Revista de Educação do Vale do São Francisco
ISSN 2177-8183

"O MEU FENÓTIPO NÃO É O FENÓTIPO DE PROFESSORA": PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E PRECARIEDADE SUBJETIVA EM MULHERES NEGRAS DOCENTES DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS INTERIORIZADAS

"MY PHENOTYPE IS NOT THE PROFESSOR'S PHENOTYPE": LABOR PRECARIZATION AND SUBJECTIVE PRECARIOUSNESS AMONG BLACK WOMEN FACULTY IN DECENTRALIZED PUBLIC UNIVERSITIES

"MI FENOTIPO NO ES EL FENOTIPO DE PROFESORA": PRECARIZACIÓN LABORAL Y PRECARIEDAD SUBJETIVA EN NEGRAS DOCENTES DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS DEL INTERIOR

Shirley Macêdo
shirley.macedo@univasf.edu.br
Doutora em Psicologia Clínica com pós-doutorado em Trabalho e Desenvolvimento Humano.
Professora Associada dos Colegiados de graduação e Pós-Graduação em Psicologia da Univasf

Samuel Souza Rios Lima Araújo
samuel.samuelsouza.souza27@gmail.com
Psicólogo. Mestrando em Psicologia pelo PPGPsi-Univasf.
Ex-bolsista do PIBIC CNPq-Univasf 2024-2025 e 2025-2026

Kamila Cristina Freire da Silva
kamila.cristina@discente.univasf.edu.br
Graduanda em Psicologia pela Univasf.
Bolsista PIBIC CNPq-Univasf 2024-2025

RESUMO

A precarização do trabalho é uma realidade nas universidades públicas, sendo os(as) docentes afetados(as) por um sistema gerencialista e meritocrático, que leva ao individualismo, à competitividade e à sobrecarga de trabalho. Esse cenário pode desencadear precariedade subjetiva: sentimento de isolamento e abandono, de falta de crença no próprio potencial e no *know-how* obtido ao longo do tempo, que leva a sofrimento intenso e/ou adoecimento psíquico, principalmente se o(a) trabalhador(a) for atravessado(a) por marcadores sociais. Diante disso, o objetivo geral da pesquisa foi compreender experiências

CC BY

de mulheres negras docentes diante da precarização do trabalho em universidades públicas brasileiras interiorizadas, buscando investigar relações entre precariedade subjetiva e marcadores sociais de gênero e raça. Tratou-se de um estudo fenomenológico de tendência empírica, no qual foram entrevistadas sete mulheres negras docentes, que lecionavam em diferentes cursos presenciais. Os resultados foram analisados em Unidades de Sentido que levaram à compreensão, principalmente, de que: a precarização do trabalho dessas docentes era representada por racismo institucional, assédio moral, privilégios da população branca, falta de representatividade negra e de reconhecimento; havia indícios de precariedade subjetiva, pois algumas participantes apresentavam pensamentos ruminativos e persecutórios de falta de crença de si pelos outros, sofrimento psíquico intenso ou comprometimento da saúde mental, e autocobrança para aumentar a produtividade. No entanto, elas empregavam estratégias de enfrentamento ao sentirem-se representantes de minorias, serem autoconscientes da própria história de luta contra o racismo, buscarem redes de apoio e persistirem na luta por direitos. Concluiu-se, principalmente, que direitos constituídos ao longo da história nas universidades brasileiras ainda não garantem às mulheres negras docentes a ampliação de suas participações nesses espaços, pois existem, nessas instituições, preconceitos e burlas à garantia desses direitos que promovem prejuízos à saúde mental delas, sendo necessárias políticas públicas que efetivamente garantam equidade de gênero e justiça racial nessas instituições.

Palavras-chave: Gênero e Saúde. Racismo. Professoras de Ensino Superior.

ABSTRACT

Labor precarization is a concrete reality in public universities, where faculty members are affected by a managerial and meritocratic system that fosters individualism, competitiveness, and work overload. This context may lead to subjective precariousness: a feeling of isolation and abandonment, loss of confidence in one's own potential and accumulated know-how, resulting in intense suffering and/or psychological illness—especially when the worker's experience is shaped by social markers. Within this framework, the general objective of this research was to understand the experiences of Black women faculty members facing labor precarization in interiorized Brazilian public universities, seeking to investigate the relationships between subjective precariousness and the social markers of gender and race. This was a phenomenological study with an empirical orientation, involving interviews with seven Black women professors teaching in various on-campus programs. The results were analyzed in Meaning Units, which revealed primarily that the precarization of these women's labor was expressed through institutional racism, moral harassment, white privilege, and the lack of Black representation and recognition. Evidence of subjective precariousness emerged in the form of ruminative and persecutory thoughts, feelings of disbelief in their competence by others, severe psychological distress, mental health impairment, and self-imposed pressure to increase productivity. Nonetheless, the participants employed coping strategies by perceiving themselves as representatives of minorities, maintaining self-awareness of their historical struggle against racism, seeking support networks, and persisting in the fight for rights. It was concluded that, despite the historical achievements of rights within Brazilian universities, Black women faculty still face significant barriers to full participation in these institutions. Persistent prejudice and the subversion of these rights continue to harm their mental health, underscoring the urgent need for public policies that genuinely ensure gender equity and racial justice in academia.

Keywords: Gender and Health. Racism. Faculty.

CC BY

RESUMEN

La precarización laboral es una realidad en las universidades públicas, donde el profesorado está sometido a un sistema gerencialista y meritocrático que impulsa el individualismo, la competitividad y la sobrecarga de trabajo. Este contexto puede provocar precariedad subjetiva: aislamiento, sensación de abandono y pérdida de confianza en el propio potencial y saber acumulado, conduciendo a sufrimiento intenso o padecimiento psíquico, sobre todo cuando la experiencia está atravesada por marcadores sociales. El objetivo de esta investigación fue comprender las experiencias de mujeres negras docentes frente a la precarización del trabajo en universidades públicas brasileñas del interior, e investigar las relaciones entre precariedad subjetiva y los marcadores sociales de género y raza. Se realizó un estudio fenomenológico de orientación empírica, con entrevistas a siete profesoras negras que enseñaban en distintos cursos presenciales. Los resultados, analizados en Unidades de Sentido, muestran que la precarización se manifestaba mediante racismo institucional, acoso moral, privilegios de la población blanca, falta de representatividad negra y escaso reconocimiento. Se hallaron indicios de precariedad subjetiva: pensamientos ruminativos y persecutorios, percepción de desconfianza ajena en sus competencias, sufrimiento psíquico intenso, deterioro de la salud mental y autoexigencia para aumentar la productividad. Sin embargo, las participantes emplearon estrategias de afrontamiento: se reconocían como representantes de minorías, mantenían conciencia de su historia de lucha contra el racismo, buscaron redes de apoyo y perseveraron en la defensa de sus derechos. Se concluye que, pese a los derechos históricamente conquistados en las universidades brasileñas, las negras docentes aún enfrentan barreras que limitan su participación plena. Los prejuicios y las vulneraciones de estos derechos afectan su salud mental, por lo que son necesarias políticas públicas que garanticen eficazmente la equidad de género y la justicia racial en dichas instituciones.

Palabras Clave: Género y Salud. Racismo. Docentes.

INTRODUÇÃO

As universidades públicas passaram a incorporar, a partir dos anos 1990, o modelo gerencialista de gestão, que invadiu as organizações privadas nos anos 1970 e é pautado na reestruturação produtiva, no neoliberalismo, na flexibilização do trabalho e na meritocracia, o que impactou sobremaneira o(a) trabalhador(a) docente. Diante disso, a rotina das atividades de ensino, pesquisa e extensão desse(a) trabalhador(a) sofreu várias transformações, que culminaram na intensificação da produtividade e na precarização do trabalho, causada, dentre outros, pela mercantilização do fazer produtivo e pela adoção de critérios estritamente

CC BY

quantitativos para avaliar os méritos docentes (Macêdo, 2024; Macêdo; Falcão, 2024; Bosi, 2007; Santos, 2012).

Esse cenário favoreceu que a ética individualista e a competitividade entre os pares fossem reforçadas não só pela busca constante por aquisição de conhecimento, mas também pelo desejo desenfreado de vencer e obter sucesso, pela obsessão por produtividade científica, pelo trabalho para além dos muros institucionais e pela disputa por poder (Santos, 2012). Tudo isso neutralizou a mobilização coletiva e a luta por direitos, além de ter redefinido o papel do Estado na sua relação com a educação gratuita, de qualidade e com responsabilidade social (Souza *et al.*, 2017).

