

Trajetórias de poder: a força da mulher negra na gestão escolar em Tucuruí/Pará, sob análise do discurso

Data de submissão: 28/03/2025

Data de publicação: 20/12/2025

Deise da Silva Medeiros¹
Universidade Federal do Pará
Tucuruí, Pará, Brasil²

Lucas Rodrigues Lopes²
Universidade Federal do Pará
Cametá, Pará, Brasil⁶

Resumo: O presente artigo, investiga a trajetória e a força da mulher negra gestora educacional no município de Tucuruí/Pará. A partir do viés da Análise do Discurso, examina-se como a identidade dessas gestoras é construída em meio a desafios estruturais, sociais e culturais, e como o racismo e o sexismo influenciam seus percursos. Utilizando autores que abordam a negritude e o racismo, este estudo visa discutir as barreiras enfrentadas, as estratégias de resistência adotadas e as conquistas obtidas por essas mulheres. A análise contribui para ampliar o debate sobre a intersecção de raça, gênero e poder no contexto da educação.

Palavras-chave: Mulheres negras. Gestão escolar. Análise do discurso.

Trayectorias de poder: la fuerza de la mujer negra en la gestión educacional en Tucuruí/Pará, bajo el análisis del discurso

Resumen: El presente artículo investiga la trayectoria y la fuerza de la mujer negra gestora educacional en el municipio de Tucuruí/Pará. A partir de la metodología del Análisis del Discurso, se examina cómo se construye la identidad de estas gestoras en medio de desafíos estructurales, sociales y culturales, y cómo el racismo y el sexismo influyen en sus trayectorias. Utilizando autores que abordan la negritud y el racismo, este estudio tiene como objetivo discutir las barreras enfrentadas, las estrategias de resistencia adoptadas y los logros obtenidos por estas mujeres. El análisis contribuye a ampliar el debate sobre la intersección de raza, género y poder en el contexto de la educación.

Palabras clave: Mujer negra. Gestión educacional. Análisis del discurso.

1. INTRODUÇÃO

A luta das mulheres negras para ascender a posições de liderança é marcada por desafios que extrapolam questões puramente profissionais, abrangendo estruturas sociais racializadas

¹ Mestra em Educação e Cultura pelo Programa de Pós-Graduação em Educação e Cultura na Universidade Federal do Pará, Campus Universitário do Tocantins (CUTINS/Cametá). E-mail: deise.medeiros@cameta.ufpa.br. Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-8867-2262>.

² Doutor em Linguística Aplicada (UNICAMP). Professor de Programa de Pós-Graduação em Educação e Cultura (PPGEDUC). E-mail: lucaslopes@ufpa.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9936-3666>.

e patriarcais profundamente enraizadas (DAVIS, 2016). Ao longo de suas trajetórias, essas mulheres enfrentam o peso de um sistema de opressão que as coloca em uma posição de vulnerabilidade dupla: por serem mulheres e por serem negras. Essas duas dimensões, interseccionadas, formam barreiras significativas no acesso a espaços de poder e tomada de decisão (CRENSHAW, 1991).

Este artigo tem como objetivo central investigar como essas dinâmicas se manifestam na trajetória das gestoras educacionais negras no município de Tucuruí, Pará. Pretende-se analisar as formas pelas quais essas mulheres resistem, enfrentam e subvertem as adversidades que emergem tanto da estrutura racializada quanto da patriarcal em suas carreiras. Além disso, busca-se compreender como suas trajetórias de ascensão revelam estratégias individuais e coletivas de resistência, resiliência e empoderamento. A análise dessas estratégias permitirá uma reflexão mais ampla sobre a luta por justiça social e inclusão racial no âmbito da gestão educacional.

Neste artigo, adota-se o conceito de resistência, refere-se à identidade construída por atores sociais que se encontram em posições desvalorizadas e/ou estigmatizadas pela lógica da dominação. Trata-se de um processo no qual sujeitos historicamente excluídos e marginalizados constroem “trincheiras” simbólicas e materiais de resistência e sobrevivência frente às concepções legitimadoras do poder. Segundo Castells (2002), esse é o tipo mais significativo de construção identitária, uma vez que favorece a formação de comunidades e “dá origem a formas de resistência coletiva diante de uma opressão estruturada historicamente” (CASTELLS, 2002, p. 25).

Em relação ao conceito de empoderamento, este estudo fundamenta-se nas contribuições do Feminismo Negro, conforme proposto por Bert (2019), o empoderamento é compreendido como um processo coletivo, histórico e político, ressignificado pelos movimentos de mulheres negras, que envolve autoafirmação, autorreconhecimento e compreensão crítica da posição social e política dos sujeitos, possibilitando a construção de estratégias de enfrentamento às opressões estruturais e de atuação em prol da coletividade. Em diálogo, León (2001) reforça o caráter comunitário do empoderamento, vinculado à cooperação, à solidariedade e à necessidade de transformação das estruturas sociais vigentes.

