

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração Mestrado

Fernanda Cristina Pinto Moreira

**“SOU NEGRA, SOU MULHER, SOU GESTORA”:
um estudo baseado em histórias de vidas**

Belo Horizonte
2024

Fernanda Cristina Pinto Moreira

**“SOU NEGRA, SOU MULHER, SOU GESTORA”:
um estudo baseado em histórias de vidas**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Fernanda Versiani

Área de concentração: Organização e Estratégia

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Belo Horizonte
2024

Ficha catalográfica elaborada pelo Bibliotecário
Bruno Tamielt de Almeida CRB6 3082

Moreira, Fernanda Cristina Pinto.

M363s

“Sou negra, sou mulher, sou gestora”: um estudo baseado em histórias de vidas. Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes, 2024.

124 p.

Orientadora: Dr^a. Fernanda Versiani

Dissertação (mestrado). Centro Universitário Unihorizontes.
Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Racismo - Feminismo - Desigualdade racial - Gestão escolar - Mulher negra

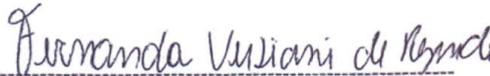
I. Fernanda Cristina Pinto Moreira. II. Centro Universitário Unihorizontes – Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título.

CDD: 658.37

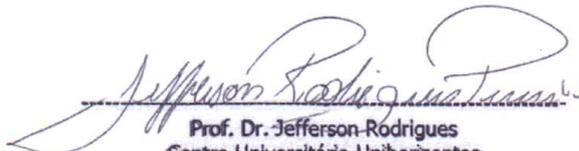
ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado Acadêmico em Administração do(a) Senhor(a) **FERNANDA CRISTINA PINTO MOREIRA**, Nº. 777. No dia 25 DE OUTUBRO de 2024, às 10:30 horas, reuniu-se no Centro Universitário Unihorizontes, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, para julgar o trabalho final intitulado **"SOU NEGRA, SOU MULHER, SOU GESTORA": um estudo baseado em histórias de vidas.**", requisito parcial para a obtenção do **Grau de Mestre em Administração**, linha de pesquisa: **Relações de Poder e Dinâmica das Organizações**. Abrindo a sessão, o(a) Senhor(a) Presidente da Comissão **Profª. Drª. Fernanda Versiani de Rezende** após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares da apresentação do Trabalho Final, passou a palavra ao(à) candidato(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do(a) candidato(a). Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença do(a) candidato(a) e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado: **APROVADA**.

O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) candidato(a) pelo(a) Senhor(a) Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou o(a) presente ATA, que foi assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

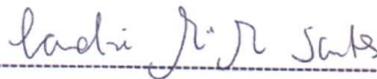
Belo Horizonte, 25 de outubro de 2024.



Profª. Drª. Fernanda Versiani de Rezende
Centro Universitário Unihorizontes



Prof. Dr. Jefferson Rodrigues
Centro Universitário Unihorizontes



Profª. Drª. Carolina Maria Mota Santos
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC)

DECLARAÇÃO DA REVISÃO DE PORTUGUÊS
DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de mestrado intitulada

“SOU NEGRA, SOU MULHER, SOU GESTORA”:
um estudo baseado em histórias de vidas

apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de

MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO

de autoria de

FERNANDA CRISTINA PINTO MOREIRA

Contendo 121 páginas

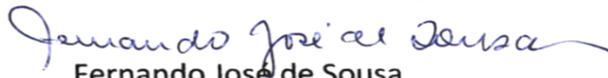
Sob a orientação de

PROF.^a DR.^a FERNANDA VERSIANI

ITENS DA REVISÃO:

- Correção gramatical
- Inteligibilidade de texto
- Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 01 de outubro de 2024


Fernando José de Sousa
REVISOR

Registro: 20710, Livro LR-36 – Decreto nº 5786/2006, Processo 2758814/2014
Licenciado em LETRAS
Centro Universitário de Belo Horizonte
UNI-BH

REVISADO

**Aos meus pais, filhos,
marido e irmãos.**

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de expressar minha profunda gratidão aos meus pais, Milton Francelino e Maria Helena (*in memoriam*). Eles me deram a vida e a força para enfrentar as adversidades que encontrei ao longo do caminho. À minha mãe, dedico este trabalho com todo o meu amor e saudade.

Aos meus filhos e ao meu marido, agradeço imensamente pela compreensão e pelo apoio durante os dois anos de imersão no mestrado. Sem a ajuda e a paciência de vocês, este sonho não teria sido possível.

Aos meus amigos, minha eterna gratidão por sempre me socorrerem nos momentos de dificuldade. Vocês foram um pilar essencial na minha jornada acadêmica.

À minha tutora, Prof.^a Dr.^a Fernanda Versiani, meu profundo reconhecimento. Sua garra, determinação e competência foram uma fonte constante de inspiração e motivação para mim. Agradeço por todo o apoio e orientação.

À Unihorizontes, que surgiu como um presente em minha vida e como um remédio que me ajudou a superar um período difícil de depressão e luto após a perda de minha mãe para a COVID em 2021, minha eterna gratidão.

Aos meus irmãos, principalmente à Flávia, obrigada por cuidarem do nosso “paizinho” enquanto eu me dedicava aos estudos. A união e o apoio de vocês foram essenciais para que eu pudesse alcançar este objetivo.

À Secretaria de Educação de Estado de Minas Gerais, minha sincera gratidão por proporcionar o mestrado através do programa Trilhas. Sem essa oportunidade, este trabalho não teria sido realizado.

Agradeço também as mulheres gestoras que disponibilizaram seu tempo para relatarem suas histórias de vida e por dividirem comigo suas preciosas histórias de vida. Suas experiências enriqueceram imensamente minha pesquisa e aprendizado.

Este trabalho é fruto do amor, da dedicação e do apoio de todos vocês. Muito obrigada!

Abafaram nossa voz
Mas se esqueceram de que não estamos sós
Abafaram nossa voz
Mas se esqueceram de que não estamos sós
Essa vai
Pra todas as mulheres
Marianas, índias, brancas
Negras, pardas, indianas
Essa vai pra você que sentiu aí no peito
O quanto é essencial ter o mínimo respeito
Essa dor é secular e em algum momento a de curar
Diga sim para o fim de uma era irracional, patriarcal
Abafaram nossa voz
Mas se esqueceram de que não estamos sós
Abafaram nossa voz
Mas se esqueceram de que não estamos sós
Então eu canto pra que em todo canto
Encanto de ser livre, de falar
Possa chegar, não mais calar
Então eu canto pra que em todo canto
Encanto de ser livre, de falar
Possa chegar, não mais calar
Encanto de ser livre, de falar
Possa chegar, não mais calar
Então eu canto pra que em todo canto
Encanto de ser livre, de falar
Possa chegar, não mais calar.

(Pra todas as mulheres – Mariana Pretoni Nolasco)

RESUMO

Objetivo: Analisar como as questões de gênero e o racismo estrutural estão presentes no discurso das histórias de vida contadas por mulheres negras que alcançaram cargos de gestão na Superintendência Regional de Ensino (SRE) dentro da Secretaria de Educação de Minas Gerais.

Teorias: O referencial teórico é composto pelas discussões sobre racismo estrutural, que aborda o racismo como um reflexo histórico; desigualdade racial no mercado de trabalho e no acesso à educação; gestão pública e gestão escolar; e a intersecção entre feminismo e raça.

Método: Trata-se de uma pesquisa qualitativa do tipo exploratória, tendo como método a história de vida e a entrevista como técnica para coleta de dados. Foram entrevistadas três mulheres negras gestoras, cujos relatos foram analisados por meio da Análise Crítica do Discurso (ACD).

Resultados: A pesquisa revela que as questões de gênero e racismo estão presentes nas histórias de vida de mulheres negras em cargos de gestão, desde a infância até a vida adulta. Esses desafios se manifestam na forma de discriminação racial e de gênero, que moldaram tanto suas trajetórias educacionais quanto profissionais. A resiliência dessas mulheres é fortalecida por contextos sociais e econômicos adversos e pela figura materna como referência de apoio. No mercado de trabalho, continuam a enfrentar preconceitos estruturais, como a subestimação de suas capacidades. A análise dos discursos evidencia tanto a reprodução de estereótipos quanto a resistência ao racismo estrutural e à dominação masculina.

Contribuições Teórico-Methodológicas: A pesquisa emprega uma abordagem interseccional para analisar as vivências dessas gestoras, incorporando questões de raça e gênero. Além disso, utiliza a análise crítica do discurso para compreender como as entrevistadas ressignificam suas experiências e enfrentam as opressões por meio da linguagem. O uso da interseccionalidade como ferramenta analítica permitiu identificar múltiplas camadas de opressão e resistência nas trajetórias das mulheres entrevistadas.

Contribuições Organizacionais: A pesquisa propõe a necessidade de políticas de inclusão que considerem as intersecções de gênero e raça nas Secretarias Regionais de Educação e outros ambientes de trabalho. A presença de preconceitos estruturais e a reprodução de normas eurocêntricas no setor educacional, tradicionalmente visto como feminino, exigem um esforço contínuo para desconstruir essas barreiras. Além disso, o estudo sugere que redes de apoio, formais e informais, desempenhem um papel crucial no sucesso dessas mulheres no mercado de trabalho.

Contribuições Sociais: Esta pesquisa contribui para a visibilidade de histórias de vidas de mulheres negras e desafios enfrentados pelas questões de gênero e raça. A inclusão dessas narrativas na academia e no debate público é importante para a formulação de políticas sociais e educacionais que promovam a equidade e o combate ao racismo estrutural.

Palavras chave: Racismo. Feminismo. Desigualdade Racial. Gestão Escolar. Mulher Negra.

ABSTRACT

Objective: To analyze how gender issues and structural racism are present in the discourse of life stories told by black women who reached management positions in the Regional Education Superintendency (SRE) within the Minas Gerais Department of Education.

Theories: The theoretical framework is made up of discussions on structural racism, which addresses racism as a historical reflection; racial inequality in the job market and access to education; public management and school management; and the intersection between feminism and race.

Method: This is exploratory qualitative research, using life history as a method and interview as a data collection technique. Three black women managers were interviewed, whose reports were analyzed using Critical Discourse Analysis (CDA).

Results: The research reveals that issues of gender and racism are present in the life stories of black women in management positions, from childhood to adulthood. These challenges manifest in the form of racial and gender discrimination, which shaped both their educational and professional trajectories. The resilience of these women is strengthened by adverse social and economic contexts and by the mother figure as a support reference. In the job market, they continue to face structural prejudices, such as the underestimation of their capabilities. The analysis of speeches highlights both the reproduction of stereotypes and the resistance to structural racism and male domination.

Theoretical-Methodological Contributions: The research uses an intersectional approach to analyze the experiences of these managers, incorporating issues of race and gender. Furthermore, it uses critical discourse analysis to understand how the interviewees give new meaning to their experiences and face oppression through language. The use of intersectionality as an analytical tool allowed us to identify multiple layers of oppression and resistance in the trajectories of the women interviewed.

Organizational Contributions: The research proposes the need for inclusion policies that consider the intersections of gender and race in Regional Education Departments and other work environments. The presence of structural prejudices and the reproduction of Eurocentric norms in the educational sector, traditionally seen as feminine, require a continuous effort to deconstruct these barriers. Furthermore, the study suggests that formal and informal support networks play a crucial role in the success of these women in the job market.

Social Contributions: This research contributes to the visibility of black women's life stories and challenges faced by gender and race issues. The inclusion of these narratives in academia and public debate is important for the formulation of social and educational policies that promote equity and combat structural racism.

Keywords: Racism. Feminism. Racial Inequality. School Management. Black Woman.

RESUMEN

Objetivo: Analizar cómo las cuestiones de género y el racismo estructural están presentes en el discurso de las historias de vida de mujeres negras que alcanzaron puestos directivos en la Superintendencia Regional de Educación (SRE) del Departamento de Educación de Minas Gerais.

Teorías: El marco teórico está conformado por discusiones sobre racismo estructural, que aborda el racismo como reflexión histórica; desigualdad racial en el mercado laboral y acceso a la educación; gestión pública y gestión escolar; y la intersección entre feminismo y raza.

Método: Se trata de una investigación cualitativa exploratoria, utilizando como método la historia de vida y la entrevista como técnica de recolección de datos. Se entrevistó a tres mujeres directivas negras, cuyos informes fueron analizados mediante el Análisis Crítico del Discurso (CDA).

Resultados: La investigación revela que las cuestiones de género y racismo están presentes en las historias de vida de las mujeres negras en puestos directivos, desde la niñez hasta la edad adulta. Estos desafíos se manifiestan en forma de discriminación racial y de género, que dio forma tanto a sus trayectorias educativas como profesionales. La resiliencia de estas mujeres se ve fortalecida por contextos sociales y económicos adversos y por la figura materna como referente de apoyo. En el mercado laboral siguen enfrentándose a prejuicios estructurales, como la subestimación de sus capacidades. El análisis de los discursos destaca tanto la reproducción de estereotipos como la resistencia al racismo estructural y la dominación masculina.

Aportes teórico-metodológicos: La investigación utiliza un enfoque interseccional para analizar las experiencias de estos directivos, incorporando cuestiones de raza y género. Además, utiliza el análisis crítico del discurso para comprender cómo los entrevistados dan un nuevo significado a sus experiencias y enfrentan la opresión a través del lenguaje. El uso de la interseccionalidad como herramienta analítica nos permitió identificar múltiples capas de opresión y resistencia en las trayectorias de las mujeres entrevistadas.

Contribuciones organizacionales: La investigación propone la necesidad de políticas de inclusión que consideren las intersecciones de género y raza en los Departamentos Regionales de Educación y otros entornos laborales. La presencia de prejuicios estructurales y la reproducción de normas eurocéntricas en el sector educativo, tradicionalmente visto como femenino, requieren un esfuerzo continuo para deconstruir estas barreras. Además, el estudio sugiere que las redes de apoyo formales e informales desempeñan un papel crucial en el éxito de estas mujeres en el mercado laboral.

Contribuciones sociales: esta investigación contribuye a la visibilización de las historias de vida de las mujeres negras y los desafíos que enfrentan por cuestiones de género y raza. La inclusión de estas narrativas en la academia y el debate público es importante para la formulación de políticas sociales y educativas que promuevan la equidad y combatan el racismo estructural.

Palabras clave: Racismo. Feminismo. Desigualdad racial. Gestión Escolar. Mujer Negra.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 Circunscrição de atuação da SRE/ MG	23
Figura 2 Organograma da SRE/MG	24
Figura 3 Rendimento médio real por sexo e raça/cor	34
Figura 4 - População na força de trabalho desocupada e subutilizada	36
Figura 5 Taxa ajustada de frequência escolar líquida da população residente de 6 a 24 anos.	38
.	38
Figura 6 Salário médio de pessoas com ensino superior	41
Figura 7 - Mercado de trabalho	48
Figura 8 - Nuvem de palavras	104

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Funcionários da SRE/MG	26
Tabela 2 Detalhes dos encontros de cada entrevista	57

SIGLAS

ACD - Análise Crítica do Discurso

CGFH - Coordenação Geral de Fiscalização do Trabalho

DAFI - Diretoria Administrativa e Financeira

DIPE - Diretoria Pessoal

DTRAE - Divisão de Fiscalização para Erradicação de Trabalho Escravo

EJA - Educação de Jovens e Adultos

IA- Inteligência Artificial

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LDB - Lei de Diretrizes e Bases

MG - Minas Gerais

NTE - Núcleo de Tecnologia Educacional

TDAH- Transtorno de Déficit de Atenção

SISAP - Sistema de Pagamento

SIT - Subsecretaria de Inspeção do Trabalho

SRE - Secretaria Regional Educacional

SPELL - Scientific Periodicals Electronic Library

STN - Secretaria do Tesouro Nacional

TIDICs - Tecnologia Digital de Informação e Comunicação

TCLE - Termo de Consentimento Livre Esclarecido

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 Objetivos da pesquisa	18
1.1.1 Objetivo Geral	18
1.1.2 Objetivos Específico	18
1.2 Justificativa	19
1.3 Adequação à linha de pesquisa	21
2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO LOCUS DA PESQUISA	23
2.1 Conhecendo um pouco o local onde as mulheres negras atuam como gestoras: A Secretaria Regional de Educação	23
3 REFERENCIAL TEÓRICO	27
3.1 Racismo estrutural: reflexo histórico no Brasil	27
3.2 Desigualdade racial e mercado de trabalho: a participação de mulheres negras ou a falta dela?	32
3.2.1 Desigualdade Racial e acesso a educação: panorama sobre a formação e qualificação de mulheres negras	37
3.3 Gestão Pública: breve jornada histórica rumo à representatividade na Gestão Escolar	42
3.3.1 Mulheres negras no setor público e na área da educação	45
3.4 Intersecção entre feminismo e raça	49
4 PERCURSO METODOLÓGICO	54
4.1 Tipo de pesquisa, abordagem e método de pesquisa	54
4.1.2 Unidade de análise e Sujeitos de Pesquisa	55
4.1.3 Técnicas de coleta de dados	56
4.1.4 Estratégia de análise dos dados	59
5 ANÁLISE DE DADOS: As histórias de vidas de nnilê, Estefânia e Renata	62

5.1 História de vida da Nailê.....	62
5.2 História de vida da Estefânia.....	64
5.3 História de vida da Renata.....	67
5.4 Intercessão Transversal das Histórias de Vida: “sou mulher, negra e gestora, mas não foi e ainda não é fácil”	71
5.4.1 <i>Iniciando pela infância e seus momentos nas escolas</i>	72
5.4.2 <i>Já na adolescência</i>	80
5.4.3 <i>De quando começaram a trabalhar</i>	83
5.4.4 <i>Quando entraram na faculdade</i>	86
5.5 “Obrigada, mãe!”	88
5.5.1 <i>A “força” materna na trajetória profissional no enfrentamento dos preconceitos no trabalho e no cargo de gestão</i>	99
5.6 Rompendo ou reproduzindo os estereótipos? Eis a questão... ..	101
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	106
REFERÊNCIAS.....	109
ROTEIRO DE PESQUISA	116
Perfil Demográfico e Trajetória de Vida	116
QUEM SOU EU	118

1 INTRODUÇÃO

A participação de mulheres no mercado de trabalho e sua ascensão é um tema recorrentemente discutido na literatura, devido aos inúmeros desafios que elas ainda precisam superar. Esses desafios incluem disparidades salariais, a superação das barreiras invisíveis que limitam o acesso a cargos de gestão (conhecidas como o "teto de vidro"), bem como a persistente discriminação de gênero (Lima et al., 2013; Costa, 2022; Costa, 2023). Estes desafios se intensificam ainda mais quando se fala de sobreposições de estigmas (Versiani & Carvalho Neto, 2022), em questão, ser mulher e ser negra.

No caso de mulheres negras, os desafios respaldam a segregação racial e a discriminação de gênero (Ramirez & Gonçalves, 2019). A falta de reconhecimento e a captação de oportunidades ficam ofuscadas quando a distinção de gênero e raça se apresentam como fatores que engendram desigualdades distributivas no âmbito laboral dificultando a inserção da mulher negra no mercado de trabalho (Leite, 2013; Dieese, 2023).

A investigação da distribuição do trabalho vem apontando uma estrutura racial onde a grande maioria da população negra trabalha de modo informal e com salários insuficientes para sua própria sobrevivência (Alves, 2022). Segundo a revista do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos em 2023, a discriminação racial persiste desde a entrada dos negros no mercado de trabalho, evidenciada pela taxa de desocupação sistematicamente mais alta em comparação com outros grupos. Embora os negros representem 56,1% da população em idade de trabalho, constituem mais da metade dos desempregados, alcançando 65,1%. Essa disparidade reflete barreiras sistêmicas que dificultam a plena integração no mercado de trabalho, perpetuando desigualdades raciais, sobretudo para as mulheres negras. Quando se trata da realidade das mulheres negras, o levantamento do IBGE (2019) revela uma distribuição desigual no mercado de trabalho, refletindo a persistência de discursos que articulam a interseccionalidade entre desigualdade de gênero e raça. Essa marginalização histórica é perpetuada pela ausência de políticas públicas eficazes, impedindo que haja uma reparação significativa nos âmbitos familiar, social e profissional.

Recentemente, autores como Silvio (2019), Almeida (2019), Kilomba (2020) e Alves (2021) reforçaram que o racismo é uma questão de estrutura social, que se apresenta na sociedade de forma consciente e inconsciente. Isto gera desvantagens, dependendo do grupo social a que pertencem, estando assim entranhado na configuração social e sendo por ela naturalizado. A esse respeito, Bourdieu (1989) traz o conceito de *dominação simbólica*, que opera por meio da internalização de hierarquias e relações de poder, muitas vezes invisíveis ou

naturalizadas, reforçando a subordinação de grupos sociais marginalizados, como no caso da população negra. Esse mecanismo contribui para a manutenção de desigualdades, pois legitima a opressão por meio da cultura e dos sistemas simbólicos, sem necessariamente recorrer à força física.

Neste contexto, os estudos de Duarte (2019), Freitas et al. (2022) e Botelho et al. (2022) destacam os desafios enfrentados pelas mulheres no mercado de trabalho devido ao racismo estrutural, como, por exemplo, mulheres negras que ocupam cargos semelhantes aos de mulheres brancas recebem salários significativamente inferiores, além da sub-representação de mulheres racializadas em posições gerenciais.

Ainda, dentre os desafios encontrados por mulheres negras, pode-se citar o grau educacional inferior das mulheres negras, envolvidas na exclusão educacional, seja em Instituições de Ensino da rede pública e, principalmente, na rede privada. Mesmo o Censo Educacional (2019) mostrando maior acesso de negros e pardos ao ensino superior, os trabalhos intelectuais são ocupados majoritariamente por pessoas brancas (dos Santos, 2012). Afinal, o acesso à educação formal para mulheres foi historicamente limitado, o que pode ter influenciado a presença feminina em diferentes níveis educacionais (Freitas, 2023).

A intersecção entre gênero e raça, caracterizada por preconceito, estereótipos negativos e escassez de oportunidades, impacta especialmente a ascensão delas a cargos de gestão (Freitas et al., 2022). Os estereótipos raciais e de gênero impõem limitações nas percepções das mulheres negras por parte de colegas e empregadores, frequentemente obstaculizando suas oportunidades de serem contempladas para cargos de gestão. Adicionalmente, a escassez de representatividade de mulheres negras em cargos de gestão, juntamente com obstáculos educacionais e socioeconômicos, além da sobrecarga da tripla jornada, compõem uma série de desafios enfrentados por essas mulheres (Versiani et al., 2019).

O estereótipo de mulheres serem menos competentes ou qualificadas para cargos de gestão as coloca sob pressão constante para provar suas habilidades. Isto ainda se torna mais complexo quando se olha para as mulheres negras ao enfrentarem preconceitos raciais, além dos de gênero. Essa dupla discriminação impacta não apenas sua experiência no cargo, mas também a forma como são percebidas e tratadas por colegas, superiores e subordinados (Versiani et al., 2019).

Ainda sobre os estereótipos, cita-se a hipersexualização, subserviência, inferioridade intelectual, fragilidade, docilidade, construídos socialmente, reforçando a divisão sexual no trabalho, que, segundo Hirata (2007), refere-se à maneira como o trabalho é distribuído de forma desigual entre homens e mulheres com base em normas de gênero, papéis e estereótipos

associados a cada sexo. A divisão sexual do trabalho não é apenas uma questão de distribuição de tarefas entre homens e mulheres, mas também uma construção social e cultural que influencia a organização do trabalho e as relações de poder diante da instituição do ser feminino e ser masculino (Hirata, 2007).

A partir desta concepção, a área da educação é frequentemente associada ao feminino, com características como o cuidado, a paciência e empatia sendo valorizados no ensino e no cuidado de crianças (Sayão, 2005). No entanto, essa associação não é homogênea, e ainda persiste uma divisão sexual dentro da própria área educacional. Observa-se uma preferência por professoras mulheres no ensino básico, enquanto no ensino médio há uma predominância de professores homens. Essa disparidade é influenciada pelas expectativas de gênero em relação ao trabalho e pelas diferenças de remuneração e *status* social entre os dois níveis de ensino (Castro, 2014).

No campo da gestão escolar, no Censo Escolar de 2019, entre os mais de 143 mil diretores, 81,9% são do sexo feminino, evidenciando ainda o número maior de mulheres na área da educação, reforçando os fatores históricos, sociais e culturais que moldaram as percepções e as expectativas em relação a homens e mulheres no mercado de trabalho. Mesmo no contexto da educação, onde as mulheres são a maioria, observa-se que as negras ainda enfrentam desafios adicionais ao gênero e ao racismo, conforme relatado por Fik (2023).

Então, considerando os desafios enfrentados pelas mulheres negras e pelo contexto do trabalho na área da educação ainda ser percebido como um tipo de trabalho feminino, esta dissertação procura responder a seguinte pergunta de pesquisa: **como as questões de gênero e de racismo estão presentes no discurso de mulheres negras que alcançaram cargo de gestão na Superintendência Regional de Ensino ao contarem suas histórias de vidas?**

1.1 Objetivos da pesquisa

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar como as questões de gênero e racismo estão presentes nas histórias de vidas de mulheres negras que alcançaram cargo de gestão na Superintendência Regional de Ensino/ MG.

1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Analisar os desafios enfrentados pelas gestoras, desde a infância até hoje, por serem mulheres negras.

- b) Compreender a relação entre a vida pessoal e profissional, bem como suas influências para se tornarem e estarem em posição de gestão, enquanto mulheres negras.
- c) Analisar se há elementos no discurso de mulheres negras gestoras que podem ou não reproduzir o racismo estrutural e a dominação do ser masculino sob o ser feminino em ambientes de trabalho considerados feminino.

1.2 Justificativa

Estudar esta temática baseia-se em quatro justificativas: pessoal, acadêmica, mercadológica e social.

A primeira, a pessoal, emerge da trajetória de vida da autora, sendo mulher negra e a pioneira na família a buscar um mestrado. A autora carrega não apenas as histórias pessoais dos pais, mas também a responsabilidade de abrir caminhos para as gerações futuras. A jornada, foi marcada por estudos em escolas públicas. O trabalho desde a adolescência e a conquista de cargos na educação é uma narrativa de resiliência e superação. A experiência de ser a primeira gestora negra na escola adiciona uma dimensão única ao comprometimento com a pesquisa, no interesse de buscar uma compreensão das histórias de vida de outras gestoras negras e como as questões de gênero e racismo permeiam as histórias dessas mulheres, em diferentes fases da vida, sobretudo, a trajetória profissional.

Por meio desta pesquisa busca-se contribuir para discussão sobre gênero e racismo no mercado de trabalho, com foco na área da educação e da gestão no setor público, trazendo reflexões sobre as temáticas por meio das experiências de gestoras negras, destacando os desafios enfrentados em suas histórias de vidas. Ressalta-se, também, que esta pesquisa não é apenas um passo rumo à obtenção de um título acadêmico. É uma manifestação do compromisso da autora de ser uma agente de mudança para as futuras gerações de mulheres negras que buscam seus espaços no mercado de trabalho e em cargos de gestão.

A reflexão sobre a colocação da mulher negra no mercado de trabalho é relevante, visto que no contexto de desigualdade é possível afirmar que as mulheres negras são a fração explorada da classe trabalhadora (Jones, 2017), advindas do acesso à educação de qualidade e igualitária e por se encontrar em três aspectos interligados: patriarcado, racismo e capitalismo (Saffioti, 1987). Ao analisar esses três aspectos, a mulher negra encontra-se em desvantagem por ser mulher em um país patriarcal, por ser negra onde a pele branca é mais valorizada e encontrando nas relações de trabalho a discriminação e estigmas que as direcionam a subempregos.

Para a segunda, a justificativa acadêmica, foi realizada uma pesquisa na plataforma *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), no período de 2019 a 2023, tendo como primeira busca a palavra-chave com o termo "racismo". Esta busca revelou a existência de 19 artigos. Dentre esses, apenas 4 estão relacionados à mulheres negras e, destes, nenhum relaciona a gestão com o contexto de trabalho na área da educação básica.

Ao ampliar a busca utilizando o termo "gênero", foram identificados 344 artigos, dos quais apenas 8 mencionam também a palavra-chave "mulher". A situação se torna ainda mais restrita quando considerada a especificidade da busca por "mulher negra", resultando em apenas 1 artigo, intitulado "Diversidade e Gestão: Análise na perspectiva de gênero no Brasil" (Ferreira et al, 2020).

Além disso, destes artigos encontrados identificou-se a ausência de estudos que utilizem o método da história de vida para abordar temáticas de gênero e raça de forma simultânea nos estudos sobre gestão escolar. Essa lacuna na literatura reforça a pertinência e a originalidade da presente dissertação, que propõe explorar a gestão educacional a partir das histórias de vida de mulheres negras. Isto porque considera-se que o método da história de vida ajuda a entender melhor as experiências humanas em um contexto mais amplo. Isso possibilita uma análise mais holística, mostrando como as trajetórias pessoais e profissionais são influenciadas por fatores estruturais, culturais e sociais.

As escolas privadas e públicas também são organizações que necessitam de estudos para a disseminação de temáticas complexas, como gênero e raça. Afinal, muitas vezes, as gestoras, principalmente as que atuam na Superintendência Regional de Ensino, não são preparadas para lidar com as adversidades e precisam se desdobrar para enfrentá-las. Então, na terceira justificativa, a mercadológica, emerge a importância de debater sobre o racismo e a participação da mulher negra no trabalho e em cargos de gestão, uma vez que o racismo ainda é negado por muitos.

A desigualdade racial ainda persiste no Brasil, com registros diários de casos de racismo e discriminação no mundo do trabalho (Osório, 2021). A pesquisa pretende fomentar o debate no âmbito escolar, nas Superintendência Regional de Educação (SRE) e na Secretaria de Educação de MG (SEE/MG), órgãos responsáveis pela gestão pública das escolas do Estado.

Por fim, apresenta-se a quarta justificativa, a social. Esta pesquisa pretende contribuir na desconstrução de paradigmas enraizados e estereótipos profundamente arraigados. Sua atuação surge como uma ferramenta que buscará, sobretudo, desafiar as estruturas do racismo sistêmico e, simultaneamente, enfrentar a discriminação de gênero e raça. Em meio a esse panorama, ressalta-se a importância da pesquisa ao evidenciar a necessidade premente de

promover a representatividade da mulher negra em cargos de gestão, destacando assim, a urgência na implementação de políticas mais inclusivas, as quais se revelam como instrumentos para a construção de uma sociedade mais justa, equitativa e resiliente.

Esses fatores contribuem para repensar as políticas públicas e iniciativas que promovam a inclusão e a diversidade no mercado de trabalho, especialmente para mulheres negras. Assim, esta pesquisa contribuirá para mulheres negras que estão no mercado de trabalho, ainda de forma desproporcional aos homens e às mulheres brancas, com enfoque positivo em possíveis mudanças em relação à colocação das mesmas em cargos gerenciais. De acordo com Araújo (2018), o mercado de trabalho permanece excludente e seletivo. Compreender o percurso de vida dessas mulheres e as barreiras institucionais que enfrentam é fundamental para fortalecer a luta por igualdade e assegurar seu posicionamento não apenas no ambiente profissional, mas também na sociedade como um todo.

1.3 Adequação à linha de pesquisa

O presente estudo será desenvolvido no contexto da linha de pesquisa "Relações de Poder e Dinâmica das Organizações" do Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro Universitário Unihorizontes. Essa linha de pesquisa, inserida na área de concentração em Organização e Estratégia, destaca-se pela sua abordagem aprofundada nas diversas dimensões das relações de poder, englobando o âmbito social, organizacional, funcional, grupal e individual. Este enfoque corrobora o escopo e os objetivos delineados para esta pesquisa.

No contexto mais amplo da Organização e Estratégia, a linha de pesquisa em Relações de Poder e Dinâmica das Organizações visa aprofundar a compreensão das intrincadas interações que moldam o ambiente organizacional. Nesse cenário, a presente investigação se propõe a realizar uma análise minuciosa da temática do racismo estrutural, com uma ênfase especial no percurso de vida de gestoras negras.

Apesar dos avanços na diversificação do cenário corporativo, persistem desafios significativos relacionados à equidade racial. As gestoras negras frequentemente enfrentam obstáculos distintos, resultantes do impacto do racismo estrutural. A pesquisa dessas experiências não apenas preenche uma lacuna considerável na literatura acadêmica, mas também desempenha um papel importante na construção de organizações mais inclusivas e equitativas.

