

INTERSEÇÕES ENTRE RACISMO ESTRUTURAL, PATRIARCALISMO E LIDERANÇA EDUCACIONAL NO CONTEXTO DO IFES

Laís Miranda Moro/ lais.miranda@estudante.ufscar.br

Kátia Aparecida Rocon/ k_rocon@hotmail.com

Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)/ Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes)

Introdução

A educação desempenha um papel fundamental na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. No entanto, as instituições de ensino ainda enfrentam desafios estruturais relacionados à diversidade, especialmente no que se refere ao racismo e ao patriarcalismo.

No trabalho em comento, a análise das instituições de ensino teve como corte metodológico os Institutos Federais (IF's), em especial, o Instituto Federal do Espírito Santo (Ifes). Por um lado, os IF's são reconhecidos como espaços estratégicos para a educação e a formação profissional no Brasil, desempenhando um papel central na promoção do desenvolvimento social e econômico. Por outro lado, apesar desses princípios, observa-se que a realidade dos IF's é marcada por desigualdades que se manifestam na composição de seus quadros de liderança, evidenciando uma ausência significativa de diversidade étnico-racial e de gênero nos cargos de direção.

Essa lacuna não é apenas um reflexo de um fenômeno interno, mas também um sintoma das desigualdades estruturais que permeiam a sociedade brasileira. O racismo e o patriarcalismo, como sistemas históricos de opressão, moldam as oportunidades de acesso e de permanência em posições de poder, inclusive no âmbito educacional.

Este trabalho tem como objetivo discutir como essas dinâmicas impactam a ocupação de cargos de diretores gerais e liderança nos IF's, em especial, no Ifes, perpetuando discriminações. Também pretende-se discutir estratégias para tornar o ambiente acadêmico mais inclusivo e diversificado.

1. Racismo Estrutural e Patriarcalismo na Educação

O conceito de racismo estrutural, amplamente discutido por autores como Grada Kilomba (2019), é descrito como o racismo que é perpetuado por meio de estruturas institucionais, culturais e sociais que limitam o acesso de pessoas negras a posições de poder e recursos.

Observa-se que o conceito de racismo estrutural é diferente do conceito simplório de um conjunto de manifestações individuais de preconceito, ele refere-se à forma como instituições, normas e práticas sociais perpetuam a exclusão e a marginalização de determinados grupos raciais. Nota-se que o termo "racismo estrutural" foi desenvolvido por autores que argumentam que o racismo não é apenas uma soma de atitudes individuais, mas um elemento constitutivo das estruturas sociais, políticas e econômicas.

O racismo, portanto, não é um acidente, mas um sistema estrutural que organiza as nossas sociedades. Kilomba (2019) enfatiza que o racismo não é algo pontual, mas sim uma estrutura que molda relações de poder. Dito isso, ao analisarmos a estrutura nos IF's, essa dinâmica é evidente na sub-representação de profissionais negros em cargos de liderança. Esse fenômeno não se reduz a ações individuais, mas é parte de um sistema que historicamente negou a essas populações oportunidades equitativas de acesso e ascensão.

Paulo Freire (1987) argumenta que a educação deve ser um ato de liberdade, capaz de desconstruir sistemas de opressão. Entretanto, quando o racismo estrutural permeia o campo educacional, ele reforça as desigualdades, tornando a educação um instrumento de manutenção do *status quo*.

O patriarcalismo, por sua vez, é um sistema que privilegia homens em espaços de liderança. Esse sistema se manifesta de forma clara em instituições públicas como os IF's, onde mulheres enfrentam barreiras não apenas para acessar cargos de direção, mas também para permanecer neles. A sub-representação feminina em cargos diretivos e a presença de ambientes hostis ao desenvolvimento profissional de mulheres são questões que precisam ser debatidas e enfrentadas.

Hooks (2013), destaca que o patriarcalismo não é apenas uma questão de gênero, mas também de interseccionalidade, onde gênero, raça e classe interagem para criar diferentes experiências de opressão. Kilomba (2019) argumenta que as estruturas educacionais

frequentemente negam espaços de fala para pessoas negras, reforçando o racismo epistêmico ao privilegiar apenas determinados saberes e experiências.

O assunto é mais denso e complexo quando se verifica que o racismo é uma violência epistêmica, determinando quem pode falar, sobre o que pode falar e como pode falar. Kilomba (2019) discute como a estrutura racista define quais vozes são valorizadas e quais são silenciadas. A implementação de políticas de igualdade de gênero e a promoção de ambientes mais inclusivos podem contribuir para reduzir os efeitos do patriarcalismo na liderança educacional. A sensibilização da comunidade acadêmica e a formação de redes de apoio para mulheres são estratégias fundamentais nesse processo.

A combinação de racismo estrutural e patriarcalismo perpetua um ciclo de exclusão que precisa ser rompido. Freire e Hooks oferecem ferramentas teóricas importantes para compreender e confrontar essas dinâmicas, destacando a importância de uma educação crítica, inclusiva e transformadora.

