

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS

LARISSA NATALIA FEITOSA

**ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA DE MULHERES NEGRAS EM CARGOS
DE GESTÃO ESCOLAR PÚBLICA POR MEIO DE AÇÕES
AFIRMATIVAS**

SÃO CARLOS -SP

2023

LARISSA NATALIA FEITOSA

**ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA DE MULHERES NEGRAS EM CARGOS
DE GESTÃO ESCOLAR PÚBLICA POR MEIO DE AÇÕES
AFIRMATIVAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro de Ciências Humanas e Educação da Universidade Federal de São Carlos, para obtenção do título de Licenciada em Pedagogia.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Ana Cristina Juvenal da Cruz.

SÃO CARLOS - SP

2023

RESUMO

O objetivo geral da pesquisa foi apresentar um recorte de estudos que analisam os impactos das políticas de ações afirmativas com objetivo de aumentar a presença de mulheres negras em espaços de gestão pública escolar. Trata-se de identificar uma medida de análise de implicação de uma política pública, qual seja, a da adoção de medidas de ação afirmativa. Desta forma, surge a seguinte questão: como as políticas de ações afirmativas impactam na presença de mulheres negras na gestão escolar? Para tal, foi realizado um levantamento bibliográfico e revisão analítica dos estudos realizados a partir desta interface na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD). Os resultados apontam que a interface das pesquisas sobre mulheres negras na gestão escolar ainda é um campo em aberto, considerando a escassez de artigos encontrados, sendo apenas dois. Concluímos que ainda temos muito para progredir e avançar em luta, a fim de proporcionar e alcançar um número maior de mulheres negras ocupantes de cargos de gestão pública.

Palavras-chave: ações afirmativas; gestão escolar; relações étnico-raciais; gênero.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1. ENSINO DAS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS: O QUE AS PESQUISAS TÊM A DIZER	6
1.1 Relações étnico-raciais no Brasil	7
1.2 Ações afirmativas no Brasil	9
1.3 Educação nas relações étnico-raciais e gestão educacional	11
1.4 Gênero e Relações étnico-raciais	17
2. GESTÃO ESCOLAR E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS	19
3. METODOLOGIA	21
4. RESULTADOS	25
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS	30

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa tem como objetivo geral apresentar um debate sobre os estudos que analisam os impactos das políticas de ação afirmativas que impulsionam a presença de mulheres negras em espaços de gestão pública escolar. Trata-se de identificar uma medida de análise de implicação de uma política pública, qual seja, a da adoção de medidas de ação afirmativa cujos resultados esperados sejam a princípio, de duas ordens: uma contribuição ao aprofundamento da pesquisa da área de gestão e educação das relações étnico-raciais; e a possibilidade de compreensão da especificidade e dos impactos da questão racial no espaço da gestão educacional pública.

Para tanto, foi realizado um levantamento bibliográfico para estabelecer o universo da pesquisa. Após esse levantamento inicial, o escopo de análise dos textos selecionados pautou-se nos referenciais do campo de estudos sobre relações étnico-raciais. Buscamos, à luz desses estudos, pontuar se há e quais análises as dimensões sobre a presença dessas pessoas em espaços de gestão foram produzidas no campo da pesquisa. Tal abordagem permitirá articular as questões afeitas às análises de sociedades racialmente estruturadas, como a brasileira.

Ao observar uma lacuna nas pesquisas longitudinais sobre a quantidade de docentes e gestoras negras inseridas em escolas públicas, surgiu o interesse em questionar e pesquisar sobre as mesmas nos espaços de gestão escolar pública, já que este é considerado um local de poder na escola e pensar em quem os ocupa é essencial para entender a dinâmica escolar. Salientamos que a gestão escolar é composta pelos cargos de diretor/a, vice-diretor/a e coordenador/a, que gerenciam o funcionamento escolar desde as questões burocráticas até as pedagógicas.

Apesar de não conseguirmos levantar dados sobre o pertencimento étnico-racial de pessoas em cargos de gestão, devido a falta de dados referentes a essa questão, apresentava-se inicialmente como hipótese, uma presença diminuta dessas mulheres nesses espaços aliados a uma ausência de acompanhamento qualificado do debate racial na composição do corpo profissional nesses espaços. Considerava-se ainda que a aprovação do Projeto de Lei de Cotas (PL nº. 73/1999) e do Estatuto da Igualdade Racial (PL nº. 3.198/2000), o qual reserva 20% das vagas para pessoas negras, permitiria um conhecimento mais aprofundado, dado que o acompanhamento da execução da política precisa vir acompanhada de análise quantitativas e qualitativas de seus resultados.

Desse modo, esta pesquisa apresenta pelos dados obtidos, elementos de duas ordens: a primeira de cunho histórico, onde se pode ampliar a compreensão sobre o conhecimento da ação política dos movimentos negros lutando por ações afirmativas, como uma ação educadora, nos termos de Gomes (2017). O segundo elemento é epistemológico, na medida da contribuição ao campo dos estudos sobre educação e relações étnico-raciais. Ao se propor analisar a execução de uma política pública, no que se refere à cultura afro-brasileira, abrem-se novos espaços de trabalho, novas oportunidades e amplia o conhecimento das pessoas. Tal processo contribui certamente para minimizar a discriminação e o preconceito histórico de base colonial que nos fora imposto e que estrutura nossa sociedade e cujas bases se mantêm na contemporaneidade, portanto, serem expurgadas.

Apresentaremos a seguir o capítulo intitulado “Ensino das relações étnico-raciais: o que as pesquisas têm a dizer” que apresenta o referencial teórico deste trabalho, com os seguintes sub-capítulos: “Relações étnico-raciais no Brasil”; “Ações afirmativas no Brasil”; “Educação nas relações étnico-raciais e gestão educacional” e “Gênero e Relações étnico-raciais”. Posteriormente, o capítulo “Gestão escolar e relações étnico-raciais” expõe uma breve contextualização histórica da temática étnico racial no ambiente escolar e destaca a importância da gestão democrática. Em seguida, os capítulos “Metodologia” e “Resultados e achados” contém o processo detalhado pelo qual foi realizada a pesquisa e quais os resultados encontrados, respectivamente. Por fim, as considerações finais.

1. ENSINO DAS RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS: O QUE AS PESQUISAS TÊM A DIZER

Este capítulo apresenta um panorama sobre o ensino das relações étnico-raciais e conta com os sub-capítulos: “Relações étnico-raciais no Brasil”; “Ações afirmativas no Brasil”; “Educação nas relações étnico-raciais e gestão educacional” e “Gênero e Relações étnico-raciais” que apresentam os principais debates sobre as temáticas abordadas. A pesquisa *Educação e Relações Étnico-Raciais: o Estado da Arte* realizada por Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva, apresenta um recorte da produção acadêmica sobre educação das relações étnico-raciais entre os anos de 2003 e 2014 no Brasil. Segundo o referido levantamento, os anos de 2010 e 2013 se destacaram pelo maior número de produção de pesquisas que abordaram a temática da educação e relações étnico-raciais no Brasil. Em 2013, a lei de nº 10.639/2003 completou dez anos, havendo, portanto de se esperar um aumento ainda maior no número dessas pesquisas. Segundo análises de dissertações e teses realizadas por Silva (2018), o quantitativo de produções acadêmicas relacionadas à temática são realizadas por mulheres. Os dados apontam que 88% das pesquisas em nível de mestrado são de mulheres, assim como 85% são orientadas também por mulheres.

Do quantitativo realizado nesta investigação, sobre a presença de mulheres negras em espaços de gestão escolar pública, as pesquisas encontradas foram realizadas nas seguintes universidades:

- Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT);
- Universidade Federal de São Carlos (UFSCar);
- Universidade de São Paulo (USP);
- Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP);
- Universidade do Estado da Bahia (UNEB).