Dessa maneira, este estudo não só se alinha ao projeto de pesquisa em que se insere, mas também visa contribuir de forma substantiva para a compreensão das dinâmicas de poder,

discriminando suas manifestações no contexto específico das trajetórias profissionais de gestoras negras. Ao fazer isso, busca-se promover não apenas a conscientização, mas também a implementação de práticas e políticas organizacionais que impulsionam a construção de ambientes mais justos, igualitários e, acima de tudo, representativos.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO *LOCUS* DA PESQUISA

A escolha da SRE é estratégica, visto que essa unidade abrange uma extensa região geográfica, englobando 18 municípios e atende 57 escolas públicas e particulares. Vale ressaltar que a é uma subdivisão da Secretaria de Educação de Minas Gerais (SEE/MG), uma entidade que direciona suas ações e decisões por valores fundamentais, incluindo diálogo, ética, transparência, equidade, inovação, gestão baseada em evidências e colaboração. Estes princípios fornecem uma base sólida para o trabalho da SEE/MG, impulsionando-a na busca por uma educação de qualidade e equidade para todos os estudantes do estado.

Figura 1

Circunscrição de atuação da SRE/ MG



Fonte: Site da SRE/MG

2.1 Conhecendo um pouco o local onde as mulheres negras atuam como gestoras: A Secretaria Regional de Educação

A Secretaria Regional de Ensino de Minas Gerais ou também conhecida como Superintendência Regional de Educação (SRE/ MG) é o local onde as mulheres negras, que atuam como gestoras trabalham.

Para contextualizar o ambiente de trabalho no qual esta pesquisa está inserida, é importante esclarecer que esta seção se dedica à informações específicas sobre o local de atuação das mulheres negras entrevistadas. Antes de discutir detalhadamente o ambiente de trabalho dessas mulheres na Superintendência Regional de Ensino, é relevante destacar que esta Secretaria está vinculada e subordinada à Secretaria de Estado de Educação de Minas

Gerais (SEE/MG).

A Superintendência Regional de Ensino é uma Instituição Pública que tem por finalidade exercer, em nível regional, as ações de supervisão técnica, orientação normativa, cooperação e de articulação e integração entre as Redes Públicas e Particular em consonância com as diretrizes e políticas educacionais.

Figura 2

Organograma da SRE/MG



A seguir, destaca-se a importância de cada órgão que compõe a Superintendência Regional de Ensino, iniciando com o **Serviço de Inspeção Escolar**, que desempenha um papel fundamental e está institucionalmente vinculado ao Gabinete das Secretarias Regionais de Ensino (SREs). Além disso, o trabalho do Analista Educacional/Inspetor Escolar (IE) merece especial atenção, pois suas atividades são realizadas diretamente nas escolas, por meio de visitas que asseguram o acompanhamento e a supervisão das práticas educativas, conforme estabelecido pela Resolução 3.428 de 2017, que estabelece normas para organização e atuação do serviço de inspeção escolar, onde encontra suas atribuições que incluem:

- ❖ Orientar, assistir e controlar o processo administrativo das escolas, bem como, quando aplicável, o processo pedagógico.
- ❖ Coordenar a organização dos processos relacionados à criação, autorização de funcionamento, reconhecimento e registro das escolas na área de atuação.
- ❖ Assegurar o funcionamento regular das escolas em todos os aspectos.

- ❖ Garantir o fluxo correto e regular de informações entre as escolas, os órgãos regionais e o órgão central da SEE, incluindo a verificação da autenticidade e precisão da documentação da escola antes de seu envio à SEE, bem como a homologação das designações em conjunto com o Diretor da Escola.
- ❖ Executar outras atividades compatíveis com a natureza do cargo, de acordo com a regulamentação aplicável e a política pública educacional.

A **Diretoria Educacional**, composta por divisões pedagógicas e de atendimento, é responsável por coordenar o desenvolvimento de ações pedagógicas e de atendimento escolar na região, recebendo orientação, supervisão técnica e acompanhamento das Subsecretarias de Desenvolvimento da Educação Básica e de Informações e Tecnologias Educacionais.

Por sua vez, a **Diretoria de Pessoal (DIPE)** inclui diversas divisões, como Direitos e Vantagens, Benefícios e Concessões, Gestão de Pessoal e Aposentadoria, SISAP, Pagamento e outras. A DIPE é encarregada de planejar, coordenar, acompanhar, avaliar e executar as ações relacionadas à administração de pessoal e à gestão de recursos humanos na região, sob a orientação, supervisão técnica e acompanhamento da Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos.

Finalmente, a **Diretoria Administrativa e Financeira (DAFI)** desempenha um papel crucial ao programar, coordenar, acompanhar, avaliar e executar atividades orçamentárias, financeiras e administrativas na região. Essa diretoria é composta por divisões como Protocolo, Recepção, Prestação de Contas, Financeira e Infraestrutura Escolar, sendo orientada, supervisionada e acompanhada pela Subsecretaria de Administração do Sistema Educacional.

Cada uma dessas divisões desempenha um papel crucial no funcionamento da Superintendência Regional de Ensino, contribuindo diretamente para a promoção de uma educação de qualidade e o cumprimento das políticas educacionais. A Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG) também estabelece diretrizes para os Núcleos de Tecnologia Educacional (NTEs) nas Secretarias Regionais, que desempenham um papel fundamental na promoção do uso das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs) nas escolas e SREs. Os NTEs auxiliam na melhoria do ensino e aprendizagem por meio do monitoramento, apoio e controle das atividades escolares, além de oferecer capacitação para docentes, pessoal administrativo, técnicos e discentes.

Tabela 1*Funcionários da SRE/MG*

Servidores/ Gênero e raça	Quantidade	Tempo de Serviço	Ocupa ou já ocupou cargo de gestão?
Homens pretos	0	—	—
Homens pardos	2	Entre 16 a 30 anos	1
Homens brancos	2	Entre 0 a 20 anos	0
Mulheres pretas	7	Entre 0 a 30 anos	1
Mulheres pardas	12	Entre 0 a 30 anos	4
Mulheres brancas	30	Entre 0 a 30 anos	7
Não declarou	—	—	1

Observa-se que, embora as mulheres pardas tenham alcançado um número significativo de cargos de gestão, ainda estão em menor número quando comparadas às mulheres brancas. A disparidade é ainda mais acentuada no caso das mulheres pretas, das quais apenas uma conseguiu atingir um cargo de gestão. Essa realidade ressalta a necessidade urgente de ações e políticas de inclusão e equidade que promovam oportunidades iguais para todas, independentemente da origem étnica. Este estudo considerou gestoras as mulheres que se autodeclararam negras, abrangendo tanto pretas quanto pardas, e que estejam envolvidas na gestão de projetos escolares ou ocupem cargos comissionados na SRE, dentro da unidade de análise.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Racismo estrutural: reflexo histórico no Brasil

Para se aprofundar na questão do racismo estrutural na distribuição de renda e emprego no Brasil, primeiramente se faz necessário o entendimento desse conceito após três séculos de escravidão que deixaram marcas profundas na sociedade. No pós-abolição, os negros foram inseridos em um mercado trabalhista com estruturas e sistemas que não foram originalmente projetados para atender às suas necessidades e demandas, o que pode reforçar desigualdades e injustiças sociais (2012).

Essa distribuição trabalhista ocorreu de forma desigual e excludente (Jacinto,

A exclusão, presente em nossa sociedade, de acordo com Almeida (2018), Nascimento et al (2019), Ratusniak et al (2022), Barbosa et al (2022) advém das marcas deixadas pela escravidão onde pessoas negras não se encontram na mesma posição que pessoas brancas e, quando se trata de mulher negra, esse fato é ainda mais incontestável. Ao se visualizar a mulher negra, a primeira associação é referente à função de trabalhos braçais ou domésticos desconsiderando as infinitas possibilidades para além do que lhe é dado e esta visão limitada necessita ser combatida, para que a sociedade seja menos desigual e possa desconstruir a estrutura preconceituosa em relação aos negros.

A desigualdade devida ao período de servidão dos negros aos brancos no Brasil, colocou-os sempre dentro do contexto de inferioridade mediante práticas discriminatórias pré-estabelecidas culturalmente (Santos, 2019). A discriminação e o preconceito racial não foram mantidos intactos após a abolição mas, pelo contrário, adquirem novos significados e funções dentro das novas estruturas. Isto porque as práticas racistas do grupo dominante, os homens brancos, que perpetuam a subordinação dos negros, não são meros arcaísmos do passado, mas estão funcionalmente relacionadas aos benefícios materiais e simbólicos que o grupo branco obtém da desqualificação competitiva dos não brancos (Hasenbalg, 1979).

Então, voltando brevemente à história, que impacta a concepção do racismo estrutural, os africanos foram trazidos ao Brasil para suprir mão de obra em escala suficiente e de forma que onerasse pouco os donos de lavouras. Era um trabalho conjunto sob um só comando que visava a produção. Trabalhavam freneticamente com horários, turnos e ritmos determinados pelos seus feitores. Além do trabalho imposto existiam também mecanismos de repressão (Munanga, 1999).

Essa visão desumanizante do escravo como mero objeto de propriedade perpetuou-se ao longo dos séculos e deixou marcas profundas na estrutura social brasileira. Mesmo com a

abolição da escravidão em 1888, os resquícios desse sistema persistem de acordo com Faoro (1975), e a segregação racial ainda se manifesta de diversas maneiras no Brasil.

O Brasil continua a enfrentar uma sociedade marcada por segregação e discriminação racial, cujas raízes remontam à estrutura social estabelecida durante o período colonial. Apesar dos avanços sociais e legais ao longo dos anos, ainda se depara com desafios significativos para superar essa questão complexa. A segregação pode ser compreendida como resultado de um legado histórico de desigualdade, que teve origem na época colonial e persiste através de práticas sociais, instituições e políticas públicas ao longo dos séculos, exercendo um profundo impacto nas relações raciais na sociedade contemporânea (Barbosa et al, 2022)

Apesar das políticas de ações afirmativas adotadas no país como: a implementação de programas de transferências de renda, como Auxílio Brasil e, mais recentemente, programas emergenciais, não foram capazes de reverter as históricas desigualdades de segregação e a persistência de práticas discriminatórias. A sub-representação de pessoas negras em cargos de gerenciais e as diferenças salariais persistem como indicadores de barreiras enfrentadas (Nascimento, 2019)

Os cargos gerenciais, do que pretende tratar especificamente este estudo, de acordo com dados do IBGE (2021) estão ocupados por 69% por pessoas brancas e 29,5% por pretos e pardos, ainda que a maioria da população seja parda ou negra. Essa proporção permanece sendo segregada enquanto representatividade em posições de liderança e disparidade salarial, onde mulheres negras sofrem com o preconceito de gênero e raça, que foram gestados no passado onde o preconceito se enraizou tão profundamente na sociedade que ainda se reflete no cotidiano dessas pessoas (Barbosa et.al, 2022)

A mídia brasileira, que se pode citar como exemplo, exerce um papel importante na reprodução de estereótipos raciais, em conformidade com Silva (2013) e, conseqüentemente, na perpetuação da segregação secular. A representação negativa de pessoas negras contribui para a manutenção de preconceitos e a limitação de oportunidades para esse grupo de pessoas. Esse fato leva a refletir sobre o mito da democracia racial, que estabelece que por ser um país miscigenado e com a maioria da população preta e parda, o racismo não está presente em nossa sociedade, em conformidade com Andrews (1985).

A ideia da democracia racial emergiu no Brasil no início do século XX, influenciada por intelectuais como Gilberto Freyre. Essa visão romantizada defendia a harmonia racial e a miscigenação como fatores de integração social e ausência de preconceito. O mito da democracia racial no Brasil esconde a persistência de estruturas discriminatórias e a negação das desigualdades raciais. A aparente convivência pacífica entre raças esconde uma realidade

de racismo estrutural e exclusão social. A suposta harmonia entre as raças mascara a exclusão social e as dificuldades enfrentadas pela população negra (Nascimento, 2019).

O mito da democracia racial no Brasil tem sido usado como uma cortina de fumaça para ocultar a dura realidade vivida pela população negra, incluindo a representação negativa e estereotipada da mulher negra e que, por ser muito comum, passa despercebido perante olhos desatentos (Barbosa et al, 2022). A invisibilidade e sub-representação das mulheres negras nas produções midiáticas são consequências evidentes do racismo e sexismo enraizados na sociedade brasileira. Essa realidade permeia diversos contextos, desde músicas e piadas até as narrativas contadas em nossas escolas, onde a figura da mulher negra é constantemente retratada com um tom de inferioridade. Essa persistente marginalização, disseminada pela mídia e pelo senso comum, reforça estereótipos danosos e acentua as desigualdades enfrentadas por essas mulheres em sua busca por reconhecimento e respeito na sociedade (Werneck, 2010).

A representação da mulher negra na mídia frequentemente se limita a papéis secundários e estereotipados, como empregadas domésticas, mulheres sensuais ou figuras cômicas. Esse padrão simplista não apenas empobrece a vasta diversidade das experiências vividas pelas mulheres negras, mas também reforça a ideia prejudicial de que elas não devem ocupar posições de destaque e protagonismo na sociedade. A ausência de representatividade em posições influentes contribui para a percepção de que "esse não é o lugar delas", perpetuando preconceitos e permitindo que a maioria opressora continue a discriminação. (Roso, 2022)

A falta de representatividade positiva perpetua a ideia de que a mulher negra não é digna de admiração, respeito ou consideração, contribuindo para a reprodução de preconceitos e estereótipos racistas, onde pessoas negras são colocadas à margem da sociedade levando-as para funções desvalorizadas no mercado e com remuneração inferior às demais. (Barbosa, 2022). Esse tratamento inferiorizado ajuda a reforçar o racismo estrutural que permeia todas as esferas da sociedade brasileira.

De acordo com alguns autores, devido a fatos históricos, o racismo é sempre estrutural, ou seja, ele é um elemento que integra a organização econômica e política da sociedade, pois é algo enraizado na cultura brasileira e que está presente em todas as camadas da sociedade (Bersani, 2017; Silva, 2019; Almeida, 2019; Kilomba, 2020; Alves, 2021). Para estes autores, o racismo é a teoria das formas de desigualdades sociais da vida contemporânea. Em outras palavras, Freitea et al., (2022) e Botelho et al (2022) afirmam que o racismo é forma sistemática de discriminação, tendo a raça como fundamento e que se manifesta por práticas conscientes e inconscientes, culminando em vantagens ou desvantagens para os indivíduos. Assim, são criados

os obstáculos para as mulheres negras no mercado de trabalho, dividindo as raças em superiores e inferiores, refletindo essa forma na ordenação social.

Quanto as práticas inconscientes, Arruda (2021) diz que o racismo estrutural se revela nas ações cotidianas e, muitas vezes, não ditas claramente ou em atos racistas imperceptíveis como, exemplo, “considerar que as pessoas negras são agressivas”; “que negros são perigosos”; “que negros são burros” etc. Estas pré-concepções são reflexos da história do negro no Brasil, em que as relações interpessoais são medidas por base em raça/cor. Com isso, ainda para este autor, cada indivíduo sente e/ ou percebe o racismo de modo particular, porém ele se torna coletivo quando se percebe que tal prática é violenta, saindo assim da subjetividade para objetividade.

É importante destacar que muitas vezes o racismo estrutural em uma sociedade capitalista é utilizado de forma estratégica, levando pessoas do mesmo grupo étnico racial a praticar o ato racista, ou mesmo acreditar que essa diferenciação racial não existe e assim não tendo consciência do movimento grupal para modificar essa realidade. Cria-se assim, uma invenção de um “inimigo imaginário” que, de certa forma, é deslocar o conflito de classe para um conflito nacional, racial, religioso, etc. O inimigo real (a classe dominante) cria sua ausência e, ao mesmo tempo, a presença de um inimigo imaginário levando a contradição interna em externa evitando assim o acirramento de lutas de classes (Viana, 2009).

Para Souza (2021), o racismo deveria ser ensinado pela ótica do privilégio branco ou *white privilege*, onde se pode refletir sobre os privilégios de pessoas brancas em atitudes corriqueiras do dia a dia. A pesquisadora Schucman (2014) mostra que o racismo estrutural pode ser visto como um sistema invisível de privilégio branco, no qual as pessoas brancas desfrutam de privilégios e vantagens que muitas vezes são invisíveis para elas mesmas, mas que são percebidos pelos grupos minoritários que são alvo desse racismo. Como resultado, as pessoas brancas muitas vezes não percebem que estão reproduzindo essas desigualdades, mesmo que não sejam intencionalmente racistas.

A autora Djamila Ribeiro em seu livro publicado em 2019, que contém ensinamentos antirracistas, explora os privilégios da “branquitude” levando a uma reflexão profunda sobre a inserção de pessoas negras em posições de gestão, autores negros em antologia, pensadores negros na bibliografia de cursos universitários, protagonistas negros em emissoras de televisão, sendo que a maioria da população brasileira é negra em grande porcentagem. Através dessa reflexão Ribeiro (2019) expõe que as pessoas brancas devem reconhecer seus privilégios e não naturalizar ou sentir culpa, porém reconhecem suas vantagens pelo simples fato de serem brancas.

Ribeiro (2019) também destaca que o combate ao racismo estrutural não é responsabilidade exclusiva da população negra. Pelo contrário, as pessoas brancas têm um papel fundamental na luta contra o preconceito e a discriminação racial. É importante que elas se envolvam ativamente na desconstrução de estereótipos, no combate ao racismo institucional e na promoção da inclusão e da igualdade de oportunidades.

É fundamental enfatizar que a supremacia branca não se restringe apenas a atividades e ideologias de grupos supremacistas, mas é um sistema de racismo estruturalizado que abrange aspectos individuais, institucionais e sociais. Nesse sistema, a brancura (*whiteness*) - ou seja, corpos "brancos" e as práticas culturais e sociais associadas a eles - são considerados normativos e superiores, resultando na concessão de vantagens e privilégios diversos. Esse conceito de supremacia branca permeia a sociedade e influencia muitos aspectos da vida cotidiana, perpetuando desigualdades sistêmicas e injustiças raciais (Harvey et al, 2004)

As injustiças sociais, permeadas pela desigualdade racial, podem ser compreendidas sob a perspectiva da necropolítica, como apontado nos estudos de Martins (2019). Nessa abordagem, alguns corpos são vistos como descartáveis, que podem ser sacrificados, eliminados ou apagados, em detrimento de outros considerados mais valiosos ou privilegiados. A necropolítica não se restringe apenas à morte literal, mas também engloba a morte simbólica e o apagamento de histórias e trajetórias históricas de certos grupos. A violência estrutural e a exclusão sistemática dirigidas a determinados segmentos da população, como as pessoas negras, contribuem para a perpetuação dessa lógica de descarte e invisibilização.

(Martins, 2019)

No livro "Racismo Estrutural" de Almeida (2019), é abordado o tema do racismo institucional, que se refere ao uso abusivo do poder com base na raça, ocorrendo tanto em instituições públicas quanto privadas. Uma de suas características centrais é a supremacia branca no âmbito do poder, resultando em tratamentos diferenciados entre brancos e negros, o que confere posições privilegiadas às pessoas brancas. É importante ressaltar que, mesmo quando o preconceito é sutil ou indireto, ele ainda provoca um profundo impacto na estrutura organizacional, levando à exclusão quase total da população negra nesse ambiente. As implicações desse racismo estrutural são significativas e merecem atenção para promover a igualdade e a justiça dentro das instituições.

De acordo com estudos conduzidos por Nascimento (2022), a diversidade étnica do Brasil revela a profunda discrepância racial em termos de renda e a disparidade na inclusão no mercado de trabalho formal para pessoas negras. Essa realidade expõe o racismo enraizado nas estruturas de poder, tanto no âmbito político quanto econômico, o que perpetua a desigualdade

e a exclusão da população negra no país. Para preservar os privilégios dos brancos e manter seus espaços sociais intactos, as relações raciais têm sido historicamente silenciadas, o que impede a alteração efetiva dessa estrutura racista. Tal fato corrobora a dificuldade de acesso das pessoas negras ao emprego desde o início do processo de seleção.

3.2 Desigualdade racial e mercado de trabalho: a participação de mulheres negras ou a falta dela?

De acordo com Almeida (2018), a estrutura laboral está intrinsecamente ligada ao poder exercido pelos grupos dominantes sobre a organização política e econômica da sociedade. Esses grupos impõem regras, padrões de conduta e modos de racionalidade que legitimam seu domínio, tornando-o "normal" e "natural". Costa (2017), reforça a ideia de que a estrutura do capitalismo dependente brasileiro alimenta a divisão racial do trabalho e o racismo como forma de dominação política das classes trabalhadoras e populares.

A distribuição desigual de oportunidades de trabalho é um forte indicativo da presença da divisão de trabalho no Brasil, em que a população negra está inserida em ocupações irregulares, subalternas e precárias (Alves, 2022). Embora existam políticas públicas voltadas para a inserção dos negros no mercado de trabalho, elas ainda são insuficientes para garantir acesso a cargos de alta remuneração e *status*.

Segundo dados do IBGE (2019), a desigualdade racial no mercado de trabalho está presente não só na distribuição de vagas, mas também na renda, moradia, violência, educação e representatividade política. Essa segregação racial é reflexo do racismo estrutural enraizado em nossa sociedade. Além disso, a população negra ainda é vítima de trabalho análogo à escravidão, sendo essa forma de exploração predominantemente direcionada às pessoas negras e à margem da sociedade (Ministério do trabalho, 2021).

Os gráficos divulgados pelo Ministério Público (2020) revelam que, mesmo após três séculos de abolição da escravatura, ainda existem estruturas de trabalho semelhantes às aquelas utilizadas no período escravocrata. Essa realidade é corroborada por pesquisas realizadas pela subsecretaria de Inspeção do trabalho (SIT), pela coordenação geral de fiscalização do trabalho (CGFH) e pela divisão de fiscalização para erradicação do trabalho escravo (DTRAE), que detectaram que a grande maioria das pessoas resgatadas de trabalho análogo à escravidão são negras.

A colocação das mulheres no mercado de trabalho vai de encontro às barreiras invisíveis, *glass Ceiling*, citadas por Marilyn Londen (1978) que possuem caracteres culturais e não pessoais, pois provêm de fatores associados ao gênero e a ideia que as mulheres não são capazes

de desempenhar funções que inicialmente eram somente ocupadas por homens. Todavia, a participação das mulheres no mercado de trabalho cresceu significativamente nas últimas décadas, o que deixa os efeitos do teto de vidro bem evidentes na ocupação de cargos de gestão e na questão salarial (Mota-Santos et al., 2016; Versiani et al, 2013).

Estatísticas de Gênero divulgadas recentemente pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mostram que a participação feminina na força de trabalho do país aumentou pelo quinto ano consecutivo no Brasil. De acordo com os dados, que são referentes ao ano de 2019, ela é de 54,5%, enquanto a masculina é de 73,7%. No entanto, o levantamento mostra que, na verdade, não houve necessariamente uma melhora qualitativa da ocupação das mulheres. Afinal, elas seguem ganhando menos e ocupando menos cargos de liderança que os homens, mesmo sendo mais instruídas do que eles.

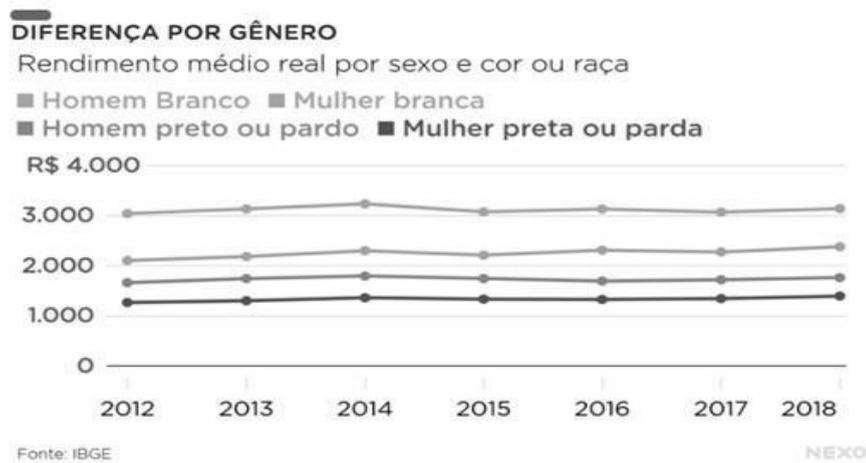
Contudo, somente 37,4% dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres e a sua remuneração em cargos de diretoria e gerência é em média 38% menor do que a dos homens nos mesmos postos de trabalho (RAIS, 2020). Essa discriminação vem sendo consolidada historicamente colocando a mulher como sexo frágil, menos inteligentes, racionais, menos confiáveis, menos produtivas ou emocionalmente instáveis.

Deixam assim de ocupar cargos em ascensão, pois esses preceitos são levados em consideração no mercado de trabalho. Os empregadores ponderam que nem sempre poderão contar com elas da mesma forma que podem contar com os homens. Mesmo possuindo o mesmo nível de formação que os homens ou até superior, suas funções domésticas e maternas afetam negativamente o mercado de trabalho e/ ou em seu salários. (Lima et al., 2013).

Além disso, observamos que, após os homens brancos, as mulheres brancas também desfrutam de rendimentos superiores, não apenas em comparação às mulheres negras, mas também em relação aos homens negros. As mulheres negras, por sua vez, recebem apenas 58,6% do que as mulheres brancas ganham, e os homens negros obtêm apenas 74,1% dos rendimentos dos homens brancos. Os homens pretos ou pardos têm rendimentos superiores apenas em comparação com as mulheres da mesma raça/cor, representando 79,1% de seus rendimentos. Esses dados evidenciam uma dupla discriminação salarial, baseada tanto no gênero quanto na raça/cor, destacando que homens, tanto brancos quanto pretos ou pardos, ganham mais do que suas contrapartes femininas - 26,4% e 31,9%, respectivamente. Essa realidade reflete a presença de formas complexas e interligadas de desigualdade salarial., como é possível observar no gráfico:

Figura 3

Rendimento médio real por sexo e raça/cor



Fonte: IBGE (2019)

A situação inferior da mulher negra no mercado de trabalho advém da estrutura colonial brasileira de acordo com Nascimento (2021) e Fernandez (2019), pois ela surge historicamente hierarquizada em uma sociedade revestida de caráter patriarcal e paternalista onde a mulher branca era colocada como a esposa, mãe, amada, respeitada, idealizada e servida pela mulher negra que era considerada produtora, trabalhadora nos afazeres da casa grande, no campo, reprodutora de novas mercadorias. A mulher negra era uma potente fornecedora de mão-de-obra.

A partir da perspectiva de Foucault (1996), a ordem do discurso desempenha um papel central na manutenção dessas hierarquias e na perpetuação de desigualdades. Segundo Foucault, o discurso não é apenas uma forma de comunicação, mas também um instrumento de poder que estabelece normas, regula comportamentos e legitima práticas sociais. No caso da mulher negra, os discursos que emergiram durante o período colonial e que foram reforçados ao longo da história brasileira serviram para consolidar sua posição subordinada na sociedade.

Esses discursos construíram e naturalizaram a ideia de que a mulher negra era destinada ao trabalho físico, à reprodução de força de trabalho, e à subordinação dentro de um sistema patriarcal e racializado. Assim, a ordem discursiva cria "regimes de verdade" que ditam o que é considerado apropriado ou possível para determinados corpos, moldando o imaginário social e, por consequência, as oportunidades oferecidas às mulheres negras no mercado de trabalho.

A mulher negra é, portanto, disciplinada tanto física, por meio das funções que lhe são

atribuídas, quanto discursivamente, com a construção de narrativas que justificam sua marginalização e exploração, deslegitimando seu potencial para ocupar espaços de poder e ascensão social. Esse sistema discursivo impõe limites ao que pode ser dito, pensado ou alcançado pelas mulheres negras, perpetuando um ciclo de exclusão que atravessa gerações.

Embora a escravidão tenha sido oficialmente abolida no Brasil, é crucial reconhecer que o preconceito racial continua profundamente enraizado em nossa sociedade, como ressaltava Pereira (2011). Esse legado de discriminação é especialmente evidente na forma como as mulheres negras são percebidas e tratadas no mercado de trabalho, enfrentando barreiras que perpetuam desigualdades históricas e estruturais.

Pinto (2006) também enfatiza que quando se considera o aspecto racial, os resultados revelam diferenças significativas em relação à disparidade salarial. Na atualidade, observa-se que pessoas negras ainda enfrentam salários substancialmente mais baixos do que pessoas brancas. Isso se traduz no fato de que homens negros recebem salários inferiores aos das mulheres brancas, e as mulheres negras têm remunerações ainda mais baixas quando comparadas a todas as categorias mencionadas anteriormente.

No contexto das pessoas negras, a falta de representatividade em cargos de destaque apenas reforça a falsa noção de que "esse não é o seu lugar", uma ideia, claro, equivocada. No entanto, essa percepção equivocada acaba alimentando o preconceito por parte da maioria opressora, e isso, por sua vez, tende a prejudicar ainda mais as já escassas oportunidades para a minoria oprimida, que já são quase inexistentes. Quando se analisa a situação da população negra feminina, fica evidente que essas oportunidades são ainda mais limitadas em comparação aos os homens (Almeida, 2017).

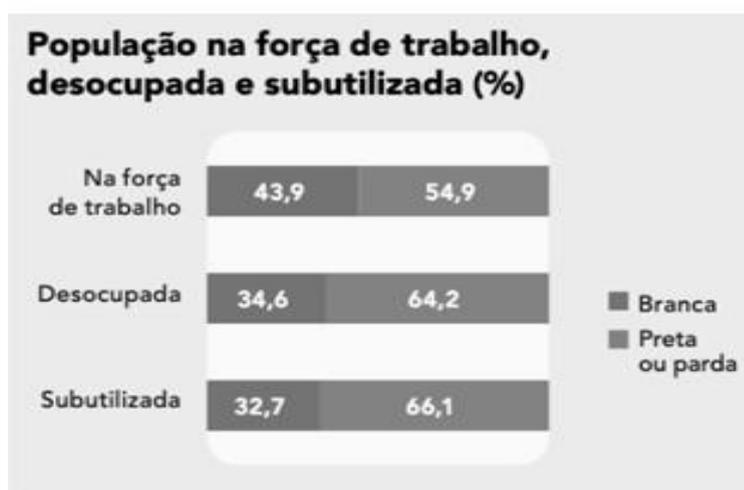
O sistema patriarcal resultou em uma sociedade seletiva, onde pessoas negras são rebaixadas hierarquicamente, devido à discriminação racial. A mulher negra, duplamente vulnerável devido ao gênero e raça, acaba ocupando papéis que lhe foram atribuídos desde a escravidão, assumindo trabalhos domésticos, industriais, em zona rural, empregos similares aos que ocupavam seus antepassados, Colocando-a assim como um ser incapaz de ocupar cargos em ascensão dentro da sociedade/ mercado de trabalho (Nascimento, 2021).

A docilidade dos corpos, conforme abordada por Michel Foucault (1975), está intrinsecamente ligada a esse cenário, uma vez que as mulheres negras, historicamente, foram moldadas a partir de uma lógica disciplinar que visava controlá-las e subjugar-las. O corpo da mulher negra, no contexto colonial e pós-colonial, foi construído socialmente como um corpo trabalhado para servir, desempenhar funções subordinadas e obedecer às normas impostas pelo patriarcado e pelo racismo estrutural. Esse processo de "docilização" implica que seus corpos e

suas subjetividades sejam constantemente monitorados e regulados, resultando na perpetuação de um discurso que reforça sua subalternidade e marginalização no mercado de trabalho. Assim, a ordem do discurso vigente, que normaliza essa subordinação, age para manter a mulher negra em uma posição de vulnerabilidade e dependência, invisibilizando sua capacidade de liderança e ascensão profissional. Fato que se pode observar na figura a seguir:

Figura 4

População na força de trabalho desocupada e subutilizada



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio Contínua, 2018.

É importante ressaltar que, além de comporem a grande maioria das posições de desemprego e subutilização, as mulheres negras que conseguem um lugar no mercado de trabalho são frequentemente excluídas de qualquer processo efetivo de promoção social. Isso se reflete nos dados de uma pesquisa realizada no Estado de São Paulo em 2018, que revelou que menos de 7% das contratações foram de mulheres negras. Além disso, quando se trata de cargos de liderança, sua presença é ainda menor. Para piorar a situação, essas mulheres ganham apenas cerca de 44% do salário de homens brancos que desempenham as mesmas funções. Em resumo, as mulheres negras enfrentam disparidades significativas no mercado de trabalho, recebendo menos da metade do salário de homens brancos em cargos equivalentes (IBGE, 2018).

