



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO BÁSICA  
CURSO DE MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO BÁSICA (MPEB)

MARIA JULIANA DOS SANTOS FARIAS

**UMA CARTOGRAFIA DAS MULHERES NEGRAS EM CARGO DE GESTÃO NAS  
ESCOLAS DA REDE MUNICIPAL DO RECIFE**

Recife

2024

MARIA JULIANA DOS SANTOS FARIAS

**UMA CARTOGRAFIA DAS MULHERES NEGRAS EM CARGO DE GESTÃO NAS  
ESCOLAS DA REDE MUNICIPAL DO RECIFE**

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Educação Básica do Programa de Pós-Graduação em Educação, como requisito parcial para obtenção do título de mestra em Educação Básica.

**Área de concentração:** Diversidade, Inclusão e Educação.

**Orientador:** Prof. Dr. Raphael Guazzelli Valerio.

Recife

2024

.Catalogação de Publicação na Fonte. UFPE - Biblioteca do Centro de Educação

Farias, Maria Juliana Dos Santos.

UMA CARTOGRAFIA DAS MULHERES NEGRAS EM CARGO DE GESTÃO NAS ESCOLAS DA REDE MUNICIPAL DO RECIFE / Maria Juliana Dos Santos Farias. - Recife, 2024.

96f.: il.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, Educação, Mestrado Profissional em Educação Básica.

Orientação: Raphael Guazzelli Valerio.

1. Mulheres negras; 2. Gestão escolar; 3. Raça. I. Valerio, Raphael Guazzelli. II. Título.

UFPE-Biblioteca Central

CDD 370

MARIA JULIANA DOS SANTOS FARIAS

**UMA CARTOGRAFIA DAS MULHERES NEGRAS EM CARGO DE GESTÃO NAS  
ESCOLAS DA REDE MUNICIPAL DO RECIFE**

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Educação Básica do Programa de Pós-Graduação em Educação, como requisito parcial para obtenção do título de mestra em Educação Básica.

Aprovada em: 11/04/2024.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Raphael Guazzelli Valerio (Orientador)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Aurenéa Maria de Oliveira (Examinadora Interna)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof. Dr. André Mendes (Examinador Externo)  
Universidade Federal de Pernambuco

Dedico esta pesquisa às gestoras negras participantes e a todas as mulheres negras que seguem resistindo, afirmando suas identidades e se desprendendo dos tentáculos do racismo.

## AGRADECIMENTOS

Escrever esta dissertação foi um grande desafio, que só foi possível concluir porque tive o privilégio de ter comigo pessoas que me ajudaram em forma de gestos, de palavras, sugestões e, sobretudo, de amor. Ter o apoio dessas pessoas foi fundamental para a construção deste trabalho, desde quando era apenas um sonho a realizar. As palavras abaixo são apenas fragmentos da imensa gratidão que eu sinto por ter todas/os vocês em minha vida. Sem o apoio de cada um/uma, eu não teria conseguido concluir esta etapa tão importante na minha vida acadêmica e pessoal.

À minha mãe, mulher negra, que teve poucas oportunidades de estudar, tendo uma trajetória inicial pautada no modelo que igualava as mulheres de sua cor a uma mera força de trabalho, com todas as lutas e desafios inerentes àquele espaço-tempo. Impedida de estudar pela necessidade de, aos 13 anos, sair de uma localidade da zona rural de Pernambuco para ser babá e empregada doméstica na capital para ajudar seus pais a criar seus irmãos menores. Preciso conviver com todas as formas de racismo, sem perder a fé e a vontade de vencer. Mesmo tendo todos os aspectos de sua vida ofuscados pelo racismo, viu, através de mim, uma luz. A ela, que me ensinou que a educação seria o caminho de transformação e enfrentamento daquilo que outrora enfrentou e do que eu estava a enfrentar. Você representa os agradecimentos a todos os nossos familiares, mainha. Você é o centro e a minha maior incentivadora.

Aos colegas da caminhada acadêmica, representados pela minha amiga-irmã Vilma Patrícia, grande incentivadora das minhas conquistas pessoais e profissionais que acompanhou minha jornada desde os seminários na graduação em Pedagogia, incluindo as idas nos ônibus lotados e os momentos de choro e de partilha. À professora e mestra Madhava Hari da Rede Municipal de Jaboatão, pessoa e profissional fundamental para a minha participação no processo seletivo deste mestrado, quando o sonho parecia adormecido e distante.

Aos queridos colegas do Mestrado Profissional, que compartilharam a árdua jornada de conciliar o trabalho em nossas Unidades da Rede Municipal do Recife com as aulas e atividades acadêmicas. Obrigada por, literalmente, segurarem em minhas mãos e me fortalecerem em tantos momentos. Foi difícil do começo ao fim. Mas estamos aqui. Giselle, Mirella, Manuela, André, Ednaldo e Evanice, vocês fazem parte deste momento especial da minha vida.

Não poderia deixar de mencionar e agradecer à Rede Municipal do Recife, através do Secretário Fred Amâncio, por fomentar esta parceria pensada em favor dos profissionais da Rede, em especial a Secretaria Executiva de Gestão de Rede, através do querido amigo e Secretário Executivo Ednaldo Moura, que acreditou na importância desta pesquisa e apoiou a realização do evento/produto: *Mulheres negras na Gestão das Escolas da Rede Municipal do Recife: trajetórias, desafios e perspectivas*, momento inédito na Rede que viabilizou tantas reflexões e diálogos emocionantes e carregados de significados. Estendo os agradecimentos a Marcelo Negromonte, Luis Otávio e Júlia. À minha Gerente da Regional 4, Kátia Olavo, pelo apoio afetuoso ao meu percurso e à realização da pesquisa; a Pedro Portela, que foi Gerente de Gestão da Prefeitura de Jaboatão, pelo apoio e sensibilidade quanto à minha necessidade de afastamento para dedicação à pesquisa; a Paulo Melo, da Gerência de Comunicação, pelo olhar atento e sensível em registrar os momentos relacionados ao produto; e a Genivaldo, do Núcleo de Arte e Cultura, por ter agregado energia, arte e profissionalismo ao evento.

A toda a comunidade escolar da Escola Municipal Professor Adauto Pontes: aos colegas de trabalho pelo apoio e, sobretudo, às nossas estudantes negras. Esta pesquisa também foi pensada tendo vocês em mente e a responsabilidade que é ser representatividade para suas vidas.

A Adriana, Bia, Marília e Sandra, colegas de Rede e Gestoras participantes desta pesquisa, pelas ricas partilhas e contribuições.

À Coordenadora do Mestrado Profissional em Educação Básica, Professora Doutora Viviane de Bona, e à Vice-Coordenadora, Professora Doutora Raylane Navarro, pelo incentivo. E ao meu orientador, Professor Doutor Raphael Guazzelli, por acreditar nesta pesquisa desde o início.

## RESUMO

A presente pesquisa versa sobre a peculiaridade da participação de mulheres negras que atuam na Gestão de Escolas Públicas da Rede Municipal do Recife e ao modo como essa atuação pode contribuir no processo de afirmação das identidades das mulheres negras, cujas trajetórias, historicamente, eram silenciadas. Considera-se pertinente evidenciar como uma gestora negra ocupando um espaço de liderança no contexto escolar pode ser representativa para toda a comunidade escolar na qual está incluída e como isso pode impactar em questões raciais que envolvem o “estar” na escola. O método empregado no presente estudo foi o cartográfico, por se tratar de buscarmos uma pesquisa que estivesse em sintonia com o caráter processual da investigação e por nos basearmos numa proposta de transversalidade, através da qual houve um movimento de conversa entre as realidades das mulheres sujeitos da pesquisa. A abordagem foi quali quantitativa, utilizando mecanismos como aplicação de formulários do *Google Forms* e entrevistas semiestruturadas. O objetivo geral foi analisar como tem se dado a ocupação de mulheres negras em cargos de gestão escolar nas escolas da Rede Municipal de Ensino do Recife, percebendo o quantitativo de posições ocupadas por esse grupo e correlacionando a experiência de vida e o itinerário formativo com os seus contextos de experiência profissional. Enquanto objetivos específicos, buscamos: mapear as trajetórias acadêmicas e profissionais de mulheres negras em cargos de liderança nas escolas da Rede Municipal do Recife; analisar a trajetória dessas profissionais pela perspectiva do gênero e da raça, localizando dificuldades singulares em um campo mais amplo da estrutura racista e misógina no interior do capitalismo contemporâneo; e promover um evento (roda de diálogo) com as gestoras da pesquisa de modo a abordar a temática proposta junto aos profissionais da educação da Rede Municipal de Ensino do Recife, proposta que caracterizou o Produto Técnico da pesquisa. Os estudos a respeito da atuação de mulheres negras ocupando posições de liderança em Gestão Escolar contribuirão para que ampliemos o nosso olhar acerca das dificuldades enfrentadas por esse grupo, bem como nos possibilitou repensar e estabelecer conexões entre as disparidades sociais e econômicas, à luz de marcadores como gênero, raça e classe social. Os sujeitos participantes da pesquisa foram gestoras negras de 4 (quatro) escolas públicas da Rede Municipal do Recife. Ao final desse trabalho, constatou-se que, embora diante de cenários desfavoráveis, as mulheres negras são maioria na

Rede de Ensino no Recife e, a partir de seus relatos e trajetórias, buscam transformar os marcadores de opressão e subalternidade em vivências que estimulem, no chão das escolas nas quais estão atuando, oportunidades de uma construção pautada em dirimir as desigualdades movidas pelos marcadores de gênero, raça e classe social.

**Palavras-chave:** mulheres negras; gestão escolar; gênero; raça; classe social.

## ABSTRACT

This research focuses on the peculiarity of the participation of black women who work in the Management of Public Schools in the Recife Municipal Network, and how this action can contribute to the process of affirming the identities of black women, whose trajectories, historically, were silenced. It is considered pertinent to highlight how a black manager occupying a leadership space in the school context can be representative of the entire school community in which she is included and how this can impact racial issues that involve 'being' at school. The method used in the present study was cartographic, as we sought research that is in tune with the procedural nature of the investigation, and based on a transversal proposal, through which there was a movement of conversation between the realities of the women subjects. of the research. The approach was qualitative and quantitative, using mechanisms such as the application of Google Forms and semi-structured interviews, whose general objective was to analyze how black women have been employed in school management positions in schools in the Recife municipal education network, understanding the number of positions occupied by this group, and correlating the life experience, the training itinerary with their context of professional experience and specific objectives: Map the academic and professional trajectories of black women in leadership positions in schools in the Recife municipal network, Analyze the trajectory of these professionals from the perspective of gender and race, locating unique difficulties in a broader field of racist and misogynistic structure within contemporary capitalism and Promoting an event (Dialogue Circle) with the research managers with the proposed theme with professionals from education from the Recife Municipal Education Network, which characterized the Technical Product of the research. Studies regarding the performance of black women occupying leadership positions in school management have helped us broaden our view of the difficulties faced by this group, as well as enabling us to rethink and establish connections between social and economic disparities in the light of markers such as gender, race and social class. The subjects participating in the research were black managers from 4(four) public schools in the Recife Municipal Network. At the end of this work it was found that, despite unfavorable scenarios, black women are the majority in the Recife Education Network, and the Based on their stories and trajectories, they seek to transform the markers of oppression and subalternity into experiences that stimulate, on the floor of the schools

in which they are operating, opportunities for construction based on resolving inequalities driven by markers of gender, race and social class.

**Keywords:** Black Women. School management. Gender; Race. Social class.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Tabela 1 –	Quantitativo das Escolas da Rede Municipal do Recife por Regional/RPA .....	49
Figura 1 –	Georreferenciamento da distribuição das escolas da Rede Municipal do Recife (Ensino Fundamental I e II) .....	50
Tabela 2 –	Contextualização do itinerário formativo e local de atuação profissional das gestoras da pesquisa .....	52
Tabela 3 –	Quantitativo de respostas distribuídas por Regional .....	59
Gráfico 1 –	Quantitativo de respostas distribuídas por Regional .....	59
Tabela 4 –	Quantitativo de respostas referentes à raça .....	60
Gráfico 2 –	Quantitativo de respostas distribuídas referentes à raça ....	61
Figura 2 –	Reunião com membros da equipe da Secretaria Executiva de Gestão de Rede/Prefeitura do Recife .....	90
Figura 3 –	Reunião com Gestoras participantes da pesquisa membros da equipe da Secretaria Executiva de Gestão de Rede/Prefeitura do Recife .....	90
Figura 4 –	Realização do evento .....	91
Figura 5 –	Realização do evento .....	91
Figura 6 –	Realização do evento .....	91
Figura 7 –	Realização do evento .....	91
Figura 8 –	Realização do evento .....	91
Figura 9 –	Realização do evento .....	91
Figura 10 –	Realização do evento .....	92
Figura 11 –	Realização do evento .....	92

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

GEST 1	Gestora 1
GEST 2	Gestora 2
GEST 3	Gestora 3
GEST 4	Gestora 4
RPA	Região Político-Administrativa

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>15</b>
<b>2</b>	<b>GÊNERO, RAÇA E CLASSE COMO MARCADORES DE SEGREGAÇÃO DAS DIFERENÇAS SOCIAIS</b> .....	<b>23</b>
2.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DA INTERSECÇÃO ENTRE GÊNERO, RAÇA E CLASSE À LUZ DA OBRA DE ANGELA DAVIS “MULHERES, RAÇA E CLASSE” .....	23
2.2	CONTEXTUALIZAÇÃO DA INTERSECÇÃO ENTRE GÊNERO, RAÇA E CLASSE NO BRASIL.....	32
<b>3</b>	<b>AS MULHERES NEGRAS, O TRABALHO E A OCUPAÇÃO DE CARGOS DE LIDERANÇA NO BRASIL</b> .....	<b>39</b>
3.1	SITUANDO REFLEXÕES SOBRE A ATUAÇÃO DE MULHERES NEGRAS NA EDUCAÇÃO E NA REDE MUNICIPAL DA CIDADE DO RECIFE .....	39
<b>4</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>45</b>
4.1	LOCAL DE INVESTIGAÇÃO.....	48
4.2	SUJEITOS DA PESQUISA.....	50
4.3	INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS E PROCEDIMENTOS .....	53
<b>4.3.1</b>	<b>Formulário do Google Forms</b> .....	<b>53</b>
<b>4.3.2</b>	<b>Entrevista semiestruturada</b> .....	<b>54</b>
4.4	TÉCNICAS DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	55
4.5	ANÁLISE DOS RESULTADOS .....	59
<b>5</b>	<b>PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO</b> .....	<b>69</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>71</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>73</b>
	<b>APÊNDICE A – DADOS OBTIDOS (RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO)</b> .....	<b>77</b>
	<b>APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA REALIZADA COM AS GESTORAS ELENCADAS A PARTIR DOS FORMULÁRIOS</b> .....	<b>78</b>
	<b>APÊNDICE C – NOTA TÉCNICA ENVIADA À SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO RECIFE E À SECRETARIA EXECUTIVA DE</b>	

<b>GESTÃO DE REDE PARA A ORGANIZAÇÃO E FOMENTO DO PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO.....</b>	<b>79</b>
<b>APÊNDICE D – PERGUNTAS FORMULADAS PARA A MEDIAÇÃO E DEBATE NO DIA DO SEMINÁRIO.....</b>	<b>81</b>
<b>APÊNDICE E – APRESENTAÇÃO EM POWER POINT UTILIZADA NO EVENTO (SEMINÁRIO DE FORMAÇÃO) “MULHERES NEGRAS NA GESTÃO DAS ESCOLAS DA REDE MUNICIPAL DO RECIFE: TRAJETÓRIAS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS”.....</b>	<b>82</b>
<b>APÊNDICE F – PRODUTO TÉCNICO .....</b>	<b>84</b>
<b>ANEXO A – ACEITE DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO À CARTA DE ANUÊNCIA PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA .....</b>	<b>85</b>
<b>ANEXO B – OFÍCIO CIRCULAR DE DIVULGAÇÃO DA ATIVIDADE</b>	<b>86</b>
<b>ANEXO C – CARD DE DIVULGAÇÃO COM IDENTIDADE VISUAL DO EVENTO .....</b>	<b>88</b>
<b>ANEXO D – CONVITE ENVIADO PELAS GERÊNCIAS REGIONAIS AOS GRUPOS DE WHATSAPP DE GESTORES E GESTORAS .....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXO E – REGISTROS FOTOGRÁFICOS DAS REUNIÕES REALIZADAS PARA ARTICULAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO PRODUTO TÉCNICO.....</b>	<b>90</b>
<b>ANEXO F – REGISTROS FOTOGRÁFICOS DO DIA DO EVENTO (PRODUTO TÉCNICO).....</b>	<b>91</b>
<b>ANEXO G – PRINTS DA MATÉRIA DO PORTAL DA EDUCAÇÃO E REGISTROS FOTOGRÁFICOS RELACIONADOS À PUBLICAÇÃO NO INSTAGRAM OFICIAL DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO RECIFE SOBRE O EVENTO .....</b>	<b>93</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A proposta da presente pesquisa é analisar como tem ocorrido a presença das mulheres negras nos cargos de gestão escolar e o modo como essa atuação pode contribuir no processo de afirmação de suas identidades. Considerando que as trajetórias de mulheres negras, historicamente, eram silenciadas, é, portanto, pertinente verificar como o fato de uma gestora negra ocupar um espaço de liderança no contexto escolar pode ser representativo para toda a comunidade escolar na qual está incluída, sobretudo, ao buscar aferir como isso pode impactar em questões raciais que envolvem o “estar” na escola.

Preliminarmente, cabe destacar que, nos últimos anos, o cenário das relações que envolvem raça e gênero no Brasil vem trilhando mudanças significativas que se configuram como frutos de movimentos coletivos nacionais e internacionais antiescravagistas e antirracistas. Adicionalmente a essas mobilizações, cabe citar que também ocorreram, mais especificamente, movimentos organizados por mulheres negras ativistas no tocante à luta pela garantia dos direitos sociais, tais como: direito a frequentar escolas, direito ao voto e direito à participação em movimentos sindicais e associativos.

No entanto, há muito a se percorrer no contexto dessa luta pela equidade de raça e gênero, sobretudo no sentido de que a sociedade perceba que a superação desse duplo viés de segregação deve ser incorporada não apenas pelos grupos que se sentem diretamente atingidos, mas por todas as pessoas, de modo que seja levada em consideração no âmbito de prevenção das vulnerabilidades sociais que surgem a partir dessa realidade.

Frente ao exposto, percebe-se, no entanto, que a atuação em cargos de gestão em espaços escolares e não escolares por profissionais mulheres e que se autoafirmam negras tem crescido nos últimos anos, o que rompe com alguns padrões que estavam culturalmente presentes em nossa sociedade.

Além disso, tal presença de mulheres negras reforça a necessidade de abordar a temática relacionada às questões de raça e gênero como fatores intimamente ligados às dimensões da formação humana e, portanto, relacionada ao cotidiano escolar.

Nesse contexto, destaca-se a importância de o percurso formativo de uma gestora escolar oportunizar a essas profissionais a superação do conhecimento de

administração enquanto técnica, de modo que busquem entender o significado social das relações de poder que se reproduzem na rotina da escola, nas relações entre os profissionais, entre estes e os alunos, assim como na concepção e elaboração dos conteúdos curriculares que oportunizem a discussão sobre equidade de raça e gênero nas escolas.

Nesse sentido, além da formação acadêmica, a instituição de ensino que tenha como representante uma gestora negra contribui para a ampliação da percepção de representatividade. Ademais, colabora para a construção de um legado, através do qual as mulheres pertencentes àquela comunidade escolar, sejam elas estudantes, mães ou colaboradoras negras, sintam que possuem capacidade em também ocupar esses espaços, contribuindo para o processo de formação e afirmação de identidades das mulheres negras.

