

A AUSÊNCIA DE MULHERES NEGRAS NA GESTÃO ESCOLAR BRASILEIRA: CADEIRAS VAZIAS E FALTA DE REPRESENTATIVIDADE DA COR NA CONTEMPORANEIDADE

Lívia da Cruz Martins Ferreira ¹
Lésle Amanda da Silva ²

RESUMO

O presente trabalho possui vínculo com Laboratório de Estudos Feministas e Violência de Gênero (LEFEVEG), da Universidade Estadual de Maringá (UEM). Onde durante os encontros e debates surgiu o questionamento: como superar a ausência de mulheres negras em cargos de gestão escolar? Considerando as barreiras estruturais enfrentadas por elas e a falta de oportunidades. Desse modo, se objetiva em compreender a importância de mulheres negras na educação e em cargos de lideranças, e investigar os desafios enfrentados e os impactos da sua presença. Para realização desta pesquisa, a metodologia utilizada envolve uma revisão bibliográfica e análise de dados qualitativos, apropriando-se da utilização de livros, artigos e pesquisas relevantes que abordam o tema. De acordo com os dados encontrados durante a pesquisa ganha ainda mais força o debate pois destacam-se que majoritariamente em cargos de gestão são ocupados por mulheres brancas sendo elas de classe média, e alta, assim, ressaltam a desvalorização da mulher negra em meio a sociedade, surgindo a necessidade de um movimento que lute em foco a mulher negra, “O feminismo negro”. Trazer como a representatividade contribui para uma educação mais inspiradora, para o desenvolvimento acadêmico e social, evidenciando a necessidade de fomentar oportunidades iguais no cenário da educação e da gestão escolar.

Palavras-chave: Cargos de gestão, feminismo negro, Gestão escolar, mulheres negras.

INTRODUÇÃO

A representação de mulheres negras em cargos de gestão escolar reflete as desigualdades históricas e estruturais presentes na sociedade brasileira. Desde o período colonial, essas mulheres foram exploradas e oprimidas, enfrentando múltiplas formas de discriminação e exclusão social. Durante a escravidão, foram submetidas a condições extremas de exploração e privadas de seus direitos mais básicos. Mesmo após a abolição da escravatura, em 1888, as mulheres negras continuaram a enfrentar obstáculos significativos no acesso à educação formal.

¹ Graduando do Curso de Pedagogia da Universidade Estadual de Maringá- UEM, email: ra131487@uem.br;

² Professora Assistente do Departamento de Pedagogia/DPD da Universidade Estadual de Maringá – Campus Regional de Cianorte; Coordenadora Adjunta do Laboratório de Estudos Feministas e Violência de Gênero/LEFEVGE vinculado ao Departamento de Pedagogia/DPD/UEM; Doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Educação/ PPE da Universidade Estadual de Maringá/UEM, email: lasilva2@uem.br



Ao longo de boa parte do século XX, o acesso das mulheres negras à educação e ao mercado de trabalho foi severamente limitado por políticas segregacionistas e pelo racismo estrutural que permeia as instituições brasileiras. Conforme apontam Lopes, Silva e Parente (2023, p. 78):

[...] a mulher negra na sociedade brasileira tem uma sobrecarga histórica de invisibilidade e descaso social”. Elas são frequentemente excluídas de oportunidades de formação e emprego, submetidas a trabalhos precários e mal remunerados, e marginalizadas nos espaços de poder e decisão.

Quanto ao movimento social de mulheres negras, em suas contribuições educativas, produzem não apenas a crítica ao modelo de racionalidade civilizatório universal, como também, apresentam propostas no projeto descolonial além de direitos normativos, e, de forma substantiva, nas diversas experiências em todas áreas de saberes e de atuação em ressignificação dos direitos (BRAGA; SANTOS; RAMOS, 2021, p. 2746). Nas últimas décadas, as mulheres negras têm conquistado espaços cada vez mais significativos na educação e na gestão escolar, resultado da luta e da resistência dos movimentos negro e feminista. Apesar dos desafios persistentes, muitas têm alcançado posições de destaque, assumindo cargos como diretoras, coordenadoras pedagógicas, supervisoras e demais funções de liderança educacional.