Portanto, por meio de cálculos simples, sem a necessidade de recorrer a instrumentos especiais para analisar determinadas proporções, torna-se evidente que, mesmo representando

uma parcela significativa da força de trabalho, as mulheres negras não estão, de fato, incluídas no processo de promoção social e ascensão econômica no mercado de trabalho. Isso se torna claro quando se observam as elevadas taxas de desemprego e subutilização da mão de obra. Entre aqueles que enfrentam essas adversidades, encontram-se aqueles que nunca tiveram acesso ao mercado formal de trabalho e, conseqüentemente, não desfrutaram de direitos trabalhistas, entre outros benefícios. Além disso, há aqueles que, embora estejam empregados, estão subutilizados em suas funções, sem oportunidades de aumentar seus ganhos econômicos e melhorar sua situação social (Botelho, 2022)

3.2.1 Desigualdade Racial e acesso a educação: panorama sobre a formação e qualificação de mulheres negras

A mulher negra, segundo as análises de Schuler (1999), enfrentava uma situação desfavorável no contexto educacional, sendo considerada desprovida de direitos de acordo com a Lei 1331, promulgada em 1854 pelo Ministério do Império. Essa legislação garantia acesso gratuito à educação para pessoas livres e vacinadas contra doenças contagiosas. No entanto, as mulheres trabalhadoras não eram contempladas nos dispositivos da legislação que regulamentava o ensino primário e secundário. Além disso, a norma imperial excluía explicitamente negros e mestiços, independentemente de sua condição de liberdade, privando-os dos benefícios estabelecidos por essa lei educacional. Essa discriminação sistêmica refletia uma clara marginalização da mulher negra no acesso à educação e evidenciava as lacunas existentes na legislação da época, perpetuando desigualdades no cenário educacional.

Ao longo de um século marcado por políticas excludentes, um cenário de transformação começou a se delinear na transição das décadas de 1950 para 1960 (Sabino et al, 2022). Nesse período, emergiram movimentos negros e sociais que se propunham a desafiar as barreiras impostas ao acesso à educação popular. Inspirados pela abordagem pedagógica de Paulo Freire, esses movimentos almejavam uma educação libertadora, humanística e científica, valores que, até então, eram privilégio da elite. O trabalho de Di Pierro (2005) destaca que, naquela época, os negros e negras eram sistematicamente excluídos desse tipo de educação, e os movimentos sociais buscavam romper com essa exclusão, promovendo uma transformação significativa no panorama educacional, visando à inclusão e à equidade.

Os anos 1950 a 1960 remetem em parte ao período ditatorial brasileiro, no qual houve aumento significativo de matrículas na educação básica, de onde surgiram algumas reformas educacionais, porém no que se refere às trabalhadoras domésticas, em sua grande maioria formada de mulheres negras, tais reformas governamentais não asseguraram sua capacitação

profissional, nem tampouco fomentaram seu acesso à educação superior. Ao contrário do incentivo do aprimoramento educacional, eram oferecidas ações assistenciais como cursos de culinária, corte e costura, artesanato e até mesmo distribuição de cestas básicas deliberadas pela LBV (Legião da Boa Vontade), deixando assim as mulheres negras estagnadas nos serviços domésticos e servil (da Silva, 2017).

A Lei de Diretrizes e Base (LDB), constituída em 1996, contribuiu para o ingresso de uma parte da sociedade brasileira que atendia o mercado formal e informal, por meio da Educação de Jovens e Adultos (EJA), em que a maioria era composta pela população negra advindas da periferia, trabalhadoras negras, donas de casa, pessoas às quais a educação pública foi historicamente negada (da Silva, 2017).

A partir da década de 90, movimentos negros ganham força em prol de ações afirmativas, em que pré-vestibulares comunitários recrutavam trabalhadores negros, preparava-os criticamente para militância negra, o que resultou políticas públicas afirmativas para inserção negra em universidades federais e privadas por meio de cotas raciais. Tais cotas, devem ser cumpridas pelas instituições federais de ensino superior que devem ter em seu corpo docente 50% de alunos negros, pardos e indígenas (Theodoro et al, 2008). De acordo com gráfico do IBGE de 2018 o ingresso às universidades ainda não corresponde à essa porcentagem, mesmo tendo nos últimos anos uma representatividade maior de negros e pardos ingressos no ensino superior

Figura 5

Taxa ajustada de frequência escolar líquida da população residente de 6 a 24 anos.



Fonte: IBGE, Pesquisa nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

A lei 12.711/2012, mais conhecida como lei de cotas, tem o propósito de promover a inclusão de estudantes negros em instituições de ensino público e privado, onde são reservadas uma porcentagem de vagas para candidatos que se autodeclararem pretos ou pardos, de acordo com a proporção de negros na população de cada estado. Essa medida busca corrigir as desigualdades históricas enfrentadas por pessoas negras no acesso à educação e ao ensino superior, fomentando uma sociedade mais justa e igualitária (Freitas et al, 2022)

De acordo com Freitas (2022), como resposta à longa história de marginalização enfrentada por indivíduos de ascendência africana, especialmente as mulheres, as estratégias de inclusão social desempenharam um papel vital na abordagem dessa situação. Essas medidas assumiram uma importância significativa ao abrir portas para a mobilidade social através do acesso ao ensino superior.

No estudo conduzido por Malpighi et al. (2020), políticas afirmativas são delineadas como ações abrangendo tanto iniciativas voluntárias quanto mandatórias, englobando programas tanto governamentais como privados. O propósito dessas intervenções é confrontar as desigualdades profundamente enraizadas, especialmente nas áreas críticas do mercado de trabalho, incluindo recrutamento, capacitação, progressão profissional, sistema educacional e, notavelmente, inclusão no ensino superior e participação na esfera política.

A Lei de Cotas foi estabelecida com a finalidade de instaurar equidade entre todos os cidadãos, como uma resposta direta à persistente raiz histórica da discriminação, conforme demonstrado nas pesquisas de Barbosa et al. (2017). Segundo os autores, indivíduos situados na base da estrutura social possuem menos oportunidades em comparação aos mais privilegiados.

Pesquisas revelam que a presença de estudantes negros é mais significativa nas escolas públicas do que nas instituições privadas. Enquanto nas escolas públicas, a presença de negros gira em torno de 70% do total de estudantes, nas escolas privadas esse número cai para cerca de 30% (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2021). Quanto às mulheres negras, elas são maioria nas escolas públicas, representando aproximadamente 50% dos estudantes, mas sua representatividade nas escolas privadas ainda é baixa, em torno de 20%.

Apesar da existência de bolsas de estudos em algumas escolas privadas, ainda há uma discrepância entre as oportunidades oferecidas por essas instituições e as escolas públicas. Muitas vezes, as bolsas de estudos são insuficientes para garantir uma educação de qualidade e equitativa para estudantes negros e mulheres negras (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas, 2019). Ademais, a educação básica ainda enfrenta desafios, incluindo

infraestrutura precária, falta de recursos e formação inadequada de professores em algumas regiões.

O avanço proporcionado pelas leis de cotas e a educação continuada para negros e mulheres negras ainda encontram obstáculos. A falta de investimentos em políticas de inclusão e a perpetuação de estereótipos podem dificultar a participação desses grupos em programas de pós-graduação e cursos de especialização (Associação Brasileira de Ensino, 2022). Nesse sentido, é necessário um esforço contínuo para garantir a equidade no acesso e a permanência de estudantes negros e mulheres negras no ensino superior.

Conforme indicado por Santos et al. (2014), mesmo diante da notável resiliência das mulheres negras em enfrentar desafios adversos, a presença de desigualdades profundas requer ações tanto de movimentos sociais quanto de políticas públicas para combater efetivamente o racismo. Além disso, o avanço em direção à igualdade de gênero também tem demonstrado um aumento perceptível, a partir de 2003, no acesso das mulheres negras ao ensino universitário, graças às medidas afirmativas.

Em 2019, as mulheres enfrentaram uma realidade alarmante de desigualdade racial e de gênero, comprovada pelos dados que revelaram que elas receberam apenas 77,7% do rendimento dos homens. Para colocar isso em perspectiva, enquanto os homens ostentavam um rendimento médio mensal de R\$2.555, as mulheres eram relegadas a um patamar inferior, com um rendimento de apenas R\$1.985. O racismo estrutural se evidencia nos gráfico abaixo quando comparado o salário de pessoas com ensino superior mostrando os negros com salários inferiores e principalmente as mulheres negras com a mesma qualificação.

Figura 6

Salário médio de pessoas com ensino superior



Fonte: Inspere, com dados do Pnad publicado no G1 em 15/09/2020.

Vale ressaltar que essa desigualdade não é uniforme, mas se torna ainda mais gritante entre as pessoas nos grupos ocupacionais mais privilegiados. Nas categorias de Diretores e Gerentes, as mulheres recebem somente 61,9% do rendimento dos homens, enquanto nos Profissionais das Ciências e Intelectuais, essa discrepância alcançou 63,6%.

Em 2019, segundo o IBGE, ambos os sexos apresentaram a mesma taxa de 95,8% no ensino fundamental. No entanto, no nível superior, as mulheres ultrapassaram os homens, registrando uma taxa de 29,7%, em comparação com os 21,5% deles. Assim, uma mulher de 18 a 24 anos tinha, naquele ano, cerca de 38% mais chances de estar frequentando ou já ter concluído o ensino superior em comparação com um homem da mesma faixa etária.

É importante destacar que, embora as mulheres tenham índices superiores de acesso ao ensino superior em relação aos homens, o acesso à educação ainda é profundamente desigual entre as próprias mulheres. Em 2019 (IBGE), as mulheres pretas ou pardas entre 18 e 24 anos enfrentaram uma taxa ajustada de frequência líquida ao ensino superior de apenas 22,3%, quase 50% inferior à registrada entre mulheres brancas (40,9%) e quase 30% menor do que a taxa observada entre homens brancos (30,5%). A menor taxa ajustada de frequência escolar líquida foi encontrada entre os homens pretos ou pardos, que alcançaram apenas 15,7%.

A despeito do aumento no contingente de mulheres negras matriculadas em instituições de ensino superior e conquistando diplomas de graduação, como observado por Malpighi et al. (2020), poucas conseguiram progredir para níveis mais elevados de formação, tais como mestrado e doutorado. Mesmo aquelas que atingem tais patamares não encontram políticas

afirmativas que promovam suas contratações em setores públicos ou privados. Emerge uma notável discrepância entre as ações afirmativas adotadas nas políticas públicas educacionais e nas políticas corporativas, que, como evidenciado, não consideram as disparidades raciais e de gênero como orientações para o recrutamento.

Proni e Gomes (2015) bem como Santos et al. (2014) enfatizam essa questão ao destacar que, apesar das intervenções pontuais e das penalizações legais perante casos de discriminação, persistem diferenças substanciais no cenário profissional devido à desigualdade de tratamento enfrentado pelas mulheres não brancas. Aprofundando essa análise, os autores advertem que, apesar dos progressos da agenda política de combate à desigualdade, tais avanços não foram suficientes para reparar os danos resultantes de séculos de escravidão.

Consequentemente, conforme delineado por Malpighi et al. (2020), é crucial repensar essas políticas de maneira a impactar e reformar a base da estrutura social. A despeito de possuírem níveis educacionais mais elevados que os homens negros, as mulheres negras continuam a ser vistas como uma mão de obra subvalorizada, sujeita ao racismo e ao patriarcado. Essa realidade dificulta a conquista de sua emancipação e as impede de ascender a patamares mais elevados de educação e aos postos executivos nas empresas privadas.

3.3 Gestão Pública: breve jornada histórica rumo à representatividade na Gestão Escolar

O histórico deficit de gestão no Brasil está intrinsecamente ligado à exclusão social que remonta aos tempos dos colonizadores e à implantação das capitânicas hereditárias. Os donatários, que receberam poderes públicos e benefícios privados, estabeleceram uma relação promíscua entre o público e o privado. Eles tinham autoridade para condenar à morte negros, índios e "peões", refletindo as expressões excludentes do século XVI que perduraram na história brasileira. As capitânicas, originalmente subestimadas, tiveram um impacto duradouro, especialmente nos séculos XVII e XVIII, sendo seguidas pelas sesmarias, que estabeleceram uma relação de poder sobre a terra. O coronelismo, uma extensão desse poder, persistiu até o século XX, deixando resquícios nos dias atuais. Essa complexa história moldou a gestão e a administração do país, revelando uma conexão profunda entre o poder político e a propriedade da terra, uma realidade que ainda perdura em algumas regiões do Brasil.(Ananias, 2010)

Os estudos de Machado et al (2020) revelam que esforços empreendidos para estabelecer um novo paradigma na gestão pública surgiram como resposta às críticas direcionadas à predominante burocracia do setor. A necessidade de reformar o Estado, promovendo sua descentralização e a urgência de implementar políticas destinadas a mitigar a

pobreza e ampliar a inclusão social foram justificadas com base em argumentos respaldados por influentes organizações internacionais, como o Banco Mundial e a Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL).

O processo de reforma do Estado no Brasil, desencadeado após o fim do período militar, visou lidar com a crise do regime autoritário e a decadência do modelo nacional-desenvolvimentista, centrando-se inicialmente na correção dos problemas históricos da administração pública, agravados durante o regime militar. Os militares exacerbaram questões crônicas, como descontrole financeiro e politização da burocracia. Na década de 1980, importantes mudanças ocorreram nas finanças públicas, incluindo a criação da Secretaria do Tesouro Nacional (STN). No entanto, a Constituição de 1988 representou a transformação mais significativa, abordando questões cruciais da administração pública. (Abrucio, 2007)

No âmbito dos movimentos sociais, é relevante ressaltar que, no Brasil, após o período de regime militar (1964-1985), o movimento "Diretas Já" (1983-1984) deu impulso às demandas por educação, habitação, saúde, trabalho e participação popular. Este movimento mobilizou intensamente a população, especialmente a juventude, em prol da conquista das eleições diretas para a presidência do país. A consolidação dos direitos sociais foi formalmente incorporada à Constituição Federal (CF) de 1988, conforme disposto em seu artigo 6º:

"Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, e a assistência aos necessitados, na forma desta Constituição" (Brasil, 2015).

O Brasil adotou um novo modelo de gestão pública a partir da década de 1990, influenciado pela propagação das ideias neoliberais em todo o mundo. Esse modelo foi projetado com o intuito de aprimorar a governança social, com foco na eficácia da administração pública. Segundo Bresser Pereira (1998, p. 36), esse período sucedeu a uma crise significativa na década de 1980 e foi marcado pela implementação de reformas abrangentes. Estas reformas tiveram como objetivo capacitar o Estado a desempenhar funções que não poderiam ser executadas pelo mercado, com a finalidade última de satisfazer as necessidades da população.

A compreensão da trajetória da gestão pública assume um papel crucial na condução de pesquisas no âmbito das instituições de ensino público. Essa jornada histórica tem sido profundamente influenciada por transformações nas dinâmicas sociais e contextos políticos ao longo dos séculos. No centro dessa evolução, o impulso constante em direção à eficácia,

responsabilidade e inovação emerge como a força motriz que orienta essa disciplina. Pollitt e Bouckaert (2017) ressaltam que as mudanças na gestão pública refletem a necessidade de adaptação contínua para atender às demandas em constante evolução das sociedades. Assim, a gestão pública, ao enfrentar desafios complexos e abraçar oportunidades emergentes na contemporaneidade, assume um papel central na construção de sociedades mais equitativas, eficazes e voltadas para o bem comum.

A gestão pública pode ser considerada uma disciplina em constante desenvolvimento, sustentada por princípios essenciais que norteiam sua trajetória ao longo da história e diante dos desafios atuais. No cerne dessa prática, encontram-se os pilares fundamentais da eficácia, responsabilidade e inovação, que não apenas delineiam as metas da gestão pública, mas também estabelecem os critérios pelos quais a administração governamental é avaliada e direcionada para um futuro promissor. A administração governamental é um campo em constante evolução, adaptando-se às mudanças na sociedade e na tecnologia (Lynn Jr, 2006).

A busca pela eficiência tem sido uma constante ao longo da história da gestão pública, desde civilizações antigas até as estruturas governamentais modernas. A capacidade de alcançar metas e resultados concretos é um objetivo central. Garantir que os serviços e programas governamentais atinjam seus objetivos declarados não apenas é essencial, mas também contribui para a construção da confiança entre os cidadãos e as instituições governamentais, como observado por Hood (1995).

Além disso, a responsabilidade é outro pilar fundamental que sustenta a gestão pública. A obrigação de prestar contas de forma transparente à sociedade é uma característica intrínseca à governança democrática. Os gestores públicos têm a responsabilidade de administrar os recursos públicos de forma eficiente e responsável, garantindo que sejam alocados de maneira adequada para atender às necessidades de cada instituição. A transparência no uso desses recursos fortalece a confiança dos cidadãos nas instituições governamentais e promove a integridade no processo decisório.

Para uma gestão pública eficaz, é necessário considerar diversas variáveis, como o tipo de política pública adotada, o grau de envolvimento do gestor na participação, o tempo e a habilidade para mobilizar os atores da sociedade civil relacionados a cada política específica, além do desenho institucional adotado e das regras que regem o funcionamento das instituições (Avritzer, 2002; Tatagiba, 2004; Faria, 2007).

A representatividade também é uma questão chave na gestão pública. Como destaca Souza (2020), “a falta de representação de mulheres e negros em cargos de liderança na administração pública contribui para a perpetuação de estereótipos e desigualdades”. Nesse

sentido, é essencial promover a diversidade e a inclusão em todos os níveis da gestão pública, buscando uma maior representatividade de mulheres e pessoas negras.

De maneira concisa a gestão pública desempenha um papel vital na promoção da igualdade de gênero e raça no Brasil. Como ressalta Farranha (2007), a gestão pública inclusiva e sensível à diversidade é fundamental para construir uma sociedade mais justa e equitativa. É preciso adotar medidas concretas, políticas afirmativas e práticas de gestão que enfrentem as desigualdades históricas e promovam uma gestão mais inclusiva e representativa.

Vieira (2018) enfatiza que a gestão escolar, especialmente nas escolas públicas, tem se destacado como tema central em diversos congressos e simpósios, devido à sua relevância como um dos principais impulsionadores da melhoria da qualidade e do desenvolvimento da educação. É amplamente reconhecido que a qualidade do ensino oferecida nas escolas desempenha um papel fundamental na transformação da sociedade atual, que enfrenta desigualdades de gênero e raça como problemas sociais significativos.

A coleta e análise de dados desagregados por gênero e raça representam instrumentos essenciais para a avaliação das disparidades e do progresso no contexto da gestão escolar. Nas palavras de Fonseca (2021), a coleta de informações sensíveis às dimensões de gênero e raça possibilita a identificação de áreas onde as desigualdades perduram, permitindo um direcionamento mais eficaz dos recursos disponíveis. Em síntese, a gestão escolar desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero e raça no ambiente educacional.

Como salienta Ribeiro (2022), uma gestão escolar sensível às questões de gênero e raça contribui para a formação de cidadãos mais conscientes, propiciando a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. Nesse sentido, é imprescindível que as escolas adotem medidas concretas e políticas que enfrentem as desigualdades historicamente enraizadas, fomentando um ambiente educacional que seja ao mesmo tempo inclusivo e representativo.

3.3.1 Mulheres negras no setor público e na área da educação

A desigualdade social advém de fatores que levam os indivíduos a terem acessos e oportunidades diferentes em uma sociedade. As desigualdades podem ser claramente percebidas quando tratam de fatores como gênero e raça. Esses recortes são importantes para entender às desigualdades sociais brasileiras, pois são heranças escravocratas advindas da desumanização que resultou em uma severa exclusão racial (Nascimento, 2019).

As mulheres, sobretudo as mulheres negras, são herdeiras dessa exclusão eurocêntrica onde a história foi escrita a partir de mãos e olhares masculinos/brancos, porém uma história que também manifesta o quilombismo, a resistência e o fortalecimento da identidade e da

cultura negra, a partir de uma atuação importante de seus movimentos, incluindo de mulheres pretas. De acordo com os estudos realizados por Godinho et al (2022), identificar essas mulheres na atualidade no setor público é de relevante importância, pois é uma pauta pouco trabalhada no meio acadêmico. São escassos os espaços encontrados em teses, revistas científicas e livros onde mulheres pretas conseguem ascender e ocupar lugares de decisão no interior da administração pública.

Embora a inclusão de mulheres negras no serviço público tenha sido uma questão discutida há muito tempo, principalmente por organizações de mulheres negras, ainda é uma área pouco explorada na academia. Há uma escassez de oportunidades em teses, publicações científicas e obras acadêmicas que abordem as condições que permitam às mulheres negras ingressar, progredir e ocupar posições de liderança dentro da administração pública.

Quanto às tendências que delineiam o cenário da administração pública, uma delas é o aumento geral na representação das mulheres nesse setor. No entanto, no âmbito do setor público federal, que é o mais bem remunerado, a presença masculina ainda é dominante. É importante notar que as mulheres negras enfrentam a menor representação nesse contexto, constituindo apenas 7,5% do total de trabalhadoras e trabalhadores, o que é menos da metade da sua representação no serviço público (Godinho,2022).

No setor público de Minas Gerais, observou-se um aumento na representatividade de funcionários negros, tanto homens quanto mulheres, entre 2014 e 2019, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad) do IBGE. Em 2019, as mulheres negras compunham cerca de 35,5% da força de trabalho no setor público do estado, totalizando aproximadamente 420 mil pessoas. Em comparação, as mulheres brancas representavam 25% desse grupo, enquanto homens negros e brancos correspondiam a 25% e 16%, respectivamente.

Esses percentuais revelam, conforme o IBGE (2019), alguns dos desafios enfrentados pelas mulheres negras no mercado de trabalho, evidenciando que, embora os negros constituam a maior parte da força de trabalho do país, as desigualdades persistem, especialmente em termos de oportunidades e ascensão profissional.

A escola, principalmente a pública, é espaço historicamente ocupado por corpos femininos e por mulheres cisgêneras, e essa característica tem uma influência evidente na valorização salarial dos profissionais da educação, apontam os estudos de Martins (2019). Isso ocorre porque, na sociedade brasileira, as mulheres geralmente recebem salários inferiores aos homens. Conseqüentemente, uma profissão que é percebida como predominantemente feminina, como a do profissional da educação básica, muitas vezes acaba sendo aquela que oferece a menor remuneração, mesmo exigindo um nível de formação superior. Essa

disparidade salarial é uma questão relevante a ser abordada no contexto do setor público educacional.

Martins (2019) observou que os racismos institucionais e estruturais muitas vezes não permitem que pessoas negras ocupem posições de liderança, mesmo em contextos já socialmente desvalorizados, como é o caso do setor público educacional na sociedade brasileira. A questão que se coloca é se um/a profissional negro/a, que tenha sido aprovado/a em um concurso público, comprovando suas habilidades da mesma forma que qualquer outro/a profissional, teria o mesmo nível de respeito por parte do corpo docente, discente e administrativo em comparação a um/a profissional branco.

A indagação relevante é se é possível para esse profissional negro viver sem ser afetado pelas manifestações do racismo em uma sociedade estruturalmente racista. A provocação feita com base na experiência de Martins (2019) sugere que essa profissional negra frequentemente é vista como estando fora de seu lugar, seja por sorte (em circunstâncias excepcionais) ou devido a algum erro, o que acarreta uma sensação persistente de deslocamento e alienação social em relação ao ambiente de trabalho.

Essas reflexões destacam a importância de abordar questões de raça e racismo no contexto do setor público educacional e de tomar medidas para promover a equidade e a inclusão. De acordo com as reflexões de Martins (2019), é evidente que corpos que enfrentam constantemente a desvalorização, ameaças e que ocupam a base da estrutura social não se enquadram de maneira simples em categorizações de privilégio. As discrepâncias nesse contexto podem estar relacionadas à possibilidade de acesso a recursos culturais e econômicos ou à identificação como heterossexuais e cisgêneros.

Observando diretamente o cenário cotidiano, nota-se que os discursos se tornam mais proeminentes quando um indivíduo negro se assume como tal e traz questões relacionadas ao racismo para a instituição em que trabalha. Essas questões encontram respaldo e são obrigatórias de acordo com a Lei 10.639/03, que estabelece o ensino da cultura afro-brasileira e africana no ensino fundamental ao médio. Entretanto, durante a experiência da autora como professora, é perceptível que essa legislação frequentemente é negligenciada e, quando aplicada, muitas vezes depende do interesse pessoal do profissional em relação ao tema.

Segundo Martins (2019), o espaço público, onde seres humanos convivem, é um ambiente de disputas, interações de poder e manifestações de voz. Contudo, para aqueles que se identificam como femininos e negros, a dominação da voz e do poder não é uma experiência comum. A luta por poder representa uma das raras faces positivas, já que a voz desses indivíduos frequentemente é contestada de diversas maneiras, seja através de retórica verbal,

postura física ou escolhas metodológicas. Embora possam parecer isolados inicialmente, esses corpos se conectam a outros, especialmente no contexto escolar, onde buscam compreensão mútua, expressam frustrações e anseiam por reconhecimento e visibilidade. Apesar de muitas vezes serem percebidos como incômodos, esses corpos encontram força na coletividade, atuando como aliados para resistir às adversidades e promover mudanças e visibilidade.

Theodoro (2008) conclui que o mercado de trabalho nasce com uma ideologia de progresso nacional, baseando-se num ambiente de exclusão para os antigos escravizados, principalmente pobres e negros. Todavia, o autor também pontua que a sociedade brasileira, essencialmente desigual, tem convivido e se apoiado nesta desigualdade. Assim, embora o negro tenha sido deslocado do lugar central do sistema econômico e do trabalho, permanece como núcleo maior dos pobres, ocupando cargos e prestando serviços que atuam como uma espécie de ponto de apoio e reprodução da própria sociedade.

Ao analisar essa questão à luz da gestão pública no Brasil, pode-se constatar que a dinâmica mencionada encontra respaldo em observações de renomados autores nacionais. Como destacado por Guimarães (2002), a persistência da sub-representação e da subvalorização de profissionais negros em cargos públicos, principalmente em cargos gerenciais, reflete a contínua desigualdade racial no país. Tais indivíduos frequentemente ocupam posições que não correspondem ao seu real potencial e qualificações.

Figura 7

Mercado de trabalho



Fonte: IBGE, 2018, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

O infográfico apresentado pelo IBGE (2018) revela uma disparidade preocupante no que diz respeito à representação de negros em cargos gerenciais no Brasil. A pesquisa aponta que, apesar da significativa população afrodescendente do país, a presença de negros em posições de liderança ainda é desproporcionalmente baixa. Essa desigualdade ressalta a necessidade de medidas e políticas que promovam a diversidade e a inclusão no mercado de trabalho, a fim de garantir uma sociedade mais justa e igualitária.

Nesse sentido, Souza (2019) argumenta que essas posições muitas vezes são subvalorizadas e carecem de visibilidade, o que limita suas oportunidades de crescimento. No entanto, é crucial reconhecer que a presença de profissionais negros na gestão pública também é uma manifestação de resistência e contribuição para a sociedade brasileira, conforme ressaltado por Ribeiro (2017). Eles desempenham papéis fundamentais na manutenção e operação dos serviços públicos, mesmo enfrentando adversidades decorrentes da desigualdade racial.

3.4 Intersecção entre feminismo e raça

O conceito de interseccionalidade, leva a compreender as complexidades das experiências humanas, pois destaca a interconexão entre raça e gênero na análise das disparidades sociais. Ao mergulhar nessa abordagem, depara-se com a realidade das mulheres negras no mercado de trabalho, cujos caminhos são influenciados por uma miríade de formas de discriminação e opressão. Angela Davis, Evaristo Conceição, Djamila Ribeiro e Sueli Carneiro têm se destacado ao apontar as interseções entre raça e gênero, evidenciando como esses sistemas de opressão se entrelaçam e se reforçam mutuamente.

A interseccionalidade reconhece as múltiplas camadas identitárias e socioculturais das mulheres negras, onde os elementos de raça e gênero se entrelaçam para moldar suas experiências individuais dentro de uma coletividade complexa. Esse reconhecimento delinea uma realidade marcada por desafios, sofrimento e, crucialmente, resistência. Angela Davis (2016) introduziu o termo "interseccionalidade" para descrever esse aspecto distintivo e complexo do feminismo negro, que abrange as dimensões históricas profundamente enraizadas na sociedade das mulheres negras. Tais dimensões incluem sua identidade racial, sua posição socioeconômica frequentemente caracterizada pela pobreza, e seu gênero, resultando em circunstâncias únicas enfrentadas exclusivamente pela existência da mulher negra.

Após mais de cinco séculos desde a diáspora africana no Brasil, a luta das mulheres negras não pode ser equiparada à dos homens negros nem à das mulheres brancas,

independentemente de sua situação financeira. Conforme salientado recentemente pela líder política Davis (2016), as mulheres negras têm que lidar com a interseccionalidade de raça, gênero, enfrentando desafios únicos e complexos que demandam uma abordagem específica. É notório que as mulheres negras carregam consigo marcadores socioculturais de subalternidade, inferioridade e subjugação ainda mais acentuados do que aqueles enfrentados por outras mulheres. Diante disso, é imperativo promover a representatividade e o empoderamento das mulheres negras em cargos de liderança, criando assim espaços mais inclusivos e equitativos na sociedade (Hoolks, 2023).

A busca das mulheres negras pela dignidade e pelo reconhecimento de sua existência é uma jornada histórica e desafiadora. No âmbito profissional, essa luta é igualmente intensa, visando não apenas a igualdade de oportunidades e salários justos, mas também o respeito no ambiente de trabalho (Cabral, 2024). Sem políticas públicas específicas e eficazes destinadas a promover a ascensão das mulheres negras no mercado de trabalho formal, elas continuarão enfrentando desigualdades significativas, aumentando sua vulnerabilidade e risco de exclusão (Jaccoud, 2002). Historicamente, a presença das mulheres negras nesse contexto tem sido negligenciada, frequentemente relegando-as a empregos menos valorizados e distantes das profissões consideradas prestigiosas, como se o sucesso não pudesse ter traços negros. Além disso, as condições de marginalização e violência social dificultam o acesso dessas mulheres às oportunidades de emprego dignos, remuneração justa, educação de qualidade, serviços de saúde e outros direitos fundamentais para uma vida digna.

Ribeiro (2019), em sua obra "O que é lugar de fala?", apresenta um questionamento essencial acerca de quem tem direito à voz numa sociedade que tem como norma a branquitude, masculinidade e heterossexualidade. Esta reflexão é crucial para se compreender a interseccionalidade das opressões vivenciadas pela mulher brasileira, que enfrenta não apenas o sexismo, mas também o racismo estrutural e outras formas de discriminação (Cruz, 2022). Tornar-se consciente dessas interseções é fundamental para desestabilizar as normas vigentes e reconhecer a importância do rompimento de uma voz única. É necessário propiciar uma multiplicidade de vozes, garantindo que as mulheres negras, LGBTQIAP+ e de outras identidades marginalizadas tenham espaço e representatividade em todos os lugares de ocupação, promovendo assim uma sociedade verdadeiramente inclusiva e equitativa.

No contexto brasileiro, essa interseccionalidade se manifesta de maneira marcante, tendo como herança o padrão eurocêntrico que permeou o período colonial. Ao ser colonizado, o Brasil herdou não apenas o modelo europeu patriarcal, mas também suas estruturas de dominação e exploração. Como destaca Ribeiro (2019), a colonização estabeleceu uma

hierarquia de poder que marginalizou as mulheres, especialmente as negras, relegando-as a uma posição de submissão e vulnerabilidade.

Essas mulheres não apenas sofreram com a exploração sexual e reprodutiva, mas também foram submetidas às duras condições de trabalho nos campos, como observa Santos (2020). A política sexual difundida pelo patriarcado europeu se entrelaça com as políticas de raça e classe, criando uma teia complexa de opressões que afetam profundamente suas vidas.

No cenário contemporâneo, os desafios enfrentados por mulheres em posições de destaque continuam a destacar a questão do assédio sexual no ambiente de trabalho. Estudos recentes, como o conduzido por Toledo (2021), revelam que todas as mulheres pesquisadas, que alcançaram cargos de liderança, tiveram que lidar com casos de assédio sexual ao longo de suas trajetórias profissionais. Esse dado não apenas evidencia a persistência do problema do assédio no mundo corporativo, mas também ressalta as barreiras adicionais enfrentadas por mulheres, especialmente mulheres negras, que frequentemente são alvo de objetificação e sexualização em seus locais de trabalho.