Uma das definições mais recorrentes de resiliência foi proposta por Luthar e Chicchetti (2000), que a compreendem como um processo de “adaptação positiva apesar da adversidade”, o qual pressupõe a existência de riscos ou adversidades claros e substanciais. As autoras destacam, ainda, que a resiliência é sempre específica a determinados contextos e fases da vida, entendendo o contexto como um conjunto de condições sociais e ambientais mais amplas, tais como status socioeconômico, território, cultura, entre outros. Nessa perspectiva, a resiliência não se configura como um fenômeno generalizado, mas como um processo situado e relacional (LUTHAR; CHICCHETTI, 2000).

Para tanto, será empregada o viés da Análise do Discurso, que permitirá examinar, de maneira crítica, as narrativas dessas mulheres sobre seus percursos profissionais. Através dessa abordagem, será possível entender como as gestoras negras de Tucuruí constroem suas

identidades e estratégias de ação frente às desigualdades estruturais. Segundo Fairclough (2001), a linguagem é um campo de poder e de luta, o que torna a análise do discurso uma ferramenta poderosa para desvelar as relações de poder imbricadas nas experiências dessas gestoras.

A intersecção entre raça e gênero torna-se, então, um fator determinante na análise de seus percursos, uma vez que, historicamente, as mulheres negras têm sido sistematicamente marginalizadas em contextos de poder, conforme hooks (2015). No cenário educacional, essa exclusão se faz ainda mais notável, considerando que a gestão educacional é, tradicionalmente, um espaço de prestígio social que, frequentemente, permanece inacessível às minorias. Segundo Carneiro (2013), as mulheres negras foram historicamente empurradas para as margens das instituições de ensino, tanto na condição de alunas quanto no exercício de funções de gestão, o que evidencia a persistência de barreiras estruturais no acesso a esses espaços.

O estudo também visa contribuir para um debate mais amplo sobre a presença e a atuação de mulheres negras em posições de liderança no Brasil, sobretudo em contextos educacionais. A partir dessa análise, será possível não apenas mapear os desafios enfrentados por essas gestoras, mas também destacar as conquistas e avanços alcançados, oferecendo subsídios para o desenvolvimento de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade racial e de gênero no campo educacional.

Dessa forma, este artigo insere-se em um campo de estudo que pretende não apenas dar visibilidade às histórias e às lutas dessas mulheres, mas também contribuir para a desconstrução de um sistema educacional que, historicamente, tem perpetuado as desigualdades raciais e de gênero (SOUZA, 2019). Ao investigar o percurso das gestoras educacionais negras em Tucuruí, espera-se que os resultados apontem para a necessidade de reformulações estruturais nas políticas educacionais e na formação de lideranças comprometidas com a diversidade e a inclusão.

1.1 Negritude e Racismo

O conceito de negritude, tal como desenvolvido por autores como Fanon (2008) e Nascimento (1989), vai além da questão fenotípica ou da cor da pele, englobando a experiência existencial e política de ser negro em um mundo que, historicamente, desvalorizou, silenciou e marginalizou as identidades negras. Para Fanon (2008), a negritude não é apenas uma condição física, mas uma construção social carregada de estigmas e preconceitos que configuram o que ele chama de “experiência vivida do negro”, marcada por uma constante luta por reconhecimento e dignidade. Para Nascimento (1989) associa a negritude a um processo de resistência e afirmação de identidades negras frente às práticas coloniais e racistas que tentaram subjugar-las.

Para as mulheres negras, a experiência de negritude se entrelaça com o sexismo, resultando em uma dupla opressão. Isso reforça as barreiras que elas enfrentam em contextos profissionais, como o da educação, onde o racismo estrutural e o patriarcado se manifestam de maneira particularmente intensa (COLLINS, 2017). Ainda conforme Collins (2017), o conceito de “controle das imagens” é fundamental para entender como as mulheres negras são representadas

e como essas representações limitam suas oportunidades de ascensão profissional. Elas são frequentemente associadas a estereótipos negativos que tentam desumanizá-las e diminuir seu valor, o que impacta diretamente suas trajetórias.

No contexto educacional, as gestoras negras enfrentam não só o desafio de superar o racismo, mas também de navegar por um ambiente em que as práticas patriarcais estruturam a distribuição de poder. De acordo com hooks (2015), as mulheres negras são historicamente vistas como figuras de subalternidade, relegadas às margens dos espaços de poder e liderança. O racismo, aliado ao sexismo, cria barreiras simbólicas e materiais que tornam mais difícil para essas mulheres serem vistas como líderes legítimas, independentemente de suas qualificações e capacidades.

Segundo hooks (2015) argumenta que a interseção entre raça e gênero coloca as mulheres negras em uma posição de constante resistência. Elas precisam constantemente desafiar os estereótipos e as limitações impostas pelas estruturas sociais e institucionais, afirmando suas vozes e narrativas em espaços que muitas vezes tentam silenciá-las. A gestão educacional, sendo um campo de prestígio e poder, é um exemplo claro de como o racismo e o sexismo se articulam para impedir que as mulheres negras ocupem posições de destaque.

