



**Centro Federal em Educação Tecnológica de Minas Gerais**  
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação  
Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica

Suélem Cabral Caetano Araújo

**MULHERES NEGRAS EM CARGOS DE GESTÃO NA  
PREFEITURA DE BELO HORIZONTE: TRAJETÓRIA  
EDUCACIONAL E PROFISSIONAL**

**Belo Horizonte  
2018**

Suélem Cabral Caetano Araújo

**MULHERES NEGRAS EM CARGOS DE GESTÃO NA PREFEITURA  
DE BELO HORIZONTE: TRAJETÓRIA E EDUCACIONAL  
PROFISSIONAL**

Dissertação apresentada a banca examinadora do programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica do Centro de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET-MG, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Educação Tecnológica.

**Linha de Pesquisa:** Processos formativos em educação tecnológica

**Orientadora:** Professora Dr<sup>a</sup> Silvani dos Santos Valentim

**Belo Horizonte  
2018**

Araújo, Suélem Cabral Caetano  
A663m Mulheres negras em cargos de gestão na prefeitura de Belo Horizonte: trajetória e educacional profissional. / Suélem Cabral Caetano Araújo. -- Belo Horizonte, 2018.  
159 f. : il.

Dissertação (mestrado) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Educação Tecnológica, 2018.

Orientador: Profa. Dra. Silvani dos Santos Valentim

#### Bibliografia

1. Relações Étnicas e Raciais. 2. Mulheres – Mercado de Trabalho. 3. Mulheres – Educação. I. Valentim, Silvani dos Santos. II. Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais. III. Título

CDD 378.05



**CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS**  
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA - PPGET  
Portaria MEC nº. 1.077, de 31/08/2012, republicada no DOU em 13/09/2012

Suelem Cabral Caetano Araújo

**“Mulheres Negras em cargos de gestão na Prefeitura de Belo Horizonte:  
Trajetória Educacional e Profissional.”**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Educação Tecnológica do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - CEFET-MG, em 24 de agosto de 2018, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Tecnológica, aprovada pela Comissão Examinadora de Defesa de Dissertação constituída pelos professores:

Prof.ª Dr.ª Silvani dos Santos Valentim - Orientadora  
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

Prof.ª Dr.ª Andrea Branco Simão  
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Prof. Dr. Waldeir Eustáquio dos Santos  
UNIBH

*Ao meu esposo Jefferson, aos meus pais e a minha irmã, fontes de sabedoria e humildade.*

*Ao meu amado sogro, que acreditava em mim e enxergava a todos com igualdade.*

*A minha avó Melices e a todas as outras mulheres negras por sua força e inspiração e um legado que deixa marcas ao longo da história.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, querido amigo, minha luz e esperança de fé em dias melhores;

Aos **meus pais**, pelo apoio e incentivo em cada etapa da minha vida estudantil;

Ao **meu amado esposo Jefferson**, por seu companheirismo, apoio e amor, sem você nada disto seria possível;

A **minha irmã Michelle**, por seu carinho, reconhecimento e respeito.

Às **minhas amigas Judsônia, Michelle, Fernanda Siqueira, Claudinha, Patrícia e Silmere** sempre tão incentivadoras e por acreditarem no meu potencial;

A minha orientadora **Silvani dos Santos Valentim**, por acreditar neste tema comigo, e pela inspiração quanto a defesa da igualdade e da mulher negra;

Aos **professores do Mestrado em Educação do CEFET-MG**, pelos ensinamentos e acolhida;

Aos **meus colegas de turma**, pelo incentivo, pela convivência e troca de saberes;

A **Prefeitura de Belo Horizonte**, através da Secretaria Municipal Adjunta de Recursos Humanos, Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania, e à Secretaria Municipal de Educação pela cooperação e presteza de informações;

As **mulheres negras gestoras e servidoras da prefeitura de Belo Horizonte** por me darem a honra de ouvir suas histórias e pela disponibilidade em participar desta pesquisa.

Ainda Assim Eu Me Levanto – (“Still I Rise”)

Você pode me inscrever na História  
Com as mentiras amargas que contar,  
Você pode me arrastar no pó  
Mas ainda assim, como o pó, eu vou me levantar.  
Minha elegância o perturba?  
Por que você afunda no pesar?  
Porque eu ando como se eu tivesse poços de petróleo  
Jorrando em minha sala de estar.  
Assim como lua e o sol,  
Com a certeza das ondas do mar  
Como se ergue a esperança  
Ainda assim, vou me levantar  
Você queria me ver abatida?  
Cabeça baixa, olhar caído?  
Ombros curvados com lágrimas  
Com a alma a gritar enfraquecida?  
Minha altivez o ofende?  
Não leve isso tão a mal,  
Porque eu rio como se eu tivesse  
Minas de ouro no meu quintal.  
Você pode me fuzilar com suas palavras,  
E me cortar com o seu olhar  
Você pode me matar com o seu ódio,  
Mas assim, como o ar, eu vou me levantar  
A minha sensualidade o aborrece?  
E você, surpreso, se admira,  
Ao me ver dançar como se tivesse,  
Diamantes na altura da virilha?  
Das chochas dessa História escandalosa  
Eu me levanto  
Acima de um passado que está enraizado na dor  
Eu me levanto  
Eu sou um oceano negro, vasto e irrequieto,  
Indo e vindo contra as marés, eu me levanto.  
Deixando para trás noites de terror e medo  
Eu me levanto  
Em uma madrugada que é maravilhosamente clara  
Eu me levanto  
Trazendo os dons que meus ancestrais deram,  
Eu sou o sonho e as esperanças dos escravos.  
Eu me levanto  
Eu me levanto  
Eu me levanto!