Em uma análise conduzida no Brasil, referida como Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), identificou-se a presença de duas formas de discriminação no mercado de trabalho: discriminação contra negros e discriminação contra mulheres. Ambas são contextualizadas em relação a um grupo padrão, composto por homens brancos, que exercem hegemonia nas dinâmicas do mercado de trabalho, enquanto os demais três grupos - homens negros, mulheres brancas e mulheres negras - são marginalizados por não se enquadrarem nesse grupo de referência (Santos, 2023).

A partir dessa abordagem, procedeu-se à análise de dados quantitativos, como demonstrado nos diferenciais de renda entre o grupo padrão e os outros três grupos, concluindo-se que os homens brancos ostentam uma renda média consideravelmente superior aos demais, com as mulheres negras apresentando a maior distância em relação ao rendimento do grupo padrão.

Além disso, é relevante observar dois dispositivos constitucionais de suma importância, o artigo 3º, inciso IV, que estipula como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem discriminação de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas, e o artigo 5º, inciso I, que assegura a igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo aos brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade.

Ao considerar os dispositivos mencionados, torna-se evidente a responsabilidade do Estado e da sociedade em colaborar e estabelecer mecanismos para promover a igualdade,

compreendendo que homens e mulheres devem receber tratamento equânime em todos os aspectos, uma premissa que deveria ser disseminada por toda a sociedade.

Entretanto, ao adentrarem o mercado de trabalho, as mulheres enfrentam mais uma dificuldade: a ascensão à liderança. Como ressaltado por Nogueira e Kubo (2023), a questão de gênero parece influenciar a inserção da mulher no mercado de trabalho como executiva e na prática da liderança. Para as mulheres brancas, essa tarefa já é desafiadora, mas para as mulheres negras, é ainda mais complexa, considerando que a abolição da escravatura ocorreu há menos de meio século e que as barreiras enfrentadas pelos negros no país, incluindo a discriminação racial e a condição social, são diversas.

Nesse contexto, o surgimento do feminismo negro se destaca como uma ferramenta de resistência e protagonismo. Conforme destacado por Davis (2018), o feminismo negro busca dar voz e visibilidade às experiências únicas das mulheres negras, reconhecendo que enfrentam discriminações que não se enquadram perfeitamente nas categorias tradicionais de racismo ou sexismo, mas sim como uma combinação complexa e interseccional de ambos. A interseccionalidade, como argumentado por Crenshaw (2021), é o meio pelo qual essas múltiplas opressões são vivenciadas e devem ser compreendidas em conjunto para alcançar uma verdadeira justiça social e igualdade.

Impossível abordar a interseccionalidade sem reconhecer a relevância do feminismo, pois este desempenha um papel fundamental na compreensão das interseções de gênero, raça, classe e outras formas de opressão. Como pontua Crenshaw (2021), a interseccionalidade é essencial para entender a complexidade das experiências humanas, pois revela como diferentes sistemas de opressão se entrelaçam e se reforçam mutuamente.

Os movimentos feministas desempenham um papel importante na mudança da posição das mulheres negras na sociedade, permitindo-as driblar as amarras da interseccionalidade e conquistar espaços de protagonismo e poder. Como afirmou Angela Davis (1981), ícone do feminismo negro, “quando uma mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela”.

Essa citação de Davis ressalta o impacto transformador que as ações das mulheres negras têm, não apenas em suas próprias vidas, mas em toda a estrutura social. O feminismo oferece às mulheres negras ferramentas e discursos para desafiar as opressões interseccionais que enfrentam, reconhecendo e confrontando a interconexão entre raça, gênero, classe e outras formas de discriminação (Collins, 2021).

De acordo com Collins (2021), as mulheres negras que se engajam no movimento encontram solidariedade em uma comunidade de luta compartilhada, onde suas vozes são

ouvidas e suas experiências são validadas e onde se unem para reivindicar seus direitos, resistir à marginalização e demandar mudanças estruturais que promovam a igualdade e a justiça social.

Diante desses desafios históricos e estruturais, torna-se fundamental estudar a história de vida de mulheres negras que conseguiram driblar as múltiplas opressões da interseccionalidade e alcançaram posições de liderança. Essas histórias oferecem *insights* valiosos sobre estratégias eficazes para enfrentar a discriminação e promover a inclusão no ambiente de trabalho.

Ao analisar os trajetórias individuais dessas mulheres, pode-se identificar padrões e práticas que contribuíram para sua ascensão. Isso inclui não apenas suas qualificações profissionais e competências técnicas, mas também suas habilidades de navegação em ambientes predominantemente brancos e masculinos, sua capacidade de construir redes de apoio e mentorias, e sua determinação em desafiar estereótipos e preconceitos.

Além disso, ao destacar as trajetórias bem-sucedidas de liderança de mulheres negras, se está não apenas reconhecendo suas conquistas individuais, mas também desafiando estereótipos e narrativas dominantes que perpetuam a exclusão e a marginalização. Essas histórias oferecem contraexemplos poderosos às ideias preconcebidas sobre as capacidades e potenciais das mulheres negras, reforçando a importância da representatividade e do protagonismo no ambiente profissional.

Estudar e valorizar essas histórias de sucesso não apenas contribui para uma compreensão mais profunda da interseccionalidade e das dinâmicas de poder no mercado de trabalho, mas também inspira promover mudanças significativas em direção a um ambiente mais inclusivo, equitativo e diversificado. É por meio do reconhecimento e celebração das conquistas das mulheres negras que se pode avançar na construção de uma sociedade onde todas as pessoas, independentemente de raça, gênero ou classe, tenham igualdade de oportunidades e possam alcançar seu pleno potencial.

4 PERCURSO METODOLÓGICO

4.1 Tipo de pesquisa, abordagem e método de pesquisa

A fim de atingir o objetivo de analisar como as questões de gênero e racismo estão presentes nas histórias de vidas de mulheres negras que alcançaram cargo de gestão na Secretaria Regional de Educação de MG, optou-se pela pesquisa qualitativa do tipo descritiva.

Quanto ao tipo, trata-se de uma pesquisa descritiva, que visa retratar as características de um fenômeno específico: o racismo estrutural na trajetória de vida das mulheres negras em cargos de gestão. Embora a pesquisa descritiva não tenha o propósito de explicar causalmente os fenômenos, ela oferece uma base sólida para futuras explorações e análises mais profundas. No contexto deste estudo, a pesquisa descritiva é apropriada porque busca descrever as manifestações de racismo e discriminação no ambiente de trabalho de um órgão público específico, delineando suas características e impactos (Vergara & Peci, 2003).

A abordagem qualitativa foi escolhida devido à intenção de analisar aspectos subjetivos relacionados a esses temas por meio de relatos de histórias de vida contadas por mulheres negras que alcançaram cargos de gestão nas escolas públicas. A subjetividade desempenha um papel central nos processos de organização do psíquico, envolvendo a produção de sentidos subjetivos pelos sujeitos (Rey, 2012).

O método utilizado foi o da história de vida, pois permite uma compreensão mais profunda do sujeito por meio de seus relatos, possibilitando a análise de um fenômeno específico por meio de suas experiências ao longo de sua trajetória pessoal e profissional (Barros & Lopes, 2014; Pinto, Carreteiro & Rodriguez, 2016; Caeiro et al., 2016; Josso, 2020). Para tanto, esta pesquisa reconhece a importância das histórias de vida das entrevistadas, alinhando-se à perspectiva de Chanlat (1996) sobre a relevância de estudos que exploram a subjetividade para entender um determinado fenômeno.

Vale ressaltar que história de vida pode ser vista como método, cuja estrutura é baseada em sua própria estrutura metodológica, ou seja, método de pesquisa, coleta e análise de dados que visam compreender o contexto no qual os sujeitos estão inseridos, contemplando sua subjetividade em relação a fatos sociais (Lopes, 2013; Caeiro et al., 2016). É nesta concepção que esta pesquisa está estruturada.

Sendo a história de vida o norte para condução do percurso metodológico desta dissertação, destaca-se a descontinuidade da própria história contada pelas mulheres negras gestoras da SRE/MG. Isto é, as entrevistadas revisitam suas histórias, a partir da própria percepção e interpretação da vida. Estas histórias são contadas não necessariamente de forma

cronológica, mas da forma como se sentem à vontade para contá-las. Afinal, trata-se de uma análise da própria vida, sendo que sua análise será somada à história da autora enquanto pesquisadora (Pinto et al., 2016).

A utilização das trajetórias de vida e profissional como parte de uma história de vida oferece ao pesquisador a possibilidade de integrá-las, considerando que decisões profissionais podem ser influenciadas por circunstâncias pessoais e vice-versa (Alberti, 2005). Assim, é permitida a flexibilidade de escolher momentos específicos na biografia do sujeito e focar em tópicos relevantes para a análise (Gonçalves & Lisboa, 2007).

Portanto, esta pesquisa qualitativa, do tipo descritiva, cujo método é a história de vida, busca, enquanto pesquisadora, entender a experiência individual ao longo do tempo, com foco em narrativas pessoais e subjetivas sobre os eventos significativos na vida de mulheres negras gestoras da SRE/MG.

4.1.2 Unidade de análise e Sujeitos de Pesquisa

A pesquisa se propõe a explorar o papel crucial da SRE no contexto educacional da região, especialmente sua abordagem em relação às diretrizes e políticas educacionais, bem como a promoção da representatividade de gênero e raça em cargos gerenciais.

A unidade de análise e os sujeitos de pesquisa podem ser os mesmos quando o objetivo do estudo é entender as experiências ou comportamentos diretamente dos indivíduos envolvidos, como em histórias de vida. Dito isto, a unidade de análise são os sujeitos de pesquisa desta dissertação, ou seja, as histórias de vida das três mulheres negras e gestoras da SRE/MG.

Na SRE, foram selecionadas três mulheres negras entre os 95 cargos existentes, dos quais 80 são ocupados por mulheres e 15 por homens. Essas gestoras negras, que ocupam posições de liderança nas articulações entre a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG) e a Superintendência Regional de Ensino, são as participantes deste estudo. Suas trajetórias de vida e experiências como gestoras negras são o foco central da pesquisa, proporcionando uma análise profunda sobre os desafios enfrentados no ambiente profissional, à luz do racismo estrutural.

As três mulheres selecionadas são negras e atuam na gestão de projetos e setores da SRE.

4.1.3 Técnicas de coleta de dados

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética do Centro Universitário Unihorizontes e aprovado sob o protocolo 2023120520425. Após essa aprovação, o termo de anuência foi encaminhado à SRE/MG para ciência e concessão da autorização necessária. Em seguida, o processo foi submetido aos órgãos públicos competentes e aprovado para a coleta de dados por meio dos documentos registrados no processo SEI 91984941, com aval da Assessoria de Ensino Superior da SEE/MG.

Após este trâmite, a técnica de coleta de dados adotada para esta pesquisa consiste na aplicação da entrevista narrativa de história de vida que é respaldada pelas contribuições de pesquisadores como Cornejo (2006), Kormblit (2004), Sarabia (1985) e Valles (1997).

Esta técnica baseia-se no relato de vida fornecido pelas participantes, permitindo que compartilhem suas experiências tanto na vida pessoal quanto profissional, seguindo seus próprios termos. Conforme discutido anteriormente, a utilização da história de vida como método de pesquisa possibilita que as mulheres negras expressem aspectos de si mesmas ao recorrerem às suas memórias (Boje, 2021).

Além disso, amplia o aspecto afetivo das narrativas, onde foram exploradas situações, experiências e relações que moldaram suas trajetórias e que influenciaram a profissão na área da educação do ensino básico e o alcance do cargo de gestão.

Baseando na premissa de Pinto et al. (2016), optou-se por pesquisar a história de vida de três sujeitos de pesquisa, em questão, três mulheres negras gestoras da SRE/MG. Este número se justifica pela necessidade de encontros recorrentes com cada sujeito, sendo necessária a profundidade dos depoimentos em cada encontro, bem como a possibilidade de análises transversais entre as histórias (Pinto et al., 2016).

As três primeiras mulheres negras em posição de gestão, convidadas a participar da pesquisa, aceitaram prontamente, demonstrando entusiasmo e satisfação por fazerem parte deste seletivo grupo. O convite foi feito pessoalmente, na própria Secretaria de Educação, onde também foi assinado o termo de consentimento. Durante o processo, foi garantido que suas identidades seriam protegidas de acordo com as normas éticas científicas. O contato direto e presencial foi uma abordagem cuidadosa, assegurando a transparência do estudo e a confiança das participantes.

Todo o procedimento seguiu rigorosamente os princípios éticos de confidencialidade, garantindo a privacidade e o anonimato das gestoras envolvidas. A escolha de incluir três mulheres negras neste estudo justifica-se pela necessidade de assegurar uma representatividade

adequada, sem impor restrições excessivas ao número de participantes. Isso se alinha ao método adotado, que se baseia na abordagem da história de vida. Conforme apontado por Santos (2007), essa prática é flexível, permitindo a incorporação de diferentes perspectivas e focando na documentação das vivências de indivíduos pertencentes a um grupo social ou comunidade específica.

No primeiro contato, foi apresentado o objetivo, o tema e o método da pesquisa, no qual seria necessário mais de um encontro com espaçamento entre dez a quinze dias para cada uma das entrevistadas. Isto não foi impeditivo, pelo contrário, se mostraram disponíveis e interessadas em participar de quantos encontros fossem necessários, enaltecendo a importância do tema.

Em seguida, agendou-se o primeiro encontro com cada uma das entrevistadas, no dia e horário de interesse das mesmas. Para cada encontro a autora escrevia no diário de campo e gravava as entrevistas, as quais foram transcritas e levadas ao conhecimento da orientadora para definir os próximos passos para o segundo encontro, e assim sucessivamente, até o término das entrevistas. Os encontros agendados e duração constam da tabela, a seguir.

Tabela 2

Detalhes dos encontros de cada entrevista

	Nome Fictício	1º encontro	2º encontro	3º encontro	Tempo médio dos encontros
1	Estefânia	03/05/2024	17/05/2024	31/05/2024	60 minutos
2	Renata	08/2024	22/05/2024	05/06/2024	60 minutos
3	Nailê	20/05/2024	03/06/2024	08/07/2024	40 a 50 minutos

Ressalta-se que os nomes fictícios foram escolhidos pelas próprias entrevistadas justificando que eram nomes de significado emocional/ pessoal, assim resguardando a confidencialidade de suas identidades e garantindo seu anonimato durante todo o processo de pesquisa.

No primeiro encontro com as entrevistadas, elas foram informadas sobre o propósito da

pesquisa e como os encontros ocorreriam. Foi explicado que suas histórias de vida seriam fundamentais para a pesquisa, uma vez que questões relacionadas a gênero e raça seriam analisadas a partir de suas experiências. Além disso, esclareceu-se que haveria mais encontros e que não precisavam se preocupar em dar respostas "certas" ou "erradas".

Inicialmente, as participantes responderam sobre seus perfis demográficos, fornecendo informações como nome, endereço e estado civil. Em seguida, foram convidadas a refletir sobre a pergunta: "Quem é você?". À medida que se aprofundavam em suas narrativas, novos questionamentos eram introduzidos, gerando uma reflexão mais profunda sobre suas vidas.

Foram realizados três encontros com duração média de uma hora, exceto com a entrevistada Nailê, que enfrentou problemas pessoais e tinha uma agenda bastante limitada. Após cada entrevista, os relatos eram ouvidos e transcritos antes do próximo encontro, com o intuito de esclarecer dúvidas e retomar fatos que fossem relevantes para os objetivos deste estudo.

A partir do segundo encontro, as entrevistas fluíram com mais naturalidade, à medida que a timidez inicial das entrevistadas diminuía. Houve momentos de introspecção tão profundos que algumas se emocionaram. Nas entrevistas seguintes, frequentemente comentavam que a reflexão sobre suas próprias vidas havia provocado novas lembranças, que traziam consigo para compartilhar.

No terceiro encontro, foi solicitado que escolhessem um nome fictício e explicassem o significado por trás da escolha. Estefânia escolheu o nome de sua avó, que significa "coroada de vitórias"; Renata optou pelo nome de uma sobrinha muito querida; e Nailê escolheu um nome que significa "fraqueza". O nome escolhido é importante na apropriação da história de vida contada, e essa escolha foi oferecida a elas devido à necessidade ética de proteger suas identidades.

Após as três entrevistas, foi realizada uma leitura sistemática para identificar as semelhanças e diferenças em cada história, o que foi essencial para conduzir a Análise Crítica do Discurso, conforme a concepção tridimensional de Norman Fairclough. A análise das histórias de vida foi feita de forma cronológica, para melhor responder aos objetivos desta pesquisa.

O recolhimento das histórias de vida não exige que o pesquisador siga um roteiro rígido de perguntas (Pinto et al., 2016). No entanto, aprofundar-se nas narrativas desde a infância e resgatar a ancestralidade foi crucial para levantar as temáticas que emergiram ao longo do estudo.

4.1.4 Estratégia de análise dos dados

Tendo a história de vida como método de pesquisa, a mesma pode ser utilizada como estratégia para analisar os dados, pois ela possui seu próprio modo, ou seja, apresentar primeiramente as histórias, para depois ser possível transversalizar as três histórias de vidas coletadas (Pinto et al., 2016).

Somado a isto, optou-se por utilizar também a estratégia da Análise Crítica do Discurso (ACD), conforme a concepção de Fairclough (1985). Esta foi selecionada devido à sua relevância na interpretação de textos, especialmente quando considerada em relação aos seus contextos e a temas complexos como as questões de gênero e raça. A abordagem crítica do discurso permite estabelecer uma conexão significativa entre a linguagem e a sociedade, permitindo compreender as complexas relações entre discurso, poder, dominação e desigualdades sociais, conforme afirmado por Van Dijk (1993).

Fairclough (1999) enfatiza que as transformações contemporâneas estão impactando profundamente o papel da linguagem na vida social. Nesse sentido, a ACD se torna fundamental para desenvolver uma consciência crítica em relação à linguagem, um pré-requisito essencial para uma cidadania democrática eficaz. Reconhecer a importância dessa consciência crítica de discurso implica compreender como os discursos podem operar ideologicamente nas relações sociais e de poder.

Sob essa perspectiva, o termo "discurso" é concebido não apenas como o uso da linguagem, mas como uma forma de prática social. Ele não deve ser encarado como uma atividade puramente individual ou como um reflexo de circunstâncias situacionais, mas sim como um meio pelo qual as pessoas agem no mundo, influenciando especialmente as interações sociais e, ao mesmo tempo, como um modo de representação (Fairclough, 2001).

É fundamental compreender que o discurso não existe de forma isolada, mas está intrinsecamente relacionado à estrutura social em sua amplitude e em todos os níveis. Ele é moldado e limitado por fatores como classe e outras relações sociais em um contexto societal. Portanto, o discurso desempenha um papel essencial na constituição social, contribuindo para todas as dimensões da estrutura social, influenciando diretamente suas diversas facetas, e indiretamente, o moldam e o restringem (Dijk, 1993).

Assim sendo, a ACD pode ser conceituada como um campo que se concentra primordialmente na análise das relações estruturais, sejam elas evidentes ou ocultas, relacionadas à discriminação, ao poder e ao controle que se manifestam por meio da linguagem (Wodak, 2004). Em outras palavras, tem como objetivo fundamental investigar de forma crítica

como a desigualdade social se manifesta, é indicada, construída e legitimada, entre outras facetas, por meio do uso da linguagem (ou do discurso).

O primeiro passo consistiu em compreender o contexto social, histórico e cultural em que as participantes vivenciaram suas experiências. Essa etapa foi fundamental para identificar as influências de fatores como classe social, gênero, raça, etnia, educação e as relações de poder que permeiam suas narrativas. Além disso, foi essencial identificar o sujeito narrador, ou seja, entender a posição social dessas mulheres e as dinâmicas de poder que moldam suas vivências. Com essa abordagem, tornou-se possível esclarecer as condições que influenciam suas trajetórias de vida e de trabalho, refletindo sobre as estruturas sociais mais amplas que as impactam.

A segunda etapa concentrou-se na identificação dos segmentos-chave das histórias de vida das participantes. Foram selecionados trechos que revelavam suas posições ideológicas, crenças, valores ou normas sociais, considerando sua relevância para a construção de identidades e para a reprodução ou contestação de discursos hegemônicos. Foram destacados temas como questões de poder, identidade, desigualdade e resistência, buscando entender como as participantes abordavam tópicos relacionados à raça, gênero e suas posições no mercado de trabalho.

Em seguida, foi realizada uma análise linguística detalhada dos relatos. A escolha lexical e o uso de termos foram cuidadosamente analisados para revelar as ideologias subjacentes ou as perspectivas particulares das gestoras. Por exemplo, termos que indicavam submissão poderiam refletir aceitação das desigualdades, enquanto palavras mais assertivas sugeriam resistência. Além disso, foi examinada a estrutura sintática das sentenças, observando se o discurso enfatizava a agência das participantes ou se indicava passividade em relação aos desafios enfrentados. O uso de verbos modais também foi considerado, revelando as atitudes das entrevistadas em relação às normas sociais e ao poder. Por fim, foram observados os sentimentos presentes nos relatos, que revelaram áreas de repressão ou tabus sociais, evidenciando como certas experiências foram marginalizadas ou negligenciadas ao longo de suas vidas.

A análise também explorou a intertextualidade e a interdiscursividade presentes nos relatos das participantes. Foi investigado como suas histórias dialogavam com outros discursos, tanto públicos quanto privados, como os da mídia, da comunidade ou de outros contextos sociais. A interdiscursividade, por sua vez, permitiu examinar como diferentes tipos de discursos — político, econômico, educacional — estavam entrelaçados nas narrativas das mulheres negras, influenciando suas trajetórias e vivências tanto no ambiente de trabalho

quanto em suas vidas pessoais.

Finalmente, a pesquisa culminou em uma reflexão crítica sobre as estruturas sociais que afetam a vida dessas mulheres. Essa etapa permitiu discutir de que maneira a desigualdade, a opressão e o privilégio estavam presentes em suas histórias, destacando o papel do discurso na manutenção ou transformação dessas estruturas. Além disso, foi possível identificar implicações para mudanças sociais, sugerindo como os discursos podem ser desafiados e transformados a partir das experiências de resistência e empoderamento reveladas nas narrativas das gestoras negras.

5 ANÁLISE DE DADOS: As histórias de vidas de Nailê, Estefânia e Renata

5.1 História de vida da Nailê

Nailê, de 53 anos, é uma mulher realizada, tanto pessoal quanto profissionalmente. Formada em Pedagogia e Direito, possui diversas pós-graduações, incluindo Supervisão e Orientação, Inspeção, Alfabetização e Ensino Superior de Libras, além de um Mestrado em Educação e formação técnica em Magistério. Há 22 anos, Nailê trabalha como analista educacional concursada na Secretaria de Estado da Educação de Minas Gerais, lotada na Superintendência Regional de Ensino. Casada há 18 anos, é mãe de dois filhos, de 14 e 11 anos, e compartilha que ser mulher, embora desafiador, é também uma fonte de prazer, apreciando tanto os aspectos tradicionais, quanto os modernos do papel feminino.

A infância de Nailê foi marcada por desafios significativos e também por um amor inabalável. Criada por uma mãe solteira que trabalhava como lavadeira e faxineira, Nailê aprendeu desde cedo o valor da educação, algo que sua mãe zelava profundamente, apesar das dificuldades financeiras. Ela frequentou uma escola pública, onde enfrentou preconceitos raciais e sociais, mas sempre se destacou academicamente, graças ao apoio incondicional de sua mãe. A força e a determinação de sua mãe foram fundamentais para moldar a resiliência que Nailê carregaria por toda a vida.

No ambiente escolar, Nailê enfrentou o racismo desde cedo. Sentia-se constrangida por ser negra e muitas vezes ser excluída ou ridicularizada por colegas brancos. Ela lembra especialmente de uma leitura escolar que a desconfortava por aludir a estereótipos racistas e da dificuldade em ser escolhida para atividades escolares devido à sua cor de pele. Outro aspecto doloroso foi a constante crítica ao seu cabelo, alvo frequente de comentários preconceituosos. Mesmo assim, sua mãe, apesar das limitações educacionais, sempre esteve ao seu lado, ajudando-a a enfrentar o racismo estrutural com coragem e determinação.

Criada por uma mãe analfabeta e sem o apoio de um pai, Nailê admira profundamente a força e a determinação de sua mãe, que a alfabetizou com base na cultura popular e a preparou para enfrentar a vida. A ausência de um pai e as condições financeiras adversas não impediram sua mãe de proporcionar uma educação zelosa e carinhosa, preparando Nailê para se destacar academicamente e profissionalmente. A trajetória de Nailê exemplifica a resiliência diante das adversidades impostas pelo racismo estrutural e pela desigualdade de gênero, mostrando como essas questões influenciam profundamente a vida das mulheres negras no Brasil.

Nailê relembra sua infância com carinho, destacando os esforços de sua mãe para lhe

proporcionar momentos de alegria, como brinquedos simples e visitas a parques, circos e missas aos domingos, seguidas de paradas na padaria para comprar seu amado pudim de pão. Embora as dificuldades financeiras fossem constantes, o amor de sua mãe conseguia transformar pequenos momentos em grandes felicidades. No entanto, Nailê também reconhece as cobranças emocionais que surgiram com o tempo, à medida que sua mãe, tendo feito tantos sacrifícios, passou a esperar reconhecimento e, às vezes, temer perder a filha conforme ela crescia e buscava um futuro melhor.

Na adolescência, a vida familiar de Nailê foi marcada pela presença de um padrasto durante alguns anos, uma figura que, apesar dos problemas com álcool, nunca foi fisicamente violento. Esse período trouxe certa estabilidade financeira, mas se complicou com a separação de sua mãe e seu padrasto, o que levou à mudanças frequentes de casa e a necessidade de sua mãe trabalhar em várias funções, incluindo como acompanhante de crianças durante a noite.

Nailê, que detestava essas situações, encontrou refúgio na leitura, desenvolvendo um profundo amor pelos livros. Sem televisão, ela se dedicava a ler um livro por dia, o que mais tarde ela reconheceria como um fator crucial para seu desenvolvimento intelectual e habilidade para escrever.

Nailê reflete sobre a força de sua mãe, que, apesar de ter perdido os pais muito jovem e começado a trabalhar aos oito anos como doméstica, foi uma mulher resiliente e dedicada. Mesmo sem muita instrução formal, sua mãe sempre a incentivou a estudar, jamais considerando tirá-la da escola. Nailê percebe que essa insistência no estudo tinha raízes na própria vivência de sua mãe durante a ditadura, onde ela viu o valor da educação e a importância de lutar por um futuro melhor. Nailê, emocionada, reconhece o quanto sua mãe foi uma pioneira e guerreira. Negra, pobre e analfabeta, sobreviveu e proporcionou à filha uma vida melhor, sempre priorizando o trabalho honesto e a educação.

Nailê iniciou sua vida profissional aos 15 anos, trabalhando em uma loja, cuja proprietária era uma amiga da sua mãe. Durante os anos finais do ensino fundamental, ela trabalhava meio período enquanto conciliava os estudos. Quando ingressou no ensino médio noturno, em um curso técnico de Magistério, Nailê passou a trabalhar na loja em período integral. Ela sempre destacou a importância do apoio que recebeu da dona da loja, que a incentivava a continuar os estudos e oferecia ajuda sempre que necessário.

Nesse período, Nailê já contribuía financeiramente em casa, mas seu salário mínimo limitava o quanto podia ajudar. Apesar disso, suas responsabilidades na loja eram significativas, pois, sendo a única funcionária, ela gerenciava o caixa, as vendas e o estoque.

Ao concluir o ensino médio aos 18 anos, Nailê foi aprovada em seu primeiro concurso

público, e imediatamente assumiu o cargo. Essa conquista trouxe uma mudança significativa em sua vida, pois seu novo salário era cinco vezes maior do que o anterior, o que lhe permitiu iniciar o ensino superior em uma universidade particular. Com essa nova fase, ela assumiu também a responsabilidade financeira da casa, mudando-se com a mãe para um local mais confortável, já que até então sempre haviam vivido em quitinetes.

Ela permaneceu nesse setor público por 12 anos, até ser aprovada em um novo concurso público para analista na SRE, onde atua até os dias de hoje. Nailê faz questão de ressaltar que, para muitas meninas negras, a entrada no mercado de trabalho muitas vezes significa o fim dos estudos. Ela atribui a sua continuidade na educação ao apoio incondicional de sua mãe, que sempre a incentivou a não desistir de seus sonhos.

Ela reconhece que, apesar das dificuldades, ser mulher é uma experiência gratificante. No entanto, essa vivência está repleta de obstáculos únicos que as mulheres enfrentam em comparação aos homens, especialmente quando se trata de inserção no mercado de trabalho.

Nailê valoriza tanto os aspectos tradicionais quanto os modernos da feminilidade, como usar salto alto, saias, vestidos e batom, sentindo-se plena e bonita em sua identidade feminina. Ela reflete que, embora a vida de um homem possa parecer menos complexa, ser mulher, especialmente uma mulher negra, é uma jornada que exige uma força emocional extraordinária. Ela acredita que, enquanto os homens muitas vezes têm menos barreiras e expectativas impostas sobre eles, as mulheres enfrentam uma multiplicidade de desafios e pressões sociais que requerem uma resiliência e uma força emocional constantes.

A história de vida de Nailê é uma homenagem à força e ao sacrifício de sua mãe, um exemplo de dedicação e amor incondicional que moldou quem ela é hoje.

5.2 História de vida da Estefânia

Estefânia é uma profissional de 49 anos, solteira, com formação em Pedagogia, adquirida na fase adulta, complementada por uma pós-graduação voltada para inspeção escolar. Inicialmente, Estefânia formou-se em Contabilidade Técnica, área em que atuou por muitos anos antes de ingressar na Superintendência Regional de Ensino (SRE) em 2008. Atualmente, trabalha como analista financeira na SRE, onde é responsável pela distribuição de recursos para escolas e servidores, além de avaliar a viabilidade de projetos escolares. Anteriormente, ela coordenou a prestação de contas na SRE por aproximadamente quatro a cinco anos. Estefânia reflete sobre sua trajetória, destacando sua evolução pessoal e profissional, além dos desafios de ser uma mulher negra no Brasil.

A infância de Estefânia foi marcada por muitas dificuldades e mudanças constantes. Nascida em uma família muito pobre, ela relata a instabilidade na sua vida escolar devido à dificuldade de sua mãe em conseguir vagas em escolas públicas. Estefânia estudou em várias instituições, como as escolas Manoel Olímpio, Pacífico Vieira, Maria Augusto Noronha, Napoleão Reis e outras. A constante mudança de escolas afetou sua continuidade e qualidade de aprendizagem, criando um ambiente tumultuado para seu desenvolvimento educacional.

Além das mudanças frequentes de escola, Estefânia também enfrentou responsabilidades domésticas desde cedo, fato comum entre as crianças de famílias de baixa renda. Ela lembra como essa situação exigia que conciliasse as obrigações escolares com as tarefas de casa. A realidade de ser negra em uma sociedade marcada pelo racismo estrutural trouxe desafios adicionais. Estefânia teve que lidar com discriminações e preconceitos, tanto na escola quanto na vida cotidiana.

Um aspecto particularmente difícil de sua infância foi relacionado ao seu cabelo. Sua tia, com a intenção de adequar sua aparência aos padrões estéticos da época, alisava seu cabelo com pente quente, o que gerava piadas e desconforto entre seus colegas. Essas experiências de “bullying racial” impactaram profundamente sua autoestima e senso de identidade. Ela menciona que, apesar de não carregar traumas, essas situações eram dolorosas na época.

A vida em casa também tinha seus desafios. Cresceu em um ambiente movimentado, com a presença de vários parentes e agregados que moravam temporariamente com sua família. A convivência com seus irmãos era próxima, especialmente com um irmão mais novo, com quem tinha mais afinidade. Seu pai, um faz-tudo em hotéis, trabalhava para sustentar a família, enquanto sua mãe se dedicava a empregos em restaurantes.

Estefânia reflete sobre a influência da pobreza e do racismo na sua formação e na necessidade de assumir responsabilidades precocemente. Apesar das dificuldades, ela desenvolveu o amor pela leitura, encontrando nos livros um refúgio e uma fonte de conhecimento. Sua trajetória escolar foi tumultuada, mas seu esforço e dedicação a levaram a concluir o ensino técnico em contabilidade. Essa formação abriu algumas portas para ela, embora tenha encontrado limitações no mercado de trabalho.

Filha do terceiro casamento de seu pai, que teve três relacionamentos e um total de treze filhos, Estefânia descreve as dificuldades e a dinâmica familiar em um contexto de grandes diferenças de idade entre os irmãos. Seu pai, vinte e três anos mais velho que sua mãe, enfrentou perdas significativas em seus primeiros casamentos devido a doenças comuns na época, como difteria. Mesmo assim, ele teve três filhas no primeiro relacionamento e mais três filhos no segundo.