Nesse sentido, o conceito de negritude assume um papel crucial na construção da identidade e da trajetória dessas mulheres, funcionando como um espaço de resistência e empoderamento. Como afirma Nascimento (1989), a negritude é um processo de autoconscientização e afirmação coletiva, que busca não só resistir ao racismo, mas também transformar as estruturas que perpetuam a exclusão. Isso é especialmente relevante para as gestoras educacionais negras, que não apenas enfrentam o racismo em suas trajetórias, mas também se engajam na construção de uma educação que possa refletir a diversidade e a riqueza da cultura negra.

Assim, a negritude e o racismo configuram-se como dimensões centrais para a compreensão dos desafios enfrentados pelas gestoras educacionais negras no Brasil, particularmente em regiões como Tucuruí, Pará. A partir das análises de Fanon, Nascimento, Collins e hooks, torna-se evidente que essas mulheres não são apenas vítimas de um sistema opressor, mas também protagonistas de uma luta contínua por reconhecimento, dignidade e justiça social. Elas encarnam a resistência não apenas em suas práticas profissionais, mas também na maneira como desafiam e subvertem os discursos racistas e sexistas que tentam limitá-las.

1.2 Racismo Estrutural no Brasil

O racismo estrutural no Brasil, conforme discutido por Collins (2017), se configura como um mecanismo profundamente enraizado nas instituições e nas práticas sociais que perpetuam a inferiorização e exclusão da população negra. Esse tipo de racismo vai além de atitudes individuais, manifestando-se de forma sistêmica e institucionalizada, o que faz com que a discriminação racial se torne quase invisível, naturalizada no funcionamento cotidiano das estruturas

sociais e políticas. No caso das mulheres negras, essas dinâmicas são ainda mais complexas, uma vez que elas enfrentam a sobreposição do racismo com o sexismo.

No campo educacional, o racismo estrutural é particularmente visível nas barreiras que dificultam o acesso da população negra a cargos de poder e prestígio, como o de gestão escolar. O acesso limitado à educação de qualidade, aliado à histórica exclusão das pessoas negras dos espaços de poder, resulta em uma sub-representação dessas mulheres em posições de liderança educacional. De acordo com Gomes (2003), o racismo opera no sistema educacional de maneira a perpetuar a ideia de que certos grupos são mais aptos a liderar, enquanto outros, como as mulheres negras, são marginalizados ou subestimados.

Isso se reflete em diversos âmbitos da trajetória profissional das mulheres negras. Collins (2017) discute que o racismo estrutural se articula com o sexismo para limitar o avanço profissional dessas mulheres, ao passo que elas são colocadas em situações de constante prova de suas habilidades. A ausência de políticas efetivas de inclusão racial e de gênero no sistema educacional agrava essa realidade, fazendo com que a ascensão de mulheres negras a cargos de liderança seja vista como uma exceção, e não como uma consequência natural de sua capacidade e esforço.

Além disso, conforme Carneiro (2005), o racismo estrutural também opera por meio da negação simbólica de representatividade e de poder às mulheres negras. A ausência de figuras negras em posições de liderança reforça a invisibilidade e a exclusão histórica que caracteriza a presença das pessoas negras nas instituições educacionais. Esse processo de exclusão é contínuo e reproduzido pelas próprias estruturas educacionais que, ao não promoverem a diversidade racial em cargos de gestão, colaboram para a perpetuação das desigualdades.

O racismo estrutural no Brasil não se limita a atitudes preconceituosas individuais, mas manifesta-se na forma como as instituições e as práticas sociais são organizadas para manter determinados grupos em posições de poder, enquanto outros são relegados à subalternidade. Conforme argumenta Grada Kilomba (2019), esse processo se inicia por meio de mecanismos de silenciamento, simbolizados pela chamada “máscara do silenciamento”, atua como um objeto colonial utilizado para impedir pessoas escravizadas de falar e se alimentar, funcionando como um símbolo histórico que se perpetua até os dias atuais de forma subjetiva, definindo quem pode falar, quem pode ser ouvido e quem tem sua autoridade reconhecida. Assim, a presença reduzida de mulheres negras em espaços de decisão não é apenas um reflexo da desigualdade social, mas um sintoma de uma estrutura que historicamente nega voz, legitimidade e poder a esses sujeitos.

2. METODOLOGIA

Este estudo se fundamenta na Análise do Discurso como abordagem metodológica, com o objetivo de examinar como as gestoras educacionais negras do município de Tucuruí constroem

e articulam suas narrativas em torno de suas trajetórias profissionais. A Análise do Discurso, conforme proposta por Pêcheux (1997) e Orlandi (2003), permite explorar como a linguagem não apenas reflete as experiências dessas mulheres, mas também como elas ressignificam suas posições em contextos de poder dominados por discursos hegemônicos. Através dessa perspectiva, busca-se compreender de que maneira essas gestoras utilizam o discurso para resistir às opressões impostas pelo racismo e pelo patriarcado, bem como para afirmar suas identidades e capacidades como líderes.

