



## RACISMO VELADO NOS ATOS DISCRICIONÁRIOS DE GESTÃO E A SAÚDE MENTAL DE SERVIDORAS NEGRAS DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUDESTE BRASILEIRO

*Marlilia Ribeiro<sup>1</sup>*

*CEFET Rio de Janeiro, Programa de Pós Graduação em Relações Étnico-Raciais, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.*

*Flávia Pinheiro Meireles<sup>2</sup>*

*CEFET Rio de Janeiro, Programa de Pós Graduação em Relações Étnico-Raciais, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.*

**Resumo:** Neste artigo, trago um recorte de uma pesquisa que desenvolvo no Programa de Pós Graduação em Relações Raciais - PPRER/RJ, intitulada, *O Racismo Institucional (re) velado nos atos discricionários de gestão e seu impacto da saúde mental de servidoras negras de uma Universidade Federal Pública do Sudeste Brasileiro*, nesse ano de 2023. A partir do lugar de mulher negra, servidora pública da Universidade, pretendo, a partir da discriminação racial sofrida nesse ambiente de trabalho, apontar aspectos do racismo velado que me levaram ao sofrimento psíquico e, posterior, adoecimento mental, para problematizar como a discriminação racial rebate diretamente na saúde mental da população negra, não se restringindo ao processo de adoecimento individual; mas coletivo, enquanto fenômeno estrutural que é reproduzido nas relações sociais.

**Palavras-Chave:** Universidade Pública; Racismo Institucional; Saúde Mental.

## VEILED RACISM IN DISCRETIONARY ACTS OF MANAGEMENT AND MENTAL HEALTH OF BLACK SERVANTS AT A FEDERAL UNIVERSITY IN SOUTH SOUTHEAST BRAZIL

**Abstract:** In this article, I bring an excerpt from a research that I developed in the Postgraduate Program in Race Relations - PPRER/RJ, entitled, *Institutional Racism (re)veiled in discretionary management acts and its impact on the mental health of black female employees at a University Federal Public Service of Southeastern Brazil*, in the

---

<sup>1</sup> Servidora Pública Federal. Mestranda no programa de Pós Graduação em Relações Étnico-Raciais - CEFET/RJ. [Mar.lilia.br@hotmail.com](mailto:Mar.lilia.br@hotmail.com). ORCID 0000-0002-4265-2598

<sup>2</sup> Pós-doutora pela UDP/CEBRAP. Professora permanente do programa de pós-graduação em Relações étnico-raciais. [Flavia.meireles@cefet-rj.br](mailto:Flavia.meireles@cefet-rj.br). ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7284-4056>



year 2023. From the position of a black woman, a public servant at the University, I intend, based on the racial discrimination suffered in this work environment, to point out aspects of veiled racism that led me to psychological suffering and, later, mental illness, to problematize how racial discrimination impacts directly on the mental health of the black population, not being restricted to the process of individual illness; but collective, as a structural phenomenon that is reproduced in social relations.

**Keywords:** Public University; Institutional Racism; Mental health

## **RACISMO AVANZADO EN ACROS DISCRECIONALES DE GESTIÓN Y LA SALUD MENTAL DE SERVIDORES NEGROS EM UMA UNIVERSIDAD FEDERAL DEL SURESTE DE BRASIL**

**Resumen:** En este artículo, traigo un extracto de una investigación que desarrollé en el Programa de Postgrado en Relaciones Raciales - PPRER/RJ, titulada Racismo institucional (re)velado en actos de gestión discrecional y su impacto en la salud mental de empleadas negras en un Servicio Público Universitario Federal del Sudeste de Brasil, en el año 2023. Desde la posición de una mujer negra, servidora pública de la Universidad, pretendo, a partir de la discriminación racial sufrida en ese ambiente de trabajo, señalar aspectos de racismo velado que me llevó al sufrimiento psicológico y, posteriormente, a la enfermedad mental, a problematizar cómo la discriminación racial impacta directamente en la salud mental de la población negra, no restringiéndose al proceso de enfermedad individual; sino colectivo, como fenómeno estructural que se reproduce en las relaciones sociales.

**Palabras-clave:** Universidad publica; Racismo Institucional; Salud mental.

## **RACISME VELVÉ DANS LES ACTES DISCRÉTIONNAIRES DE GESTION ET SANTÉ MENTALE DES SERVITEURS NOIRS DANS UNE UNIVERSITÉ FÉDÉRALE DU SUD DU SUD-EST DU BRÉSIL**

**Résumé:** Dans cet article, j'apporte un extrait d'une recherche que j'ai développée dans le cadre du Programme Postgraduate en Relations Interraciales - PPRER/RJ, intitulé, Le racisme institutionnel (re)voilé dans les actes de gestion discrétionnaire et son impact sur la santé mentale des salariées noires de un Service Public Universitaire Fédéral du Sud-Est du Brésil, en 2023. Depuis la position d'une femme noire, fonctionnaire à l'Université, j'entends, sur la base de la discrimination raciale subie dans ce milieu de travail, souligner les aspects du racisme voilé. cela m'a conduit à la souffrance psychologique et, plus tard, à la maladie mentale, à problématiser la façon dont la discrimination raciale affecte directement la santé mentale de la population noire, sans se limiter au processus de maladie individuelle ; mais collectif, en tant que phénomène structurel qui se reproduit dans les relations sociales.



**Mots-clés:** Université publique, Racisme institutionnel, Santé mentale.

## INTRODUÇÃO

Escrevo a partir do meu lugar de mulher negra e servidora pública do quadro efetivo de técnicos administrativos de uma Universidade Federal do Sudeste brasileiro, há 10 anos. Desde que comecei a estudar as relações raciais, passei a prestar mais atenção nos atos de racismo que acontecem nesse ambiente universitário. Durante esse período de 10 anos, enfrentei diferentes tratamentos discriminatórios por parte de gestores/as da instituição; desde assédio moral, cobranças indevidas à superexploração. Nas gestões anteriores (2013 a 2021), uma diretora disse que eu deveria fazer consultas médicas fora do horário de trabalho para não comprometer as atividades do setor; outra gestora ameaçou me retirar do cargo que ocupava caso eu recusasse assumir, simultaneamente, dois setores de mesma carga horária (40hs), mesmo depois de ter feito um teste de 30 dias e, constatado a impossibilidade de dar conta de ambos setores, sozinha, devido à sobrecarga de trabalho. Isso me levou a enfrentar uma perseguição e tratamentos ríspidos durante todo o período de gestão. Essa mesma diretora, para conceder uma licença para uma capacitação de três meses, exigiu-me um relatório, jamais solicitado a outros/as servidores/as. No documento eu deveria me comprometer a continuar executando todas as atividades do setor mesmo durante a referida licença. A exigência foi tão descabida que o próprio departamento de RH, devolveu o processo solicitando a exclusão do documento que contrariava normas da própria Universidade. Somente na gestão atual (2022), tenho enfrentado diferentes situações de discriminação; desde assédio moral, silenciamento, invisibilidade e privação de direitos. Algumas dessas opressões que serão reveladas ao longo do artigo, inclui a negação do direito de afastamento para participação em Programa de Pós Graduação *stricto sensu* no país, previsto pelo art 96<sup>a</sup> da Lei 8112/90; cuja justificada foi baseada unicamente na *discricionariedade de gestão*, tema central desse artigo.