A representatividade e a atuação de mulheres negras em cargos de gestão escolar configuram-se como um tema de relevância incontestável, suscitando reflexões essenciais sobre seu impacto na dinâmica educacional. Esta pesquisa busca explorar a importância dessa presença, analisando as contribuições advindas da participação ativa dessas mulheres em posições de liderança. Segundo Souza e Naiff (2023, p. 3), “na história da educação, houve privilégio de atendimento primeiro para os ricos, visto que, em tempos passados, a classe pobre tinha pouco ou nenhum acesso à escolarização.” Ao evidenciar os desafios enfrentados, torna-se fundamental ressaltar a necessidade de superar estereótipos e promover a diversidade no cenário educacional.

A representatividade, nesse contexto, não é apenas um princípio ético, mas uma força transformadora capaz de moldar a narrativa da educação e da gestão escolar, inspirando novas gerações e fortalecendo a luta por igualdade de oportunidades. Ainda segundo Souza e Naiff (2023, p. 4), “historicamente, pensar no feminino é perceber que a mulher é sobrecarregada com uma gama de responsabilidades sociais. Dela surge a vida, dela surge o principal elemento para a realização sexual masculina. Dela surge o



gestar [...]”. Tendo isso em vista, a presença da mulher na educação é fundamental, sendo cada vez mais reconhecida como uma força propulsora na promoção da diversidade no ambiente escolar.

Apesar dos avanços já conquistados, a representatividade das mulheres negras ainda não é proporcional à sua importância e contribuição histórica no campo educacional. Ao longo dos séculos, essas mulheres enfrentaram – e continuam enfrentando – inúmeras barreiras para acessar e ocupar espaços de poder e decisão. Em relação à mulher negra, é necessário afirmar que sempre esteve presente na história, mas sua existência, memórias e protagonismos se mantiveram ainda mais na invisibilidade. Quando se fala da mulher negra e poder, pode-se afirmar que se trata de um tema de muitas e expressivas ausências (SILVA, 2019).

Um estudo realizado pelo Instituto Ethos, em parceria com a ONU Mulheres e a Fundação Getúlio Vargas (FGV), revelou que apenas 29% dos cargos de liderança no setor educacional são ocupados por mulheres, sendo a maioria delas brancas. Esse dado evidencia a baixa representatividade das mulheres negras em posições de destaque na gestão escolar.

Apesar disso, é fundamental destacar que as mulheres negras desempenham um papel crucial no ambiente educacional, especialmente como modelos para os alunos que também pertencem a grupos minoritários. Sua presença inspira e motiva estudantes a superarem obstáculos e acreditarem em seu potencial, independentemente de sua origem étnica ou condição social.

Embora haja avanços e conquistas importantes ao longo dos anos, a representatividade das mulheres negras na educação ainda é limitada. De acordo com dados do Censo Escolar, do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), as mulheres negras representam uma parcela significativa do corpo docente nas escolas brasileiras. No entanto, quando se trata de cargos de liderança, como direção e coordenação pedagógica, sua presença é consideravelmente menor em comparação às mulheres brancas e aos homens.

Essa discrepância evidencia não apenas as desigualdades de gênero, mas também as desigualdades raciais que estruturam a sociedade brasileira. Como afirmam Gonçalves et al. (2016, p. 110), “notou-se um pequeno progresso do negro quanto à ascensão de sua carreira nas organizações”; contudo, as mulheres negras ainda enfrentam inúmeros obstáculos decorrentes do racismo estrutural e das práticas



discriminatórias que limitam suas oportunidades de crescimento profissional e reconhecimento.

METODOLOGIA

A metodologia adotada para essa pesquisa sobre a representação de mulheres negras em cargos de gestão escolar envolveu uma abordagem centrada na análise de dados e na coleta de informações por meio de revisão bibliográfica e análise documental. Foi realizada uma revisão da literatura acadêmica sobre o tema, buscando identificar estudos, artigos e pesquisas relevantes que abordassem a representatividade de mulheres negras na gestão escolar, consultando bases de dados acadêmicas, periódicos científicos e livros relacionados à educação, equidade de gênero, raça e diversidade. Analisadas narrativas e discursos presentes nos materiais, buscando compreender as representações sociais e os discursos dominantes sobre o papel das mulheres negras na gestão escolar.