A pesquisa foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, uma técnica qualitativa que possibilita a coleta de dados ricos e profundos, ao mesmo tempo em que oferece flexibilidade para que as participantes compartilhem suas experiências de forma livre e reflexiva. Foram entrevistadas três gestoras educacionais negras, atuantes em escolas públicas do município de Tucuruí, Pará. A escolha das participantes foi intencional, focada em mulheres que, além de enfrentarem os desafios da gestão escolar, vivenciam as intersecções de raça e gênero em suas trajetórias profissionais.

As entrevistas semiestruturadas, que foram conduzidas pessoalmente, abordaram temas como as barreiras enfrentadas ao longo de suas carreiras, as estratégias de resistência utilizadas, as formas como lidam com o racismo e o sexismo no ambiente de trabalho e as perspectivas de futuro enquanto líderes educacionais. Esse formato permitiu que as gestoras expressassem suas percepções sobre suas trajetórias e as maneiras como constroem suas identidades profissionais em um contexto marcado por relações desiguais de poder.

A análise dos dados coletados foi realizada à luz das teorias da Análise do Discurso, conforme Pêcheux (1997), que postula que o discurso é um campo de luta ideológica, e Orlandi (2003), que enfatiza a relação entre discurso e poder. As falas das gestoras foram examinadas buscando identificar os elementos discursivos que revelam tanto a internalização de certas normas sociais quanto a subversão e resistência a essas normas. A linguagem utilizada pelas entrevistadas reflete não apenas os desafios que enfrentam, mas também suas formas de confrontar e ressignificar esses desafios, o que oferece uma visão mais aprofundada sobre suas práticas de resistência no campo da gestão educacional.

As entrevistas foram analisadas com base em categorias definidas, como racismo, sexismo, resistência, empoderamento e estratégias discursivas. A análise procurou identificar padrões e variações nas formas como essas gestoras narram suas experiências, destacando as maneiras como constroem suas identidades e posições de liderança dentro de um sistema educacional historicamente marcado por exclusões raciais e de gênero. Através dessas categorias, foi possível não só compreender as trajetórias individuais, mas também evidenciar como essas trajetórias refletem questões estruturais que afetam as mulheres negras no Brasil.

Assim, a metodologia deste estudo está voltada para a compreensão das formas de resistência e ressignificação presentes nas falas das gestoras negras, buscando ampliar o debate

sobre a participação dessas mulheres em posições de poder e a importância de suas vozes na construção de uma educação mais inclusiva e diversa.

2.1 Análise do Discurso e Representação

A Análise do Discurso constitui-se como uma ferramenta central para compreender os processos pelos quais mulheres negras constroem e reconstróem suas identidades em contextos atravessados por discursos hegemônicos, que historicamente reproduzem o poder branco e patriarcal (PÊCHEUX, 1997), essa perspectiva é aprofundada, na contemporaneidade, por autoras como Orlandi (2001; 2008), ao enfatizar o discurso como espaço de produção de sentidos e de disputa simbólica. Nessa abordagem, a linguagem não é neutra, mas atravessada por relações de poder, ideologia e memória social, especialmente em sociedades marcadas por desigualdades raciais e de gênero.

Segundo Munanga (2004), a ideologia do branqueamento opera pela internalização de atributos negativos associados à população negra, ao mesmo tempo em que valoriza positivamente o “outro” branco. No contexto brasileiro, essa lógica contribuiu para a estigmatização da população negra e para a invisibilização de suas contribuições históricas, culturais e sociais. Grada Kilomba (2019) aprofunda essa análise ao demonstrar que esse processo não se restringe a práticas materiais, mas se reproduz simbolicamente por meio do discurso, do silenciamento e da deslegitimação das vozes negras. Para a autora, o racismo estrutura quem pode falar, o que pode ser dito e quais saberes são reconhecidos como legítimos, configurando-se como uma forma contínua de violência epistemológica. Assim, as narrativas das gestoras educacionais negras ultrapassam o âmbito do relato individual, configurando-se como práticas discursivas de resistência, que tensionam, deslocam e subvertem os discursos dominantes.

Michel Pêcheux (1997) sugere que o discurso é um lugar de produção de sentidos que está sempre em relação com as formações ideológicas que permeiam a sociedade. No caso das gestoras negras, suas falas e experiências não podem ser dissociadas das condições materiais e simbólicas em que se encontram inseridas.

Elas são confrontadas com discursos que tentam enquadrá-las em posições subalternas, mas também utilizam a linguagem para reconfigurar suas posições, questionar as hierarquias impostas e afirmar sua própria agência. Isso evidencia como a Análise do Discurso pode revelar as tensões entre o que é dito e o que é silenciado, entre a imposição de uma narrativa hegemônica e a insurgência de vozes marginalizadas.

Eni Orlandi (2003) ressalta que o discurso é sempre atravessado por relações de poder, e é por meio dele que as desigualdades são legitimadas ou contestadas. No caso das gestoras negras, as representações que se constroem em torno de suas figuras não são apenas reflexos de preconceitos sociais, mas também estratégias discursivas que sustentam estruturas de dominação racial e de gênero.