(Dra. Maia Angelou)

## RESUMO

O presente estudo é resultado de pesquisa realizada com mulheres negras, gestoras na prefeitura de Belo Horizonte/MG, dentro da Secretaria Municipal de Educação e da Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania. O objetivo geral foi compreender a trajetória destas mulheres a partir de sua escolarização. Buscou-se analisar dados estatísticos sobre a mulher negra e o mercado de trabalho brasileiro e também como o alcance de realização educacional por estas mulheres contribuiu para mudanças em suas vidas. Bem como, analisou-se os desafios que se apresentaram em suas trajetórias profissionais antes e durante o exercício no cargo de gestoras públicas. No tocante à metodologia, a investigação é um estudo de natureza qualitativa, fundamentada nos depoimentos das gestoras, sobre o qual realizou-se a análise de conteúdo por meio de entrevistas semiestruturadas. Os resultados obtidos foram relevantes para compreender que há muitas dificuldades para as mulheres negras alcançarem melhores oportunidades no mercado de trabalho, mesmo dentro do serviço público. A escolha por este setor é uma tentativa delas romperem com o racismo e ao mesmo tempo obterem crescimento salarial e promoção na carreira. No entanto, mesmo dentro do setor público há barreiras que se colocam na caminhada dessas mulheres. Para elas é mais árduo o caminho para se chegar à gestão e há dificuldades de reconhecimento de seu potencial, sobretudo impulsionadas pelo racismo. Evidenciou-se ao longo deste estudo estratégias de resistência que se fazem presentes em todos os aspectos de sua existência, permitindo-as romper com os destinos pré-estabelecidos. Destaca-se o papel fundamental da educação como elemento que contribuiu para impulsionar a trajetória pessoal e profissional destas mulheres negras.

**Palavras-chaves:** Mulheres Negras. Gestão. Educação. Trajetória Profissional.

## **ABSTRACT**

The present study is a result of research carried out with black women, managers in the City Hall of Belo Horizonte / MG, within the Municipal Department of Education and the Municipal Secretariat of Social Assistance, Food Security and Citizenship. The general objective was to understand the trajectory of these women from their schooling perspective. We sought to analyze statistical data on black women and the Brazilian labor market and also how the educational attainment achieved by these women contributed to changes in their lives. As well as, the challenges that were presented in their professional trajectories before and during the exercise in the position of public managers were analyzed. Regarding the methodology, the research is a qualitative study, based on the statements of the managers, on which content analysis was carried out through semi-structured interviews. The results obtained were relevant to understand that there are many difficulties for black women to achieve better opportunities in the labor market, even within the public service. The choice for this sector is an attempt by them to break with racism while at the same time achieving wage growth and career advancement. However, even within the public sector there are barriers that stand in the way of these women. For them, the road to management is more arduous and there are difficulties in recognizing their potential, especially because of racism. Throughout this study, resistance strategies that are present in all aspects of their existence have been demonstrated, allowing them to break with pre-established destinations. It highlights the fundamental role of education as an element that has contributed to boost the personal and professional trajectory of these black women.

**Keywords:** Black Women. Management. Education. Professional Trajectory.

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - Apresentação dos sujeitos da pesquisa.....	25
QUADRO 2 - Principais categorias de análise da pesquisa.....	27

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1- Tabela 1: Média de anos de estudo das pessoas de 15 anos ou mais de idade, do sexo feminino, segundo cor/raça e localização do domicílio - Brasil e Regiões 2005 a 2015.....	59
TABELA 2- Quantitativo de gerências na estrutura da PBH até maio de 2017.....	70
TABELA 3 - Total de servidores da educação no ano de 2017.....	72
TABELA 3.1- Total de servidores área da assistência social no ano de 2017.....	73
TABELA 4 - Total de servidoras gestoras da área da educação no ano de 2017 segundo cor/raça autodeclarada.....	74
TABELA 4.1- Total de servidoras gestoras área assistência social no ano de 2017 segundo cor/raça autodeclarada.....	74
TABELA 5- Total de servidoras gestoras da área da educação nos anos de 2016 e 2015.....	75
TABELA 5.1- Total de servidoras gestoras da área da assistência social nos anos de 2016 e 2015.....	75

## LISTA DE SIGLAS

CRAS – Centro de Referência de Assistência Social  
CREAS – Centro de Referência Especializado de Assistência Social  
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos  
ETHOS – Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social  
EUA – Estados Unidos da América  
FNB - Frente Nacional Brasileira  
GEMAA – Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa  
IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
INEP- Instituto Nacional de Educação  
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada  
MMN - Movimentos de Mulheres Negras  
OIT – Organização Internacional do Trabalho  
ONG – Organização não governamental  
PBH – Prefeitura de Belo Horizonte  
PEA – População Economicamente Ativa  
PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego  
PNAD – Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílios  
PUC – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais  
RMBH- Região Metropolitana de Belo Horizonte  
SMARH- Secretaria Municipal de Recursos Humanos  
SMASAC – Secretaria Municipal de Assistência Social, Direitos e Cidadania  
SMED – Secretaria Municipal de Educação  
SEPPIR – Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial  
TEM - Teatro experimental do negro  
UMEI- Unidade Municipal de Educação Infantil  
UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais  
UFV - Universidade Federal de Viçosa

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	13
1.1 A instituição pesquisada .....	14
1.2 Construção e fundamentação teórica da pesquisa .....	18
1.3 Aspectos metodológicos da pesquisa .....	20
1.3.1 A obtenção de dados e os sujeitos da pesquisa .....	22
1.3.2 Análise de conteúdo .....	26
1.4 Estrutura da dissertação .....	28
2 QUESTÕES SOBRE RAÇA, ETNIA, RACISMO E PRECONCEITO NO BRASIL .	30
2.1 Concepções teóricas sobre o mito da igualdade racial no Brasil.....	31
2.2 Raça e identidade no Brasil .....	33
2.3 Raça, etnia e racismo .....	34
2.4 Racismo institucional .....	38
2.5 Mercado de trabalho e preconceito racial .....	39
3 MULHERES NEGRAS, MERCADO DE TRABALHO E ESCOLARIZAÇÃO .....	42
3.1 Mulheres negras no mercado de trabalho .....	44
3.2 Mulheres negras e cargos de poder .....	47
3.3 Educação e desigualdade racial .....	50
3.4 Mulheres negras e educação.....	54
3.4.1 Educação e ações afirmativas .....	61
4 GESTORAS NEGRAS DA PBH: TRAJETÓRIAS E PERSPECTIVAS.....	69
4.1 Dados sobre a raça declarada pelas gestoras da SMED e SMASAC .....	73
4.2 Trajetória socioeconômica .....	76
4.3 Trajetória escolar .....	78
4.3.1 Sobre o acesso das entrevistadas ao ensino superior.....	80
4.4 Trajetória profissional e experiência das entrevistadas no cargo de gestão ....	85
4.5 Expectativas, possibilidades e limites no cargo de gestão .....	90
4.6 Pertencimento étnico racial e preconceito de gênero e raça .....	94
4.6.1 Sobre preconceito e racismo institucional.....	98
4.7 Sobre a participação em movimentos sociais de mulheres negras .....	102

