até mesmo em universidades que pregam tanto o respeito, democracia, equidade, dentre tantos outros valores já mencionados nesse trabalho.

Collins (2019) reforça este diagnóstico ao exemplificar essa forma de racismo com a qual mulheres negras têm se deparado no ambiente de trabalho descrevendo uma

situação vivida por uma jovem administradora americana: ``Antes de pegar um avião para *Cleveland* a fim de apresentar um plano de *marketing* para sua empresa, seu gerente a fez repeti-lo três ou quatro vezes diante dele para que ela não se esquecesse do plano que *ela mesma* tinha elaborado´´(p.71). Vejamos como esse racismo institucional que desqualifica a capacidade intelectual de nós mulheres negras, em nossos ambientes de trabalho, é reproduzido numa pesquisa que investigou os atravessamentos do racismo institucional no cotidiano de servidoras em uma Universidade Federal Pública do sudeste brasileiro, (ÂNGELO; ARRUDA, 2023):

> [...] em reuniões, eu percebo isso até hoje, que é muito comum em qualquer reunião, quando a gente é representante de alguma coisa [...]. Quando está na mesa com muitos professores, a gente vai falar, eu acho que... eles ficam assim [*expressão de pensamento, distração e mão no queixo*] hurum, hurum... Aí a gente termina de falar eles fazem assim: "Então, mas como é que a gente estava falando..." [*virando para o lado*] [*risos*]...,ignoram totalmente o que você falou. Eles até dão espaço para você falar, mas é como se eles estivessem olhando para você... "Nossa, quando chegar em casa, tenho que...". Aí você termina de falar, eles voltam para falar o que eles estavam falando antes... Como se, enfim... Isso eu percebo muito até hoje. Eu acho que é uma desconfiança no sentido intelectual assim, eu desacredito tanto na sua capacidade que eu não vou nem render o que você está falando, não vou nem render o seu assunto. [...]
>
> *Pesquisadora*: Essa desconfiança intelectual, que você mencionou, você acha que é atribuída ao quê?
>
> Eu acredito que seja muito uma desconfiança ligada ao racismo mesmo. Neste imaginário onde a gente está para servir, prestar serviços braçais, e não sei o quê, é servir cafezinho, é só fazer isso [...]. Eu tenho a sensação de que a gente precisa estar se provando muito, para conseguir autonomia, muito básica [...] (Entrevista com Tereza, 2021). (ÂNGELO; ARRUDA, 2023).

Ainda na mesma pesquisa, em outro relato, observamos a velha forma de desqualificar nossa capacidade intelectual por meio do enquadramento do corpo negro ao lugar de serviçal, de subalterno braçal, *lugar de negro* preestabelecido pelo opressor.

> Eu estava na copa [...] e não tinha mais copeiro, aí chegou alguém e pediu para eu servir café na reunião [*silêncio*] nem perguntou, nem nada, sabe, alguém de fora [*do setor onde trabalhava*], mas de dentro da universidade [...], chegou e falou: "Aqui, nós temos uma reunião ali, você podia servir um café?". Entendeu? Ou seja, eu estava sentada tomando meu café, a pessoa vem e me pede para servir o café dele. Será que se fosse outra pessoa, ele pediria? Fiquei com isso na cabeça, ´´. (Neuza - nome fictício)(ÂNGELO; ARRUDA, 2023).

Concordo com Kilomba (2021), que tal posição de objetificação que comumente ocupamos, lugar da ´´Outridade´´ não indica, como se acredita, uma falta de resistência ou interesse, mas sim a falta de acesso à representação sofrida pela comunidade negra. ´´ (...) o fato é que nossas vozes, graças a um sistema racista, têm sido sistematicamente desqualificadas, consideradas conhecimento inválido; ou então representadas por pessoas brancas que, ironicamente, tornam-se ´especialistas´ em nossa cultura, e mesmo em nós´´.(KILOMBA, 2021, p.51). Assim, o próximo e último caso analisado, trás outra dimensão da discriminação que abrage raça e classe no ambiente de trabalho - silenciamento e invisibilidade. Trata-se de políticas de gestão que consistem na modificação e organização de espaços físicos e funções administrativas de instituições. Excluído o julgamento de qualquer decisão estratégica de gestão sobre reorganização de setores administrativos, que não é objeto dessa análise, destacaremos somente o tratamento diferenciado de servidores/as vulneráveis na condução desses processos.

CASO IV – Servidor(a) negro(a) pode falar numa UF?

Quando instituições públicas promovem a reorganização setorial em sua estrutura administrativa, como a fusão ou disjunção de setores e atividades, é comum a realização de exaustivos debates coletivos, com os envolvidos, em razão das implicações que afetam diretamente seus espaços, funções e responsabilidades. São tantos os conflitos de opinião que, muitas vezes, as tentativas das instituições resultam em fracasso.

Porém, quando se trata de pessoas vistas como marginalizadas, como os negros e negras, suas opiniões e autorrepresentação em debates coletivos parecem triviais e, muitas vezes, são ignoradas por superiores que agem como se seus setores estivessem vazios promovendo modificações administrativas estruturais de forma autoritária.

Um exemplo é de um(a) servidor(a) que ao chegar em seu espaço de trabalho, deparou-se com o local totalmente vazio porque os seus chefes, sem qualquer aviso prévio, haviam decidido pela modificação do espaço bem como a sua movimentação para um local distinto. O/a servidor (a) se sentiu tão desrespeitado (a) que solicitou a saída do setor.

Em outra ocasião, outro(a) servidor(a) que ocupava o mesmo setor há muitos anos, foi surpreendido com um anúncio, divulgado pelos chefes à comunidade via email, de que seu setor havia sido fundido com um segundo setor distinto com o qual compartilharia espaço e atividades. Em sequência, ele(a) apenas foi informado(a) que deveria providenciar a mudança de espaço físico e começar a aprender as funções do setor agregado.

Em um terceiro episódio, outro(a) servidor(a) foi comunicado(a) tão encima da hora que seu local de trabalho havia sido fundido com outro distinto, que não houve tempo, sequer, para organizar os materiais e móveis da mudança antes da chegada dos carregadores. Muitos objetos foram carregados de forma avulsa nas próprias mãos.

Muitos gestores ao se candidatarem e tomarem posse em instituições públicas, apresentam um bonito discurso político de que nenhuma decisão será tomada sem a participação dos servidores técnicos administrativos envolvidos nos processos de gestão. Dizem ainda, que diante de um embate de ideias, estarão sempre abertos ao diálogo e dispostos a mudar de opinião diante de argumentos, contrários, contundentes. Baseada em todos os casos trazidos nessa pesquisa, uma pergunta é necessária: A que público seleto, essas teorias e discursos políticos estão direcionados, se não é a todos que eles alcançam?

Políticas de gestão enquanto estratégia de organização setorial não é relevante nesse trabalho, mas sim, o tratamento diferenciado que servidores marginalizados, especialmente, os negros e negras, muitas vezes recebem na condução de processos internos baseados em conveniência administrativa, e que, muitas vezes, incidem em invisibilidade, silenciamento e o descaso. A forma diferenciada no tratamento atribuído a determinados indivíduos, sobretudo, negros/as, dentro de uma política de gestão pública valorada, coloca essa população mais uma vez no lugar de *quase* humana, *quase* profissional. O silenciamento de suas vozes, indiferença e, sobretudo, a invisibilidade com que são tratados por meio de atos administrativos representam performances frutíferas de poder e dominação que ilustram bem o desrespeito e insignificância com que muitas vezes somos tratados/as dentro e fora do ambiente de trabalho. Spivak citada por Kilomba (2021), ao falar do sujeito oprimido que não pode falar porque as estruturas da opressão não permitem que essas vozes sejam escutadas, além de não proporcionar um espaço para articulação das mesmas, argumenta:

> Ao argumentar que a subalterna não pode falar, ela não se refere ao ato de falar em si; não significa que nós não conseguimos articular a fala ou que não podemos falar em nosso próprio nome. A teórica em vez disso, refere-se à dificuldade de falar dentro de um regime repressivo do colonialismo e do racismo, (KILOMBA, 2021, p. 47).