Uma análise sobre as regiões brasileiras relacionadas à pesquisa citada, mostram que 28,47% das instituições em que as pesquisas foram desenvolvidas são do Sudeste, 17,29% do Centro-Oeste, 12,20% do Nordeste, Norte e Sul 1,2% cada um. Há ainda pesquisas sobre os

modos de operação do racismo marcado pela representação que atua de modo, por vezes a estabelecer comparações entre crianças não negras e negras

A partir do Parecer CNE/CP 3/2004 e da Resolução CNE/CP 1/2004, que estabelecem as diretrizes para o ensino da história e cultura afro-brasileira e africana além, da educação das relações étnico-raciais, esse movimento é de combate ao racismo nas instituições escolares, sejam eles explícitos ou implícitos. Além disso, trata-se do racismo institucional que consequentemente dificulta para a população negra a inserção em espaços que agregam determinado status social. Parte majoritária dos artigos relacionam o pertencimento étnico-racial negro com a localização em classes sociais desfavorecidas, permeadas pela pobreza ou com qualificações inferiores. Ademais, o silenciamento aderido pelos/as professores/as que não interferem em situações de discriminação e ainda o uso de livros e materiais didáticos que, por sua vez, não contemplam a diversidade assim como as universidades em sua maioria ainda marcadas por uma produção de matriz eurocêntrica.

A inclusão da temática da história e cultura indígenas nos currículos, objetiva promover a formação de cidadãos e cidadãs atuantes e conscientes do caráter pluriétnico da sociedade brasileira, contribuindo para o fortalecimento das relações interétnicas positivas entre os diferentes grupos étnicos e raciais e a convivência democrática, marcada por conhecimento mútuo, aceitação de diferenças e diálogo entre culturas. (BRASIL, 2015). Portanto, o problema não está na falta de políticas públicas, mas no desígnio subjacente à estrutura social que tenta eliminar a diferença cultural e étnico-racial.

1.1 Relações étnico-raciais no Brasil

Embora enquanto sociedade avançamos em alguns aspectos em direção à equidade racial, ainda há um longo caminho. Cabe ressaltar que tais avanços são atribuídos pela ação política do ativismo negro. Um dos caminhos mais exitosos nessas demandas é o da educação. Intelectuais e ações de pessoas ligadas à luta antirracista, majoritariamente negras, apontaram que há um tipo de racismo específico nas instituições e a escola é um dos exemplos em que se produz e circula um tipo específico de racismo. Para combater essa forma de racismo no campo educacional, diversas ações como políticas de ação afirmativa foram adotadas. A Lei n. 10.639 de 2003, parágrafo 4º, artigo 26 da Lei de Diretrizes e Bases da educação Nacional (LDB), tornou obrigatório o ensino da história e cultura afro-brasileira nas escolas de ensino

fundamental e médio em todo o país. Visando a aprendizagem e conhecimento histórico dos povos indígenas e africanos que foram submetidos a processos de exclusão e subjugação.

Voltemos às considerações sobre as tentativas de assimilação, por meio da escola, dos povos submetidos política e ideologicamente aos sistemas dos colonizadores europeus. Na experiência brasileira, além do que se passou com os indígenas, deve-se ter presente a situação dos africanos escravizados, de seus filhos e descendentes. (SILVA, 2007, p. 495).

Esta lei foi uma grande conquista para a sociedade, a luta antirracista e ativismo das associações negras, em busca da igualdade racial na escola. Esta legislação, aprovada há 18 anos atrás, ainda apresenta certos entraves à sua plena execução. A lei é uma realidade e seus avanços são inegáveis. No entanto, é notório a necessidade de acompanhamento institucional, pois sua execução ainda é incipiente em sala de aula, como também não temos nenhum tipo de fiscalização que confirme o trabalho do tema aprofundado com os alunos/as e funcionários/as da escola.

Mesmo com todas as evoluções acerca de projetos e ações afirmativas, infelizmente no Brasil, ainda existem inúmeras pessoas, inclusive nas escolas, que não conseguem enxergar o racismo estrutural e sistêmico do qual vivemos, negando sua existência nas relações sociais e seu impacto geral na sociedade.

A existência de racismo é negada; Não se reconhecem os efeitos negativos prejudiciais do racismo para os negros; Não se reconhecem aspectos negativos do racismo também para os brancos; não se buscam estratégias para a participação positiva da criança negra, mesmo que se reconheça a existência de atos discriminatórios (FRANCISCO JÚNIOR, 2008, p.404).

Por esses motivos, bem como o caráter estrutural do racismo brasileiro herdeiro da escravidão e da colonização, torna-se comum a falta de pessoas negras nos espaços de gestão escolar, sem que haja um questionamento sobre o fato. Silva (2007), propõe que existe a necessidade de romper com os sentimentos de inferioridade e superioridade, fundamentadas em preconceitos de posições hierárquicas baseadas em desigualdade racial e social.

Compreendendo que quando o racismo é, em parte, negado em nosso país, os efeitos dessa negação são visíveis em diferentes aspectos, dentre eles na ocupação de determinados cargos públicos. Esse cenário causa ignorância sobre os efeitos negativos que isso acarreta para

a população brasileira, em particular negra, ao deixarmos de buscar estratégias positivas para a participação da mulher negra e de seu reconhecimento.

A educação das relações étnico-raciais tem por alvo a formação de cidadãos, mulheres e homens empenhados em promover condições de igualdade no exercício de direitos sociais, políticos, econômicos, dos direitos de ser, viver, pensar, próprios aos diferentes pertencimentos étnicoraciais e sociais. (SILVA,2007, p.490.)

1.2 Ações afirmativas no Brasil

No Brasil, após a abolição da escravatura surgiram inúmeros movimentos, já herdeiros da luta abolicionista pela liberdade que visavam articular as ações por conquistas de posições para o negro em todos os setores na sociedade brasileira. Dentre os vários grupos e suas especificidades internas, além das organizações quilombolas, a Associação Cultural do Negro, Teatro Experimental do Negro, Frente Negra Brasileira (FNB) e, em São Carlos, o Clube Flor de Maio, entre outros. A partir disso, foram surgindo novos movimentos ao longo do tempo e a mulher negra também passou a definir sua identidade, seu espaço, contestando a violência, o trabalho escravo e a submissão, inclusive levando tais questões para o interior de algumas dessas associações.

Atualmente as mulheres negras ressaltam cada vez seu legado histórico de presença, ou seja, como sempre estiveram na vanguarda de luta, estão ascendendo em cargos de trabalho e formação superior superando assim o paradigma que muitas vezes relega à mulher negra trabalhos restritos ao âmbito de doméstica ou faxineira. Mesmo com as políticas de ações afirmativas, no formato de cotas, em universidades nacionais como o Projeto de Lei de Cotas (PL nº. 73/1999) e do Estatuto da Igualdade Racial (PL nº. 3.198/2000), Art. 52 que defendia uma cota mínima de 20% de vagas para os afro-brasileiros em todas as universidades nacionais o avanço desse conjunto de legislações culminou na lei 12.711/2012 que estabeleceu ações afirmativas no ensino superior ofertado nas universidades e nos institutos federais. No entanto, há avanços a serem realizados, pois segundo os dados do IBGE publicado no site Agência Senado em 2020, apenas 7,12% dos negros estão inseridos em cursos de nível superior.

Quando um povo é deslocado de seus territórios, perde o sentido de segurança e de pertencimento. Sofre experiências de medo, ansiedade e perde a

esperança no futuro. Disto resulta a privação de conhecimentos, objetivos e aspirações que poderiam auxiliar a construir o futuro de prosperidade para suas famílias e comunidades (KUAMBI, 2006, p. 47).

Podemos dizer que ainda estamos longe de uma sociedade racialmente igualitária e podemos observar esta desvantagem dos negros em relação aos brancos a partir de pesquisas do Ipea, CNJ e IBGE, nas quais constam que pessoas negras possuem salários inferiores aos de pessoas brancas, e que pessoas negras ocupam apenas 30% dos cargos de gerência. O judiciário do tribunal superior é composto apenas por 9% de pessoas negras. No Brasil, ser uma pessoa com fenótipo negro ainda significa estar em situações de nível inferior de alguém com fenótipo branco, um reflexo direto do racismo velado.