4.8 Percepções das entrevistadas sobre as desigualdades sociais e raciais no mercado de trabalho e alternativas possíveis para a promoção da igualdade ....	104
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	113
REFERÊNCIAS.....	121
APÊNCICES.....	130
ANEXOS .....	136

# 1 INTRODUÇÃO

*Se as mulheres são subrepresentadas, faça mais um recorte. Com certeza, uma mulher negra estará mais ainda sem voz, sem espaço e representatividade.*  
(Juliana Borges)

A presente dissertação teve como objeto estudar a trajetória<sup>1</sup> educacional e profissional de mulheres negras que ocupam cargos de gestão na Secretaria Municipal de Educação (SMED) e na Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania (SMASAC) da Prefeitura de Belo Horizonte (PBH). Ao considerar a influência das questões de gênero e raça no mercado de trabalho, investigou-se o perfil destas mulheres negras e qual foi a relevância do aumento de seu grau instrução para que elas alcançassem crescimento profissional.

Em relação aos objetivos específicos deste estudo, pretendeu-se: 1) analisar como foi seu acesso à escolaridade e se este contribuiu para mudanças significativas em suas vidas; 2); examinar a trajetória profissional destas mulheres, correlacionando-a ainda com alguns dados estatísticos sobre a mulher negra no mercado de trabalho brasileiro e 3) identificar quais possibilidades e dificuldades estas mulheres negras encontraram quanto ao alcance de um cargo de gestão no serviço público.

Cabe salientar que este tema sempre me instigou enquanto mulher negra, assistente social e servidora pública que sou. Desde o início de minha inserção no serviço público, há dez anos, foi inquietante para mim a questão da representação das mulheres negras em cargos de gestão no serviço público, levando a reflexão sobre quais dificuldades ou possibilidades existem para que tais mulheres cresçam no trabalho. Tal inquietação aumentou, após meu ingresso no curso de Pós-Graduação em Políticas Públicas de Gênero e Raça, da Universidade Federal de Viçosa (UFV), onde foi possível obter mais acesso à literatura que discutia as

---

<sup>1</sup>Segundo o dicionário “On Line” a palavra trajetória significa “a distância (espaço) que precisa ser percorrida para se chegar a outro lugar; percurso ou trajeto. [Física] Espaço percorrido por um projétil em movimento de seu ponto de partida ao de chegada. O ato de passar ao longo desse caminho.[Figurado] Caminho percorrido; trajeto.[Figurado] Sucessão dos acontecimentos que fizeram parte da existência de algo ou alguém; carreira” (Dicionário On Line, S/D). Portanto, tal definição se aproxima do que se pretende expor ao longo deste trabalho quando utilizada a palavra “trajetória”, ou seja, dizer sobre o caminho percorrido pelas mulheres negras gestoras para chegar a posição de trabalho que ocupam atualmente. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/trajetoria/>. Acesso em 10/02/2018.

relações de gênero e raça na sociedade atual e sua influência/consequências nas desigualdades sociais, sobretudo no Brasil.

Como resultado deste curso, produzi o artigo intitulado: “Reflexões contemporâneas sobre trabalho, gênero e raça: um enfoque na mulher negra e seu acesso a cargos de chefia”. Deste modo, após concluir esta especialização, busquei aprofundar a análise sobre as oportunidades que se colocam para as mulheres negras e para tal construção escolhi pesquisar o meu próprio campo de trabalho, porque sou servidora pública na PBH há cinco anos.

### **1.1 A instituição pesquisada**

A PBH tem 120 anos e se consolidou como um modelo nacional de gestão pública municipal. Conforme Arreguy e Ribeiro (2008) a cidade de Belo Horizonte foi construída com uma estrutura moderna e arrojada e planejada desde o início para ser a capital do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte possui mais de 2 milhões de habitantes, segundo os dados do censo do IBGE de 2010. Por isto, devido à grande extensão populacional e também territorial do município, a PBH está organizada em 9 regionais administrativas. Ao todo a prefeitura também conta, atualmente, com 13 com secretarias administrativas.

Por isto, considerando os propósitos deste estudo foram pensados alguns critérios para escolha da instituição a ser pesquisada. Primeiramente ponderou-se sobre as relações raciais, como manifestações de estratificação e conflito, que incidem sobre as desigualdades sociais e as oportunidades no mercado de trabalho. Assim, a cidade de Belo Horizonte é uma grande metrópole, que também reflete o quadro de desigualdade de raça quanto ao mercado de trabalho nacional. Deste modo, focar no contexto institucional das servidoras que são gestoras na PBH, possibilitou compreender uma parcela da realidade do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH).