A partir conceitos de Djmaila Ribeiro, bell hooks, Sueli Carneiro, e Crenshaw, esta pesquisa oferece um quadro teórico para buscar compreender os desafios da gestão escolar democrática exercida por mulheres negras, e a potencia dessa presença no ambiente escolar, como forma de contribuição para a construção de uma educação antirracista e decolonial. Bem como identificar estratégias e políticas que possam promover uma maior representatividade e participação dessas mulheres nesses espaços.

A articulação entre esses referenciais nos permite compreender, que a exclusão da mulher negra na gestão é fruto da herança escravocrata e do racismo estrutural, salientando que não é falta de capacidade, e sim falta de oportunidade que muitas mulheres enfrentam, especialmente as mulheres negras. É possível também analisar a gestão democrática exercida por mulheres negras não apenas como conquista profissional, mas como gesto político-epistemológico de enfrentamento ao racismo estrutural na educação, configurando-se como prática de reparação e transformação do espaço escolar.

Por fim, foram destacadas as principais conclusões e recomendações, visando contribuir para o debate e o desenvolvimento de políticas e práticas que promovam uma maior representatividade e inclusão de mulheres negras na gestão escolar, reconhecendo sua importância e suas contribuições para a construção de uma educação mais democrática.



REFERENCIAL TEÓRICO

Esta pesquisa se ancora no feminismo negro e nas teorias decoloniais para investigar a presença de mulheres negras em cargos de gestão escolar no município de Cianorte. Partimos do pressuposto de que a falta de mulheres negras na liderança educacional não resulta de uma falta de competência ou preparo, mas sim de um conjunto de barreiras estruturais e epistemológicas enraizadas no racismo e no sexismo historicamente constituídos no Brasil.

A revisão bibliográfica evidencia uma significativa lacuna nos estudos acadêmicos sobre a presença de mulheres negras em cargos de gestão escolar no Brasil, sendo esta uma temática ainda incipiente no campo educacional. Entretanto, é possível identificar pesquisas em contextos específicos que lançam luz sobre essa questão. Farias (2024), em sua dissertação, realizou uma cartografia das mulheres negras na gestão da rede municipal do Recife, identificando não apenas a ausência dessas mulheres, mas também estratégias de resistência e práticas antirracistas. Esse estudo é um dos poucos a colocar o recorte de raça e gênero no centro da análise escolar.

Em escala nacional, o relatório da Fundação Lemann (2023) sintetiza evidências sobre a baixa presença de pessoas negras e mulheres em cargos de liderança, incluindo na educação, atribuindo este fenômeno a vieses inconsistentes, ausência de políticas de promoção da equidade e à falta de representatividade nos processos seletivos. Na esfera acadêmica, Gomes e Cordeiro (2024) discutem a contribuição do pensamento feminista negro e do conceito de interseccionalidade para a análise das desigualdades educacionais, fornecendo um arcabouço teórico robusto para pesquisas como aqui proposta.

No entanto, quando direcionamos o olhar para o contexto municipal do interior paranaense, essa carência torna-se ainda mais evidente, especificamente no município de Cianorte, a ausência de pesquisas que abordem essa interseccionalidade é inexistente. Diante desse cenário, a realização de uma pesquisa de campo configura-se não apenas como oportuna, mas academicamente necessária, uma vez que possibilitará a produção de dados originais e o mapeamento das condições locais específicas que impactam a trajetória profissional dessas mulheres no espaço educacional.

Partindo da obra "Lugar de fala" escrito por Djamila Ribeiro (2017), esta pesquisa também se insere na necessidade de romper com o silenciamento histórico



imposto às mulheres negras no campo educacional. Como afirma a autora, a questão não é sobre quem pode falar, mas sobre quem é sistematicamente silenciado pela estrutura colonial de poder. No contexto da gestão escolar, essa dinâmica se manifesta na falta de mulheres negras em posições de liderança, reforçando o que bell hooks (2013) denomina como "política de apagamento" das vozes marginalizadas.