Fala-se e pensa-se como se a realidade fosse meramente uma construção intelectual; como se as desigualdades e discriminações, malgrado as denúncias e reivindicações de ações e movimentos sociais não passasse de mera insatisfação de descontentes. (SILVA, 2007, p.493)

Essas condições raciais afetam as mulheres negras e suas inserções no âmbito educacional. Não se pode abordar mulher negra na gestão escolar sem antes vincular com o racismo e questionar quais os preconceitos, limitações e o enfrentamento diário da mulher negra no cargo de gestão. Antes da aprovação da Lei 12.711/2012, a Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (ANFIDES) já trabalhava ativamente sobre o debate de cotas nas universidades públicas, tendo em vista que até 1997, 1,8% dos estudantes em universidades se declaravam negros. Após a sanção da Lei, a Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ) foi a primeira a aderir a medida de cotas. Em 2004, surge a primeira universidade federal a adotar a Lei, a Universidade de Brasília (UnB), durante o período entre sanção da lei e a adesão nas universidades foram realizados diversos debates sobre o tema, a Lei 12.711/2012 trata-se de defender a constituição de 1988, a respeito da igualdade a todas independente de raça, etnia, classe econômica.

Em 2010, houve o debate no STF sobre as ações afirmativas e a Lei de Cotas nas universidades. Na ocasião, as instituições se dividiram em posições favoráveis e contrárias à medida. O então presidente da ANFIDES, Alan Barbiero, realizou um levantamento nas Universidades Federais tornando-se perceptível a necessidade premente de ampliação da diversidade inserida nas instituições, como povos indígenas e população negra. O ex-presidente da ANDIFES, Barbiero (2012) pontua que com a ampliação do público atingido pelas cotas,

também se amplia as pesquisas em torno da temática o que é essencial para se repensar no debate sobre a desigualdade racial e socioeconômica existente no país, que ainda é um tema controverso, ainda que evidente.

Barbiero (2012), também aborda algumas ações afirmativas que ocorreram em Universidades Federais antes da aprovação da Lei de Cotas, que do seu ponto de vista, foram fundamentais como iniciativa para que hoje existam tais leis de inclusão. A Universidade Federal do Pará garantiria 50% das vagas de estudantes para estudantes de escola pública, onde 40% eram negros. Ainda a Universidade Federal de Roraima e a Universidade Federal do Tocantins reservava vagas para povos indígenas.

No dia 29 de agosto de 2022, a Lei de Cotas 12.711/2012 completou dez anos. Ao longo desse tempo o acesso às universidades foi ampliado para estudantes de escolas públicas, de baixa renda, indígenas, população negra e pessoas com deficiência, ou seja, 50% das vagas são destinadas aos cotistas. Durante esta década de vigência da lei, foi comprovado que alunos e alunas cotistas possuem rendimentos equivalentes aos alunos não cotistas, o que era uma discussão ferrenha durante a implementação da lei, pois existia a ideia de que estes alunos fariam o nível de aprendizagem das universidades decair.

Segundo pesquisas da ANDIFES, a Lei de Cotas foi essencial para a mudança sociorracial das universidades, onde o número de vagas passou de 3,1% em 2005 para 48,3% em 2018. Já os alunos de renda familiar até um salário-mínimo e meio ou inferior, destacava-se 44,3% em 1996 e 2010, a partir de 2014 passou a ser 66,2% chegando a 70,2% em 2018. Deste modo, a política tem se mostrado um sucesso absoluto, como demonstram os resultados.

1.3 Educação nas relações étnico-raciais e gestão educacional

De acordo com Ruth (2012), aborda o racismo educacional no Brasil que se dá de forma institucionalizada, ou seja, um processo de exclusão de diversas faces, onde negros e negras sofrem com a desigualdade por todo o percurso educacional com discriminações e preconceitos. A falta de problematização de conflitos étnicos e de representação acaba por enraizar o racismo, de forma que se reverbera um número significativo de evasão escolar por parte dos alunos e alunas negras que não se sentem pertencentes ao espaço escolar. O sistema educacional brasileiro possui um engenho discriminatório, ou seja, o âmbito escolar é motivado

por múltiplas facetas racistas e excludentes, onde se perpetua o desrespeito, punições injustas, omissão e desigualdade.

Com a implantação da Lei 10.639 sancionada em 2003, Ruth (2012) considera que havia em uma década atrás, um despreparo por parte dos/as docentes quando se tratava de executá-las em sala de aula. Práticas como representações de povos negros se limitando ao 13 de maio e 20 de novembro eram e ainda são presentes. Ainda que o 20 de novembro como data escolar seja uma conquista e demanda do movimento negro, as práticas de valorização da diversidade não podem ficar circunscritas apenas a isso. A qualidade das atividades é algo central, pois se não são pedagogicamente articuladas podem não ensinar a história do povo africano e afro-brasileiro, mas acabarem por reforçar o racismo já existente. Para que a Lei 10.639 seja realizada de forma eficaz é necessário compreender a diversidade racial, na qual todos devem ter a garantia de espaço e de representação que devem ocorrer ao longo do ano letivo e não apenas em datas específicas. Além de refletir sobre a discriminação racial e como isso ocorre no processo de educação como, compreender a falta de representatividade, a estereotipia apresentada em livros e outros materiais, desrespeito às religiões de matriz africana e assim por diante.

Ruth (2012), enfatiza que buscar mecanismos de combate à desigualdade racial vai além de apenas frisar a história e cultura africana e afro-brasileira, mas de integrá-la em importância igualitária. Desse modo, cabe aos/as gestores/as materializar esse espaço de diversidade racial, exercendo políticas de combate ao racismo. A autora defende a importância da formação continuada para os/as gestores/as escolares por meio de políticas públicas que defendam o segmento de uma educação antirracista e que promova a igualdade racial, desenvolvendo atividades pedagógicas que possa atender toda a comunidade a fim de expor falsas concepções e práticas discriminatórias e que segregam, buscando a valorização da diversidade e a criticidade.

Jacilda (2014), aponta que o papel social da escola se trata de promover a equidade e o respeito à diversidade cultural, trabalhando com questões raciais de forma específica, a fim de eliminar o problema da naturalização da desigualdade racial. É papel da escola ainda combater os elementos que causam sentimento de inferioridade, preconceito, negação e estereótipos que são movimentos de extrema violência dentro das escolas e que, por vezes, acabam sendo

silenciados e ignorados no cotidiano escolar, corroborando para a superioridade branca. Contudo, vale salientar que os agentes escolares devem se comprometer a promover fatores que desenvolvam o respeito a todos e todas, eliminando a discriminação e desigualdade.

Na pesquisa realizada em 2012 por Jacilda, na Escola Estadual Irmã Lucinda Facchini no Mato Grosso, apontou que, 90% dos alunos sabiam o que é discriminação racial e bullying; 90% já percebeu racismo na escola; 80% já percebeu bullying na escola, 80% presenciaram racismo com colega, 70% perceberam racismo em alguma situação, 70% dos docentes já trabalharam o tema em sala de aula, este trabalho foi, 43% palestra, 33% filmes e 24% outros métodos. Com esta pesquisa Jacilda (2014), enfatizou a necessidade dos gestores propusessem novos métodos de se trabalhar a temática, que valorizasse as diferenças e a diversidade, além de discutir a discriminação, minimizando e prevenindo o processo de exclusão de alunas e alunos negros.