Outro ponto que demonstrou ser relevante, foi o fato da PBH ser uma instituição pública com um enorme contingente de servidores, considerando que de acordo com as informações disponíveis em seu site<sup>2</sup>, são mais de 45 mil servidores

---

<sup>2</sup>Disponível: [http://portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/comunidade.do?evento=portlet&pldPlc=ecpTaxonomi aMenuPortal&app=acessoinformacao&lang=pt\\_BR](http://portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/comunidade.do?evento=portlet&pldPlc=ecpTaxonomi aMenuPortal&app=acessoinformacao&lang=pt_BR). Neste link pode ser consultado por meio do portal da transparência instituído pela PBH, todo o quantitativo de servidores bem como a remuneração

que compõem sua estrutura organizacional, sendo que destes mais de 23 mil ainda estão ativos. Assim, quanto à investigação proposta, dentre as diversas secretarias que compõem a estrutura organizacional da PBH, optou-se pela SMED e SMASAC, porque ambas, além de contar com muitas gerências, possuem mais de 15 mil<sup>3</sup> servidoras, possibilitando, então, delimitar melhor o objeto de pesquisa e obter uma amostragem significativa com relação às mulheres, principalmente mulheres negras, trazendo maior riqueza de dados para a pesquisa. Também se levou em conta na escolha da instituição o fato da pesquisadora ser servidora da PBH e trabalhar na SMASAC, o que facilitou o diálogo, acesso e autorização para obtenção dos dados da pesquisa.

Considerando o vasto campo de trabalho que há no serviço público de uma metrópole, ao analisar a trajetória educacional e profissional de mulheres negras gestoras da SMED e da SMASAC, parte-se da premissa que ao se pensar historicamente o acesso e a permanência da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro, percebe-se que até hoje ela enfrenta barreiras impostas por uma sociedade machista, sexista e racista. Entende-se que, conseqüentemente, ela tem menos oportunidades de desenvolvimento profissional se comparada aos homens brancos ou negros e às mulheres brancas. Por isto, a hipótese deste estudo é que há pouca representatividade das mulheres negras em cargos de gestão na PBH porque há dificuldades para elas ocuparem cargos de gestão em qualquer setor de trabalho, inclusive no serviço público.

Neste sentido, a luz do que discorre Souza (2014), uma pesquisadora que aborda a questão dos negros em cargos de poder, buscou-se compreender e analisar no público alvo desta dissertação, a trajetória educacional e as condições de ingresso destas mulheres no mercado de trabalho, sua mobilidade até o cargo ocupado atualmente, bem como sua percepção sobre as relações raciais no Brasil. Então, saber qual a percepção das gestoras negras da PBH sobre este assunto tão atual, foi fundamental para o alcance dos objetivos desta dissertação.

Ressalta-se que embora seja pertinente pensar o lugar da mulher no mundo do trabalho independente do setor, considerando a natureza excludente do sistema capitalista. Tal ação ainda é insuficiente para compreensão do motivo pelo qual

---

recebida por eles.

<sup>3</sup> Com relação ao quantitativo de servidores da SMED e da SMASAC, os dados obtidos na época da pesquisa de campo podem ser confirmados nos anexos desta dissertação.

determinados grupos sociais são mais excluídos que outros. Neste sentido, não é suficiente saber que as mulheres têm posições de trabalho mais precarizadas e menos oportunidades que os homens para ascensão em sua carreira, mas é necessário saber quais mulheres têm mais dificuldades.

Verifica-se que não existe neutralidade no mercado de trabalho, pois ele se apresenta seletivo e excludente, estabelecendo parâmetros e classificando os indivíduos para além da qualificação instrumental dos mesmos. Deste modo, a proposta de pesquisa justifica-se a partir dessa condição da mulher negra e pretende-se contribuir teoricamente para a compreensão da exclusão a que elas vêm sendo submetidas ao longo dos anos.

A perspectiva desta discussão sobre as mulheres negras que ocupam cargos de gestão dentro da PBH intentou ainda, repensar este lugar, analisando a existência de preconceitos de raça e de gênero dentro do serviço público e conseqüentemente as barreiras institucionais<sup>4</sup> para que estas mulheres alcancem e permaneçam em cargo de gestão. Pretendeu-se então, conhecer a trajetória de empoderamento destas gestoras quanto ao trabalho. Também foi analisado se fez diferença o acesso delas a um maior nível de escolaridade para obter melhores oportunidades de emprego. Além de compreender como esta apropriação do conhecimento por tais mulheres incentiva a construção de um movimento de resistência, o que provavelmente também influencia na luta pela criação ou ampliação de políticas de promoção de igualdade racial dentro da própria instituição pesquisada.

Conforme apontam a pesquisa divulgada pelo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada IPEA (2015), no documento “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015”, no mercado de trabalho existem desigualdades de acesso e permanência das mulheres negras em seus empregos e disparidade de distribuição de renda. Mesmo quando as mulheres têm mais escolaridade do que os homens se nota discrepância entre brancos e negros na divisão de cargos. Na qual cabem aos brancos os melhores postos, revelando ainda a mulher negra com menos oportunidade de ascensão do que os homens brancos ou negros e do que as mulheres brancas.

---

<sup>4</sup>A respeito das barreiras institucionais, no capítulo 2 desta dissertação é discutido o conceito de “Racismo Institucional”, com base nas reflexões de PEREIRA (2011) e JACCOUD ET AL (2009). E nos capítulos 3 e 4 são discutidos aspectos relacionados às barreiras que se colocam para as mulheres negras quanto ao alcance de um cargo de gestão.

Quanto a isto, reconhece-se que os indicadores sociais divulgados pelo IBGE (2010) e ainda pelo IPEA (2015) demonstram que a expansão da escolaridade não só tem diminuído a taxa de analfabetismo do país, como causado impactos positivos no mercado de trabalho, uma vez que as mulheres têm incorporado maiores níveis de formação, sobretudo de nível superior. No entanto, estes indicadores apontam que as mulheres negras ainda se encontram em desvantagem com relação a tais conquistas.

Segundo Souza (2014), elas ingressam mais cedo no mercado de trabalho e a educação fica em segundo plano prejudicando seu processo de escolarização e de formação. O retorno destas mulheres a educação muitas vezes ocorre quando já são adultas e elas ainda têm que conciliar o estudo e o trabalho para conseguirem alcançar melhor formação, ao contrário da realidade das mulheres brancas.

Embora tenham acontecido algumas melhorias considerando o fator escolaridade e o crescimento econômico dos últimos anos, observa-se que a população negra tem uma inserção mais precária no mercado de trabalho se comparada aos brancos. Situação ainda mais grave quando se trata da mulher negra, que na hierarquia social está em último lugar nos indicadores sociais nacionais, de acordo com os dados do IPEA (2015) e do IBGE (2108).