Nem sempre a percepção da desumanização causada pelo racismo é imediata. Muitas vezes demoramos uma vida para entender como o preconceito se manifesta. Mas nenhum/a negro/a fica isento desse carma. As vivências nos ensinam esse aprendizado. Aprendemos que instrumentos do racismo estrutural e institucional, apoiados no racismo psíquico e subjetivo podem arrasar nosso lado psicológico; podem destruir a vítima de dentro para fora deixando rastros sem responsáveis. Diante das consequências psicológicas causadas pelo racismo cotidiano à população negra, e que tem sido cada vez mais uma realidade negligenciada, tanto pela sociedade quanto por autoridades públicas, seria impossível desenvolver esse trabalho sem apontar o impacto dessa violência em nossa saúde mental. Muitas vezes reconhecemos o racismo através da dor psíquica que as opressões nos causam a partir da desumanização. A dor, inicialmente, pode nos paralisar. Mas, aquelas/eles de nós que conseguem resistir e sobreviver à tristeza profunda, e outros sintomas causados pelo abalo emocional, passam a usá-la de outra forma. Transformam-na em seu gás, oxigênio, e impulso, que muitas vezes são denunciadas por meio de distintas linguagens, como a arte e a escrita.

Assim, finalizo essa pesquuisa chamando a atenção para os danos psicofísicos que o racismo pode causar à saúde física e mental da população negra. O Objetivo é incentivar uma reflexão crítica sobre a importância do cuidado a essa população bem como formas de enfrentamento à violência.

3.1 Consequências do Racismo - Do mal estar ao adoecimento mental

Dialogando com Frantz Fanon, Grada Kilomba, e Rachel Gouveia, esta última professora da UFRJ, referência em estudos sobre a luta antimanicomial, este tópico aborda a relação entre o sofrimento psíquico e o adoecimento mental, causados pelo racismo institucional, para refletirmos sobre a saúde mental da população negra de forma coletiva. O objetivo é, a partir de situações de adoecimentos oriundos de discriminação no ambiente de trabalho, apontar aspectos cruciais do racismo institucional que nos causam dor psiquica e geram adoecimento mental para problematizar como isso rebate diretamente na saúde mental da população negra trabalhadora, não restringindo ao âmbito individual, mas coletivo, enquanto fenômeno estrutural que é reproduzido nas relações sociais. Alicerçado em uma perspectiva que reconfigura estados e sensações sentidas por pessoas negras discriminadas, utilizo um olhar íntimo e sensível ao sofrimento emocional, em oposição a um olhar clínico e distanciado que geralmente predomina quando se tratam desses assuntos.

Dada a complexidade e recentes estudos sobre o tema da saúde mental da população negra, não pretendo abordar o assunto de forma profunda, mas somente trazer alguns aspectos raciais que causam sofrimento psíquico para colaborar com o debate pretendido. Para demarcar a discussão, parto de uma perspectiva fanoniana e sua ideia de sociogenia que é fundamental para pensar o atrelamento do sofrimento psíquico com a interação social, pensando na perspectiva da saúde mental e no diálogo com a luta antirracista. Para abordar tal processo, consideramos as consequências resultantes das múltiplas violências contra mulheres negras já explicitadas nessa escrita.

Falar de como o racismo afeta em âmbito psicológico é falar de produção de subjetividade. Para isso, utilizo como base a definição de Fanon (2020) em *Alienação e Liberdade – escritos psiquiátricos*, que aponta como subjetividade o conjunto de modos de percepção, afeto, pensamento, desejo, medo, sentimentos, e assim por diante. Ainda no mesmo autor, temos que, antes de julgar e remediar os efeitos dos fenômenos classificados como surto, crises, traumas, vistos como ´´delírios´´ da psicopatologia, é

preciso problematizar o histórico perverso das causas desses desequilíbrios emocionais, provenientes da interação social. Sabendo disso, trago de forma detalhada, as sensações e estados emocionais que causaram sofrimento psíquico às mulheres negras, e como esses sentimentos foram se modificado e intensificando, no decorrer do tempo, a partir da interação social, levando-as ao uso de antidepressivos e ao isolamento clínico. Tal exposição servirá de base para problematizarmos a estratégia de medicalização farmacológica e isolamento social utilizada por instituições como forma de silenciar corpos negros/as, naturalizando as violências geradoras dos danos.

3.2 O que o Incidente faz com você?

O que o incidente fez com você? Ao sugerir tal indagação, Kilomba (2021) em *Memórias da Plantação*, lembra que o racismo cotidiano tem sido intensamente negado em nossa sociedade e que aquelas/es que o experienciam são constantemente lembrados/as de não nomeá-lo, de mantê-lo quieto, como um segredo – nesse sentido, a pergunta ´´O que o incidente fez com você? é bastante libertadora, pois ela abre espaço para o que foi negado,´´(p.226).

É desnecessário dizer que a ausência de pessoas sensíveis que compreendam a dor e o sofrimento de pessoas negras é perturbadora. Somos tachados de paranoicos, pois como salienta Benghozi (2010), há situações vividas pelo sujeito negro como algo da ordem do invisível, inimaginável, impensável, inominável e inaudível, seja através de uma ação ou pela ausência dela. Assim, sofrer uma discriminação que muitos dizem não existir, julgando serem ``*coisas da nossa cabeça´´*, gera um mal-estar constante. Muitas vezes, apesar de nos reconhecermos negros e negras desde a infância e termos uma identidade fortalecida, é somente na vida adulta que muitos de nós conhecemos a dor psíquica do racismo; seja nas ruas, no trabalho, na escola, ou em Universidades. Estes são espaços onde aprendemos como essa violência pode nos devastar em âmbito emocional, fazer-nos duvidar de nós mesmos, de nossa verdade e de nossos propósitos. Não podemos aceitar a reação e o julgamento patologizante por denunciarmos a discriminação racial. Pois, ao contrário, é justamente o racismo e os/as racistas com seu caráter cruel e desumano, que nos adoecem e devastam nosso lado psicológico. É sobre esse fenômeno acometido a uma ou mais mulheres servidora(s) negra(s) seujeitas dessa pesquisa, em Universidades Federais, que falaremos agora.

Em linhas gerais, as consequências diretas que as violências sofridas no ambiente de trabalho, causaram as vítimas dos casos analisados, incluem: início de tratamento médico e psicológico; uso de medicamentos; crises de ansiedade; consequências físicas como insônia, perda de peso, perda de apetite, dores no corpo; perda de memória, alterações de humor; depressão, pensamentos suicidas, isolamento, julgamento por pessoas no trabalho, desejo de sair do serviço público; e, pedidos de remoção para outras Unidades. Outras consequências provenientes do grau de estresse que identificamos, foram: o agravamento de doenças crônicas controladas que tiveram piora em razão do sofrimento psíquico; estresse pós traumático, acometimento de pesadelos, *flashbacks*, dores musculares, espasmos involuntários, e crises de pânico ao menor contato com os agressores mesmo sob o uso de medicações.

Inicialmente, o nervosismo e angustia dominaram sua psiquê de maneira intensa prejudicando seu convívio social. A mulher ficou confinada em casa, sem estímulos para sair ou realizar qualquer atividade cotidiana. Perdeu as últimas semanas de aula porque não queria ver, nem falar com ninguém. Passou a questionar os propósitos da vida, de estudar, de trabalhar, de construir sua casa que sempre lhe deu tanto orgulho. A crença pela ideia de um mundo melhor desapareceu. Perdeu a satisfação e o interesse nas atividades sociais e domésticas. Não tinha apetite. Emagreceu mais de 10 kilos. Responder qualquer mensagem nas redes sociais parecia mover montanhas. Tinha insônia, mas não havia forças para sair da cama. Passava o dia todo deitada e quando levantava, ia direto para o sofá torcendo para que logo anoitecesse. E foi assim que passou o Natal daquele ano; isolada, sozinha, numa cama, triste e angustiada em razão de um sentimento de objetificação gerado pelo exgotamento social no seu ambiente de trabalho. Todo aquele estado de sofrimento emocional, além do agravamento de uma doença crônica controlada, agravou um quadro de distúrbio do sono que vinha sofrendo em decorrência do estresse e esgotamento mental chamado, *paralisa do sono.*

A paralisia do sono é um tipo de distúrbio do sono em que o paciente, apesar de estar com a mente ativa e consciente, não consegue, por algum motivo, movimentar seu corpo, falar, abrir os olhos ou realizar qualquer movimento simples. (CALABREZ, 2021).