Uma pesquisa realizada por Rodrigues, Oliveira e Santos em 2015, pela Universidade Federal de São Carlos, sobre os desafios da implementação da Lei 10.639/03, traz dados de como tem sido trabalhada a temática das relações étnico-raciais nas escolas da rede pública, sendo elas educação infantil e ensino fundamental. Para isso, foi ofertado um curso de formação continuada, dos 1.272 participantes apenas 18% realizaram alguma atividade de capacitação sobre a temática das relações raciais, destes 75% realizaram de forma EAD. Menos de 1/5 conhecem o conteúdo da Lei 10.639/03, ou seja, um grande fator para a não enfoque da Lei nas salas de aula é a falta de conhecimento por parte de professores/as e gestores/as. Destaca-se também, que a maioria dos/as gestores/as e professores/as possuem interesses em aprender mais sobre a temática. Contudo, podemos dizer que a educação básica tem uma escassez em providenciar projetos, materiais e planos sobre a temática ou oferecer formação continuada.

Pode-se observar também que 1/5 das pessoas entrevistadas não sabiam do que se trata a diversidade racial, além de possuir uma visão distorcida sobre o continente africano baseadas em estereótipos e preconceitos, como, pobreza, fenótipos, savana, escravidão e assim por diante. Assim como mais de 1/3 culpabiliza o negro pelo racismo e mais de 1/3 nega que haja racismo. A parte dos profissionais entrevistados possuem valores contrários à valorização da diversidade racial e cultural. Os profissionais também contemplam a necessidade de materiais

que abordem a temática, 37% dos entrevistados dizem ser comum cenas de preconceito contra os alunos/as negros/as na escola.

Segundo Ramirez e Silva (2020), a formação de professores possui um déficit iminente, o que acarreta um despreparo para lidar com a diversidade racial e isso gera um impacto substancial na formação do cidadão que é construída por uma educação eurocêntrica. Torna-se necessária uma educação baseada na diversidade racial, para que se constitua uma formação mais inclusiva e democrática. Uma educação que abarque a equidade, além do engajamento com a história dos grupos afrodescendentes, quilombolas, indígenas e deficientes. Ao se desenvolver uma educação para todos ocorre a efetivação das políticas públicas.

Se torna evidente a necessidade de abordar e trabalhar a temática do racismo velado nas instituições de ensino, pois, o racismo estrutural e institucional opera em diversos locais para além da sala de aula, atuando no cotidiano em todos os níveis de educação. Se torna fundamental que professores/as e gestores/as tomem iniciativas para não permitir a discriminação no processo pedagógico, desenvolvendo atividades que corroborem para a valorização da população negra e da diversidade e, ainda, do reconhecimento da identidade afro-brasileira, partindo emancipação do conhecimento.

Ramirez e Silva (2020), apontam a importância do cumprimento da Lei 10.639/03 com o ensino da história da África e afro-brasileira em todos os níveis de educação, para que se proporcione práticas pedagógicas voltadas ao respeito de todas as pessoas, a diversidade, cultura, etnia, classe econômica e práticas sociais, afim de extinguir a discriminação. Cabe à gestão escolar, construir um Projeto Político Pedagógico (PPP) que seja elaborado de forma coletiva, com a inserção de projetos voltados para o combate ao preconceito e discriminação, valorização das diferenças, diversidade étnico-racial. É indispensável um cuidado ao elaborar o Projeto Político Pedagógico para que ele não tenha um caráter discriminatório ao se trabalhar a temática, se limitando a datas como 13 de abril e 20 de novembro.

É notório os conflitos que habitam a infância e a adolescência, nas crianças e jovens em suas fases de desenvolvimento, por isso é necessário ter uma gestão preparada para enfrentar essa discriminação com propostas de intervenção que de suporte aos/as alunos/as, já que o ambiente escolar é o local onde os alunos passam a maior parte do tempo. Ou seja, cabe

aos/às gestores/as proporcionar um ambiente que acolha para além das funções comumente habituais, tendo como ênfase a valorização do respeito. Para que isso ocorra, deve-se desconstruir o paradigma de que só há um único método de ensino, para que seja possível repensar novas alternativas de trabalho e ensino que contemplem a diversidade. A/o pedagoga/o deve repensar tais práticas pedagógicas juntamente com a comunidade escolar como uma espécie de parceria, a fim de alcançar os objetivos propostos de forma comum.

Segundo Dantas (2015), é necessário superar os modelos tradicionais da educação multicultural. O movimento negro vem trazendo essa ressignificação de valores e práticas do racismo, afim de dialogar a importância do respeito à diversidade. E, para isso é necessário que a gestão leve em conta uma educação voltada às relações étnico-raciais.

Tão importantes quanto as noções de democracia, diálogo e horizontalidade vinculadas à concepção de gestão escolar, é a garantia de fato, de que as ações pedagógicas nas escolas estão eivadas do respeito e valorização da diversidade étnico-racial. (DANTAS, 2015, p.38).

A Lei 10.639 é resultante do movimento negro na luta contra o racismo e em suas reivindicações na busca por reconhecimento do passado e das diferenças. Ao se pensar escolas com alunos/as quilombolas se torna indispensável uma gestão escolar que aborde as relações étnico-raciais e aliada a igualdade racial, pois a população quilombola é um símbolo de resistência contra os modelos de colonização que ultrapassam os espaços urbanos ou rurais. Para isso, o conceito de uma educação sem pedagogias eurocentradas e racistas são fundamentais, ou seja, uma educação voltada para o protagonismo dos povos quilombolas como formação nacional e parte da cultura.

Uma pesquisa realizada por Dantas em 2015, numa escola municipal de ensino fundamental em Pernambuco, na Comunidade Quilombola de Castainho mostrou que a maior parte dos quilombolas entrevistados sentiam medo de identificarem-se como negros e tinham vergonha de dizer onde moravam. Apontou que 70% dos entrevistados dizem haver exclusão do negro no sistema educacional brasileiro e 30% destacam que hoje a situação está bem mais branda perto das situações que já ocorreram no passado. Todos afirmaram que existe racismo na escola. O ambiente escolar transpareceu como local de reprodução de racismo e combatente

ao racismo, assuntos como a valorização dos elementos da cultura negra direcionam o combate ao racismo assim como previsto na Lei 10.639/2003. Para dar uma continuidade significativa e eficaz da lei é necessário que haja uma dinâmica entre família, comunidade e escola. Portanto, o papel da gestão é dar atenção para os sujeitos da escola e a cultura.

O papel da gestão escolar apontadas pelos sujeitos da escola são: valorização da cultura local (31,25%); formação do sujeito crítico (37,50%) e ao ensino-aprendizagem dos conhecimentos científicos acumulados pela humanidade (12,50%), com frequência mais baixa (6,25%, todas elas articulação da escola com a comunidade, ao combate ao preconceito (nesse caso o racismo) e proporcionar uma educação de qualidade. A escola pesquisada apresenta o ambiente escolar como um espaço de diálogo e mostra uma “ligação” muito forte entre a comunidade e a escola. Isso porque a gestão se colocou horizontalmente com a realidade da comunidade.

“a identidade e ação coletiva da comunidade enquanto movimento social quilombola, através dos anos, impactou de maneira inegável nas condições da escola no presente” (DANTAS, 2015, p.113).

Destaca-se ainda a importância da relação entre gestão escolar e movimentos sociais. “A comunidade quilombola de Castainho foi a responsável pela inserção da escola na discussão nacional que estava ocorrendo logo após a sanção da Lei no. 10.639/2003” (DANTAS, 2015, p.121). Junto com outras comunidades quilombolas e o movimento social negro que a Secretaria Municipal de Educação de Garanhuns tomou conhecimento sobre essa movimentação em torno do debate da Lei, resultando no seu envolvimento, bem como de professores e do núcleo gestor da escola pesquisada. Nas entrevistas realizadas foi possível perceber o conhecimento dos sujeitos a respeito da Lei no. 10.639/2003, tanto na dimensão escolar como na comunidade. Os sujeitos tomaram conhecimento dela por meio de formações, magistério, faculdade e reuniões realizadas pela Associação de Moradores da Comunidade Quilombola de Castainho.

Apesar disso, não há formalização de instrumentos importantes tanto na escola (como o PPP, por exemplo que estava sendo desenvolvido em 2014 junto com outras comunidades quilombolas, antes disso, usavam o modelo geral do município, que não considera suas

especificidades), como por parte da própria Secretaria Municipal de Educação, acaba por criar obstáculos na luta e na participação da comunidade na formulação e implementação das políticas de educação, assim como na vida das instituições educacionais do Município.