Neste enfoque, na proposta deste estudo, tem-se ainda a perspectiva de contribuir com informações para possíveis avaliações institucionais a respeito da necessidade de avanços na política pública de igualdade racial dos municípios brasileiros. E considerando a importância da discussão da igualdade racial no Brasil, nota-se que esta tem crescido cada vez mais, principalmente com o avanço na legislação nas últimas duas décadas e com a criação de órgãos como a antiga SEPIR (Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial), que hoje está incorporada ao Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos.

Ressalta-se que segundo dados da SMASAC<sup>5</sup>, no município de Belo

---

<sup>5</sup>De acordo com informações do site da PBH, a construção de uma política articulada que atenda a todos os grupos étnicos que compõem a cidade é um compromisso. Para tanto, foi criada pela Lei 9.934/2010 a Política Municipal de Promoção da Igualdade Racial que hoje é coordenada pela Diretoria de Políticas para a Igualdade Racial (DPIR), vinculada à Subsecretaria de Direitos de Cidadania (SUDICI). O principal objetivo da DPIR é enfrentar o racismo e promover a igualdade racial. A Política Municipal de Promoção da Igualdade Racial ainda conta com instâncias de discussão, planejamento e avaliação, tais como o Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial (COMPIR), o Comitê Gestor do Programa de Certificação em Promoção da Igualdade Racial e os Grupos Gestores de Promoção da Igualdade Racial. Neste sentido, as ações da DPIR são

Horizonte tem-se ampliado a discussão para o fortalecimento de ações de promoção da igualdade racial tanto nas ações internas da instituição com os servidores quanto na cidade, mobilizando a participação dos cidadãos. Desse modo, destacar a realidade das servidoras negras da PBH possibilita um maior enfoque na problemática da igualdade.

Também se espera com esta produção teórica, contribuir para o debate acadêmico acerca da situação das relações raciais no Brasil e colaborar com a discussão da temática sobre a promoção social das mulheres negras. Identifica-se que este tema ainda é pouco explorado academicamente, porque, o que se verificou durante a realização do levantamento bibliográfico é que são poucas as publicações nesta linha de pesquisa.

## 1.2 Construção e fundamentação teórica da pesquisa

Ao construir o levantamento bibliográfico foram encontrados muitos artigos que discutem a temática de gênero e raça. Mas, no que se refere à publicação de teses e dissertações, foram encontradas<sup>6</sup> apenas 20 publicações sobre este assunto usando os descritores: “gênero e raça”; “gênero, raça e educação”; “mulheres negras em cargos de gestão” e “mulheres negras e mercado de trabalho”, demonstrando que esta discussão ainda carece de mais contribuições. Ressalta-se que nenhuma das publicações encontradas tem como foco de análise a temática “*mulheres negras em cargos de gestão no serviço público*” ou “*mulheres negras em cargos de gestão no serviço público municipal*”. Evidenciou-se então uma lacuna no campo da discussão teórica das questões de gênero e raça e das práticas promoção da igualdade para o serviço público, o que nos leva a considerar que o estudo proposto vem contribuir para este campo de pesquisa.

Neste sentido, parte-se da premissa de que a pouca discussão sobre estudos de gênero e raça no país reflete um problema não só pela falta de abordagem deste tema de maneira mais completa, mas, porque podem ser desconsideradas

---

desenvolvidas com vistas a que cada uma das secretarias desenvolva seu papel em uma política articulada. Disponível: <https://prefeitura.pbh.gov.br/smasac/direito-e-cidadania/informacoes/politicas-para-a-igualdade-racial> acesso em 18/03/2018.

<sup>6</sup>Quanto as publicações encontradas, os dados sobre o levantamento realizado encontram-se nos anexos deste trabalho e compreendem publicações divulgadas entre os anos de 2010 até o 1º semestre de 2017.

realidades, ou estas serem ocultadas e marginalizadas, distanciando das condições que marcam a desigualdade racial no Brasil. Corrobora esta compreensão a afirmação de Silva de que “são poucos os estudos acadêmicos que tratam da ascensão dos negros e da formação de uma classe média negra no contexto contemporâneo”, (SILVA, 2014. p.55).

Por outro lado, ainda é relevante destacar que durante a realização do levantamento bibliográfico chamou-nos a atenção, o fato de terem sido encontradas mais publicações que discutem a presença de mulheres negras em funções de trabalho mais precarizadas, como por exemplo, no trabalho doméstico, cuja remuneração geralmente é menor do que a do conjunto de trabalhadores. Neste aspecto, propõe-se a reflexão de que ao se pensar a valorização das mulheres negras na sociedade brasileira é relevante destacar e discutir também sobre seu crescimento profissional. A produção de trabalhos acadêmicos que discutam tais aspectos pode contribuir para sanar esta lacuna e também para ampliação do debate teórico em torno desta questão. Assim, conhecer os espaços institucionais que as mulheres negras ocupam, incentiva à discussão de igualdade racial no país e a reflexão sobre que outros lugares elas podem ocupar, para além dos lugares estereotipados dentro do mercado de trabalho, que lhe foram impostos ao longo dos anos pela sociedade.

Ademais para pensar a construção teórica desta produção foi utilizado o seguinte referencial teórico: No que se refere das relações raciais no Brasil, este estudo embasou-se em autores como Correa et al (2008), Fanon (2008), Guimarães (1999), Guimarães (2000), Guimarães (2002), Guimarães (2005), Hall (2014), Hasenbalg (2005), Jaccoud et al (2009), Munanga (2004), Nogueira (2016), Pereira (2011) e Souza (2014).

Para discussão voltada para as questões gênero, raça e trabalho, buscou-se dialogar com Ataíde (2013), Carneiro (2016), Castilho (2010), Correa et al (2008), Góis (2008), Hirata (2007), Martins (2014), Quirino (2013), Pereira (2011), Pinto (2006). Quanto a análise sobre a articulação entre raça e educação, adotou-se como referência, Gomes (2005), Gomes (2007), Góis (2008), Jaccoud et al (2009), Pereira (2008), Ribeiro (2016) e Santos (2012).