“Escrevivência” é a escrita que nasce de nosso cotidiano, de nossas lembranças, da experiência de viver e sentir a vida real, enquanto mulheres negras, historicamente jogadas à margem de um projeto falho de sociedade, racialmente dividido, (EVARISTO, 2020). Diante dessa citação de Evaristo, faz sentido introduzir essa escrita com narrativas pessoais, por algumas razões: a primeira é que as narrativas pessoais, numa perspectiva da escrevivência, possuem um alcance coletivo; e a segunda razão é que, a narrativa da minha experiência pessoal aponta para a existência do racismo velado nos atos discricionários de gestão da Faculdade de Educação de uma



Universidade Pública Federal, responsáveis pelo meu adoecimento mental, tema explorado nesse artigo.

Falar de como o racismo afeta nosso psicológico é falar de nossa subjetividade. E para falar da subjetividade dos indivíduos utilizarei 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”. Seguindo o pensamento do mesmo autor, não é possível tratar de subjetividades sem levar em conta as relações sociais como parte indivisível desta interação. Desse modo, para pensar a relação de subjetividade e sociedade, parto novamente dos pressupostos baseados em FANON (2023) e na ideia de sociogenia de *Pele negra, máscaras brancas*, em que ele aponta a necessidade de considerar as dimensões psíquicas singulares do indivíduo sem perder de vista o contexto social em que este está inserido. Dessa forma, nossa experiência psíquica não está isolada, mas se encontra fundamentada numa determinada relação social.

Apesar de me reconhecer “negra” desde a infância e ter uma identidade fortalecida, afirmo sem dúvidas que, foi em uma Universidade Pública Federal que conheci a dor psíquica do racismo. Foi numa Faculdade de Educação de nível federal que aprendi como o racismo pode devastar nosso emocional, fazer-nos duvidar de nós mesmos, de nossa verdade e nossos propósitos. Assim, alicerçado em uma perspectiva que reconfigura estados e sensações vivenciados por mim, a partir dos fenômenos de discriminação velada no ambiente de trabalho, utilizo um olhar íntimo e humanizado para expor tal sofrimento, em oposição a um olhar clínico e distanciado, que geralmente predomina quando se trata desses assuntos.

Dada a complexidade e recentes estudos sobre o tema da saúde mental da população negra, não pretendo abordar aqui, o assunto de forma profunda, mas somente trazer aspectos do racismo que implicam no adoecimento psíquico, a partir da minha vivência na Universidade, para problematizarmos a saúde mental da população negra não se restringindo ao processo de adoecimento individual, mas coletivo, enquanto fenômeno estrutural que é reproduzido nas relações sociais. Para demarcar a discussão, parto de uma perspectiva Fanoniana que é fundamental para pensar o atrelamento do sofrimento psíquico com a interação social.

## DESENVOLVIMENTO



Meu ingresso em uma Universidade Pública Federal localizada no Sudeste brasileiro, como servidora do quadro técnico administrativo, ocorreu no ano de 2013. 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 nesse contexto universitário. No ambiente administrativo, pude perceber que era uma das poucas pessoas negras na condição de servidora técnica efetiva. A maioria esmagadora de docentes e conseqüentemente, 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.

Essas observações começaram a se aprimorar, principalmente, a partir do meu ingresso no Programa de Pós Graduação em Relações Étnico-Raciais/PPRER-RJ, sobretudo, após os percalços enfrentados durante a negação do acesso ao direito de um afastamento, assegurado pela Lei 8.112/90, para estudo nesse mesmo programa.

O ingresso no curso de Mestrado ministrado pelo Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET), ocorreu no segundo semestre de 2022. Criado em 2011, o programa tem como objetivo atender à busca de reflexões, pesquisas e aprofundamento teórico a respeito de questões que tratem de raça, racismo e antirracismo na perspectiva das relações humanas e sobre como esses conceitos continuam operantes na sociedade. Em coerência com os princípios anticoloniais e as políticas de ações afirmativas implantadas na Universidade, com o objetivo de combater as desigualdades e possibilitar a criação de oportunidades equivalentes, esperava-se que, a instituição reconhecesse como um curso dessa natureza poderia agregar aos propósitos institucionais e acadêmicos da instituição, a partir do diálogo entre as duas academias. Essa expectativa foi aumentada, ainda, em razão dos princípios e metas de apoio e incentivo à capacitação de servidores, divulgada anualmente, pela própria Universidade no seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). No entanto, o que se sucedeu, foi uma sequência de ações, das diretoras, que se revelou uma clara intenção de dificultar e até mesmo impedir a realização do curso.

### **A justificativa do pedido e a negação do afastamento**



Amparada pelos Art. 96 da Lei 8112/90; Art.19 Decreto nº 10.506/20; Art.18 Decreto nº9.991/19; Item 9. Normas Gerais da PRORH para Afastamento no País e Art 8º Regulamento Interno/FAE-2022, que dispõem sobre a concessão de afastamento, a servidor público, para participação em Programa de Pós graduação *strictu sensu* no país, diante da inviabilidade do cumprimento da jornada de trabalho ou compensação de horas em função do local e horário da ação de desenvolvimento, solicitei um afastamento por um período de 18 meses para dar continuidade ao Mestrado, tendo em vista que o curso era ministrado, de forma presencial, no estado do Rio de Janeiro, a quase 500km da sede de lotação. O período necessário, solicitado em consonância com os prazos máximos para afastamento, de até 24 meses para Mestrado, previstos tanto pela Lei 8.112/90 quanto pelos regimentos internos da Universidade e da Faculdade de Educação, foi requerido visando atender os 12 meses para cumprimento das disciplinas restantes, e uma posterior prorrogação de 6 meses para a elaboração da escrita da dissertação, uma vez que a ferramenta de flexibilização de horário<sup>3</sup> para estudante, concedido no primeiro período letivo, revelou-se ineficiente.

**Art. 9º Os prazos máximos para afastamento integral do servidor ficarão assim limitados:**

- I. mestrado: até vinte e quatro meses;
- II. doutorado: até quarenta e oito meses; e
- III. pós-doutorado: até doze meses; e
- IV. estudo no exterior: até quatro anos.

*Imagem 1: Regulamento interno. Prazo para afastamentos.*

*Fonte: FAE/2022. Arquivo institucional*

Além da impossibilidade de cumprimento da carga horária e compensação de horas em função da localização do curso, art. 96, Lei 8112/90; justifiquei, com vistas ao princípio da razoabilidade administrativa, que a rotina de trabalho do setor que eu ocupava sozinha, era intensa e ininterrupta, e aliada à rotina de deslocamento semanal de viagens rodoviárias, vivenciada no período anterior, tornou-se muito exaustiva de modo que seria impossível manter condições físicas e mentais necessárias para realização do curso e a produtividade no trabalho, simultaneamente, com a qualidade exigida. O horário flexibilizado de estudante, concedido no primeiro período do curso

<sup>3</sup> Permite adaptação de horário, devendo, o servidor, compensar as horas dentro de cada semana.