Alinhado a isso, para corroborar a busca pelo protagonismo da mulher negra, podemos dizer que a gestão escolar deve estar comprometida com princípios democráticos e sociais, indo além da técnica e desenvolvendo uma postura que contribua para atenuar as dificuldades enfrentadas por estudantes à margem da vulnerabilidade social, fruto desse histórico de segregação e de silenciamento.

Gestão democrática em educação está intimamente articulada ao compromisso sociopolítico com os interesses reais e coletivos, de classe, dos trabalhadores, extrapolando as batalhas internas da educação institucionalizada e sua solução está condicionada à questão da distribuição e apropriação da riqueza e dos benefícios que transcendem os limites da ação da escola (Hora, 1994, p. 49).

Aprofundando o debate acerca da importância do combate à desigualdade social, é válido atentar para as diferenças que são atenuadas em nossa sociedade entre raças/etnias, uma vez que a existência da dominação de umas sobre outras acaba acentuando as desigualdades sociais que desfavorecem os grupos raciais/étnicos considerados inferiores. É relevante enfatizar que os menos favorecidos possuem raça e gêneros específicos: mulheres e negras(os).

É nesse sentido que Tavolaro (2009) lembra que, em uma sociedade em que diferenças sociais são utilizadas para classificar pessoas, dando uma ideia de que há aspectos de superioridade ou inferioridade entre raças, tais diferenças passam a existir de maneira latente na prática, ganhando relevância.

Direcionar o olhar sobre o racismo estrutural <sup>1</sup> pressupõe buscar o entendimento de que ele representa um movimento histórico e não fatos isolados, eventualmente relatados pela mídia dominante. Silvio Almeida (2021, p. 39) pontua que não devemos entender o racismo estrutural como algo natural, impassível de mudança, pois:

[...] o racismo [...] cria as condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática. Ainda que os indivíduos cometam atos racistas sejam responsabilizados, o olhar estrutural sobre as relações raciais nos leva a concluir que a responsabilização jurídica não é suficiente para que a sociedade deixe de ser uma máquina produtora de desigualdade social.

Logo, o racismo estrutural assume o cenário dos comportamentos com impactos sobre perspectivas individuais, coletivas e institucionais em relação à discriminação racial, levando-nos a entender que os séculos de escravidão vividos pelos negros ficaram enraizados na sociedade, culminando na ausência do reconhecimento a respeito de qualquer avanço social alcançado pelos indivíduos desse grupo étnico-racial.

Assim, ao observar a quebra da hegemonia branca no que se refere ao regime escravocrata, ampliar a discussão para a questão de gênero e observar a ocupação, ainda tímida, dos cargos profissionais de liderança pelas mulheres negras torna-se essencial, uma vez que, segundo pesquisas, as mulheres negras ainda estão em situação desfavorável quanto à colocação no mercado de trabalho.

Durante a pesquisa, o exemplo mais claro disto é a situação das mulheres negras, “exemplo típico é o caso das mulheres negras, que em todos os indicadores de mercado de trabalho brasileiro se encontram em pior situação: taxas de participação baixas, altas taxas de desemprego (chega a ser 100% superior em relação ao homem branco desempregado) e informalidade (66,7% mais elevada), bem como rendimentos inferiores (74,5% quando comparadas aos homens brancos)” (Both, 2017, p. 16).

Foi a partir da necessidade de inteirar-me das questões relacionadas a gênero e raça dentro da perspectiva da gestão escolar que, ao concluir a Licenciatura em

---

<sup>1</sup> É o racismo que está presente na própria estrutura social. Uma das concepções de racismo abordadas por Almeida (2021), segundo a qual o racismo não seria uma anormalidade, mas o resultado do funcionamento “normal” da sociedade.

Pedagogia na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), no *campus* Recife, obtive, através do trabalho de conclusão de curso, uma aproximação com a temática da formação em gestão educacional no currículo das universidades públicas e privadas da cidade do Recife.

Ao dar continuidade ao percurso formativo, iniciei a pós-graduação através da Especialização em Gestão Educacional na Universidade Católica de Pernambuco (Unicap), onde comecei a ampliar o olhar sobre as pesquisas relacionadas à essa temática, a partir das demandas profissionais enquanto pedagoga que atuava em espaço não escolar.

O interesse pela temática também surgiu a partir da minha atuação como pedagoga em espaços não escolares a partir de 2009, tais como Instituições sociais, organizações não governamentais e escolas de cursos profissionalizantes para jovens em situação de vulnerabilidade social. Tais vivências suscitaram, enquanto mulher negra ocupando cargo de liderança na educação, inquietações e desafios quanto ao percurso e à identidade profissional.

No percurso de atuação nas redes municipais, na atuação como professora e após assumir cargos de gestora escolar na Prefeitura Municipal de Jaboatão dos Guararapes e de vice-gestora na Rede Municipal do Recife, surgiram os primeiros questionamentos. Por oportuno, vale registrar que, enquanto ocupante do cargo inicial de vice-gestora e atualmente gestora de uma das escolas da Rede Municipal do Recife, a temática ganha uma relevância significativa no próprio itinerário formativo e profissional desta mestranda.

Através das vivências na rotina escolar, participações em encontros de formação, reuniões e colegiados fomentados pela rede municipal de ensino, as inquietações acerca do meu papel enquanto liderança, em momentos de reflexão oriundos dos inúmeros casos de racismo vivenciados e noticiados nos últimos anos, nortearam os questionamentos e reflexões sobre a importância de lideranças negras, como representantes da educação, e a respeito do presente cenário de atuação dessas profissionais na Rede Municipal de Ensino do Recife.

Na educação brasileira, o Ensino Fundamental I geralmente é a etapa de escolarização onde o quantitativo de mulheres predomina, sendo composta por uma maioria expressiva de professoras. Sendo um espaço predominantemente feminino, mostra-se relevante identificar as mulheres negras nesse contexto do Ensino

Fundamental, nas modalidades de Anos iniciais, como também dos Anos finais, mais especificamente nos cargos de liderança das escolas.

A discussão sobre gênero e a questão racial torna-se fundamental quando estas duas temáticas relacionam-se à ocupação de cargos de liderança também como ato político, uma vez que, enquanto gestoras de rede pública, atuando junto a comunidades menos favorecidas, cujos estudantes são pertencentes a uma classe social considerada inferior, acabamos assumindo um papel representativo diante da realidade dos discentes atendidos.

Sendo assim, posso dizer que foram essas experiências vivenciadas em meu itinerário formativo que suscitaram o interesse em realizar o mestrado profissional. O tema provém ainda da necessidade de ampliar a discussão sobre o processo de ocupação de mulheres negras em cargos de liderança na educação, especificamente em gestão escolar, focando não apenas no âmbito da teoria ou da subjetividade, mas também da realidade de fato, reconhecendo-as como pessoas ativas e participantes de um projeto educacional mais justo e igualitário. Portanto, “Não existe somente uma ideologia de classe no cotidiano escolar. Há também uma ideologia racial e de gênero. Estas ideologias podem ser observadas nas práticas, nos livros didáticos, na formação dos professores/as, nos discursos e nos valores” (Gomes, 1999, p. 2).

Nesse contexto, também deve ser considerada a necessidade de identificar o percurso dessas mulheres que legitimou a chegada ao cargo, bem como abordar a relevância dessa atuação junto aos estudantes atendidos e o modo como essa posição ocupada por elas pode despertar, sobretudo nas discentes, a busca pelo rompimento com uma sociedade desigual.

Essa discussão deve ser fomentada para além do âmbito do cotidiano escolar, não apenas para reproduzir um movimento ou uma pauta específica, como a feminista, uma vez que: “A relação entre política e representação é uma das mais importantes no que diz respeito à garantia de direitos para as mulheres, e é justamente por isso que é necessário rever e questionar quem são esses sujeitos que o feminismo estaria representando” (Ribeiro, 2019, p. 30).

O olhar para as desigualdades no contexto educacional também pressupõe perceber as interseccionalidades que permeiam os processos educativos e o exercício de funções de liderança por profissionais com um itinerário marcado pelo silenciamento e pela invisibilidade. Nesse intuito, é necessário considerar a

interseccionalidade<sup>2</sup>, termo adotado no início do século XXI, a princípio, no mundo acadêmico e por ativistas estadunidenses, como um conceito que se preocupa em entender os diversos marcadores sociais nas vidas das minorias, contemplando as mais variadas dimensões, de tal modo que se propõe que sejam associadas.

Bilge e Collins (2020, p. 116) contextualizam alguns entraves quanto à legitimidade da adoção do termo envolvendo o triplo viés (gênero, raça e classe) no meio acadêmico no período correspondente aos anos 1980:

Muitas vezes, os novos campos de estudo eram herdeiros de histórias distintas e constructos de conhecimento que explicavam a desigualdade social, e o conceito de raça/classe/gênero desafiava essas abordagens. As primeiras tentativas de construir coalizões no meio acadêmico tiveram de enfrentar o desafio intelectual e político de trabalhar além das fronteiras que separavam esses campos.

Diante desse cenário, é possível perceber que o termo é multifacetado. Para corroborar essa linha, Bilge e Collins (2020), em seu livro, no qual atribuíram o mesmo nome ao termo, endossam tal nomenclatura com o entendimento sobre a definição de interseccionalidade, dizendo que:

A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais de poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária – entre outras – são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas (Bilge; Collins, 2020, p. 16-17).

Ainda de acordo com a perspectiva de Bilge e Collins (2020), a questão da interseccionalidade permite a compreensão de que ela aponta para “dimensões importantes do crescimento da desigualdade global”, sendo esta ocasionada por múltiplos fatores, de modo que, para compreendê-la, faz-se necessário associar diversas categorias. Nesse sentido, endossam que:

---

<sup>2</sup> Interseccionalidade (ou teoria interseccional) é o estudo da sobreposição ou intersecção de identidades sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação. A teoria sugere e procura examinar como diferentes categorias biológicas, sociais e culturais, tais como gênero, raça, classe, capacidade, orientação sexual, religião, casta, idade, geolocalização e outros eixos de identidade, interagem em níveis múltiplos e muitas vezes simultâneos.

Em vez de ver as pessoas como uma massa homogênea e indiferenciada de indivíduos, a interseccionalidade fornece estrutura para explicar como categorias de raça, classe, gênero, idade, estatuto de cidadania e outras posicionam as pessoas de maneira diferente no mundo. Alguns grupos são especialmente vulneráveis às mudanças na economia global, enquanto outros se beneficiam desproporcionalmente delas. A interseccionalidade fornece uma estrutura de interseção entre desigualdades sociais e desigualdade econômica como medida da desigualdade social global (Bilge; Collins, 2020, p. 35).

Os estudos a respeito da atuação de mulheres negras ocupando posições de liderança em gestão escolar contribuem para que ampliemos o nosso olhar acerca das dificuldades enfrentadas por esse grupo, bem como nos possibilita repensar e estabelecer conexões entre as disparidades sociais e econômicas à luz de marcadores como gênero, raça e classe social.

Esta pesquisa tem como **objetivo geral**: analisar como tem se dado a ocupação de mulheres negras em cargos de gestão escolar na Rede Municipal de Ensino do Recife, percebendo o quantitativo de posições ocupadas por esse grupo e correlacionando a experiência de vida e o itinerário formativo com o seu contexto de experiência profissional.

Já os **objetivos específicos** são os seguintes:

- 1) Mapear as trajetórias acadêmicas e profissionais de mulheres negras em cargos de liderança nas escolas da Rede Municipal do Recife;
- 2) Analisar a trajetória dessas profissionais pela perspectiva do gênero e da raça, localizando dificuldades singulares em um campo mais amplo da estrutura racista e misógina no interior do capitalismo contemporâneo;
- 3) Promover um evento (roda de diálogo) com as gestoras da pesquisa onde se aborde a temática proposta junto aos profissionais da educação da Rede Municipal de Ensino do Recife.

O presente trabalho está estruturado em três seções principais, além desta introdução, referências, apêndices e anexos. Nas duas próximas seções, encontra-se a fundamentação teórica acerca da contextualização a respeito da intersecção entre gênero, raça e classe, à luz da obra de Angela Davis *Mulheres, raça e classe*, e de referências no campo de estudos nacionais, sobretudo as reflexões de autoras como Sueli Carneiro. Também serão abordados os impactos que as questões de raça e

gênero têm na trajetória das lideranças negras e femininas, sob o âmbito das diferenças sociais, situando reflexões acerca da atuação das mulheres negras na educação da cidade do Recife. Na terceira das principais seções, apresentamos nossos procedimentos metodológicos, situando os parâmetros da pesquisa, tais como sua classificação, local de realização, sujeitos participantes, instrumentos de coleta de dados e a subsequente análise de tais informações coletadas.

## **2 GÊNERO, RAÇA E CLASSE COMO MARCADORES DE SEGREGAÇÃO DAS DIFERENÇAS SOCIAIS**

### **2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA INTERSECÇÃO ENTRE GÊNERO, RAÇA E CLASSE À LUZ DA OBRA DE ANGELA DAVIS “MULHERES, RAÇA E CLASSE”**

Inicialmente, cabe destacar a desigualdade de gênero, raça e classe e o quanto essa interseccionalidade, amparada pelo mito da democracia racial no mundo, endossa as desigualdades que as mulheres negras enfrentam. Torna-se relevante contextualizar a importância da militância de algumas mulheres que, através do engajamento em movimentos sociais importantes, promoveram visibilidade para a causa das mulheres negras no sentido de interligar as lutas e minimizar as consequências sofridas por esse grupo diante de uma sociedade capitalista. As nuances que caracterizam, conforme a autora, o capitalismo racista serão melhor esmiuçadas no decorrer da pesquisa.

Dito isso, torna-se fundamental pensar em um novo modelo de sociedade, onde mulheres negras tenham suas identidades afirmadas, respeitadas e, acima de tudo, evidenciadas no tocante a suas trajetórias pessoais, formativas e profissionais. Nesse contexto, a obra de Angela Davis, ativista e intelectual mundialmente conhecida, constitui-se como uma das âncoras desta pesquisa. As considerações dessa autora fornecerão subsídios para o entendimento, à luz de como esse movimento se deu no âmbito estadunidense, da interseccionalidade entre gênero e raça, permeada pelas classes sociais, evidenciando como acabaram promovendo verdadeiras assimetrias sociais, o que na seção posterior desta pesquisa nos ajudará a compreender essa realidade no contexto do nosso país.

É preciso considerar que a escravidão e seu legado colocam a questão racial como centro da discussão, e a sua intersecção com o fator gênero e classe deve propiciar o entendimento de um novo modelo de sociedade. Collins e Bilge (2020, p. 187) dialogam com Davis quando abordam a interseccionalidade como forma de investigação e práxis críticas, ressaltando a semelhança do que ocorreu no contexto estadunidense, através da politização de identidades de povos de origens distintas, com o cenário das mulheres negras brasileiras, que reivindicaram a identidade negra e feminina, trazendo à tona o debate acerca do fator raça e gênero.

Davis (2016, p. 17) afirma que “[...] o enorme espaço que o trabalho ocupa hoje na vida das mulheres negras reproduz um padrão estabelecido durante os primeiros anos da escravidão”. Podemos inferir, a partir do pensamento de Davis, que essa lacuna contribuía para a reprodução do sistema escravocrata, e revela como a forma de trabalho compulsório ofuscava todos os outros aspectos da vida dessas mulheres escravas, diante do contexto do século XIX.

O povo negro, e com as mulheres não era diferente, era visto como propriedade. As mulheres eram consideradas pelo sistema escravista como “desprovidas de gênero”, já que, em função de serem “peças de trabalho lucrativas”, eram equiparadas aos homens quanto à força de trabalho, sendo trabalhadoras em tempo integral para seus proprietários, e ocasionalmente, mães, esposas e donas de casa.

No contexto do Norte e do Sul dos EUA, Davis (2016, p. 20) faz um destaque no que se refere ao aspecto da desumanização que as mulheres negras sofriam, além de trabalhos domésticos e na lavoura. Ainda crianças, por volta de 10 anos de idade, as meninas eram iniciadas na lavoura, e da mesma forma que os meninos, sob ameaça de açoites, porém, por serem mulheres, ainda eram vítimas de abuso sexual, estupros e mutilações, quando, então, passavam a ser, por conveniência dos senhores, reduzidas à sua condição de fêmea. O estupro expressava o domínio econômico do proprietário sobre essas mulheres negras na condição de trabalhadoras.

A partir do momento em que a abolição do tráfico internacional de mão de obra escrava começou a ameaçar a produção de algodão, a classe proprietária passou a valorizar a capacidade produtiva das mulheres, que passavam a ser avaliadas pela capacidade reprodutora.

Desse modo, suas crianças podiam ser vendidas e enviadas para longe. Suas mães não tinham direito legal sobre elas, estando no nível de outros animais, fato legalizado por um tribunal da Carolina do Sul.<sup>3</sup>

De acordo com a abordagem trazida por Davis (2016), é possível perceber que homens, mulheres e crianças eram considerados, no regime escravista, como provedores para a classe proprietária, estando dentro daquele contexto familiar em

---

<sup>3</sup> Fato que ocorreu após um ano da interrupção do tráfico de populações africanas, decidindo-se que escravas não tinham direito legal sobre seus filhos, e que estes, independentemente da idade, podiam ser separados de suas mães.

equidade no sentido das suas lutas diárias e necessidades impostas quanto à força de trabalho. “Não existia uma relação de dominação do homem negro sobre a mulher negra. Ali estavam todos no mesmo barco” (Davis, 2016, p. 20).

As nuances de desumanização às quais as mulheres eram submetidas, quanto ao rendimento e à força de trabalho, era as mesmas para homens e mulheres, exceto se elas estivessem na condição de “reprodutoras” ou “amas de leite”. Nesse triste cenário, crianças eram um quarto da força de trabalho, e as mulheres impossibilitadas de amamentar sofriam com dores e inchaços das mamas. As , além de serem obrigadas a realizar o trabalho agrícola usual, estavam sujeitas às mesmas chicotadas, caso não cumprissem a cota diária de trabalho.

Além disso, aos primeiros sinais de tentativas de industrialização no Sul, o trabalho escravo competia com o trabalho livre, sendo homens, mulheres e crianças empregados da mesma maneira, trabalhando nos setores mais “pesados” nas produções de tecido, refino de açúcar, moagem de arroz e transporte de madeira.

É interessante perceber, através das pontuações de Davis (2016 p. 22), que “as mulheres não eram consideradas femininas e, portanto, exerciam trabalhos duros, como abertura de valas, corte de lenha e fundição de ferro. Brancas e negras eram substitutas de animais de carga para puxar vagões nas minas do Sul”.

Obrigadas pelos senhores dos escravos de modo tão “masculino” quanto seus companheiros, as mulheres negras adquiriram características consideradas tabus pela ideologia da feminilidade do século XIX. Usavam uniformes simples, pernas nuas, pés descalços, postura altiva, caminhavam com passos livres, firmes, comparadas a soldados em marcha.

Ainda nesse contexto das estruturas familiar e comunitária vigentes, as mulheres negras eram vistas como essenciais à sobrevivência da sua comunidade e não eram tratadas por seus companheiros como meras donas de casa, como ocorria nas famílias brancas.

Para além da vida em comunidade, as mulheres negras eram símbolos de resistência: resistiam à escravidão com o mesmo ardor que os homens, assim como resistiam ao assédio sexual dos homens brancos, defendiam a família e participavam de paralisações e rebeliões, o que contribuiu para o desenvolvimento de certos traços de personalidade que as diferenciavam das mulheres brancas.

É possível visualizar ainda na obra de Davis (2016) as consequências ideológicas do capitalismo industrial no século XIX, que desenvolveu a ideia mais

rigorosa da inferioridade feminina. As mulheres brancas começaram a se engajar, ao longo da década de 1830 no movimento abolicionista.

Embora fossem nominalmente livres, eram exploradas quanto a condições de trabalho e baixos salários que acabavam associando sua condição à de escravidão. As mulheres brancas que estavam insatisfeitas com suas realidades dentro do contexto de vida doméstica eram simpatizantes da causa da população negra, tanto pela questão da libertação quanto pela luta em favor do direito das mulheres.