A análise histórica revela que a exclusão de mulheres negras dos espaços de poder educacional não é um fenômeno recente, mas sim herança direta do período colonial. Já a perspectiva interseccional, cunhada por Crenshaw (1989), nos permite compreender como o racismo e o sexismo atuam de forma combinada para criar barreiras para as mulheres negras, enquanto as mulheres brancas conquistaram espaços na gestão escolar, as mulheres negras permanecem sem representação nesses espaços.

A articulação entre esses referenciais nos permite compreender que a exclusão da mulher negra na gestão é fruto da herança escravocrata e do racismo estrutural, salientando que não é falta de capacidade, e sim falta de oportunidade que muitas mulheres enfrentam. É possível também analisar a gestão democrática exercida por mulheres negras não apenas como conquista profissional, mas como gesto político-epistemológico de enfrentamento ao racismo estrutural na educação, configurando-se como prática de reparação e transformação do espaço escolar.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presença de mulheres negras em cargos de liderança escolar não apenas contribui para a mudança nas estruturas sociais, mas também rompe estereótipos e proporciona visibilidade a vozes historicamente silenciadas. Essa presença é capaz de transformar a sociedade em mais justa e gerar mudanças nas instituições de ensino, que muitas vezes são elitistas, racistas e machistas. Reconhecer essa potência e resistência é entender que mulheres negras são fortes e capazes de contribuir significativamente para o enriquecimento cultural, servindo como inspiração em uma sociedade tão desigual, enfrentando e superando as inúmeras barreiras que encontram pelo caminho. Sua coragem, inteligência e resistência transformam suas vivências em força para lutar.

Segundo Gomes (2017), o racismo institucionalizado invisibiliza trajetórias e direitos das mulheres negras, impactando sua representação nos espaços de gestão, apesar de sua maioria demográfica. A sub-representação dessas mulheres em cargos de liderança reforça a urgência de efetivar a gestão democrática não apenas como ideal,



mas como política prática. A gestão democrática, quando efetivamente implementada, pode ser uma via de transformação — reconhecendo o racismo estrutural como obstáculo e promovendo participação ativa. Essa participação coletiva favorece o reconhecimento e valorização das mulheres negras como líderes legítimas (GOMES, 2005).

Essa perspectiva é corroborada por estudos que destacam o impacto positivo da presença de mulheres negras em posições de liderança. Por exemplo, uma pesquisa da Fundação Lemann revelou que a representação equitativa de pessoas negras em cargos de liderança está associada à proposição de políticas inclusivas, maior engajamento político e impactos positivos na educação (FUNDAÇÃO LEMANN, 2023). Além disso, a pesquisa do Núcleo de Estudos Raciais do Insper aponta que a participação equitativa de mulheres em posições de liderança nos setores público e privado está associada a um aumento nos investimentos em serviços públicos, como saúde e educação, e a um melhor desempenho econômico (INSPER, 2023).

Portanto, é imprescindível adotar políticas públicas comprometidas com a equidade, incluindo processos eletivos transparentes, valorização da diversidade na seleção de gestores e ações afirmativas que garantam condições materiais e simbólicas de participação e liderança. A efetividade da gestão democrática depende do seu enfrentamento às barreiras estruturais historicamente mantidas.

Por fim, políticas públicas e a promoção da igualdade e equidade devem caminhar juntas para que, de fato, haja a superação de estigmas carregados desde o período da escravidão. Não basta apenas buscar a representatividade numérica de mulheres negras no mercado de trabalho, na educação ou em qualquer outro espaço; é preciso comprometimento com a transformação estrutural que garanta autonomia, reconhecimento e poder a essas mulheres. Somente ações concretas e integradas, entre políticas públicas, equidade, educação, saúde e acesso à cultura, são capazes de enfrentar e dismantlar as barreiras históricas que ainda persistem nas instituições e na sociedade. A mudança pode e deve começar com cada um de nós; temos que lutar contra todo tipo de violência e desigualdade, fortalecer as mulheres. Que saibamos reconhecer a importância e o valor que cada mulher negra carrega, e que as mulheres negras possam ter consciência de lutar por seus direitos, ocupar todos os espaços e, acima de tudo, serem livres e donas de seu próprio destino.