> Além da dificuldade de movimentar o corpo, a paralisia do sono pode envolver episódios de alucinação, em que o paciente vê coisas (fantasmas) que não estão no ambiente, geralmente associadas aos seus traumas. Ainda, podem ser ouvidos barulhos estranhos ou ocorrer experiências sensoriais diversas, como a sensação de estar flutuando, de se ver fora do próprio corpo, de está sendo sufocado. As causas desse fenômeno estão associadas, principalmente, a hábitos

> irregulares do sono, como insônia e privação; além de ansiedade, depressão, estresse e esgotamento cerebral. Apesar de angustiante, a paralisia do sono não é considerada uma doença e pode acontecer com qualquer pessoa. O tratamento envolve adequação dos hábitos do sono, evitar situações de estresse e ansiedade. (CALABREZ, 2021).

Ainda de acordo com o neurocientista, se um paciente apresentar mais de dois episódios de paralisia por semestre, aliados ao cansaço, falta de concentração e memória, recomenda-se buscar ajuda médica. A servidora assim o fez pois tinha fenômenos de paralisia quase diariamente. Em suas alucinações era constante a presença de imagens e vultos de pessoas envolvidas naquele processo que a adoecia. Em atendimento médico, foi orientada a buscar apoio psiquiatrico, fazer uso de medicação e se afastar do ambiente de trabalho. Porém, apesar da recomendação, a servidora recusou as indicações médicas por acreditar que a situação poderia ser resolvida sem interferência psiquiátrica e farmacêutica. Ao recusar um afastamento das atividades por motivo de saúde, solicitou férias para o início daquele ano. Com o distanciamento do ambiente de estresse e da convivência conturbada, ainda que por pouco tempo, ingressou em um Bloco Afro de carnaval da cidade para integrar uma performance coreográfica de danças negras contemporâneas no carnaval daquele ano, o que serviu de grande válvula de escape momentânea.

Falaremos sobre a estratégia de medicação farmacológica e de isolamento clínico, mencionados acima, mais adiante. Antes, destaco a importância dos métodos culturais alternativos, apropriados por pessoas negras para lidar com o sofrimento psíquico causado pela discriminação racial como fontes de força e reexistência.

O bloco de carnaval escolhido pela servidora chama-se Afro Magia Negra. Criado em 2013, o bloco tem o objetivo primordial de reunir pessoas comprometidas no enfrentamento ao preconceito étnico-racial relacionado ao povo negro. Nos dizeres de seus organizadores, o principal objetivo do projeto é promover a Afrobetização *(ato de aliar alfabetização e educação antirracista na primeira infância)* por meio da arte e cultura negra com o intuito de desfazer preconceitos raciais. O bloco é composto principalmente por pessoas negras, porém, é aberto a todas as pessoas sem preconceito de raça, cor, gênero, idade, crença ou etnia.

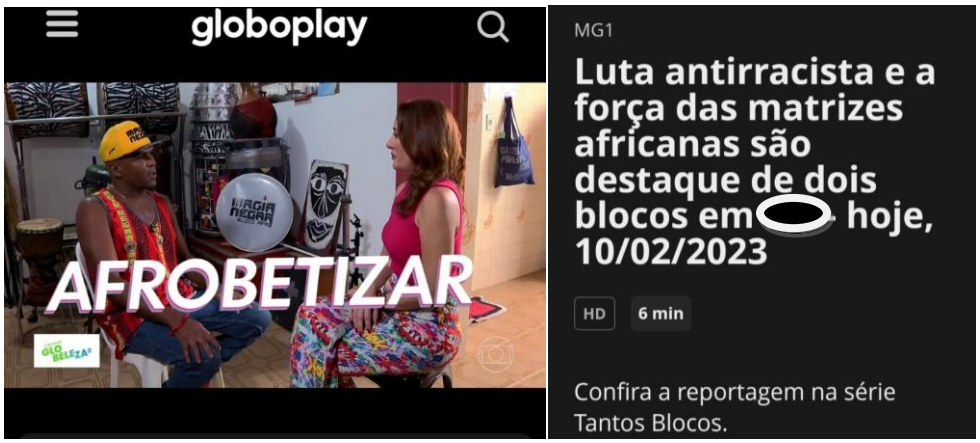


Figura 6: Entrevista com Camilo Gan. Fundador do Bloco Afro Magia Negra.2023.
Fonte: Arquivo pessoal

A coreografia gestual da dança acoplada ao *Oparun* (bambu), foi uma celebração à memória das mulheres negras africanas guerreiras do antigo Dahomé, cuja postura corporal foi acoplada ao bambu, não como uma lança, mas como uma arma tecnológica substitutiva; como o cajado de *Oxalá*, maior orixá da umbanda; e foi apresentada nas encruzilhadas do Concórdia (bairro da cidade). Aqueles poucos momentos de encontros, ensaios e debates sobre danças negras foram válvulas de escape para a servidora. A moça conseguiu se desvencilhar do estado deprimente que a consumia e dos fenômenos de paralisa do sono resultante das dores e da asfixia psíquica produzidas pelo racismo institucional.



Fotografia 5: Ensaio bloco Afro Magia Negra 2023.
Fonte: Arquivo pessoal.

A busca pela cultura negra como fonte de nutrição para lidar com opressões provenientes do racismo tem feito parte de uma realidade cada vez mais recorrente do povo negro. É desnecessário dizer, como não à toa, a arte, seja na dança, canto, teatro, pintura, performances ou escrita têm impulsionado nossos movimentos de (re) existência contra as múltiplas opressões cotidianas. Assim, a dança se tornou para a

servidora, como para muitos de nossa raça, um grande refúgio e fonte de nutrição como forma de enfrentar o sofrimento. Porém, ao retornar para o ambiente de trabalho, percebeu que apesar de alguns acontecimentos já terem sido ´´desculpados´´, os sentimentos causados pelos fatos geradores, mesmos ausentes, não desapareciam, permaneciam dentro de si, como se estivessem dormentes. E na medida em que outros atos discriminatórios ocorriam, inflamados pela convivência conturbada com os agentes envolvidao, os sentimentos de mal-estar, angustia e revolta eram retroalimentados. Ou seja, a servidora era acometida por um reviver de todos os acontecimentos e sentimentos vivenciados em situações anteriores.

Quanto ao fenômeno de rememoração de sensações traumáticas vividas pelos indivíduos, Fanon (2023) a partir de experiências emocionais de pacientes psiquiátricos denominadas traumas psíquicos ou neurose, explica a dificuldade de esquecimento:

> (...) nem sempre era um único acontecimento que deixava atrás de si os sintomas; para produzir tal efeito uniam-se na maioria dos casos numerosos traumas, às vezes análogos e repetidos. Expeliram-nas da consciência e da lembrança, com isso os pacientes se livraram aparentemente de grande soma de dissabores. Mas o impulso desejoso continua a existir no inconsciente à espreita de oportunidade para se revelar, (FANON, 2023, p. 159 - 160).

Nessa perspectiva, Kilomba fala sobre a complexidade dos aspectos emocionais causados pelo racismo no que toca a repetição de eventos relacionados ao conflito:

> O racismo cotidiano não é um evento violento na biografia individual, como se acredita – algo que ´´poderia ter acontecido uma ou duas vezes´´-, mas sim o acúmulo de eventos violentos que, ao mesmo tempo, revelam um padrão histórico de abuso racial que envolve não apenas os horrores da violência racista, mas também as memórias coletivas do trauma colonial. (KILOMBA, 2021, p. 215).

Para uma melhor compreensão desse fenômeno, ao conceituar a experiência do racismo cotidiano como traumática, Kilomba ainda traz a ideia do conceito de *atemporal*, no qual um evento violento que ocorreu em algum momento do passado é vivenciado no presente e vice-versa, com consequências dolorosas que afetam toda a organização psicológica, entre as quais se encontram pesadelos, *flashbacks* e/ou dor física (Bouson, 2000; Kaplan, 1999; Laplanche e Pontalis, 1988; 2021, p.216).