Nesse contexto, Davis (2016) situa que, em 1833, quando fundada a Sociedade Antiescravagista Feminina da Filadélfia, Prudence Crandall, professora branca, desafiou a população branca ao aceitar uma criança negra, recusando-se a ceder ao racismo e à oposição causados pelos pais das alunas brancas.

Ao trabalhar no movimento abolicionista, as mulheres brancas que tomaram conhecimento da natureza da opressão humana tinham a oportunidade de provar o seu valor, de acordo com parâmetros que não estavam ligados a seus papéis como esposas e mães, e a serem valorizadas por seu trabalho concreto, aprendendo a desafiar a supremacia masculina. Descobriram que o sexismo poderia ser questionado e combatido na arena política. As abolicionistas acumularam experiências políticas e tornaram-se excelentes oradoras, atividades até então apenas masculinas.

Kilomba (2012, p. 56) acentua a necessidade de enxergarmos a mulher negra sem limitá-la a uma categoria de análise, atentando para a lacuna que existe, isolando-as em lugares inferiores dentro da realidade de supremacia masculina e branca, conferindo-lhes o difícil legado da invisibilidade. Para Kilomba (2012, p. 56):

As mulheres negras foram assim postas em vários discursos que deturpam nossa própria realidade: um debate sobre o racismo onde o sujeito é a mulher branca; e um discurso sobre a classe onde “raça” não tem lugar [...] tais narrativas separativas mantêm a invisibilidade das mulheres negras nos debates acadêmicos e políticos.

Ainda em torno da discussão pela garantia dos direitos das mulheres, nota-se que a militância pela igualdade de gênero aliou-se a uma questão mais urgente na época, que era a necessidade da abolição da escravatura. As mulheres argumentavam que a liberdade delas estava associada ao povo negro. O movimento pelo direito das mulheres também pautou a Convenção Antiescravagista Mundial de 1840 em Londres, possibilitando evidenciar às abolicionistas que suas lutas do

passado reverberaram em resultados positivos. Um dos indicativos foi o apoio recebido por alguns líderes do antiescravagismo, que outrora se opunham ao movimento coordenado para excluí-las. Muitas mulheres se destacaram nesse evento, apesar de demonstrarem revolta ao serem excluídas pelo voto da maioria e impedidas de acessar o andar onde se realizaria a convenção.

Elas demonstraram que era possível organizar uma resistência política à opressão e que, a partir do exemplo da luta antiescravagista, seria possível lutar pela igualdade. Davis (2016, p. 62) afirma ainda que alguns outros eventos no mesmo período endossaram o debate acerca das questões relacionadas aos direitos das mulheres, como a Convenção de Seneca Falls e a Convenção Nacional das pessoas de cor libertas, a Convenção em Rochester, Nova York.

Nota-se ainda, na obra de Davis (2016, p. 63), que os debates públicos acerca da igualdade política das mulheres, do direito feminino ao voto e de questões relacionadas aos efeitos do matrimônio, bem como sobre as leis do divórcio, que eram baseadas na supremacia masculina, endossaram as discussões, visto que as mulheres eram “moral e economicamente dependentes de seus maridos” (Davis, 2016, p. 63).

Por oportuno, cabe ressaltar que as mulheres negras eram minoria nesses movimentos e eventos, e que, apesar de a união de brancas e negras pela busca efetiva por direito à educação ainda ser tímida, as primeiras militantes pelos direitos femininos eram omissas quanto à condição de suas irmãs negras.

Para enfatizar que a escravização da população negra no Sul dos Estados Unidos estava de forma sistemática associada à exploração econômica da mão de obra do Norte e à opressão social das mulheres, e que o racismo encontrava-se enraizado na sociedade dos Estados Unidos, Davis cita Marx: “O trabalho de pele branca não pode se emancipar onde o trabalho de pele negra é marcado a ferro” (Marx *apud* Davis, 2016, p. 78). Nesse contexto, a autora corrobora o entendimento de que a luta dos abolicionistas, naquele período, não conseguiu êxito por não ter conseguido firmar uma aliança entre o operariado, o povo negro e as mulheres.

Dito isso, Davis acrescenta que a temática da luta pela garantia dos direitos das mulheres negras também foi evidenciada no âmbito do movimento sufragista feminino, que à época tinha o homem negro ainda como superior às mulheres, do ponto de vista político. Algumas convenções realizadas nesse contexto propunham

emendas que proibissem a privação do direito ao voto com base não só na raça, cor, ou condição prévia de servidão, mas também sem restrição de sexo.

A emancipação das mulheres negras americanas ocorreu de forma bastante tímida, com pouca participação nas Convenções, pontua Davis (2016, p.v71). Em 1890, a ideia de liberdade ainda parecia estar em um futuro remoto. Percebe-se que poucas mulheres negras conseguiram escapar de atividades relacionadas ao campo, cozinha ou lavanderia, passando por situações análogas às do período da escravidão.

Nota-se que o silenciamento que assolava as mulheres negras era uma marca muito presente na visão de subalternidade atribuída a essa população. Spivak (2010, p. 126) contextualiza essa característica ao indagar: “mas, quem poderia falar, então?”.

O subalterno não pode falar. Não há valor algum atribuído à “mulher-negra, pobre” como um item respeitoso na lista de prioridade globais. A representação não definiu. A mulher como uma intelectual tem uma tarefa circunscrita que ela não deve rejeitar com um floreio. (Spivak, 2010, p. 126).

A partir da citação de Spivak, percebemos que, por serem consideradas subalternas, as mulheres não tinham direito à voz, nem a ocupar espaços e postos de trabalho que lhes ofertassem igualdade de oportunidades, o que traz luz ao conceito de que as mulheres negras possuem um histórico de silenciamento.

Aquelas que conseguiram trabalhar na indústria ocupavam funções inferiores e com menores salários, o que já evidenciava a diferença salarial entre os gêneros, bem como a lacuna existente quanto a ocupação em cargos de liderança por mulheres negras. Muitas delas passaram a vivenciar um estado de servidão por dívida, uma vez que eram obrigadas a assinar contratos com proprietários das terras arrendadas que exigiam percentual de participação na colheita como garantia.

Nota-se que as nuances do trabalho escravo permaneciam nas relações laborais posteriores, de modo que a população negra era forçada a representar os mesmos papéis atribuídos pela escravidão, sendo vítimas de detenções sob pretextos ínfimos, para, então, serem aproveitados como mão de obra carcerária.

Diante desse contexto, para Davis, a questão do gênero mais uma vez evidenciava a opressão sofrida pelas mulheres, “que, mesmo diante da ‘emancipação’, sofriam abusos sexuais, e por serem consideradas ‘de cor’ tornavam-se alvos dos homens brancos e seus patrões” (Davis, 2016, p. 99), fato que, à época,

as mulheres negras consideravam um risco consequente do cargo ocupado como empregadas domésticas, revelando a condição de vulnerabilidade dessas mulheres enquanto sujeitos.

Ao tratar dessa questão em sua obra, Davis (2016) faz menção a uma pesquisa publicada em 1899 revelando que 91% das trabalhadoras negras no estado da Pensilvânia eram empregadas em algum tipo de função doméstica, o que durou até o advento da Segunda Guerra Mundial. Essas mulheres negras realizaram tentativas de fugir para o Norte, mas, de forma frustrada, descobriram que não havia outras ocupações de trabalho disponíveis para elas.

Nesse mesmo cenário, percebe-se que as mulheres que tentaram lecionar em escolas eram expulsas das salas de aula devido ao preconceito e acabavam por exercer suas funções como cozinheiras ou em lavanderias (Eaton *apud* Davis, 2016 p. 101).

Diante dessa abordagem, é possível entender que até o início da Segunda Guerra Mundial e avanço do processo de industrialização, a minoria das mulheres negras que conseguiam emprego na indústria ainda não tinha muito a comemorar, visto que eram destinadas às ocupações com os piores salários.

Davis pontua que a entrada dos Estados Unidos na Segunda Guerra Mundial foi um marco histórico para as mulheres negras da época, pois possibilitou que mais de 400 mil dessas mulheres abandonassem seus trabalhos domésticos, dobrando o número delas na indústria. Apesar de ser um número expressivo, sugeria um progresso ainda distante. “[...] Após oito longas décadas de ‘emancipação’, os sinais de liberdade eram sombras tão vagas e distantes que era preciso forçar os olhos para vislumbrá-las” (Davis, 2016, p. 106).

A perspectiva das mulheres negras seguia no sentido de buscar a garantia de direitos como o acesso à terra, o voto e a possibilidade de frequentar escolas. Após séculos sendo privadas do direito de estudar, a população negra decidiu que a pauta da educação seria a sua maior prioridade.

Ao longo das leituras da obra de Davis (2016), conseguimos observar que, ao contrário do que afirmava a política dominante, os negros e negras ansiavam por progredir intelectualmente, o que já estava revelado através das manifestações e lutas por essa causa. Muitas mulheres estavam engajadas e enfrentaram, nos espaços concebidos para ser escola, despejos, tentativas de incêndio e ações criminosas praticadas por gangues racistas. Várias escolas foram fechadas.

É possível perceber que a luta pela educação evidenciou uma concepção contemporânea, porém já marcante entre as mulheres, que foi a sororidade.<sup>4</sup> Mulheres brancas se uniram às negras lutando para oportunizar a estas o conhecimento, mesmo em um contexto em que educar pessoas negras era considerado crime.

Foi também em 1793 que uma ex-escrava que havia comprado a própria liberdade abriu uma escola na cidade de Nova York, conhecida como Escola Katy Ferguson para pobres. Seus alunos, que ela buscava em abrigos, vinham tanto da população negra quanto da branca (28 e 20, respectivamente) e possivelmente eram tanto meninos quanto meninas. Quarenta anos depois, a jovem professora branca Prudence Crandall defendeu com firmeza o direito das meninas negras de frequentar sua escola em Canterbury, Connecticut. Crandall persistiu no ensino de alunas negras até ser levada para a prisão por se recusar a fechar sua escola. Margaret Douglas foi outra mulher branca encarcerada por manter em operação uma instituição de ensino para crianças negras em Norfolk, Virgínia (Davis, 2016, p 109-110).

Após a emancipação, o engajamento das mulheres brancas aliado às negras, além de forte vínculo construído mutuamente e de uma pauta pela educação, foi direcionado a erradicar o analfabetismo entre os ex-escravos e ex-escravas. As habilidades de leitura e escrita eram socializadas informalmente e motivadas pelo comprometimento dos alunos e das alunas. A luta dessas mulheres, fortalecida após a Guerra Civil, anunciava uma união tão necessária a permear a história até a contemporaneidade.

Angela Davis (2016) traz a questão da campanha sufragista americana como mais um lócus de reprodução das ideias racistas, diante do contexto de todas as violências sofridas pelo povo negro através das gangues racistas. Uma das soluções apontadas, portanto, seria a adoção do sufrágio feminino para todas as mulheres, quebrando o modelo de direcionamento desse privilégio apenas às mulheres brancas, da classe média e da burguesia.

Além da questão do sufrágio, quanto ao controle da natalidade e aos direitos reprodutivos, as feministas do século XIX enfrentaram o estereótipo de radicais ao defenderem a maternidade de forma voluntária, tendo sido consideradas afrontosas,

---

<sup>4</sup> Do latim *soror* (irmã) + *dade*. Trata-se da união de mulheres que compartilham os mesmos ideais e propósitos, sendo caracterizada pelo apoio mútuo feminino.

sob o ponto de vista de que, agindo de forma contrária, a mulher estaria infringindo o direito de recusa aos desejos sexuais do marido.

A respeito disso, entretanto, Davis (2016), à frente de seu tempo, reitera que o controle de natalidade como opção das mulheres, através do uso de formas de contracepção e de abortos necessários, é um mecanismo de validação para a emancipação das mulheres. E acrescenta: “Mas em 1970, um século depois, o apelo por aborto legal e de fácil acesso não era menos controverso do que a questão da ‘maternidade voluntária’ que deu início ao movimento pela contracepção nos Estados Unidos” (Davis, 2016, p. 205).

Nesse contexto, o movimento contemporâneo que militava pelo controle de natalidade obteve seu maior êxito, quando, em 1970, nos Estados Unidos, o aborto passou a ser considerado legal, apesar das nuances racistas terem permeado o processo, desconsiderando as mulheres negras, sob a justificativa de que elas estariam, nesse mesmo espaço-tempo, ainda envolvidas na luta contra o racismo. Entretanto, as mulheres negras, conforme pontua Davis (2016, p.207):

[...] Eram a favor do direito ao aborto, o que não significava que fossem defensoras do aborto. Quando números tão grandes de mulheres negras e latinas recorrem a abortos, as histórias que relatam não são tanto sobre o desejo de ficar livres da gravidez, mas sobre as condições sociais miseráveis que as levam a desistir de trazer novas vidas ao mundo.

Paralelamente ao movimento em defesa do aborto e dos métodos contraceptivos seguros, a luta legítima por esses direitos das mulheres ganhou força quando da reivindicação sobre a liberdade de decidir a quantidade de filhos e o momento que julgavam oportuno para a maternidade, bem como quanto à abstinência sexual. Tudo isso se converteu na ideia central do que Davis (2016, p. 210) denomina “maternidade voluntária”, o que contribuiria, naquele contexto, para a diminuição das taxas de natalidade.

As tarefas domésticas e a nova consciência vinculada ao movimento contemporâneo de mulheres também foram temas levados em consideração diante do contexto estadunidense, na busca por desvincular os afazeres domésticos do gênero. Tal perspectiva suscitou a reflexão de que, como sociedade capitalista, deveria haver a preocupação em incumbir algumas tarefas domésticas à economia industrial como uma necessidade social real.

Dissociar o trabalho da mulher do ambiente doméstico ganhava forma, ao passo que o processo de industrialização avançava no Nordeste do país, gerando oportunidades de emprego às mulheres em fábricas têxteis na Nova Inglaterra. O que era produzido nas fábricas correspondia aos anseios por lucro por parte dos empregadores, inferiorizando, assim, o trabalho doméstico. Dessa forma, Davis (2016, p. 230) reitera que:

Essa revalorização da produção econômica revelou, para além da separação física entre casa e fábrica, uma fundamental separação *estrutural entre* a economia familiar doméstica e a economia voltada ao lucro do capitalismo. Como as tarefas domésticas não geram lucro, o trabalho doméstico foi naturalmente definido como uma forma inferior de trabalho, em comparação com a atividade assalariada capitalista.

Torna-se evidente, diante de todo o histórico, que as mulheres negras desprenderam um maior esforço pela força de trabalho e independência adquiridas. Carregaram o duplo fardo dos trabalhos doméstico e assalariado, sendo, por vezes, as supridoras de suas famílias.

Davis (2016, p. 240) aponta ainda a quantidade ainda ínfima de mulheres ocupando postos de trabalho, e acrescenta que: “Como o racismo, o sexismo é uma das grandes justificativas para as elevadas taxas de desemprego entre as mulheres. Muitas delas são ‘apenas donas de casa’ porque, na verdade, são trabalhadoras desempregadas”.

As reflexões e o posicionamento de Davis (2016) apontam para a compreensão de que abolir as tarefas domésticas enquanto papel inerente às mulheres corrobora a mitigação do monopólio capitalista na direção de um pensamento socialista.

## 2.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DA INTERSECÇÃO ENTRE GÊNERO, RAÇA E CLASSE NO BRASIL

É imprescindível compreender as nuances das relações entre gênero, raça e classe dentro do contexto brasileiro, pondo em evidência o modo como o racismo acentuou historicamente os privilégios de um grupo em detrimento de outro, tido como inferior, sendo este último composto por mulheres, pobres e negros.

Nesse sentido, Ribeiro (2019, p. 11-12) afirma que no Brasil há a ideia de que a escravidão foi mais branda aqui do que em outros lugares, o que nos impede de entender como o sistema escravocrata ainda impacta a forma como a sociedade se organiza, sendo necessário reconhecer as violências ocorridas durante o período escravista.

O entendimento a respeito do processo de elaboração das desigualdades raciais e de gênero torna-se indispensável, visto que comprova a influência da ideologia dos mecanismos discriminatórios no contexto histórico, ao passo que esclarece o quadro de reprodução dessas desigualdades através desses mesmos mecanismos.

No contexto das desigualdades, portanto, a interseccionalidade constitui-se como uma ferramenta analítica que se aplica quando se trata do enfrentamento de problemas sociais. Nesse sentido, Collins (2019, p. 20), acrescenta que:

[...] O reconhecimento crescente da desigualdade social global como um fenômeno interseccional e a ascensão do movimento de mulheres negras brasileiras em resposta a desafios específicos, como o racismo, o sexismo e a pobreza, ilustram diferentes usos da interseccionalidade como ferramenta analítica.

Ainda sob essa perspectiva, reitera-se a importância da temática da interseccionalidade como esse instrumento que, permeando as questões específicas abordadas na pesquisa, permite-nos uma melhor compreensão das relações no que concerne a gênero, raça e classe social.

No Brasil, o itinerário que norteou a luta contra as desigualdades racial, de classe e de gênero, com raízes em uma sociedade patriarcal, é marcado por mulheres que foram ativas em campanhas abolicionistas, iniciadas em meados do século XIX, organizando-se em associações em estados como Bahia, Pernambuco, Goiás e Rio de Janeiro.

Nesses movimentos em clubes abolicionistas, as mulheres se opunham aos maus-tratos sofridos por escravizados e defendiam a escolarização do povo negro. Nesse contexto, Del Priore (2020, p. 91) destaca:

Às vésperas do 13 de maio de 1888, a princesa Isabel, incentivada por seu amigo e um dos maiores engenheiros de seu tempo André Rebouças, animou, sob a chuva de verão de Petrópolis, um passeio em carros enfeitados com flores, em prol da abolição. Também deu de

comer a escravos fugidos, em seu palácio serrano. Passeatas ao som de bandas marciais, “*marches aux flambeaux*”, balões coloridos nas mãos, tudo animava aquelas que ora eram acusadas de abandonar o lar para fazer política nas ruas, ora eram saudadas como “suaves amazonas”, donas de alma divina e coração de ouro. A retórica da caridade, da proteção ao ventre livre e da abolição como dádiva cristã estava presente no discurso e na ação de abolicionistas mulheres.

Além do surgimento de movimentos associativos voltadas para a libertação de crianças e escravas, a educação também foi, nesse contexto, considerada uma prioridade. A alfabetização e o letramento eram um desejo das mulheres negras, que muitas vezes, segundo Del Priore (2020, p. 92), “procuravam quem soubesse ler e escrever para fazê-lo por elas”.

Contudo, o processo de estruturação em sociedades caracterizadas pela exclusão histórica de grupos sociais, no que se refere ao racismo, discriminação e sexismo, constitui-se como marcador de relações sociais intensamente desiguais, já que estão baseadas em critérios de exclusão (o negro e o branco, o pobre e o rico, a mulher e o homem, o baixo nível de escolaridade e o alto grau de escolaridade, o cargo elevado e o emprego precário), tornando-se uma intensa provocação de pensamentos e atitudes, de modo a despertar a necessidade de integração desses grupos, considerando o longo percurso de exclusão enfrentado.

Dessa forma, compreender a base das desigualdades raciais e de gênero suscita, de igual forma, a identificação de como os mecanismos ideológicos de controle se instalaram para atingirem os seus objetivos e de que dispositivos se serviram (para além da exclusão).

As desigualdades raciais são oriundas das ações discriminatórias em função das diferenças, sob o estigma de negatividade e inferioridade de raça, de cor e de fenótipo do sujeito. Telles (2003) aponta três fatores e suas repercussões como elementos que contribuem para acentuar as desigualdades raciais no Brasil: a cultura racista; a desigualdade racial propriamente e os obstáculos discriminatórios que não se fazem visíveis. Tal invisibilidade pode se dar em razão da força ideológica da falsa democracia racial, ou pela natureza do racismo à brasileira (racista é o outro).