A gestão escolar e da comunidade quilombola de Castainho se preocupam em realizar ações que incentivem a cultura local, a construção da identidade negra e valorização dos elementos da cultura afro-brasileira, todas respaldadas na Lei no. 10.639/2003. A gestão, a comunidade (mais educação) e o núcleo gestor e professores realizam projetos para que isso aconteça. Entretanto, esses projetos só são observados em datas específicas como o mês de maio e novembro.

As maiores dificuldades detectadas pela pesquisa de Dantas (2015), foram: ausência de formação e orientação a respeito da temática étnico-racial e da história e cultura afro-brasileira e africana dos professores e do núcleo gestor, gerando uma carência de subsídios didático-pedagógicos referentes a esses conteúdos; a falta de material didático em quantidade e qualidade, adequado à realidade local e à faixa etária do público da escola; a inconstância de atividades coletivas, envolvendo toda a escola a temática da história e cultura afro-brasileira e africana; a ausência do PPP (está em processo de construção, teve início em 2013); a ausência da discussão sobre a regularização do território nas salas de aula; e a ausência da discussão sobre a importância das mulheres na formação histórica, cultural, política e econômica da comunidade quilombola de Castainho. Porém essas dificuldades têm sido amenizadas devido à grande mobilização política da comunidade em parceria com outros movimentos sociais.

1.4 Gênero e Relações étnico-raciais

Nesta seção, articulamos na reflexão realizada, o racismo estrutural e sistêmico da qual a sociedade brasileira de base escravocrata e colonial está inserida. Trata-se de questionar, de modo teórico, algumas das razões que nos permitam compreender a representatividade de mulheres negras nos cargos de gestão escolar considerando, de forma geral, que tal cargo é majoritariamente ocupado por mulheres.

No livro "Intelectuais negras" (1995), bell hooks pontua a difícil realidade de uma sociedade anti-intelectual, a qual por muitas vezes não enxerga o trabalho mental como um movimento ativista significativo. Para muitas pessoas, o trabalho intelectual é um chamado

para trilhar um caminho consciente. Cornel West, em "O Dilema do Intelectual Negro" (1995), afirma a partir do contexto estadunidense em sua comunidade negra, ser intelectual é uma ação autoimposta, a alfabetização se tornaria assim um passo básico para a história afro-americana. Contudo, a maioria das pessoas interessadas por intelectualidade, visa se reconectar com suas raízes, sendo até mesmo influenciadas por docentes, em busca de uma ascensão política do povo negro.

Ainda segundo bell hooks, a sociedade aceita com facilidade as pessoas que possuem o que é considerado bom desempenho escolar e acadêmico majoritariamente composto pela imagética de boas notas, porém para quem possui pensamentos independentes e críticos são vistos como "problemas". Historicamente, em narrativas de pessoas pertencentes a comunidades negras, crianças que faziam muitas perguntas eram tratadas como inconvenientes e isso resultava em castigos e abusos. Para muitas mulheres, o processo de vida intelectual é uma forma de se distanciar de traumas do passado, buscando refúgio e forças para prosseguir e construir uma identidade.

Todavia, a política e o trabalho intelectual caminham juntos e essa percepção de trabalho contribui para o discernimento de nossa luta pela libertação dos oprimidos. Para bell hooks, em uma de suas críticas ao trabalho de pensamento, faltavam ainda obras intelectuais sobre mulheres negras, pois grandes intelectuais homens negros não consideravam o papel do sexismo e por consequência, não discutiram o impacto do gênero em suas elaborações teóricas. Se torna evidente, portanto, a imagem masculina em grande parte das obras intelectuais, mesmo que haja o reconhecimento de grandes mulheres negras, professoras e intelectuais em escolas segregadas, pouco se tem escrito sobre elas. Nota-se também que ainda permanece a ideia de pouco se utilizar as obras de intelectuais negras do século XIX, as quais contribuíram para que houvesse um registro do como era a vida de mulheres negras. Infelizmente, essas vozes são por vezes desvalorizadas em um ensino intelectual tradicional.

Isso ocorre como reflexo de um racismo sexista e o baixo número de mulheres negras voltadas ao trabalho intelectual. Algumas mulheres desistem do trabalho intelectual por não conseguirem enxergar a ligação com a realidade, outras apesar de serem motivadas a esta convocação, não possuem modelos de orientadoras negras. É importante ressaltar que nossa sociedade capitalista, patriarcal e de supremacia branca vem constantemente negando o ensejo das mulheres negras e incessantemente criando a representação da mulher negra como corpo de servidão primitiva e símbolo sexual.

2. GESTÃO ESCOLAR E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS

Este capítulo expõe uma breve contextualização histórica sobre temática étnico racial no ambiente escolar, destacando a importância da gestão democrática. Desde o início de sua institucionalização, a educação escolar brasileira foi insuficiente, sendo, portanto, excludente em todos os níveis de ensino. Em 1988, a Constituição em seu Art. 206 instituiu a “igualdade de condições para o acesso e permanência na escola” e esse princípio foi reafirmado com a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, instituindo naquele momento, a “Década da Educação” e estabelecendo a elaboração de um Plano Nacional de Educação com diretrizes e metas que atendam aos objetivos propostos na “Declaração Mundial sobre Educação para Todos” (art. 87).

Segundo Rodrigues (2011), essa “universalização” do acesso à escola não garantiu a permanência, causando um aumento da evasão e da repetência, principalmente quando observado o recorte racial. O fracasso escolar geralmente é apontado como um problema do próprio indivíduo ou de sua classe social, porém é fato que a questão racial tem grande influência nesse quesito. De acordo com a autora, a escola é um ambiente hostil para os/as estudantes negros, é um lugar de estigmatização e tratamento desigual, tornando insuportável.

Como forma de se desvencilhar dessa visão e utilizar o mito da democracia racial a seu favor, a escola se utiliza de datas comemorativas como o dia 13 de maio e o dia 20 de novembro para tratar a temática, ainda que esta última tenha sido uma demanda do movimento negro, constituindo-se como data comemorativa escolar. Entretanto, ainda se percebe que em muitas experiências são trabalhadas com viés europeu e católico, evidenciando estereótipos e estigmas sobre os negros e reforçando o racismo institucional presente nas escolas. A precária formação de professoras/es sobre a temática também agrava esse problema, contribuindo para que a escola se torne um ambiente de valorização do ideal branco.

Gomes e Jesus (2013), apresentaram um levantamento sobre práticas pedagógicas de trabalho com relações étnico-raciais na escola na perspectiva da Lei 10.639/2003, realizado em âmbito nacional. Os resultados indicaram que as práticas voltadas para a Educação das Relações Étnico-Raciais já eram realizadas de forma isolada antes da criação da referida Lei. Outro dado importante é que as escolas que não possuíam gestão com processos democráticos apresentavam práticas menos enraizadas e sustentáveis. Em várias escolas foram encontrados projetos sendo desenvolvidos sobre a temática, mas ao mesmo tempo, alguns docentes desconheciam ou apenas superficialmente a Lei 10.639/2003. Nas escolas em que o mito da

democracia racial era evidente em suas práticas ou que possuíam formas consideradas autoritárias de gestão, demonstravam desinteresse pelas questões étnico-raciais ou práticas individualizadas.

As datas comemorativas ainda são recursos para realização de projetos interdisciplinares e a sustentabilidade das práticas pedagógicas está relacionada à gestão escolar e o corpo docente, a formação continuada de professores na temática étnico-racial e a inserção no Projeto Político Pedagógico.

Rodrigues (2011), aponta que as políticas de ação afirmativa são um caminho para reverter o quadro de desigualdade no ensino formal, bem como a formação de gestores/as por meio de políticas públicas. O papel dos/as gestores/as influencia nas relações raciais do ambiente escolar, considerando que atuam em funções administrativas e pedagógicas que impactam toda a comunidade escolar. Com a formação adequada, podem promover um ambiente propício a boas relações e a uma educação antirracista.