> Essa sensação de imediatismo e presença é o terceiro elemento do trauma. Um evento que ocorreu em algum momento do passado é vivenciado como se estivesse ocorrendo no presente e vice-versa: o evento que ocorre no presente é vivenciado como se estivesse no passado. O passado agride o presente. (KILOMBA, 2021, p.223).

A sistemática opressão enfrentada pela servidora no local de trabalho, bem como a rememoração dos acontecimentos, passou a abalar cada vez mais seu lado psicológico o que a conduziu para alternados estados emocionais. Ora estava deprimida sem conseguir levantar da cama, perdendo aula, isolada, imersa numa tristeza profunda; ora era atacada por crises de ansiedade e raiva incontrolável. Essas alterações de estados emocionais vinham atreladas a palpitações no coração, tremores, dores no corpo, dores nas articulações, mandíbula acirrada, insônia; pensamentos obsessivos compulsivos em que, ora a traziam pensamentos suicidas, ora desejos de agressão contra aqueles que a causavam sofrimento. Buscamos entendimento sobre essa confusão emocional aliada aos danos físicos e pensamentos suicidas decorrentes da violência racial em Kilomba (2021). Esclarece a autora,

> A experiência do racismo por ser tão hedionda, não pode, de fato, ser compreendia cognitivamente e a ela atribuído um sentido. Em vez disso, ´´ela permanece não processada – como ´´não conhecimento´´ em sua acepção usual – porem é sentida no corpo´´(Kapla, 1999, p.147). A agonia do racismo é, portanto, expressa de sensações corporais expelidas para o interior e inscritas no corpo. A linguagem do trauma é nesse sentido, física, gráfica e visual, articulando o efeito incompreensível da dor. (KILOMBA, 2021, p. 161-162).

Ainda nessa perspectiva, a autora argumenta que, diante do trauma do racismo, muitas vezes, confundimos nossos sentimentos: por vezes ´´o que sentimos é raiva inflamada e irritação; mas em vez disso, expressamos tristeza e impotência; ou carregamos uma ferida muito profunda, mas expressamos raiva e irritação constantes´´ (KILOMBA, 2021, p.231). Nesse sentido, ainda de acordo com a autora, o suicídio pode também emergir como um ato de tornar-se sujeito. Decidir não viver sob as condições do senhor branco é uma performance final, na qual o *sujeito negro* reivindica sua subjetividade. Sobre esse aspecto, a autora completa,

> Dentro do racismo, o suicídio é quase a visualização, a performance da condição do *sujeito negro* em uma sociedade *branca*: na qual o *sujeito negro* é invisível. Essa invisibilidade é performada através da realização do suicídio. Uma sequência dolorosa, mas muito realista. O racismo força o *sujeito negro* a existir como ´´outro/a´´, privando-o de um eu próprio. O suicídio pode assim, de fato, ser visto como um ato performático da própria existência imperceptível. Em outras palavras, o *sujeito negro* representa a perda de si mesmo, matando o lugar da outridade. Assim, o suicídio é, em última instancia, uma performance de autonomia, pois somente um sujeito pode decidir sobre sua própria vida ou determinar sua existência. (KILOMBA, 2021, p. 188-189).

O abalo psicológico gerou também uma perda gradativa de memória que afetou os estudos e o trabalho da servidora. Houve dias em que, ao acordar, a moça era acometida por um branco total e não conseguia lembrar, sequer, qual era o dia da semana. Era preciso recorrer ao calendário, no telefone, para se situar no tempo e lembrar se era dia de viagem para estudo, trabalho ou se estava perdendo algum outro compromisso. As crises, pensamentos obsessivos e a insônia a dominavam. Assim, apesar de, inicialmente, ter resistido à medicação e ao afastamento das atividades por motivo de saúde, o sofrimento mental a esgotou. Diante de um agravamento do seu quadro de saúde no local de trabalho, a servidora foi levada pelo próprio departamento de saúde da Universidade para o pronto socorro de um hospital da cidade, onde foi obrigada a fazer uso de medicação e se afastar, compulsoriamente das atividades, o que incluiu as disciplinas do seu próprio curso de Mestrado.

Buscamos em Passos (2021), pesquisadora e referencia na luta antimanicomial, um entendimento sobre a patologização de pessoas que sofrem discriminação racial. De acordo com a autora, a atribuição dos efeitos do racismo a uma patologização para isolar e silenciar corpos negros enquanto se desvia dos racistas a sua responsabilidade social, tem sido uma estratégia cômoda utilizada por instituições públicas e acatada pela medicina desde o inicio da história da psiquiatria desse país. Partindo das consequências já citadas, apresentamos uma contribuição minuciosa da autora, no tópico a seguir.

3.3 Medicação farmacológica e Isolamento de corpos negros

Segundo a pesquisadora Passos (2021), quando pensamos nos pressupostos de uma avaliação psiquiátrica do ponto de vista da lógica manicomial, desde o inicio da história da psiquiatria, encontramos justamente a estratégia de isolamento, medicação e contenção de corpos negros considerados ´´desviantes´´ para resolução de problemas relacionados ao comportamento dessas pessoas. Ainda de acordo com a autora, a racialização fica apagada do campo da saúde mental, quando esta homogeneíza a experiência da loucura, pois isso leva a não compreensão ou ao apagamento das expressões do racismo na subjetividade e afirma o perfil do sujeito que tem que ser submetido ao tratamento psiquiátrico. Esse assunto não será aprofundado nesse trabalho, o importante é conhecermos a função social do manicômio para refletir sobre estratégias médicas contemporâneas, usadas como resolução dos problemas emocionais decorrentes do sofrimento psíquico causados pela discriminação à população negra.

Retomando o caso da servidora em questão, é desnecessário dizer que seu quadro de saúde foi considerado simples de ser resolvido do ponto de vista clínico. Bastava seu isolamento social e o uso de antidepressivos. Porém, sua negativa inicial em aceitar o que considerou uma ´´facilidade´´ de resolução do problema, pautava-se justamente em problematizar a causa do mesmo. Com razão; pois, a negação da existência do racismo e do sofrimento causado por ele, também é racismo. A paranoia atribuída as nossas percepções de discriminação, precisa ser questionada. O sofrimento psicológico causado pelo racismo é o que causa instabilidades emocionais e por isso, a recusa em assumir um lugar de insanidade patológica quando tentar nos impor, não se trata de rebeldia, mas sim, de contrapor e enfrentar mais esse julgamento racista, atribuído a nós negros/as, quando denunciamos uma discriminação.

Esse diagnóstico é crucial para refletirmos como as expressões do racismo na subjetividade negra permanecem sendo negligenciadas. Estratégias médicas como tratamento psiquiátrico e uso de medicação para combater os sintomas parecem fazer parte de um senso comum que retomam uma lógica manicomial apontada por Gouveia. Como dito, o sofrimento psíquico nos conduz a estados de desequilíbrios emocionais que, a partir da negação dos fatos geradores, quando estes são provenientes da discriminação racial, torna-se um prato cheio para o julgamento de patologia.