Diante desse contexto, nota-se que as mulheres negras brasileiras necessitaram, a partir de suas fragilidades, extrair forças para ocupar lugares e vencer o silenciamento ao qual eram submetidas historicamente. Nesse sentido, Carneiro (2011, p. 112) salienta que:

As mulheres negras assistiram, em diferentes momentos de sua militância, à temática específica da mulher negra ser secundarizada na suposta universalidade de gênero. Essa temática da mulher negra invariavelmente era tratada como subitem da questão geral da mulher, mesmo em um país em que as afrodescendentes compõem aproximadamente metade da população feminina.

Embora imbuído pelas nuances da escravidão e com marcas da ditadura militar, os movimentos feminista e negro ganharam força no Brasil, nos anos 70, tendo como marca a busca por alinhar-se a uma formação baseada em uma nova lógica hegemônica, reflexo do período da Revolução Francesa, desmistificando os princípios hierárquicos, como pontuam Rodrigues e Prado (2010, p. 5):

Ainda que as lutas negras remontem ao Brasil Colônia, a intensificação, institucionalização e massificação desses processos se verificam a partir de meados do século XIX, quando o sistema escravocrata vai perdendo aos poucos sua legitimidade, e o país passa a se alinhar a um novo tipo de formação hegemônica instaurada no ocidente a partir da Revolução Francesa, dando condições para a emergência de novos antagonismos sociais.

É possível observar, entretanto, que, dentro desse contexto de surgimento dos primeiros movimentos feministas e do Movimento Negro Unificado no Brasil, o fato de ambos terem surgido na mesma época, 1975 e 1978 respectivamente, e apesar de apresentarem pautas semelhantes, no que se referia à defesa da redemocratização, luta pelo desmonte das desigualdades sociais e busca pela cidadania, o silenciamento das mulheres negras ainda era notável.

Carneiro (2003, p. 118) corrobora tal constatação com a ideia de que, em ambos os movimentos, as mulheres negras eram consideradas “sujeitos implícitos” e afirma que:

as mulheres negras tiveram que “enegrecer” a agenda do movimento feminista e “sexualizar” a do movimento negro, promovendo uma diversificação das concepções e práticas políticas em uma dupla perspectiva, tanto afirmando novos sujeitos políticos quanto exigindo reconhecimento das diferenças e desigualdades entre esses novos sujeitos.

A partir desse entendimento, e novamente nos apoiando nas proposições de Carneiro (2003, p. 118), vemos que a trajetória das mulheres negras no interior do

movimento feminista nacional revelou a insuficiência prático-teórica e política do feminismo para integrar as diferentes expressões de sociedades multirraciais e pluriculturais. É o que se pode entender como o princípio do “enegrecimento do feminismo” (Carneiro, 2003, p. 118).

Dessa forma, podemos perceber que o processo de consolidação do feminismo negro passou a exigir das mulheres uma dupla militância, visto que, além de defender pautas do movimento negro em geral, necessitavam colocar suas próprias reivindicações, na busca por legitimidade política e por coletividade.

Nesse sentido, Sandoval (2001 *apud* Rodrigues; Prado, 2010, p. 451) afirma que “esse processo em que as mulheres negras vão construindo as bases de um novo movimento social, com características e reivindicações próprias, pode ser entendido como um momento de passagem para uma consciência política”.

Percebe-se, no decorrer da história, que as mulheres negras no contexto brasileiro, embora diante de tantos percalços, começaram a se firmar como sujeitos políticos e enfrentaram, inclusive, as questões regionais que circulavam em torno dos movimentos surgidos, visto que, para os grupos das regiões Norte e Nordeste, aqueles localizados da região Sul e Sudeste eram dotados de privilégios quanto ao acesso a informações, como endossam Rodrigues e Prado (2010, p. 8):

Essas contradições que são ao mesmo tempo regionais, organizacionais e políticas desembocam no paradoxo vivido pelo Movimento de Mulheres Negras na atualidade. Ao mesmo tempo em que o MMN se vê reconhecido como sujeito político importante, tendo sido capaz de trazer a público as questões da especificidade da mulher negra, não consegue consolidar e validar lideranças que representem, ainda que provisoriamente, os anseios das militantes, em específico, e das mulheres negras brasileiras de um modo geral. Além disso, há um maior acesso das mulheres negras militantes da região Sudeste aos espaços de interlocução governamental, por exemplo, e também às agências de fomento, permitindo que elas possam se dedicar ao Movimento de Mulheres Negras de uma maneira bastante privilegiada em relação às militantes de associações de voluntariado e de estados fora do eixo Rio-São Paulo.

No cenário brasileiro, ficam evidenciadas diferentes trajetórias e estratégias no que se refere aos atos de resistência das mulheres negras na luta contra o racismo, sexismo e desigualdade de classes, para além do período de escravidão e colonialismo. Nessa perspectiva, destaca-se, mais uma vez, o entendimento acerca do próprio conceito de interseccionalidade, diante do contexto das relações sociais

permeadas por marcadores como raça, sexo e classe social, entre outros, como um instrumento de compreensão dos enredamentos vivenciados.

Entretanto, ao contextualizar a interseccionalidade entre as questões de gênero, raça e classe, e o modo como estas foram se desdobrando em nosso país, torna-se indispensável entender que a luta das mulheres negras necessitou fomentar o combate às estruturas racistas que contribuem para a hierarquização da sociedade, mas também a anulação de um discurso hegemônico, e não somente militar.

Nesse sentido, Carneiro (2003, p. 50-51) problematiza e aponta uma reflexão importante acerca da mulher negra como sujeito de combate ao discurso hegemônico, quando questiona:

Quando falamos do mito da fragilidade feminina, que justificou historicamente a proteção paternalista dos homens sobre as mulheres, de que mulheres estamos falando? [...] Mulheres que não entenderam nada quando as feministas disseram que as mulheres deveriam ganhar as ruas e trabalhar [...] Quando falamos em garantir as mesmas oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho, estamos garantindo emprego para que tipo de mulher? [...] A partir desse ponto de vista, é possível afirmar que um feminismo negro, construído no contexto de sociedades multirraciais, pluriculturais e racistas – como são as sociedades latino-americanas – tem como principal eixo articulador o racismo e seu impacto sobre as relações de gênero, uma vez que ele determina a própria hierarquia de gênero em nossas sociedades.

Ainda diante desse contexto, ao passo que as feministas foram ocupando espaços institucionais, as mulheres negras as acompanharam nesse processo, participando, por exemplo, como citam Rodrigues e Prado (2010, p. 10), do Conselho Nacional de Direitos da Mulher, do Conselho da Condição Feminina de São Paulo, e dos Conselhos da Mulher de outros estados. Para os mesmos autores:

Essa participação garantiu dentro das discussões, em alguns momentos mais e em outros menos, uma preocupação de implementação de políticas públicas que atendam minimamente as mulheres negras. A própria participação de mulheres negras em Conferências Internacionais da ONU e a criação e consolidação de Secretarias e Coordenadorias para Assuntos da Comunidade Negra, em diferentes cidades e estados do país, a criação de uma Secretaria Especial para Promoção da Igualdade Racial junto ao governo federal e, mais recentemente, a criação de Coordenadorias de Gênero e Raça em alguns municípios brasileiros revelam quanto o discurso das mulheres negras tem conseguido, apesar de suas fragilidades internas e do racismo ainda persistente na sociedade brasileira, estabelecer

espaços de interlocução capazes de promover algum nível de mudança no cotidiano das mulheres negras (Rodrigues; Prado, 2010, p. 10).

A partir do exposto, observa-se que a negligência atribuída às pautas das mulheres negras no Brasil foi amenizada a partir da consolidação dos movimentos negro e feminista, pautas estas que passaram a ser tratadas na política nacional, como o direito à educação, acesso ao mercado de trabalho e direito ao voto, conquistas tão importantes no sentido de evidenciar a mulher em nossa sociedade misógina e racista.

### **3 AS MULHERES NEGRAS, O TRABALHO E A OCUPAÇÃO DE CARGOS DE LIDERANÇA NO BRASIL**

#### **3.1 SITUANDO REFLEXÕES SOBRE A ATUAÇÃO DE MULHERES NEGRAS NA EDUCAÇÃO E NA REDE MUNICIPAL DA CIDADE DO RECIFE**

No que se refere à institucionalização e tratativas das questões relacionadas à temática étnico-racial na Rede Municipal do Recife, cabe brevemente contextualizar a existência do Grupo de Trabalho em Educação das Relações Étnico-Raciais (GTERÊ), regulamentado através da Portaria nº 28 de 29 de janeiro de 2016, por considerar a obrigatoriedade de os estabelecimentos de ensino que ofertam turmas dos Ensinos Fundamental e Médio incluírem, em seus currículos, o ensino sobre História e Culturas Afro-Brasileira e Indígena, conforme determinação legal por meio da Lei Nº 10.639/2003, Lei nº 11.645/2006, Resolução CNE/CP nº01/2004 e Parecer CNE/CP nº 003/2004. A criação do referido Grupo de Trabalho decorre também da consideração da Educação das Relações Étnico-Raciais como um dos eixos da Política de Ensino da Rede Municipal do Recife.

Diante desse contexto, tem-se, ainda, conforme a mesma Portaria, em seu artigo 1º, que o GTERÊ foi criado com o objetivo de promover a formação de profissionais da educação, na perspectiva de institucionalizar a implementação das Leis Nºs 10.639/03 e 11.645/08, favorecendo a construção de conhecimentos a respeito das Histórias e Culturas Afro-Brasileira, Africana e Indígena, de modo a contribuir para a prevenção e enfrentamento ao racismo, preconceito e discriminação no cotidiano escolar.

Ademais, são indicadas as seguintes atribuições do GTERÊ, conforme o artigo 2º da referida Portaria:

- I. Contribuir para a implementação das Leis 10.639/03 e 11.645/08 no âmbito da Rede Municipal de Ensino do Recife;
- II. Apresentar subsídios técnicos, políticos, administrativos e gerenciais voltados à Educação das Relações Étnico-Raciais e ao Ensino da História e Cultura Afro-Brasileira, Africana e Indígena;
- III. Participar de iniciativas intersetoriais relacionadas à Educação das Relações Étnico-Raciais e ao Ensino da História e Cultura Afro-Brasileira, Africana e Indígena, o enfrentamento ao Racismo Institucional e a Promoção da Igualdade Racial;
- IV. Identificar e visibilizar práticas pedagógicas realizadas por profissionais de Educação no âmbito da Secretaria de Educação do

Recife, com vistas à construção de uma educação antirracista e pluriétnica.

V. Acompanhar as ações programáticas de políticas de Enfrentamento ao Racismo Institucional e da Promoção de Igualdade Racial no âmbito das diversas secretarias da Prefeitura do Recife.

VI. Participar do processo de construção coletiva, acompanhamento e avaliação da Formação Continuada dos professores da Rede Municipal de Ensino do Recife (Recife, 2016).

O GTERÊ foi preconizado como parte integrante da equipe de formação continuada da Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Educadores do Recife Professor Paulo Freire, e sua composição deveria ser feita, preferencialmente, por professores(as) do quadro da Rede Municipal de Ensino do Recife que tiverem formação e/ou se identificarem com a temática central do Grupo de Trabalho, devendo ter sua formação, bem como a experiência profissional, em Educação das Relações Étnico-Raciais, História da África, Povos Indígenas, Povos Ciganos e outros, Direitos Humanos e/ou Práticas Restaurativas.

É possível perceber, no entanto, que a regulamentação do GTERÊ não viabiliza ações diretamente voltadas para os gestores escolares, sendo estas promovidas de forma pontual, não estabelecendo relação com o calendário do ano letivo, nem sendo pauta dos encontros e colegiados de gestores e gestoras ocorridos mensalmente.

Nota-se, ainda, que as propostas do Grupo de Trabalho não contemplam discussões e atividades voltadas para o viés do gênero e da classe, estabelecendo a intersecção com o marcador da raça, mesmo tendo mulheres como membros, o que reforça a importância desta pesquisa para trazer luz ao debate sobre a relevância em se debruçar sobre a atuação das mulheres negras que estão exercendo cargos de gestoras escolares na Rede.

No que se refere aos espaços de liderança ocupados por mulheres negras na Rede Municipal do Recife, constata-se o reflexo do panorama nacional, onde o fator gênero revela uma predominância de profissionais mulheres no Ensino Básico. Segundo dados do Ministério da Educação (MEC) e do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), através do Censo Escolar 2022, as mulheres também são maioria na gestão das escolas de Educação Básica. Do total de 162.847 diretores, 131.355 (80,7%) são mulheres (Assessoria de Comunicação Social do Inep, 2023).

Na Rede Municipal do Recife, 313 das 333 unidades de ensino são lideradas por mulheres e apenas 20 por gestores homens<sup>5</sup>. Isso evidencia no contexto recifense a tendência nacional, entretanto, percebe-se um desconhecimento de informações quanto ao mapeamento de quantas dessas gestoras se autodeclaram negras. A Rede Municipal do Recife não possuía, antes desta pesquisa, dados quanto ao mapeamento de mulheres negras ocupantes da função de gestão escolar.

Diante desse contexto, fica evidenciado o desconhecimento da Rede em mapear as realidades dessas mulheres, perdendo a oportunidade de aferir o quanto os itinerários pessoais e formativos dessas mulheres negras, bem como suas narrativas, podem contribuir com o trabalho relacionado às identidades de estudantes negras e de suas comunidades escolares. Tal lacuna é ainda mais sensível quando lembramos que a escola deve ser um espaço plural e de fomento às discussões sobre as desigualdades e a respeito da necessidade da existência de políticas públicas que combatam o racismo e quaisquer outros estigmas que os(as) estudantes negros(as), maioria da clientela atendida pela Rede Municipal, enfrentam.

Percebe-se a necessidade da colocação do dado cor/raça nos cadastros dos servidores, de maneira que possibilite identificar/mapear o panorama da ocupação das mulheres negras em cargos de liderança em nossa Rede Municipal de Ensino. Além disso, faz-se necessário evidenciar a trajetória e o trabalho dessas mulheres tão importantes na construção de uma educação mais justa e igualitária.

O trabalho exercido pelas mulheres como força secundária aos homens tornou-se um cenário a ser superado ao longo da história, dadas as conquistas de direitos e a superação de fatores culturais, como o compartilhamento de tarefas domésticas e a necessidade de participação feminina em instâncias decisórias da vida em sociedade.

A historiadora Michelle Perrot (2019, p. 109), em sua obra *Minha história das mulheres*, destaca que “nem sempre as mulheres exerceram ofícios reconhecidos, que trouxessem remuneração” e pontua a industrialização como um dos fatores que contribuíram para evidenciar o trabalho das mulheres, citando que:

É o regime assalariado, principalmente com a industrialização, que, a partir dos séculos XVIII-XIX, nas sociedades ocidentais, coloca em questão o “trabalho das mulheres”. As mulheres podem, devem, ter acesso ao salário, isto é, receber uma remuneração individual, deixando a casa, o lar, que era o seu ponto de apoio e a sua utilidade?

---

<sup>5</sup> Fontes: Secretaria Executiva de Gestão de Rede; Secretaria de Educação da Prefeitura do Recife.

A superação do trabalho como algo inerente ao doméstico e praticamente como uma relação pessoal que transpõe um compromisso salarial alcançou mudanças ínfimas. Entretanto, passou a ser um desafio no que concernia à conciliação com as novas jornadas nas fábricas em que as mulheres trabalhavam como operárias, além das jornadas longas que exerciam.

Perrot (2019, p. 123) prossegue apontando que o caráter doméstico dos empregos ofertados passou a mudar após os anos 1980-1990 e ressalta que “depois disso, a revolução informática mudou o jogo e modificou a repartição sexual dos empregos: o trabalho é mais técnico, mais solitário, mais masculino. Mais igualitário? A verificar”.

Corroborando esse pensamento, Almeida (2021, p. 155-156) destaca que:

O problema todo é quando a produtividade e a eficiência não podem ser invocados como fatores explicativos das diferenças salariais. E quando as estatísticas mostram que, independentemente da produtividade, pessoas de um determinado grupo social, como negros e mulheres, ganham salários menores? Como explicar o fato de que pessoas negras e mulheres encontram-se majoritariamente alocados nos postos de trabalho de baixa remuneração e considerados precários? Como explicar as maiores taxas de desemprego entre pessoas negras?

A superação do associar cor e gênero a papéis de subserviência e a espaços sociais da pobreza e da ligação de limites sexuais às profissões passou a ganhar ainda mais força à medida que as mulheres passaram a ocupar funções no setor terciário em crescimento, algo que, apesar de incipiente, já apontava um progresso no que se refere à ocupação feminina de postos de liderança, sobretudo pelas negras.

Perrot (2019, p. 128) considera que “falta muito, no entanto, para ficarem em condição de igualdade na hierarquia das responsabilidades e dos poderes, inclusive no emprego público”.

É oportuno lembrar que as disparidades observadas quanto à questão do gênero no mercado de trabalho são consideradas entraves no sentido de dar visibilidade às mulheres enquanto seres capazes e cidadãs de direitos. Nesse sentido, é necessário apontar para um novo rumo, para uma redefinição dos papéis anteriormente atribuídos às mulheres, dentro e fora de casa, devendo-se considerar uma nova divisão sexual/social do trabalho, contrária à reprodução de ideias

machistas, sexistas e racistas, desconstruindo, sobretudo através da educação, as construções sociais em torno do gênero. Isso deve, portanto, significar o rompimento de séculos de um fardo pautado por trabalhos forçados, castigos, estupros e estigmatizações.

O discurso sobre as identidades quanto aos aspectos de gênero e raça, presente na estrutura da sociedade, acaba sendo reproduzido em relações no espaço escolar, uma vez que a escola não existe dentro de uma perspectiva da neutralidade, e é diretamente influenciada pelos conflitos e discussões do campo social que perpassam os seus muros.

É relevante pontuar que muitas vezes esses discursos tentam “suavizar” ou justificar a presença de uma mulher professora ou gestora escolar negra em uma unidade educacional. O viés do gênero e da raça com um tom reducionista revela-se entrelaçado nas falas proferidas pela comunidade escolar, em especial por estudantes e pelos próprios pares educacionais, corroborando ações discriminatórias.

Partindo desse pressuposto, cabe enfatizar que, além das questões relacionadas às desigualdades sociais no contexto geral, a escola deve fomentar, dentro do processo de escolarização, a discussão em torno do gênero e da raça, de modo a extinguir o racismo relacionado às mulheres. Diante desse contexto, Mendes (2013, p. 53) aponta que “Existe uma contradição entre os sexos quando o assunto é escolaridade e acesso ao mercado de trabalho”, afirmando que:

Embora os indicadores quanto à participação das mulheres na educação, em anos de escolaridade, inseridas ou não no mercado de trabalho, sejam superiores aos dos homens (IBGE, 2010), ao mesmo tempo, se verifica um crescimento tímido quanto à presença da mulher em cargos com poder de decisão e, até então, reservados aos homens (Mendes, 2013, p. 53).

Dado o espaço-tempo incipiente quanto ao processo abolicionista e seus reflexos, a discriminação racial e seus desdobramentos quanto aos fatores gênero e classe tornaram-se desafios a serem enfrentados pelas mulheres negras no sentido da inserção no mercado de trabalho, sobretudo, na ocupação de cargos de liderança, visto que garantir apenas um emprego não basta.

As mulheres negras querem e podem mais. Dito isso, Nogueira e Kubo (2013, p. 119) refletem que “faz-se necessário discutir a questão do ‘gênero’ e da liderança,

pois o fato de ser mulher parece interferir em sua inserção no mercado de trabalho como executiva e no exercício prático da liderança”.

O panorama da gestão escolar e o espaço ocupado nele por mulheres que se autodeclaram negras acentuam a reflexão sobre a importância política desse mecanismo, já que a história nos permite perceber que, até muito recentemente, o gênero e a raça eram impedimentos para que cargos de gestão fossem ocupados por esse perfil de mulher.