O novo *modus operandi*, com ênfase no produtivismo acadêmico, para além de impactar nas condições e nas relações de trabalho e interferir na identidade dos(as) docentes, negativizando suas subjetividades (Bechi; Fávero; Almeida, 2023), produziu uma nova racionalidade organizacional na universidade, denominada por Slaughter e Leslie (1997), nos EUA, de “capitalismo acadêmico” e por Chauí (2003), no Brasil, de “universidade operacional”.

Em consequência, alguns(as) docentes universitários(as) encontram-se cada dia mais sobrecarregados(as), perderam o controle sobre o próprio trabalho, estão cansados(as) física e mentalmente, fragilizados(as), sofrendo intensamente, estressados(as), ansiosos(as) e/ou frustrados(as) quando não acompanham o ritmo acadêmico e não alcançam as métricas impostas, depressivos(as) e desesperançosos(as) (Oliveira; Pereira; Lima, 2017; Souza *et al.*, 2017); o que se acredita ter nexo causal com aquilo que Linhart (2009) nomeou de precariedade subjetiva.

A precariedade subjetiva é caracterizada por sentimentos de isolamento e abandono pelos quais passa um(a) trabalhador(a) diante de exigências que ele acredita não ter condições nem *know-how* para dominar na realização do seu fazer produtivo, passando a se sentir estranho e não confiar nem em si mesmo nem nos outros. Esse processo promove rupturas nos modos como o sujeito vivencia subjetivamente o trabalho, causando-lhe sofrimento intenso e/ou transtornos psíquicos graves. Temendo se colocar em risco moral e ser identificado(a) como incapaz, o(a) trabalhador(a) internaliza os parâmetros definidos, esforça-se

sobremaneira para desenvolver competências, se ajustar e se adaptar ao *status quo* (Linhart, 2009; Fernández-Zoïila, 2016).

Alguns autores, ao discorrerem sobre a relação entre precarização no trabalho e saúde mental do docente de universidades públicas do Nordeste, especificamente, comprovaram que a expansão das universidades com o processo de interiorização favoreceu a precarização do trabalho docente, ao mesmo tempo em que a pouca oferta de docentes culminou em sobrecarga laboral, levando esses trabalhadores a adoecerem pelo trabalho (De Farias Jr., 2020; Guerreiro, 2015; Jardim *et al.*, 2022). Outros também apontam, inclusive, como os docentes nordestinos introjetaram o ritmo do produtivismo acadêmico e se culpam por não saber lidar com ele (Coêlho; Souza; Coêlho, 2016; Leite, 2017; Teixeira; Marqueze; Moreno, 2020; Teixeira; Xavier; Nascimento, 2023; Vieira; Castaman; Juges Jr., 2021).

Diante desse cenário, vale refletir o quanto marcadores sociais, a exemplo de gênero e raça, podem se relacionar com a precarização do trabalho e intensificar o processo de precariedade subjetiva no(a) docente universitário(a), principalmente diante de um Estado falho em instituir políticas públicas que garantam direitos conquistados pelos sujeitos do trabalho ao longo da história no Brasil.

Autores denunciam dados do Censo de Educação Superior (INEP, 2019, 2020), destacando a hegemonia da presença do homem branco como docente de universidades públicas brasileiras (mais de 50%), em detrimento de mulheres brancas (pouco mais que 30%), homens negros (menos de 17%) e mulheres negras (menos de 3%), o que naturaliza o sexismo e o racismo, impedindo, por exemplo, o acesso de negros(as) à educação superior e de mulheres a cargos de gestão nessas instituições (Ferreira *et al.*, 2022; Santos; Ziliotto, 2022).

Tem-se, diante disso, aquilo que López (2012, p. 131) tematiza como racismo institucional: um processo social “que atua de forma difusa no funcionamento das instituições e organizações, provocando uma desigualdade na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes segmentos da população do ponto de vista racial”. Lima e Sá (2025) defendem que esse tipo de racismo ocorre quando as organizações públicas e privadas reproduzem e mantêm sistematicamente a discriminação racial, seja impedindo que pessoas de determinados grupos acessem

a instituição, seja submetendo-as à discriminação após acesso. Nas universidades, esse fenômeno é naturalizado e reproduzido cotidianamente nesses espaços arbitrários de poder masculino e marcado pela diferença entre saber e poder, onde o homem hétero branco é o referencial (Silva; Euclides, 2022) e onde entre docentes mulheres negras, a percentagem de produção científica é ainda mais escassa (Meniconi *et al*., 2022).

Nesse sentido, os marcadores de raça e gênero atravessam as relações sociais que se dão no dia-a-dia universitário, naturalizando a hierarquia e a inferiorização das minorias. Portanto, "*a precarização do trabalho docente atinge de modo desigual as pessoas conforme seus corpos políticos*" (Santos; Andrade, 2021, p. 47).

Destarte, as desigualdades de gênero e raça influenciam na trajetória dessas pessoas como docentes pesquisadoras, principalmente em caso de interseccionalidade, já que, apesar do Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.888/2010 – Brasil, 2010) e da lei de cotas para acesso à graduação, Lei 12.711/2012 (BRASIL, 2012), que asseguram percentual de acesso de pessoas negras à educação superior, as universidades são produtoras e reprodutoras das desigualdades de raça, ainda havendo nelas uma baixa representatividade de pessoas negras (Ferreira *et al*., 2022; Silva; Euclides, 2022). E, apesar da Lei 12.990/2014, que reserva aos negros 20% das vagas em cargos e empregos públicos da Administração Federal (Brasil, 2014), nem todas as universidades públicas têm aplicado fielmente as vagas previstas, até porque muitos concursos para docentes são apenas para uma vaga, sendo a Lei aplicável para três vagas ou mais (Mello; Resende, 2020; Oliveira *et al*., 2025).

Nesse sentido, estudos denunciam assimetrias raciais na docência do ensino superior público no Brasil, tendo os(as) negros(as) enfrentado invisibilidade, opressão, exploração e preconceito em virtude da naturalização do racismo na academia (Ferreira *et al*, 2022; Santos; Oliveira, 2025; Silva; Euclides, 2022; Silva; Machado; Costa, 2021). Inclusive, Silva *et al*. (2021) referem que o colorismo que envolve os negros fazem com que docentes retintos (pretos) enfrentem mais preconceitos que os pardos e que mulheres negras têm suas epistemologias deslegitimadas, são marginalizadas, têm suas vozes silenciadas e vivenciam solidão institucional.

Diante do exposto, defende-se que: a) marcadores de gênero e raça têm relação estreita com o processo de precariedade subjetiva dos(as) docentes e a precarização do trabalho nas universidades públicas (Leite, 2020), tendo em vista os valores da cultura da alta performance internalizados por esses(as) trabalhadores(as); b) docentes mulheres negras são mais vulneráveis diante desse processo (Filsinger *et al*., 2022); e que c) o processo de colonialidade de determinadas regiões do País ajuda a refletir sobre particularidades que variam quando se trata da questão de marcadores de gênero e raça (Santos; Andrade, 2021).

Tendo isso em mente e considerando-se que há carências de pesquisas realizadas em universidades públicas nordestinas interiorizadas sobre precariedade subjetiva da docente e sua relação com marcadores sociais de gênero e raça, especialmente pesquisas fenomenológicas que foquem na vivência singular dessa experiência, partiu-se do seguinte questionamento que constitui o problema da presente pesquisa: como se dão as experiências de mulheres negras docentes frente à precarização do trabalho em universidades públicas brasileiras interiorizadas?

Acredita-se que respostas a esse questionamento podem ampliar estudos e ações em saúde mental e trabalho nas universidades, interseccionalidade entre gênero e raça, e racismo nas instituições de ensino públicas brasileiras, especialmente no Nordeste. Além disso, os resultados do estudo podem contribuir com indicadores para o fortalecimento, criação e manutenção de políticas públicas que garantam convivências cuidadosas, harmoniosas e inclusivas, promotoras de uma cultura nas universidades públicas que se fundamente em valores como igualdade, pluralidade, antissexismo e antirracismo.

Portanto, o objetivo geral da presente pesquisa foi compreender experiências de mulheres negras docentes diante da precarização do trabalho em universidades públicas brasileiras interiorizadas, buscando investigar relações entre precariedade subjetiva e marcadores sociais de gênero e raça. Quanto aos objetivos específicos, buscaram-se: descrever sentidos das experiências dessas docentes diante da precarização do trabalho nas universidades em que atuavam; identificar fatores que caracterizavam a precarização das situações de trabalho, a partir da percepção delas; discorrer sobre possibilidades de precariedade subjetiva nelas, de acordo com os

marcadores sociais de gênero e raça; e elencar possíveis estratégias de enfrentamento delas diante dos processos de precarização do trabalho e/ou precariedade subjetiva.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para alcançar os objetivos do estudo, realizou-se uma pesquisa qualitativa fenomenológica de tendência empírica, na qual se privilegia experiências singulares, buscando-se compreender sentidos de experiências vividas cotidianamente por pessoas que compartilham de uma mesma realidade social, construindo-se, a partir disso, um conhecimento sobre as experiências investigadas, produzindo-se sentidos junto com elas (Macêdo, 2015).