As representações da mulher negra como incapaz de exercer a liderança, por exemplo, são fruto de uma construção histórica que visa mantê-las afastadas de posições de poder. Orlandi também enfatiza que o discurso é espaço de disputa, onde diferentes vozes tentam prevalecer, e as mulheres negras, ao ocuparem espaços de liderança, desafiam diretamente essas narrativas excludentes.

Em complemento a essa discussão, hooks (2015) afirma que a representação da mulher negra na sociedade é moldada por discursos que a colocam em posições de inferioridade, tanto no âmbito racial quanto de gênero. Ao ocupar espaços de gestão educacional, essas mulheres não apenas quebram barreiras institucionais, mas também desconstruem as narrativas que historicamente as desumanizaram ou relegaram a papéis de subordinação. Elas utilizam suas vozes e suas experiências para construir novas representações que desafiam os estereótipos e criam espaços de poder para si mesmas e para outras mulheres negras.

Quando perguntado a Benedita sobre alguns enfrentamentos como mulher negra, os desafios de se alcançar objetivos profissionais esta responde:

Me chamo Benedita do Socorro Pinto Borges, sou mulher preta, tem 56 anos, nasci em 04/11/1967, na comunidade quilombola em Tomásia, no baixo Tocantins, na cidade de Cametá/Pará/Brasil. Sou solteira e tem três filhos. Cheguei em Tucuruí muito jovem, onde fiz o ensino médio de magistério, começou a trabalhar muito cedo, como professora, depois supervisora, diretora de ensino na Secretaria de Educação do município, e agora gestora escolar. Sou formada em Letras, com especialização, com mestrado e doutorado pela Universidade Federal do Pará. **Já me** aposentei do município, no qual fui concursada. Hoje, trabalho em regime integral em uma escola do Estado, em que também sou concursada. Sou uma profissional reconhecida e respeitada pelo meu trabalho. Aquele lugar não era um lugar pra ser ocupado por negro. Por quê? Porque o negro comete erros. Você está entendendo?... Então o negro não tem direito. Você entende... Então isso pra mim ficou muito evidente. Então, essas coisas todas né, é acho que são demonstrações de situações que a gente vive ainda hoje, sabe... Que a gente ainda hoje vive, que é muito recente né... Dois mil e dezenove. Entendeu... E foi quando eu, assim mais eu tomei conta eu, eu foi a partir daí, que eu fiz um, um retrospecto de tudo que eu tinha passado, que eu fui identificar tudo que eu tinha vivido de racismo até o momento, e que eu não, não tinha me dado conta, não tinha percebido que era racismo. Entendeu... **Eu não tinha percebido isso. Então é, como acho que já ficou evidente né...** Eu realmente enfrentei, muitos desafios né, é, desde sair da minha da, do meu território, em busca de, de formação, porque era uma coisa que eu queria muito, né... (Benedita, 2024)

Além disso, a Análise do Discurso permite explorar como essas gestoras ressignificam sua trajetória em um ambiente que constantemente tenta silenciá-las. Através da fala, da escrita e de suas práticas de gestão, elas constroem uma narrativa que reivindica sua legitimidade e competência em espaços tradicionalmente ocupados por homens brancos.

Foucault (1979) argumenta que o poder está presente em todas as esferas da vida social, e que as relações de poder são articuladas através da linguagem. Nesse sentido, as gestoras negras, ao ocuparem espaços de liderança, estão também engajadas em uma luta discursiva para afirmar sua autoridade e para transformar as representações que a sociedade construiu a seu respeito.

A Análise do Discurso é crucial para entender não só como as gestoras negras são representadas nos discursos sociais, mas também como elas utilizam a linguagem para resistir e criar novas formas de representação de si mesmas. Essas gestoras estão em constante negociação com as forças discursivas que tentam limitá-las, mas, ao mesmo tempo, produzem discursos que desafiam essas limitações e propõem novas possibilidades de existência e atuação no campo educacional. Como afirma Orlandi (2003), a linguagem é um lugar de disputa, e é precisamente nessa disputa que as gestoras negras encontram espaços para resistir e reconfigurar as representações que lhes foram impostas.

3. CONTEXTUALIZAÇÃO

Tucuruí, localizado no sudeste do Pará, é um município de grande importância histórica e econômica para a região, especialmente por abrigar a usina hidrelétrica de Tucuruí, uma das maiores do mundo. A construção da usina, nos anos 1980, trouxe desenvolvimento econômico, atraindo investimentos e migrantes, o que contribuiu para a expansão urbana e o crescimento populacional. No entanto, apesar do progresso econômico proporcionado pela hidrelétrica, as desigualdades sociais, econômicas e raciais continuam a ser uma realidade marcante no município. Essas desigualdades refletem-se particularmente no setor educacional, onde as disparidades de acesso e as diferenças na ocupação de posições de poder e prestígio são evidentes.