As realidades das mulheres negras são negadas por todos os pressupostos nos quais se baseia o pertencimento pleno a um grupo: a branquitude como condição para integrar o pensamento feminista, a masculinidade como condição para integrar o pensamento social e político negro, e a combinação de ambas para fazer parte do setor dominante da academia. Impedidas de ocupar uma posição plenamente interna em qualquer uma dessas áreas de pesquisa, as mulheres negras permaneceram em uma situação de *outsiders* internas, como indivíduos cuja marginalidade proporcionou um ângulo de visão específico sobre essas entidades intelectuais e políticas. (Collins, 2019, p 14).

Assim como na academia, o debate acerca da ocupação de mulheres negras em espaços e funções de liderança se torna cada vez mais relevante, endossando a importância assumida por esta pesquisa.

## 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A partir da leitura estrutural da obra de Ângela Davis, em diálogo com outras autoras, foi utilizado o método histórico-analítico elucidado anteriormente, que subsidiou elementos teóricos para a pesquisa empírica. Além disso, o método cartográfico fica evidenciado a partir da pesquisa de campo que foi realizada.

Na pesquisa, pretendeu-se, com a elaboração do formulário digital, viabilizar a coleta de dados de modo que as mulheres negras identificadas em cargos de gestão na Rede Municipal do Recife conseguissem traduzir, a partir de suas histórias de vida, formação e atuação profissional, suas opiniões, percepções, posicionamentos e preferências, para que pudéssemos evidenciar o espaço ocupado por elas e acentuar a reflexão sobre a importância política desse mecanismo, já que a história nos permite perceber que até muito recentemente as questões de gênero e de raça eram impedimentos para que cargos gerenciais não tivessem sido ocupados por esse perfil de mulher.

Inicialmente, foram enviados formulários digitais (Google Forms) através de listas de transmissão de *e-mail* e aplicativo WhatsApp para os grupos de gestores e gestoras da Rede Municipal de Educação de 333 unidades escolares, obtendo 149 respostas dos gestores e gestoras, conforme questionário (Apêndice A).

A partir do material coletado através das respostas das gestoras sujeitos da pesquisa nos formulários Google Forms, foram selecionadas para realização de entrevistas quatro gestoras autodeclaradas do gênero feminino e negras. Dessa forma, os diversos métodos estiveram interligados ao método cartográfico.

A cartografia, segundo Passos, Kastrup e Escóssia (2009, p. 17),

[...] como método de pesquisa-intervenção, pressupõe uma orientação do trabalho do pesquisador que não se faz de modo prescritivo, por regras já prontas nem com objetivos previamente estabelecidos. No entanto, não se trata de uma ação sem direção, já que a cartografia reverte o sentido tradicional de método sem abrir mão da orientação do percurso da pesquisa.

Ou seja, compreende-se que foi necessário, no decorrer da pesquisa, traçar as metas, contrapondo-se, assim, ao sentido tradicional de método. No presente estudo, o método empregado foi o cartográfico, por se tratar de buscarmos uma pesquisa que estivesse em sintonia com o caráter processual da investigação, e por nos basearmos

numa proposta de transversalidade, através da qual visamos propiciar um movimento de conversa entre as realidades das mulheres sujeitos da pesquisa.

Dito isso, segundo Passos, Kastrup e Escóssia (2009, p. 27), o aspecto multidimensional do método cartográfico, sob a perspectiva da transversalidade, pressupõe que:

Operar na transversalidade é considerar esse plano em que a realidade toda se comunica. A cartografia é o acompanhamento do traçado desse plano ou das linhas que o compõem. A tecedura desse plano não se faz de maneira só vertical e horizontal, mas também transversalmente.

No caso da nossa pesquisa, ao realizar o mapeamento dentro da “geografia” da Rede Municipal do Recife, no que se refere à localização e à atuação das mulheres negras em cargos de gestão de escolas, e ao debruçarmo-nos sobre a trajetória dessas profissionais, foi possível estabelecer uma relação individual para entender o panorama na sua coletividade, como uma das características do método cartográfico, de modo a evitar a individualização na abordagem.

Trazer a realidade da Rede Municipal do Recife no que concerne atualmente à distribuição dos cargos de gestão escolar por mulheres negras, entendendo como nesse percurso ocorrem essas trajetórias, pressupõe entender esse “desenho”, essa “geografia” como um sistema acêntrico, em uma metodologia que se estabelece livre de regras preestabelecidas, propondo uma reversão metodológica, cujo *metá-hódos* transforma-se em *hódos-metá*, na direção da pesquisa<sup>6</sup>.

Com esse sentido, o método foi, além de aplicado, experimentado e assumiu um protagonismo, resignificando, assim, o rigor do caminho desta pesquisa, aproximando-se do movimento dos percursos de vida, profissionais e formativos dos sujeitos da pesquisa.

Os itinerários percorridos pelas mulheres negras da pesquisa, baseados em suas histórias de vida, acadêmicas e profissionais, constituíram-se como pistas que guiaram o trabalho de investigação, o que nos levou a inferir que, para acompanhar processos, seria necessário abrimos mão inicialmente de ter a totalidade dos procedimentos metodológicos.

---

<sup>6</sup> Com essa definição, a pesquisa é exercitada como um caminho predeterminado pelas metas dadas de partida. Trata-se de uma tentativa de encontrar espaço, no campo dos estudos urbanos, para investigações performativas, nas quais o interesse seja voltado para o próprio caminho.

[...] O desafio é o de realizar uma reversão do sentido tradicional de método... A diretriz cartográfica se faz por pistas que orientam o percurso da pesquisa sempre considerando os efeitos do processo de pesquisar sobre o objeto da pesquisa, o pesquisador e seus resultados (Passos; Kastrup; Escóssia, 2009, p. 17).

As pistas que guiaram a pesquisa baseada no método cartográfico balizaram um caminho aberto para uma abordagem que foi se construindo e crescendo no próprio percurso da investigação, comprometendo-se com o processo de produção da subjetividade. Além disso, tais pistas permitiram estabelecer conexões e utilizar dispositivos que rompessem com grilhões, gerando movimento e oportunizando de forma livre a construção da pesquisa através da exploração das características desses dispositivos, tais como a referência, a explicitação e a transformação.

Ao utilizar o método cartográfico, pretendemos, ainda, a partir das histórias de vida das mulheres negras em cada unidade de ensino elencada, lançar mão dos rizomas <sup>7</sup> que permitiriam observar pontos de ruptura, ou ainda identificar onde essas trajetórias se encontram de alguma forma, uma vez que, segundo Passos, Kastrup e Escóssia (2009, p. 90-91), “Numa cartografia o que se faz é acompanhar as linhas que se traçam, marcar os pontos de ruptura e de enrijecimento, analisar os cruzamentos dessas linhas diversas que funcionam ao mesmo tempo”. Ainda nessa perspectiva, endossam que:

Sabemos que a análise institucional toma de empréstimo, inicialmente, o conceito de contratransferência para pensar uma dinâmica coletiva-institucional na qual toda a realidade em que os atores estão imersos se coloca como vetores determinantes na cena de análise: sexo, idade, raça, posição socioeconômica, significações socioculturais que atravessam seja o analista, seja o analisando (Passos; Kastrup; Escóssia, 2009, p. 25).

Após realizar o mapeamento do quantitativo de mulheres e das raças a que pertencem, segundo suas autodeclarações, observamos os critérios determinantes para que se tornassem participantes da pesquisa, tais como ocupar cargo de liderança em escolas da Rede Municipal de Ensino do Recife e ser negra, entre outras variantes

---

<sup>7</sup> É um modelo descritivo ou epistemológico na teoria filosófica de Gilles Deleuze e Félix Guattari. A noção de rizoma foi adotada da estrutura de algumas plantas cujos brotos podem ramificar-se em qualquer ponto. O rizoma é a própria multiplicidade.

que impactaram de alguma forma a dupla segregação, sob o viés da raça e do gênero, bem como outros marcadores, a exemplo da classe social.

A pesquisa de abordagem de cunho qualiquantitativo de fato centra-se nos aspectos de técnicas qualitativas e quantitativas. No nosso caso, foi representativo de tal abordagem o uso de formulários através do Google Forms, visto que ele contemplou desde perguntas mais sucintas, para caracterizar a identificação das protagonistas da pesquisa, como perguntas “abertas”, através das quais as gestoras poderiam usar a subjetividade. Além disso, essa ferramenta também contemplou o viés quantitativo, ao permitir exercitar o método cartográfico para realizar o mapeamento das regionais, escolas e mulheres negras sujeitos da pesquisa.

Logo, além de dados numéricos, a pesquisa traz ferramentas subjetivas, já que a investigação qualitativa assenta-se numa visão holística da realidade (ou problema) a investigar, sem a isolar do contexto “natural” (histórico, socioeconômico e cultural) em que se desenvolve e procurando atingir a sua “compreensão” através de processos” (Amado, 2014, p. 41).

#### 4.1 LOCAL DE INVESTIGAÇÃO

A Rede Municipal de Educação do Recife possui 333 unidades de ensino, entre as quais estão creches, creches-escola e unidades escolares de anos iniciais e finais. Dentro do quantitativo de gestores lotados em unidades escolares da Rede Municipal, 313 são do gênero feminino e 20 do gênero masculino.<sup>8</sup> Nossa pesquisa abrangeu quatro unidades escolares que atendem as modalidades correspondentes à Educação Infantil e ao Ensino Fundamental (Anos Iniciais e Anos Finais) da Rede Municipal do Recife, contemplando, assim, as três modalidades da Educação Básica recifense.

As unidades escolares estão situadas em quatro bairros da cidade do Recife (as escolas são distribuídas e organizadas pela Secretaria Municipal de Educação por Regionais às quais as unidades estão jurisdicionadas). São elas: Escola Municipal em Tempo Integral Reitor João Alfredo (unidade de grande porte, pertencente à Regional 1, localizada no bairro da Ilha do Leite, na região central do Recife); Escola Municipal Célia Arraes (considerada de médio porte, atende estudantes da Educação Infantil e

---

<sup>8</sup> Fontes: Secretaria Executiva de Gestão de Rede; Secretaria de Educação da Prefeitura do Recife.

Anos Iniciais, estando vinculada à Regional 2 e localizada no bairro da Várzea, na zona oeste); Escola Municipal Professora Almerinda Umbelino de Barros (localizada no bairro Vasco da Gama, na zona norte, vinculada à Regional 3 e responsável por atender as modalidades correspondentes aos Anos Iniciais e Finais do Ensino Fundamental, bem como o Projeto Travessia, funcionando nos três turnos); CMEI Oito de Março (de grande porte, atende estudantes da modalidade de Educação Infantil, desde o berçário até o Grupo V, sendo unidade vinculada à Regional 4 e localizada no bairro do Ibura, na zona sul).

O primeiro critério adotado para a escolha das escolas foi o geostatístico, por haver uma unidade de ensino selecionada por Regional, dentro da organização vigente na Rede Municipal do Recife. O segundo critério foi o porte da escola. Duas das unidades escolhidas são consideradas de médio porte, por atender um quantitativo de 300 a 599 estudantes, e as demais são de grande porte, por atenderem um quantitativo acima de 600 alunos. Esses critérios foram observados ao escolher as gestoras participantes da pesquisa, considerando que o porte da unidade escolar tanto confere maior visibilidade à pesquisa quanto evidencia o trabalho da gestora.

Tabela 1 – Quantitativo das Escolas da Rede Municipal do Recife por Regional/RPA

<b>REGIONAL/RPA</b>	<b>QUANTIDADE DE UNIDADES</b>
REGIONAL 1 (RPA 1, 2) CENTRONORTE	75
REGIONAL 2 (RPA 3) NORDESTE	67
REGIONAL 3 (RPA 4, 5) OESTE SUDOESTE	106
REGIONAL 4 (RPA 6) SUL	85
<b>TOTAL</b>	<b>333</b>

Fontes: Secretaria Executiva de Gestão de Rede; Secretaria de Educação da Prefeitura do Recife.



Após o período probatório, foi convidada a assumir a vice-gestão de uma escola com três turnos. Na escola atual, iniciou também como vice-gestora há seis anos e, posteriormente, assumiu a gestão, em substituição da gestora que saiu devido a aposentadoria.

A Gestora 3 possui formações em Magistério e Licenciatura em Letras (Inglês). Na Rede Municipal do Recife, trabalhou, como contratada, no Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem) como docente de Inglês. Já como professora (séries de anos finais do Fundamental), cursou Pedagogia e fez especialização em Gestão da Educação e Políticas Públicas para a Juventude. Em 2011, ingressou na Rede do Recife como professora concursada das séries de anos iniciais, e, em regime de acumulação, conciliava o outro turno como coordenadora pedagógica na mesma escola.

Foi vice-gestora de uma escola integral por dois anos e seis meses, e posteriormente foi indicada pela Secretaria de Educação para ser gestora da unidade de ensino atual, que tinha um histórico de déficits nos resultados apresentados. Por ter assumido o cargo por indicação e diante do contexto da unidade, relata que sofreu resistências iniciais da comunidade escolar, mas, ao realizar escuta com todos os segmentos da unidade, iniciou as intervenções necessárias para implementar melhorias na escola.

A Gestora 4 teve como inspiração sua mãe, que foi professora e gestora da Rede Municipal do Recife, exemplo que a levou a escolher a área da educação. Fez Magistério, cursou Pedagogia e especializações em Coordenação e Supervisão Escolar, Gestão Escolar e Educação Infantil.

Atuou como professora de alfabetização em escolas particulares e posteriormente foi aprovada por concurso para a Rede de Educação da Prefeitura do Recife, atuando inicialmente como professora das séries de anos iniciais. Foi coordenadora pedagógica, vice-gestora em uma unidade de Educação Infantil e foi indicada pela Secretaria de Educação para assumir como gestora de um CMEI, que seria inaugurado, no qual está trabalhando até os dias atuais, há quase 10 anos.

Tabela 2 – Contextualização do itinerário formativo e local de atuação profissional das gestoras da pesquisa

<b>Gestora 1: EMTI Reitor João Alfredo</b>
Está na Rede Municipal do Recife desde 1998. Possui formação em Magistério e é licenciada em Ciências Biológicas. Tem especializações em Ecologia e Meio Ambiente e em Coordenação Pedagógica, e mestrado em Ciências Biológicas. Já foi coordenadora pedagógica e inspetora escolar.
<b>Gestora 2: EM Profª Almerinda Umbelino de Barros</b>
Tem formação inicial em magistério, graduação em Pedagogia, licenciatura em Letras (Inglês) e especialização em Gestão da Educação e Políticas Públicas para a Juventude. Na Rede, já atuou como professora de Inglês e no ProJovem Urbano. Já foi coordenadora pedagógica e vice-gestora de escola integral, até assumir como gestora da Escola Almerinda.
<b>Gestora 3: EM Célia Arraes</b>
É graduada em Pedagogia e tem especialização em Psicopedagogia. Há seis anos, está na Escola Municipal Célia Arraes, inicialmente como vice e atualmente como gestora da unidade.
<b>Gestora 4: CMEI Oito de Março</b>
Fez magistério, graduação em Pedagogia e especializações em Coordenação e Supervisão Escolar, Gestão Escolar e Educação Infantil. Foi coordenadora pedagógica e vice-gestora. Há quase 10 anos, é gestora do CMEI Oito de Março.

Fonte: Elaborada pela autora(2024).

### 4.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS E PROCEDIMENTOS

Neste estudo, foram utilizados, entre outros, os instrumentos que descrevemos a seguir.

#### 4.3.1 Formulário do Google Forms

Por se tratar de um instrumento que possui elementos de praticidade e possibilidade de acesso em qualquer local e horário, além de promover agilidade na coleta de dados e análise dos resultados, pois, quando respondido, as respostas aparecem imediatamente, o Formulário Google Forms foi utilizado nesta pesquisa para coletar os dados necessários das gestoras protagonistas de pesquisa, uma vez que tal ferramenta oportuniza a:

[...] possibilidade de acesso em qualquer local e horário; agilidade na coleta de dados e análise dos resultados, pois quando respondido as respostas aparecem imediatamente; facilidade de uso entre outros benefícios. Em síntese, o Google Forms pode ser muito útil em diversas atividades acadêmicas, nesse caso em especial para a coleta e análise de dados estatísticos, facilitando o processo de pesquisa. A grande vantagem da utilização do Google Forms para a pesquisa, seja ela acadêmica ou de opinião, é a praticidade no processo de coleta das informações (Mota, 2019, p. 373).

O formulário do Google Forms constituiu-se como um elemento que facilitou a coleta de dados, uma vez que, por ser de cunho teórico-empírico, fomentou o levantamento da percepção/opinião das mulheres negras que estão em cargos de gestão nas escolas elencadas, que são o alvo da pesquisa numa perspectiva empírica, portanto, de campo, pretendendo subsidiar a elucidação da relação do duplo viés de segregação (gênero e raça) com a atuação dessas mulheres na posição de lideranças educacionais sob análise.

O envio dos formulários do Google Forms foi feito através de *e-mail* das respondentes ou através de um *link* mediante contato pelo aplicativo WhatsApp. Assim todas puderam responder de qualquer lugar. Cabe mencionar ainda como vantagem do uso do Google Forms a organização dos resultados da pesquisa em forma de gráficos e planilhas, proporcionando um resultado quantitativo de forma mais prática e organizada, facilitando, assim, a análise dos dados.

Foi enviado um formulário do Google Forms (Apêndice A) para as equipes gestoras, abrangendo 333 unidades escolares, das quatro Regionais às quais as unidades estão jurisdicionadas, perguntando-se sobre a Regional, função, gênero e raça.

#### **4.3.2 Entrevista semiestruturada**

A entrevista, segundo Minayo (2016, p. 58), é “uma conversa a dois, ou entre vários interlocutores, realizada por iniciativa do entrevistador e sempre dentro de uma finalidade”, além de possuir o objetivo de “construir informações pertinentes para um objeto de pesquisa, e abordagem pelo entrevistador, de temas igualmente pertinentes com vistas a este objetivo”. Sendo assim, trata-se de um recurso de suma importância para a pesquisa qualitativa.

A entrevista semiestruturada, ainda segundo Minayo (2016, p. 59), dá a possibilidade de combinar questões abertas e fechadas a fim de que o entrevistado tenha “a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada”, ou seja, o pesquisador não fica restrito a um padrão.

Nesse sentido, realizar a entrevista de forma semiestruturada possibilitou uma maior flexibilidade nas falas das entrevistadas, e agregou informações mais latentes quanto às suas trajetórias. O roteiro elaborado previamente (Apêndice B) propiciou também uma mediação mais humanizada enquanto pesquisadora.

Para realizar as entrevistas, inicialmente foi informado às gestoras o caráter voluntário da participação, bem como o manejo confidencial das informações e os objetivos da pesquisa. As entrevistas possibilitaram uma aproximação com as gestoras sujeitos da pesquisa, o que se justifica pelo fato de que, além de ser pesquisadora, estamos em um contexto profissional de ocupar a mesma função e ser colega de Rede de Ensino. Esse contato fomentou elementos para conduzir as entrevistas de modo a viabilizar uma maior compreensão das singularidades e pontos de interligação com as gestoras, no tocante a seus percursos de vida, formativos e profissionais. As entrevistas foram previamente agendadas e realizadas mediante gravação com auxílio de um gravador de voz. Foi realizada uma entrevista com cada gestora. As entrevistas realizadas tiveram as seguintes durações: 43’ 38” com a Gestora 1; 68’ 39” com a Gestora 2; 38’ 6” com a Gestora 3; e 47’ 18” com a Gestora 4. Por terem sido realizadas nas unidades de ensino e em horários de trabalho, a

dinâmica inerente ao funcionamento das instituições interferiu no tempo utilizado para cada entrevista.