A gestão democrática, tem assim, grande importância nesse processo, é por meio dela que se cria um ambiente igualitário, de escuta e acolhimento das demandas que advém de múltiplos problemas sociais. O reconhecimento e combate do racismo educacional também faz parte desse processo e para isso, o trabalho coletivo de toda comunidade escolar é essencial, mas é papel do/a gestor/a identificá-lo e guiar a comunidade na busca de uma solução, por isso é imprescindível que possua formação necessária para isso.

De acordo com Rodrigues (2011), a elaboração do Projeto Político Pedagógico deve contar com o trabalho coletivo, pensando especificidades de gênero, raça e o respeito à diversidade, buscando equidade, humanização e desenvolvimento emocional. Assim como o Conselho Escolar é um instrumento de gestão que permite a participação da comunidade nas decisões administrativas, financeiras e pedagógicas. Fica claro que a gestão escolar não consegue resolver todos os problemas, mas em conjunto com a comunidade é possível criar um ambiente igualitário, desenvolver uma educação antirracista e formar cidadãos conscientes.

3. METODOLOGIA

Apresentaremos a seguir, o processo pelo qual foi realizado este trabalho. A pesquisa foi desenvolvida a partir de um levantamento bibliográfico e revisão analítica dos estudos realizados a partir desta interface, da presença de mulheres negras na gestão e seu enfrentamento ao preconceito. Realizamos um mapeamento de estudos encontrados na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e selecionamos dois textos para leitura integral e categorização. Os termos de busca empregados na base foram: racismo, gestão escolar, relações étnico-raciais e ações afirmativas, visando a busca de dados sobre mulheres negras inseridas em gestões escolares públicas.

O quadro a seguir reúne os artigos identificados no Banco de Dissertações e Teses da CAPES:

Termos de busca	Resultados
Relações étnico-raciais AND gestão escolar	25
Relações étnico-raciais AND gênero AND gestão escolar	2
Gestão escolar AND gênero AND ações afirmativas	10

Para seleção dos textos, priorizamos os que buscaram em seus objetivos apresentar dados sobre as mulheres negras em cargos de gestão, descartando assim os demais textos que foram encontrados, pois continham uma abordagem muito ampla. O número de investigações encontradas foi limitado, levando a uma compreensão prévia de que é um tema ainda pouco pesquisado. Assim, localizamos duas dissertações que serão analisadas aqui. Inicialmente, selecionamos os textos a partir da leitura dos títulos e resumos. Posteriormente, os estudos foram lidos na íntegra e analisados. Apresentaremos a seguir, os resumos de cada texto elaborados para análise.

BIBLIOTECA DIGITAL BRASILEIRA DE TESES E DISSERTAÇÕES

Apresentaremos na sequência, os textos selecionados na base e seus respectivos resumos, a fim de realizar uma localização sobre os achados para a análise posteriormente.

QUADRO 1 - ARTIGOS PUBLICADOS BDTD

ID	Ano	Título	Referência
A1	2007	Gênero, raça, discriminação: o tom da cor na direção da escola pública	BRUNELLI, Conceição Aparecida Garcia
A2	2016	Sobre nós, mulheres negras na escola: um estudo sobre relações raciais e perspectiva decolonial de educação.	OLIVEIRA, Célia Regina Cristo de

A dissertação **A1 - Gênero, raça, discriminação: o tom da cor na direção da escola pública** (BRUNELLI, 2007), buscou investigar a trajetória de mulheres negras de escola pública e o processo de construção de sua identidade. Para cumprir o objetivo, realizou-se a coleta de dados por meio da história oral, baseada nos depoimentos escritos e em entrevistas semiestruturadas. Participaram da pesquisa cinco diretoras negras das escolas da rede pública estadual do município de Diadema, em São Paulo.

Apesar de pertencerem a diferentes faixas etárias, condição social, econômica, política e cultural, elas têm algumas semelhanças. Nasceram em locais e épocas diferentes entre os anos de 1940 a 1970, frequentaram a escola pública e cursaram o magistério ou a faculdade em instituição privada. Oriundas de família de baixa renda, trabalharam durante o dia para custear os estudos. Todas eram professoras antes de assumirem a gestão, uma foi designada a diretora de escola e quatro (4) eram titulares de cargo, recém nomeados no último concurso público. Nas lembranças da trajetória de vida, relembram a discriminação vivida na escola, a disciplina rígida que era exigida e a dificuldade de trabalhar e estudar.

Ao longo dos relatos, emerge-se que as mulheres se dão conta de questões relacionadas ao gênero que vivenciaram e constroem representações do que consideram adequado ou não, como a diferença de tratamento entre os irmãos homens e a necessidade de assinatura de um

documento permitindo uma viagem. Nota-se que a família e a escola possuíram lugar de destaque na construção de suas identidades e a educação, apesar de representar ascensão social, atua como elemento reprodutor das relações sociais e dos mecanismos de discriminação. Destaca-se ainda a discriminação vividas durante sua trajetória profissional como diretoras, como quando algumas pessoas se incomodavam com sua posição, pais e professores por exemplo, quando duvidam da sua competência ou por parte de outros diretores, tanto em relação a cor quantas questões de gênero. Apesar de muito diferentes, possuem muito em comum e a escola que frequentam e atuam é um espaço privilegiado e que possui um papel importante no processo de construção das identidades individuais e coletivas.

O trabalho **A2 - Sobre nós, mulheres negras na escola: um estudo sobre relações raciais e perspectiva decolonial de educação** (OLIVEIRA, 2016), no artigo a pesquisadora apresentou sua autobiografia e as biografias de três mulheres negras e gestoras de escola da Educação Básica, do município de Duque de Caxias, Rio de Janeiro, buscando evidenciar formas diferenciadas de vivência de gestão e de prática de sala, observando os processos de construção identitária na escola. Para tal, realizou entrevistas não estruturadas e semiestruturadas com as etnoeducadoras negras Kadidja, Kiara e Dandara.

A pesquisadora identifica-se como uma mulher negra, professora, que teve sua trajetória profissional atravessada pelo trato nas relações raciais por diversos ângulos. É descrita como militante do movimento negro, formadora da temática das relações raciais que convive com as mais variadas situações em que a discriminação racial salta aos olhos. Afirmou que a primeira influência para que se tornasse professora foi a família, posteriormente aprendeu com as freiras da igreja a qual frequentava e se tornou catequista. Conheceu o pré-vestibular para negros, mas apenas ingressou na faculdade quando trabalhar como professora em uma pequena escola particular, dos 21 aos 25 anos. Em 1995, foi aprovada para o curso de pedagogia voltado para professores na UERJ e se tornou bolsista no Programa de Alfabetização, documentação e informação (PROALFA).

Proveniente de família baixa renda, relatou situações de preconceito e discriminação vividas na escola, chegou a fase adulta ainda reaprendendo a lidar com as diversas facetas do racismo. Aponta que na rede em que atua, em Duque de Caxias, as crianças têm uma cor predominante: elas são negras. Muitos colegas as viam, na descrição que fez, como incapazes, impedidas de seguir adiante. Ressaltou que apresentou uma proposta na reunião de professores

no início do ano letivo para realização de um projeto a ser construído, a partir do curso Gênero e Diversidade na escola, porém somente um pequeno grupo de três professoras negras e um professor autodeclarado homossexual aceitaram participar. Neste projeto, o interesse dos estudantes pelas atividades revela uma resistência no espaço escolar contra o racismo.

Sobre as diretoras que participaram da pesquisa, durante o diálogo, notou-se as tentativas de resolver casos de racismo, bullying, drogas, questões de gênero e sexualidade através de projetos pedagógicos durante o ano inteiro. Suas práticas revelam um olhar cuidadoso sobre as práticas docentes e sua relação com os estudantes, o compromisso com o trabalho pedagógico crítico e emancipatório e a disposição a pôr em ação teorias apreendidas em diversas formações somadas às suas histórias de vida pessoal e profissional. A escola possui formação permanente dos professores da escola com os grupos de estudo, trazendo temas pautados pelos próprios professores ou pelas observações e necessidades da equipe gestora.