(final de 2022) revelou-se ineficiente. Na ocasião, para fazer três disciplinas, eu viajava às segundas feiras de madrugada, retornando às terças feiras à noite, após a última aula noturna. Assim, para que fosse possível cumprir a carga horária de 40hs semanais, sendo 10hs diárias de forma presencial, era necessário fazer o desembarque diretamente da rodoviária para Instituição, o que impedia a possibilidade de dormir para descansar de uma longa viagem noturna; e, até mesmo, de tomar um banho antes de ir para o trabalho. Esse período foi envolto de mal estar, sobretudo, pelo constrangimento de realizar atendimento ao público, a mais de 24 horas sem tomar banho. Esse foi o primeiro fator que indicava a inadequação da flexibilização de horário, e a necessidade de um afastamento das atividades, para dedicação ao curso no período posterior.

Além do desconforto físico, foram muitas as consequências cotidianas em razão da correria constante para dar conta de estudar no Rio de Janeiro e cumprir a carga horária de trabalho, também de forma presencial, em um estado diverso. A frequente perda de sono e o constante cansaço físico e mental aliados ao acúmulo de tarefas, comprometeu a eficiência das atividades do trabalho e dos estudos naquele período. No curso, já não era possível acompanhar todas as leituras indicadas pelos professores, participar ativamente dos grupos de seminários e dedicar aos trabalhos finais de cada disciplina. A correria de ida e volta também impedia a participação em eventos e seminários promovidos pela instituição com objetivo de aprimorar o aprendizado dos mestrandos.

No trabalho ocorreram várias faltas, sobretudo, em função dos imprevistos relacionados aos trajetos rodoviários (quebra de ônibus e rodovias interditadas). Atrasos nas demandas, erros administrativos, esquecimento de tarefas, perda de concentração, além de danos à saúde como dores de cabeça, enjoos e estresse foram outras consequências da rotina exaustiva. Até em acidente de trânsito acabei me envolvendo naquele período por falta de concentração ao volante, em razão da perda de sono e do cansaço excessivo, depois de uma sequência de atividades sem descanso: aulas de três disciplinas distintas, 9hs viagem noturna sem dormir e, 10 horas diretas de trabalho na instituição. E esses foram outros motivos que reforçavam a necessidade de um afastamento das atividades para a finalização das disciplinas, o que foi totalmente desprezado pela instituição.



A experiência de deslocamento semanal de ida e volta vivenciada no primeiro semestre apresentou prejuízos no âmbito profissional, acadêmico, além de saúde, em função do esgotamento físico e mental resultante da rotina cansativa. Os prejuízos incluem: estresse, atraso no atendimento das demandas, erros administrativos, dificuldade de concentração, sono durante o trabalho, faltas e dificuldade de pagamento de horas conforme previsto na concessão de horário especial; dificuldade de leitura, dificuldade de escrita, dores de cabeça, enjoos constantes e paralisia do sono ( transtorno neorológico devido o esgotamento cerebral). Por esse motivo, é incompatível a minha jornada de trabalho mantendo a produtividade no trabalho e condições mentais e físicas necessárias à realizado do curso com a qualidade exigida. Vale ressaltar que, durante todo o período também serão realizados encontros com a orientadora, e será preciso ter tempo e disponibilidade para ir a campo realizar entrevistas para buscar amostras satisfatórias e obter material que fundamente a pesquisa e evidencie minhas análises.

[https://sei.ufmg.br/sei/controlador.php?acao=documento\\_imprimir\\_web&acao\\_origem=arvore\\_visualizar&id\\_documento=2087294&infra\\_sistema...](https://sei.ufmg.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=2087294&infra_sistema...) 1/4

*Imagem 2: Justificativa para o Pedido de afastamento.*

*Fonte: FAE/2022. Arquivo Institucional*

Todas essas questões foram expostas para Universidade tanto verbal, quanto formalmente, no devido processo administrativo, para comprovar a necessidade do afastamento com vistas ao Art. 96 da Lei 8.112/90 e aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade (Lei 9.784/99). No entanto, nenhum dos argumentos foi suficiente para que a Instituição considerasse pertinente a aprovação do afastamento e evitar as consequências de uma nova flexibilização de horário deficiente. Mesmo diante da aprovação no processo de seleção interna, o afastamento foi negado sem justificativa formal, tão pouco contundente. A justificação foi meramente oral baseada, exclusivamente, na liberdade discricionária que a instituição dispunha para limitar o período somente aos seis meses dedicado a produção da escrita da dissertação, mesmo sabendo que não atenderia a realidade do caso concreto, haja vista a necessidade de um prazo maior, que propiciasse, também, o cumprimento das disciplinas em decorrência da inadequação da flexibilização do horário devido a localização do curso.

Para além de ignorarem as circunstâncias do caso concreto, e os princípios de razoabilidade e proporcionalidade, em nome de uma discricionariedade arbitrária; desprezando, ainda, os próprios princípios dispostos no PDI2018-2023 da instituição que dispunha sobre o apoio e incentivo ao desenvolvimento de servidores, a atitude das gestoras revelou explicitamente o esforço de proteção aos privilégios brancos e o desejo de impedir o meu acesso ao direito de afastamento, antes mesmo de iniciar a solicitação do processo formal. O relato que se segue, demonstra, como o racismo institucional se revela através de aspectos subjetivos camuflados pelo poder discricionário, reforçando o pacto narcísico da branquidade, detalhado na obra “O pacto da branquitude”, escrita



por Cida Bento (Maria Aparecida Bento), lançado no ano de 2022, que define o pacto narcísico e a manutenção das relações de poder centralizadas nas relações de trabalho da sociedade brasileira. A autora é psicóloga e uma grande referência nesta temática, atuando desde o ano de 1990 no Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert), problematizando a exclusão dos direitos dos negro/as em prol dos privilégios materiais e simbólicos da branquitude, no ambiente de trabalho.

### **DISCRIMINAÇÃO E PRIVILÉGIOS NA DISCRICIONARIEDADE DOS ATOS DE GESTÃO**

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).