Antes de ser conduzida, atendendo às exigências da Resolução CNS/CONEP 510/2016, o projeto de pesquisa foi cadastrado na Plataforma Brasil, sob CAAE 81331224.8.0000.0282, para ser avaliado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Hospital Universitário da Universidade Federal do Vale do São Francisco (CEP HU-Univasf), que o aprovou pelo parecer nº 7.048.782, de 02 de setembro de 2024.

Após aprovada, a pesquisa foi divulgada nas redes sociais (*Instagram, e-mail e WhatsApp*), através de *cards* que informaram objetivos, público-alvo e detalhamento da coleta dos dados. Diante do contato com interessadas em participar voluntariamente, foi agendada uma sala em um serviço escola de Psicologia, com o intuito de garantir sigilo e confidencialidade à participante. Assim, foram acordados dia e horário com cada voluntária para a realização da entrevista individual.

Para participar, a docente teria que, antes, ler e tirar todas as suas dúvidas sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e o Termo de Autorização de Utilização de Som de Voz para Fins de Pesquisa, os quais teriam que ser assinados para que se desse início à coleta de dados.

Nesse tipo de pesquisa não cabe amostragem probabilística nem uma quantidade grande de participantes (Decastro; Gomes, 2011). Assim, participaram sete mulheres negras docentes, que lecionavam em cursos de diferentes áreas em três universidades públicas brasileiras nordestinas interiorizadas. Os critérios de

inclusão no estudo foram: ser docente negra e efetiva com regime de 40h; independentemente de área, idade, estado civil, tempo de serviço e titulação.

Utilizou-se como instrumento de coleta a entrevista individual aberta com pergunta disparadora, que tem como objetivo abrir o diálogo, onde o pesquisador tenta colocar o sujeito em contato imediato com a experiência, facilitando seu acesso a experiências singularmente vividas, como também sua compreensão de como diferentes pessoas experienciam realidades em comum (Amatuzzi, 2008; Macêdo; Amorim; Souza, 2021).

A pergunta disparadora proferida na entrevista individual foi "*Como se dá a sua experiência de ser docente mulher negra na Universidade em que trabalha, considerando suas condições e relações de trabalho*?". A partir dessa pergunta, ao longo do diálogo, o(a) entrevistador(a), visando dar prioridade à singularidade da experiência relatada e alcançar os objetivos da pesquisa, também inseriu novas perguntas.

Cada entrevista individual teve duração de 20 a 50 minutos, foi gravada e posteriormente transcrita para efeito de análise fenomenológica dos dados, a qual foi conduzida nos seguintes passos (Giorgi; Souza, 2010; Macêdo; Falcão, 2025):

a) Contato integral com a entrevista: após a transcrição da entrevista, cada membro da equipe de pesquisa a lia quantas vezes fosse necessário para apreender significados da experiência narrada pela participante;

b) Encontro com elementos significativos da experiência: os membros da equipe de pesquisa dialogavam sobre os significados apreendidos por cada um(a), a fim de sintetizar esses significados em linguagem psicológica;

c) Síntese do relato individual: os membros da equipe de pesquisa fizeram uma análise preliminar de cada entrevista e a encaminharam por e-mail à participante, no sentido de ela confirmar, negar ou propor alterações à sua análise preliminar;

d) Presentificação da experiência: com as devolutivas de todas as análises preliminares, os membros da equipe de pesquisa dialogaram e, a partir de um consenso, fizeram generalizações sobre a experiência estudada, focando os sentidos

em comum compartilhados pelas participantes, sintetizando-os em Unidades de Sentido (US).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

As participantes foram nomeadas por pseudônimos referentes a mulheres que desempenharam papeis fundamentais na história brasileira, ao lutarem por uma sociedade mais igualitária, livre e justa, quais sejam: Antonieta de Barros, Carolina de Jesus, Dandara dos Palmares, Marielle Franco, Ruth de Souza, Sônia Guimarães e Tereza de Benguela. O Quadro 1 reúne os dados sociodemográficos das participantes.

Quadro 1 - Dados Sociodemográficos das Participantes da Pesquisa

Participante	Idade	Titulação	Área de Atuação*	Tempo de Docência (anos)	Esfera Pública
Antonieta de Barros	41	Doutora	Ciências Biológicas	4	Federal
Carolina de Jesus	35	Doutora	Linguística, Letras e Artes	13	Estadual
Dandara dos Palmares	35	Doutora	Ciências Agrárias	6	Federal
Marielle Franco	41	Doutora	Ciências Humanas	14	Federal
Ruth de Souza	38	Doutora	Ciências Biológicas	5	Federal
Sônia Guimarães	47	Doutora	Ciências Humanas	20	Federal
Tereza de Benguela	36	Doutora	Ciências Biológicas	6	Estadual

*Conforme classificação das grandes áreas da Capes.
Fonte: Elaborado pelos Autores (2025)

Os dados sociodemográficos servem para compreender melhor alguns indicadores qualitativos. Por exemplo, pode-se perceber que tendo idade média de 39 anos e tempo médio de atuação menor que 10 anos, as participantes ainda terão muitos anos pela frente como servidoras públicas docentes universitárias, o que, diante das situações e relações de trabalho precarizadas e das possibilidades de

precariedade subjetiva evidenciadas mais adiante, implica em risco às suas saúdes mentais.

Ao discursar sobre as condições de sofrimento e adoecimento psíquico de docentes de universidades que passaram por expansão e interiorização, Pinto e Silva (2015) fundamentam a compreensão acima, pois esses autores apontaram que essas condições têm dimensões afetivas, éticas e políticas, e que os impedimentos ao poder de agir desses(as) trabalhadores(as) produz sofrimento psicossocial, adormecendo intelectualmente os(as) mesmos(as), levando-os(as) a sentimentos de indignidade, inutilidade e desqualificação, o que, em longo prazo, traz sérios prejuízos à vida psíquica deles(as).

Além disso, tendo todas essas docentes titulação de Doutorado e sendo de várias áreas do conhecimento, constata-se a representatividade delas para a população negra, a qual ainda é minoria entre docentes nas universidades públicas brasileiras (Ferreira *et al.*, 2022; Santos; Ziliotto, 2022).

Essa minoria da população negra nos quadros docentes em universidades federais (esfera pública da maioria das docentes entrevistadas) é resultado das dificuldades dessas instituições aplicarem adequadamente o que prescreve a Lei 12.990/2014 e o consequente fortalecimento do racismo institucional, onde forças são mobilizadas para impedir o acesso aos direitos prescritos, não favorecendo à pessoa negra lograr êxito nos processos seletivos via concurso público (Santos; Gomes; Crispim, 2021; Santos; Oliveira, 2025).

As afirmações acima serão enriquecidas adiante com a discussão dos dados expostos nas Figuras 1 e 2, que apresentam as US compreendidas a partir dos sentidos em comum compartilhados pelas participantes, quanto aos fatores que caracterizam a precarização do trabalho (US 1 a 5), as possibilidades de precariedade subjetiva (US 6 a 8) e as estratégias de enfrentamento (US 9 a 12).