A mãe de Estefânia, apesar das dificuldades, mostrou-se uma mulher forte e determinada. Enfrentou a resistência de sua própria família para viver com o pai de Estefânia, devido à diferença de idade e ao fato de ele já ter vários filhos e por ser branco. A mãe de Estefânia trabalhava arduamente desde jovem, inicialmente em casas de família e posteriormente em restaurantes. A educação formal foi limitada para ela, que estudou até a quinta série antes de ser retirada da escola devido às dificuldades de aprendizado e discriminação.

Dentro de casa, a vida de Estefânia e seus irmãos era organizada de maneira a dividir as responsabilidades domésticas, com uma clara separação de tarefas entre meninos e meninas. Desde os nove anos, assumiu a cozinha da casa, enquanto os meninos cuidavam das tarefas mais pesadas, como varrer o terreiro e lavar as roupas mais pesadas. O pai, descrito como gerente, garantia que todas as crianças contribuíssem para o bom funcionamento da casa, apesar das diferenças de gênero nas tarefas atribuídas.

Ser uma mulher negra trouxe desafios adicionais. Estefânia falou sobre a pressão para se enquadrar em padrões culturais brancos e a luta diária para afirmar sua identidade. Ela destacou a natureza insidiosa do preconceito e a importância de viver de forma autêntica, valorizando suas raízes e identidade.

Estefânia enfrentou uma jornada complexa para definir sua identidade racial, influenciada pela convivência com familiares de diferentes raças. Sua mãe, uma mulher negra retinta, e seu pai, de pele mais clara, criaram um ambiente onde precisou constantemente navegar entre duas culturas. Ela admite que “sempre quis ser mais da cor da minha mãezinha para ficar mais... então eu não sou branca, nunca fui.” Essa ambivalência de identidade racial gerou conflitos internos, especialmente quando os negros ao seu redor não a consideravam “negra o bastante”.

Esse dilema identitário refletia-se também em suas interações sociais. Ela menciona que “as pessoas ao nosso redor, elas tendem a pensar que a gente tem alguma vantagem porque a pele é um pouquinho mais clara. Mas não é assim.” A vivência entre dois mundos – o branco e o negro – exacerbou sua percepção das sutis, porém profundas, distinções sociais baseadas na cor da pele.

A trajetória profissional de Estefânia foi marcada por desafios típicos enfrentados por mulheres negras em áreas dominadas por homens brancos. Desde jovem, ela se destacou academicamente, mas encontrou dificuldades em conseguir vagas, muitas vezes devido a preconceitos implícitos. “Realmente era a dificuldade de encontrar a vaga,” ela afirma, sugerindo que sua identidade racial e de gênero influenciavam negativamente suas

oportunidades de emprego.

Estefânia trabalhou muitos anos na área de contabilidade antes de entrar para a Superintendência em 2008. Lá, inicialmente coordenou a prestação de contas por quatro a cinco anos. Em maio do ano anterior à entrevista, assumiu a responsabilidade pela distribuição de recursos como analista financeira. Suas funções incluem a distribuição de recursos para escolas e servidores, além da avaliação de viabilidade de projetos educacionais.

Estefânia também abordou questões de gênero e raça durante a entrevista. Como mulher, ela ressaltou os desafios de crescer profissionalmente em uma sociedade que ainda impõe estereótipos e preconceitos. Para ela, ser mulher no Brasil significa lidar com múltiplas responsabilidades e provar constantemente seu valor.

Eventualmente, Estefânia teve a oportunidade de fazer um concurso público, o que marcou o início de uma nova fase em sua vida profissional. Ao passar no concurso, começou a trabalhar na Secretaria de Educação, onde pôde finalmente voltar a estudar, fazendo cursos de magistério, pedagogia e pós-graduação em inspeção escolar. Ela reconhece que sua formação educacional foi fundamental para alcançar o cargo que ocupa atualmente e se sente satisfeita por poder contribuir para o crescimento e sucesso das escolas com as quais trabalha.

Ao alcançar posições de liderança, Estefânia dedicou-se a promover a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho. Ela percebeu que a discriminação e as lutas vividas na infância e adolescência moldaram sua abordagem como gestora. “Eu percebo que eu cresci como pessoa e, mais ainda, pude ajudar pessoas ao meu redor,” diz ela, destacando seu papel em iniciativas educacionais e de apoio a jovens profissionais negros.

Lutando para reduzir as disparidades no ambiente corporativo, afirma: “Eu creio que eu sou uma ferramenta que agrega,” sublinhando a satisfação de contribuir para o sucesso de outros. Essa postura ativa reflete seu compromisso com a justiça social e a igualdade de oportunidades.

5.3 História de vida da Renata

Renata, 52 anos, é uma profissional com uma trajetória acadêmica notável, marcada por conquistas significativas e desafios substanciais. Graduada em Pedagogia, com pós-graduação em Educação Especial e um mestrado em Avaliação, Renata possui uma sólida experiência de 28 anos na área educacional, atualmente ocupando o cargo de diretora da Diretoria Educacional na Superintendência de Conselheiro Lafaiete. Sua jornada, no entanto, foi permeada por desafios relacionados ao racismo estrutural e às questões de gênero, os quais moldaram profundamente sua trajetória pessoal e profissional.

Renata cresceu em uma família numerosa em um ambiente rural em Itaverava, onde desde cedo revelou uma personalidade marcante e determinada. A infância de Renata foi marcada por dificuldades significativas, incluindo Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) e dislexia, que tiveram um impacto direto em sua experiência escolar. O sistema educacional da época não estava preparado para oferecer o suporte adequado às suas necessidades, o que fez com que ela enfrentasse um percurso acadêmico particularmente desafiador.

Durante sua jornada acadêmica, Renata teve que lidar com um sistema educacional que muitas vezes não reconhecia ou compreendia suas necessidades específicas. O diagnóstico tardio de TDAH e as dificuldades em receber suporte adequado foram desafios adicionais, que foram convertidos em oportunidades de crescimento e superação pessoal. A leitura emergiu como uma válvula de escape e uma forma de resiliência, com o hiperfoco em livros servindo como um refúgio crucial. Sua dedicação ao estudo e o desenvolvimento de estratégias pessoais para enfrentar essas dificuldades são um testemunho de sua força e adaptabilidade.

Na escola, Renata era frequentemente vista como uma criança "difícil", com comportamentos considerados "masculinos" e indisciplinados. Seu estilo de vestir, com roupas confortáveis e cabelo curto, contrastava com as normas de gênero tradicionais, refletindo uma postura independente e não conformista. Essa abordagem a diferenciava de seus colegas, especialmente em um contexto em que padrões de beleza convencionais eram altamente valorizados.

Renata enfrentou desafios adicionais relacionados às expectativas de gênero. Frequentemente chamada de "Joãozinho" devido ao seu estilo de cabelo e preferência por roupas não convencionais, ela sofreu com a pressão para se conformar aos padrões femininos de beleza e comportamento. Essa experiência de comparação e exclusão exacerbou suas dificuldades, pois o padrão de beleza dominante não refletia sua identidade e estilo pessoal.

A dificuldade de Renata com a leitura, associada ao seu diagnóstico de TDAH e dislexia, resultou em um atraso significativo na alfabetização. Somente aos nove anos, durante uma visita à casa de uma tia, ela recebeu a ajuda necessária para compreender o processo de leitura. Esse momento foi crucial para seu desenvolvimento educacional e marca um ponto de virada em sua trajetória acadêmica.

O diagnóstico de TDAH e dislexia veio apenas na adolescência, após evidências contínuas de problemas de agressividade e dificuldades de leitura. Apesar de não ter enfrentado diretamente o racismo na infância, Renata começou a perceber as sutis nuances do preconceito racial na adolescência. Ela notou que o conceito predominante de beleza na sociedade não

incluía características negras, o que a fez sentir-se marginalizada e menos valorizada. Esse reconhecimento foi um marco importante, intensificando seu enfrentamento das barreiras impostas pela sociedade.

Renata sempre demonstrou uma força inabalável diante dos desafios. Sua infância, marcada por um ambiente familiar rigoroso e uma dinâmica social complexa, moldou profundamente sua identidade. Nascida em uma família com sete irmãs e três irmãos, ela enfrentou as exigências de uma estrutura familiar rigorosa e uma dinâmica social que demandava resiliência e adaptação.

A relação de Renata com sua aparência e o papel desempenhado por seu pai foram determinantes na sua formação pessoal e profissional. O corte de cabelo curto, realizado por seu pai, contrastava com os padrões estéticos tradicionais da época. Este pai, responsável pela gestão do lar e pelo cuidado dos filhos, enquanto a mãe trabalhava fora, assumiu um papel crucial na criação de um ambiente lúdico e no desenvolvimento da identidade de Renata. Ele inventava brinquedos artesanais e oferecia uma abordagem menos convencional em relação às normas sociais, promovendo uma vivência mais criativa e livre.

Em contraste, sua mãe, com um estilo mais rígido e doutrinador, impunha regras e disciplina severas. A vida doméstica girava em torno das responsabilidades do pai, e Renata encontrava consolo nas atividades lúdicas oferecidas por ele, enquanto lidava com desafios acadêmicos e sociais. As dificuldades em se ajustar aos padrões esperados e a necessidade de buscar meios alternativos para se sustentar, como trabalhos de babá e faxineira, foram aspectos marcantes de sua juventude, contribuindo para a formação de sua trajetória e desenvolvimento de sua resiliência.

A figura materna de Renata exerceu um impacto profundo em sua vida. Sua mãe, uma mulher de pele mais escura e personalidade marcante, foi uma fonte significativa de inspiração. Apesar dos desafios enfrentados, ela trabalhou para garantir que ela tivesse acesso às oportunidades educacionais e profissionais. Esse esforço desempenhou um papel crucial na formação dos valores e na sua personalidade.

No âmbito profissional, Renata enfrentou o racismo estrutural de maneira explícita. Sua trajetória ilustra como as oportunidades disponíveis para ela foram frequentemente limitadas devido à sua cor. Relatou que as oportunidades de trabalho frequentemente se restringiam às posições subordinadas, como a de empregada doméstica, enquanto seus colegas brancos tinham acesso a cargos mais prestigiosos. A falta de reconhecimento e a subestimação de seu perfil para cargos de liderança foram atribuídas ao racismo implícito. Mesmo com sua competência e experiência, a percepção de que ela não possuía o "perfil" para posições de liderança constituiu

uma barreira significativa.

Renata enfrentou desafios relacionados ao gênero. Sua personalidade forte e assertiva frequentemente era interpretada negativamente, especialmente em um contexto onde mulheres negras precisavam provar constantemente sua capacidade e adequação. A dificuldade de ser aceita e valorizada no ambiente profissional, apesar de sua competência e dedicação, reflete as complexidades enfrentadas por mulheres negras em um sistema estruturalmente desigual.

Sua trajetória profissional pública teve início como professora na zona rural em 1997, apesar da ausência de formação específica na área. Foi durante um estágio na APAE que Renata desenvolveu sua paixão pela educação especial, o que foi crucial para sua decisão de seguir essas profissões. Sua experiência na APAE, onde trabalhou até 2002, destacou sua resiliência e capacidade de adaptação, preparando-a para futuros desafios e contribuindo para sua dedicação à educação especial.

O percurso profissional de Renata também reflete uma busca por autonomia e poder pessoal. Sua luta para estabelecer um espaço próprio na vida adulta e afirmar sua identidade é uma manifestação clara da necessidade de recuperar controle e assertividade em um mundo que frequentemente tentava marginalizá-la. Esse desejo de controle e autonomia responde diretamente às limitações impostas por normas de gênero e racismo estrutural presentes desde a infância.

A dedicação de Renata aos cuidados familiares, especialmente após a doença de sua mãe, demonstra um profundo compromisso com responsabilidade e lealdade. No entanto, também ilustra o peso das expectativas familiares e sociais baseadas no gênero. A necessidade de equilibrar as responsabilidades familiares com suas próprias necessidades e aspirações profissionais representa um desafio adicional não suficientemente reconhecido ou apoiado.

Renata é um exemplo de como o racismo estrutural e as dificuldades relacionadas ao gênero moldam a experiência individual e influenciam a trajetória acadêmica e profissional.

Sua história é uma narrativa de resiliência, superação e busca por autonomia diante das adversidades impostas por um sistema social desigual. Ela evidencia como a força interior e a determinação podem transformar desafios em oportunidades para crescimento e autoafirmação. Após a apresentação de cada história de vida, parte-se para a intercessão entre elas,

conforme os objetivos propostos nesta dissertação.

5.4 Intercessão Transversal das Histórias de Vida: “sou mulher, negra e gestora, mas não foi e ainda não é fácil”

As entrevistadas deste estudo são mulheres negras que ocupam posições de gestão, mas o percurso até essas posições de liderança não foi fácil. A interseccionalidade de gênero e raça é uma lente teórica fundamental para compreender as múltiplas camadas de opressão e resistência que moldam a identidade de mulheres negras.

Como argumenta Davis (2016), a interseccionalidade nos permite explorar como as mulheres negras vivenciam a opressão de maneira multifacetada, revelando a sobreposição de estruturas de poder que influenciam suas vidas. Botelho et al. (2022) aprofundam essa análise ao destacar como as experiências raciais e de gênero se combinam para criar barreiras adicionais para essas mulheres em diversos contextos sociais e profissionais.

No caso das mulheres negras gestoras entrevistadas, essas barreiras não apenas complicam o acesso e a permanência em cargos de liderança, mas também impõem desafios cotidianos que exigem resiliência e estratégias de resistência. Costa et al. (2022) enfatizam a importância de compreender essas experiências dentro de um *framework*¹ de resistência e identidade, mostrando como as mulheres negras desafiam e renegociam suas posições sociais. Ribeiro (2019) complementa essa visão ao explorar como as normas sociais e culturais reforçam as desigualdades, destacando a necessidade de uma abordagem interseccional para captar a complexidade das experiências vividas.

Foi possível identificar desafios similares entre as histórias de vidas de Nailê, Estefânia e Renata que perpassam por momentos relatados por elas desde a infância até a vida adulta. Todas mencionaram as etapas de suas vidas, separadas pelas fases da infância, da adolescência e da vida adulta, apontando desafios vivenciados nas escolas, nas faculdades e no mercado de trabalho, onde se iniciaram, todas muito novas, antes dos 18 anos.

Portanto, a intercessão transversal da vida dessas mulheres negras e gestoras foi analisada sob os recortes que as próprias entrevistadas deram ao longo dos encontros, evidenciando os desafios enfrentados pelas questões de gênero e raça. Por mais que em alguns momentos as três mulheres não percebiam de imediato os desafios, ao longo dos encontros e, após reflexões sobre suas próprias vidas à medida em que iam discursando, perceberam o quanto não foi fácil e ainda não é fácil ser mulher negra no Brasil, quiçá, gestora.

¹ *framework teórico ou conceitual é uma estrutura que organiza e orienta a análise de um determinado fenômeno*

5.4.1 Iniciando pela infância e seus momentos nas escolas

As narrativas dessas mulheres evidenciam não apenas as barreiras impostas pela sociedade, mas também pelas as estratégias de resistência que elas desenvolveram ao longo de suas trajetórias pessoais e profissionais, percurso esse que aponta os primeiros desafios na infância.

Desde cedo, essas mulheres foram confrontadas com situações de exclusão e discriminação que impactaram diretamente sua autoestima, suas oportunidades educacionais e suas escolhas de vida. Na escola, a representação limitada e estereotipada de meninas negras, a falta de reconhecimento e a ausência de apoio institucional marcaram profundamente suas experiências. Ao longo do tempo, essas marcas se transformaram em obstáculos adicionais em suas profissões, expondo-as a ambientes profissionais que frequentemente questionavam sua competência e legitimidade.

Minha filha! ... já vou falar em pente quente! Eu tinha uma tia já falecida, a tia Candinha, ela ficou uma temporada na nossa casa. Ela saiu de lá quando eu tinha nove anos. E aí ela cismou, né? Tinha que dar uma alisada nos nossos cabelos (risos) Porque até então o nosso cabelo não era o nosso cabelo (fazendo menção ao cabelo atual). Tipo, pra ir pra escola, claro que hoje, essas nossas , beleza, mas... (colocando as mãos no cabelo e sorrindo) Aí a Tia Candinha sapecava no nosso cabelo o pente quente. E aí era... (suspiro). As piadinhas, tipo, ah, ele é nega do cabelo esticado... (tristeza ao falar). É assim, o que hoje as pessoas chamam de *bullying*, né? Não tenho nenhum trauma por causa disso. (Estefânia)

O trecho da entrevista destaca o uso de uma linguagem marcadamente oral e espontânea, refletindo o modo como as pessoas falam no dia a dia, especialmente em contextos informais e íntimos. As escolhas lexicais e sintáticas reforçam a identidade cultural da entrevistada e ilustram experiências pessoais compartilhadas por muitas mulheres negras, transmitindo emoções e significados profundos associados à identidade e ao racismo estrutural. A expressão "Minha filha!" é uma interjeição usada para chamar a atenção e iniciar a fala com ênfase, conferindo um tom coloquial e íntimo à narrativa.

A escolha lexical é marcada pela informalidade e coloquialidade, utilizando expressões típicas do cotidiano e do português falado no Brasil, como "cismou" (decidiu teimosamente), "sapecava" (passava rapidamente, de forma intensa), e "pente quente" (um utensílio usado para

alisar cabelos, comum na cultura negra). A menção ao "pente quente" e o uso de "nega do cabelo esticado" refletem o contexto cultural e histórico da comunidade negra, evidenciando práticas e preconceitos relacionados ao cabelo afro. O uso de expressões como "cabelo esticado" e a narração com interjeições de dor e humor reforçam uma dualidade na experiência da entrevistada, que oscila entre a aceitação forçada dos padrões de beleza eurocêntricos e a resistência ao racismo imposto pela sociedade.

O trecho dialoga com o que Carneiro (2003) expõe sobre a identidade negra, onde o cabelo natural é uma expressão poderosa da identidade da mulher negra, frequentemente desvalorizada e pressionada a se adequar aos padrões eurocêntricos. Esse fenômeno não é meramente uma questão estética, mas uma prática que internaliza uma ideologia que desconsidera e inferioriza o que é próprio e autêntico na identidade cultural negra. A imposição de tais padrões gera um ambiente discursivo que reforça a subordinação das identidades negras, promovendo a ideia de que o que é natural é inadequado ou deve ser alterado para ser aceito.

Nesse contexto, o conceito do pacto da branquitude, como delineado por Bento (2022), revela-se como um sistema que não só invisibiliza a cultura e as características negras, mas também normaliza a supremacia branca, legitimando práticas de exclusão e perpetuando uma hierarquia racial hegemônica. Este pacto opera como um compromisso tácito e coletivo que condiciona as narrativas sociais a reproduzirem a branquitude como padrão de normalidade e superioridade, enquanto as identidades negras são marginalizadas e vistas como o "Outro" inadequado.

Na estrutura argumentativa da última frase — "Não tenho nenhum trauma por causa disso" — observa-se uma desconexão. Essa afirmação contrasta fortemente com o restante da narrativa, repleta de memórias dolorosas e constrangedoras que expõem os profundos impactos do racismo estrutural em sua trajetória. Ao negar a presença de traumas, a entrevistada, mesmo que inconscientemente, reproduz mecanismos de minimização da dor e opressão, comuns em uma estrutura de dominação. Essa negação se configura como uma estratégia de sobrevivência frente a um sistema que constantemente desumaniza e deslegitima as experiências das mulheres

negras.

O relato revela o processo de alisamento capilar imposto por sua tia Candinha, um ritual que envolvia o uso do pente quente para "dar uma alisada" nos cabelos. Esse ato, considerado necessário para ir à escola e atender aos padrões de beleza da época, reflete a internalização da rejeição aos cabelos naturais afrodescendentes. O tom de tristeza ao relembrar as "piadinhas" e o uso de expressões como "nega do cabelo esticado" sinalizam um sofrimento latente, suavizado pela afirmação de ausência de trauma. Contudo, essa declaração final soa contraditória, pois o discurso revela os efeitos do racismo velado e da pressão social por conformidade, que claramente deixaram marcas emocionais, apesar da negação explícita de qualquer impacto negativo.

Cabe salientar que o trecho da pesquisa confirma o que ponta De Oliveira (2017) no referencial teórico onde a condição social de produção dos discursos revela as nuances de um sofrimento latente que, mesmo não sendo reconhecido explicitamente como "trauma", está presente nas microagressões, nas lembranças de exclusões, e nas estratégias de enfrentamento que foram necessárias para a sua sobrevivência e ascensão social e profissional. Assim, ao considerar a fala da entrevistada, fica evidente como o racismo estrutural opera socialmente até mesmo de forma inconsciente dentro da própria família.

A fala da entrevistada traz à tona o processo de alisamento capilar imposto por sua tia Candinha, um ritual que envolvia o uso do pente quente para "dar uma alisada" em seus cabelos. Esse ato, visto como necessário para ir à escola e se conformar aos padrões de beleza da época, reflete a internalização da rejeição aos cabelos naturais e afrodescendentes. O tom de tristeza ao recordar as "piadinhas" e o uso de expressões como "nega do cabelo esticado" indicam um sofrimento latente, que é suavizado na narrativa com a afirmação de que não houve trauma. No entanto, essa declaração final soa contraditória, uma vez que todo o discurso evidencia os efeitos de um racismo velado e a pressão social para a conformidade, que claramente deixaram marcas emocionais, ainda que a entrevistada negue abertamente qualquer impacto negativo.

Na esfera social, observa-se como a ideologia dominante é reproduzida por meio de práticas cotidianas, como o uso do "pente quente", que se transforma em um "ritual de embranquecimento" imposto por figuras de autoridade dentro da própria comunidade negra (Carneiro, 2005). Esse ato reflete o que Bento (2022) denomina "processo de socialização racial", no qual o racismo estrutural é internalizado e naturalizado desde a infância, criando uma dinâmica em que a branquitude é idealizada. Nesse contexto, a "tia Candinha" simboliza não apenas um indivíduo, mas a perpetuação de uma ideologia social mais ampla que associa valor e aceitação à aproximação com a branquitude.

A frase "tinha que dar uma alisada nos nossos cabelos" revela uma imposição de poder que permeia tanto o ambiente familiar quanto o escolar. A descrição do ato como inevitável ressalta a falta de escolha da entrevistada durante sua infância, ilustrando como o racismo e os padrões eurocêntricos são assimilados e reforçados nas estruturas sociais. Como argumenta Bento (2022), essas práticas expõem uma relação de poder que marginaliza e subordina a identidade negra, ao manter normas que desvalorizam a cultura e a identidade afro-brasileira.

O impacto emocional e afetivo dessas experiências é profundamente revelador, como afirma Bell Hooks (2019): "as memórias de discriminação não são apenas lembranças; elas moldam o nosso ser, afetando profundamente nossa auto-estima e senso de identidade." As emoções expressas no trecho, como os "risos" misturados a um "suspiro" e a "tristeza ao falar", não apenas destacam o peso emocional dessas memórias, mas também refletem o que Bento (2022) descreve como "a dor da negação de si", um processo que causa marcas duradouras na psique das pessoas negras.

O cabelo afro, como manifestação de cultura e identidade, desempenha um papel central na luta das mulheres negras contra as opressões históricas, especialmente as que se manifestam na imposição de padrões estéticos eurocêntricos desde a era colonial. De acordo com hooks (2019), o feminismo negro deve abordar as diversas camadas de opressão vivenciadas pelas mulheres negras, considerando como raça e gênero estão interligados em sua experiência. Nesse contexto, o cabelo afro transcende a mera questão estética; ele se torna uma afirmação política que desafia os padrões de beleza dominantes, representando resistência, resignificação e descolonização de práticas impostas historicamente. A aceitação do cabelo afro simboliza a reivindicação de uma identidade autônoma e o rompimento com estruturas que perpetuam o apagamento da beleza da mulher negra.

Desse modo, o trecho destacado não se limita a narrar uma memória pessoal, mas expõe os complexos processos sociais que reproduzem e reforçam as desigualdades raciais. Ele questiona o "pacto narcísico da branquitude" (Bento, 2022), que sustenta hierarquias raciais, ao revelar como normas estéticas coloniais são incorporadas até mesmo em contextos familiares. A memória da imposição do pente quente e das piadas sofridas na infância exemplifica essas práticas de violência simbólica que, embora naturalizadas, perpetuam a opressão racial. Nesse sentido, o ato de resignificar o cabelo afro torna-se um movimento de descolonizar, conectando-se à luta feminista negra ao valorizar e reafirmar a estética e a identidade negras como parte essencial do combate às opressões interseccionais.

Talvez desde muito cedo. No primeiro ano talvez eu não tenha percebido tanto, porque os meninos, as crianças, os alunos da sala eram igual a mim. Mas no segundo ano eu me sentia muito constrangida. Eu lembro direitinho que o livro era comunicação e expressão. Então lá tinha uma leitura que essa leitura falava...era a história de uma flor. E aí a leitura falava assim...Esse livro ainda existe, essa leitura ainda existe, há pouco tempo eu vi numa escola. Falava da flor, das pedras, falava a raiz, escrava, negrinha, pra lá e pra cá. Nossa, mas aquilo me deixava magoada! Então, quando eu tinha que ler, nossa, mas aquilo me constrangia de tal maneira.

E aí, na hora de escolher os pares pra quadrilha... Porque é claro que ninguém me escolheria.

Aí eu queria dançar. Aí quando colocavam alguma criança, algum menino...Nossa, aí era motivo dos outros rirem dele.

(Nailê)

O texto apresenta uma análise detalhada da escolha de palavras e da estrutura discursiva que carregam uma carga emocional significativa, evidenciando o impacto pessoal da discriminação racial. Termos como "constrangida" e "magoada" ressaltam o sofrimento e a exclusão vivenciados pela entrevistada. A repetição de palavras como "escrava" e "negrinha", dentro do contexto educacional, evidencia a persistência da discriminação racial em materiais didáticos. Essas escolhas lexicais não apenas revelam a marginalização racial, mas também perpetuam estigmas históricos por meio da educação. O uso do sufixo diminutivo "-inha" em "negrinha" é frequentemente empregado em português para conferir um tom de diminuição, sendo um mecanismo de infantilização ou desvalorização.

A estrutura das frases no discurso também é essencial para entender o impacto da discriminação relatada. Frases declarativas, como "Eu lembro direitinho que o livro era comunicação e expressão" e "Aquilo me deixava magoada", expressam claramente as experiências e sentimentos da entrevistada, revelando a complexidade de suas emoções ao longo do tempo. A repetição da conjunção "mas" cria um contraste entre as percepções iniciais e as experiências dolorosas vividas posteriormente, destacando a conscientização crescente sobre a discriminação.

A formação das palavras reforça o entendimento desse impacto emocional. Adjetivos como "constrangida" e "magoada" sublinham a continuidade e intensidade do sofrimento causado pela discriminação. A palavra "negrinha", com seu sufixo diminutivo, carrega uma conotação de desvalorização e infantilização, que contribui para um discurso marginalizador e discriminatório. Além disso, o uso de verbos no pretérito imperfeito, como "percebia" e

“sentia”, destaca a natureza contínua da discriminação, enquanto o verbo no presente “existe” enfatiza a persistência dessas práticas discriminatórias ao longo do tempo.

A prática discursiva no relato de Nailê demonstra como o discurso institucional não apenas reflete, mas também reforça a marginalização e o constrangimento enfrentados por alunos negros. Conforme a Análise Crítica do Discurso (ACD), os discursos educacionais desempenham um papel crucial na construção e perpetuação de hierarquias sociais (Fairclough, 2015). A presença de termos depreciativos e estereotipados, como "escrava" e "negrinha", nos materiais didáticos, não apenas reproduz normas sociais discriminatórias, mas também contribui para a normalização do racismo estrutural e a exclusão de alunos negros (Machado, 2020). Este fenômeno revela a necessidade urgente de uma revisão crítica dos conteúdos educacionais para promover a inclusão e o respeito à diversidade.

A experiência pessoal de Nailê com um livro didático contendo conteúdo constrangedor e desumanizante corrobora como práticas discursivas específicas podem impactar emocionalmente os alunos. A sensação de desconforto e marginalização que Nailê descreve demonstra que o conteúdo escolar não é neutro, mas carregado de significados que afetam profundamente a autoimagem e o bem-estar emocional dos estudantes (Gonzalez, 2022). A internalização de tais conteúdos reforça sentimentos de exclusão e inferioridade, evidenciando a importância de considerar a diversidade e o impacto emocional ao selecionar e elaborar materiais didáticos.

Além disso, o relato de Nailê sobre a escolha de pares para a quadrilha revela como as práticas discursivas e interações sociais no ambiente escolar contribuem para a reprodução de hierarquias de poder e exclusão. A exclusão de Nailê e a zombaria por parte dos colegas são manifestações visíveis de uma prática discursiva que reforça a segregação racial (hooks, 1994). Essas interações cotidianas não apenas reiteram as desigualdades raciais existentes, mas também impactam diretamente o sentido de pertencimento das crianças. As interações sociais desempenham um papel fundamental na reprodução das desigualdades raciais e na exclusão de estudantes negros. A prática social, de acordo com Almeida (2019), neste caso, está intrinsecamente ligada ao racismo estrutural que permeia o ambiente educacional, refletindo uma ordem social desigual e hierárquica que se manifesta, tanto no conteúdo pedagógico, quanto nas dinâmicas de interação entre os alunos.

O relato de Nailê evidencia como as práticas sociais no contexto escolar naturalizam e perpetuam relações de poder desiguais desde a infância. Ao descrever o impacto emocional de ler um livro com palavras como "escrava" e "negrinha," Nailê revela uma prática social que não apenas reflete, mas também reforça estereótipos raciais negativos e a inferiorização dos negros. Essa naturalização de estereótipos é uma forma de violência simbólica que, segundo Bourdieu (2007), contribui para a internalização de hierarquias sociais pelos indivíduos.

Assim, os materiais didáticos não apenas informam, mas desempenham um papel ativo na socialização das crianças, reforçando uma visão de mundo.

A prática social observada nesse contexto também tem implicações de longo prazo na construção da identidade e do senso de pertencimento dos alunos. As memórias vívidas de Nailê sobre o constrangimento e a mágoa que sentiu ao interagir com esses discursos são indicativos de como as práticas sociais e discursivas na escola podem causar traumas duradouros e afetar o desenvolvimento pessoal. De acordo com Hooks (1994), ambientes educacionais que perpetuam a opressão racial comprometem o potencial transformador da educação, reproduzindo, ao invés de questionar, as estruturas sociais injustas.

O cenário afrofuturista conecta-se no trecho da entrevista apontando como crianças negras possam crescer livres de constrangimentos e em ambientes que valorizem sua identidade. Dessa forma, a fala da entrevistada não apenas denuncia a violência simbólica vivida, mas também sugere a importância de projetar futuros emancipatórios que rompam com as amarras da colonialidade e promovam espaços de reconhecimento e pertencimento para sujeitos negros.

Na minha vida, o fato de eu ter um transtorno de comportamento, de aprendizagem, foi mais determinante até da questão da cor. Porque eu sempre fui a TDH clássica, né? Diagnóstico tardio, então na infância foi atribuída a mim uma personalidade mais masculinizada, porque eu era pouco obediente, eles me chamavam de machinho [...]. [...] Então, o cabelo era feio. Aí, quando eu resolvi deixar crescer, eu alisei. Porque tem que ser grande, mas tem que ser liso, igual de todo mundo. Aí, no decorrer da minha história, que eu comecei a perceber isso. Como a marca, minha marca na infância, eu acho que era menor, uma criança que tivesse menos marca, ou eu era inocente para não perceber [...]

(Renata)

Os termos como "transtorno de comportamento," "aprendizagem," "TDH clássica," e "diagnóstico tardio" são lexemas médicos que indicam um processo de categorização e rotulação. Essas escolhas lexicais não são neutras; elas revelam a patologização de comportamentos divergentes, principalmente em contextos que não se encaixam nas normas de normalidade estabelecidas pela medicina e pela sociedade. Como discutido por Foucault (1975), a medicalização e a categorização de comportamentos têm implicações profundas na construção da identidade dos indivíduos, pois eles passam a ser definidos a partir de rótulos clínicos que sugerem uma "anormalidade". Assim, a narradora internaliza um diagnóstico que molda a percepção de si mesma e de suas experiências, impactando sua forma de agir e interagir socialmente.