Cabe salientar que, apesar da importância da entrevista semiestruturada no sentido de oportunizar respostas mais livres pelas entrevistadas, é importante reconhecer a linha tênue dessa relação de proximidade. Duarte (2004) aponta para a complexidade de se adotar tal mecanismo, uma vez que as entrevistas semiestruturadas podem

[...] propiciar situações de contato, ao mesmo tempo formais e informais, de forma a “provocar” um discurso mais ou menos livre, mas que atenda aos objetivos da pesquisa e que seja significativo no contexto investigado e academicamente relevante é uma tarefa bem mais complexa do que parece à primeira vista (Duarte, 2004, p.16).

Cabe salientar que todas as entrevistas foram realizadas presencialmente nas unidades de ensino onde as gestoras estão lotadas. Dito isso, a partir das entrevistas, elencamos na sequência a análise desses dados, que, coadunados com a bibliografia adotada para a pesquisa, fazem uma interlocução de modo que as falas das entrevistadas fomentem maior consistência à pesquisa.

Na ocasião da entrevista, cada gestora falou sobre suas experiências e trajetórias, de modo que foi possível perceber que o racismo esteve presente em grande parte dos itinerários revelados pelas docentes.

#### 4.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Os dados coletados mediante respostas dos formulários foram analisados através da Técnica de Análise de Conteúdo proposta por Bardin (1988). A referida análise viabiliza um conjunto de técnicas que oportuniza ao pesquisador realizar procedimentos sistemáticos de descrição do conteúdo, podendo, assim, realizar inferências em relação à produção e/ou mensagem.

Contudo, a análise do conteúdo para Bauer (2002, p. 190) é “apenas um método de análise de texto desenvolvido dentro das ciências sociais empíricas” que culmina em “descrições numéricas de algumas características do *corpus* do texto”, ou seja, o método de análise do texto desperta para outros elementos antes mesmo de ser quantificado.

No tocante à sistemática processual da análise de conteúdo, Bardin (1988) indica três etapas: pré-análise; exploração do material; e tratamento dos resultados, inferências e interpretação.

a) Fase de pré-análise: traduz-se no processo de organização propriamente dito. Segundo Bardin (1988, p. 95), essa fase equivale “a um período de intuições”, que tem por objetivo “tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais, de maneira a conduzir a um esquema preciso do desenvolvimento das operações sucessivas, num plano de análise”. A leitura flutuante, de acordo com Bardin (1988, p. 96), propicia ao pesquisador estabelecer contato direto e ocupar-se com as impressões e orientações dos documentos a serem analisados. Esse protocolo demanda algumas regras, tais como:

- i. Exaustividade: considerar todos os elementos contidos no conteúdo do material em análise;
  - ii. Representatividade: triagem dos elementos contidos no material em análise que possui relação ao que propõe-se a investigar – Bardin (1988, p. 97) salienta “a amostragem diz-se rigorosa se a amostra for uma parte representativa do universo inicial”, ou seja, a representatividade se dará se advier do universo;
  - iii. Homogeneidade: consiste em agrupar os conteúdos do material em análise mediante relação com a categoria temática;
  - iv. Pertinência: diz respeito ao fato de os conteúdos selecionados estarem ajustados, em termos de informação, e equipararem-se aos objetivos e questões norteadoras delineadas;
- b) Fase de exploração: é o segundo movimento da análise de conteúdo, momento esse de administrar as técnicas ao *corpus*. Segundo Vosgerau, Pocrifka e Simonian (2016, p. 791-792), é a “descrição analítica, a qual diz respeito ao *corpus* (todo e qualquer material textual coletado) submetido a um estudo detalhado, orientado pelas hipóteses e referenciais teóricos”. A autora destaca elementos necessários à fase de exploração, tais como: “a codificação, a classificação e a categorização” (Vosgerau; Pocrifka; Simonian, 2016, p. 792). Já Minayo (2016, p. 83) deixa claro que nesse momento devemos procurar:

a) distribuir trechos, frases ou fragmentos de cada texto de análise pelo esquema de classificação inicial (escolhido na primeira etapa); b) fazer uma leitura dialogando com as partes dos textos de análise, em cada classe (parte esquema); c) identificar, através de inferências, os *núcleos de sentido* apontados pelas partes dos textos em cada classe do esquema de classificação; d) dialogar os *núcleos de sentido* com os pressupostos iniciais e, se necessário, realizar outros pressupostos; e) analisar os diferentes *núcleos de sentido* presentes nas várias classes do esquema de classificação para buscarmos temáticas mais amplas ou eixos em torno dos quais podem ser discutidas as diferentes partes dos textos analisados; f) reagrupar as partes dos textos por temas encontrados; g) elaborar uma redação por tema, de modo a dar conta dos sentidos dos textos e de sua articulação com o(s) conceito(s) teórico(s) que orienta(m) a análise (Minayo, 2016, p. 83).

Dessa forma, a exploração do material pode ser compreendida, segundo Vosgerau, Pocrifka e Simonian (2016, p. 792), como uma “etapa importante, pois pode viabilizar ou não a riqueza das interpretações e inferências”. Tal etapa é o momento da definição de categorias, como também da identificação das unidades de registro, sendo essas, chamadas por Minayo (2016) de núcleos de sentido, ou seja, elementos que perpassam a codificação do correspondente ao segmento de conteúdo, constituindo-o como uma unidade base, visando assim à categorização e à frequência.

- c) Fase de tratamento dos resultados, inferências e interpretação: nessa fase, de acordo com Bardin (1988, p. 101), os resultados obtidos, bem como o confronto sistemático com o material “e o tipo de inferências alcançadas, podem servir de base a outra análise disposta em torno de novas dimensões teóricas, ou praticada graças a técnicas diferentes”, além de permitir “estabelecer quadros de resultados, diagramas, figuras e modelos, os quais condensam e põem em relevo as informações fornecidas pela análise”. Minayo (2016, p. 83) afirma que essa etapa consiste na elaboração de uma “síntese interpretativa”, por meio redacional que faça conexão com os objetivos da investigação, questões norteadoras e pressupostos da pesquisa.

Nesse contexto, a metodologia aqui é compreendida por um itinerário teórico percorrido pelo pesquisador e pela prática efetivada na realidade investigada. Segundo Minayo (2016), a metodologia é o “caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade”, ou seja, é o percurso da idealização do pesquisador até a materialização na prática da imersão na ciência, utilizando-se de diversos elementos, entre eles: os métodos e as técnicas de pesquisa.

Nesse sentido, a metodologia, segundo a mesma autora, “ocupa um lugar central no interior das teorias e está referida a elas” (Minayo, 2016, p. 83), bem como a metodologia é muito mais do que as técnicas. Logo, nela estão inclusas: “as concepções teóricas da abordagem, articulando-se com a teoria, com a realidade empírica e com os pensamentos sobre a realidade”, além de se destinar a responder, segundo Lakatos (2003, p. 221), “a um só tempo, às questões como?, com quê?, onde?, quanto?” do estudo científico.

Em nossa pesquisa, a abordagem metodológica é de cunho qualiquantitativo. Essa trilha possibilitou que o método se complementasse durante o desenvolvimento da pesquisa. Segundo Gatti (2004, p. 4), as duas abordagens podem ser consideradas complementares muito mais do que antagônicas, uma vez que os métodos:

[...] que se traduzem por números podem ser muito úteis na compreensão de diversos problemas educacionais. Dito isto, considera-se que a combinação deste tipo de abordagem com dados oriundos de metodologias qualitativas, pode vir a enriquecer a compreensão de eventos, fatos, processos. As duas abordagens demandam, no entanto, o esforço de reflexão do pesquisador para dar sentido ao material levantado e analisado.

Nessa conjuntura, torna-se inapropriado inferir, a princípio, que determinada abordagem metodológica apresenta-se como melhor, mais aceitável e/ou mais confiável que a outra, uma vez que essa escolha deve estar relacionada aos objetivos da pesquisa, aos problemas a serem investigados, à habilidade do pesquisador para organizar a aplicação metodológica e à clareza concernente às potencialidades e limitações dos métodos em questão, e não, necessariamente, à dicotomia entre a abordagem qualitativa e a quantitativa.

Dito isso, destacamos a necessidade do estudo das distintas abordagens metodológicas, bem como da viabilidade da pesquisa qualiquantitativa para esta abordagem na área educacional, com o intuito de “desmistificar representações, preconceitos, ‘achômetros’, sobre fenômenos educacionais, construídos apenas a partir do senso comum do cotidiano, ou do *marketing*” (Gatti, 2004, p. 26).

A abordagem de cunho qualiquantitativo evidencia a importância de não haver uma restrição metodológica e ilimitada, mas, sim, uma ampliação para ir além de um paradigma que possibilite, além do recorte quantitativo, a compreensão dos

comportamentos dos sujeitos protagonistas da pesquisa. Importa salientar que os instrumentos para a coleta de dados foram utilizados a partir do método cartográfico.

#### 4.5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste ponto da pesquisa, percorreremos os dados obtidos através dos instrumentos de coleta, a saber os formulários e entrevistas semiestruturadas realizadas com os sujeitos elencados no referido estudo. Quanto aos desdobramentos dos formulários do Google Forms, do quantitativo de 333 unidades escolares, obtivemos um montante de 149 respostas, distribuídas por respondentes das quatro Regionais às quais tais escolas estão jurisdicionadas, conforme vê-se na tabela abaixo.

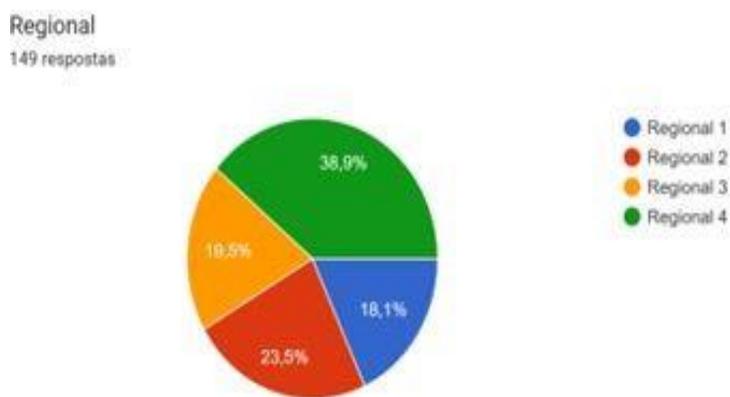
Tabela 3 – Quantitativo de respostas distribuídas por regional

REGIONAL	QUANTITATIVO DE RESPOSTAS
1	27
2	35
3	29
4	58

Fonte: Elaboração própria (2023).

As mesmas informações estão dispostas em formato de gráfico, com os percentuais de respostas no gráfico a seguir.

Gráfico 1 – Quantitativo de respostas distribuídas por Regional



Fonte: Elaboração própria (2023).

Por oportuno, cabe ressaltar também como está posto o contexto atual no que se refere à atuação no cargo de gestão escolar na Rede de Educação do Recife. Percebe-se que as mulheres sujeitos da pesquisa referem-se à sua própria função por vezes pela nomenclatura “diretora”, e em outros momentos como “gestora”. O fato é que essa dualidade atribuída à nomenclatura emerge da própria Rede, na representação dos próprios documentos e circulares internos expedidos pelas secretarias executivas e gerências, que utilizam as duas formas de nomear os profissionais docentes que exercem a liderança das unidades escolares.

Vale contextualizar o cenário atual da própria Rede Municipal de Ensino, que, através do processo recente de eleição, atribui as nomenclaturas: diretor(a) ou vice-diretor(a), cuja investidura no cargo necessitou ser validada a partir de um processo de eleição, com base na Lei Nº 18.998 de 16 de novembro de 2022, e homologada posteriormente pelo Edital Nº 006/2023 de 19 de junho de 2023. Em ambos os documentos, constam as nomenclaturas diretor(a) e vice-diretor(a). No caso da nossa pesquisa, utilizamos, no decorrer da dissertação, nas entrevistas e nos anexos, as nomenclaturas: gestor(a) e vice-gestor(a).

A partir das respostas obtidas, verifica-se que 95 respondentes ocupam a função de gestores e 54 de vice-gestores. Ainda diante dos resultados dos formulários, foi possível observar a predominância de profissionais que se autodeclaravam do gênero feminino, fator já observado e mencionado no decorrer desta pesquisa, quanto à ocupação de cargos de gestão escolar por mulheres, dado ratificado através das respostas obtidas. Dos 149 profissionais que ocupam cargo de gestão e respondentes do formulário, 148 se consideram do gênero feminino.

No tocante à raça, a partir do quantitativo de 149 respostas, observamos a seguinte distribuição.

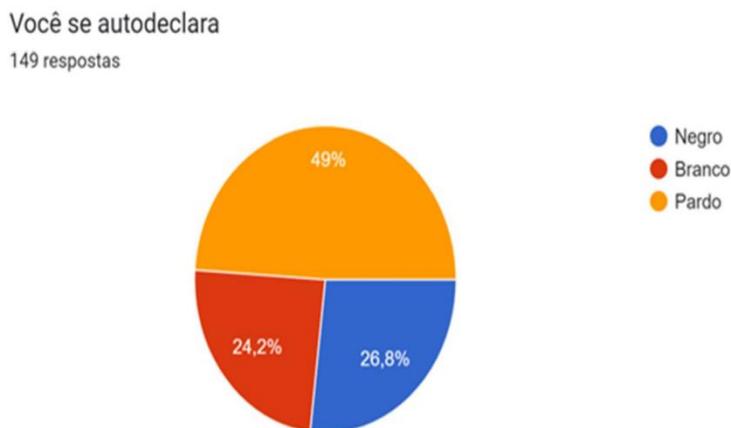
Tabela 4 – Quantitativo de respostas referentes à raça

<b>RAÇA DECLARADA</b>	<b>QUANTITATIVO DE RESPOSTAS</b>
BRANCO(A)S	36
NEGRO(A)S	40
PARDO(A)S	73

Fonte: Elaboração própria (2023).

As mesmas informações estão dispostas em formato de gráfico, com os percentuais de respostas.

Gráfico 2 – Quantitativo de respostas distribuídas referentes à raça



Fonte: Elaboração própria (2023).

As participantes da pesquisa tiveram seus nomes associados a legendas, sendo GEST 1 associado à gestora vinculada à Escola da Regional 1; GEST 2 associado à gestora vinculada à Escola da Regional 2, GEST 3 associado à Gestora vinculada à Escola da Regional 3; e GEST 4 associado à gestora vinculada à Escola da Regional 4. Importante salientar que, no tocante às categorias de análise, o percurso da pesquisa nos permitiu estabelecer diálogos e entrecruzamentos entre as trajetórias das gestoras mapeadas no que se refere a: escolha pelo magistério, enfrentamento ao racismo, rompimento da invisibilidade das mulheres negras, desafio de ser uma liderança negra nos dias atuais e representatividade enquanto liderança negra.

A escolha pelo magistério se constituiu num momento marcante das entrevistas, no sentido de perceber em que contextos a escolha pela profissão surgiu na vida das gestoras. Trago o depoimento marcante de uma gestora ao narrar sobre o que a influenciou a optar pela carreira docente.

[...] Minha mãe... o sonho dela era ter uma filha professora, e minha mãe, mesmo sem ter uma formação ou um diploma, ela me incentivava... Ela lavava roupas para uma professora, e em troca, essa professora me dava aulas de reforço. E isso me fez admirá-la e escolher a profissão. E ela dizia que eu devia ser uma professora com um diferencial. A gente sempre foi uma família muito humilde, mas ela fazia o melhor pelos filhos. Ela não podia pagar a aula de reforço, mas ensinava a gente a querer ser o melhor... (GEST 3).

Percebe-se, a partir do relato da gestora 3, que a análise acerca da opção pela área de educação por mulheres negras remete a um contexto histórico de luta pela conquista de direitos e espaço pela democratização do campo educacional e da escola para as camadas populares. Cabe salientar que o magistério outrora foi ocupado por homens e mulheres brancos de camadas médias. Nessa conjuntura, Gomes (1999, p. 6), afirma que:

Um fator que contribuiu no processo de rompimento histórico-social das mulheres negras no campo educacional é a democratização da educação. Esse processo é fruto de múltiplas lutas dos movimentos sociais e da classe trabalhadora por uma justa inserção na sociedade e, mais especificamente, na escola. As mulheres negras sempre estiveram inseridas nos movimentos e lutas sociais e constituem uma parcela significativa da classe trabalhadora. Sabemos que a expansão da escola pública é, pois, um movimento que afeta toda a classe trabalhadora. Contudo, é necessário refletir como esse movimento afetou e ainda afeta o universo das mulheres e, sobretudo, das mulheres negras. A luta pela escola e por melhores condições de vida, nessa perspectiva, sempre foi e será a luta das mulheres e da comunidade negra.

No que se refere ao enfrentamento do racismo, ao ser questionada se já passou por alguma dificuldade durante a sua formação ou jornada profissional por ser negra, a GEST 2 relatou:

[...] Sempre sofri. Desde professora até essa última função como gestora... não é sutil, é grosseira... uma gestora branca que tive na primeira escola que trabalhei na Rede, no dia de um conselho pedagógico, perguntei a ela se teria algum lanche diferente. Ela disse: minha filha, entre quem tem essa cor e a sua cor, quem é que faz o café? Eu passei três dias processando essa fala (GEST 2).

É interessante notar, a partir da fala acima, a reafirmação do quanto o racismo, estruturalmente enraizado em nossa sociedade e cultura, acentua a perpetuação da visão escravocrata e da ideologia de destinação de lugares de subserviência para a

população negra. No caso peculiar do gênero focado nesta pesquisa, coube às mulheres negras resistir a todo esse sistema.

Neste sentido, Almeida (2021, p. 114) reitera que “mulheres negras são consideradas pouco capazes porque existe todo um sistema econômico, político e jurídico que perpetua essa condição de subalternidade, mantendo-as com baixos salários, fora dos espaços de decisão, expostas a todo tipo de violência”.

Pois bem, a partir do relato acima, fica reiterada a indissociação da condição de subalternidade, historicamente atrelada às mulheres negras, com a invisibilidade que esse grupo sempre sofreu, revelada, em maior parte, nas lutas para garantir direitos básicos.

Tais lutas ficaram evidentes na busca constante por direitos como amamentar seus filhos, frequentar escolas, ter voz diante da sociedade, através do direito ao voto, participação em movimentos sociais, ou seja, na luta por pleitos como ingresso ao mercado de trabalho e equidade de condições salariais, como já foi abordado em capítulos anteriores da referida pesquisa.

Nessa perspectiva, a busca pelo rompimento dessa invisibilidade fica evidente abaixo na fala da gestora 4, quando retrata situações relacionadas ao seu cotidiano na escola, ao receber pessoas na unidade de ensino e considerar que não a reconhecem como gestora pelo seu tom de pele. Ao ser indagada se na rotina como gestora já teve a sensação de ser invisível e se percebeu que essa invisibilidade se dá pelo fato de ser negra, ela respondeu:

[...] Sim, né? Tanto aqui quanto no 14 Bis...No Adauto eu não senti tanto porque já tinha uma gestora negra. No 14 Bis, eu era a vice de uma branca... Então foram coisas pontuais... Hoje a gente tem uma coordenadora aqui no CMEI que tem a pele clara e é loira... mas se estiver eu e ela, e alguém diz: vai falar com a gestora, a pessoa se direciona a ela, então é muito forte até hoje, e é uma pena essa cultura de que o negro precisa estar abaixo de, e nunca em uma posição de igualdade, ou de estar no controle de uma gestão, numa posição de destaque (GEST 4).

Ao passo que relata as questões vivenciadas no tocante à invisibilidade, a mesma gestora enfatiza a importância e o desafio de ser uma mulher negra à frente da gestão de uma unidade de ensino, na sociedade atual, reiterando que as colaboradoras veem nela um espelho. Nesse sentido, ela relatou: “[...] Tenho merendeiras no CMEI que eu sempre incentivei a estudar, a melhorar... Hoje algumas

já estão fazendo faculdade de Pedagogia e dizem que se inspiram em mim” (GEST 4).