A primeira comunicação, à diretoria da Faculdade de Educação, sobre a possibilidade de solicitar uma licença para estudo no ano de 2023, foi realizada com oito meses de antecedência do período desejado, a fim de estudar uma organização para o setor, em tempo hábil, considerando o fato de ocupá-lo sozinha. Na ocasião, a diretora - mulher branca - já apresentou suas primeiras resistências ao pedido dizendo que **eu nem precisava criar expectativas para um afastamento já que outros servidores/as brancos/as, já sairiam naquele ano**. O fato de todos os/as servidores/as, citados, serem brancos, não foi só um mero detalhe. E ainda, vale pontuar que, a diretora citou nome de servidor/a que, sequer, se inscreveria no processo de seleção para afastamento naquele ano. Explico: o edital para seleção interna para afastamento no ano, sequer, havia sido elaborado. Desse modo, como a diretora poderia saber, antecipadamente, o nome cada servidor/a que teria o afastamento **aprovado** sem saber, ao menos, se todos atenderiam aos critérios de seleção? Ou seja, não é preciso muito esforço para observarmos como os privilégios brancos se sobressaem e colocam descaradamente em desvantagem as/os negras/os, diante de uma situação de concorrência com brancos/as, sobretudo, no ambiente de trabalho. Veremos no transcorrer e desfecho do processo, que a força e proteção do pacto narcísico parece antecipar o resultado de qualquer processo seletivo disputados entre negros/as e brancos/as em situações que envolvem discricionariedade de gestão.

Nas discussões que sucederam, a diretora reforçou seu desejo de impedir meu acesso ao direito de afastamento, destorcendo o próprio texto da Lei 8.112/90, que é



claro ao assegurar o afastamento para estudo, **no âmbito do País**, não restringindo ao estado ou à cidade, dizendo que eu não deveria ter feito uma seleção de Mestrado no estado do Rio de Janeiro em razão das responsabilidades com o trabalho em estado diverso. Vale lembrar que, a **localização da atividade de desenvolvimento que inviabiliza o cumprimento da jornada de trabalho, é justamente o critério, expressamente exigido pela Lei, que assegura a concessão do direito de afastamento**. Ou seja, além de destorcer o próprio texto da lei, visando criar-me uma desvantagem absurdamente inexistente, a diretora tentando se salvar de qualquer consciência de si como responsável pela negação de um direito, tal como se mostra o racismo, faz uma dissociação da Lei, despolitiza sua ação tentando transferir para o/a *outro/a*, a culpa por uma decisão que somente a ela cabia, usando justamente o motivo que a própria lei exigia para assegurar o acesso ao direito em questão.

Como se não bastasse, a gestora ainda reproduz uma ardilosa violência empreendida, historicamente, contra população negra no que toca o direito de acesso à educação, dizendo que, se eu a tivesse consultado previamente, ela própria teria me **desencorajado a estudar** em outro estado, em razão das dificuldades da conjuntura política frisando que, o cenário estava muito difícil, e que nada mudaria, mesmo se o presidente Lula ganhasse a eleição daquele ano (2022).

Fiquei furiosa. Desde quando a conjuntura política esteve a favor da educação para a população negra na história desse país? Desde quando, os/as negros/as ficaram sentados esperando melhoria de conjuntura política para buscar seus direitos, sobretudo, no âmbito educacional? Se, como afirma (Rodrigues, 2018, pg. 346), dificultar o acesso à educação à população negra, tem sido uma estratégia historicamente mantida pelas próprias políticas de governo? Se o acesso à educação como possibilidade de ascensão social sempre foi promovido de formas desiguais na sociedade brasileira, sobretudo para a população negra? Se, sabemos ainda que, 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?** (RODRIGUES, 2018, pg. 353). Sabendo disso, não deveria ser justamente, em razão de tantos percalços sociais, e da violência empreendida pelo próprio estado contra a população negra no âmbito educacional, que uma instituição acadêmica renomada como uma Universidade Pública Federal, que



publiciza tanto o reconhecimento do valor de uma formação superior do indivíduo para a sociedade, deveria aconselhar seus servidores/as negros/as do contrário?

Não suficiente, ainda na mesma reunião, a vice-diretora, também mulher branca, ainda tentou me constranger, na presença de outros funcionários, com um tratamento vexatório sobre o prazo solicitado, dizendo que o meu afastamento resultaria em sobrecarga de trabalho a outros servidores independente do período concedido; então que *eu deveria escolher por quanto tempo gostaria de sobrecarregar os colegas, se seria por 6, 12 ou 18 meses.*

E é esse o tipo de postura que me leva a polemizar os discursos de uma Universidade que posa de harmoniosa, acolhedora e democrática, quando questiono: não era essa a Universidade *promotora de um ambiente solidário, colaborativo e livre de assédio para funcionários?* não era essa instituição que *investe e apoia o aprimoramento intelectual, e desenvolvimento de competências e profissional de seus servidores?* e mais, é assim que essa Instituição *incentiva a participação dos servidores TAEs em programas de formação continuada?* (PDI 2018-2023).

Diante da negação do afastamento e da inviabilidade de cumprimento da carga horária em função da localização do curso, ainda propus realizar outras formas de compensação de horário. Através do formato híbrido, já que se tratava de um regime de trabalho com iminência de implantação na Universidade, anunciado pela ProReitoria; ou, após a finalização do trimestre letivo. Porém, essas e outras opções também foram rejeitadas com as mais pacóvias justificativas, inclusive, a de que as propostas configuravam benefício e todos os outros servidores também iriam querer.

Em resumo, não tive direito ao afastamento porque as diretoras o negaram sem fundamentação; os servidores não poderiam assumir as atividades do setor, porque ficariam sobrecarregados; a unidade não podia disponibilizar um substituto temporário, porque havia outros setores prioritários; não pude realizar as atividades, portanto sozinha, no formato híbrido porque configuraria benefício em relação aos demais que também iriam querer; fui impedida de realizar compensação de horário ao fim do trimestre letivo porque ameaçaram suspender o horário flexibilizado que já era deficiente; e, ao final, restando apenas o corte de ponto empreendido pela diretoria, ainda sofri pressão moral dos colegas dizendo que o corte do ponto representaria um problema para a imagem da categoria, uma vez que os docentes da unidade, julgaria todo o coletivo de técnicos como maus funcionários, que não trabalhavam. Ou seja,



estava evidente, visto pelo esforço de todos, que só me restava parar de estudar. A fala da própria Pró Reitora acionada para interferir no caso “ *você tem que escolher entre seu mestrado e seu trabalho*”, escancara essa evidência.

Até a última e pior alternativa proposta como ato de desespero, para tentar dar conta de manter o curso e o cumprimento da carga horária – compensar o trabalho aos finais de semana - foi julgada como benefício pelos colegas já que “ *todos trabalhavam de segunda a sexta*, enquanto eu estaria tendo o **benefício** de trabalhar aos finais de semana, de forma presencial e sozinha na universidade”. Ouvi, ainda, até do Departamento de RH que, a instituição nem poderia ter autorizado a compensação de horas aos finais de semana, mas permitiram para que eu pudesse estudar, caso contrário, eu nem estaria estudando. Ou seja, houve ainda a insinuação de que eu estaria sendo ingrata e talvez, devesse agradecer ao “meu senhor” pela bondade de negligenciar a existência da minha humanidade, desprezar minhas necessidades mais básicas como um misero descanso, impedir a compensação de horário de forma menos insana após negar meu direito de afastamento de forma arbitrária sem justificativa, e ainda empreender o corte do meu salário em razão dos estudos. Não, eu deveria agradecer.