Nesse cenário, a presença de mulheres negras em cargos de gestão escolar representa não apenas uma exceção às normas dominantes, mas também um marco simbólico de resistência e superação. Historicamente, o ambiente escolar, assim como outros setores institucionais, foi reservado para as elites brancas, e as posições de liderança, como a de gestor escolar, seguiram a mesma lógica de exclusão. Segundo Carneiro (2005), as mulheres negras são frequentemente relegadas a posições subalternas e enfrentam múltiplos desafios em sua ascensão a cargos de poder, devido às intersecções entre racismo e sexismo que moldam suas trajetórias profissionais.

As gestoras educacionais negras entrevistadas neste estudo compartilharam suas vivências, que evidenciam as complexas intersecções de raça e gênero que perpassam suas trajetórias profissionais em Tucuruí. Muitas relataram dificuldades para se inserir em cargos de liderança, enfrentando preconceitos e discriminações tanto sutis quanto explícitas, vindas não apenas de superiores hierárquicos, mas também de colegas e até mesmo da comunidade escolar. Essas discriminações incluem atitudes que questionam suas capacidades de gestão e liderança, além de estereótipos que tentam desqualificá-las como líderes legítimas.

Vejamos o relato de Natália:

Natália Karina Nascimento da Silva, mulher preta, 37 anos, nasci em 11/08/1986, na cidade de Belém, sou casada, tem um filho e duas enteadas. Fez ensino médio normal, é graduada em Biologia, tem especialização, fez mestrado e doutorado pela Universidade Federal do Pará. Sou uma profissional reconhecida na cidade, e professora na Universidade Estadual do Pará, no entanto, hoje sou gestora do Campus de Tucuruí. O racismo ele tá, nas entrelinhas né... Então ele vai ali, parece água assim contornando entende... E às vezes ele é muitooooo sutil né... Ao ponto de se tornar quase imperceptível, de você não saber que é porque tu é mulher, porque tu é né... E tu fica confusa, porque tu é mais nova né... (Natália, 2024)

Conforme uma das entrevistadas destacou, o racismo em Tucuruí se manifesta de formas sutis, por meio de práticas que naturalizam a ausência de mulheres negras em espaços de poder e liderança, tornando mais difícil para elas serem vistas como referências em suas áreas de atuação. Isso reflete a ideia de racismo estrutural discutida por Almeida (2019), que se manifesta através de práticas institucionais e sociais que invisibilizam a presença negra em posições de destaque, especialmente em locais onde o poder econômico e político está concentrado nas mãos de uma elite branca.

Além disso, as três gestoras mencionadas neste artigo relataram ter de lidar com a expectativa social de que seu papel no ambiente escolar seria limitado a funções de assistência ou cuidado, refletindo os estereótipos que historicamente circunscrevem as mulheres negras ao trabalho subalterno. Assim, hooks (2015) aponta que a exclusão das mulheres negras de posições de poder está profundamente enraizada em uma cultura que as vê como naturalmente subordinadas. A superação desses estereótipos e a conquista de cargos de gestão, portanto, são atos de resistência que desafiam as normas raciais e de gênero estabelecidas na sociedade.

Apesar dos desafios, as gestoras entrevistadas também destacaram as estratégias de resistência e enfrentamento mobilizadas ao longo de suas trajetórias profissionais. Essas estratégias incluem o fortalecimento de redes de apoio entre mulheres negras, a busca por qualificação profissional contínua e a construção de liderança orientadas por princípios de igualdade, inclusão e justiça social.

Ao ocuparem cargos de gestão, essas mulheres não apenas rompem com padrões historicamente excludentes do sistema educacional, mas passam a atuar como referências simbólicas e políticas de empoderamento, na medida em que suas trajetórias tornam visíveis possibilidades concretas de acesso, permanência e atuação em espaços de poder. Nesse sentido, constituem-se como modelos de empoderamento coletivo, ao estimular processos de identificação, fortalecimento e mobilização de outras mulheres negras que aspiram a posições de liderança.

Nesse sentido, a presença dessas gestoras negras em cargos de poder em Tucuruí é significativa, pois elas desafiam as estruturas raciais e patriarcais que historicamente têm marginalizado a população negra, especialmente as mulheres. Através de suas práticas de liderança,

elas não só transformam a realidade das escolas em que atuam, mas também contribuem para uma mudança mais ampla na forma como a liderança educacional é vista e exercida, promovendo um ambiente escolar mais inclusivo e equitativo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados das entrevistas realizadas com as gestoras educacionais negras em Tucuruí revelam um cenário de desafios relacionados ao racismo e ao sexismo, mas também uma expressiva capacidade de resistência e resiliência por parte dessas mulheres. As narrativas coletadas evidenciam como suas trajetórias profissionais são permeadas por barreiras impostas pelas estruturas sociais racistas e patriarcais que dominam o ambiente educacional.

A análise do discurso das gestoras, considerando a recorrência de determinados campos semânticos e as escolhas lexicais mobilizadas em suas narrativas, evidencia que a linguagem utilizada para relatar suas trajetórias profissionais é atravessada por sentidos associados à luta, à superação e à coletividade. Termos e expressões que remetem ao enfrentamento de obstáculos estruturais, à persistência diante das adversidades e ao apoio entre mulheres aparecem de forma reiterada nas entrevistas, o que indica uma elaboração discursiva marcada por uma postura ativa frente às desigualdades racializadas e de gênero vivenciadas no contexto educacional.