### 1.3 Aspectos metodológicos da pesquisa

A proposta metodológica desta pesquisa é de caráter qualitativo. Assim este estudo se baseia na pesquisa exploratória e de campo, objetivou-se então conhecer a trajetória profissional das mulheres negras ocupantes de cargos de gestão no serviço público da PBH, dentro da SMED e da SMASAC. Para a análise dos dados empíricos, optamos por uma abordagem teórico-metodológica que se sustenta no paradigma da Teoria Crítica, considerando que seu aporte teórico pode contribuir para ampliação do olhar sobre o objeto a ser investigado.

Na perspectiva da Teoria Crítica avalia-se o contexto social no qual os sujeitos da pesquisa se inserem e qual é a sua relação com este, entendendo que nenhum processo social acontece isoladamente, mas sofre influência cultural, econômica e política de seu meio. Considerando o que dispõem Alda Judith Alves–Mazzotti & Fernando Gerwandsznajder:

“(...) a abordagem crítica é essencialmente relacional: procura-se investigar o que ocorre nos grupos e instituições relacionando as ações humanas com a cultura e as estruturas sociais e políticas, tentando compreender como as redes de poder são produzidas, mediadas e transformadas. Parte-se do pressuposto de que nenhum processo social pode ser compreendido de forma isolada, como uma instância neutra acima dos conflitos ideológicos da sociedade. Ao contrário, esses processos estão sempre profundamente vinculados às desigualdades culturais, econômicas e políticas que dominam nossa sociedade”. (MAZZOTTI & GERWANDSZNAJDER, 1999, pg. 139)

Deste modo, ainda seguindo os pressupostos para organização de pesquisa definidos por Yin, este estudo foi realizado em três fases distintas: “definição e planejamento; preparação, coleta e análise; e conclusão”, (YIN, 2005, p.72). Entende-se ainda que o planejamento flexível deste estudo proporcionou, como destaca Gil (2002), o aprimoramento das ideias e a descoberta de novos elementos que forneceram a pesquisadora percepções mais amplas sobre o problema investigado.

Desta forma, conforme dito no tópico anterior na primeira etapa deste estudo inicialmente foi realizado o levantamento bibliográfico em que não foram encontradas muitas publicações que discutissem a temática mulheres negras e mercado de trabalho, sobretudo quanto a mulheres negras em cargos de gestão no serviço público. Assim, a partir deste início de percurso investigativo foi preciso fundamentar teoricamente alguns conceitos abordados neste trabalho como: o mito

da democracia racial, racismo institucional, mulheres negras e mercado de trabalho, mulheres negras e educação.

Além da fundamentação teórica, em consonância com o caráter qualitativo desta pesquisa, foi adotada a investigação por meio da pesquisa documental, considerando a reflexão de Alvez Mazzotti e Gewandsznajder (1999, p. 163) de que “as pesquisas qualitativas são caracteristicamente multimetodológicas, isto é, usam uma grande variedade de procedimentos e instrumentos de coleta de dados”. Ao discorrer sobre a pesquisa documental, Oliveira (2012, p. 90) também diz que ela, “é bastante recomendável, visto que o pesquisador precisa conhecer em profundidade o contexto em que insere seu objeto de pesquisa”.

Neste viés, a análise dos diversos documentos (relatórios, tabelas e gráficos) divulgados principalmente pelo IPEA, IBGE e DIEESE, entre outros institutos de pesquisa nacionais, objetivava comparar se haveria similaridades entre os dados obtidos na pesquisa de campo com as gestoras da PBH e os dados nacionais. Destaca-se que a análise demonstrou consonância os resultados de muitos indicadores nacionais. Algo que será mais aprofundado no capítulo 4 desta dissertação.

Finalmente, a segunda etapa deste estudo foi a pesquisa de campo, que compreendeu o levantamento de dados acerca da trajetória educacional e profissional das gestoras negras da PBH. A pesquisa qualitativa propôs contextualizar algumas informações sobre os sujeitos da investigação como: sua condição socioeconômica, educacional, profissional, cultural e participação política. Para tal investigação optou-se pela técnica da entrevista semiestruturada.

Por meio da entrevista foi possível obter as informações necessárias quanto ao problema pesquisado, investigar as suposições e criar questionamentos válidos exercendo a análise, universalização e particularização dos dados. Segundo Ketele (1999), a entrevista é um método de recolha de informações que consiste em conversas orais, individuais ou de grupos, com várias pessoas selecionadas cuidadosamente, cujo grau de pertinência, validade e confiabilidade são analisados na perspectiva dos objetivos da recolha de informações.

A opção por utilizar a entrevista semiestruturada dentre as diferentes técnicas existentes na metodologia de pesquisa, baseou-se na avaliação de que tal técnica é mais livre e abrangente e contribuiria melhor para atingir os objetivos propostos. Quanto a isto, considerou-se os pressupostos definidos por Minayo (1999), que ao

referir-se à entrevista semiestruturada, considera que:

Suas qualidades consistem em enumerar de forma mais abrangente possível às questões onde o pesquisador quer abordar no campo, a partir de suas hipóteses ou pressupostos, advindos, obviamente, da definição do objeto de investigação (MINAYO, 1999, p.121).

Através desta interação mais direta com o grupo pesquisado obtive respostas mais detalhadas, o que possibilitou a retirada dos dados amostrais. Neste enfoque, destacaram-se as informações sobre como foi a trajetória destas mulheres quanto a seus estudos, à profissão e a entrada no serviço público municipal, bem como, quanto à sua promoção ao cargo de gestão. E ainda se compreendeu quais são os aspectos positivos e negativos que elas relacionam neste cargo, considerando as questões de gênero e raça. Ressalta-se que para as entrevistas foi confeccionado um roteiro de perguntas, cujo conteúdo completo compõe os apêndices desta dissertação.