O relato acima permite que ratifiquemos, mais uma vez, a importância da representatividade das lideranças negras no campo educacional e endossa a reflexão do quanto os marcadores da raça, do gênero e da classe social, de forma interligada, constituem-se como categorias analíticas e dimensões da formação humana.

A característica da resistência demonstrada por lideranças como a gestora 4 revela a força peculiar demonstrada por mulheres negras, que transformam as lutas em representatividade, despertando em outros sujeitos (do gênero feminino) envolvidos no processo educacional – professoras, colaboradoras, alunas, mães e demais mulheres que são membros da comunidade escolar – outra perspectiva no processo de construção de suas identidades, de modo a fomentar a ampliação de possibilidades de vida e profissionais.

Demonstra, ainda, as nuances que envolvem esse processo no chão da escola, sendo esta reafirmada como um espaço fundamental nas relações estabelecidas entre os sujeitos e na maneira como veem a si mesmos e ao outro no cotidiano da escola.

A questão da branquitude como um padrão de preferência e da sensação de esforço constante praticamente necessário nas trajetórias das mulheres negras ganha sentido a partir do relato da gestora 4, que na sua entrevista, ao ser perguntada sobre o desafio de ser uma liderança negra nos dias atuais, afirmou:

É um desafio... a gente até se cobra bastante, porque parece que a gente precisa estar sempre bem, sempre melhor que as outras pessoas, o dez não é suficiente... é como se a gente precise ser além, a mais... existe uma autocobrança... e também para ser vista de uma forma positiva, para que aquela liderança negra seja valorizada. Então a gente se cobra, a gente se mantém constantemente numa postura adequada... é... Eu evito determinadas coisas, determinadas brincadeiras, então a gente tem essa postura mesmo que a gente coloca, né? Essa capa de pessoa decente, ilibada, responsável, respeitável, pra que esse fato da negritude não seja enxergada de maneira negativa. Então é complicado... até mesmo dentro da escola, é complicado né? Porque com os pares, porque ser negra, ser mulher, ter um cargo de chefia...é complicado. Aqui eu tenho professores homens, que é muito mais difícil querer aceitar, entendeu? muito professor homem... (GEST 4).

É interessante notar, a partir da fala acima da gestora, que a intersecção dos marcadores de gênero, raça e classe permeia o cotidiano e o exercício profissional dessas mulheres sujeitos da pesquisa, e certamente de muitas outras mulheres. O fato é que a mulher negra necessita ratificar de forma recorrente o seu potencial, como se estivesse ocupando uma posição inconcebível no ideal da nossa sociedade.

Davis (2016, p. 45-46) corrobora essa reflexão, quando contextualiza o legado do capitalismo no que se refere à inferiorização atribuída à mulher e ao rompimento da veiculação de sua existência às tarefas meramente domésticas.

[...] a incipiente industrialização da economia minou o prestígio que as mulheres tinham no lar – um prestígio baseado no caráter produtivo e absolutamente essencial de seu trabalho doméstico até então. Por causa disso, a condição social das mulheres começou a se deteriorar. Uma consequência ideológica do capitalismo industrial foi o desenvolvimento de uma ideia mais rigorosa de inferioridade feminina. De fato, parecia que quanto mais as tarefas domésticas das mulheres eram reduzidas, devido ao impacto da industrialização, mais intransigente se tornava a afirmação de que o lugar da mulher é em casa.

As entrevistas também evidenciaram que as gestoras têm em comum o fato de já terem sofrido episódios relacionados a racismo em seus percursos de vida, desde a infância. A gestora 3 ressaltou em sua fala que, além do fato de ser do gênero feminino, os marcadores de raça e de classe social menos favorecida se constituem como elementos favoráveis aos atos discriminatórios que sofreu ainda na infância:

[...] Minha mãe, ela falava né, que nós éramos pobres, ela não falava muito sobre o preconceito que a gente sofria pela nossa cor (eu e meus irmãos) para não magoar também, porque a gente já vivenciava algumas situações por sermos negros. Ela dizia que não conseguiu concluir os estudos porque com doze anos ela já trabalhava em casa de família, por ser pobre, ela sofria também. E a gente foi crescendo e sofrendo, naquela época não tinha a nomenclatura de *bullying*, né, mas sofria com apelidos, escanteamentos. Eu por ter cabelo crespo, para o cabelo ficar um pouquinho mais arrumado, ela fazia uns pitozinhos, então na escola já começavam a me abusar de cabelo de pitoco de televisão, então a gente já sofria alguns apelidos, mas essa nomenclatura de preconceito que a gente tem hoje no mundo, a gente não tinha, mas já sofria. E isso me magoava, eu ficava muito calada, mas às vezes eu expunha pra ela... minha tia, que era também como mãe, ia na escola, me defendia...E isso me dava forças (GEST 4).

Os relatos das gestoras ratificam a grandiosidade do compromisso que têm com suas atuações profissionais. Gomes (1999, p. 9) reforça que “o trato não segregador e educativo da identidade e da cultura negra é uma competência político-pedagógica a ser exigida de todo educador e, sem dúvida, de toda instituição educativa”.

É possível perceber nitidamente a partir de suas falas que as gestoras sujeitos da pesquisa buscam, cotidianamente, transformar o contexto vivenciado em suas trajetórias marcadas, sobretudo, pelo racismo, em ações que reverberem em evitar que tais situações se repitam com seus pares e estudantes.

É possível perceber tal reflexão, a partir do relato da gestora 2, que inicialmente na fala abaixo, menciona situações de racismo sofridas no início de sua trajetória profissional e o modo como, através da sua atuação como gestora da escola (trecho 2), exerce uma representatividade que inspira os estudantes:

Eu trabalhei em uma escola, eu e minha amiga Marília, também negra, então eram duas mulheres negras, e as pessoas falavam: que bando de neguinha metidas a besta, querem mudar o mundo? E tinha uma colega que quando eu fazia pós, ela queria que eu sentasse na última fila das cadeiras, que ela queria que eu amarrasse o cabelo, e eu disse que não ia amarrar, porque de onde ela estivesse iria ver o telão. [...] Já escutei de muitos estudantes, desde os pequenininhos, até os maiores, tanto meninos, que não deixavam o cabelo crescer, tanto as meninas que só usavam os cabelos presos, aí um dia eu estava aqui recebendo uma equipe da Prefeitura, e uma aluna me disse assim: “Eu acho a coisa mais linda a minha gestora! Ela é uma negra empoderada, e ela me ensinou a ser uma negra empoderada, e eu quero ser uma gestora também, não sei se de escola, de uma gestão de empresa, mas eu quero ser uma gestora”. E eles se visualizam em mim...Então eu já vejo que eles não fazem aquela imagem que a sociedade quer ver, emoldurada... (GEST 2).

Nota-se, portanto, que, ao ter uma mulher negra ocupando um espaço de liderança no contexto escolar, há uma ampliação da percepção de representatividade para toda a comunidade escolar: seus pares profissionais, estudantes, colaboradoras, mães e outras mulheres negras representantes da comunidade. Ademais, contribui para o processo de formação e afirmação de identidades das outras mulheres negras. Almeida (2021, p. 68) diz que:

Nesse sentido, a representatividade pode ter dois efeitos importantes no combate à discriminação: propiciar a abertura de um espaço político para que as reivindicações das minorias possam ser repercutidas, especialmente quando a liderança conquistada for resultado de um projeto político coletivo; dismantelar as narrativas discriminatórias que sempre colocam minorias em locais de subalternidade. Isso pode servir para que, por exemplo, mulheres negras questionem o lugar social que o imaginário racista lhes reserva.

No que concerne à promoção de ações junto aos estudantes para abordar as temáticas de gênero, raça e classe, e sobre o entendimento da abordagem dessas questões no contexto escolar, a gestora 2 afirmou:

[...] Temos professores engajados... o de Artes, a de História. Teve abordagens minhas com uma turma do 9º ano. Eu tenho muitas crianças de terreiro aqui, e tinham vergonha de dizer. Como eles começaram a me perceber na questão religiosa, perderam a vergonha. Porque isso também é uma questão racial... Fazemos palestras, diálogo, pedimos aos professores para usar a TV e mostrar vídeos. Já falei aqui sobre a Lei nº 10.639. Falo sobre as cotas, uso meu exemplo, que eu passei no funil...

Adiante, a partir da fala da gestora 1, percebemos o quanto avançamos no tocante à promoção de um cotidiano escolar que, para além do processo de ensino-aprendizagem formal, oportunize abordagens relacionadas às questões étnico-raciais, de gênero e de classe dentro do roteiro formativo ofertado aos estudantes, uma vez que, conforme Gomes (1999, p. 8):

O trabalho com a questão racial progredirá à medida em que negro/as e branco/as aceitem o desafio de romper com a ideologia racista, passem em revista a história do Brasil e redescubram os valores da cultura negra. Este não é um processo fácil... porém é imperativo que se realize um trabalho efetivo com a questão racial na escola.

Nesse sentido, a gestora 1 reiterou:

[...] Aqui é uma escola extremamente aberta e livre de preconceitos que eu tento fazer isso, que seja livre de preconceitos [...] Os alunos aqui não ousam em nenhum minuto fazer brincadeiras na questão do racismo. É uma pauta constante, misoginia, gordofobia, o racismo... todas as minorias. Aqui na Escola temos os clubinhos juvenis, que funcionam no contraturno das aulas, está funcionando hoje o clubinho de dança e de banda. Temos também um clubinho chamado qualidade de vida, que trabalha esses temas. Então trabalhamos com as meninas a questão da autoestima delas. Desfiles voltados para a

questão da negritude: roupa, turbantes, cabelo, maquiagem... fazemos desfiles com essas alunas.

É interessante ressaltar que as falas das quatro gestoras sujeitos da pesquisa se entrecruzam em diversos momentos, e nos permitem perceber os diversos pontos de intersecção entre seus itinerários pessoais, formativos e profissionais. Percebe-se que os percalços enfrentados por essas mulheres subsidiaram, além da resistência, mecanismos de enfrentamento e as levaram a propor uma educação transformadora, cada uma dentro do contexto no qual está inserida. Isso fica evidenciado quando entendemos que

Nós, mulheres negras sem qualquer “outro” institucionalizado que possamos discriminar, explorar ou oprimir, muitas vezes temos uma experiência de vida que desafia diretamente a estrutura social sexista, classista e racista vigente, e a ideologia concomitante a ela. Essa experiência pode moldar a consciência de tal maneira que nossa visão de mundo seja diferente da de quem tem um grau de privilégio (mesmo que relativo, dentro do sistema existente) (Hooks, 2015, p. 208).

Nota-se que, embora diante de cenários desfavoráveis, elas buscam transformar os marcadores de opressão e subalternidade em vivências que estimulem, no chão das escolas nas quais estão atuando, oportunidades de uma construção pautada em dirimir as desigualdades movidas pelos marcadores de gênero, raça e classe social.

## 5 PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO

Nesta seção, discorreremos a respeito da elaboração do Produto Técnico desta pesquisa, e sobre como ele foi planejado e executado. Ao entender a relevância da temática, por se tratar de um mestrado profissional, o produto foi pensado, para contemplar um dos objetivos específicos da pesquisa, sendo inicialmente concebida como uma “Roda de Diálogo” com as quatro gestoras sujeitos da pesquisa.

Foi elaborada uma nota técnica (Apêndice C), a pedido da Secretaria Executiva de Gestão de Rede, órgão responsável pelas ações voltadas para o funcionamento das unidades da rede e que subsidia o trabalho dos profissionais (gestores e gestoras).

Ademais, foram realizadas três reuniões presenciais com a equipe da Secretaria Executiva de Gestão de Rede, e em uma delas com participação do gerente de Igualdade Racial da Prefeitura do Recife. Nas reuniões, além de contextualizar a pesquisa e sua importância para a Rede, foram apresentadas as necessidades para a realização do evento.

Faz-se necessário enfatizar aqui o acolhimento e a importância dada pela referida Secretaria Executiva à realização do evento, considerando-o como um produto relevante para todo o segmento de gestores e gestoras escolares da Rede.

Destaca-se também que a Secretaria de Educação fomentou as necessidades de logística para a realização da atividade, tais como divulgação, confecção de identidade visual, *banner*, equipe para o manuseio dos equipamentos de som e tecnológicos, *coffee break* para o público presente, além de profissionais da equipe da Gerência de Comunicação para realizar os registros fotográficos e fazer a cobertura jornalística do seminário.

Feito isso, ficou definido que o Produto atenderia ao formato de um seminário com um cunho formativo, recebendo o seguinte título: *Seminário de formação para gestores - mulheres negras na gestão das escolas da Rede Municipal do Recife: trajetórias, desafios e perspectivas.*

Foi realizada a divulgação, por meio dos *e-mails* institucionais de todas as unidades de ensino, através do Ofício Circular nº 253/2023, que atribuiu ao evento a nomenclatura de Seminário de Formação. Enquanto pesquisadora, atribuí o seguinte título ao evento: *Mulheres Negras na gestão das Escolas da Rede Municipal do Recife: trajetórias, desafios e perspectivas.* O evento foi realizado no dia 28 de novembro de

2023. A Secretaria de Educação do Recife considerou o seminário como parte da programação do Mês da Consciência Negra.

Durante a realização do evento, houve apresentações artísticas do grupo cultural da escola, formado por estudantes negras das turmas do 4º e 5º ano do Ensino Fundamental 1, unidade na qual esta mestranda atua como gestora, bem como de participantes do Núcleo de Arte e Cultura da Rede Municipal do Recife. As apresentações discorriam a respeito da temática do racismo e sobre a importância em respeitar a diversidade racial.

Após as falas institucionais do secretário executivo de Gestão de Rede, gerente de Igualdade Racial, representante do Grupo de Trabalho em Educação das Relações Étnico-Raciais (GTERÊ), gestor da Escola de Formação de Educadores do Recife e coordenadora do Mestrado Profissional em Educação Básica da UFPE, que fizeram reflexões sobre a importância do momento, as quatro gestoras sujeitos da pesquisa foram convidadas a participar da roda de diálogo, mediada por esta mestranda.

Na ocasião, as gestoras relataram sobre os seus itinerários pessoais, formativos e profissionais, cuja mediação se deu por meio de perguntas previamente elaboradas (Apêndice D) e baseadas nas entrevistas anteriormente realizadas para compor os dados da referida pesquisa, aspectos que também foram contextualizados para o público presente, tanto através de falas expositivas, quanto com apoio no suporte visual de *slides* previamente preparados (Apêndice E).

O roteiro que fomentou a organização do Produto (Apêndice F) detalha a sequência de ações que envolvem o planejar do evento e que subsidiam a implementação desse modelo de intervenção em outras redes de ensino.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na segunda seção, abordamos a intersecção entre os marcadores de gênero, raça e classe social à luz da obra de Angela Davis: *Mulheres, raça e classe*, e percebemos, a partir do contexto estadunidense, como essas questões reverberaram mundialmente no tocante à luta das mulheres negras, no sentido de romper o modelo e o legado da escravidão. A discussão proposta pela autora e contemplada na referida seção, aponta para novos rumos, no sentido da garantia dos direitos das mulheres, tais como o acesso a frequentar escolas, a conquista do sufrágio feminino, e a possibilidade de participação em movimentos associativos, entre outras conquistas relacionadas ao ingresso no mundo do trabalho.

Adiante, discutimos as relações entre gênero, raça e classe dentro do contexto brasileiro, o que nos levou a desconstruir a ideia equivocada de que a escravidão foi mais branda no Brasil, e que, para tanto, as mulheres precisaram ser ativas em campanhas abolicionistas e em prol da escolarização da população negra de modo a vencer o silenciamento até então sofrido. As mulheres negras brasileiras se engajaram em vários movimentos se posicionando como sujeitos políticos na luta contra as desigualdades de classe, gênero e raça.

Na terceira seção, contextualizamos e refletimos sobre a atuação das mulheres negras que ocupam cargos de gestão em escolas da Rede Municipal do Recife, situando as tratativas legais sobre o que a referida Rede de Ensino tem abordado nos últimos anos a respeito das questões étnico-raciais, mencionando que não contemplam discussões nem atividades voltadas para as lideranças negras femininas, nem o viés da classe social.

Os dados obtidos a partir do mapeamento feito através dos formulários nos permitiram elencar, de forma pioneira na Rede Municipal do Recife, o quantitativo de gestoras escolares do gênero feminino e que se autodeclararam negras. Das 333 unidades de ensino que receberam o formulário do Google Forms, obtivemos 149 respostas. Do total de respondentes, um se autodeclarou do gênero masculino e da raça branca, 148 se autodeclararam do gênero feminino, sendo 40 negras e 73 pardas.

A partir dos dados levantados, elencamos quatro mulheres negras respondentes dos formulários do Google Forms e partimos para a realização das entrevistas semiestruturadas. Tais entrevistas nos possibilitaram perceber, a partir dos

relatos, o quanto as mulheres negras tiveram de enfrentar percalços para chegarem à ocupação do espaço de poder e de representatividade diante do contexto escolar e educacional. Percebeu-se ainda que suas trajetórias, permeadas pelo entrecruzamento de marcadores como o gênero, a raça e a classe social, dialogam e de alguma forma se encontram.

Ao final, através do nosso Produto Técnico em formato de uma Roda de Diálogo, intitulado *Mulheres negras na gestão das escolas da Rede Municipal do Recife: trajetórias, desafios e perspectivas* (cujos registros estão disponíveis ao final desta dissertação), ratificamos a importância não só de mapear de forma geostatística, como de evidenciar as trajetórias pessoais, acadêmicas e profissionais dessas mulheres, rompendo com os grilhões da invisibilidade e repercutindo a importância dessas lideranças e de sua representatividade no contexto escolar.

O Produto trouxe um impacto positivo para a Rede de Ensino do Recife e diante das comunidades escolares, uma vez que pela primeira vez foi pensada uma ação específica para as gestoras negras, mobilizando a Rede para o debate de forma coletiva. Além disso, a proposta permitiu o fomento da socialização das ações e das práticas exitosas realizadas por essas gestoras, quanto às temáticas da raça, do gênero e da classe social em suas unidades de ensino.

Sugerimos que o debate seja ampliado e garantido em calendário da Rede de Ensino do Recife, além de que outros municípios reproduzam o modelo de evento oportunizando discussões sobre a temática. Destacamos ainda a importância de as redes de ensino viabilizarem políticas públicas que garantam a formação, a visibilidade e o reconhecimento do trabalho de gestoras negras.

Percebe-se ainda, a partir das respostas aos formulários enviados, que, em sua maioria, as gestoras participantes se autodeclararam pardas, o que pode revelar um desconhecimento ou uma ausência de pertencimento à sua raça. Nesse sentido, percebe-se a necessidade de que o debate acerca dos grupos étnico-raciais seja viabilizado, através de formações continuadas para docentes, gestores e técnicos educacionais, principalmente nas escolas, de modo a possibilitar esclarecimentos acerca da origem da população negra. O acesso ao conhecimento fortalecerá a luta em prol de uma educação mais justa e igualitária.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo: Jandaíra, 2021.

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO INEP. MEC e Inep divulgam resultados da 1ª etapa do Censo Escolar 2022. **Gov.br**, 8 fev. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-escolar/mec-e-inep-divulgam-resultados-da-1a-etapa-do-censo-escolar-2022>. Acesso em: 15 mar. 2023.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1988.

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

BILGE, Sirma; COLLINS, Patricia Hill. **Interseccionalidade**. Tradução Rane Souza. São Paulo: Boitempo, 2020.