CONSIDERAÇÕES FINAIS



Portanto, a discussão sobre a gestão escolar democrática como reparação epistemológica para mulheres negras, é muito importante, principalmente na atual sociedade em que vivemos, onde cada vez mais as mulheres negras estão ocupando e alcançando espaços de liderança e representatividade. Mulheres essas que por muitas vezes foram silenciadas, que sofreram e sofrem inúmeros tipos de violências, discriminação e racismo, falar sobre é uma forma de talvez conseguir alcançar uma reparação histórica, e realmente valorizar mulheres tão importantes para a sociedade.

Foi possível perceber que apesar de uma evolução em relação às leis e políticas públicas voltadas para as mulheres ainda é preciso percorrer um longo caminho para que de fato haja reconhecimento e oportunidades iguais para que mulheres negras tenham ascensão em suas carreiras profissionais, alcançando cargos de liderança, como a gestão escolar. Um passo para isso pode ser através da gestão escolar democrática, políticas públicas efetivas e voltadas para as necessidades das mulheres negras, por isso a importância da interseccionalidade para essas discussões.

Diante de uma estrutura educacional historicamente excludente, a ascensão de mulheres negras à liderança escolar representa não apenas uma conquista individual, mas um ato coletivo de reparação epistemológica. Valorizar suas trajetórias e saberes é romper com a lógica da invisibilidade que permeia as instituições e fortalecer a construção de uma gestão verdadeiramente democrática, por isso, é preciso revisar as políticas educacionais e as práticas institucionais a partir de uma perspectiva antirracista e de gênero. Mais do que ocupar cargos de liderança, é fundamental que as mulheres negras possam influenciar e transformar a maneira como a escola entende e constrói o conhecimento.

REFERÊNCIAS

BRAGA, Graça Elenice dos Santos; SANTOS, Maria José dos; RAMOS, Adileson dos. Mulheres Negras e Direitos Humanos: Educação Popular no giro do Esperançar. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 4, p. 2742–2757,

CARNEIRO, Sueli. Dispositivos de racialidade: a construção do outro como não-ser como fundamento do ser. 1. ed. São Paulo: Jandaíra, 2023.

CRENSHAW, Kimberlé. **Desmarginalizando a interseção de raça e sexo: uma crítica feminista negra à doutrina antidiscriminatória, à teoria feminista e à política antirracista**. University of Chicago Legal Forum, v. 1989, n. 1, p. 139–167, 1989.

FARIAS, Maria Juliana dos Santos. **Uma cartografia das mulheres negras em cargo de gestão nas escolas da Rede Municipal do Recife**. 2024. Dissertação (Mestrado em Educação Básica) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2024.



FUNDAÇÃO LEMANN. **Negros e mulheres na liderança: síntese de evidências sobre a presença de mulheres e pessoas negras em cargos de liderança e autoridade.** 19 ago. 2023. Disponível em: <https://fundacaolemann.org.br/materiais/negros-e-mulheres-na-lideranca>. Acesso em: 26 ago. 2025.

GOMES, Kissila Daniel Miranda; CORDEIRO, Ana Luisa Alves. O Pensamento Feminista Negro e a Interseccionalidade. In: **SEMINÁRIO DE EDUCAÇÃO (SEMIEDU)**, 32., 2024, Cuiabá/MT. Anais [...]. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2024. p. 1108–1116. DOI: 10.5753/semiedu.2024.32768.

GOMES, Nilma Lino. O movimento negro no Brasil: ausências, emergências e a produção dos saberes. **Revista Política e Sociedade**, v. 10, n. 18, p. 133–154, abr. 2011.

INEP – INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. Censo Escolar 2023. Brasília, DF: INEP, 2023.

INSPer. **Mulheres negras na liderança: impacto na educação e serviços públicos.** 2023. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/pt-br/insper-news/mulheres-negras-na-lideranca-impacto-na-educacao-e-servicos-publicos>. Acesso em: 26 ago. 2025.

RIBEIRO, Djamila. Lugar de fala. 1. ed. São Paulo: Pólen, 2019.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?** São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