Nessa perspectiva, Foucault, em *A história da Loucura (2019)*, aponta que os primórdios da criação dos grandes hospitais psiquiátricos são para conter subjetividades e corpos desviantes. Esses corpos seriam representados por negros, negras, mulheres, gays, (...) ou seja, sujeitos que não atenderiam a uma lógica de produção capitalista. Um exemplo ilustra bem essa afirmação, tomando como exemplo o Brasil com a história do Hospital Psiquiátrico de Barbacena, criado em 1903, chamado hospital *Colônia*. Criado com a função de dar assistência a doentes mentais, o local logo se tornou um depósito de gente indesejada encaminhadas para morrer. Sua história foi tão trágica, que ficou conhecida, como ``Holocausto Brasileiro´´. (ARBEX, 2013)

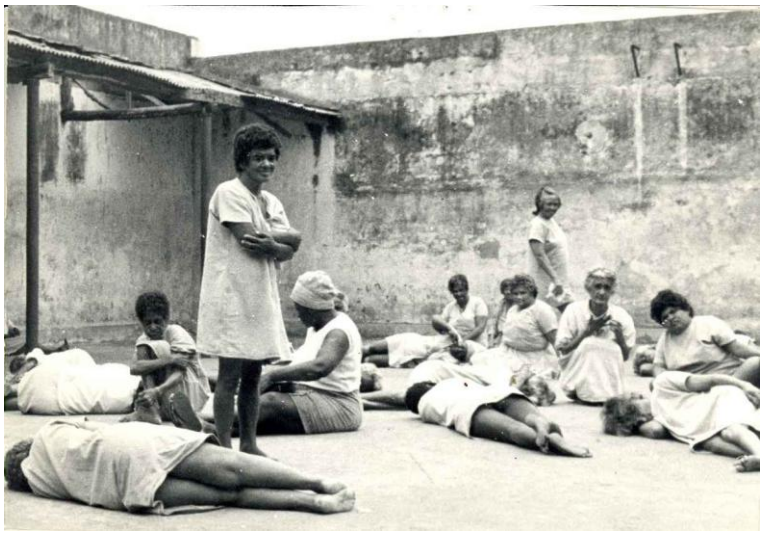


Figura 7: Hospital Colônia de Barbacena: Fonte Google

O *Colônia* foi o primeiro hospital psiquiátrico público do estado de Minas Gerais, criado em 1903, na cidade de Barbacena com a função de dar assistência a doentes mentais onde morreram mais 60 mil pessoas em razão de abandono e maus tratos. Ao longo de sua história, o hospital passou ser destino de todo o tipo de pessoas, sem qualquer problema psiquiátrico, considerados "indesejados", (ARBEX, 2013). No hospital, pessoas eram internadas pelo simples fato de sentirem tristeza e mal-estar. Mais de 70% dos internos não tinham histórico de qualquer doença mental e eram formados por negros, negras, gays, prostitutas, alcoólatras e jovens grávidas, todos párias de uma sociedade racista, patriarcal e desigual. (ARBEX, 2013)

Embora esse tema não seja foco da escrita, o que cabe pontuar, é a atualização dessa lógica discriminatória nos dias atuais. De acordo com pesquisadora Rachel Gouveia, a lógica do manicômio que está centrada no hospital psiquiátrico enquanto espaço terapêutico de busca de cura e também na hegemonia do saber e poder médico, inclui a psiquiatria como detentora do saber central para gerenciar esse espaço e o isolamento do individuo enquanto estratégia de cura que são sustentadas por uma lógica farmacêutica capitalista.

Aproprio-me das palavras da autora para dizer que, não se quer negar a importância da psiquiatria tão pouco do uso de medicação farmacêutica para a cura de transtornos psiquiátricos, mas sim, problematizar o uso dessa estratégia enquanto resposta central para os processos que se dão na vida, nas relações que estamos submetidos do ponto de vista, moral, étnico, cultural, histórico e econômicas, especialmente quanto a discriminação racial, e que as respostas atuais tem se acentuado com a intervenção da indústria farmacêutica e do isolamento. (PASSOS, 2021).

A perspectiva de desumanização da existência negra em que o Negro se localiza no lugar de *objeto*, contrapondo-se ao *ser* universal, homem branco, hetero, cis, europeu; podendo, todos aqueles que se localizam no lugar do *outro* serem exterminados, se confunde com a perspectiva da lógica manicomial, de acordo com Passos(2021), pois indivíduos considerados inexistentes na visão racista, patriarcal e capitalista, eram julgados como não humanos e abandonados nos manicômios a sua própria (m)sorte. Jogada à própria sorte, também foi o que pareceu ocorrer com a aquela servidora na universidade. Foram muitas as pessoas, órgãos e setores mobilizados em seu processo, como Seção de pessoal, Ouvidora, Departamento de Recursos Humanos, Pró Reitoria, Assistentes Sociais, Departamento de saúde e todos mantiveram posturas semelhantes. Durante perícias médicas no departamento de saúde da Universidade, por exemplo, a servidora se deparou com situações de descaso quanto ao fator emocional. Houve profissionais que se recusaram a ouví-la, restringindo o atendimento a delimitar um período de licença médica que diziam ser suficiente para que **os medicamentos fizessem efeito nas reações físicas**, subjulgando as questões emocionais. Reforçando o descaso, um/uma profissional ainda sugeriu um pedido de remoção do ambiente de trabalho caso a servidora não tivesse condições emocionais para retornar ao convívio das pessoas que a discriminaram. O desprezo da nossa subjetividade, tratada como irrelevante e não passível de atenção, leva a nos perceber num lugar de inexistência e de desumanização. Fanon explica bem esse sentimento: ´´é como laminas de facas me abrindo de dentro para fora, não conseguia, sequer, mais rir´´, (FANON, 2023, p. 112).

Como dito, não se quer negar a importância do uso de medicamentos. Eles são úteis a alguns danos físicos causados por sofrimento emocional. Porém, não alteram os acontecimentos, tampouco o sentimento de desumanização que eles causaram, especialmente quando o indivíduo mesmo em tratamento, permanece sendo violentado. Como apontado no Caso I dessa escrita, uma instituição demonstrando total desrespeito e menosprezo pelo adoecimento de uma servidora, acionou-a duas vezes durante o tratamento médico, primeiro, para executar serviço na instituição alegando que um certo serviço não poderia esperar o fim da licença médica, e depois para cobrar um retorno ao trabalho quando ainda estava em período de tratamento. Após a servidora criticar tamanho desrespeito, a instituição passou a contactar diretamente o departamento médico de perícia da Universidade. São exemplos como esse que mostram como, igualmente naturalizado no período colonial, a saúde da população negra continua sendo vista e tratada ainda de forma veterinária. Como descreve Silva

(2017), no periodo escravocrata não havia preocupações humanitárias do senhor com a doença ou morte de um escravo e sim quanto ao prejuízo material que essa situação poderia lhe causar. Em termos psicológicos significa dizer que,

> Trata-se de uma relação que, (...) em si mesma é patológica, psicopática, porque não considera e não respeita o outro como uma pessoa com sentimentos, vontades, ideias, direitos, e sim como um objeto a ser explorado para benefícios lucrativos próprios ou pura satisfação pessoal. (SILVA, 2017. p.24)

É evidente que a desumanização, desrespeito e descaso da população negra permanecem moldando as relações sociais. Esse diagnóstico trás uma instigante reflexão: espera-se que todo/a trabalhador/a negro/a vítima de violência racial no ambiente do trabalho, cure o sofrimento e supere o trauma psicológico magicamente com antidepressivos e alguns dias de afastamento médico? Sem restringir a um único aspecto, ainda que este resolvesse o problema, talvez para trabalhadores/as que têm a possibilidade de se afastar do trabalho, sem implicações financeiras, como têm os servidores públicos federais, essa solução nem precisaria ser questionada. No entanto, se sairmos do setor público e pensarmos que a maior parte da população brasileira negra, está submetida a péssimos regimes e condições trabalhistas, e que qualquer tempo de afastamento médico não somente tem implicações financeiras, mas também afeta sua aposentadoria, como resolvemos esse dilema?

Reporto-me aos escritos psiquiátricos de Fanon em *Alienação e Liberdade* para demonstrar a urgência de colocar na ordem do dia a discussão sobre racismo institucional no ambiente de trabalho, pois como afirma Kilomba (2021), o racismo é uma violência que deixa marcas como nenhuma outra o faz. E mesmo que as vítimas superem o trauma, a repetição das situações traumáticas ou o retorno ao ambiente conflitivo, pode fatalmente continuar comprometendo a saúde mental dessas vítimas.

> No modelo antigo do hospital psiquiátrico, subtraia-se o paciente do seu ambiente conflitivo, e muito amiúde se tinha a impressão de um desaparecimento súbito dos sintomas neuróticos logo que as portas do manicômio se fechavam atrás dele. Mas as atitudes neuróticas continuavam presentes e assistia-se à sua ab-reação diante da primeira visita da esposa ou do marido **ou diante da primeira menção às antigas dificuldades.** (FANON, 2020, p. 62, grifo meu). Não se assiste ao desaparecimento mágico da tensão, pois o paciente continua sendo impregnado pela sociedade, (...) e pelo ambiente profissional. Não é um paciente de antenas cortadas. (FANON, 2020, p. 93).