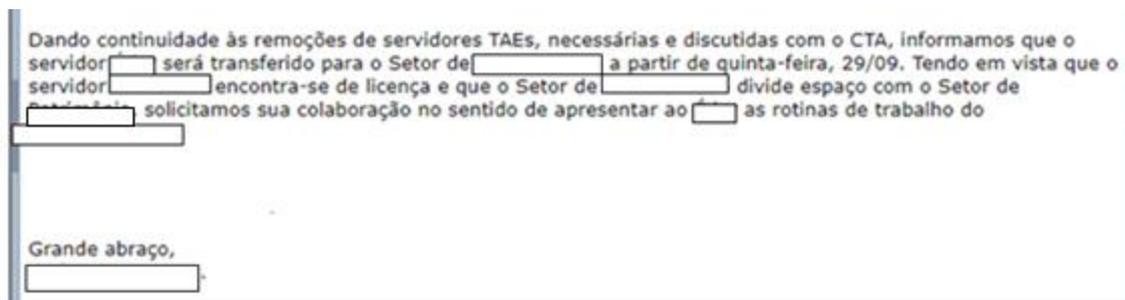
Esses constrangimentos os quais a Instituição, pactuada, insistia em me causar, em razão dos estudos, foi me gerando aos poucos, os sentimentos de mal estar, tristeza, angustia, raiva e revolta. Somada a essa situação, outros atos discriminatórios disfarçados de discricionários, contribuíram significativamente para meu adoecimento mental. Exponho a seguir, mais um caso de racismo velado da Instituição, para polemizar a prerrogativa da liberdade de gestão quando usada de forma arbitrária.

### **E NÃO SOU UMA MULHER?**

Este caso, trata-se de um rebaixamento enquanto mulher negra e exposição ao risco de sofrer uma violência sexual a que fui submetida, pelas diretoras e um grupo de servidores/as, incluindo a seção de pessoal e Ouvidoria, ambos ocupados somente por mulheres, junto as quais, uma decisão discriminatória, foi encaminhada. Era sabido por muitos funcionários que, um certo servidor da unidade, vinha causando pânico no meio acadêmico com atos de assédio sexual contra mulheres da comunidade universitária. A gravidade dos fatos já teria sido tamanha que as próprias diretoras, já teriam mencionado o desejo de removê-lo daquela instituição. Dentre outras coisas, alunas e



servidoras da unidade, relatavam temor ao rapaz ao ponto de não permitir, a entrada em suas salas, permanecer no mesmo ambiente, e até acessar bebedouros e banheiros localizados no corredor onde o servidor trabalhava. Ocorre que, em um determinado dia, enquanto estava em aula no estado do Rio de Janeiro, deparei-me com um comunicado da diretoria, via email, informando o remanejamento do indivíduo para um setor diverso, onde ficaria lotado no mesmo espaço onde eu trabalhava sozinha, para substituir um terceiro servidor licenciado de setor diverso.



*Imagem 3: Email da diretoria. Comunicação do remanejamento de servidor . Fonte: FAE/2022. Arquivo institucional.*

Como se não bastasse, no dia seguinte, a diretora esteve no local para fazer pessoalmente a recepção do servidor. E, na minha frente, como se eu não fosse uma mulher, negligenciou todo o contexto ao qual aquele encaminhamento havia sido realizado e, verbalizou sua imensa felicidade, confiança, crença no potencial e torcida pela adaptação do servidor naquele local. E, ainda, colocou-se a disposição do mesmo citando a seção de pessoal e ouvidora como aliadas para qualquer problema que o servidor viesse enfrentar naquele ambiente.

É obvio que o servidor foi “convidado” a se mudar para outro espaço, após eu expor minha indignação com aquele encaminhamento e apontar o cunho racista que ele carregava, no mesmo dia. Em sua defesa, a diretora se desculpou dizendo que, sequer, havia pensado em algo grave relacionado ao fato em questão, já que o encaminhamento foi unicamente motivado pela substituição do servidor licenciado cujo setor localizava-se no mesmo espaço que o meu. O seja, um mero ato discricionário de gestão. Como vemos, é uma linha tênue que separa a liberdade de poder, da discriminação racial. Com efeito, aquele ato administrativo do ponto de vista de gestão foi legítimo e fundamentado; no entanto, do ponto de vista **moral**, revela-se completamente racista, uma vez que, o motivo do remanejamento do servidor, era evitar o seu contato com as



mulheres da instituição em função dos problemas de assédio sexual que o mesmo vinha causando; ou seja, queria-se protegê-las. Sendo assim, eu pergunto: *E eu, não sou uma mulher?* O servidor poderia ser alocado em qualquer outro espaço, inclusive sozinho, como foi feito, após minha manifestação, já que a Unidade dispunha de várias salas vazias. Mas ao invés disso, elas simplesmente me ridicularizaram com esse ato racista disfarçado de discricionário perante a um coletivo de técnicos/as, junto ao qual a decisão foi tomada, sem o meu conhecimento, e ainda “abafaram” o assunto quando questionadas a respeito do caso, por uma das servidoras presentes nos debates; segundo esta que participou da discussão.

### **SOFRIMENTO MENTAL – O QUE O RACISMO FEZ COM VOCE?**

Ao sugerir tal questionamento em *Memórias da Plantação*, Kilomba 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, 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. (KILOMBA, 2021, p. 226).

Em linhas gerais, as consequências diretas da discriminação que sofri no ambiente de trabalho foram: Iniciei tratamento médico e psicológico; comecei a tomar remédios; tive crises de ansiedade; tive consequências físicas como insônia, perda de peso, perda de apetite, dores no corpo, perda de memória, mandíbula acirrada, alterações de humor; início de depressão, pensei em suicídio, tive pensamentos compulsivos obsessivos, fiquei agressiva, me isolei, passei a ser julgada por pessoas no trabalho; pensei em sair do serviço público; e solicitei licença para tratamento de saúde.

É importante lembrar da dificuldade que temos em denunciar o racismo na sociedade brasileira. Além do julgamento de patologia psicológica Foucault (2019), visto que, pelos discursos da democracia racial, aquele que aborda a questão racial é compreendido como problemático e/ou portador de alguma patologia psicológica, (Melo e Moita Lopes, 2015, p. 57), somos recorrentemente ignorados. Além disso, com interesse de encobrir privilégios e manter a vantagem branca, as tentativas de problematizar situações compreendidas como racistas, recaem, muitas vezes, como



acusações de vitimização, falta de esforço pessoal e oportunismo. (MÜLLER, 2017 p. 85). No entanto, é preciso contestar e socializar atos da administração que carregam o racismo velado, sobretudo, no ambiente universitário, pois precisamos combater, ainda, mais esse julgamento preconceituoso que nos causa sofrimento psicológico.