Figura 1 - Descrição das US 1 a 6 e as Docentes onde elas foram compreendidas

Unidade de Sentido	Descrição	Participante
US 1: Racismo estrutural é reproduzido pelas instituições	Todas as docentes sentiam que o racismo, tão presente e estrutural na sociedade, era reproduzido e extensivo a docentes e discentes nas universidades em que elas trabalhavam, onde ocorria, dentre outros, preconceito, marginalização da pessoa negra, entraves a quem acessava as instituições por políticas afirmativas de cotas raciais e tratamentos desiguais aos(às) negros(as) em relação a outras pessoas.	Antonieta de Barros Carolina de Jesus Dandara dos Palmares Marielle Franco Ruth de Souza Sônia Guimarães Tereza de Benguela
US 2: Assédio Moral em virtude do racismo institucional	A maioria das docentes enfrentavam agressão moral cotidianamente, nas universidades em que trabalhavam, seja em contato com alguns(mas) docentes ou discentes não negros(as), em reuniões presenciais ou remotas, além de competitividade, disputa por poder, relações tóxicas, condutas e comportamentos antiéticos, contraditórios, questionadores e excludentes, o que as levavam a sentimentos de injustiça, indignação e revolta.	Antonieta de Barros Dandara dos Palmares Ruth de Souza Sônia Guimarães Tereza de Benguela
US 3: Prevalência e privilégios da população branca na comunidade acadêmica	Todas as docentes, sendo de origem socioeconômica desprivilegiada e que lutaram com muito esforço para chegar onde chegaram como professoras de universidade pública, sentiam que as universidades em que trabalhavam tinham uma supremacia das pessoas brancas e que os(as) docentes e discentes brancos(as), por se sentirem privilegiados e/ou advirem de outras realidades sociais e terem oportunidades diferentes das dos(as) negros(as) e pobres, eram elitistas, negavam o racismo estrutural, manipulam os(as) colegas e distorciam a luta dos(as) negros(as).	Antonieta de Barros Carolina de Jesus Dandara dos Palmares Marielle Franco Ruth de Souza Sônia Guimarães Tereza de Benguela
US 4: Falta de representatividade negra e/ou militância articulada na comunidade acadêmica promove sensação de não pertencimento institucional	A maioria das docentes não se sentia representada como negra e/ou pertencente às instituições em que trabalhavam, o que gerava incertezas, insegurança, frustração, ansiedade e/ou desconfiança dos(as) colegas. Algumas, inclusive, ou salientaram a falta de apoio e engajamento de outros(as) colegas negros(as), o que tornava a luta cansativa e onerosa; ou, ao contrário, percebiam uma militância desarticulada, radical e negativamente reativa, o que dificultava a adesão de todos(as).	Antonieta de Barros Carolina de Jesus Dandara dos Palmares Marielle Franco Sônia Guimarães
US 5: Falta de reconhecimento, respeito e validação como docente	A maioria das docentes sentia que parte da comunidade acadêmica não reconhecia nem respeitava nem validava seus méritos profissionais, algumas das quais diziam ser sobrecarregadas e exploradas por alguns(mas) colegas de trabalho.	Antonieta de Barros Dandara dos Palmares Marielle Franco Ruth de Souza Tereza de Benguela
US 6: Pensamentos ruminativos e persecutórios de subestimação e/ou descrença de si pelos outros	A maioria das docentes tendia a internalizar o racismo institucional e estrutural, muitas vezes sentindo-se intimidada diante da violência racial que percebia de pessoas brancas, o que levava a mudanças de comportamento, diminuição da autoestima, dúvidas em relação às próprias competências, qualificações e méritos científicos. Tudo isso era fortalecido pelo histórico interseccional, por serem de origem pobre, mulheres e negras.	Antonieta de Barros Dandara dos Palmares Marielle Franco Ruth de Souza Tereza de Benguela

Fonte: Dados dos Autores, 2025.

Figura 2 - Descrição das US 7 a 12 e as Docentes onde elas foram compreendidas

Unidade de Sentido	Descrição	Participante
US 7: Sofrimento psíquico intenso e comprometimento da saúde mental	A maioria das docentes revelou ter passado por sofrimento psíquico intenso, sentindo-se inseguras, ansiosas, cansadas, isoladas e/ou solitárias, tendo sentimentos conflituosos de preocupação, tensão e/ou medo. Algumas, inclusive, auto anulavam o próprio eu. Enquanto duas revelaram passar por processo de adoecimento psíquico, medicalização e/ou afastamento do trabalho, uma delas revelou ter tido ideação suicida.	Antonieta de Barros Dandara dos Palmares Marielle Franco Ruth de Souza Tereza de Benguela
US 8: Autocobrança para aumentar a produtividade e fazer um trabalho bem feito como forma de superar o racismo estrutural e institucional	A maioria das docentes se autocobrava e tinha uma dedicação extrema ao trabalho e à produção de conhecimento como forma de compensar sua condição racial, provar competências e equiparar-se a outros(as) colegas.	Antonieta de Barros Dandara dos Palmares Marielle Franco Ruth de Souza Tereza de Benguela
US 9: Docência como lugar de empoderamento e representatividade de minorias	Todas as docentes ocupavam o lugar da docência sentindo felicidade, satisfação e realização profissional por terem conseguido se qualificar e superar história de vida como mulheres negras de origem pobre, sendo representatividade para os(as) alunos(as) negros(as) em termos de competência e ascensão social.	Antonieta de Barros Carolina de Jesus Dandara dos Palmares Marielle Franco Ruth de Souza Sônia Guimarães Tereza de Benguela
US 10: Autoconscientização do próprio processo sócio histórico como forma de lutar contra o racismo estrutural e institucional	A maioria das docentes sentia que a autoconscientização do próprio processo social e histórico as levavam à mobilização para diferentes formas de lutar e usar seus conhecimentos contra o racismo estrutural e institucional, através de uma atuação educacional, política, acolhedora e/ou de cuidado para com as pessoas negras.	Antonieta de Barros Carolina de Jesus Dandara dos Palmares Marielle Franco Sônia Guimarães
US 11: Busca e manutenção de rede de apoio como forma de favorecer a própria saúde mental	Algumas docentes buscavam e mantinham rede de apoio que favoreciam suporte emocional e melhora da sua saúde mental, seja através dos sindicatos, terceiros(as) e da própria família, de ampliação de *networking*, parcerias com colegas antirracistas e sensíveis às suas situações; seja através de psicoterapia, a qual favorecia ampliação do autoconhecimento, reconhecimento das próprias competências, fortalecimento da autoestima, imposição diante dos(das) colegas e resistência à precarização do trabalho e à precariedade subjetiva.	Dandara dos Palmares Ruth de Souza Sônia Guimarães Tereza de Benguela
US 12: Persistência e Resistência na luta para garantir direitos, lugar de fala e protagonismo	A maioria das docentes persistia e resistia na luta para garantir seus direitos como profissionais, mulheres e negras, posicionando-se e dando suas opiniões em reuniões ou buscando ser protagonista contra o racismo estrutural e institucional.	Dandara dos Palmares Marielle Franco Ruth de Souza Sônia Guimarães Tereza de Benguela

Fonte: Dados dos Autores, 2025.

CC BY

A figura 1, ao apresentar a US1 (racismo estrutural é reproduzido pelas instituições), corrobora as ideias de Santos *et al.* (2021) enfatizadas na introdução deste artigo, como também o defendido por Bruno e Nascimento (2019), os quais afirmam que apesar das universidades serem vistas comumente como espaço de produção de conhecimento e símbolo de avanço, elas também produzem e reproduzem violências e injustiças sociais, como o racismo. Segundo De Jesus (2025), o fenômeno atua como uma ferramenta de relações de poder e discriminação.

Tanto Antonieta de Barros, quanto Dandara dos Palmares referiram isso em suas falas, ao frisarem, respectivamente: "*Que o racismo aqui dentro existe, isso é um fato. Talvez isso mude, mas não porque as pessoas vão mudar, mas porque elas tentam ser politicamente corretas*"; "*É racismo. O tempo inteiro* (...) *Eu vivi racismo* (...) *como uma cortina de fumaça, porque não queriam um professor negro dentro do colegiado*". Além delas, Ruth de Souza revelou:

> Porque é aquela coisa que está estruturada em quem olha para você. Vão olhar a sua roupa, a roupa do corpo da gente e vão dizer "ela não tem cara de professora" (...) Chega alguém para entregar o material no setor. A pessoa está falando comigo, mas nem imagina que a professora ali, a responsável do setor, a coordenadora do setor, sou eu. Então, perguntam "quem é o responsável"? [...] O meu fenótipo não é o fenótipo de professora.

Compreendendo, pelos relatos das participantes, que o racismo estrutural é uma violência cotidiana no ambiente acadêmico dirigida constantemente à maioria delas, identificou-se que as mesmas enfrentavam assédio moral em virtude do racismo institucional (US2). O assédio moral se apresenta como uma das faces mais frequentes do racismo, afetando diversos(as) profissionais negros(as) em seus contextos de trabalho. Muitas vezes, isso não é reconhecido devido à forma como é praticado (Alvarenga, 2015). Ele pode se apresentar por meio da destinação de tarefas específicas e diferentes às vítimas, da alteração de atividades, ou mesmo através de exclusão e abusos de poder (Andrade; Assis, 2018). Diante dessas situações, as participantes, muitas vezes, silenciavam-se, sentindo-se podadas em suas opiniões e questionamentos. Vejam-se:

> Eu penso muito antes de responder qualquer coisa [...]. O olhar de julgamento, porque é como se as pessoas já deixassem muito claro o que é a fala de uma pessoa branca e a fala de alguém, como eles chamam, “afrodescendente". Então, eu acho que esse se podar o tempo inteiro é cansativo (Antonieta de Barros).

> No início, você está no estágio probatório, ainda tem que trabalhar. Não posso falar que eu não vou fazer, porque isso pode me prejudicar de alguma forma [...]. Foi chegando em um ponto que eu estava me sentindo sobrecarregada. E comecei a perceber que sempre que surgia uma demanda [...] aí eu: “Não, espera aí, não sou só eu que estou aqui. Não sou eu a única responsável por fazer isso”. E aí, às vezes, ainda vinha na cabeça: “Estão fazendo isso, me delegando essas atividades, por quê? Olham para mim e eu tenho cara de empregada, por acaso?”. É, não tem jeito, que isso vem à mente (Ruth de Souza).