Nessa mesma perspectiva, Kilomba acrescenta,

> O trauma de ter sido atacada/o pelo racismo se torna uma possessão, que assombra o sujeito e interrompe, repetidamente, seu senso normal de previsibilidade e segurança. Vivê-lo é tão excessivo e intolerável para a organização psíquica, que a violência do racismo assombra o sujeito negro de maneira que outros eventos não o fazem. É uma estranha possessão que retorna, de maneira intrusiva, como conhecimento fragmentado. Somos assombrados/as por memórias e experiências que causaram uma dor desumanizante, uma dor da qual se tem pressa em fugir. (KILOMBA, 2021, p.219 – 220).

Apesar da gravidade, o trauma como consequência proveniente do racismo raramente é discutido dentro do contexto de um ambiente de trabalho. Essa ausência indica como os discursos sobre saúde mental, nas instituições públicas ou privadas, negligenciam amplamente a história da opressão racial e as consequências psicológicas sofridas pelas/os oprimidos/as. Este diagnóstico é crucial para retomar o dilema: Como pensar a saúde mental de vítimas de discriminação no ambiente de trabalho, sobretudo, quando os agressores são seus chefes e superiores ou não há possibilidade de pedir uma simples remoção, como muitas vezes ocorre na iniciativa privada? Já vimos que muitos gestores/as públicos/as e privados assim como parte dos profissionais da saúde mental não reconhecem, tampouco se interessam em reconhecer, a influência da racialidade na formação do trauma da população negra proveniente das relações de trabalho. Desse modo, restaria à vítima ser mais uma vez violentada através de demissão?

Numa rápida conversa com uma assistente social de uma Universidade, a profissional despiu-se da armadura institucional para reconhecer não somente a sua, mas a incapacidade e despreparo de todo aquele departamento de saúde em assistir vítimas de racismo na Universidade. Disse que o Órgão sequer faz diferenciação de raça/cor nos cadastros dos pacientes atendidos, e que a universidade não dispunha de nenhum setor específico para lidar com casos de discriminação denunciados. Para reforçar seu desabafo, a assistente ainda chamou uma enfermeira negra do próprio departamento que teria sido vítima de racismo no órgão e não teve nenhum apoio da instituição. No episódio em questão, a instituição teria feito uma promessa de divulgar uma nota de repúdio como retratação pelo episódio racista sofrido pela enfermeira. Porém, a promessa não passou de um mero discurso oral.

> Confesso que a promessa de reparação até amenizou o desconforto, no começo. Mas depois que não foi cumprido e fiquei sabendo que a própria Pró-Reitoria impediu a divulgação da nota de retratação, fiquei destruída. Tudo acabou pra mim. Fiquei muito abalada pela humilhação e desrespeito. Adoeci e fiquei quase um ano afastada.
> (UF - Enfermeira do Departamento de saúde).

Posturas institucionais como estas, além de fortalecer a naturalização e conivência com a violência racial no contexto universitário, demonstra o total desrespeito e descaso com que, muitas vezes, pessoas negras, são tratadas ao denunciar uma discriminação. Como tenho dito, é por trás dos discursos democráticos e de equidade, que vemos como instituições perpetuam a violência racial. A negativa de reparação demonstra mais uma vez como o Pacto Narcísico (Bento, 2022), através da proteção dos seus agentes e da negação do racismo, parece estar cada vez mais naturalizado em universidades federais. Concordo com a autora que, é evidente que os brancos não promovem reuniões secretas às cinco da manha para definir como vão manter seus privilégios e excluir os negros, mas é como se assim fosse. Nesse processo, é fundamental reconhecer, explicitar e transformar alianças e acordos não verbalizados que acabam por atender a interesses grupais, e que mostram uma das características do pacto narcísico da branquitude. (BENTO, 2022, p. 18-19).

Considerando as narrativas construídas pelas Universidades sobre si, no que toca a preservação da diversidade e a equidade social, inclusive colocando esses objetivos como parte dos seus valores, da sua missão e do seu código de conduta, cabe aqui uma pergunta: Tendo em vista os mais de vinte anos de implantação das políticas de ações afirmativas, estaríamos, de fato, vivendo diante de uma mudança de paradigmas no contexto das relações raciais nas universidades ou se trata, somente, de mais uma reafirmação de um racismo por *denegação*? Para usar o termo de Lélia Gonzalez.

Apesar dos adoecimentos, posso afirmar que, felizmente, o fim da(s) servidora(s) aqui referenciada(s), não foi catastrófico como acaba sendo para muitas de nós. Muitas buscaram na arte da dança, da cultura negra e da escrita, formas de (re)existência para os seus mais diversos sentimentos e inquietações. Em particular, confesso que a escrita, inconscientemente, trás a nós, acalento. Ela, ao contrário das palavras faladas, não pode ser interrompida ou silenciada. Além disso, pode alcançar e incentivar outras mulheres a trazer à tona seus traumas causados pelo racismo para o debate coletivo. Assim, seguindo uma linha na qual me reconheço e inspiro, e que norteia toda essa escrita, tomo como minhas, as palavras de Evaristo,

> A escrita nasceu para mim como [...] entendimento da vida, como cura, como voz, como calmaria, como choro, como até mesmo uma [...] necessidade de ter alguma coisa, algum bem. E surge da minha experiência pessoal. Surge na investigação do entorno, sem ter resposta alguma. [...] Escrevivência nunca foi uma mera ação contemplativa, mas um profundo incômodo com o estado das coisas. (EVARISTO, 2020, p. 34).

Considerações finais

O racismo especialmente no Brasil, não se dá somente por agressões verbais, mas principalmente pela negação e invisibilidade. E essa tradição racista está presente cada vez mais no interior do poder público, sobretudo, no ambiente universitário, engendrada no sistema de gestão através de atos discricionários que, como mostra a pesquisa, revelam o domínio de uma estrutura eurocêntrica e abrem brechas para práticas discriminatórias.

Os resultados obtidos neste estudo, assim como outros observado em pesquisas referenciadas, é que as instituições universitárias permanecem se movendo de forma a garantir o racismo institucional em sua estrutura. Como afirma Santos *et al.,* (2021), apesar das várias mobilizações e maior ocupação da comunidade negra na universidade nas últimas décadas, o racismo institucional permanece sendo uma ferida que não se fecha, regada todos os dias pelo exercício do silenciamento.

Diante disso, não espero que esse trabalho resolverá todos os incomodos aqui apresentados. Concordo com Kilomba (2021) que o ato de reparar o mal causado pelo racismo requer uma mudança de estrutura, agendas, espaços, posições, dinâmicas, relações subjetivas, vocabulário, ou seja, através do abandono de privilégios. No entanto, é preciso desenvolver ferramentas que possibilitem a desconstrução e desnaturalização de violências raciais e quaisquer outras formas de discriminação na nossa sociedade. Desse modo, permito-me a apresentar caminhos que vejo como necessários para contribuir com as formas de reduzir essa violência. Porém apesar de necessários, não são suficientes. Precisamos ir além de proposições. É preciso que todas as instituições se interessem em entender a ideia de objetificação que é posto pelo racismo à população negra para que possamos construir e efetivar ações que visem o resgate da humanidade que permanece sendo negada ao nosso povo. Esse processo de desumanização é real, está vigente na sociedade brasileira e nos adoece. O desafio é fazer as pessoas, especialmente, as instituições e profissionais da saúde mental entenderem que, quando uma pessoa sofre uma violência racial, seus danos emocionais e psicológicos precisam ser cuidados, pois mais um reflexo dessa desumanização, está na própria negação do sofrimento, quando o sofrimento é decorrente do racismo.

Diante desse contexto, uma pergunta é necessária: Quais as medidas de prevenção e combate à discriminação racial no ambiente de trabalho podem ser desenvolvidas por Universidades Públicas?