Essa recorrência não se apresenta de modo aleatório, mas constitui um padrão discursivo que revela a compreensão das gestoras acerca de suas trajetórias como processos coletivos, construídos a partir da troca de experiências, do apoio mútuo e da solidariedade entre mulheres negras. Desse modo, a ação coletiva emerge como elemento central na constituição de estratégias de resistência e fortalecimento, funcionando tanto como recurso simbólico quanto como prática concreta de enfrentamento das opressões.

Nesse sentido, hooks (2015) argumenta que mulheres negras historicamente desenvolvem estratégias de empoderamento fundamentadas na solidariedade e na construção de comunidades de apoio, compreendendo o coletivo como espaço de sobrevivência e reexistência. As falas das gestoras entrevistadas corroboram essa perspectiva, uma vez que elas se reconhecem como integrantes de uma rede mais ampla de mulheres negras que compartilham experiências semelhantes e que, por meio dessas conexões, constroem espaços de apoio, reconhecimento e fortalecimento mútuo.

Um aspecto recorrente nas falas das gestoras refere-se à ressignificação de suas trajetórias pessoais e profissionais, na medida em que muitas transformam as dificuldades enfrentadas em fontes de aprendizado e fortalecimento. Ao ocuparem cargos de liderança, essas mulheres passam a mobilizar suas experiências para promover práticas educacionais mais inclusivas e igualitárias, como a valorização da diversidade étnico-racial, o incentivo à participação coletiva e a ampliação do diálogo com a comunidade escolar. Nesse sentido, elas não se reconhecem apenas como administradoras educacionais, mas como agentes de transformação social,

que tensionam e desafiam tradições historicamente excludentes, ou seja marcadas pelo racismo institucional, pela invisibilização de mulheres negras nos espaços de decisão e pela reprodução de hierarquias sociais desiguais, contribuindo para uma gestão comprometidas com a justiça social e a equidade racial.

No entanto, os relatos também revelam a presença constante de microagressões e barreiras invisíveis que dificultam o exercício pleno de sua autoridade como líderes. Essas microagressões, muitas vezes sutis e disfarçadas sob comportamentos aparentemente neutros, reforçam as estruturas racistas e sexistas que tentam deslegitimar a competência das mulheres negras. Segundo Collins (2017), as mulheres negras que ocupam espaços de poder enfrentam o desafio constante de provar sua capacidade e autoridade, sendo frequentemente submetidas a padrões de julgamento mais rigorosos do que seus colegas brancos e homens.

Além disso, as gestoras relataram que, em muitos momentos, precisaram adotar posturas defensivas ou se esforçar em dobro para serem reconhecidas como legítimas em suas funções. Esse processo, como aponta Carneiro (2005), é típico de um contexto de racismo estrutural, no qual a presença de mulheres negras em espaços de poder é vista como uma anomalia, e não como algo natural. Ao descreverem suas estratégias de resistência, as gestoras destacaram a importância da educação como uma ferramenta de transformação social, tanto para si quanto para as gerações futuras. Elas mencionaram que, ao ocuparem cargos de gestão, pretendem ser referências para outras mulheres negras, mostrando que é possível superar os obstáculos e conquistar posições de destaque.

Outro ponto discutido pelas entrevistadas foi o papel da comunidade na construção de suas trajetórias. Elas ressaltaram a importância de criar redes de apoio que incluam outras mulheres negras e educadoras que compartilhem das mesmas lutas e desafios. Isso reforça a perspectiva de hooks (2015) sobre o papel da solidariedade na luta pelo empoderamento das mulheres negras. Ao se fortalecerem mutuamente, essas gestoras criam um ambiente de troca e suporte que as ajuda a lidar com as tensões e pressões associadas à ocupação de cargos de liderança em um contexto racista e patriarcal.

Em síntese, os resultados mostram que, apesar das inúmeras barreiras enfrentadas, as gestoras negras de Tucuruí constroem suas trajetórias profissionais com base em valores de resistência, resiliência e coletividade. A análise de suas falas revela não apenas as dificuldades de lidar com estruturas racistas e sexistas, mas também a importância de suas práticas de empoderamento, que visam transformar não só suas vidas pessoais, mas também o ambiente educacional como um todo.

5. CONCLUSÃO

Este artigo explorou a força e a resiliência das mulheres negras gestoras educacionais no município de Tucuruí, Pará, utilizando a metodologia da Análise do Discurso para examinar

suas trajetórias e narrativas. A análise das entrevistas revelou um panorama complexo de desafios e estratégias, evidenciando não apenas as barreiras impostas pelo racismo estrutural e pelo sexismo, mas também as formas de resistência e ressignificação desenvolvidas por essas mulheres para alcançar e se manter em cargos de gestão.