Apesar das práticas bem-sucedidas e da gestão democrática desenvolvida pelas três gestoras, a pesquisadora presenciou um processo de eleição democrática na qual outra pessoa se candidatou para ser diretora da escola e venceu as eleições. Uma de suas suspeitas sobre essa resposta da comunidade numa eleição entre pares responsáveis encontra-se ancorada nas teorias raciais, e na construção de nosso processo histórico. Mesmo com as boas práticas, a comunidade não foi capaz de se ver na gestão, como sujeitos emancipatórios. Por fim, destaca a necessidade do enfrentamento ao racismo.

4. RESULTADOS

Apresentaremos a trajetória das pesquisadoras, a fim de contextualizar sua relação com a temática e reafirmar a importância de suas pesquisas para o campo. Conceição Aparecida Garcia Brunelli graduou-se em educação física pela Escola de Educação Física e Esportes/SP da Universidade de São Paulo - USP (1978), graduada em Pedagogia com Habilitação em Administração Escolar pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Botucatu/SP (1994) e em Supervisão Escolar pela Universidade do Grande ABC-UNIABC (1997). Mestre em Pedagogia pela Universidade Metodista de São Paulo/SP (2007). Desde 1982, integra o corpo docente da Secretaria de Estado da Educação de São Paulo (SEE) do Governo do Estado de São Paulo e ocupa cargo efetivo. Atualmente é Supervisora de Ensino da SEE, atua na Diretoria de Ensino – Região de Diadema/SP. Atuando principalmente nos seguintes temas: formação docente, gestor-articulador, diretor de escola pública estadual, educação, democracia e práticas pedagógicas.

Célia Regina Cristo de Oliveira é doutora em Pedagogia pelo Programa de Pós-Graduação em Educação da UNIRIO (2019-2022), na linha de pesquisa Currículo, cultura(s), crítica pós-colonial e pensamento pedagógico latino-americano para a formação de professores, com o projeto de pesquisa: Histórias de vida de professores de uma escola pública na Baixada Fluminense: politização, luta antirracista e currículos descoloniais. Coordenadora da Rede Carioca Etnoeducadoras Negras (ReCEN), que faz parte do CLACSO - Conselho Latinoamericano de Ciências Sociais. Desde 2001 é professora das séries iniciais da SME - Duque de Caxias/RJ, atualmente exerce a função de Dinamizadora de Sala de Leitura. Mestre em Ensino de Educação Básica - PPGEB/ CAP-UERJ (2016). Pós-Graduada em Educação e Relações Raciais, no Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira - PENESB/UFF - vinculado ao projeto UAB/MEC/SECADI (2015). Pós-graduação em Alfabetização de alunos e alunas das classes populares/UFF (2003). Graduada em pedagogia pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) - Habilitação de Magistério das Séries Iniciais (1999). É membro do Grupo de Pesquisa Formação de Professores, Pedagogias Decoloniais, currículo e interculturalidade: agendas emergentes na escola e na universidade (UNIRIO).

As duas pesquisas encontradas se referem à construção da identidade das gestoras entrevistadas, elas seguem pelo mesmo caminho metodológico: o relato oral. Destacam as

diferentes fases da vida dessas mulheres, desde o ambiente familiar, até a escola e a vida profissional. Elas construíram suas identidades primeiramente na família, que possui grande influência nesta questão e no ambiente escolar, que também tem grande relevância neste processo. As pesquisas denunciam o preconceito e a discriminação vivida por essas gestoras no ambiente escolar e a dificuldade de conseguir apoio da comunidade escolar, mesmo possuindo boas práticas e se mostrando ótimas gestoras.

Constatamos que a interface das pesquisas sobre mulheres negras na gestão escolar ainda é um campo em aberto. Há muitas possibilidades de pesquisas que podem ser desenvolvidas nessa área, além de suas trajetórias e práticas como gestoras, também podem ser analisadas o relacionamento com a comunidade escolar, o que ajudaria a entender o motivo da perda das eleições na pesquisa A2; o ingresso na gestão escolar e como as ações afirmativas impactam o acesso; quais dificuldades específicas as gestoras negras enfrentam, relacionadas às questões raciais, tanto com os profissionais e pais, quanto com outros diretores e órgãos responsáveis pelas escolas; além da necessidade de se pensar em quais ações podem ser tomadas para que as gestoras negras sejam mais respeitadas e valorizadas, entre outros temas e questões.

Como apresentado nas dissertações analisadas, a representatividade na gestão escolar impacta positivamente o ambiente escolar, principalmente quando as gestoras estão engajadas na mudança, mas até que ponto elas se sentem motivadas a continuar diante de tantas dificuldades e do não apoio da comunidade escolar? É fato que as ações afirmativas representam um avanço no ingresso de gestoras negras em cargos de gestão, mas até onde elas estão sendo seguidas? Este é um tema que precisa de mais atenção dos pesquisadores, que podem contribuir para que essas mulheres tenham suas vozes e relatos ouvidos.

A lei 12.990, de 9 de junho de 2014 assegura à população negra 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos. Assim, em concursos para diretores de escola pública, a lei garante o ingresso de pessoas negras nos cargos. Entretanto, quando se trata da nomeação por cargo de confiança ou eleições democráticas, como é o caso da pesquisa A2, esta porcentagem de vagas não está assegurada. A implementação de concurso público para o cargo de diretor escolar em todas as escolas públicas brasileiras poderia ser uma alternativa para o ingresso justo de gestores.

Cabe ao Estado garantir a efetivação e o cumprimento das leis de cotas raciais e desenvolver ações, como a realização de concursos públicos, para garantir o ingresso de pessoas capacitadas e diversas nos cargos de gestão. As Secretarias de Educação e as gestões escolares podem desenvolver formações e projetos com toda a comunidade escolar, a fim de enfrentar e combater práticas racistas e discriminatórias e aproximando pais e responsáveis do cotidiano escolar e de seus profissionais. Apesar dos avanços alcançados até o presente momento, ainda há muito o que se pensar e realizar sobre a presença quantitativa e qualificada de mulheres negras na gestão escolar, torna-se imprescindível que pesquisadoras/es se atentem a esta temática e busquem ouvir e ecoar a voz dessas mulheres.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil, apesar de ser um país com muita diversidade étnica e cultural, ainda é marcado pela negação do racismo e isso se reflete em muitos aspectos da sociedade. A educação é um espaço que ganha destaque por ser um dos primeiros que promove contato com o racismo e a discriminação, ao mesmo tempo que existe a possibilidade de trabalhar a diversidade e a cultura afro-brasileira de forma significativa e positiva. Entretanto, para que isso aconteça, é necessário uma formação dos/as educadores/as e gestores/as, garantindo uma educação antirracista.

É fato que as lutas do movimento negro resultaram em conquistas importantes como as leis 12.711/2012, 10.639/03 e 12.990, entretanto constatamos ainda a falta de formação dos/as profissionais da educação, tanto em relação a leis, quanto à temática étnico-racial, que continua sendo permeada por estereótipos e estigmas. Outro ponto importante se refere a ocupação de cargos na gestão por mulheres negras, por meio do levantamento bibliográfico, verificamos que este é um campo de pesquisa em aberto e que merece visibilidade, considerando que a representatividade na gestão pode refletir positivamente no cotidiano escolar, em especial nas práticas adotadas.

O número limitado de pesquisas encontradas sobre o assunto ressalta a invisibilidade das mulheres negras na sociedade. A ocupação de cargos públicos de destaque é reflexo da nossa organização social, questionar o paradigma tradicional, em especial na educação onde são formadas as identidades, é essencial para que seja possível construir uma sociedade que respeite as diversidades, que conheça e entenda a história brasileira e, por consequência, a importância das políticas reparadoras, superando a falsa democracia racial que ainda permeia o imaginário brasileiro.