BOTH, Laura Jane Ribeiro Garbini. **A mulher negra em cargos de liderança: a influência do colonialismo e do feminismo negro nas relações de trabalho da mulher negra**. Curitiba: Unibrasil, 2017. v. 27. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.unibrasil.com.br/index.php/cadernosdireito/article/view/3863/3134>. Acesso em: 30 out. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Parecer Nº 003, de 10 de março de 2004**. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/cnecp\\_003.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/cnecp_003.pdf). Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. **Resolução Nº 1, de 17 de junho de 2004**. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/res012004.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/l10.639.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm). Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. **Lei Nº 11.645, de 10 de março de 2008**. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, modificada pela Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena". Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11645.htm). Acesso em: 20 mar. 2023.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos Avançados**, [s. l.], v. 17, n. 49, p. 117-132, 2003.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro**. São Paulo: Boitempo, 2019.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEL PRIORE, Mary. **Sobreviventes e guerreiras**: uma breve história das mulheres no Brasil: 1500-2000. São Paulo: Planeta, 2020.

DUARTE, R. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar**, Curitiba, n. 24, p. 213-225, dez. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/ijer/a/QPr8CLhy4XhdJsChj7YW7jh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 dez. 2023.

GATTI, B. A. Estudos quantitativos em educação. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 11-30, jan./abr. 2004.

GOMES, Nilma Lino. Mulheres Negras e Educação: Trajetórias de vida, Histórias de Luta. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 6 e 7, 1999.

HOOKS, Bell. Mulheres negras: moldando a teoria feminista. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, n. 16, p. 193-210, jan.-abr. 2015.

HORA, Dinair Leal da. **Gestão democrática na Escola**. São Paulo: Papyrus, 1994.

KASTRUP, Virginia; ESCOSSIA, Liliana; PASSOS, Eduardo. **Pistas do método da cartografia**. Porto Alegre: Sulina, 2009.

KILOMBA, Grada. **Plantation memories**: episodes of everyday racism. münster: UnrastVerlag, 2012. Disponível em <https://pt.scribd.com/document/429059251>. Acesso em: 22 abr.2024.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2003.

MENDES, Andrea Aparecida Esteves. **Desigualdades raciais e de gênero e a inclusão das mulheres negras na educação e no mercado de trabalho**: 30 anos de História Brasileira. 2013. 224 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) – Universidade do Contestado, Canoinhas, 2013. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=442875#](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=442875#). Acesso em: 14 de mar. 2023.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2016.

MOTA, Janine da Silva. Utilização do Google Forms na pesquisa acadêmica. **Revista Humanidades e Inovação**, Tocantins, v. 6, n. 12, p. 371-380, ago. 2019.

Disponível em:

<https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/1106>. Acesso em: 3 mar. 2022.

NOGUEIRA, Elaine Cristina Oliveira Rocha; KUBO, Edson Keyso de Miranda. Sentidos do exercício da liderança por mulheres executivas brasileiras. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 114-133, jul./dez. 2013.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. Tradução Angela M. S. Côrrea. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2019.

RECIFE. **Edital Nº 006/2023 de 19 de junho de 2023**. Processo de eleição de dirigentes das unidades da Rede Municipal de Ensino da Secretaria Municipal de Educação.

RECIFE. **Lei Municipal Nº 18.998, de 16 de novembro de 2022**. Dispõe sobre a eleição dos dirigentes das unidades da Rede Municipal de Ensino. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/pe/r/recife/lei-ordinaria/2022/1900/18998/lei-ordinaria-n-18998-2022-dispoe-sobre-a-eleicao-dos-dirigentes-das-unidades-da-rede-municipal-de-ensino>. Acesso em: 20 mar. 2023.

RECIFE. **Ofício Circular nº 253/2023**. Chamada para o Seminário de Formação “Mulheres Negras na gestão das Escolas da Rede Municipal do Recife: trajetórias, desafios e perspectivas” a ser realizado em 28 de novembro de 2023.

RECIFE. **Portaria Nº 28 de 29 de janeiro de 2016**. Disponível em: <http://www.recife.pe.gov.br/diariooficial-acervo/exibemateria.php?cedicacodi=12&aedicaano=2016&ccadecodi=2&csecaocodi=71&cmatercodi=1&QP=cultura+afro&TP=>. Acesso em: 15 nov. 2023

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

RODRIGUES, C. S.; PRADO, M. A. M. Movimento de mulheres negras: trajetória política, práticas mobilizatórias e articulações com o Estado brasileiro. **Psicologia & Sociedade**, [s. l.], v. 22, n. 3, p. 445-456, 2010.

SPIVAK, Gayatri. **Pode o subalterno falar?** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010.

TAVOLARO, L. Teoria Social e o (re)conhecimento da raça: dilemas e reflexões. **Teoria & Pesquisa**, São Carlos, v. 18, n. 2, 2009. Disponível em: <http://www.teoriaepesquisa.ufscar.br/index.php/tp/article/view/183>. Acesso em 29 out. 2021.

TELLES, E. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2003.

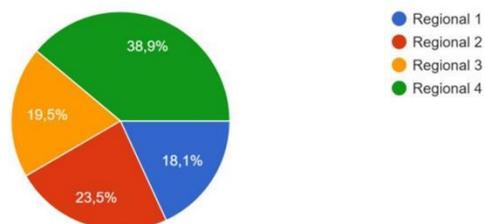
VOSGERAU, S. R.; POGRIFKA, D. H.; SIMONIAN, M. Etapas da análise de conteúdo complementadas por ciclos de codificação: possibilidades a partir do uso

de *software* de análise qualitativa de dados. **Atas - Investigação Qualitativa em Educação**, [s. l.], v. 1, 2016.

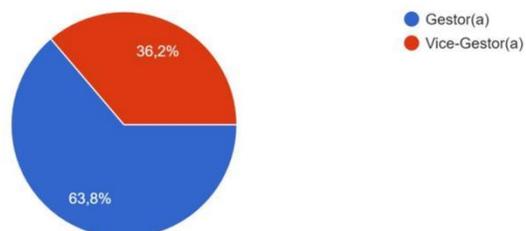
## APÊNDICE A – DADOS OBTIDOS (RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO)

Formulário sobre a pesquisa: Mulheres negras na gestão das escolas da Rede Municipal do Recife

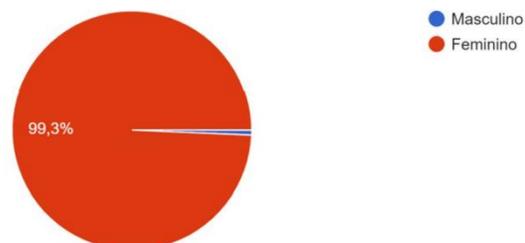
Regional  
149 respostas



Função atual na Escola  
149 respostas



Você se considera do gênero  
149 respostas



**APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA REALIZADA  
COM AS GESTORAS ELENCADAS A PARTIR DOS FORMULÁRIOS**

- 1 - Qual o quantitativo de estudantes que a sua unidade educacional atende?
- 2 - Qual a sua formação?
- 3 - O que a influenciou a escolher a área de Educação?
- 4 - Situe como foi a sua chegada ao cargo de gestão, se por convite, por eleição...
- 5 - No seu cotidiano como gestora, já enfrentou alguma situação relacionada a racismo? Caso sim, de qual segmento? Comunidade, dos estudantes, de algum colaborador/servidor, ou de algum profissional externo que visitou a Escola?
- 6 - As relações estabelecidas em outros espaços sociais, como a família, o círculo de amizades, o trabalho e a militância política, exerceram influência na constituição do “ser mulher negra e profissional da educação”?
- 7 - Você encontrou alguma dificuldade para ter acesso a uma formação, ou ainda na jornada acadêmica/profissional por ser negra?
- 8 - Qual o maior desafio em ser uma liderança educacional negra de uma escola na sociedade atual?
- 9 - O que você considera relevante na sua atuação profissional, que contribua para o processo de construção das identidades das meninas e mulheres negras de sua comunidade escolar?
- 10 - Sua unidade escolar promove alguma ação junto aos estudantes para abordar as temáticas de gênero e de raça?

**APÊNDICE C – NOTA TÉCNICA ENVIADA À SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO  
RECIFE E À SECRETARIA EXECUTIVA DE GESTÃO DE REDE PARA A  
ORGANIZAÇÃO E FOMENTO DO PRODUTO TÉCNICO-TECNOLÓGICO**

---

**Mulheres negras na gestão das escolas da Rede Municipal do Recife:  
trajetórias, desafios e perspectivas**

Sugestão de data: 28 de novembro de 2023

Público: Equipes Gestoras das Escolas da Rede Municipal do Recife

O evento faz parte das atividades relacionadas à dissertação da gestora de uma das escolas da Rede Municipal do Recife, Juliana Farias, mestranda do curso de Mestrado Profissional em Educação Básica da UFPE, e objetiva evidenciar a trajetória de mulheres negras que atuam como gestoras de unidades escolares, situando reflexões acerca da importância da representatividade dessas lideranças, sob o viés do gênero, da raça e da classe.

A referida programação constitui o Produto Técnico proposto pela pesquisa.

Necessidades:

- Espaço físico (auditório na Escola de Formação de Educadores do Recife - EFER);
- Contato com os convidados e participantes da pesquisa e confirmação de presença;
- Ampla divulgação da atividade por meio de Ofício Circular;
- Identidade visual para a atividade;
- Equipe para realizar registros fotográficos, e fazer uso de equipamentos multimídias.

### Convidados:

- Quatro gestoras entrevistadas e participantes da pesquisa;
- Ednaldo Moura: secretário executivo de Gestão de Rede da Secretaria de Educação do Recife;
- Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Viviane de Bona: coordenadora do Mestrado Profissional em Educação Básica da UFPE;
- Marcelo Diniz: gerente de Igualdade Racial da Prefeitura do Recife;
- Henrique Nelson: representante da Secretaria Executiva de Gestão Pedagógica e do Grupo de Trabalho em Educação das Relações Étnico-Raciais (GTERÊ);
- Gerentes das quatro Gerências Regionais da Secretaria de Educação do Recife.

### Proposta de programação

14h: Abertura - Apresentação cultural das estudantes da E.M Prof. Aduino Pontes (Esquete: Me gritaram negra e Dança: Amarelo, azul e branco);

14h15: Composição da mesa (saudações e falas) dos convidados;

15h: Apresentação da pesquisa pela gestora e pesquisadora Juliana Farias;

Desfazer mesa e convidar as quatro gestoras para início do debate;

Apresentação cultural do Núcleo de Arte e Cultura (NAC) da Secretaria de Educação do Recife)

Início da roda de diálogo entre a pesquisadora e as gestoras

Abertura para perguntas do público presente

Agradecimentos, com entrega de flores às gestoras evidenciadas e encerramento

*Coffee break*

**APÊNDICE D – PERGUNTAS FORMULADAS PARA A MEDIAÇÃO E DEBATE  
NO DIA DO SEMINÁRIO**

---

---

---

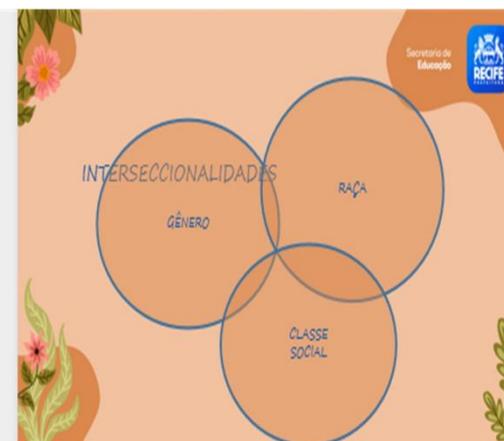
**APÊNDICE E – APRESENTAÇÃO EM *POWER POINT* UTILIZADA NO EVENTO (SEMINÁRIO DE FORMAÇÃO) “MULHERES NEGRAS NA GESTÃO DAS ESCOLAS DA REDE MUNICIPAL DO RECIFE: TRAJETÓRIAS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS”**



1



2



3



7

Método cartográfico: Mapeamento

Coleta de dados

8

O que muda quando uma mulher negra ocupa um espaço de liderança no contexto escolar?

- Ampliação da percepção de representatividade para toda comunidade escolar: seus pares profissionais, estudantes, colaboradoras, mães, outras mulheres negras representantes da comunidade;
- Contribuição para o processo de formação e afirmação de identidades das mulheres negras;
- Gestão além da técnica/ comprometida com princípios democráticos e sociais

9

PARA HOJE...

- Conhecer a trajetória, os desafios e as perspectivas das gestoras;
- Dialogar enquanto Rede a respeito dessa temática, e evidenciar a trajetórias das mulheres sujeitos da pesquisa

## APÊNDICE F – PRODUTO TÉCNICO



**ANEXO A – ACEITE DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO À CARTA DE ANUÊNCIA  
PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA**

Prefeitura da Cidade do Recife  
Secretaria de Educação  
Secretaria Executiva de Gestão Pedagógica



**CARTA DE ANUÊNCIA Nº 40 /2023**

## ANEXO B – OFÍCIO CIRCULAR DE DIVULGAÇÃO DA ATIVIDADE

**PREFEITURA DA CIDADE DO RECIFE**  
**Secretaria de Educação**  
**Secretaria Executiva de Gestão da Rede**

Ofício Circular nº 253/2023-**GESTOREMREDE/SEDUC** Recife, 21 de novembro de 2023.

Senhores(as)

**DIRIGENTES DAS UNIDADES EDUCACIONAIS DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DO RECIFE**

**Assunto:** Seminário de formação para Gestores - Mulheres Negras na gestão das Escolas da Rede Municipal do Recife: trajetórias, desafios e perspectivas.

A Secretaria de Educação do Recife promove, no próximo dia 28/11, na Escola de Formação de Educadores do Recife (EFER) Professor Paulo Freire, um seminário de formação com o tema: “**Mulheres negras na gestão das escolas da Rede Municipal do Recife: Trajetórias, desafios e perspectivas**”.

A ação, que é uma iniciativa da Secretaria Executiva de Gestão de Rede (SEGRE) em parceria com o Mestrado Profissional em Educação Básica (MPEB), do Centro de Educação da Universidade Federal de Pernambuco, e com a Gerência de Igualdade Racial, da Secretaria de Desenvolvimento Social, Direitos Humanos, Juventude e Políticas Sobre Drogas, como parte da programação do mês da Consciência Negra, convida os gestores e as gestoras para o evento que objetiva evidenciar a

trajetória de mulheres negras que atuam como gestoras de unidades escolares, situando reflexões acerca da importância da representatividade dessas lideranças, sob o viés do gênero, raça e classe.

Como mediadora do evento, sugerimos **Juliana Farias**, gestora de uma das escolas da Rede Municipal do Recife e mestranda do curso de Mestrado Profissional em Educação Básica da UFPE.

Vale salientar que a 1ª turma do Mestrado Profissional em Educação Básica, é uma parceria da UFPE e Secretaria de Educação do Recife, composto por profissionais dessa Rede.

**Contamos com a presença de vocês.**

Atenciosamente,

**GLAYDSON ALVES DA SILVA SANTIAGO**

Secretário Executivo de Gestão de Rede em exercício

## ANEXO C – CARD DE DIVULGAÇÃO COM IDENTIDADE VISUAL DO EVENTO



**ANEXO D – CONVITE ENVIADO PELAS GERÊNCIAS REGIONAIS AOS GRUPOS  
DE WHATSAPP DE GESTORES E GESTORAS**

## ANEXO E – REGISTROS FOTOGRÁFICOS DAS REUNIÕES REALIZADAS PARA ARTICULAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO PRODUTO TÉCNICO

Figura 2 – Reunião com membros da equipe da Secretaria Executiva de Gestão de Rede/Prefeitura do Recife



Fonte: Arquivo pessoal da autora (2023).

Figura 3 – Reunião com Gestoras participantes da pesquisa membros da equipe da Secretaria Executiva de Gestão de Rede/Prefeitura do Recife



Fonte: Arquivo pessoal da autora (2023).

**ANEXO F – REGISTROS FOTOGRÁFICOS DO DIA DO EVENTO (PRODUTO TÉCNICO)**

Figuras 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 – Realização do evento





**ANEXO G – PRINTS DA MATÉRIA DO PORTAL DA EDUCAÇÃO E REGISTROS FOTOGRÁFICOS RELACIONADOS À PUBLICAÇÃO NO INSTAGRAM OFICIAL DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO RECIFE SOBRE O EVENTO**



# PORTAL DA EDUCAÇÃO

▶ INÍCIO ▶ INSTITUCIONAL ▶ ESPAÇO ESCOLA ▶ BOLETIM INFORMATIVO



Quarta-feira, 29 de novembro de 2023.

## Seminário reúne mulheres negras da Rede Municipal de Ensino do Recife para formação continuada



Evento trabalhou o tema "Mulheres negras na gestão das escolas da Rede Municipal do Recife: Trajetórias, desafios e perspectivas". Foto: Paulo Melo/PCR

Como parte da programação do mês da Consciência Negra e do ciclo de formação continuada de gestores, a Prefeitura do Recife, através da Secretaria Executiva de Gestão de Rede (SEGRE) realizou, nesta terça-feira (28), o Seminário de Formação com o tema: "Mulheres negras na gestão das escolas da Rede Municipal do Recife: Trajetórias, desafios e perspectivas". O Seminário foi realizado na Escola de Formação de Educadores Professor Paulo Freire (EFER).

A ação tem como objetivo evidenciar a trajetória de mulheres negras que atuam como gestoras de unidades escolares, situando reflexões acerca da importância da representatividade dessas lideranças, sob o viés do gênero, raça e classe e apresentando a vivência de gestoras negras e interrelacionando-as ao fazer pedagógico e projetos de educação antirracista.

Gestora da Escola Municipal Reitor João Alfredo, Marília Oliveira falou sobre a importância da discussão. "Estou me sentindo muito prestigiada na nossa condição de mulher, negra e gestora porque não é uma trajetória fácil, para todas as mulheres já é difícil e enfrentando uma questão racial é bem pior. Degrau por degrau a gente vem subindo, estamos conquistando dia a dia um espaço e precisamos estar sempre atentas ao que queremos passar para nossos colegas e alunos", pontuou Marília.

Na ocasião, foram realizadas rodas de diálogo para discussão do tema com Marília Oliveira, gestora da Escola Municipal de Tempo Integral Reitor João Alfredo; Adriana Demétrio Dias da Silva, gestora da Escola Municipal Professora Almerinda Umbelino de Barros; Ana Beatriz da Silva, gestora da Escola Municipal Célia Arraes; Sandra Karla, gestora da Creche Municipal 8 de Março, e Juliana Farias, gestora da Escola Municipal Professor Aduino Pontes.

A pesquisa do tema foi pensada pela pedagoga Juliana Farias, como parte de sua pesquisa de mestrado profissional. "Estou analisando esse triplo viés, que é o gênero, a raça, e a classe social. Historicamente a gente sabe que as mulheres negras foram silenciadas durante muitos anos e só foi reservado a elas lugares de subserviência. É importante observar que as mulheres negras trilharam essa caminhada e hoje exercem essa representatividade ao assumir uma posição de liderança educacional, sendo exemplo para as mães, estudantes e todos que fazem parte da comunidade escolar", explicou.

Também estavam presentes no seminário o gestor da Escola de Formação de Educadores do Recife Professor Paulo Freire, Henrique Nelson, o gerente de Igualdade Racial, Marcelo Diniz e a coordenadora do Mestrado Profissional em Educação Básica (MPEB), Viviane de Bona, além de outras personalidades.

Também estavam presentes no seminário o gestor da Escola de Formação de Educadores do Recife Professor Paulo Freire, Henrique Nelson, o gerente de Igualdade Racial, Marcelo Diniz e a coordenadora do Mestrado Profissional em Educação Básica (MPEB), Viviane de Bona, além de outras personalidades.

A ação é uma parceria com o Mestrado Profissional em Educação Básica (MPEB), do Centro de Educação da Universidade Federal de Pernambuco, e com a Gerência de Igualdade Racial, da Secretaria de Desenvolvimento Social, Direitos Humanos, Juventude e Políticas Sobre Drogas, e foi realizada como parte da programação do mês da Consciência Negra.



      Login ou registre-se para postar comentários

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO | PREFEITURA DO RECIFE

Av. Cais do Apolo, 925 (4º andar), Bairro do Recife, Recife/PE

CEP: 50.030-903 TEL: 81 3355-9193