Primeiramente, é preciso investir em mais pesquisas que preencham a lacuna relacional entre poder discricionário e questões raciais. Como apontado nessa pesquisa, há uma escassez significante de pesquisas científicas em torno dos temas interligados. Concordo com Kilomba (2021), que fatores de discriminação só se tornam visíveis nas esferas públicas e acadêmicas quando a normalidade da cultura *branca* é subtamente perturbada, quando nossas experiências com o racismo colocam em risco o conforto da branquitude. É a exposição de nossa realidade com o racismo cotidiano que nos torna visíveis, falados/as e até mesmo, escritos/as, não somente porque talvez possamos estar em perigo ou em risco, e precisar de proteção legal, mas sobretudo, porque tal realidade desconfortável perturba a estável imunidade branca. Assim, incentivos ao desenvolvimento de mais pesquisas científicas, nesse campo, torna-se essencial.

A criação de Órgãos ou comissões que tratem de questões raça e racismo, também pode contribuir para a redução das violências raciais em universidades. Já foi muito reforçado nesse trabalho, sobretudo, a partir das contribuições de Dora L.L. Bertulio, a fragilidade do sistema judiciário no trato das questões raciais. Vale lembrar, nas palavras da procuradora que, o judiciário, apesar de ser a instância estatal em que a população deposite toda a sua esperança, desejos de justiça e garantia de seus direitos, pode ser a lâmina da guilhotina que cortará os pescoços negros a cada tentativa de exigência de tratamento humano. Diante de um contexto de fragilidade estatal, a criação de um órgão interno, direcionado ao trato das questões raciais se torna crucial; não somente para fazer o acolhimento de vítimas, mas para encorajá-las à denuncia formal, pois, não à toa, o temor ao risco de sofrer mais violência, como ser rechaçada e desacreditada, também compõe as mazelas da violência racial.

Apontamos, ainda, o investimento em projetos de conscientização sobre raça e racismo, na universidade, durante todo o ano e não somente no ``mês da consciência negra´´. Uma forma interessante de começar, seria através da produção de materiais informativos e educativos que exponham, de forma objetiva e dinâmica, elementos que incentivem a conscientização sobre as diferentes formas de como o racismo cotidiano é operado nas relações sociais, especialmente, no contexto universitário. Essas cartilhas informativas poderiam ser disponibilizadas, periodicamente, de forma impressa e eletrônica e, sobretudo, serem entregues a cada servidor/a técnico e docente, além de alunos/as no momento do ingresso na universidade.

Apesar da crítica ao setor judiciário no trato das questões raciais, o órgão não pode ser excluído da busca por soluções para o problema; pelo contrario, é preciso

reivindicar sua efetividade pois, como tenho dito, é na inércia jurídica que a agremiação com o racismo institucional acontece quando o agente detentor do poder se aproveita da brecha da lei para agir com discriminação. A capacitação de servidores públicos (técnicos e docentes) relativa às questões étnico-raciais também é um caminho promissor que pode contribuir para a redução de práticas discriminatórias, conscientes ou inconsciente, no contexto universitário. Por fim, levando em conta alguns pressupostos apresentados nesse trabalho, a saber: a liberdade de ação discricionária, sem uma mirada antirracista, contribui, sistematicamente, para a manutenção do racismo institucional; a prerrogativa tem sido apropriada em desrespeito aos princípios éticos da administração; os vícios do poder discricionário não se encontram na essência da prerrogativa em si, mas na ausência de uma leitura racial e imune de interferência jurídica do ponto de vista da análise subjetiva; e ainda, sabendo que ´´esse país foi sedimentado sob hierarquias raciais, consequências do colonialismo escravocrata, das políticas eugenistas, e das narrativas pautadas na desigualdade racial que desenvolveu o ´racismo à brasileira´, frente a farsa da democracia racial,´´ Franco (2023), outro caminho apresentado, por essa pesquisa, visando uma sociedade mais justa e igualitária é a incorporação, nas matrizes curriculares dos cursos de formação de profissionais da área do direito, temas que incluam valores concernentes à pluralidade étnica, a história do negro no Brasil, igualdade racial e cultural da sociedade brasileira.

É preciso ficarmos cada vez mais atentos aos mecanismos sociais, políticos e institucionais que vem tentando negar espaços e direitos às populações negras e indígenas, na sociedade, para buscarmos estratégias de combate. Assim, esta pesquisa visou gerar reflexões sobre a importância da tomada de consciência crítica como ferramenta para impulsionar mudanças na estrutura social universitária em torno de práticas de gestão que tendem a naturalizar a exclusão de pessoas marginalizadas das Universidades. Porém, o resultado dessa pesquisa não deve ser objeto de generalização, mas sim, como diz Franco(2023), incentivar questionamentos e reflexões que permitirão perceber nuances do tema proposto, possibilitando e fomentando o debate político, institucional e racial no âmbito das instituições universitárias..

Referências

ÂNGELO, Cristina Aparecida Pereira S.; ARRUDA, Diego de Oliveira. As marcas do racismo institucional na trajetória de trabalhadoras negras em uma universidade federal. São Paulo, v. 146(1), p. 97-117, 2023 Revista 146.indb 106, disponível em: https://www.scielo.br/j/sssoc/a/wJkkDFfKzG4qKkBCdpZGZjK/?lang=pt

ARAUJO, Daniele Pereira de. "Inclusão com mérito" e as facetas do racismo institucional nas universidades estaduais de São Paulo. Rev. Direito Práx, Rio de Janeiro, Vol. 10, N.03, 2019 p. 2182-2213. Disponível em https://www.scielo.br/j/rdp/a/7xQjqmcDHrcyRnLcHV4tqxn/

ARBEX, Daniela. Holocausto Brasileiro. Vida, Genocídio e 60 mil mortes no maior hospício do Brasil. 2013. Disponível em https://app.uff.br/slab/uploads/Holocausto_brasileiro_vida,_genoc%C3%ADdio_e_60_mil_mor tes_no_maior_hosp%C3%ADcio_do_Brasil.pdf Acesso em 03/09/2023

ASSAD, Hider. Ideologia Racial. (In) HAIDER, Assad. Armadilhas da Identidade, raça e classe nos dias de hoje. São Paulo. Editora Veneta, 2019, p.7 – 20.

AUDRE, Lorde, Sister Outsider: Essays & Speeches by Audre Lorde (Berkeley: Crossing Press, 2007),124-133. Since 1961. Disponível em https://we.riseup.net/radfem/usos-da-raiva-mulheres-respondendo-ao-racismo-audr

AZEVEDO, Roanna. Redatora. Racismo, escravização e as raízes da meritocracia no Brasil. 2022. Disponível em: https://www.hypeness.com.br/2022/04/racismo-escravizacao-e-as-raizes-da-meritocracia-no-brasil/

BARROS, Gabriela dos Santos. A discricionariedade administrativa sob a perspectiva do princípio da juridicidade. (2021) Disponível em: https://jus.com.br/imprimir/90845/a-discricionariedade-administrativa-sob-a-perspectiva-do-principio-da-juridicidade

BARROS, Ronaldo Crispim Sena. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. Educ. Soc., Campinas, v. 42, e253647, 2021. Disponível em https://www.scielo.br/j/es/a/JsP8qXvPqRNbsR6PRd9WkXB/

BENTO, Cida. O pacto da branquitude. 2022. 1ª Ed. São Paulo. Companhia das letras

BERTULIO, Dora Lucia de Lima. Direito e relações raciais – uma introdução crítica ao racismo. Dissertação de Mestrado 1989. Universidade Federal de Santa Catarina - SC. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/106299/PDPC0003-D.pdf

CALABREZ, Pedro. Acordar e não conseguir se mexer – paralisia do sono explicada. Canal NeuroVox. 2021. Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=f0nPPZrIxOk

CASSERES, Lívia. Movimentos antirracistas maxismo e serviço social – o extermínio da população negra e o racismo institucional. Canal Editora Cortez. 2020. Disponível

em: https://www.youtube.com/watch?v=dpN5Vo3u_a4&list=PL9k0F24b-0MDUVAhS7Fu9QViZg_S1tfm2&index=4&t=6909s

COLLINS, Patricia Hill. Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência, e a política de empoderamento. Tradução Jamille Pinheiro dias. Boitempo. São Paulo, 2019.

COLLINS, Patrícia Hill. Política Sexual Negra: Afro-Americanos, gênero e novo racismo. Viaverita editora. Rio de Janeiro. 2022. 480p.