Além dos lexemas médicos, o texto também utiliza palavras e expressões que refletem normas sociais de gênero que marginalizam comportamentos não conformes com a feminilidade tradicional. Expressões como "personalidade mais masculinizada," "pouco obediente," e "machinho" mostram como a narradora foi sujeita a um processo de rotulação baseado em expectativas de gênero. O uso do diminutivo "machinho" sugere uma forma de depreciação e controle social sobre o comportamento. Segundo Butler (1990), o gênero é performativo e regulado por normas sociais que ditam o que é aceitável para homens e mulheres. Quando essas normas são transgredidas, o indivíduo é marginalizado. Neste caso, a narradora não apenas é marginalizada por seu diagnóstico de TDAH, mas também por uma identidade de gênero percebida como "desviante". Esta dupla marginalização ilustra a interseção de diferentes formas de opressão e controle social.

Outro ponto relevante é o uso de marcadores discursivos como "então," "aí," e "no decorrer da minha história," que cria uma linha temporal de reflexão e desenvolvimento pessoal, enfatizando o processo de conscientização da narradora sobre sua própria identidade e as imposições sociais. Esses marcadores não apenas organizam a narrativa temporalmente, mas também indicam momentos de transição e descoberta pessoal. Eles refletem a jornada da narradora de uma posição de conformidade com normas impostas para uma postura de resistência e conscientização crítica sobre como essas normas moldaram suas experiências e identidade.

A declaração da narradora de que o TDAH foi mais determinante em sua vida do que a questão racial revela uma prática discursiva que desestabiliza as hierarquias de opressão comumente discutidas. Embora o racismo seja uma experiência estruturante e comum para pessoas negras, como argumenta Almeida (2019), as opressões vivenciadas são multifacetadas e se interseccionam, criando camadas complexas de marginalização. Essa percepção da narradora sugere que a imposição de normas comportamentais de gênero e neurotipicidade foi igualmente ou mais marcante em sua experiência de vida. Como explica Davis (2016), é crucial compreender a interseção entre diferentes sistemas de opressão para capturar as nuances das vivências de indivíduos cujas identidades cruzam múltiplos eixos de subordinação.

A menção ao diagnóstico tardio de TDAH e à percepção de uma "personalidade masculinizada" atribuída a ela na infância reflete como práticas discursivas normativas de gênero operam para marginalizar aqueles que não se conformam às expectativas de "obediência" e feminilidade. Segundo Costa et al. (2022), a construção discursiva da feminilidade está ligada às práticas de controle e regulação que marginalizam mulheres que não se encaixam nos padrões dominantes de comportamento. Nesse sentido, o discurso em torno da neurodiversidade e da "desobediência" feminina se entrelaça para criar uma forma

particular de exclusão que ultrapassa a dimensão racial, mas que, ao mesmo tempo, é informada por ela.

O trecho em que a narradora fala sobre seu cabelo ser considerado "feio" e sua decisão de alisá-lo para se conformar às normas de beleza estabelecidas aponta para o interdiscurso das normas de beleza eurocêntricas e o impacto da violência simbólica que se assemelha a situações vivenciadas por Estefânia. Como argumenta Bombassaro (2021), a violência simbólica se manifesta na internalização de uma percepção de inferioridade pelos indivíduos subordinados, uma vez que estas normas são naturalizadas como "universais" ou "normais". A decisão da narradora de alisar o cabelo revela uma tentativa de conformidade com esses padrões, o que Ribeiro (2019) descreve como um processo de "assimilação estética", na qual a negação dos traços afrodescendentes se torna uma estratégia de sobrevivência social.

Ao refletir sobre sua infância e mencionar que a "marca" de sua identidade racial parecia menor, a narradora sugere que sua experiência de racismo foi, de certa forma, menos visível ou menos percebida. Essa invisibilidade pode ser entendida através do conceito de "luto antecipado" discutido por Botelho et al. (2022), onde indivíduos se protegem inconscientemente dos efeitos psicológicos do racismo ao minimizar ou ignorar essas experiências durante a infância. No entanto, à medida que a narradora amadurece, ela começa a "perceber isso", sugerindo um despertar crítico que Davis (2016) relaciona ao processo de resistência e conscientização, onde a construção de uma identidade que desafia as normas hegemônicas se torna central para a autoafirmação.

A manifestação oral da entrevistada aponta a manifestação violenta do racismo social quando se refere a sua etnia como "marca". Essa noção de "marca" como um sinal de identidade e diferença tem raízes profundas na história da escravidão no Brasil. Segundo Barbosa et al. (2022), a escravidão no Brasil foi marcada pela brutalidade e pela tentativa de desumanização dos corpos negros, evidenciando como a marcação física de corpos negros se tornava uma forma de propriedade. Durante o período escravocrata, os corpos de pessoas negras eram literalmente marcados como propriedade dos senhores de escravos. As marcas, muitas vezes queimadas ou tatuadas na pele dos escravizados, eram usadas como instrumentos de controle e submissão. Essas marcas pela ótica de Bourdieu (1998) delimitam a identidade dos indivíduos, através da dominação social, funcionando como um mecanismo que perpetua desigualdades e reforça a hierarquia social.

A prática social evidenciada na fala da entrevistada reflete uma imposição de normas capacitistas e de gênero. O diagnóstico tardio de TDAH e o fato de ela ser rotulada como "machinho" devido à "pouca obediência" revelam como crianças que não se ajustam às expectativas comportamentais hegemônicas são estigmatizadas. Essa atribuição de "personalidade mais masculinizada" representa um julgamento moral e social sobre o

comportamento de meninas que não correspondem às normas tradicionais de feminilidade — como a docilidade e a obediência. Conforme aponta Almeida (2021), essa rotulagem não apenas reforça estereótipos de gênero, mas também contribui para a marginalização e estigmatização de comportamentos que divergem da norma.

5.4.2 Já na adolescência.....

Por vez, Estefânia, desde jovem, ingressou no mundo do trabalho como empregada doméstica e lavadeira, contribuindo para a renda familiar e enfrentando a dura realidade das condições de trabalho precário e de vulnerabilidade econômica. Por sua vez, Nailê iniciou sua trajetória laboral na adolescência, trabalhando em meio período, e desde cedo precisou conciliar as responsabilidades profissionais com as demandas pessoais e familiares. Essas experiências, embora distintas, revelam como essas histórias se entrelaçam e moldam as trajetórias de vida que refletem a realidade da mulher negra brasileira como apontado no referencial teórico por Almeida (2019), Kilomba (2020) e Alves (2021).

‘Aí na adolescência, pra mim, foi marcada. Porque eu percebia todo mundo sendo bonito, menos eu [...] E uma coisa que sempre me chamou atenção que é, eu não sei explicar isso, cara! Eu ficava no meio do caminho, né? Brasil tem um preconceito de marca. Quanto mais marcadamente, você tem características negras, mais você tem prejuízos sociais.’ (Renata)

O trecho utiliza uma linguagem coloquial e marcada pela oralidade, que reflete um estilo espontâneo e pessoal, característico de narrativas de história de vida. Expressões como "pra mim, foi marcada" e "eu não sei explicar isso, cara" indicam uma fala informal e direta, carregada de emoção e subjetividade. Isso reforça a autenticidade do relato e a proximidade com o ouvinte/leitor.

As escolhas lexicais, como "todo mundo sendo bonito, menos eu", sugerem um processo de autoavaliação doloroso e introspectivo, onde a entrevistada se sente marginalizada em comparação aos outros. A expressão "eu ficava no meio do caminho" denota uma sensação de não pertencimento ou de estar numa posição liminar entre grupos raciais, sugerindo uma experiência de ambiguidade identitária.

O trecho também aborda o conceito de "preconceito de marca" no Brasil, onde características fenotípicas mais marcadas de negritude resultam em "prejuízos sociais". A palavra "prejuízos" é significativa, pois vai além de desvantagens; implica uma perda ou dano concreto, destacando as consequências materiais e sociais do racismo estrutural e o sentimento de inferioridade da mulher negra. Esse uso do vocabulário sugere uma experiência

de discriminação que é tanto sentida pessoalmente quanto observada sistemicamente.

A formação discursiva em torno da palavra "marca" como um sinal de identidade e diferença tem raízes profundas na história da escravidão no Brasil. Durante o período escravocrata, os corpos de pessoas negras eram literalmente marcados como propriedade dos senhores de escravos. Neste contexto, as marcas funcionavam como mecanismos de controle disciplinar, "inscrições do poder no corpo" (Foucault, 1975), que configuravam uma "economia política dos corpos" voltada para a sujeição e manutenção do *status quo*². A "marca" aqui era um meio de desumanização e objetificação, despojando o sujeito da pesquisa de sua autonomia e de sua identidade cultural, impondo, em vez disso, uma identidade forçada de inferioridade e subjugação. Nesse sentido, a dominação simbólica, conforme Bourdieu (1989) descreve, atua "impondo sentidos e valores que se legitimam como naturais", relegando os corpos marcados a uma posição de subordinação em uma hierarquia social racializada.

O percurso semântico onde percebe "todo mundo sendo bonito, menos eu" destaca a imposição de uma norma estética hegemônica que marginaliza corpos negros, especialmente aqueles com características fenotípicas marcadamente africanas. Como aponta Djamila Ribeiro (2019), essa lógica de exclusão reflete o que ela denomina "lugar de não-lugar", no qual pessoas negras são continuamente empurradas para as margens, onde sua identidade e estética são desvalorizadas.

Assim como no trecho da entrevista de Estefânia sobre a infância, observa-se também no depoimento de Renata como o "projeto de embranquecimento", que internaliza valores estéticos eurocêntricos, reforça uma hierarquia racial. Ao afirmar que "Brasil tem um preconceito de marca", Renata expõe o conceito de colorismo, em que há uma gradação de tratamento social baseada na proximidade ou distância de características brancas. Ribeiro (2019), em *Pequeno Manual Antirracista*, argumenta que essa lógica hierarquiza corpos e identidades, promovendo uma forma de racismo que privilegia aqueles que se aproximam do padrão branco, enquanto marginaliza e desvaloriza aqueles cujas características são marcadamente negras.

A expressão "mais você tem prejuízos sociais" também revela como o discurso sobre raça no Brasil é frequentemente velado, mas ainda assim profundamente enraizado. Conforme argumenta Bento (2022), conforme apontado na teoria desse projeto, essa dinâmica opera através de um "pacto narcísico da branquitude", no qual as desigualdades raciais são mantidas e justificadas, sem um reconhecimento explícito da hierarquia racial que a sociedade reproduz. O discurso da entrevistada questiona essa normalização, expondo as contradições e tensões presentes na narrativa social brasileira sobre raça.

Na esfera social é evidenciado como o racismo estrutural e o colorismo operam na

sociedade brasileira, onde a distribuição de privilégios e desvantagens é mediada por marcadores fenotípicos. Ao mencionar que "quanto mais marcadamente você tem características negras, mais você tem prejuízos sociais", a entrevistada aponta para uma realidade social em que a discriminação racial é escalonada de acordo com a aparência física. (Ribeiro, 2022)

Essa fala reflete o que Gonzalez (1984) chamou de "racismo à brasileira", que é caracterizado por sua natureza velada e ambígua, mas que, ainda assim, gera impactos profundos na vida dos negros. No Brasil, o preconceito de marca que a entrevistada menciona é um mecanismo através do qual a branquitude continua a ser o padrão dominante, afetando tanto o capital social quanto econômico das pessoas negras (Ratusniak et al., 2022). O racismo estrutural, portanto, não é apenas uma questão de interações interpessoais, mas está enraizado nas instituições sociais e nas práticas culturais que privilegiam a estética e cultura branca.

Ademais, o trecho revela uma experiência comum de alienação e exclusão vivida por adolescentes negras, que, ao se confrontarem com padrões de beleza inatingíveis, sofrem com a falta de pertencimento e a desvalorização de sua identidade. Esse sentimento de exclusão faz parte de um processo mais amplo de marginalização que reforça a hierarquia racial e estigmatiza a negritude desde a infância.

² **Status quo** é uma expressão em latim que significa "estado atual" ou "a situação existente". Refere-se à condição ou estrutura vigente em uma sociedade, sistema ou organização, em um dado momento. Manter o status quo, portanto, significa preservar as condições ou relações de poder tal como estão, sem promover mudanças significativas.

5.4.3 De quando começaram a trabalhar....

A inserção de Estefânia no mundo do trabalho, reflete o que ocorre com muitas mulheres negras, que adentram para o mercado de trabalho impulsionadas pela necessidade financeira de contribuir para o sustento da família. Desde cedo, a responsabilidade de ajudar a complementar a renda familiar se impôs como uma realidade inevitável, demonstrando as barreiras estruturais enfrentadas por essas mulheres, frequentemente marcadas por condições de vida precárias e pela falta de oportunidades equitativas.

‘Enfim, passei por isso, umas casas de família, faxinas, roupa pra lavar, né? Trouxa, a gente pegava as trouxas. O cara de empresa que trabalhava em firma trazia lá na porta de casa, eu lavava lá, eles buscavam lá [...]

Tudo na mão, minha filha. Eles deixavam o amaciante, o sabão em pó, tudo separadinho. O nosso amaciante...Que amaciante? O nosso sabão em pó era aquele mais simples. Não tinha amaciante pra gente. A gente fazia de tudo que podia pra ter um dinheirinho a mais pra ajudar na renda de casa.’ Estefânia

O trecho acima explora os aspectos linguísticos e discursivos que refletem as relações de poder, desigualdade e resistência no contexto da inserção de mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro. O uso específico de lexemas, a etimologia de palavras-chave e a construção sintática do texto revelam camadas de significados que reforçam as dinâmicas sociais de opressão e marginalização.

O termo "casas de família" funciona como uma expressão eufemística para descrever o trabalho doméstico realizado, em geral, em ambientes de classe média ou alta. Embora o conceito de "família" costume carregar conotações de intimidade e proteção, nesse contexto específico, ele mascara as dinâmicas de poder e exploração presentes na relação empregatícia. O uso dessa expressão sugere uma naturalização das hierarquias sociais e raciais que resultam na subvalorização e precarização do trabalho doméstico, predominantemente executado por mulheres negras.

A expressão "fazer faxina" deriva do latim vulgar "*fascinare*" e refere-se à limpeza intensa e frequentemente pesada de espaços. No Brasil, essa expressão é comumente utilizada para descrever o trabalho de diaristas, uma atividade majoritariamente desempenhada por mulheres negras. Trata-se de uma forma de trabalho informal, sem proteção legal ou benefícios, refletindo a precariedade e a instabilidade que caracterizam essa ocupação. Essa informalidade, por sua vez, reflete a herança de exclusão social que atravessa o mercado de

trabalho brasileiro.

O termo "trouxa", que vem do latim "*troxa*" e significa "envoltório", é empregado como uma metonímia para o trabalho de lavagem de roupas. A expressão "pegar as trouxas" implica buscar roupas sujas para lavar, uma atividade historicamente associada ao trabalho de mulheres negras no período pós-abolição. Sem alternativas de emprego formal, essas mulheres muitas vezes se dedicavam à lavagem de roupas, perpetuando um ciclo de subordinação e exploração. A repetição das frases "eu lavava lá, eles buscavam lá" e "Tudo na mão, minha filha."

Eles deixavam o amaciante, o sabão em pó, tudo separadinho" no relato da trabalhadora cria uma sensação de rotina e monotonia, que reforça a impessoalidade e a invisibilidade do trabalho doméstico. A repetição da expressão "lá" enfatiza o distanciamento físico e simbólico entre o espaço dos empregadores e o da empregada, sublinhando a hierarquia que estrutura essa relação.

O conceito de panóptico³ de Foucault (1975), que descreve um sistema de vigilância constante e invisível para disciplinar corpos e comportamentos, pode ser relacionado à precariedade das condições de trabalho enfrentadas pelas mulheres negras, como mencionado no parágrafo. Assim como no panóptico, onde a vigilância e o controle são internalizados pelos indivíduos, o racismo estrutural também atua como um mecanismo invisível, mas profundamente presente, que impõe controle e subordinação a grupos marginalizados (Santos, 2019).

No relato analisado, o contraste entre "Eles deixavam o amaciante, o sabão em pó, tudo separadinho" e "O nosso amaciante...Que amaciante?" ilustra a desigualdade material e simbólica entre empregadores e trabalhadores, onde produtos de limpeza de qualidade, por exemplo, se tornam um luxo inacessível para aqueles que prestam o serviço. Essa naturalização das desigualdades revela uma hierarquia racial que se manifesta na dinâmica empregatícia e nas relações cotidianas de trabalho (Nascimento, 2019).

A narrativa da entrevistada também é um testemunho da resiliência e das estratégias de sobrevivência adotadas por mulheres negras em contextos de vulnerabilidade social. A frase "A gente fazia de tudo que podia pra ter um dinheirinho a mais pra ajudar na renda de casa" reflete o esforço incessante dessas mulheres para garantir um mínimo de dignidade e sustento na familiar, mesmo diante de condições adversas. Segundo Barbosa et al. (2022), a inserção da mulher negra no mercado de trabalho é marcada por uma dupla jornada que inclui tanto o trabalho formal quanto as responsabilidades domésticas, muitas vezes sem o devido reconhecimento ou valorização.

Além disso, a segregação racial é um elemento crucial para compreender as barreiras enfrentadas por mulheres negras no acesso a oportunidades de trabalho dignas. De acordo

com De Oliveira (2017), a segregação racial no mercado de trabalho se manifesta de forma explícita na distribuição desigual de postos de trabalho e na exclusão de negros de posições de prestígio e maior remuneração. Essa segregação é reforçada pelo racismo estrutural, que impede a ascensão social e profissional de grupos historicamente marginalizados. No trecho analisado, a repetição da expressão "lá" na sequência "eu lavava lá, eles buscavam lá" sugere um distanciamento e uma desvalorização do espaço e do trabalho da empregada, que permanece invisível e sem reconhecimento.

³ O panóptico é um conceito desenvolvido pelo filósofo Michel Foucault remete a uma torre central de vigilância permitia a um único guarda observar todos os prisioneiros, sem que eles soubessem exatamente quando estavam sendo observados

5.4.4 Quando entraram na faculdade.....

A inserção no mercado de trabalho e a resiliência em manter os estudos foi determinante na vida das entrevistadas. O discurso de Nailê reflete as dinâmicas de poder e os desafios enfrentados por mulheres negras no mercado de trabalho e na busca por educação formal, destacando força e a busca por legitimidade profissional da mulher negra através da educação. Nailê conseguiu sua primeira efetivação em concurso público com apenas 18 anos. Conforme pode-se observar no relato abaixo:

"Eu tinha 18 anos; meus alunos, 16. Eram alunos que já tinham repetido várias vezes e tomado muitas advertências. [...] Olhei para aquilo tudo e pensei: 'Por onde eu vou começar?' Eu tinha dois quadros na sala, um no fundo e outro na frente. Eu ia até o fundo, passava o dever para o terceiro ano, voltava e passava para o quarto. Imagina! [...] Quando fui nomeada, eu pensei: 'Agora vou fazer faculdade. Vou estudar Pedagogia, porque só o Magistério não vai me ajudar; preciso adquirir mais conhecimento.'" (Nailê)

O trecho "Eu tinha 18 anos; meus alunos, 16" revela uma dinâmica complexa de proximidade e hierarquia. A escolha do verbo "tinha" e o uso do possessivo "meus alunos" estabelecem uma relação de proximidade pessoal e, ao mesmo tempo, uma estrutura de autoridade. A expressão "meus alunos" sugere um sentimento de posse e responsabilidade, implicando uma relação de controle e orientação. A referência à idade dos alunos e da narradora, com uma diferença mínima, destaca um desafio adicional no exercício da autoridade e na gestão da sala de aula, que pode ser exacerbado pela falta de experiência e pela percepção de juventude da narradora.

A construção do discurso revela uma narrativa de resistência e adaptação. A expressão "eram alunos que já tinham repetido várias vezes e tomado muitas advertências" expõe uma trajetória escolar problemática e um contexto de intervenção disciplinar. As palavras "repetido" e "advertências" carregam conotações negativas que indicam falhas e desafios, refletindo um ambiente educacional que exige habilidades de gerenciamento além das oferecidas pela formação inicial em magistério. A forma como Nailê descreve a sua rotina de trabalho, "Eu ia até o fundo, passava o dever para o terceiro ano, voltava e passava para o quarto", sugere uma carga de trabalho extenuante e um esforço contínuo para lidar com a complexidade da situação. A declaração de Nailê sobre sua decisão de estudar Pedagogia, "Quando fui nomeada, eu pensei: 'Agora vou fazer faculdade. Vou estudar Pedagogia, porque só o Magistério não vai me ajudar; preciso adquirir mais conhecimento'", é um ato de

resistência e reconfiguração da identidade profissional. O contraste entre “só o Magistério” e “mais conhecimento” evidencia a insuficiência percebida na formação atual e uma crítica implícita ao sistema educacional que não oferece suporte adequado para enfrentar os desafios específicos encontrados na sala de aula.

O discurso de Nailê é um reflexo das estruturas de poder e das expectativas sociais que afetam mulheres negras no mercado de trabalho (Costa et al.,2022). Ao se posicionar contra a marginalização e a estigmatização associadas à sua identidade, Nailê busca legitimação e avanço profissional através da educação superior. Sua decisão de continuar os estudos pode ser vista como uma resposta às normas sociais que frequentemente limitam as oportunidades para mulheres negras e destacam a sua resistência a essas limitações.

Como observou Angela Davis, "quando uma mulher negra se movimenta, toda sociedade se movimenta com ela" (Marie Claire, 2022) , sugerindo que a busca de Nailê por educação superior não é apenas uma ação de empoderamento pessoal, mas também uma transformação que desafia e impacta as normas sociais e as estruturas de poder. Sua trajetória exemplifica a mobilização e a mudança social que são intrínsecas à luta de mulheres negras, refletindo a interseção entre esforços individuais e transformações coletivas na sociedade.

Essa transformação social também ocorreu na vida de Renata tendo um percurso parecido com o de Nailê. Entrou para a faculdade assim que começou a lecionar na rede pública, assumindo responsabilidades financeiras em casa, enquanto Estefânia só ingressou em curso superior após anos de serviço e perceber a necessidade de insgtrução para o setor que trabalhava na SRE e para sua evolução profissional.

Essas mulheres conseguiram superar desafios ao longo de suas trajetórias de vida, especialmente devido à presença fortalecedora e representativa da figura materna. A mãe, em muitos casos, atuou, não apenas como cuidadora e fonte de amor incondicional, mas também como um modelo de resistência e perseverança diante das adversidades.

A figura materna proporcionou um exemplo vivo de superação das barreiras impostas pelo racismo estrutural e pelas desigualdades de gênero, fornecendo às filhas as ferramentas emocionais e cognitivas necessárias para enfrentarem as dificuldades ao longo de suas jornadas pessoais e profissionais. Essa presença não só serviu como um alicerce emocional, mas também como um espaço de resistência e afirmação identitária, que moldou a resiliência e a determinação dessas mulheres para conquistarem seus espaços no âmbito profissional e social.

5.5 “Obrigada, mãe!”

Nas entrevistas e nas notas de campo, emerge a centralidade da figura materna no percurso de vida das gestoras entrevistadas, moldando suas decisões na vida adulta e profissional. A mãe, representada como o alicerce familiar em um país onde as mulheres, sobretudo as mulheres negras, enfrentam desafios descomunais (Ribeiro, 2019), encarna a força da trabalhadora, cuidadora e provedora. A partir da Análise Crítica do Discurso (ACD) de Norman Fairclough, o discurso em torno da mãe negra revela-se como um espaço de sustentação e resistência, ao mesmo tempo que desestabiliza relações de poder hegemônicas e reflete as complexidades das práticas sociais e culturais. Neste estudo, o foco recai sobre a mãe negra como uma força edificadora, cuja rigidez, cuidado, disciplina e liderança se entrelaçam na construção de um núcleo familiar resistente às estruturas opressivas da sociedade (Costa, 2023), que se refletem na vida adulta das gestoras entrevistadas nesta pesquisa.

Sabe aquela mulher perseverante? Meu pai fala que desde que eles se conheceram, e começaram a namorar, ela pegou a frente da vida dele. E ela era...essa ideia de ser dona. Ela chegava nos lugares e determinava essa personalidade. Chegava e organizava, mandava no lugar, isso é muito dela. (Renata)

Na entrevista de Renata, observa-se a construção de uma figura materna que transcende o papel tradicional de cuidadora para assumir uma posição de autoridade e protagonismo. A prática textual presente no discurso reflete um cruzamento de discursos históricos e culturais sobre o papel da mulher negra no lar e na sociedade (Sayão, 2005), imbricados com as noções de resistência e empoderamento (Hooks, 2019).

O trecho inicia com uma interrogativa sobre o tipo de mulher ao qual a entrevistada se refere: não é qualquer mulher: Sabe aquela mulher perseverante? A escolha lexical e a estrutura interrogativa apelam à memória coletiva do interlocutor, sugerindo que a figura da "mulher perseverante" é uma construção social familiar facilmente reconhecível. No entanto, essa familiaridade também esconde camadas ideológicas.

Ao utilizar o termo "perseverante" para descrever uma mulher, o texto reforça e reproduz estereótipos associados ao gênero feminino, particularmente no contexto da mulher negra ou de classe trabalhadora. A perseverança, embora geralmente vista como uma qualidade positiva, também pode carregar uma conotação de resignação e aceitação das condições adversas impostas pela sociedade, como mostram os estudos de Rosenberg (2003), onde o racismo sistêmico obscurece e limita as possibilidades de resistência. Nesse sentido, o

discurso pode implicitamente legitimar a ideia de que a mulher, para ser valorizada, deve ser capaz de suportar e resistir às dificuldades, sem necessariamente questionar ou desafiar as estruturas opressoras. Isso reflete o que Sondré (1999) descreve como o mito da democracia racial no Brasil, uma narrativa que mascara as profundas desigualdades e hierarquias raciais, ao promover uma falsa harmonia entre diferentes grupos étnicos. Essa mesma lógica pode ser aplicada à questão de gênero, onde se espera que a mulher negra, em particular, cumpra o papel de superação constante, sem contestar as condições opressivas que perpetuam sua marginalização.

A frase "ela pegou a frente da vida dele" carrega um sentido lexical de tomada de liderança e controle sobre a vida de outra pessoa. O verbo "pegar" nesse contexto sugere ação, iniciativa e decisão, enquanto a expressão "a frente" indica uma posição de liderança ou comando. Assim, "pegou a frente" implica que a mulher assumiu a responsabilidade de guiar, organizar e tomar decisões que normalmente seriam atribuídas ao homem no contexto tradicional, patriarcal brasileiro (Barbosa et al, 2022). Em outras palavras, ela se colocou como a principal figura de autoridade e direcionamento na vida dele, rompendo com expectativas de gênero e exercendo um papel ativo e determinante.

Contudo, essa prática discursiva destaca que essa tomada de liderança pela mulher também dialoga com o papel historicamente atribuído a ela no contexto patriarcal de ser a cuidadora não apenas dos filhos, mas também do marido e do lar. Como aponta Scott (1990), o patriarcado organiza a divisão sexual do trabalho de forma que o cuidado, seja ele emocional, físico ou doméstico, é visto como uma extensão do papel natural da mulher. Essa lógica subordina a mulher ao papel de cuidadora, uma extensão de sua suposta natureza "feminina", que, mesmo quando assume uma posição de liderança, continua enraizada na responsabilidade de sustentar a estabilidade emocional e prática do lar (Hirata e Kergoat, 2007). Dessa forma, ao "pegar a frente", a mulher não está apenas rompendo com os papéis de gênero, mas também reconfigurando a lógica patriarcal, atribuindo a ela o papel de suporte constante e invisível da estrutura familiar. O desafio, como argumenta Piscitelli (2008), é que, mesmo ao assumir papéis de autoridade, a mulher muitas vezes acaba reforçando a centralidade de sua função de cuidado dentro do núcleo familiar, perpetuando a expectativa de que ela seja a responsável última pela coesão e bem-estar da família.

A formação discursiva conecta-se também à noção de "corpos dóceis", conforme desenvolvida por Foucault. Segundo Foucault (2013), as instituições sociais, em conjunto com mecanismos de poder, disciplinam e controlam os corpos, moldando-os para se ajustarem aos papéis subservientes determinados pela ordem social. No caso das mulheres, essa disciplina se manifesta na divisão sexual do trabalho, onde os corpos femininos são treinados e condicionados para ocupar posições de subordinação, tanto no âmbito doméstico quanto no

mercado de trabalho. A mulher, ao "pegar a frente da vida" e "determinava essa personalidade", desafia a docilidade imposta e reivindica um espaço de liderança e controle, o que contraria a lógica foucaultiana de corpos submissos.

Além disso, a frase “ela chegava nos lugares e determinava essa personalidade” invoca um discurso de poder e identidade. A mulher, ao “determinar sua personalidade” em espaços variados, rompe com a invisibilidade social frequentemente imposta às mulheres negras. Ao analisar o trecho “e ela era...essa ideia de ser dona” revela uma articulação entre os discursos da autodeterminação e resistência cultural. O ato de "ser dona" em espaços sociais sugere que essa mulher não apenas participa, mas domina esses espaços, estabelecendo uma liderança inquestionável. Ao “determinar essa personalidade”, ela está moldando como é percebida e interage em diferentes ambientes, recusando-se a ser definida por forças externas. Nesse contexto social essa frase se alinha aos movimentos de emancipação feminina e de mulheres negras que reivindicam o direito de serem vistas e ouvidas em todos os contextos sociais, não apenas no âmbito privado (Collins, 2019).

A minha mãe era rígida. A minha mãe era doutrinadora, brava.

Tanto que ele nunca usou, você vai falar com a sua mãe, mas a minha mãe falava assim: você vai ver com o seu pai! Porque, tipo assim, não sou eu que sou a brava, mas todo mundo sabia que não era ele. Então ele era o brincalhão, o carinhoso, o parceiro.

E ela era a que doutrinava. Uma cara fechada, um beliscão dela valia mais do que uns coros. Se você tinha chegado no lugar, ela só fizesse isso com a mão (sinal de beliscão), você já sabia que era pra comportar. Ela sempre foi muito rígida! (Renata)

Analisando o trecho acima, percebe-se que diversas expressões, como o uso repetido do termo "rígida" para descrever a mãe, é significativo. "Rígida" evoca uma figura de autoridade severa, firme, e até inflexível. Este termo é reforçado pelo uso de sinônimos ou palavras associadas, como "doutrinadora" e "brava", criando uma imagem de uma mulher que exerce controle rigoroso sobre a família. "Doutrinadora" tem conotações mais profundas, sugerindo não apenas disciplina, mas também uma intenção de moldar comportamentos e valores de maneira quase ideológica. O uso de "brava", por outro lado, adiciona um tom mais pessoal e emocional, associando-a a um comportamento que pode ser percebido como emocionalmente intenso ou impositivo.

Ao usar os termos mãe como “doutrinadora” e “brava”, observa-se a presença de uma prática discursiva que desafia a tradicional divisão de poder no núcleo familiar. Apesar de o pai ser simbolicamente associado à autoridade (“vai ver com o seu pai”), há um

reconhecimento tácito de que a mãe é a verdadeira autoridade: “todo mundo sabia que não era ele”. Esse paradoxo revela como, mesmo dentro de uma estrutura familiar onde o poder patriarcal deveria ser dominante, as mulheres negras assumem o papel de liderança e controle, muitas vezes subvertendo as expectativas culturais (Pinto, 2016).

No discurso, a prática social da autoridade familiar é evidenciada pela maneira como os papéis de mãe e pai são construídos. A mãe é descrita como "rígida", "doutrinadora" e "brava", enquanto o pai é retratado como "brincalhão", "carinhoso" e "parceiro". Essa divisão revela um modelo de autoridade familiar onde o peso da disciplina recai predominantemente sobre a figura materna, subvertendo, em certa medida, as normas tradicionais que associam a autoridade com a figura paterna (Almeida, 2018). Nesse contexto, a descrição da mãe como a "doutrinadora" reflete uma inversão aparente dos papéis, mas que, na verdade, reforça a lógica patriarcal ao manter o homem em uma posição de autoridade simbólica. Como argumenta Scott (1990), o patriarcado permite que a autoridade masculina seja exercida de forma indireta, enquanto a figura feminina, encarregada de "doutrinar" e disciplinar, sustenta a estrutura de controle e ordem familiar. Ao afirmar “você vai ver com o seu pai!”, a mãe desloca a responsabilidade última das decisões para o pai, mesmo que ele seja o “brincalhão” e não o agente direto de disciplina. Isso sugere que, mesmo que a mãe tenha assumido um papel de rigidez e controle cotidiano, a lógica patriarcal continua sendo reproduzida ao reforçar que a última palavra e a autoridade final ainda pertencem ao homem.