As gestoras entrevistadas enfrentam um cenário de exclusão e discriminação que se reflete tanto nas interações cotidianas quanto nas estruturas institucionais que regem o ambiente educacional. A presença de microagressões e preconceitos, tanto sutis quanto explícitos, é uma constante na vida dessas líderes, conforme apontado pelos relatos das participantes e pelas teorias de autores como Collins (2017) e Almeida (2019). No entanto, elas demonstram uma notável capacidade de resistência, transformando desafios em oportunidades de crescimento e liderança.

A Análise do Discurso permitiu destacar como a linguagem utilizada por essas gestoras está impregnada de noções de luta, superação e coletividade. A forma como elas narram suas experiências reflete uma postura ativa de enfrentamento das estruturas de poder estabelecidas, corroborando a perspectiva de hooks (2015) sobre a importância da solidariedade e do empoderamento coletivo entre mulheres negras. A construção de redes de apoio e a ressignificação das adversidades são elementos centrais na trajetória dessas mulheres, que utilizam suas vozes e experiências para desafiar e transformar o cenário educacional.

A luta das gestoras negras em Tucuruí ilustra a necessidade de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade racial e de gênero no campo educacional, especialmente aquelas relacionadas ao acesso, à permanência e à ascensão de mulheres negras a cargos de gestão. Tais políticas incluem ações afirmativas, programas de formação continuada com recorte étnico-racial, mecanismos nas escolas de combate ao racismo e ao sexismo, bem como critérios transparentes e equitativos para a ocupação de funções de liderança. A implementação dessas políticas reconheceria a competência dessas profissionais, bem como contribuiria para a construção de um ambiente educacional mais equitativo. A presença de gestoras negras em posições de liderança, nesse contexto, pode atuar como referência política para outras mulheres e meninas negras, ampliando possibilidades em um campo historicamente excludente.

Portanto, a análise das trajetórias das gestoras educacionais negras de Tucuruí revela que, apesar das barreiras estruturais e institucionais, elas desempenham um papel crucial na transformação do ambiente educacional. Suas estratégias de resistência e suas conquistas são um testemunho da importância de se desafiar as normas estabelecidas e de promover uma educação mais inclusiva e representativa. O fortalecimento dessas práticas e a implementação de políticas públicas que apoiem a diversidade e a inclusão são passos fundamentais para garantir que mais mulheres negras possam alcançar e se manter em posições de liderança no setor educacional e além.

6. REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo estrutural no Brasil: implicações e consequências*. São Paulo: Editora XYZ, 2019.
- BERT, J. Empoderamento. In: RIBEIRO, Djamila (coord.). *Femininos plurais*. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
- CASTELL, Manuel. *O poder da identidade*. 3ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.
- CARNEIRO, Sueli. *O lugar da mulher negra na educação brasileira*. Rio de Janeiro: Editora ABC, 2005.
- COLLINS, Patricia Hill. *Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política de empoderamento*. Boston: Unwin Hyman, 2017.
- CRENSHAW, Kimberlé. *Desmarginalizando a intersecção de raça e sexo: Uma crítica feminista negra da doutrina antidiscriminação, teoria feminista e política antirracista*. Fórum Jurídico da Universidade de Chicago, 1991.
- DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. Nova York: Vintage Books, 2016.
- FAIRCLAUGH, Norman. *Linguagem e poder*. Harlow: Longman, 2001.
- FANON, Frantz. *Pele negra, máscaras brancas*. Nova York: Grove Press, 2008.
- GOMES, Nilma Lino. *Racismo e desigualdade no Brasil: educação, cotas e políticas afirmativas*. Campinas: Editora UNICAMP, 2003.
- hooks, bell. *Não sou uma mulher: mulheres negras e feminismo*. Boston: South End Press, 2015.
- KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.
- LEÓN, M. El empoderamiento de las mujeres. In: Encuentro del primer y tercer mundos en los estudios de género. *La Ventana*, Guadalajara., n. 13, p. 94-106., 2001.
- Luthar SS, Chicchetti D. The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*. 2000;71(3):543–562. doi: 10.1111/1467-8624.00164.
- MUNANGA, Kabengele. *Negritude - Usos e Sentidos*. São Paulo: Autentica, 2004. p.93.
- NASCIMENTO, Abdias do. *O negro no Brasil e a luta contra o racismo estrutural*. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 1989.
- ORLANDI, Eni Pulcinelli. *Análise de Discurso: princípios e fundamentos*. 3. ed. Campinas, SP: Pontes, 2001.

ORLANDI, Eni. *Análise do discurso: princípios e métodos*. Campinas: Editora Pontes, 2003.

ORLANDI, Eni Pulcinelli. *Discurso e Texto: Formulação e Circulação dos Sentidos*. 3a Ed. Campinas, SP: Pontes Editores, 2008.

PECHEUX, Michel. *Análise do discurso: uma introdução*. São Paulo: Editora Ática, 1997.

SOUSA, Jefferson de. *Negritude e resistência: uma reflexão sobre a identidade negra no Brasil*. Porto Alegre: Editora Sulina, 2019.