BRASIL. CF/88 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm

CORREIO, brasiliense – Universidade fará novo concurso após candidata negra irregularidades. 2024. Disponível em https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/concursos/2024/07/6894376-ufmg-vai-refazer-concurso-apos-candidata-negra-alegar-irregularidades.html

CREPOP – Centro de Referências Técnicas em Psicologia e Políticas Públicas. Relações Raciais – Referências técnicas para a atuação de psicólogas (os). Brasília, setembro de 2017. 1ª Edição.

EVARISTO, Conceição. A escrevivência e seus subtextos. *In*: DUARTE, Constância Lima; NUNES, Isabella Rosado. Escrevivência: a escrita de nós: reflexões sobre a obra de Conceição Evaristo. Rio de Janeiro: Mina Comunicação e Arte, 2020. p. 26-46. Disponível em: https://bit.ly/3wTEj9H.

FACHINI, Thiago. Os Fundamentos da Discricionariedade Administrativa 2018. Disponível em https://www.projuris.com.br/blog/discricionariedade-administrativa/

FANON, Frantz. Alienação e Liberdade. Escritos psiquiátricos. Coleção Explosante. São Paulo.UBU Editora, 2020. 400pp.

FERREIRA, Aparecida de Jesus. Teoria Racial Crítica e Letramento Racial Crítico: Narrativas e contranarrativas de identidade racial de professores de Linguas. Revista da ABPN. v.6, n. 14. Jul.-out. 2014, p. 236-263.

FOUCAUL, Michael. História da loucura. São Paulo Editora Perspectiva; 11ª edição, 2019, 560 pp.

FRANCO, Anielle. Discurso de Anielle Franco na posse como ministra da Igualdade Racial. 2023. Canal TV Fórum. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=JVnoPMC8oT0

GOMES, Jaoquim Benedito Barbosa. A recepção do instituto da ação afirmativa pelo direito constitucional brasileiro. Revista da informação Legislativa. Brasília a. 38 n. 151 jul./set. 2001. Disponível em https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/705/r151-08.pdf

GONZAGA, Yone Maria. Gestão Universitária, Diversidade Étnico-Racial e Políticas Afirmativas: O caso da UFMG. 2017. Tese - (Doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação. 225 f., enc, il.

KILOMBA, Grada. Memórias da Plantação – Episódio de racismo cotidiano. Rio de Janeiro. Editora Bogobó, 2021. 248pp.

LEI FEDERAL, 8.112/90 de 11 de dezembro de 1990. Regime jurídico de servidores. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm

LEI FEDERAL Nº 9.784 , DE 29 DE JANEIRO DE 1999. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm

LOPES, Adriana C; SILVA, Daniel N; FACINA, Adriana; CALAZANS, Raphael; TAVARES Janaína. Letramentos de sobrevivência: costurando vozes e histórias. Revista da ABPN. v. 10, Ed. Especial – *Caderno Temático: Letramentos de Reexistência. Janeiro de 2018, p.678-703.*

LORDE, Audre. Irmã outsider. Belo Horizonte: Autêntica, 2019. "Seu silêncio não vai te proteger": uma leitura de Irmã outsider Disponível em: https://pensaraeducacao.com.br/pensaraeducacaoempauta/seu-silencio-nao-vai-te-proteger-uma-leitura-de-irma-outsider/

MAILTO, Deise Camargo, PANÚNCIO, Maria Paula, VIEIRA, Elizabeth Melone. Violência interpessoal no ambiente acadêmico: percepções de uma comunidade universitária. Interface (Botucatu). 2022; 26: e220105 Disponível em https://www.scielo.br/j/icse/a/kpCJk543R95DBHhHNzYhv6y/

MALTA, Renata Barreto; OLIVEIRA, Laila Thaíse Batista de. Enegrecendo as Redes: O ativismo de Mulheres negras no espaço virtual. GÊNERO. Niterói. V.16. n2.p55-69. 1sem.2016.

MELO, Cristina Valim de; LOPES, Paulo da Moita. Você é uma morena muito bonita: A trajetória textual de um elogio que fere. Trab. Ling. Aplic., Campinas, n(54.1): 53-78, jan./jun.2015. Disponível em: Http://dx.doi.org/10.1590/0103-18134345161352

MÜLLER, Tânia M.P; CARDOSO, Lourenço. BRANQUITUDE. Estudos sobre a identidade branca no Brasil. 1. Ed. Curitiba. Appris, 2017. 335 p.(ciências sociais).

MANIFESTO, discente. Página. Ocupação permanente. Disponível: em https://web.facebook.com/watch/?v=2010022225983463

PASSOS, Rachel Gouveia. FAUSTINO, Daivison (Nkosi). Live youtube: Sofrimento Psiquico, Saúde Mental e Racismo. Sétima aula do curso livre e aberto ``Movimentos Antirracistas, Marxismo e Serviço´´ PPGSSPS/UNIFESP. 2021. Canal Cortez Editora. Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=3dKLvKxbJMc&t=7314s

PASSOS, Rachel Gouveia. Na mira do fuzil: a saúde mental das mulheres negras em questão. 1ª edição. São Paulo. Hucitec, 2023. – 143p. (Coleção diálogos da diáspora 22)

PATRIOTA, Caio Cesar Ribeiro. Principios da Razoabilidade de Proporcionalidade. 23/02/2017. Disponível em https://www.jusbrasil.com.br/artigos/os-principios-da-razoabilidade-e-da-proporcionalidade/433356716

PEREIRA, Alexandre Cardoso. A discriminação racial nas relações de trabalho: pensar o direito brasileiro a partir das relações étnicos-raciais – Belo Horizonte – Casa do Direito, 2020. 72p.

RIBEIRO, Marlilia. MEIRELES, Flávia Pinheiro (2023). Racismo velado nos atos discricionários de gestão e a saúde mental de servidoras negras de uma universidade federal do sudeste brasileiro. *Revista Da Associação Brasileira De Pesquisadores/as Negros/As (ABPN)*. Disponível em https://abpnrevista.org.br/site/article/view/16020.

RODRIGUES, Maria Dolores Sosin; FONSECA, Silvana Carvalho da; SILVA, Jorge Augusto de Jesus. O intelectual Negro: Agente de Letramento. Revista da ABPN. v. 10, *Caderno Temático: Letramentos de Reexistência.* Janeiro de 2018, p.340-362.

ROSA, Priscilla Teodósio; OLIVEIRA, Talita de. Aspectos da Branquitude e os atravessamentos da amabilidade artificiosa na mídia televisiva: o caso do RJ-Móvel. Trab.Ling.Aplic, Campinas, n(60.1): 16-29, jan./abr.2021. Http://dx.doi.org/10.1590/010318139620916202103 08

SANTOS, *et al*., (2021). RACISMO INSTITUCIONAL E CONTRATAÇÃO DE DOCENTES NAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS. *Educação & Sociedade42*, e253647. Disponível em: https://doi.org/10.1590/ES.253647

SOARES, *et al.,* (2016) Peculiaridades históricas e legais do regime jurídico dos servidores no Brasil. 2016. Disponível em https://jus.com.br/artigos/54716

SILVA, Denise Maria Perissini da. Racismo: a psicologia e o judiciário no trato dos crimes de intolerância racial. Curitiba: Joruá, 2017. 132p

SOUZA, Ana Lucia Silva. Letramentos de reexistência. Poesia, grafite, musica, dança; hip hop. São Paulo: Parábola Editorial, 2011. (Capítulo 2).

TRUTH, Sojouner. E não sou uma mulher? – Tradução: OSmundo Pinho, do Scribd 08/01/2014. Disponível em: https://www.geledes.org.br/e-nao-sou-uma-mulher-sojourner-truth/

USP, Universidade de São Paulo. Ensino superior inacessível para estudantes que precisam trabalhar. 2023. Disponível em: https://jornal.usp.br/diversidade/ensino-superior-continua-inacessivel-para-estudantes-que-precisam-trabalhar/.

WILKERSON, Isabel. CASTA. As origens de nosso mal estar. Rio de Janeiro. Editora Zahar. 2021. 1ª reimpressão. 460pp.