2. A Liderança nos Institutos Federais

Na gestão educacional nos IF's, especialmente no Ifes, a maioria dos cargos de liderança ainda são ocupados por homens, sendo estes majoritariamente brancos, o que reflete desigualdades estruturais presentes na sociedade brasileira. A falta de acesso a redes de apoio, a escassez de programas de desenvolvimento profissional para mulheres e negros e as barreiras institucionais tradicionais são alguns dos fatores que dificultam a diversidade na liderança educacional.

A composição racial e de gênero nos cargos de direção dos IF's evidencia uma ausência significativa de diversidade. Em especial no Ifes, dados recentes mostram que a maioria dos cargos de liderança é ocupada por homens brancos. Em sua pesquisa, Fernandes (2020) constatou que 80,91% dos servidores que ocupam o cargo de direção geral de campus nos IF's são do sexo masculino. No Ifes, podemos confirmar este cenário, pois em 2024, dos 25 diretores gerais de campis, apenas 5 são do sexo feminino.

O perfil homogêneo das lideranças afeta negativamente as decisões institucionais, pois as experiências e perspectivas de grupos historicamente marginalizados podem ser (ou são)

frequentemente ignoradas. Como Hooks (2013) sugere, a ausência de diversidade nos espaços de poder reforça a hegemonia cultural e impede a inclusão efetiva de vozes dissidentes. Em contextos educacionais, isso significa que políticas de inclusão racial e de gênero podem ser negligenciadas ou tratadas como secundárias, perpetuando as desigualdades existentes.

Freire (1987) enfatiza que a educação deve ser um processo dialógico, no qual diferentes perspectivas são valorizadas e integradas. Quando as lideranças institucionais refletem apenas um segmento da população, o potencial dialógico e transformador da educação é comprometido. A presença de lideranças diversas pode contribuir para a formulação de políticas mais inclusivas, que considerem as especificidades de grupos minoritários e promovam uma educação mais equitativa.

Portanto, não há dúvidas da importância da diversidade nas estruturas de poder como forma de romper com a reprodução de dinâmicas opressivas e promover a inclusão de vozes historicamente silenciadas. Como destacado por Hooks (2013), a diversidade é essencial para promover espaços educacionais saudáveis, onde todas as vozes sejam ouvidas e respeitadas.

3. Interseções entre Liderança, Racismo e Patriarcalismo

O conceito de interseccionalidade, ajuda a compreender como diferentes formas de discriminação se combinam para criar experiências únicas de opressão. Crenshaw (2002) defende que as mulheres negras enfrentam um duplo apagamento dentro das lutas por igualdade: são excluídas tanto das discussões raciais, que priorizam os homens negros, quanto das pautas feministas, que historicamente se concentram nas experiências das mulheres brancas. O conceito de interseccionalidade busca corrigir essa lacuna, permitindo uma análise mais precisa das desigualdades estruturais.

A interseccionalidade entre racismo e patriarcalismo na liderança educacional revela como essas estruturas de opressão se sobrepõem, criando barreiras adicionais para grupos marginalizados.

A composição homogênea das lideranças nos IF's gera um ciclo de exclusão em que as perspectivas e experiências de grupos sub-representados são sistematicamente ignoradas.

Isso é especialmente preocupante no campo educacional, onde a pluralidade de experiências é fundamental para a construção de políticas inclusivas.

Como sugerem Hooks e Freire, a educação deve ser um instrumento de emancipação, capaz de desafiar estruturas opressoras e construir uma sociedade mais justa. Por isso, diversificar as lideranças é um passo essencial nesse processo, pois garante que as decisões institucionais reflitam uma pluralidade de experiências e perspectivas.

4. Considerações finais

A análise apresentada ao longo deste trabalho evidencia como o racismo estrutural e o patriarcalismo se articulam para moldar as dinâmicas de liderança nos IF's, perpetuando desigualdades históricas e limitando as possibilidades de inclusão e diversidade.

A diversificação das lideranças é fundamental não apenas para corrigir as disparidades históricas, mas também para garantir que as políticas institucionais reflitam a pluralidade de experiências e necessidades da comunidade acadêmica.

Quando se analisa o racismo e o patriarcalismo nos IF's é necessário um comprometimento coletivo com a mudança estrutural, envolvendo não apenas os gestores, mas também estudantes, docentes e técnicos administrativos. Somente por meio de uma ação conjunta será possível construir um ambiente educacional verdadeiramente inclusivo, no qual todas as pessoas possam se sentir representadas e valorizadas.

É importante refletir sobre o papel da liderança escolar e o tipo de educação que esses diretores buscam implementar. Portanto, a inclusão de mulheres e de pessoas negras e indígenas em posições de liderança é fundamental para promover a diversidade de perspectivas e experiências, enriquecendo o processo decisório e contribuindo para a construção de ambientes mais inclusivos e equitativos.

Referências

CRENSHAW, Kimberlé. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Philadelphia: Temple University Press, 2002.

FERNANDES, Francis de Sousa. F363c Competências gerenciais no âmbito dos institutos federais de educação/ Francis de Sousa Fernandes. – Ponta Grossa, PR: Atena, 2020.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia do oprimido*. 17a ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987

FREIRE, Paulo. *Pedagogia da Indignação: cartas pedagógicas e outros escritos*. São Paulo: UNESP, 2005.

HOOKS, Bell. *Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade*. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2013.

KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação: episódios do racismo cotidiano*. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.