Ressaltamos que em maio de 2021, foi aprovado pelo Conselho Nacional de Educação, o texto da Base Comum de Competências do Diretor de Escola que, apesar de não tratar diretamente da temática racial, aponta que a todos da comunidade escolar carecem se sentirem acolhidos. Indica a necessidade da busca por oportunidades de formação continuada, além da dimensão das competências Pessoais e Relacionais, que são esperadas de diretores/as escolares, estabelecendo uma referência de atitudes e posicionamentos que favorecem o trabalho destes profissionais. Destarte, este documento poderia ser uma oportunidade para tratar da temática racial como uma atribuição desse profissional.

Com o debate desenvolvido nesta pesquisa, é possível concluir que, após quinze anos da sanção das leis 12.711/2012, 10.639/03 e 12.990 de ações afirmativas, ainda temos muito para progredir e avançar em luta, a fim de proporcionar e alcançar um número maior de mulheres negras ocupantes de cargos de gestão pública. Percebe-se ainda que reverberam barreiras que dificultam a chegada dessas mulheres nestes cargos. Há ainda um longo caminho a ser percorrido para que a sociedade brasileira constitua uma educação antirracista, garantindo o cumprimento das leis e de forma plural para todas as pessoas.

REFERÊNCIAS

Agência Senado. **Negro continuará sendo oprimido enquanto o Brasil não se assumir racista, dizem especialistas** Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2020/06/negro-continuara-sendo-oprimido-enquanto-o-brasil-nao-se-assumir-racista-dizem-especialistas>> Acesso: 27 out. 2021

ANDIFES e **universidades federais foram protagonistas do debate que deu origem à Lei de Cotas**. Andifes, [S. l.], p. ., 17 set. 2022. Disponível em:

<https://www.andifes.org.br/?p=94193#:~:text=A%20reserva%20de%2050%25%20das,institui%C3%A7%C3%B5es%20federais%20de%20ensino%20superior>. Acesso em: 31 jan. 2023.

BRASIL. **Matriz Nacional Comum de Competências do Diretor Escolar**. Março 2021b. Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=170531-texto-referencia-matriz-nacional-comum-de-competencias-do-diretor-escolar&category_slug=fevereiro-2021-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 01 de abr. 2023.

BRUNELLI, Conceição Aparecida Garcia. Gênero, raça, discriminação: o tom da cor na direção da escola pública. **Mestrado em Educação**. Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo - SP. 1 v. 244 p. 2007.

FRANCISCO JUNIOR, Wilmo Ernesto. **Educação anti-racista: reflexões e contribuições possíveis do ensino de ciências e de alguns pensadores**. Ciênc. educ. (Bauru), Bauru, v. 14, n.3, p. 397-416, 2008 . Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151673132008000300003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 out. 2021.

HOOKS, Bell. **Intelectuais Negras**. [S. l.: s. n.], 1995. Disponível em:

<https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/10/16465-50747-1-PB.pdf>. Acesso em: 3 out. 2022.

KAYSEL, José Victor Alves. André. **As propostas de Guerreiro Ramos e Frantz Fanon para a superação colonial**. 2018. Disponível em:

<https://www.copene2018.eventos.dype.com.br/resources/anais/8/1527771152_ARQUIVO_FAPESPProjetoPesquisa.pdf#:~:text=Um%20dos%20principais%20objetivos%20compartilhados%20por%20Guerreiro%20Ramos,dos%20povos%20colonizados%20na%20supera%C3%A7%C3%A3o%20do%20dom%C3%ADnio%20colonial>. Acesso em: 3 set. 2021.

Lei de Cotas completa uma década ampliando diversidade e inclusão nas Instituições Federais de Ensino Superior. **ANDIFES**, [S. l.], p. <https://www.andifes.org.br/?p=93929>, 29 ago. 2022. Disponível em: <https://www.andifes.org.br/?p=93929>. Acesso em: 13 fev. 2023.

PINHO, J. S. de S. Gestão e preconceito racial. **Revista de Gestão e Avaliação Educacional**, [S. l.], v. 3, n. 5, p. 75–83, 2014. DOI: 10.5902/217621717957. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/regae/article/view/7957>. Acesso em: 4 jan. 2023.

OLIVEIRA, Célia Regina Cristo de. Sobre nós, mulheres negras na escola: um estudo sobre relações raciais e perspectiva decolonial de educação. 2016. 127f. **Dissertação**. Mestrado Profissional em Ensino em Educação Básica – Instituto de Aplicação Fernando Rodrigues da Silveira, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA CASA CIVIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 9 jan. 2003

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA CASA CIVIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 9 jun. 2014.

REIGOTA, Maria Aparecida dos Santos Crisóstomo. Marco Antônio dos Santos. **Professoras Universitárias negras: trajetórias e narrativas**. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/aval/a/BRYgsrdBrsJJdGfRrX4MhJN/?lang=pt>. Acesso em: 7 set. 2021.

RODRIGUES, Célia Regina Cristo de Oliveira, José Roberto da Silva. **Sobre nós, mulheres negras na escola: um estudo sobre relações raciais e perspectiva colonial de educação**. 2016. Disponível em: <http://www.cap.uerj.br/site/images/stories/noticias/xsesc/so-no-mulheres-negras-na-escola.pdf>. Acesso em: 7 set. 2021.

RODRIGUES, T. C.; OLIVEIRA, F. L.; DA SILVA SANTOS, F. V. Desafios da implementação da Lei nº 10.639/03: um estudo de caso de municípios do Estado de São Paulo. **Revista de Educação PUC-Campinas**, [S. l.], v. 21, n. 3, p. 281–294, 2016. DOI: 10.24220/2318-0870v21n3a3435. Disponível em: <https://seer.sis.puc-campinas.edu.br/reveducacao/article/view/3435>. Acesso em: 3 out. 2022.

Rodrigues, Tatiane C.; Oliveira, Fabiana Luci ; SANTOS, F. V. S.. **Desafios da implementação da lei 10.639: um estudo de caso de municípios do Estado de São Paulo**. Revista de Educação PUC Campinas. v. 21, p. 281, issn: 2318-0870, 2016.

RODRIGUES, Ruth Meyre M.. **Educação das relações étnico-raciais: desafios da gestão**. In: José Vieira de Sousa (organizador). (Org.). Gestão Educacional. 1ªed. Brasília - DF: Liber Livro Editora Ltda, 2012, v. 5, p. 70-96.

SILVA, Petronilha Beatriz Gonçalves. **Aprender, ensinar e relações étnico-raciais no Brasil**. Porto Alegre: Educação, 2007.

SILVA, Natalya Costa Camilo, Alex Sander da. **Mulheres negras como gestoras escolares na rede pública municipal de ensino de Criciúma**. 2020. Disponível em: <http://periodicos.unesc.net/pedag/article/view/6212>. Acesso em: 6 set. 2021

Silva, L. D., & Ponce de Leon Ramírez, G. (2021). **A QUESTÃO AFRO-BRASILEIRA SOB A PERSPECTIVA DA GESTÃO ESCOLAR EM NÍVEL BÁSICO NA CIDADE**

DE CUIABÁ, MT. *Momento - Diálogos Em Educação*, 29(3).
<https://doi.org/10.14295/momento.v29i3.9570>. (Original work published 4º de maio de 2021).

SILVA, Ingrit Yasmin Oliveira da; FRANÇA, Fabiane Freire; GARUTI, Francielle Aparecida. **RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS E DE GÊNERO NA GESTÃO ESCOLAR: As contribuições do cinema para a formação docente.** *Koan: Revista de Educação e Complexidade*, [s. l.], 6 jun. 20 18. Disponível em:
file:///C:/Users/famif/Downloads/Artigo%2011%20Fabiane%20Revista%20Koan%20-%20Igrit-%20Fabiane-%20Francielle%20(1).pdf. Acesso em: 15 ago. 2022.