Essa dinâmica revela a complexidade das relações de gênero no seio familiar, onde, como observa Hirata e Kergoat (2007), as mulheres muitas vezes assumem papéis que parecem subverter a hierarquia patriarcal, mas, na prática, acabam reafirmando a sua centralidade. A mãe, ao "doutrinar" e manter uma postura “rígida”, se coloca como a guardiã das normas e dos comportamentos aceitáveis dentro da família, desempenhando um papel essencial para a manutenção da ordem social que, paradoxalmente, protege e perpetua a autoridade masculina simbólica do pai. Portanto, a rigidez e a disciplina atribuídas à figura materna, enquanto o pai permanece como “carinhoso” e “parceiro”, são representações de uma lógica patriarcal complexa que resguarda o poder masculino, ainda que ele seja exercido de forma indireta ou simbólica.

A prática social subjacente reflete, por um lado, um desvio das normas patriarcais clássicas. Tradicionalmente, o homem ocupa a posição de autoridade severa na família (Barbosa et al, 2022), enquanto a mulher é vista como carinhosa e acolhedora. No entanto, este discurso inverte essas posições ao caracterizar a mãe como a figura disciplinadora, aquela que exerce controle e molda o comportamento dos filhos através de uma presença austera, demonstrada em ações como "beliscões" e "cara fechada".

Todavia, a inversão de papéis não elimina as hierarquias de gênero, mas as

reposiciona. A prática social de controle disciplinar é transferida para a mulher, mas ainda existe uma percepção de que essa autoridade é exercida de maneira quase substitutiva. A frase "mas todo mundo sabia que não era ele" sugere que, embora o pai devesse simbolizar a autoridade (Almeida, 2018), é a mãe quem realmente impõe a disciplina. O discurso, portanto, desafia o modelo patriarcal de autoridade, mas também o mantém de forma velada, já que o pai é representado como uma figura permissiva e emocionalmente acessível.

O conceito foucaultiano de "corpos dóceis" pode ser observado na maneira como o corpo é utilizado como um meio de disciplinar e controlar, perpetuando práticas herdadas da escravidão. O "beliscão" da mãe, nesse contexto, evoca uma forma sutil, mas eficaz de controle físico, um eco dos castigos corporais empregados durante a escravidão, que tinham o objetivo de submeter e disciplinar os corpos negros. Esse controle físico funciona como um símbolo de autoridade e poder, em que a disciplina é internalizada e a obediência é reforçada através de gestos e sinais que antecedem a punição. A prática de punir, mesmo de maneira simbólica, mantém vivas dinâmicas históricas de dominação corporal. (Foucault, 2013)

Esse controle corporal reflete práticas sociais de disciplina que, no período escravocrata, eram amplamente utilizadas para moldar o comportamento dos escravizados, impondo limites à liberdade física e mental (Barbosa et al, 2022). Hoje, a prática de "corrigir" os filhos com gestos simples como um "beliscão" evidencia como esses mecanismos de controle, outrora instituídos para subjugar corpos negros, permanecem enraizados na estrutura social, reproduzidos de maneiras sutis, mas profundas, nas interações cotidianas. Esses castigos funcionam como reminiscências de um sistema que, historicamente, utilizava o corpo como alvo principal de controle, e que ainda influencia as relações familiares e sociais.

No entanto, a mãe negra, vista como "doutrinadora" e "brava", rompe com os estereótipos eurocêntricos de maternidade dócil e passiva, assumindo um papel de fortaleza. Ela se torna a própria base de sustentação, uma fundação sobre a qual o futuro de seus filhos é edificado. O discurso da rigidez não é uma mera perpetuação da opressão, mas uma ferramenta de empoderamento e proteção em uma sociedade que oferece pouca segurança para corpos negros (Barbosa. et al, 2022).

“ [...]desse mundo aí, onde eu vejo uma mãe sempre batalhadora. E a mãe, ela é...Você conhece ela? Já deve ter visto.

Ela é uma preta retinta, com muito orgulho! E tudo que ela pega pra fazer, ela faz. Se ela desistir de alguma coisa é porque realmente não tem jeito, não era possível.” (Estefânia)

A segunda entrevistada, Rosana, ao falar da mãe permite analisar o texto observando uma estrutura de frases simples e complexas. Na frase "Ela é uma preta retinta com muito orgulho" possui um sujeito simples ("Ela") e um predicado nominal composto por verbo de ligação ("é") seguido de um predicativo do sujeito ("uma preta retinta, com muito orgulho"). Leva a refletir sobre o uso repetitivo do pronome "ela", o qual desempenha, nesse contexto, um papel importante na construção da identidade e centralidade da figura materna da mãe, o que reforça a importância desse sujeito na narrativa. A utilização do verbo "ver" no presente do indicativo ("vejo") e o verbo fazer no presente ("faz") indicam ações contínuas e frequentes, refletindo uma visão de perseverança e resiliência. A frase "se ela desistir de alguma coisa é porque realmente não tem jeito" introduz uma condição com a partícula negativa "não", enfatizando que desistir é uma exceção extrema. A prática discursiva do uso da expressão "preta retinta com muito orgulho" evoca diretamente um discurso de valorização da identidade negra, enraizada no feminismo negro. Essa afirmação da negritude, especialmente em relação à cor da pele, desafia frontalmente as normas racistas e eurocêtricas que historicamente marginalizaram corpos negros. Como pontua Lélia Gonzalez (1988), uma das precursoras do feminismo negro no Brasil, "a mulher negra não é apenas objeto de opressão, mas também sujeita histórica que ressignifica a sua condição por meio da resistência e da ação política." Aqui, o orgulho associado à pele retinta não é apenas uma resposta à opressão, mas uma afirmação ativa de poder, dignidade e agência, que reconstrói o lugar social das mulheres negras dentro de uma sociedade que constantemente tenta apagá-las.

A ordem discursiva ressoa fortemente com o pensamento de Bell Hooks (1981), que argumenta que a valorização da identidade negra feminina é uma forma de resistência ao patriarcado racista e à desumanização. Ao destacar o orgulho pela cor da pele, o discurso não apenas afirma uma identidade racial, mas também subverte os padrões estéticos e sociais que tentam desvalorizar essa mesma identidade. Essa subversão gera poder, dignidade e um senso de pertencimento, elementos essenciais na luta pela emancipação das mulheres negras.

Assim, o discurso da "preta retinta com muito orgulho" se alinha ao que Davis (1981) denomina de "radicalidade" dentro do feminismo negro, onde a afirmação da negritude, especialmente a mais escura, se torna um ato político. No contexto brasileiro, como bem observa Ribeiro (2017), essa afirmação é uma forma de combater o colorismo e as várias camadas de opressão que as mulheres negras enfrentam, recuperando para si o poder sobre sua própria imagem e narrativa.

A prática social manifesta-se por meio de uma política de identidade no trecho "preta retinta com orgulho", que representa uma afirmação de identidade racial e resistência. Ao declarar orgulho pela cor da pele, o discurso ressignifica um marcador que, historicamente, foi

usado como instrumento de opressão e desvalorização. No contexto brasileiro, onde o racismo e o colorismo possuem raízes profundas, tal afirmação se configura como um ato de resistência política. Como argumenta Gonzalez (1988), teórica do feminismo negro, a valorização da identidade negra é um processo de luta contra a invisibilização e a opressão raciais, destacando o poder transformador de se afirmar positivamente em um cenário que perpetua desigualdades e discriminações.

Essa resistência também ressoa com o conceito de “consciência de si” proposto por Bell Hooks (1981), que enfatiza a importância de as mulheres negras desenvolverem uma consciência crítica sobre sua identidade racial e de gênero, desafiando as narrativas sociais que as colocam em uma posição subalterna. Para Hooks, “a consciência crítica não é apenas sobre o entendimento intelectual das opressões que moldam a vida das mulheres negras, mas também sobre a capacidade de imaginar e criar formas de resistência que rompam com as estruturas opressivas” (Hooks, 1981, p. 42).

O trecho também constrói a figura de uma "mãe sempre batalhadora", o que revela uma narrativa social comum sobre as mulheres negras no Brasil. A imagem da mulher negra como "forte" e "resistente" é uma construção histórica que, embora possa parecer positiva em um primeiro momento, carrega uma complexidade de opressões. Essa figura é frequentemente romantizada, mas também invisibilizada nas suas dores e dificuldades. Como argumenta Djamila Ribeiro (2017), essa romantização da força das mulheres negras muitas vezes resulta na desumanização dessas mulheres, ao não lhes permitir fraqueza, descanso ou espaço para vulnerabilidade.

A sociedade brasileira, como herança do período escravocrata, continua a atribuir às mulheres negras papéis de trabalho árduo e responsabilidade incondicional, seja na esfera doméstica ou na esfera pública (Gonzalez, 2020; Carneiro, 2003). Como aponta Gonzalez (2020), o mito da "mulher negra forte" é utilizado para justificar as condições de exploração e desumanização a que essas mulheres são submetidas, perpetuando uma lógica de subalternidade e resistência como se fosse natural. O trecho reforça essa visão quando diz que "tudo que ela pega pra fazer, ela faz" e que a única razão para desistir seria a impossibilidade total. Aqui, o trabalho da mulher negra é associado a uma perseverança extrema, o que reflete um ideal social que coloca sobre elas uma carga desproporcional (Ribeiro, 2017). Ribeiro (2017) destaca que essa expectativa de força e resiliência desconsidera as vulnerabilidades e necessidades das mulheres negras, cristalizando um lugar de subalternidade na sociedade brasileira.

A prática social de mencionar que a mulher é "preta retinta" vai além da simples identificação de cor de pele: ela revela as hierarquias internas ao racismo no Brasil, onde o colorismo atua como uma forma de discriminação que privilegia pessoas negras de pele mais

clara em detrimento daquelas de pele mais escura. Segundo Sueli Carneiro (2000), o colorismo constitui uma camada adicional da opressão racial, que organiza as pessoas negras em diferentes níveis de aceitação social, reforçando padrões estéticos e de comportamentos aceitáveis dentro do racismo estrutural. Quando o discurso enfatiza o "orgulho" em ser "preta retinta", ele desafia essas hierarquias internas e afirma uma identidade que historicamente foi marginalizada e estigmatizada (Gomes, 2010). Nesse sentido, a reafirmação de ser "preta retinta" é um ato político que confronta os padrões de beleza eurocêntricos e subverte as lógicas de opressão racial ao valorizar uma identidade que tem sido socialmente desvalorizada (Ribeiro, 2018).

A luta constante da mãe descrita no trecho não é apenas uma questão individual, mas reflete as barreiras estruturais que as mulheres negras enfrentam no Brasil. Como Angela Davis (1981) aponta, a exploração das mulheres negras no capitalismo está enraizada nas mesmas dinâmicas de opressão racial e de gênero que moldaram a escravidão, e essas dinâmicas continuam a se reproduzir na sociedade contemporânea.

“A minha mãe. Ela é mãe solteira. Então, eu não convivi com meu pai[...]
[...] Muitas mulheres, principalmente negras, foram mães sozinhas, que assumiram filhos sozinhas.

Ela não foi alfabetizada pela escola, mas ela foi letrada pela vida. E aí ela me criou de uma maneira... filha única, eu sou filha única, então ela me criou de uma maneira muito cuidadosa, muito carinhosa, aquela única filha, aquela única filha sempre! Mesmo ela não tendo condições, mesmo ela trabalhando de lavadeira, mesmo ela trabalhando de faxineira, mesmo ela passando muito aperto, mas eu era uma só. Ela sempre foi muito zelosa, sabe? Muito zelosa.” (Nailê)

O trecho da entrevista apresenta uma estrutura gramatical relativamente simples, porém significativa, principalmente ao usar pronomes pessoais e repetição de termos que acentuam a subjetividade e emocionalidade do discurso. A repetição do pronome “ela” sugere uma centralidade da mãe no discurso, enfatizando sua presença constante na vida da narradora, mesmo em meio a ausência do pai. O uso de orações coordenadas aditivas ("mesmo ela trabalhando de lavadeira, mesmo ela trabalhando de faxineira, mesmo ela passando muito aperto") reforça o acúmulo de dificuldades enfrentadas pela mãe, criando um efeito de intensidade que aumenta progressivamente. Essa repetição ("mesmo") estabelece um padrão de resistência e perseverança. O uso predominante do passado no relato ("ela me criou", "ela foi letrada") indica a construção de uma narrativa retrospectiva, reforçando uma história de vida já consolidada, enquanto também sinaliza uma reflexão sobre os efeitos dessa

criação na identidade atual da narradora.

Expressões de Carinho e Cuidado: As palavras “cuidadosa” e “carinhosa” sublinham a dedicação da mãe à criação da filha única. Essas escolhas lexicais criam uma imagem afetuosa e protetora da mãe, contrastando com as dificuldades materiais que ela enfrenta. O uso de "zelosa" reforça esse papel cuidador, com um forte senso de responsabilidade.

Sob a perspectiva da Análise Crítica do Discurso (ACD) de Norman Fairclough, o trecho apresentado revela dinâmicas complexas de poder, identidade, e resistência que se manifestam na esfera discursiva. A fala da entrevistada sobre sua mãe, uma mulher negra e mãe solteira, permite explorar como o discurso molda e é moldado pelas relações sociais, especialmente no que concerne à interseção de raça, gênero e classe.

Ao iniciar com "A minha mãe. Ela é mãe solteira. Então, eu não convivi com meu pai", a construção discursiva evidencia um descentramento da figura paterna e a centralidade da mãe na formação da identidade familiar. Segundo Fairclough (1989), o discurso é uma prática social que tanto reflete quanto sustenta relações de poder. Nesse contexto, a ênfase em "mãe solteira" e a ausência da convivência com o pai não só destaca a realidade de muitas famílias negras brasileiras, mas também subverte a norma patriarcal de um núcleo familiar heteronormativo, onde a autoridade masculina é geralmente predominante. A repetição de "muitas mulheres, principalmente negras, foram mães sozinhas" reforça a crítica às estruturas sociais e econômicas que historicamente impuseram à mulher negra o papel de chefe de família, desprovida de suporte, mas repleta de responsabilidades.

A frase "Ela não foi alfabetizada pela escola, mas ela foi letrada pela vida" é particularmente rica em implicações discursivas. Ao contrastar a alfabetização institucional com o "letramento pela vida", há uma ruptura com o discurso hegemônico que valoriza apenas o conhecimento formal. Fairclough (1992) aponta que o discurso pode ser um meio de resistência, e aqui a narrativa propõe um reconhecimento dos saberes não institucionalizados, os "saberes subalternos" que desafiam o monopólio da cultura dominante sobre o que é considerado conhecimento válido. Essa subversão é também um ato de ressignificação, onde o discurso da experiência e da resiliência passa a ter tanto valor quanto o discurso da escolarização formal.

Além disso, a repetição de "mesmo ela..." ao listar as condições adversas — "mesmo ela não tendo condições", "mesmo ela trabalhando de lavadeira", "mesmo ela trabalhando de faxineira", "mesmo ela passando muito aperto" — funciona como um recurso discursivo de acumulação que reforça o fardo histórico e social imposto às mulheres negras. De acordo com Fairclough (2003), esse tipo de repetição cria um efeito de ênfase e legitimação, demonstrando as múltiplas formas de resistência que se entrelaçam na vida cotidiana dessas mulheres. Ao mesmo tempo, a repetição do termo "zelosa" no final do trecho reorienta a

narrativa, centrando-se na agência e no cuidado da mãe, um cuidado que não é meramente passivo, mas uma prática ativa de sobrevivência e resistência em um sistema que continuamente desvaloriza e invisibiliza essas experiências.

O discurso de Nailê também subverte a imagem de submissão frequentemente associada às mulheres negras. Como destaca Bell Hooks, a resistência das mulheres negras é uma força vital que desafia as narrativas dominantes de passividade e vitimização. Nailê valoriza a agência de sua mãe, destacando sua capacidade de cuidar, resistir e sobreviver em condições adversas, desafiando as representações estereotipadas e subalternas que muitas vezes lhes são atribuídas. Essa resiliência não apenas subverte estereótipos, mas também reposiciona a mulher negra como um sujeito ativo na construção de sua própria narrativa, o que, conforme afirma Djamila Ribeiro, é essencial para a desconstrução das hierarquias de poder que sustentam o racismo e o sexismo.

Na dimensão da prática social, o discurso de Nailê constroi uma narrativa que desafia os estereótipos sobre a maternidade negra, revelando as camadas complexas de opressão enfrentadas por mulheres negras em uma sociedade estruturalmente excludente. Como argumenta Sueli Carneiro (2003), a mulher negra no Brasil é vítima de uma tríplice discriminação — racial, de gênero e de classe — que restringe suas oportunidades e perpetua sua marginalização social e econômica. A fala de Nailê denuncia, de forma implícita, essas condições desiguais, evidenciadas pelas referências ao trabalho precário ("lavadeira", "faxineira") e às dificuldades enfrentadas por sua mãe. Ainda assim, a mãe desempenha sua maternidade com extremo zelo e cuidado, subvertendo as expectativas sociais impostas às mulheres negras.

Sob a ótica da Análise Crítica do Discurso de Fairclough (2001), o discurso de Nailê é uma forma de "prática social" que intervém nas relações de poder e na construção de significados. Ao destacar que a mãe era "muito zelosa" mesmo em meio à precariedade econômica e exclusão social, o discurso ressignifica o valor do trabalho invisibilizado das mulheres negras, desafiando a lógica do capitalismo racial que desvaloriza o trabalho de cuidado. Nesse contexto, a ação de "cuidar" é redefinida não apenas como uma resposta às necessidades físicas e emocionais imediatas, mas como uma prática de resistência que preserva e transmite valores culturais, identitários e políticos.

Essa ressignificação desafia as estruturas de poder ao revalorizar práticas de cuidado historicamente desvalorizadas e marginalizadas, transformando-as em atos de resistência contra um sistema que visa perpetuar a subalternidade das mulheres negras. O discurso de Nailê, assim, funciona como uma contestação às narrativas hegemônicas que invisibilizam o papel das mulheres negras e reconfigura os entendimentos sobre o trabalho de cuidado como uma forma de resistência ativa e agente de transformação social.

5.5.1 A “força” materna na trajetória profissional no enfrentamento dos preconceitos no trabalho e no cargo de gestão

O texto revela a centralidade da figura materna na construção da identidade pessoal e profissional da entrevistada, que reflete diretamente em sua vida adulta, moldando suas atitudes, escolhas e formas de lidar com os desafios. A influência da mãe vai além de uma presença emocional ou afetiva; ela se desdobra em valores de resiliência, determinação e autonomia que foram incorporados e manifestados na trajetória da entrevistada, especialmente em contextos de enfrentamento de preconceitos. Essa herança simbólica e prática é o que confere à entrevistada a capacidade de navegar pelos espaços de poder e liderança, rompendo com estereótipos historicamente atribuídos às mulheres negras e, ao mesmo tempo, ressignificando o papel da maternidade na formação de líderes. A seguir, será examinado como essa força materna, simbolicamente internalizada, tornou-se fundamental na superação das barreiras profissionais e na ocupação de cargos de gestão, onde o enfrentamento de preconceitos é uma constante.

“[...]A minha mãe, ela é determinante na questão da personalidade

Ela chegava nos lugares e determinava essa personalidade. Chegava e organizava, mandava no lugar, isso é muito dela [...]

Eu não sei, Fernanda, porque foram todas as dificuldades que eu vivi, foi a minha história que me fez encontrar soluções que eu tenho.

[...]Então, aquela criança, hoje eu acho ela uma heroína.

Sou dona de mim, eu tenho poder sobre mim. Acho que tem a ver com a minha infância e a minha adolescência.

[...] E aí eu atribuo a ela essa vontade, esse desejo de aquilo que é ser dona. Eu sou a minha mãe fisicamente, geneticamente, a personalidade, o jeito. Todo mundo fala que eu sou a minha mãe[...]

(Renata)

O texto revela a centralidade da figura materna na construção da identidade pessoal e profissional da entrevistada, com destaque para a personalidade forte, a autodeterminação e o espírito de liderança herdados da mãe.

Termos como "determinante", "personalidade", "dona de mim" e "minha mãe" são

recorrentes e sublinham a importância da mãe como modelo de força e determinação. Essa repetição reforça a influência materna como um pilar central na formação da identidade da entrevistada. A mãe é descrita como alguém que "chegava e organizava, mandava no lugar". Essas metáforas de controle e liderança revelam uma figura materna que não apenas enfrentava as dificuldades, mas as dominava, estabelecendo uma forma de poder que se tornou exemplo para a entrevistada em sua própria trajetória.

O trecho "Sou dona de mim, eu tenho poder sobre mim" denota uma identificação da entrevistada com a autonomia e o controle sobre sua vida. A atribuição dessas qualidades à figura materna, bem como a ideia de ser "heroína" desde a infância, aponta para um processo de autoafirmação que se originou ainda nas primeiras fases de sua vida, influenciando sua postura em cargos de gestão.

A prática discursiva aqui reflete a transferência intergeracional de valores, comportamentos e modos de enfrentamento das adversidades, onde, para a entrevistada, a mãe exerce um papel modelar. Essa prática discursiva é comum em discursos que exaltam a força materna, especialmente em contextos de mulheres negras, onde a figura da mãe muitas vezes assume o papel de provedora, líder e fonte de resistência (Caeiro et al, 2016).

O discurso sugere que a força e o exemplo da mãe transcendem o espaço doméstico, influenciando diretamente a forma como a entrevistada lida com as dificuldades no trabalho, especialmente no enfrentamento de preconceitos e na ocupação de cargos de liderança (Fick, 2023). A fala "eu sou a minha mãe fisicamente, geneticamente, a personalidade" evidencia uma forte identificação que vai além do biológico, permeando as esferas profissional e pessoal.

O discurso revela que a identidade profissional da entrevistada está profundamente enraizada em sua herança familiar, particularmente na figura materna. A personalidade determinada e a capacidade de "mandar no lugar" são vistas como heranças diretas de sua mãe, mostrando uma relação de continuidade entre as gerações. Isso reflete um processo de negociação identitária, no qual a força materna é incorporada como um traço essencial da liderança da entrevistada (Fick, 2023).

No contexto sociocultural, o discurso sobre a influência da figura materna, neste caso, é apresentada como uma fonte de força e resistência, que capacita suas filhas a enfrentar o preconceito e os desafios no mercado de trabalho. No contexto da mulher negra, essa narrativa é particularmente relevante, uma vez que a maternidade é frequentemente associada à resiliência diante das adversidades sociais, como o racismo e o sexismo (Duarte, 2019). A mãe da entrevistada, ao "organizar e mandar", atua como uma metáfora da resistência cotidiana das mulheres negras em uma sociedade que historicamente as marginaliza.

A identificação da entrevistada com a mãe como "heroína" desde a infância, e o reconhecimento de que "foi a minha história que me fez encontrar soluções", evidenciam como as experiências da mãe — e a maneira como ela lidava com as dificuldades — foram internalizadas como um modelo de superação. Esse aspecto é crucial em uma sociedade marcada por profundas desigualdades raciais, onde a transmissão intergeracional de estratégias de sobrevivência e luta é fundamental para a inserção social e profissional (Fairclough, 2001). O discurso reflete a necessidade de enfrentar preconceitos no trabalho e, especialmente, nos cargos de gestão. A ideia de "ser dona" e de "mandar no lugar" pode ser interpretada como uma tentativa de romper com os estereótipos que associam mulheres negras a posições subalternas (Hooks, 2019). O fato de a entrevistada ter conseguido conquistar uma posição de gestão, em grande parte influenciada pelo exemplo da mãe, indica um rompimento com essas expectativas sociais limitantes.

5.6 Rompendo ou reproduzindo os estereótipos? Eis a questão....

A questão de romper ou reproduzir estereótipos é central na análise das experiências de mulheres negras em diferentes esferas sociais e profissionais. Desde os papéis tradicionalmente atribuídos a elas até as expectativas sociais que moldam suas trajetórias, as mulheres negras frequentemente se encontram em uma encruzilhada onde suas escolhas e ações podem tanto desafiar quanto reforçar as narrativas existentes.

Este capítulo busca explorar as tensões que emergem nesse contexto, questionando até que ponto as experiências individuais e coletivas de resistência são capazes de subverter estigmas arraigados ou, em contrapartida, acabam por perpetuá-los. Ao examinar relatos de vida e práticas profissionais busca-se entender como essas mulheres navegam por um mundo que frequentemente tenta definir quem elas são, enquanto lutam para se afirmar em suas identidades multifacetadas. Afinal, a luta contra os estereótipos não é apenas uma questão de resistência, mas também de reimaginar possibilidades e reivindicar espaços que lhes foram historicamente negados

“A gente pensa que tá bem resolvido com essa questão de inferioridade. Eu sei que eu não sou inferior. Eu tenho certeza absoluta que todas as pessoas são iguais.[...] Mas, no princípio, eu me sentia assim... Ah, meu Deus! Será que sou capaz? Será que isso é pra mim mesmo?

Quando eu me vi realmente atuando, percebi que eu posso fazer qualquer coisa que eu me proponha fazer.

Pessoas com pontos de vista que elas mesmas não entendem que estão sendo racistas. Ou talvez nem racistas. Aquele preconceito de classe, sabe? Um é mais do que o outro, ainda precisa crescer.

Eu tive situações em que eu fui preterida. Talvez, provavelmente porque a minha história na regional não é ainda muito longa. Tem apenas 10 anos que eu trabalho ali. convivendo com meus colegas, eu fui ganhando posições devagarinho, devagarinho. Mas, então, tipo, em algumas situações que eu poderia ter sido considerada, eu não fui. Acredito que eu mostrei que eu pude ir além das faxinas que eu fazia, que eu sou mais do que uma lavadeira de roupas, ou uma faxineira, ou uma pessoa que cuida de casa, com certeza eu quebrei padrões. E não desmerecendo nenhuma dessas profissões que são dignas. Não tem uma razão para pensar que uma pessoa que está exercendo esse papel agora, ela tem menos valor. Só mostrando mesmo que a gente pode.” (Estefânia)

O *corpus* textual traz uma narrativa pessoal, marcada por uma fala reflexiva e informal, na qual a pessoa entrevistada expressa tanto sentimentos de dúvida quanto de superação em relação a seu lugar no mercado de trabalho. Há um movimento oscilante entre a internalização de estereótipos e o rompimento com esses estigmas. Expressões como "Será que sou capaz?", "Será que isso é pra mim mesmo?" demonstram uma dúvida internalizada, que reflete a força dos estereótipos estruturais em seu processo de autoavaliação. Contudo, a fala evolui para afirmações mais seguras, como "Eu posso fazer qualquer coisa que eu me proponha", sugerindo um processo de emancipação.

O trecho contém uma clara tentativa de rejeitar a ideia de inferioridade racial, afirmando que "todas as pessoas são iguais". Contudo, essa afirmação vem acompanhada de uma reflexão sobre como o preconceito, seja de raça ou de classe, permeia todas as relações, reforçando a ambiguidade do discurso. O texto traz à tona a luta para romper com os estereótipos sociais relacionados ao trabalho doméstico ("eu sou mais do que uma lavadeira de roupas, ou uma faxineira"). Ao mesmo tempo, a entrevistada reforça a dignidade dessas profissões, evidenciando a necessidade de valorizar o trabalho das mulheres negras.

Esse discurso reflete uma prática discursiva comum entre mulheres negras que vivenciam processos de ascensão social (Fiock, 2023), frequentemente mediados por estereótipos de inferioridade ou incapacidade (Freitas et al., 2022). O discurso da entrevistada sobre a superação de estereótipos é uma tentativa de romper com a imagem tradicional da

mulher negra como servente ou trabalhadora doméstica. Há, entretanto, um reconhecimento de que essa imagem ainda persiste na sociedade, evidenciada nas dúvidas que surgem em torno de seu pertencimento em posições mais qualificadas no mercado de trabalho.

O discurso revela uma luta constante de revalorização de si mesma diante de um ambiente de trabalho que a pretere, devido à combinação de racismo e classismo. Ela se afirma como uma profissional capaz, mas reconhece que essa percepção nem sempre é compartilhada por seus colegas (Bento, 2022).

No contexto sociocultural, o discurso expresso reflete as dinâmicas estruturais de racismo e classismo presentes no Brasil, especialmente nas esferas laborais, onde as mulheres negras enfrentam obstáculos históricos. A fala sobre ser preterida em algumas situações e a menção de que "pessoas com pontos de vista que elas mesmas não entendem que estão sendo racistas" remete à dificuldade de lidar com o racismo velado (Kilomba, 2019). A inserção tardia no mercado formal, assim como o reconhecimento gradual "fui ganhando posições devagarinho", denota os entraves impostos às mulheres negras em suas trajetórias profissionais. Além do racismo, o trecho traz à tona o preconceito de classe Davis (2016). A personagem não apenas lida com a inferiorização de sua condição racial, mas também com os estigmas relacionados ao trabalho doméstico, que historicamente têm sido atribuído a mulheres negras no Brasil (Hirata, 2007). Ao se afirmar como alguém "mais do que uma lavadeira de roupas, ou uma faxineira", ela busca ressignificar sua identidade profissional e questionar os valores sociais que hierarquizam as profissões.

Há um processo de empoderamento pessoal e de ruptura com os estereótipos ao afirmar que "eu quebrei padrões". Essa fala pode ser interpretada como parte de um movimento maior de resistência e afirmação das mulheres negras que, apesar dos desafios impostos pelas estruturas racistas e classistas, têm conseguido conquistar espaços além dos papéis tradicionalmente atribuídos a elas (Hooks, 2023).

O título "Rompendo ou reproduzindo os estereótipos?" reflete essa dualidade presente no discurso. Por um lado, a entrevistada rompe com estereótipos ao superar as dúvidas sobre sua própria capacidade ao ganhar novas posições no trabalho. Por outro, há uma reprodução sutil de estigmas, quando ela mesma se questiona se é ou não capaz de exercer certos papéis profissionais e precisa constantemente provar seu valor. Isso sugere que, mesmo quando há superação individual, os estereótipos continuam operando nas práticas sociais e institucionais.

Ao final das entrevistas foram feitos jogos de palavras sobre ser mulher, ser mulher negra, sonho, significado de resiliência, futuro e aos serem compiladas, formou a nuvem a seguir:

Figura 8*Nuvem de palavras***Fonte:** Produzido pela autora através de IA

A nuvem de palavras gerada a partir das respostas das entrevistadas ilustra de forma clara os principais eixos que atravessam suas narrativas, destacando as questões de identidade, luta e resiliência. Palavras como "Ser mulher", "Preconceito", "Desafio" e "Sucesso" emergem com grande frequência, refletindo as tensões constantes enfrentadas pelas mulheres, especialmente as mulheres negras, no espaço social e profissional.

A presença significativa de "Sucesso" e "Futuro" no discurso indica o desejo dessas mulheres de desafiar os estereótipos e transcender as barreiras impostas. Porém, é interessante notar que o sucesso é descrito de maneira "Pessoal" e "Individual", sugerindo que, para muitas delas, a realização é vista mais como uma conquista íntima do que como uma vitória coletiva. Essa nuance pode ser interpretada como um reflexo da falta de reconhecimento e de apoio institucionalizado, o que obriga essas mulheres a buscar seus próprios caminhos de afirmação e sucesso, mesmo diante das adversidades impostas por um sistema laboral excludente.

O uso frequente de termos como "Desafio", "Tranquilidade" e "Sonho" aponta para uma luta constante entre o desejo de encontrar paz e a realidade de desafios contínuos. O "Sonho" de ser exemplo, de ter serenidade, e de alcançar um futuro melhor está intimamente ligado à noção de progresso, mas também à noção de cura, sugerindo que o processo de enfrentamento das violências e do preconceito também envolve um anseio por autocuidado e equilíbrio emocional.

A nuvem de palavras finaliza esta dissertação, ao mesmo tempo que visualiza os temas discutidos e os ressignifica. Através das vozes dessas mulheres, fica evidente que o caminho para a equidade racial e de gênero no espaço de trabalho é longo e permeado de obstáculos, mas

também de força, perseverança e sonhos. Esta análise evidencia a importância de continuar investigando as práticas discursivas que reforçam a opressão, assim como aquelas que possibilitam a resistência e a construção de novas narrativas. A luta diária contra o preconceito e a busca pelo sucesso, tal como revelado na pesquisa, são testemunhos poderosos da resiliência que move essas mulheres na construção de um futuro mais inclusivo e justo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao Iniciar as considerações finais responde-se à pergunta desta pesquisa: como as questões de gênero e de racismo estão presentes no discurso de mulheres negras que alcançaram cargo de gestão na Secretaria Regional de Educação de MG ao contarem suas histórias de vidas?