Os recortes de fala acima denunciam que parecia ocorrer segregação racial nas universidades em que as participantes atuavam, pois, segundo todas elas, havia prevalência e privilégios da população branca na comunidade acadêmica (US3). A presença de uma maioria de docentes brancos(as), em comparação aos(às) negros(as), principalmente em relação à ocupação de cargos mais altos e de poder, evidencia exclusão dos(as) docentes afro-brasileiros (De Almeida; Da Silva; Brito, 2023), assim como desigualdade racial no acesso às vagas de docência superior (Santos *et al.*, 2021) e a espaços de prestígio nas instituições públicas (Sousa, 2021), algo que persiste na história social dessas mulheres. A participante Ruth de Souza revelou: “*Mas quando os professores brancos, que têm uma condição, que veem de uma situação familiar completamente diferente, fazem o mesmo, todo mundo fica calado na hora da reunião do colegiado*”. Outras disseram:

> O impacto inicial foi muito negativo, por ter essa representação quase que, digamos, 90% branca. Então, acho que isso deu aquela sensação de que, para nós, as pessoas negras, sempre têm essa visão de que você não faz parte daquele ambiente (Antonieta de Barros).

> Vejo professores morando em condomínios caríssimos. Mas a gente ganha o mesmo. A diferença é que eu vim do “menos um”. E essas pessoas recebem casa. A minha amiga ganhou um apartamento perto do Campo Grande, em Salvador. Como é você ganhar um apartamento? Você não tem que gastar dinheiro com moradia. Outros ganham um carro. Outros ganham um pé de meia. Mas, eu não fico focando nisso. Porque não vai fazer diferença nenhuma (Marielle Franco).

Essa prevalência pode ser um dos motivos de a maioria das entrevistadas sentir que há falta de representatividade negra e/ou militância articulada na

comunidade acadêmica, que promove sensação de não pertencimento institucional (US4). Esse sentido de experiência das participantes escancara uma realidade na qual, apesar da maioria da população brasileira ser composta por pessoas negras, nas universidades públicas elas são minoria no corpo de docentes envolvido com atividades de ensino, pesquisa e extensão (Lopes; Gonçalves, 2022). Nesse contexto, docentes negras têm a sensação de não pertencimento ao ambiente onde trabalham, vendo-o, por vezes, como um espaço onde não são aceitas (Bujano; Souza, 2020), tal como revelou, por exemplo, Antonieta de Barros ("*Para nós, as pessoas negras sempre têm essa visão de que você não faz parte daquele ambiente… Ainda falta, inicialmente, a necessidade de pertencimento à instituição, porque é uma instituição que não tem tanta representatividade*"). Ou, ainda, que a militância negra é desarticulada:

> Eu, particularmente, sou mulher negra, mas eu não concordo com certas posturas de colegas negros extremamente reativos, agressivos, que, para defender uma causa, precisa atacar a outra. [...] Não é à toa que eu não milito em causa nenhuma. Não é que eu não concorde com ser militante. Eu acho que a militância é importante, mas o modo como se faz a militância em uma série de esferas aqui dentro não me agrada, exatamente porque é uma militância reativa, e tudo que é muito reativo acaba, muitas vezes, sendo antropofágico, pelo menos na minha visão (Sônia Guimarães).

> É muito puxado no cotidiano você ser um objeto de pesquisa o tempo inteiro, no sentido de você passar pelo preconceito, pelo racismo de forma visível, dentro de alguns espaços, e você ter que lutar contra aquilo o tempo todo. Isso gera um cansaço muito grande. Inclusive, eu também criei estratégias para diminuir isso, por conta da minha saúde mental, que é escolher minhas batalhas, escolher minhas lutas, mesmo sabendo da responsabilidade social, do papel da docência, mas não enveredar por movimentos radicais, por movimentos que vão trazer mais desgaste do que realmente ter algum resultado (Carolina de Jesus).

Para além da falta de representatividade, apesar de terem clareza de possuir todas as competências exigidas para o cargo que ocupam e disporem das formações e titulações necessárias, como os(as) demais colegas não negros(as), a maioria das entrevistadas relatou passar por falta de reconhecimento, respeito e validação como docente (US5). Aqui se tem uma questão interseccional significativa, pois, como defendem Silva, Machado e Costa (2021), o descrédito praticado contra docentes negras perpassa tanto o racismo como também o sexismo, pois elas lidam com o não

CC BY

reconhecimento por parte de colegas de profissão e discentes homens. De modo que há dificuldades constantes não apenas no processo de acesso/entrada à docência no ensino superior, mas ao longo de toda a carreira profissional, no que diz respeito à validação de suas formações e saber fazer, demandando delas afirmação constante de seus méritos profissionais (Tommaselli; Silva, 2021).

Sobre isso, tem-se as falas de Ruth de Souza ("*Então, colocava nas entrelinhas, em xeque, até mesmo a minha própria capacidade. Para mim foi muito sofrido e eu sou muito chorona, sou muito emotiva. Chegava em casa quase todo dia e falava desse problema e daí chorava*") e Dandara dos Palmares ("*Ao negar a minha formação acadêmica por um fator racial, colocando uma cortina de formação à minha frente, é como se negasse toda a minha história. Toda. Porque o que eu fiz na minha vida? Estudar!*"). Além do que frisou Antonieta de Barros:

> Eu acho que, inclusive, de forma bem ofensiva, um determinado docente deixou bem claro, de forma indireta, que era como se eu não tivesse expertise suficiente para estar ali naquele ambiente, fazendo o julgamento que estava. E isso de uma forma intimidadora (Antonieta de Barros).

As US 1 a 5 são compreendidas como indicadores de precarização do trabalho das docentes investigadas, pois exemplos desse processo ocorrem em instituições onde determinados(as) trabalhadores(as) são privilegiados(as) em detrimento de outros(as), principalmente quando as relações de trabalho estão atravessadas por marcadores sociais de desigualdade e há falta de reconhecimento (LEITE, 2020). Nesse sentido, faz-se importante compreender que os modos operantes de exclusão dos corpos negros do ambiente acadêmico por meio do não reconhecimento destes(as) docentes enquanto produtores(as) de conhecimento, não apenas os(as) deslocam desse lugar de saber, como também visam um processo de inferiorização e objetificação, através da desumanização destas pessoas.

Diante dessa realidade de precarização do trabalho, compreendeu-se que há possibilidades de precariedade subjetiva entre as docentes entrevistadas, considerando que a maioria delas apresentava pensamentos ruminativos e persecutórios de subestimação e/ou descrença de si pelos outros (US6), sofrimento psíquico intenso e comprometimento da saúde mental (US7) e autocobrança para

aumentar a produtividade e fazer um trabalho bem feito como forma de superar o racismo estrutural e institucional (US8).

O processo de racialização de docentes negras favorece, pois, a negação de sua capacidade e competência para ocupar seus cargos (Carneiro, 2023), o que talvez justifique o sentimento de perseguição e subestimação vivido pelas docentes entrevistadas. As pessoas negras nas universidades são atravessadas por desigualdades raciais e têm negadas suas existências (Pires; Oliveira; Souza, 2024), inclusive quando há lacunas, boicotes e burlas que as impedem de ocupar cargos de docente (Dias Filho; Arruda, 2022; Oliveira *et al*., 2025; Santos; Resende; Nunes, 2025), caso de duas participantes da presente pesquisa, Dandara dos Palmares e Ruth de Souza. Vejam-se:

> Fui impedida de tomar posse, mesmo depois de ter sido aprovada [...]. Eu fiz os recursos, depois eu comecei a dar aula, fui recusando muito convite que aparecia para dar palestra, para viajar, para fazer coisas, porque eu queria que as minhas aulas saíssem com excelência [...] A instituição não implementou a lei [...]. Eu sempre me autodeclarei a uma mulher negra, e isso nunca foi um problema, sabe? Nem na minha cidade natal eu senti o racismo de uma forma tão violenta e agressiva como eu senti na universidade (Dandara dos Palmares).

> Então, no meu caso, não tinha nem seis meses que eu tinha tomado posse. Chega um oficial de justiça lá me procurando no colegiado. Porque havia um processo em relação à minha vaga que foi implantado pelo candidato da ampla concorrência. E aí você já pode imaginar que a minha cabeça ficou completamente, enfim, eu já fiquei muito preocupada. Sem saber direito o que podia acontecer ou não, porque era tudo muito novo. Nós fomos os primeiros cotistas da universidade (Ruth de Souza).