A sensação que, a todo tempo, pessoas tentavam me colocar em um lugar de inexistência, de baixo valor, e de paranoia que eu não pertencia, atormentava-me absurdamente. A dor, inicialmente me paralisou diante da desumanização a qual eu me via. Mas, depois de passar pelas fases da tristeza profunda, estado de depressão e crises obsessivas compulsivas de agressividade, consegui usá-la de outra forma, transformá-la no meu gás, no meu oxigênio, e no meu impulso, que se transformou nesse trabalho que vocês leem.

A percepção de está sofrendo uma discriminação que muitos diziam não ver, sentir ou perceber; quando não negavam; atribuindo ainda às minhas sensações, como “coisa da minha cabeça”, gerava uma angústia e mal estar contínuo. Esse mal estar proveniente dessa sensação de objetificação da minha pessoa, e o desprezo da minha fragilidade e sofrimento emocional, foi se transformando em estresse e desconforto constante, aumentando a cada dia os sentimentos de tristeza, angústia, raiva e revolta.

Inicialmente, a tristeza e angústia dominaram meu psique de maneira intensa. Com isso, no final do ano de 2022, entrei num estado deprimente. Fiquei confinada em casa, sem estímulos para sair ou realizar qualquer atividade cotidiana. Perdi as últimas semanas de aula do trimestre porque não queria ver, nem falar com ninguém. Passei a questionar os propósitos da vida, de estudar, de trabalhar, de construir minha casa que sempre me deu tanto orgulho. A crença pela ideia de um mundo melhor desapareceu. Perdi a satisfação e o interesse nas atividades sociais e domésticas, sequer tinha vontade de comer. Perdi muito peso. Tinha insônia, mas me faltava 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 passei o Natal de 2022; isolada, sozinha, numa cama, triste e angustiada em razão de um sentimento de desumanização gerado na interação social daquele ambiente de trabalho. Todo aquele estado de sofrimento emocional ainda intensificou um quadro de distúrbio relacionado ao sono, que eu já vinha apresentando, naquela ocasião, em decorrência do estresse, e da perda de sono durante as viagens noturnas 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.

Além da dificuldade de movimentar o corpo, a paralisia do sono pode envolver episódios de alucinação, em que o paciente vê coisas que não estão no ambiente, geralmente associadas aos seus profundos medos. 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 associada, principalmente, a hábitos irregulares do sono, como insônia, privação do sono; além da ansiedade, depressão, estresse e esgotamento cerebral. Apesar de angustiante, a paralisia do sono não é considerada uma doença e pode acontecer com qualquer pessoa.. (CALABREZ, 2021).

No entanto se um paciente apresentar mais do que dois episódios de paralisia por semestre, aliados ao cansaço, falta de concentração e memória, entre outros, recomenda-se buscar ajuda médica. E isso me levou a buscar um auxílio médico mesmo conhecendo a origem daquele fenômeno. O clínico recomendou um auxílio de profissional psiquiátrico considerando que eu precisava de medicação específica e de afastamento do ambiente de stress por um tempo razoável, coisa que um clínico geral não poderia receitar. Porém, apesar da recomendação, eu própria recusei a ser medicada com antidepressivos por causa de um sofrimento cuja causa era conhecida e claramente poderia ser resolvida sem interferência farmacêutica. Desse modo, solicitei férias para o início do ano de 2023, e diante do distanciamento do ambiente de estresse, sobretudo das diretoras, ainda que por pouco tempo, recuperei as energias e acabei ingressando em um Bloco Afro de carnaval da cidade, para integrar uma performance coreográfica de danças negras contemporâneas, no carnaval de 2023.

Aqueles poucos momentos de encontros, ensaios e debates sobre danças negras foi uma salvação momentânea. Consegui me desvencilhar do estado deprimente que me consumia. Mas assim que retornei ao trabalho, e iniciei as aulas do 1º trimestre/2023, após o corte de ponto, perda salarial, e outros fatos discriminatórios citados aqui, além de outros não mencionados mas detalhados na dissertação, houve uma intensificação dos sentimentos negativos, de angustia, raiva e revolta, que, em mim, já predominavam.



Uma dimensão importante de apontar, é que por mais que os fatos não acontecessem de forma simultânea, minha sensação era de que, os sentimentos não desapareciam. Permaneciam dentro de mim numa espécie de estado dormente. E, à medida que outras práticas discriminatórias aconteciam, sobretudo, e a partir da própria convivência com todos os indivíduos envolvidos naqueles processos, no mesmo ambiente de trabalho, os sentimentos negativos eram realimentados e reativados. Ou seja, havia um reviver de todos os acontecimentos e sentimentos ocorridos em situações anteriores, ainda que algumas tivessem sido “desculpadas”.

Ao conceituar a experiência do racismo cotidiano como traumática, Kilomba (2021), traz a ideia do conceito de *atemporal*, na 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); (KILOMBA, 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 predominância de todo o sofrimento contínuo, aumentado ainda pelos esforços da instituição em sempre me culpar pela situação a que estava sendo submetida, esquivando-se da sua responsabilidade na condução daquele processo, insinuando que se tratava de uma “mera escolha” minha, aliada à angústia e revolta que já eram presentes, conduziram-me 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. E essas alterações de estados emocionais, vinham atreladas a palpitações no coração, dores no corpo, dores nas articulações, perda de apetite, insônia; pensamentos obsessivos compulsivos em que, ora me traziam pensamentos suicidas, ora desejos de agressão contra as responsáveis por aquele sofrimento, numa espécie de recompensa vingativa.

Sobre essa confusão emocional aliada aos danos físicos, Kilomba diz que,

A experiência do racismo por ser tão hedionda, não pode, de fato, ser compreendida cognitivamente e a ela atribuído um sentido. Em vez disso, “ela permanece não processada – como “não conhecimento” em sua acepção usual



– porém é sentida no corpo’’ (Kapla, 1999, p.147). A agonia do racismo é, portanto, expressa de sensações corporais expelida para o interior e inscrita 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 acrescenta que, diante do trauma do racismo, muitas vezes, confundimos 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. Nós confundimos sentimentos, não porque não os entendemos, mas porque desejamos ser compreendidas/as. (KILOMBA, 2021, p.231).

A cada reunião realizada, a cada email recebido, a cada pequeno encontro com os sujeitos envolvidos, de alguma, naquela situação, aumentava subitamente o meu estresse, o que implicou, ainda, uma perda gradativa de memória no período. A falta de memória foi se intensificando diariamente ao ponto de prejudicar a concentração nos estudos e no trabalho. Passei a errar, até mesmo, tarefas simples do cotidiano. Houve vários dias em que, ao acordar, sequer lembrava qual era aquele dia da semana. Era acometida de um vazio total sendo necessário recorrer, rapidamente, ao telefone para verificar qual era aquele dia da semana e saber se era dia de viagem, trabalho ou se estava perdendo algum outro compromisso.