As questões de gênero e racismo estão presentes como desafios e orgulho em todas as fases da vida das entrevistadas, isto é, desde situações vivenciadas na infância, perpassando pela adolescência até a chegada da vida adulta. Este resultado também indica uma influência da trajetória pessoal na trajetória profissional, desde a decisão em se tornarem servidoras do Estado na área da Educação até a chegada ao cargo de gestão. E que, mesmo sendo uma área vista como um tipo de trabalho feminino, ainda é possível encontrar preconceitos de gênero, uma vez que são questões enraizadas na cultura brasileira e de difícil rompimento.

Em outras palavras, desde a infância, as gestoras relataram vivências de exclusão e discriminação racial e de gênero que moldaram suas trajetórias educacionais e profissionais. A pesquisa demonstrou que o racismo estrutural e as questões de gênero estiveram presentes em várias fases da vida das entrevistadas, influenciando desde o acesso à educação de qualidade até a escolha de suas profissões.

O contexto social e econômico adverso no qual muitas cresceram limitou suas oportunidades, mas, simultaneamente, fortaleceu a resiliência que as acompanharia em suas trajetórias. A figura materna, conforme emergiu das entrevistas, desempenhou um papel importante no incentivo à educação, oferecendo suporte incondicional e reforçando o valor dos estudos como instrumento de transformação social, sendo uma referência de “força” para lidarem com os desafios advindos de preconceitos de gênero e racial ao longo da vida, sobretudo, referência para chegarem e estarem no cargo de gestão.

Ao ingressar no mercado de trabalho, essas mulheres se depararam com novos desafios. A análise dos discursos revelou que, embora muitas tenham conseguido superar barreiras educacionais e ascender à posições de liderança, ainda enfrentam preconceitos estruturais. Esses preconceitos incluem a desconfiança em relação às suas capacidades e a subestimação de suas competências profissionais. As falas das gestoras evidenciam a reprodução de estereótipos raciais e de gênero no ambiente de trabalho, especialmente em setores predominantemente femininos, como o da educação.

Outro ponto central da análise foi a questão de como o racismo estrutural e a dominação masculina são reproduzidos ou questionados nos discursos das gestoras. Embora algumas falas revelem a interiorização de certos padrões sociais excludentes, muitas outras mostram atos de resistência, especialmente ao confrontarem a normatividade eurocêntrica e as

expectativas de gênero. A análise linguística e discursiva destacou como essas mulheres ressignificam suas experiências e desafiam a opressão por meio da linguagem, utilizando o discurso como ferramenta de agência e transformação.

As entrevistas revelaram também a importância da interseccionalidade de gênero e raça para compreender a complexidade das vivências dessas mulheres. A questão da raça, frequentemente sobreposta às discriminações de gênero, emerge de maneira contundente nas falas das entrevistadas, que relataram, por exemplo, a imposição de padrões estéticos e comportamentais eurocêntricos. O racismo institucional presente nos materiais didáticos e nas interações escolares foi destacado como um ponto crítico a ser combatido, uma vez que reforça estereótipos negativos e amplia a exclusão de crianças negras.

Ao examinar os relatos de vida e práticas profissionais dessas mulheres, emerge uma luta contínua por auto afirmação em um mundo que frequentemente tenta defini-las de forma restritiva e estereotipada. Mais do que resistência, essas trajetórias apontam para uma busca ativa de descolonização, que envolve reimaginar possibilidades de existência e reivindicar espaços historicamente negados. Nesse processo, o ato de afirmar identidades multifacetadas torna-se um gesto político essencial, desafiando as estruturas coloniais e patriarcais que ainda moldam as relações sociais. Assim, os achados empíricos da pesquisa apontam que a luta das mulheres negra contra os estereótipos é também uma luta pela transformação das condições estruturais que sustentam a exclusão, permitindo que novas narrativas e práticas emergem como alternativas emancipatórias.

Ao comparar as experiências das entrevistadas, observou-se uma trajetória comum de luta e resiliência, permeada pela imposição de padrões excludentes e pela resistência diante de múltiplas formas de opressão. As narrativas de Estefânia, Nailê e Renata revelaram nuances importantes para a compreensão dessas vivências, especialmente ao considerar as especificidades de cada uma, como o diagnóstico de TDAH de Renata, que adiciona uma camada de complexidade à análise da interseccionalidade.

Portanto, de maneira geral, ter uma pesquisa que considere a interseccionalidade e os desafios enfrentados pelas mulheres negras em cargo de gestão, ao longo de sua trajetória de vida pessoal e profissional, se faz importante para ajudar a compreender o reflexo da construção social de gênero e do racismo estrutural nas relações interpessoais no ambiente de trabalho e na ascensão de mulheres negras em cargos de gestão.

Para isto, devem ser reconhecidas as diversas camadas de opressão que envolvem a experiência dessas mulheres, incluindo o racismo estrutural, a pressão de normas eurocêntricas e a exclusão sistemática de espaços de poder. Isto porque, ao longo da pesquisa, é possível considerar que as mulheres negras gestoras enfrentam barreiras significativas em suas trajetórias pessoais e profissionais, que começam na infância, atravessam a adolescência

e se intensificam no ambiente de trabalho. Essas barreiras não se limitam ao acesso a cargos de gestão, mas também afetam sua legitimidade e aceitação nesses espaços. O racismo estrutural, o colorismo e as normas de gênero impõem desafios diários que exigem uma resiliência contínua.

Além disso, o discurso das entrevistadas revela não apenas os impactos dessas opressões, mas também as formas de resistência que elas constroem ao longo de suas vidas. A presença de figuras maternas fortes emerge como um elemento central na formação de sua identidade e força para enfrentar as adversidades.

Conclui-se, de forma preliminar e ainda sucinta, que a compreensão da trajetória das mulheres negras gestoras deve ser feita sob uma lente interseccional, que considere simultaneamente as opressões de raça e gênero, mas envolvendo também as de classe social, sendo esta última sugestão para futuras pesquisas, uma vez que não foi o foco desta.

Ainda como futuras pesquisas sugere-se: (i) análise das políticas de inclusão de mulheres negras em cargos de gestão nas Secretarias Regionais de Educação, bem como na SEE/MG. É interessante também comparar os resultados desta pesquisa com as Secretarias Regionais de Educação e/ou SEE de outros estados; (ii) explorar o papel das redes de apoio formais e/ou informais (como o apoio da mãe identificado nesta pesquisa) na construção das trajetórias profissionais de sucesso para mulheres negras, considerando que essas redes influenciam a resiliência, a permanência e a ascensão em ambientes de trabalho; (iii) analisar o impacto do colorismo dentro do mercado de trabalho, analisando como a aparência física (como traços fenotípicos e tom de pele) influencia as oportunidades e a experiência de mulheres negras, uma vez que nesta pesquisa o cabelo, dentre outros, foi visto como algo marcante na reprodução dos estereótipos; (iv) pesquisar a interseção entre a discriminação racial e de gênero com questões de neurodiversidade (como TDAH ou outros transtornos cognitivos) em mulheres negras, avaliando como esses múltiplos fatores influenciam sua inserção e permanência no mercado de trabalho, visto que houve uma entrevistada que destacou os desafios vivenciados pelo TDAH, às vezes até mais difícil do que ser mulher e negra; (v) e por fim, analisar como as mulheres negras que chegaram aos cargos de gestão lidam com as interseccionalidades de raça e gênero e como essas experiências moldam o seu trabalho, expandindo também para gestão escolar nas suas múltiplas funções, entre elas: pedagógica e administrativa.

Assim, é necessário um esforço constante para desconstruir essas barreiras e promover uma maior inclusão e equidade nos espaços profissionais, mesmo aqueles vistos como femininos, pois ali também é um espaço onde o machismo e o racismo estão estruturados, sendo reproduzidos inclusive pelas próprias mulheres, muitas vezes pela alienação que o próprio sistema faz.

Por fim, esta pesquisa contribui para a ampliação do debate sobre as trajetórias de mulheres negras em cargos de gestão e a necessidade de políticas públicas que promovam a equidade de gênero e raça. As gestoras entrevistadas ilustram não apenas os desafios, mas também as formas de resistência e superação que configuram suas experiências.

REFERÊNCIAS

- Abrucio, F. L. (2007). Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. *Revista de Administração Pública*, 41, 67-86.
- Almeida, S. (2019). *Racismo estrutural*. Pólen Produção Editorial LTDA.
- Ananias, P. (2010). *Gestão pública: desassombrando nossa história*.
- Andrews, G. R. (1985). O negro no Brasil e nos Estados Unidos. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, 2, 52-56.
- As Mulheres e as Leis Brasileiras através da História. Disponível em: Educação do Paraná. (s.d.). Educação para as relações étnico-raciais: projetos e ações. Recuperado de <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=1364>
- Barbosa, M., Francisco, N., & Formaggio, F. (2022). A inclusão da mulher negra no mercado de trabalho no Brasil. *Bioenergia em Revista: Diálogos* (ISSN: 2236-9171), 12(1), 107-131.
- Barbosa, V. L. R., Medeiros, M. B. B., de Souza Pinto, M. D., & Sena, P. M. B. (2017). A inserção da etnia negra no curso de Biblioteconomia da Universidade Federal de Santa Catarina a partir das ações afirmativas. *Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação*, 13, 198-215.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa. Portugal: Edições, 70.
- Batista, R., & Rocha, E. C. (2018). Docência na educação infantil: origens de uma constituição profissional feminina. *Zero-a-seis*, 20(37), 95-111.
- Bento, C., de Paula, R. B., & Lima, M. C. S. (2003). O lugar da mulher negra na educação superior no Brasil. *Educação e Pesquisa*, 29(1), 125-146.
- Bento, C. (2022). *O pacto da branquitude*. Companhia das letras.
- FERREIRA, T. D. S. (2023). *Decolonialidade e educação: Repensando as relações de poder no ambiente escolar* (Bachelor's thesis).
- Boje, D. M. (2019). Stories of the storytelling organization: A postmodern analysis of Disney as “Tamara-Land”. In *Postmodern management theory* (pp. 421-459). Routledge.
- Botelho, B. H. F., & da Costa, M. M. M. (2022). Mulher e Negra: Dupla Vulnerabilidade para o mercado de trabalho? *Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas*, 22(42), 183-197.
- Bombassaro, D. (2021). *As mulheres e a violência simbólica em chove sobre minha infância*.
- Bourdieu, P. (1989). *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Difel/Bertrand Brasil.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

- Cabral, S. M., de Oliveira, A. N. M., dos Santos, A. M. G., & dos Santos, L. D. (2024). Mulheres negras no mercado de trabalho: estudo de caso no Vale do Sinos/RS. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, 17(51), 379-404.
- Caeiro, M., Neto, A. C., & Guimaraes, L. D. V. M. (2016). A construção de sentido para o “trabalho sujo”: trajetórias de vida de faxineiras. In *Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*.
- Cardano, M. (2017). Manual de pesquisa qualitativa. A contribuição da teoria da argumentação. Tradução: Elisabeth da Rosa Conill. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes.
- Carneiro, S. (2003). Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. *Racismos contemporâneos*. Rio de Janeiro: Takano Editora, 49, 49-58.
- Castro, F. F. D. (2014). O giz cor-de-rosa e as questões de gênero: os desafios de professores frente à feminização do magistério.
- Chanlat, J. F. (1996). Quais carreiras e para qual sociedade? (II). *Revista de Administração de Empresas*, 36, 13-20.
- Collins, P. H. (2019). Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política do empoderamento. Boitempo Editorial.
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2021). Interseccionalidade. Boitempo Editorial.
- Cordero, M. C. (2012). Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa. *Revista Griot*, 5(1), 50-67.
- Costa, D., & Silva, V. (2022). A mulher negra e o mercado de trabalho a partir da perspectiva da relação racial e de gênero (Bachelor's thesis).
- Costa, G. S. (2023). A presença das mulheres negras nos cursos de graduação da Universidade Federal Fluminense (UFF).
- Coulon, A. (1995). *Ethnomethodology* (Vol. 36). Sage.
- CRUZ, J. F. (2022). A interseccionalidade nos contos de Olhos d'Água, de Conceição Evaristo.
- da Silva Henriques, C. (2017). Do trabalho doméstico à educação superior: a luta das mulheres trabalhadoras negras pelo direito à educação superior. *O Social em questão*, 20(37), 153-171.
- da Silva Malpighi, V. C., Barreyro, L. A. L., Marigliano, R. X., & Leopoldo, K. (2020). Negritude feminina no Brasil: uma análise com foco na educação superior e nos quadros executivos empresariais. *Revista Psicologia Política*, 20(48), 325-338.
- Departamento intersindical de estatística e estudos socioeconômicos. (2023). As dificuldades

- da população negra no mercado de trabalho. Disponível em:
<https://www.dieese.org/boletimespecial/2023/conscienciaNegra2023.pdf>
- Davis, A. (2016). *Mulheres, raça e classe*. Boitempo Editorial.
- Davis, A. Y. (1981). *Women, race, & class* New York. NY: Vintage Books.
- De Oliveira, R. J. (2017). Segregação racial, territórios negros e saúde mental. *ODEERE*, 2(4), 84-109.
- Duarte, A. P. (2019). Os desafios da discriminação: a mulher negra no mercado de trabalho.
- Evaristo, C. (2005). Da representação à auto-apresentação da Mulher Negra na Literatura Brasileira. *Revista Palmares*, 1(1), 52-57.
- Fairclough, N. (2001). *Discurso e mudança social*. Editora da Universidade de Brasília.
- Fairclough, N., & Wodak, R. (2000). Análisis crítico del discurso. *El discurso como interacción social*, 2, 367-404.
- Farranha, A. C. (2007). Gestão Pública e Diálogo Social para a Igualdade de Gênero e Raça: Elementos Para Construção de uma Metodologia. *Boletim Técnico do Senac*, 33(1), 82-93.
- Fernandes, M. E. (2010). História de vida: dos desafios de sua utilização. *Revista Hospitalidade*, 7(1), 15-31.
- Fernandez, B. P. M. (2019). Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem? *Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais*, (26), 79-104.
- Fick, N. (2023). Mulheres negras na liderança: estratégias de carreira e aprendizado para outras mulheres.
- Flick, U. (2009). *Qualidade na pesquisa qualitativa (Cap. 4 e 7)*. Artmed.
- Flick, U. (2009). *Desenho da pesquisa qualitativa*. Artmed.
- Foucault, M. (1975). O corpo dos condenados. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*, 13.
- FOUCAULT, Michel. *A ordem do discurso*. São Paulo: Ed. Loyola, 1996.
- Freitas, G., Santos, J., & Jacinto, P. (2022). Inserção da mulher negra no mundo do trabalho: uma revisão de literatura. *Boletim de Conjuntura (BOCA)*, 9(26), 47-63.
- Freitas, M. E. S. (2023). *Educação, trabalho doméstico e relações de gênero: um estudo sobre a trajetória de mulheres com formação docente em Itapiúna/CE (Doctoral dissertation)*.

- Franco, M. L. P. B. (2008). *Análise de conteúdo*. Brasília, DF: Líber Livro.
- Godinho, L., Seidl, R. S., & Costa, G. R. L. (2022). Mulheres, negras, na gestão pública: desafios e estratégias. *Encontro Brasileiro de Administração Pública*.
- Gonçalves, R. de C. & Lisboa, T. K. (2007). Sobre o método da história oral em sua modalidade trajetórias de vida. *Revista Katálysis*. Florianópolis 10(esp.) p. 89-32.
- Gonzalez, L., & Hasenbalg, C. (2022). *Lugar de negro*. Editora Schwarcz-Companhia das Letras.
- Gonzalez, L. (1988). A importância da organização da mulher negra no processo de transformação social. *Raça e classe*, 5(2).
- Gonzalez, L. (1984). Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista ciências sociais hoje*, 2(1), 223-244.
- Guimarães, N. A. (2002). Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. *Cadernos Pagu*, 237-266.
- Gummesson, E. (2000). *Qualitative methods in management*. London: Sage.
- Hooks, B. (2019). *E eu não sou uma mulher*. Mulheres negras e feminismo. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos.
- IBGE. (s.d.). Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?edicao=39270>
- IBGE. Informativo desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e socioeconômica, nº.41, 2019.
- Jaccoud, L. D. B., & Beghin, N. (2002). *Desigualdades raciais no Brasil: um balanço da intervenção governamental*.
- Kilomba, G. (2020). *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Editora Cobogó.
- Lima, G. S., de Carvalho Neto, A. M., Lima, M. S., de Barros, B. T., & Versiani, F. (2013). O teto de vidro das executivas brasileiras. *Revista Pretexto*, 14(4), 65-80.
- Maccali, N., Minghini, L., Walger, C. D. S., Aroglio, D.D, Karina (214). O método da <https://revistamarieclaire.globo.com/blogs/mafoane-odara/noticia/2022/12/que-possamos-sonhar-ao-meio-dia.ghtml>
- História de Vida: Desvendando a subjetividade do indivíduo no estudo das Organizações. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 15 (3), 439-468.
- Machado, E. N. C., & Falsarella, A. M. (2020). *Nova gestão pública, educação e gestão*

- escolar. Revista on line de Política e Gestão Educacional, 372-389.
- Manganelli, A. (2012). A mão invisível no teto de vidro.
- Munanga, K. (2019). Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra. Autêntica Editora.
- Martins, A. C. (2019). Daria a minha vida a quem me desse o tempo: Pensando o corpo da negra e mulher no espaço público e escolar. Revista Docência e Cibercultura, 3(3), 128-149.
- Minayo, M. C. & Sanches, O. (1993). Qualitativo – quantitativo: oposição ou complementaridade? Caderno de Saúde Pública. Rio de Janeiro. V. 9, pp. 239- 262.
- Miranda, A. R. A., Cappelle, M. C. A., & Mafra, F. L. N. (2014). Contribuições do Método História de Vida para Estudos Sobre Identidade: o exemplo do estudo sobre professoras gerentes. Revista de Ciências da Administração, 16(40), 59-74.
- MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO NO VALE DO SINOS/RS. Boletim de Conjuntura (BOCA), 17(51), 379-404.
- Meyer, C.B. (2001). A case in case study methodology. Field Methods, v. 13, n. 4, pp. 329-352.
- Nascimento, B. (2019). A mulher negra no mercado de trabalho. Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 259-263.
- Nascimento, E. C. D., Cabral, F. P., & Cerqueira, L. S. (2019). A interseccionalidade de raça e gênero no acesso ao mercado de trabalho: uma breve análise dos dados do IBGE.
- Oliveira, A. C. C. D. (2020). Mulheres em cargos de poder e liderança: um olhar situado e interseccional.
- Oleto, Alice de Freitas. Assédio sexual nas relações de trabalho: um estudo com mulheres em cargo de liderança. Diss. 2021.
- Piovesan, A., & Temporini, E. R. (1995). Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública. Revista de saúde pública, 29, 318-325.
- Proni, M. W., & Gomes, D. C. (2015). Precariedade ocupacional: uma questão de gênero e raça. Estudos Avançados, 29, 137-151.
- Pinto, G. (2016). Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais. Anais, 1-16.
- Ratusniak, C., & da Silva, C. C. (2022). A Epulsão Escondida na Evasão Escolar: Gênero, Raça e Fracasso Escolar. Revista Educação, Cultura e Sociedade, 12 (1)

- Rey, F. G. (2017). *O social na psicologia e a psicologia social: a emergência do sujeito*. Editora Vozes Limitada.
- Rey, F. L. G. (2012). O social como produção subjetiva: superando a dicotomia indivíduo–sociedade numa perspectiva cultural–histórica. *ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade*, 2(2), 167-185.
- Ribeiro, D. (2019). *Pequeno manual antirracista*. Companhia das letras.
- Ribeiro, D. (2019). *Lugar de fala*. Pólen Produção Editorial LTDA.
- Ribeiro, D. (2017). *¿ O que é Lugar de Fala? Letramento*. Belo Horizonte.
- Rosemberg, F., Bazilli, C., & Silva, P. V. B. D. (2003). Racismo em livros didáticos brasileiros e seu combate: uma revisão da literatura. *Educação e pesquisa*, 29(01), 125-146.
- Roso, A., Strey, M. N., Guareschi, P., & Bueno, S. M. N. (2002). Cultura e ideologia: a mídia revelando estereótipos raciais de gênero. *Psicologia & sociedade*, 14, 74-94.
- Sabino, G., Calbino, D., & Lima, I. (2022). A trajetória dos movimentos negros pela educação: conquistas e desafios. *Linhas Críticas*, 28.
- Santos, C. M. M., Tanure, B., & de Carvalho Neto, A. M. (2014). Mulheres executivas brasileiras: o teto de vidro em questão. *Revista Administração em Diálogo*, 16(3), 56-75.
- Salgueiro, M. A. (2019). Literatura negra feminina: diálogos transdisciplinares. *Literatura, história e pós-colonialidade: vozes em diálogo*. Rio de Janeiro: Dialogarts, 115-127
- Silva, A. P., Barros, C. R., Nogueira, M. L. M., & Barros, V. A. (2007). " Conte-me sua história": reflexões sobre o método de História de Vida. *Mosaico: estudos em psicologia*, 1(1).
- Silva, N. I. R. D. (2013). *Racismo na Mídia e a Representatividade (ou não) de MV BILL*. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Comunicação-Habilitação em Jornalismo)-Escola de Comunicação, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Silva, T. D. (2012). *O estatuto da igualdade racial (No. 1712)*. Texto para Discussão.
- Silva, A. H., & Fossá, M. I. T. (2015). Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. *Qualitas revista eletrônica*, 16(1).
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Souza, L. K. D. (2019). Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. *Arquivos brasileiros de psicologia*. Rio de Janeiro. Vol. 71, n. 2 (maio/ago. 2019), p. 51-67.
- Santos, A. P. O. (2019). *Desigualdades raciais no Brasil: uma análise crítica das políticas públicas*. Universidade Federal de Minas Gerais

- Santos, L. A. (2023). Afrobetização: prática emancipatória na EJA.
- Sayão, D. T. (2005). Relações de gênero e trabalho docente na educação infantil: um estudo a partir de professores na creche.
- Schucman, L. V. (2012). Entre o encardido, o branco e o branquíssimo: raça, hierarquia e poder na construção da branquitude paulistana (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).
- Theodoro, M., Jaccoud, L., Osório, R., & Soares, S. (2008). As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição. Brasília: Ipea, 69-99.
- Van-Dijk, T. A. (2016). Análisis crítico del discurso. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, (30), 203-222.
- Versiani, F., Caeiro, M., Martins, M., & Carvalho Neto, A. (2019). Característica de Liderança das Mulheres Empreendedoras: Um estudo de caso no setor de serviço . *Revista de Administração da UNIMEP*, 17(1).
- Vergara, S. C., & Peci, A. (2003). Escolhas Metodológicas em Estudos Organizacionais (Vol. 10). *Organizações & Sociedade*.
- Viana, N. (2009). Capitalismo e racismo. *Capitalismo e questão racial*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Editora Corifeu, 24.
- Vigilato, P. A. (2023). Relações étnico-raciais, desenvolvimento e educação: o ensino de história e cultura afro-brasileira como tentativa de desnaturalização da existência do racismo estrutural.
- Vieira, A. E. R., & Bussolotti, J. M. (2018). Gestão escolar. *Interação-Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão*, 20(1), 45-70.
- Wodak, R. (2004). Do que trata a ACD—um resumo de sua história, conceitos importantes e seus desenvolvimentos. *Linguagem em (Dis) curso*, 4, 223-243.

APÊNDICE

ROTEIRO DE PESQUISA

Perfil Demográfico e Trajetória de Vida

Qual sua idade?

Qual sua formação?

Tem filhos?

Qual seu cargo ou função onde trabalha?

Quanto tempo trabalha na educação básica?

Quanto tempo na gestão?

1. Para começar, me conte um pouco sobre quem é você. O que é ser mulher?

O que é ser mulher negra?

2. Queria que falasse (mais) sobre sua formação educacional desde sua infância até hoje. (Estudou em escola pública ou privada; com bolsa ou sem bolsa; teve apoio da família nos estudos)

2.1 você acha que sua formação te ajudou a chegar no seu cargo de gestão? Se sim, Como? Se não, porque.

3. Como era ser criança negra na época da escola?

3.1 presenciou ou vivenciou alguma discriminação ou preconceito por ser uma criança negra?

3.1.1 se vivenciou, como foi sua reação?

3.1.2 levou a situação para sua família? Como eles lidaram com a situação?

3.1.3 tem algum episódio que te marcou?

4. Você percebe algum reflexo da sua infância e adolescência na sua atuação enquanto gestora? Quais?

5. Se ela não tiver especificado ainda, perguntar: Agora me fale mais sobre sua trajetória profissional?

Leitura citada pela entrevistada Nailê:

Uma Flor Quebrada

Cecília Meireles

A raiz era a **escrava**,
Descabelada **negrinha**
Que dia e noite ia e vinha
E para a flor trabalhava.
E a árvore foi tão bela!
Como um palácio.
E o vento Pediu em casamento
A grande flor amarela.
Mas a festa tão breve,
Pois era um vento tão forte
Que em vez de amor trouxe morte
À airoso flor tão leve.
E a raiz suspirava
Com muito sentimento.
Seu trabalho onde estava?
Todo perdido com o vento.

QUEM SOU EU...

“Quando uma mulher negra se movimenta, toda a estrutura da sociedade se movimenta com ela”

Angela Davis

Como filha mais velha de uma família de origens diversas e recursos limitados, minha trajetória de vida é uma representação da rica tapeçaria da herança cultural que carrego. Meu pai, um descendente de escravizados, trabalhou como motorista de ônibus após concluir apenas o quarto ano do ensino fundamental, com acesso limitado à leitura. Minha mãe, que infelizmente já nos deixou, era detentora de raízes italianas, segundo relatos familiares. Completou o curso normal, habilitando-a a ensinar nos anos iniciais do ensino fundamental.

Em nossa casa, o estudo sempre foi valorizado como o maior tesouro que meus pais poderiam nos legar. Eles reconheciam que o conhecimento era a chave para um futuro melhor. Sou a pioneira em minha família, tanto do lado materno quanto paterno, a buscar um mestrado. Aproveitei cada oportunidade que surgiu ao longo da vida, sempre alinhada com as possibilidades financeiras da família.

Estudei em escolas públicas desde os primeiros anos até o ensino médio, fazendo diariamente uma caminhada de quarenta minutos até a escola. Esse trajeto era sempre repleto de alegria, pois era o momento em que encontrava vizinhos e amigos, tornando a distância até a escola menos perceptível. Mesmo vindo de uma família com recursos limitados, nunca nos faltou nada em casa ou para os estudos. Tudo era simples, porém suficiente para atender às nossas necessidades.

Apesar de termos o essencial em casa, comecei a trabalhar muito cedo, aos quatorze anos, em uma escola infantil, cuja proprietária era amiga da minha mãe. Lá, eu auxiliava na recreação e monitorava as atividades em sala de aula. Foi nesse momento que meu amor pela educação começou a crescer. Após um ano de trabalho na escola, não parei mais e comecei a dar aulas particulares, o que me proporcionava recursos para conquistar minhas pequenas vitórias.

Durante o ensino médio, optei por cursar magistério, que me habilitaria a lecionar nos primeiros anos do ensino fundamental. Após concluir esse curso, minha estimada professora de português do magistério (mulher negra) me convidou para trabalhar em sua escola “Sonho Encantado”, onde permaneci por oito anos. Fui incentivada por ela a buscar um curso superior e decidi me especializar em linguagens.

Iniciei o ensino superior aos dezoito anos, estudando à noite em uma universidade

particular e trabalhando durante o período da tarde. Nessa época, meu salário era destinado às mensalidades do curso, transporte e alimentação fora de casa, pois já estava além do que meus pais poderiam oferecer: uma faculdade particular. Foram anos de luta e amadurecimento, pois trabalhar e estudar com tão pouca idade exigia muita disciplina, dedicação e a abdicção da vida social. Nesse período, comecei a notar a falta de pessoas negras nos lugares que frequentava. Eu era a única negra em uma sala com mais de trinta mulheres no curso superior. Mesmo com uma vida social limitada, conheci meu primeiro namorado, que se tornou meu marido, e o pai dos meus dois filhos. No início do nosso casamento, morávamos em cidades diferentes, o que não foi fácil, mas estávamos iniciando nossa vida e construindo nossos sonhos, e consideramos esse esforço necessário.

Comprometida em explorar minhas origens e impulsionada pelo desejo de educar, seguindo os passos da minha mãe, me tornei professora. Ao longo do caminho, fui aprovada em cinco concursos públicos, o que me permitiu escolher onde trabalhar. Nos últimos cinco anos, atuei como gestora da escola na qual estou lotada, sendo a primeira gestora negra a ocupar esse cargo. Sinto-me compelida a descolonizar a realidade que me cerca e, por meio desta pesquisa, almejo aprofundar meu entendimento das histórias de vida de gestoras negras e investigar mais a fundo o impacto do racismo estrutural em nossa sociedade.

Assim que concluí o curso superior, ingressei em mais um curso superior, pedagogia, e comecei a trabalhar por meio de contratos na rede pública de ensino até passar no meu primeiro concurso em uma cidade do interior. O trajeto era percorrido em uma hora com veículo próprio ou em quase duas horas com transporte público. Comprei uma moto e aprendi a pilotar em uma semana, o que resultou em alguns tombos e visitas ao pronto-atendimento. Nessa cidade, permaneci trabalhando por doze anos e, durante esse período, passei em mais três concursos, sendo dois em Belo Horizonte e um em Congonhas do Campo, dos quais abri mão para continuar na escola de Santana do Montes.

Estabeleci um elo emocional profundo com meus alunos, que me apelidaram de "guerreira" por enfrentar sol e chuva todos os dias ao ir trabalhar de moto. A maioria deles vinha de famílias de classe social baixa, com perspectivas limitadas de futuro, e compartilhava a mesma herança afrodescendente. Incansavelmente, mostrei-lhes que ser negro não era uma barreira, mas sim um incentivo para buscar educação, trabalho e melhorias na qualidade de vida. Com o tempo, eles testemunharam minha evolução, desde trocar a moto por um carro até a conquista mais significativa: minha própria casa. Eu me tornei um exemplo vivo para eles, demonstrando como uma mulher negra pode superar desafios, com dedicação aos estudos e metas claras, transformando a sua própria realidade.

Durante esses anos, acumulei alguns bens materiais, mas, acima de tudo, valorizei a preciosidade dos meus dois filhos, pelos quais abri mão da rotina e sair de casa às 5:30 da manhã e só retornar às 18 horas. Foi nesse período que passei no concurso da SEE/MG (Secretaria de Educação de Minas Gerais), que me efetivou como EEB (Especialista da Educação) e PEB (Professor de Educação Básica) em língua portuguesa. Embora não tenha aliviado muito minha carga horária, essa conquista me tirou da estrada diária.

Minha identidade como "mulher negra" se forjou ao longo dos anos por meio de experiências sociais e, sobretudo, quando comecei a perceber as marcas do preconceito estrutural dentro da minha própria família. Minha aparência afrodescendente frequentemente era obscurecida pela branquitude da família materna, especialmente pelo alisamento frequente dos meus cabelos. A ausência da minha avó materna no casamento dos meus pais, de acordo com as palavras da minha mãe, foi atribuída à afrodescendência das raízes paternas.

Não é fácil! Ser mulher, ser negra e ser gestora é um desafio constante e muitas vezes percebo a incredulidade das pessoas, o que me obriga a comprovar minha capacidade a todo momento. Muitas pessoas chegam na escola e perguntam para mim: "onde está a diretora?". Esse fato corrobora para a percepção do racismo estrutural. Não poderia ser eu?

Sou a filha da esperança, nascida na encruzilhada da complexa diáspora africana, onde os traços da minha ancestralidade se entrelaçam em minha pele, moldando minha identidade. Sou a voz que ressoa as histórias não contadas, os triunfos que foram abafados e as conquistas que desafiaram as adversidades.

Emergo como uma força que surge superando obstáculos, resistindo às correntes do preconceito, da discriminação e da injustiça. Sou a determinação que me impele a ultrapassar barreiras e a trilhar meu próprio caminho, não importa o quão íngreme ele seja.

Sou uma mulher negra, uma manifestação vibrante da força, da beleza e da resiliência que permeiam nossa comunidade. Represento uma história em constante evolução, uma promessa de um futuro mais inclusivo e igualitário.

Sou orgulho, sou história, sou esperança. Sou FERNANDA CRISTINA PINTO

MOREIRA.

Figura 9-

Foto da autora dessa dissertação

Fonte: Arquivos pessoais