O racismo, portanto, é um fator de risco ao sofrimento psíquico de pessoas negras, e elas podem chegar ao adoecimento mental (Dos Santos, 2018), pois experiências de sofrer racismo são altamente estressantes e traumáticas, gerando um efeito acumulativo que afeta a saúde mental do indivíduo (Damasceno; Zanello, 2018). Além disso, a exposição ao racismo impacta a autoestima dessas pessoas, intensificando a autocobrança e ocasionando o perfeccionismo (Dias; Nunes, 2024).

Os recortes de relatos abaixo representam bem o processo de precariedade subjetiva vivido por algumas docentes participantes da pesquisa diante de suas condições de trabalho precarizadas pelo racismo, sexismo e falta de reconhecimento:

CC BY

> Quando eu me deparava com aulas que eu tinha que me dedicar um pouco mais, eu sentia que eu me cobrava muito [...] E aí, às vezes, eu fico pensando: "Cara, para uma pessoa comum fazer um concurso público, custa R$200 a taxa de inscrição e deslocamento para a prova". Para mim, isso custou a minha saúde mental. Isso custou uma estagnação profissional. Porque, muitas vezes, eu sentava na frente do computador para produzir alguma coisa e, eu não conseguia (Dandara dos Palmares)

> Às vezes, eu me vejo achando que não sou capaz [...] E essas inseguranças estão o tempo todo me atravessando. O tempo todo eu me esforçando mais. Então, nada nunca está bom o suficiente. Tenho que melhorar, tenho que mostrar mais serviço. E tentando equilibrar a balança emocional para lidar com isso [...]. E, aí, vem a questão do perfeccionismo. Tem que provar que sou muito boa. Então, coisas que outras pessoas, em outras características diferentes da minha, não precisam provar e ocupariam esse lugar, por tradição, por já esperarem que eles estariam ali. Mas eu preciso provar que mereço, que devo, que tenho condições de ocupar (Tereza de Benguela).

No entanto, todas as participantes reconheciam a docência como lugar de empoderamento e representatividade de minorias (US9), sendo isso compreendido como uma estratégia de enfrentamento à precarização do trabalho e à possível precariedade subjetiva que enfrentavam. A representatividade negra é muito significativa entre docentes universitários(as), considerando que eles(as) passam a ser vistos(as) como um referencial por discentes negros(as) (Silva; Euclides, 2018) e, a partir disso, os(as) alunos(as) ampliam suas perspectivas, restauram suas identidades e veem possibilidade de transitar e ocupar espaços no ambiente acadêmico (Silva; Dos Santos, 2020). Vejam-se:

> Mulher de origem humilde, do interior, negra, e ter, entre aspas, vencido na vida, ou estar vencendo de alguma forma [...]. Através do estudo, é muito bom, traz um lugar de representatividade legal, meio que abre espaço para outras pessoas se verem (Carolina de Jesus).

> Meio que uma missão, uma obrigação minha, entendendo desse lugar de onde eu vim. Porque não é todo mundo nas minhas condições que chegou. E eu cheguei e isso pode ressoar em outras pessoas. Então, quando eu vejo, por exemplo, alunos negros, dizendo "Ah, professora, eu acho tão bom quando a senhora fala. Eu sinto a sua força. Eu me reconheço nisso!" Eu: "Ufa! Cumpri! Ajudei alguém a se perceber também, a se ver também como capaz" [...]. Porque é romper muitas barreiras que foram sendo cristalizadas ao longo da vida. Isso pode ajudar alguém a chegar a ascender, a buscar (Tereza de Benguela).

Foi também possível identificar como estratégias de enfrentamento: autoconscientização do próprio processo sócio-histórico como forma de lutar contra o racismo estrutural e institucional (US10), busca e manutenção de rede de apoio como

CC BY

forma de favorecer a própria saúde mental (US11), persistência e resistência na luta para garantir direitos, lugar de fala e protagonismo (US12). Tais estratégias parecem auxiliar a maioria das participantes frente aos impactos sofridos quanto à precarização do trabalho. Ruth de Souza disse: "*Eu converso muito com o meu marido. E graças a Deus, eu o tenho perto de mim, sabe? Porque é a pessoa com quem eu consigo mesmo dividir tudo, essas angústias*". Outras revelaram:

> Venho de classe popular, preta, nordestina, filha de caminhoneiro e de professora. Então, toda a minha história, do ponto de vista socioeconômico, não é uma história que, em tese, me garantiria ter chegado até aqui. Foram muitas lutas, foram muitos obstáculos, foi muita persistência (Sônia Guimarães).
>
> E hoje, o que me move a querer ficar aqui? Primeiro, eu não vou desistir de um direito. Poderia ter sido eu na reta ou poderia ter sido qualquer outra pessoa. Se fosse uma pessoa negra que chegou para assumir concursos públicos, ia ter problema. A minha mãe é uma mulher que brigava com a comunidade inteira para defender os filhos, se ela estivesse certa. Eu acho que essa força vem muito dela também (Dandara dos Palmares).
>
> Estou cuidando da minha saúde. Eu separo, eu vou para minha academia, eu não abro mão, só quando não tem jeito. Estou cuidando da minha saúde, estou cuidando do meu lazer. Estou cuidando do meu trabalho [...]. Hoje em dia, eu tenho muita segurança de quem eu sou, de quem eu quero ser, do que as pessoas podem ou devem falar de mim. Mas eu sei que estou em um lugar de desigualdade [...]. E eu acho que eu tenho muito orgulho disso, porque eu sei que é muito difícil de conseguir [...]. Por isso que eu acho que tomar consciência dessa situação é tomar uma consciência real. E essa consciência real precisa atingir a nossa autoestima. Porque o problema racial atinge, acima de tudo, a nossa autoestima (Marielle Franco).

Diante dos dados expostos, pode-se dizer que a consciência de todas as docentes entrevistadas acerca do próprio processo sócio-histórico, considerando os desafios enfrentados, reforça o reconhecimento da importância da presença dessas mulheres negras em suas instituições de trabalho, promovendo um olhar não apenas individualizado, mas coletivo e global, no que se refere às demais pessoas afro-brasileiras que vivenciam realidades desprivilegiadas. Tornando-se isso, como afirmam Silva e Euclides (2018), um compromisso social atrelado ao fazer profissional no ambiente acadêmico. Além do que, reconhecendo e exercendo o seu papel político no questionamento aos estereótipos e estigmas socioculturais atribuídos às mulheres negras, elas se apresentam, como disse Da Silva (2018), ativamente envolvidas no

CC BY

confronto ao racismo estrutural e institucional, afirmando suas (re)existências nesses espaços de saber como um direito conquistado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A discussão acima permite afirmar que os objetivos da pesquisa foram alcançados, pois, ao compreender os sentidos das experiências das docentes investigadas, identificaram-se indícios de precarização das situações de trabalho, discorreu-se sobre possibilidades de precariedade subjetiva de acordo com os marcadores sociais de gênero e raça e elencaram-se estratégias de enfrentamento delas diante dos processos de precarização do trabalho e/ou precariedade subjetiva.

Apesar de reconhecer-se a disponibilidade dessas mulheres negras docentes para participar de uma pesquisa que aborda os atravessamentos profissionais pelos quais elas passam no exercício da docência universitária pública, dando visibilidade e denunciando a realidade que enfrentam, um limite vivido pelos entrevistadores da equipe de pesquisa foi que muitas delas mobilizaram-se emocionalmente durante a entrevista, fazendo com que eles vivenciassem conflito de papeis entre ser pesquisador ou escutador das questões internas que afligiam aquelas mulheres. Diante disso, defende-se a necessidade de pesquisas fenomenológicas colaborativas-interventivas com essa população, pois nesse tipo de estudo é possível intervir em um espaço de cuidado, ao mesmo tempo em que se pesquisam as experiências das participantes.

A partir do estudo realizado, reconhece-se a importância da presença dessas mulheres em espaços de docência universitária, o que promove representatividade racial. A universidade é um lugar de transformação social, onde se produz conhecimentos acerca de diferentes temáticas, como é o caso das relações étnico-raciais. Compreendeu-se, também, que é necessário que haja redes de apoio no enfrentamento aos estigmas e violências sofridas por docentes negras, a exemplo de relações com colegas de trabalho, amigos(as) e/ou familiares, as quais podem favorecer com que elas lidem melhor com as barreiras do seu contexto de atuação profissional.

CC BY

Ao final, esta pesquisa levou a concluir que direitos constituídos ao longo da história, pelo menos no que diz respeito às universidades interiorizadas investigadas, ainda não garantem às mulheres negras docentes a ampliação de suas participações nesses espaços, pois existem, nessas instituições, preconceitos e burlas à garantia desses direitos, o que implica em prejuízos à saúde mental delas.

Neste sentido, os dados aqui expostos corroboram outros estudos referendados ao longo deste artigo, que investigaram diversas universidades brasileiras. Portanto, é possível afirmar que há necessidade de mais políticas públicas que efetivamente garantam equidade de gênero e justiça racial nessas instituições, além de implementação de ações que garantam espaço de escuta e fala para dar visibilidade e voz aos sofrimentos dessas mulheres.