Neste sentido é importante destacar quais as principais questões que nortearam a construção do roteiro de entrevistas e que foram suscitadas a partir da construção do referencial teórico, a saber:

- 1) Qual a quantidade de mulheres negras que ocupam cargos de gestão na prefeitura de Belo Horizonte?
- 2) Qual é o grau de instrução e a trajetória profissional das mulheres negras que foram entrevistadas e que ocupam cargos de gestão?
- 3) Dentre as entrevistadas como o acesso educação contribuiu para mudanças em sua trajetória de vida e profissional?
- 4) Qual a expectativa das entrevistadas com relação ao seu crescimento profissional?
- 5) Por serem negras e mulheres, as entrevistadas já sofreram algum tipo de preconceito por exercerem um cargo de gestão?
- 6) Como ela percebem que as desigualdades sociais afetam a mulher negra em sua ascensão profissional?

### **1.3.1 A obtenção de dados e os sujeitos da pesquisa**

A pesquisa abrangeu um grupo de 14 mulheres negras gestoras e que atuam na PBH. Para obtenção dos dados desta pesquisa requereu-se no início de 2017 autorização na Secretária Municipal Adjunta de Recursos Humanos (SMARH), para realizá-la dentro da PBH, bem como, foram solicitadas informações gerais sobre o quantitativo de servidores efetivos e ativos na PBH e também informações específicas acerca dos servidores lotados da (SMED) e da (SMASAC). Foi solicitado tal levantamento solicitando à SMARH que discrimina-se o perfil dos servidores segundo sexo, cor/raça autodeclarada no ano de 2017 e também quanto ao quantitativo das servidoras ocupantes de cargos de gestão segundo cor/raça autodeclarada entre os anos de 2015 a 2017.

Segundo a informação do site da SMARH, até o momento são cerca de 23 mil<sup>7</sup> servidores efetivos e ativos na PBH. Ressalta-se que os dados mais detalhados que são divulgados nesta pesquisa, foram disponibilizados pela SMARH através de sua Gerência de Projetos de Tecnologia e estes constam nos anexos desta pesquisa.

A respeito do recorte de tempo utilizado nesta pesquisa, foram escolhidos os anos de 2015, 2016 e 2017 devido à especificidade em que se encontrava a prefeitura no período em que se deu a pesquisa de campo. A PBH passou por transição de governo, eleições municipais, entre o ano de 2015 para 2016, sendo, portanto, o ano de 2016, um ano que houve alteração em diversos cargos gerenciais. Observa-se que a mudança de governo na estrutura de qualquer ente federado, influencia a sua composição organizacional, pois, o novo gestor, neste caso o prefeito, geralmente propõe um novo plano de governo e costuma fazer alterações na equipe de gestão para execução deste plano.

No tocante a esta questão, visando não perder dados importantes relacionados ao governo da gestão anterior ao ano em que se realizou a pesquisa de campo, 2017, considerou-se importante apontar dados que contemplassem os três anos acima citados. Objetivou-se trazer dados comparativos mais atuais e também que se oportunizasse entrevistar gestoras e ex-gestoras na PBH, entendendo que estas últimas também tiveram um importante papel de atuação na instituição, mesmo ocorrendo a transição de governo anteriormente citada.

---

<sup>7</sup> Fonte: Site da Prefeitura de Belo Horizonte- Apresentação da Secretária Adjunta de Recursos Humanos. Disponível em: [www.portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/comunidade.do?evento/recursoshumanos](http://www.portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/comunidade.do?evento/recursoshumanos). Acessado em 20/08/2017.

Assim, a partir do levantamento de dados disponibilizados pela Gerência de Projetos e Tecnologia da SMARH, foi solicitada autorização prévia às secretarias SMED e SMASAC para realização da pesquisa com suas servidoras que são gestoras. Estas secretarias autorizaram a continuidade do estudo e contribuíram indicando uma lista com 20 nomes de mulheres negras com experiência na gestão para que participassem da entrevista voluntariamente. Então, foi realizado contato as 20 mulheres e destas 14 aceitaram o convite para participar da entrevista.

Em relação ao número da amostragem, “14 mulheres negras gestoras” avalia-se que tal amostragem é positiva considerada a proporcionalidade de mulheres em cargos gerenciais em 2017. Nas duas secretarias pesquisadas somam-se 809 gestoras e destas apenas 64 são negras representando 8% do total. Desse modo, a seleção da amostragem de 14 mulheres possibilitou entrevistar cerca de 22% das gestoras negras<sup>8</sup> presentes na SMED e SMASAC.

É importante acrescentar que ainda se levou em conta a orientação de Viera (2014). A autora aponta, ainda, que quando se trata de pesquisa qualitativa é muito difícil para o pesquisador chegar a um número correto e significativo de amostragem, mas, sugere ainda que na pesquisa qualitativa é importante se observar a existência de saturação dos dados.

Em qualquer área de pesquisa, os entrevistados têm, na maioria das vezes, diferentes pontos de vista, mas em certo momento pode parecer ao entrevistador que as opiniões começam a se repetir. A amostra teria então atingido o ponto de saturação. É hora de parar a coleta de dados: o pesquisador “sente” que os temas já se esgotaram porque as pessoas estão repetindo as respostas dadas anteriormente por outras pessoas. (VIEIRA, 2014)

No que se referem ao sigilo da pesquisa, todas as participantes, foram orientadas quanto aos objetivos deste estudo e foram submetidas ao termo de consentimento e livre esclarecido para sua realização. Visando resguardar a

---

<sup>8</sup> É importante ressaltar, que quanto aos dados disponibilizados pela SMARH, no que se refere ao quesito “cor” é disponibilizado em formulário para classificação dos servidores o mesmo padrão de auto declaração utilizado pelo IBGE a saber: Branco, Pardo, Preto, Amarelo e Indígena. E considerando que para classificação da população negra no Brasil, segundo o IBGE pretos e pardos são considerados negros, cumpre esclarecer que para a proposta desta pesquisa, recortou-se apenas o quantitativo de mulheres gestoras que se autodeclaram pretas, quando consideradas as mulheres negras gestoras, não estando contabilizadas as pardas. No capítulo 2 há maior fundamentação teórica sobre o porque escolheu-se utilizar o termo negra ao invés de preta. E no capítulo 4 deste estudo aparecem apontamentos importantes das gestoras negras quanto ao pertencimento étnico racial, cujo depoimento demonstra uma diferenciação entre a autodeclaração de parda para preta, apontando maiores situações de preconceito para as mulheres que se autodeclaram pretas ou negras.

integridade das entrevistadas os nomes utilizados na descrição dos depoimentos são todos fictícios.