A insônia me dominava. As minhas crises começaram a ficar cada vez mais carregadas de pensamentos obsessivos agressivos e suicidas. Houve dias em que fiquei até 5h30 da manhã, acordada, tendo crises de choro e sendo atormentada por pensamentos negativos. Na última reunião, foi necessário evitar me aproximar, falar, e até mesmo olhar para as diretoras porque o meu esforço mental para evitar uma agressão física era inenarrável. E, eu que, até o momento, resistia a fazer uso de medicação e aceitar um afastamento por motivos de saúde, (por razões que serão apresentados a diante), não tive mais escolhas. Rendida pela humanidade e fragilidade que o racismo insisti em nos negar, o sofrimento mental me esgotou. Uma intensa crise de ansiedade, no trabalho, me levou direto da Universidade para o pronto socorro da cidade, e a partir daquele momento, fui obrigada a tomar medicação e ser afastada, compulsoriamente das atividades, o que incluiu trancamento das próprias disciplinas do Mestrado.



## A MEDICAÇÃO E ISOLAMENTO CLÍNICO

É preciso fazer um apontamento importante. Todo aquele sofrimento parecia ser fácil de ser resolvido do ponto de vista clínico. Não somente as vistas do profissional de saúde, mas também, de muitos colegas e até do próprio DRH que apesar de apresentar uma postura “neutra” nas reuniões formais, aconselhou-me solicitar afastamento médico em função da meu quadro de saúde (*através de um telefonema aleatório*).

A minha insistência em rejeitar aquela “facilidade” de resolução do problema, justificava-se justamente na problematização da sua causa. A negação da existência do racismo e do sofrimento causado por ele, também é racismo. E a insistência de alguns em atribuir as minhas percepções como “coisa da minha cabeça” tentando, ainda, colocar-me num lugar de paranoia, reforçava, ainda mais, a minha resistência ao afastamento por motivos de saúde, associada a medicação farmacêutica. Eu tinha consciência da minha condição mental e, portanto, recusava a assumir esse lugar de paranoia que muitos insistiam em me colocar. Não se tratava de uma rebeldia, mas sim, de contrapor e enfrentar mais esse julgamento racista de patologia psicológica, atribuídos a nós negros/as, quando denunciarmos uma discriminação.

É muito fácil e cômodo, atribuir os efeitos do racismo a uma patologização do/a negro/a para isolar e silenciar os nossos corpos; enquanto se desvia, dos racistas, a sua responsabilidade social. De acordo com alguns estudiosos do campo, como Rachel Gouveia, professora da Universidade Federal do Rio de Janeiro, referência na luta antimanicomial, esta tem sido uma estratégia cômoda utilizada pelas instituições públicas e acatada pela medicina, desde o início da história da psiquiatria desse país.

Segundo a pesquisadora, quando pensamos nos pressupostos de uma avaliação psiquiátrica do ponto de vista da lógica manicomial, desde o início da história da psiquiatria, encontramos justamente a estratégia de isolamento, medicação e contensão de corpos negros considerados “desviantes” para resolução de problemas relacionadas ao comportamento dessas pessoas. Para Gouveia (2019), a racialização fica apagada do campo da saúde mental, quando esta homogeneiza a experiência da loucura. A homogeneização da loucura, na visão da pesquisadora, leva a não compreensão ou ao apagamento das expressões do racismo na subjetividade do povo brasileiro e afirma o perfil do sujeito que tem ser institucionalizado ao tratamento psiquiátrico. Embora esse assunto não seja aprofundado nesse trabalho, é importante conhecermos a função social



do manicômio para refletir sobre estratégias médicas, contemporâneas, usadas como resolução da doença mental no que se refere a distúrbios psíquicos da população negra.

Em *A história da Loucura*, Foucault (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, população em situação de rua, usuários de drogas; 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*. O hospital foi criado com a função de dar assistência a doentes mentais, no entanto, logo se tornou um depósito de gente indesejada encaminhadas para morrer. Sua história foi tão trágica, que ficou conhecida como “Holocausto Brasileiro”.

O Colônia foi o primeiro hospital psiquiátrico público 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”. 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).



Imagem 4: O hospital Colônia de Barbacena.1930. Fonte: Google

Embora o tema não seja aprofundado aqui, o que cabe pontuar, é que há uma atualização dessa lógica discriminatória ainda nos dias atuais. De acordo Gouveia (2021), 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 indivíduo enquanto estratégia de cura que são sustentadas por uma lógica farmacêutica capitalista.

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, econômicas, especialmente no que toca a discriminação racial, e que as respostas atuais tem se acentuado com a intervenção da indústria farmacêutica e do isolamento.

Na perspectiva de desumanização da existência negra no meio social tratada por Gouveia, Deivison Faustino em seus estudos sobre Fanon, aponta em *Pele Negras Mascaras brancas*, a diferença dos lugares do *Ser e o Não ser*, onde o Negro se localiza no lugar de “não ser” (não existir), contrapondo-se ao *ser* universal, homem branco, hetero, cis, europeu; podendo, portanto, todos que se localizam no lugar do “não existir”, serem exterminados. Essa também é a perspectiva aplicada à lógica



manicomial, de acordo com Rachel Gouveia. Indivíduos considerados inexistentes na visão racista, patriarcal e capitalista, eram julgados como não humanos e abandonados nos manicômios.

Era nesse lugar de inexistência que eu me via na Universidade Federal. A exposição dos fatos geradores do meu sofrimento emocional foi colocada para o Departamento de Recursos Humanos, para Pró Reitoria, para enfermeiros, médicos, e assistentes sociais do Departamento de Saúde da Instituição, e minha percepção, foi a de que estava numa situação de completo abandono pela falta de escuta na Instituição. Sobre essa ausência de escuta, Kilomba, em *Memórias da Plantação*, diz que,

“não escutar” é uma estratégia que protege os sujeitos brancos de reconhecer o mundo subjetivo das pessoas negras. Historicamente isso tem sido usado como marca da opressão, pois tem sido negar a subjetividade de pessoas negras, bem como seus relatos pessoais sobre o racismo. (KILOMBA, 2021, p. 122 - 123).

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, negligenciam amplamente a história da opressão racial e as consequências psicológicas sofridas pelas/os oprimidos/as. O conjunto de gestores/as assim como os profissionais da saúde mental não reconhecem, tampouco se interessam em reconhecer, a influencia das relações sociais na formação do trauma da população negra proveniente do racismo.

Para elucidar essa pontuação, não posso deixar de expor a avaliação pericial feita por uma médica, mulher branca, da Universidade, em relação a meu laudo psiquiátrico prévio, quando iniciei o afastamento para o tratamento de saúde decorrente do sofrimento psicológico. Durante a exposição dos fatos geradores do adoecimento, a médica, rispidamente, interrompeu o meu relato dizendo que não a cabia, ali, fazer um trabalho de escuta, pois além do tempo curto que tinha que cumprir, sua função se restringia a avaliar os **danos físicos** que eu apresentava no momento. Dessa forma só precisava saber se eu apresentava algum dano físico como dores, tontura, insônia etc.. Assim, considerou 45 dias de afastamento suficiente, dizendo que **seria o tempo necessário para que os medicamentos fizessem efeito**.