REFERÊNCIAS

AMATUZZI, Mauro Martins. **Por uma psicologia humana**. Campinas: Alínea, 2008.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, p. e11, 2018. https://doi.org/10.1590/2317-6369000012917

BECHI, D.; FÁVERO, A. A.; ALMEIDA, M. de L. P. de. Racionalidade neoliberal e trabalho docente: interferência da cultura performativa nas condições de trabalho de professores e professoras. **Retratos da Escola**, *[S. l.]*, v. 17, n. 38, 2023. https://doi.org/10.22420/rde.v17i38.1518

BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, 2007. https://doi.org/10.1590/S0101-73302007000400012

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial [...]. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 2 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais [...]. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 2 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos [...]. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em: 2 set. 2025.

BRUNO, Jessica Santana; DO NASCIMENTO, Claudio Orlando Costa. Racismo epistêmico, tensionamentos e desafios à Universidade. **Revista Nós: Cultura, Estética e Linguagens**, p. 40-70, 2019. https://doi.org/10.32411/revistanos-2448-1793-v4n2-8435

BUJANO, Isabela Ariane; SOUZA, Eloisio Moulin de. O contexto universitário enquanto mundo do trabalho segundo docentes negros: diferentes expressões de racismo e como elas acontecem. **REAd**, Porto Alegre, v. 26, n. 1, p. 210-237, jan-abr 2020. https://doi.org/10.1590/1413-2311.282.95038

CARNEIRO, Sueli. **Dispositivo de racialidade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2023.

CHAUÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 24, p. 5-15, 2003. https://doi.org/10.1590/S1413-24782003000300002

COÊLHO, R. de F. N.; SOUSA, F. L. de; COÊLHO, I. N. A saúde de professores universitários no sertão nordestino – Brasil: investigando suas características clínico-comportamentais. **Mneme – Revista de Humanidades**, Natal, v. 17, n. 38, p. 83-102, 2016. https://periodicos.ufrn.br/mneme/article/view/9552. Acesso em: 2 set. 2025.

DA SILVA, Jairza Fernandes Rocha et al. **Deslocamentos identitários de gênero e raça de professoras negras na educação escolar quilombola em Minas Gerais**. 2018. http://hdl.handle.net/1843/31973

DAMASCENO, Marizete Gouveia; ZANELLO, Valeska M. Loyola. Saúde mental e racismo contra negros: produção bibliográfica brasileira dos últimos quinze anos. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 38, n. 3, p. 450-464, 2018. https://doi.org/10.1590/1982-37030003262017

DE ALMEIDA, Maísa Rose Serra; DA SILVA, Juliana Barbosa; BRITO, Valéria Souza Lima. **Mulheres negras na docência: uma análise nos cursos de pós-graduação do Brasil**. 2023. https://anais2.uesb.br/index.php/semgepraxis/issue/view/31

DE ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. Discriminação racial e assédio moral no trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 19, n. 19, p. 190-201, 2015. https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/105

DE FARIAS JÚNIOR, R. S. "Publish or perish": o produtivismo acadêmico e o adoecimento docente. **Revista Cocar**, Belém, v. 14, n. 28, p. 644-663, 2020. https://periodicos.uepa.br/index.php/cocar/article/view/3142. Acesso em: 2 set. 2025.

DE JESUS, Shayene Ferreira. Um Entre o silenciamento e a resistência:: racismo e microagressões na vida acadêmica de mulheres negras. **RELACult-Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade**, v. 11, n. 1, 2025. https://doi.org/10.23899/d8z35p92

CC BY

DECASTRO, T. G.; GOMES, W. B. Aplicações do método fenomenológico à pesquisa em psicologia: tradições e tendências. **Estudos de Psicologia** (Campinas), Campinas, v. 28, n. 2, p. 153-161, 2011. DOI: https://doi.org/10.1590/S0103-166X2011000200003

Descrédito discursivo: prática docente da mulher negra. **InterMeio: Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação** - UFMS, v. 27, n. 53, 2021.

DIAS FILHO, Marcos Napoleão do Rêgo Paiva; ARRUDA, Dyego de Oliveira. As cotas raciais e os desafios para o enegrecimento do corpo docente das universidades brasileiras: uma análise a partir do contexto da UFBA. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)**, *[S. l.]*, v. 14, n. Ed. Especi, p. 78–102, 2022. https://abpn.emnuvens.com.br/site/article/view/1445 . Acesso em: 25 out. 2025.

DIAS, Amanda Cristina Gonçalves; NUNES, Érica Pollyana Oliveira. Saúde mental da mulher negra: racismo, vivências e lutas. **Humanidades & Inovação**, v. 11, n. 5, p. 165-177, 2024. https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/9484.

DOS SANTOS, Juciara Alves. Sofrimento psíquico gerado pelas atrocidades do racismo. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN)**, v. 10, n. 24, p. 148-165, 2018. https://abpnrevista.org.br/site/article/view/578

FERNÁNDEZ-ZOÏLA, A. Pour une théorie de l'homme en psychopathologie du travail. **Travailler**, Paris, v. 1, n. 35, p. 67-89, 2016. https://www.cairn.info/revue-travailler-2016-1-page-67.htm. Acesso em: 2 set. 2025.

FERREIRA, E. M.; TEIXEIRA, K. M. D.; FERREIRA, M. A. M. Prevalência racial e de gênero no perfil de docentes do ensino superior. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 25, n. 2, p. 303-315, 2022. https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e84603

FILSINGER, L. F.; DE PAULA, A. V.; DA MATTA, L. C. Trabalho e gênero: os percalços das mulheres no mundo do trabalho. In: ALMEIDA, F. A. de (org.). **Violência e gênero: análises, perspectivas e desafios**. v. 5. São Paulo: Editora Científica Digital, 2022. p. 152-170. https://www.editoracientifica.com.br/books/chapter/trabalho-e-genero-os-percalcos-das-mulheres-no-mundo-do-trabalho. Acesso em: 2 set. 2025.

GIORGI, A.; SOUSA, D. **Método fenomenológico de investigação em psicologia**. Lisboa: Fim de Século, 2010.

GUERREIRO, P. L. P. A falsa democracia da expansão educacional pela Lei 11.892/2008: resultado em forma de precarização do trabalho docente em um IF do Nordeste brasileiro. **Organizações e Democracia**, v. 16, n. 1, p. 53-68, 2015. https://doi.org/10.36311/1519-0110.2015.v16n1.5161

CC BY

JARDIM, R.; OLIVEIRA JUNIOR, M. G.; SCHOTT, M.; REIS, A. S.; MATOS, L. E. O. Health conditions of universitary professors linked to a federal institution of higher education in the interior of northeastern of Brazil. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 10, e443111033142, 2022. https://doi.org/10.33448/rsd-v11i10.33142

LEITE, J. L. Publicar ou perecer: a esfinge do produtivismo acadêmico. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 20, n. 2, p. 207-215, 2017. https://doi.org/10.1590/1982-02592017v20n2p207

LEITE, K. C. Trabalho precário: precariado, vidas precárias e processos de resistência. **Trabalho & Política: Revista de Ciências Sociais**, João Pessoa, n. 51, p. 108-125, 2020. https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.0v51n0.50733

LIMA, Taisa Maria Macena de; SÁ, Maria de Fátima Freire de. Racismo institucional nas escolas e novas concepções da responsabilidade civil. **Virtuajus**, Belo Horizonte, v. 9, n. 17, p. 29–38, 2025. https://doi.org/10.5752/P.1678-3425.2024v9n17p29-38

LINHART, D. Modernisation et précarisation de la vie au travail. **Papeles del CEIC**, v. 1, n. 43, p. 1-19, 2009. http://www.identidadcolectiva.es/pdf/43.pdf. Acesso em: 2 set. 2025.

LOPES, Beatriz Gouvea; GONÇALVES, Josiane Peres. Oh, aqui também a gente está chegando!" Professoras negras e representatividade racial na universidade. **Educação, Ciência e Cultura**, v. 27, n. 1, 2022. https://doi.org/10.18316/recc.v27i1.8614

LOPÉZ, L. C. O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde. **Interface – Comunicação, Saúde e Educação**, v. 16, n. 40, p. 123-134, 2012. https://www.scielo.br/j/icse/a/hxpmJ5PB3XsWkHZNwrHv4Dv/?format=pdf&lang=pt

MACÊDO, S. **Clínica humanista-fenomenológica do trabalho**: a construção de uma ação diferenciada diante do sofrimento no e por causa do trabalho. Curitiba: Juruá, 2015.

MACÊDO, S. **Clínica humanista-fenomenológica do trabalho**: teoria, método e ação. Curitiba, Juruá, 2024.

MACÊDO, S.; FALCÃO, J. T. R. Relação entre sofrimento psíquico em estudantes universitários e precarização do trabalho docente em instituições públicas. *In*: ROMANINI, M. (Org.). **Psicologia, educação e saúde mental**: problematizações sobre/com a universidade. v. 2. Abrapso, 2024. p. 176-186. [Livro eletrônico]. Disponível em: https://site.abrapso.org.br/wp-content/uploads/2024/05/Livro-Psicologia-e-Saude-Mental_v2.pdf. Acesso em: 24 mai. 2026.

MACÊDO, Shirley; AMORIM, José Luís; SOUZA, Melina Pinheiro Gomes de. Distanciamento social na pandemia da covid-19: estudo com docentes universitárias.

CC BY

Linhas Críticas, Brasília, v. 27, p. e39455, 2021. DOI: 10.26512/lc27202139455. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/39455. Acesso em: 24 mai. 2026.

MACÊDO, Shirley; FALCÃO, Jorge Tarcísio da Rocha. Intervenções em clínica humanista-fenomenológica do trabalho: estudo em universidades públicas nordestinas. **Linhas Críticas**, Brasília, v. 31, p. e55638, 2025. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/55638. Acesso em: 24 maio. 2026.

MELLO, L.; RESENDE, U. P. Concursos públicos para docentes de universidades federais na perspectiva da Lei 12.990/2014: desafios à reserva de vagas para candidatas/os negras/os. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 34, n. 1, p. 161-184, 2019. https://doi.org/10.1590/s0102-6992-201934010007

MENICONI, F. C.; FEITOSA, D. da S.; SILVA, S. B. A produção acadêmica de mães, professoras universitárias, em tempos de pandemia: diálogos acerca da ideologia da maternidade e da divisão sexual do trabalho. **Uniletras,** Ponta Grossa, v. 44, e19310, p. 1-19, 2022. https://revistas.uepg.br/index.php/uniletras/article/view/19310. Acesso em: 2 set. 2025.

OLIVEIRA, A. S. D.; PEREIRA, M. S.; LIMA, L. M. Trabalho, produtivismo e adoecimento dos docentes nas universidades públicas brasileiras. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 21, n. 3, p. 609-619, 2017. https://doi.org/10.1590/2175-353920170213111132

OLIVEIRA, Ana Luísa Araújo de; SANTOS, Edmilson Santos dos; SANTOS, Alisson Gomes dos; JUCHEN, Luciano. A implementação da Lei Nº 12.990/2014: uma tipologia dos mecanismos de burla e as faces do racismo institucional. Universidade e Sociedade, ANDES, ano XXXV, n. 75, p. 70-94, 2025. https://www.andes.org.br/img/midias/5897d8a8d149dfb7cf9dbd9d35aa5f9d_1738001128.pdf . Acesso em: 28 jan. 2026.

PINTO E SILVA, Eduardo. Adoecimento e sofrimento de professores universitários: dimensões afetivas e ético políticas. **Psicologia: Teoria e Prática**, vol. 17, núm. 1, janeiro-abril, 2015, pp. 61-71. https://doi.org/10.5935/1980-6906/psicologia.v17n1p61-71

PIRES, A. M.; OLIVEIRA, A. B. F. de; SOUSA, W. C. de. Experiências universitárias de pessoas negras: desigualdade racial e saúde mental. **Revista Sociais e Humanas**, *[S. l.]*, v. 37, p. e68484, 2024. DOI: 10.5902/2317175868484. https://periodicos.ufsm.br/sociaisehumanas/article/view/68484 . Acesso em: 25 out. 2025.

SANTOS, Edmilson Santos dos; OLIVEIRA, Ana Luísa Araújo de. A mão invisível do racismo institucional e a sabotagem da Lei de Cotas Raciais (Lei Nº 12.990/2014). Petrolina, PE: Observatório Opará, 2025.

CC BY

SANTOS, Edmilson Santos; GOMES, Nilma Lino; SILVA, Gilvânia Maria da; CRISPIM, Ronaldo. Racismo institucional e contratação de docentes nas universidades federais brasileiras. **Educação & Sociedade**, 42, e253647, 2021. https://doi.org/10.1590/ES.253647

SANTOS, Edmilson; RESENDE, Mário; NUNES, Georgina. Lei Pró-Negros, Interpretação Pró-Brancos: racismo institucional, jeitinhos e burlas para a não implementação da Lei n.º 12.990/2014 em universidades federais. **Sociologias**, v. 27, e131501, 2025. https://doi.org/10.1590/1807-0337/e131501

SANTOS, L. L.; ZILIOTTO, D. M. Histórias de vida de professoras negras na educação superior. **Revista Brasileira de Pesquisa (Auto)Biográficas**, Salvador, v. 7, n. 21, p. 476-491, 2022. https://doi.org/10.31892/rbpab2525-426X.2022.v7.n21.p476-491

SANTOS, R. S. S.; ANDRADE, G. C. R. Condição de trabalho e possíveis implicações na construção de sentidos da docência universitária. **Revista Internacional de Formação de Professores**, São Paulo, v. 6, p. 37-57, 2021. https://periodicoscientificos.itp.ifsp.edu.br/index.php/rifp/article/view/146. Acesso em: 2 set. 2025.

SANTOS, S. D. M. A precarização do trabalho docente no ensino superior: dos impasses às possibilidades de mudanças. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 46, p. 229-244, 2012. https://doi.org/10.1590/S0104-40602012000400016

SILVA, Joselina da.; EUCLIDES, Maria Simone. Autoetnografias dialogadas de feministas negras: experiências de docentes negras em programas de pós-graduação. **Teoria e Cultura**, Juiz de Fora, v. 17, n. 3, p. 79-90, 2022. https://doi.org/10.34019/2318-101X.2022.v17.38101

SILVA, Joselina da; EUCLIDES, Maria Simone. Falando de gênero, raça e educação: trajetórias de professoras doutoras negras de universidades públicas dos estados do Ceará e do Rio de Janeiro (Brasil). **Educação em Revista**, Curitiba,v. 34, n.70, p. 51-66, jul/ago. 2018. https://doi.org/10.1590/0104-4060.58760.

SILVA, Nayara Kelly de Melo; DOS SANTOS, Saulo Cabral. Docência negra: representatividade e perspectivas. **Diversidade e Educação**, v. 8, n. 2, p. 390-413, 2020. https://doi.org/10.14295/de.v8i2.11766

SILVA, S. R.; MACHADO, T. M. R.; COSTA, A. L. O. Interseccionalidade e trabalho docente: desafios vividos por professoras negras da UFAC. **Revista Teias**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 64, p. 167-180, 2021. https://doi.org/10.12957/teias.%y.50127

SLAUGHTER, S.; LESLIE, L. L. **Academic capitalism: politics, policies and the entrepreneurial university**. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1997. https://www.researchgate.net/publication/44824369_Academic_Capitalism_Politics_Policies_and_the_Entrepreneurial_University. Acesso em: 2 set. 2025.

SOUSA, Ana Lucia Nunes de et al. Professoras negras na pós-graduação em saúde: entre o racismo estrutural e a feminização do cuidado. **Saúde em Debate**, v. 45, p. 13-26, 2021. https://doi.org/10.1590/0103-11042021E101

SOUZA, Kátia Reis; MENDONÇA, Adré Luís Oliveira; RODRIGUES, Andrea Maria Santos; FÉLIX, Eliane Guimarães; TEIXEIRA, Liliane Reis; SANTOS, Maria Bllandina Marques; MOURA, Marisa. A nova organização do trabalho na universidade pública: consequências coletivas da precarização na saúde dos docentes. **Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 11, p. 3667-3676, 2017. https://doi.org/10.1590/1413812320172211.01192016

TEIXEIRA, G. M.; XAVIER, G. M. V.; NASCIMENTO, A. R. S. Prevalência da síndrome de Burnout em professores universitários da área de saúde numa capital do nordeste brasileiro. **Research, Society and Development**, v. 12, n. 8, e19712843060, 2023. https://doi.org/10.33448/rsd-v12i8.43060

TEIXEIRA, T. S. C.; MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Produtivismo acadêmico: quando a demanda supera o tempo de trabalho. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 54, n. 117, p. 1-11, 2020. https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2020054002288

TOMMASELLI, Guilherme Costa Garcia; SILVA, Daiane Aparecida Fernandes da. O

VIEIRA, J. de A. V.; CASTAMAN, A. S.; JUGES JUNIOR, M. L. Produtivismo acadêmico: representação da universidade como espaço de reprodução social. **Avaliação** (Campinas), Sorocaba, v. 26, n. 1, 2021. https://doi.org/10.1590/S1414-40772021000100014

Submetido em outubro de 2025

Avaliado em maio de 2026

Publicado em outubro de 2026