Fiquei me perguntando: fazer efeito em quê? Se o problema maior, que a perita que se dizia psiquiatra, sequer quis ouvir, permanecia intacto. Nenhum antidepressivo



foi capaz de amenizar aquele sofrimento emocional. Mas não pude falar mais nada, pois, sem palavras fiquei, quando a médica ainda completou dizendo que se eu não tivesse condições emocionais de conviver com as pessoas que me discriminaram no ambiente de trabalho, eu poderia pedir remoção.

A médica estava claramente compactuando com aquela violência da instituição. Protegendo a branquidade. Em nenhum momento, houve qualquer menção a algum encaminhamento interno para problematização daquela violência institucional visando, ao menos, evitar a perpetuação dessa discriminação a outras vítimas no ambiente de trabalho. Naquele momento, percebi o quanto o pacto narcísico da branquidade, através da proteção dos seus agentes e da negação do racismo no ambiente de trabalho, tem estado cada vez mais naturalizado naquela Universidade Federal.

Preciso reconhecer que o uso de medicação, aliado ao afastamento do ambiente de estresse, amenizou os efeitos físicos causados pelo sofrimento emocional, como insônia, dores no corpo, palpitações no coração, dentre outros. Porém, os sentimentos de mal estar, raiva e revolta decorrentes da desumanização sofrida, mantiveram-se presentes especialmente quando eu lembrava dos fatos geradores. Diante disso, a indicação de antidepressivos e afastamento médico para sofrimento psicológico decorrente de discriminação no ambiente de trabalho me levou a uma instigante reflexão: espera-se que todo/a trabalhador/a negro/a vítima de discriminação no ambiente do trabalho, seja curado/a, magicamente, com antidepressivos e alguns dias de afastamento médico? Talvez para um/a servidor/a público/a que tem a possibilidade de se afastar do trabalho, por qualquer tempo, sem implicações financeiras, como eu tinha; essa solução nem precisasse 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, nos deparamos com um problema ainda maior. Como resolvemos esse dilema? Como fica a saúde mental de vítimas, que sequer tem a possibilidade de pedir remoção, no retorno ao convívio com seus agressores no mesmo ambiente de trabalho? E quando esses agressores são seus chefes e diretores?

No momento em que escrevo esse artigo, permaneço afastada das atividades ainda fazendo uso de medicação, aguardando evolução do tratamento. Mas posso afirmar que, encontrei na escrita uma válvula de escape, uma conexão com meus mais



diversos sentimentos e inquietações. Confesso que, o caminho da escrita não foi uma escolha consciente, ela foi algo que, sem eu perceber, me trouxe acalento diante da falta de escuta que eu me via. Sinto ao escrever que, ao contrario das palavras faladas, as impressas não podem ser interrompidas ou silenciadas. Isso me faz pensar que, a saúde mental do ser humano depende de várias dimensões, dentre elas, a necessidade de ser ouvido, de ser livre para assumir sua fragilidade, sua fraqueza; ser reconhecido como humano. Algo que o racismo tenta nos negar, mas que a escrita nos ajuda a retomar.

Assim, seguindo uma linha na qual me inspiro, me reconheço e que norteia toda essa escrita, tomo como minhas, as palavras de Conceição Evaristo quando diz que,

A escrita nasceu para mim como [...] entendimento da vida” (EVARISTO, 2020 p. 34), como cura, como voz, como calma, 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. [...] Escrivência 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, esse racismo invisibilizado está presente cada vez mais nos ambientes universitários, entranhado no sistema de gestão, sobretudo, nas tomadas de decisão discricionárias, que revelam um autoritarismo.

É preciso ficarmos cada vez mais atentos aos mecanismos sociais, políticos e governamentais que vem tentando destruir os valores e direitos das populações negras para buscarmos estratégia para combatê-los. A universidade pública não deve ser vista como espaço de construção de benesses, mas sim como um lugar de afirmação de direitos. Nesse sentido, este texto visou gerar contribuição teórica para acionarmos a consciência crítica em torno de práticas que tendem a reforçar o apagamento das identidades negras no âmbito das Universidades Públicas Federais; e, para pensarmos em possibilidades de resolvê-las ou reduzi-las.

Para tanto, é preciso que todas as instituições se interessem em entender essa ideia de objetificação, coisificação que é posto pelo racismo à população negra para que possamos estabelecer ações que visem o resgate da humanidade que permanece sendo nos negada. Esse processo de desumanização é real, nos adoece e está vigente na sociedade brasileira. O desafio é fazer as pessoas, especialmente, as instituições



públicas e privadas, 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 se revela na negação do sofrimento, quando o sofrimento é decorrente do racismo.

Levando em conta que as violências raciais nas instituições universitárias são diversas, veladas e causam adoecimento mental em suas vítimas, encerro as considerações finais deste trabalho com uma provocação para oferecer subsídios para pesquisas futuras e para exigir respostas institucionais inexistentes, bem como formas de enfrentamento: Que estratégias serão desenvolvidas pelas universidades para romper com o silenciamento e a invisibilidade da questão racial nesse ambiente de trabalho por gestores e servidores públicos (maioria brancos) que possuindo ou não, conhecimentos sobre raça, racismo e sua implicação na vida da população negra, negligenciam-nos conscientes ou não, garantindo-se, assim, a manutenção dos “privilégios da branquidade”?

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

MELO, Cristina Valim de; MOITA LOPES, Paulo da. 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. <http://dx.doi.org/10.1590/0103-18134345161352>

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>. Acesso em 03/09/2023

CALABREZ, Pedro. *Acordar e não conseguir se mexer* – paralisia do sono explicada. Canal NeuroVox. 2021. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=f0nPPZrIxOk> Acesso em 03/09/2023

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

GOUVEIA, Rachel. FAUSTINO, Daivison (Nkosi). *Sofrimento Psíquico, 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> Acesso em 03/09/2023

PPRER-CEFET/RJ - Programa de Pós-graduação em Relações Étnico-Raciais - <https://dippg.cefet-rj.br/pprer/index.php/pt/apresentacao.html>



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

RODRIGUES, Maria Dolores Sosin; FONSECA, Silvana Carvalho da; SILVA, Jorge Augusto de Jesus. *O intelectual Negro: Agente de Letramento*. Revista da ABPN. v. 10, Ed. Especial – *Caderno Temático: Letramentos de Reexistência*. Janeiro de 2018, p.340-362. Disponível em: <file:///C:/Users/X/Downloads/abpn,+Gerente+da+revista,+018+%E2%80%93+Jorge-1.pdf>  
Acesso em 03/09/2023

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

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

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\\_mortes\\_no\\_maior\\_hosp%C3%ADcio\\_do\\_Brasil.pdf](https://app.uff.br/slab/uploads/Holocausto_brasileiro_vida_genoc%C3%ADdio_e_60_mil_mortes_no_maior_hosp%C3%ADcio_do_Brasil.pdf) Acesso em 03/09/2023

*Recebido em: 18/08/2023*  
*Aprovado em: 19/08/2023*