A escolha dos nomes baseou-se em dois critérios, primeiro, por se tratarem de mulheres negras, ponderou-se que deveriam ser nomes comuns, pois traria mais proximidade com a realidade as mulheres da população brasileira, em que se predomina o quantitativo de mulheres negras ou pardas. Desse modo, para auxiliar na busca de quais nomes seriam “ideais”, utilizou-se a ferramenta publicada no site do IBGE, com base no censo de 2010 sobre os nomes mais comuns no Brasil<sup>9</sup> entre homens e mulheres. Neste objetivo foram analisados os 20 nomes de mulheres que são mais comuns e dentro desta lista foram escolhidos 14 nomes que substituíram os nomes reais das entrevistadas. Abaixo segue quadro apresentando todas as mulheres que foram entrevistadas, descrevendo-as por nome, idade, profissão, nível de escolaridade, tempo no serviço público, tipo de vínculo na PBH, qual a secretaria a que pertencem e o tempo em que estão no cargo de gestão.

**Quadro 1: Apresentação dos sujeitos da pesquisa:**

Nome	Idade	Profissão	Escolaridade	Tempo na PBH	Vínculo	Setor	Tempo na gestão	Função <sup>10</sup>
<b>Maria</b>	39	Pedagoga	Mestrado	10 anos	Efetivo	SMED	8 anos	G1
<b>Ana</b>	38	Pedagoga	Mestrado	6 anos	Efetivo	SMED	2 anos	Diretora
<b>Francisca</b>	56	Assistente Social	Graduação	31 anos	Efetivo	SMAS AC	30 anos	G2
<b>Antonia</b>	54	Historiadora	Especialização	24 anos	Efetivo	SMED	10 anos	G3
<b>Adriana</b>	39	Pedagoga	Mestrado	10 anos	Efetivo	SMED	8 anos	G3
<b>Juliana</b>	47	Assistente	Mestrado	25 anos	Efetivo	SMAS	7 anos	G1

<sup>9</sup> Nomes mais comuns no Brasil, disponível em: [www.censo2010.ibge.gov.br/nomes/#/search](http://www.censo2010.ibge.gov.br/nomes/#/search). Acessado em 25/02/2018.

<sup>10</sup> Com relação à função as descrições deste campo correspondem no antigo organograma da PBH, considerando que no período em que se realizou a pesquisa eram estas nomenclaturas que ainda estavam vigentes. Ressalta-se que para fins de esclarecimento e consulta estão contidos nos anexos deste trabalho os organogramas da SMED, da SMASAC e da SMARH na PBH. Portanto, as gerências de nível 1 (G1) é a de maior nível hierárquico abaixo apenas do cargo de secretário e de secretário adjunto. A gerências de nível dois (G2) está abaixo da G1 e sucessivamente a gerência de nível 3 (G3) está abaixo desta. O cargo de diretora escolar não é nomeado como gerência e sim como “diretoria”, porém ele equivale a uma gerência de nível 3 no antigo organograma dos servidores.

		Social				AC		
<b>Márcia</b>	54	Geógrafa	Especialização	30 anos	Efetivo	SMED	8 anos	G2
<b>Patrícia</b>	56	Historiadora	Mestrado	30 anos	Efetivo	SMAS AC		G3
<b>Aline</b>	44	Pedagoga	Especialização	12 anos	Efetivo	SMED	8 anos	Diretora
<b>Camila</b>	48	Socióloga	Mestrado	22 anos	Efetivo	SMAS AC	5 anos	G3
<b>Amanda</b>	44	Assistente Social	Mestrado	10 anos	Efetivo	SMAS AC	4 anos	G3
<b>Luciana</b>	53	Pedagoga	Especialização	15 anos	Comissão	SMAS AC	15 anos	G3
<b>Bruna</b>	50	Psicóloga	Especialização	25 anos	Efetivo	SMED	09 anos	Diretora
<b>Jessica</b>	50	Assistente Social	Especialização	15 anos	Comissão	SMAS AC	15 anos	G3

Fonte: Elaborado pela autora a partir de informações fornecidas pelas participantes da pesquisa

### 1.3.2 Análise de conteúdo

Após selecionar a amostragem e realizar as entrevistas que foram gravadas e posteriormente transcritas, recorreu-se a análise de conteúdo para tratamento dos dados, compreende-se que tal recurso atende à necessidade de verificação do que está por trás dos conteúdos manifestos nas entrevistas (GOMES, 1994). Através da leitura dos depoimentos obtidos, selecionou-se alguns trechos para a citação e a análise.

Spink (2004) nos ajudar a entender que a interpretação é idealizada a partir da produção de sentidos e se constitui um elemento intrínseco da pesquisa. O sentido tem um propósito então como atividade meio e fim da pesquisa, dando a ideia de uma imersão no conjunto de informações coletadas por meio do diálogo para a obtenção da matéria prima da pesquisa que são as informações. Deste confronto então surgem as categorias de análise.

Buscou-se, então, estudar o material coletado por meio da análise dos conteúdos, organizando-os a partir de categorias, atentando-se aos aspectos de organização e elucidação do conteúdo que foram levantados também durante a análise documental. Ainda conforme Weber (1991) é possível compreender as

diferenças sociais por meio das fontes documentais da pesquisa e no esforço de interpretá-las. Por isto, procurou-se nesta pesquisa, identificar nas falas das entrevistadas os conteúdos que se aproximavam do objetivo desta dissertação.

Neste intuito, o quadro 6 a seguir sintetiza o caminho analítico percorrido. Ressalta-se que ele está organizado em quatro categorias que foram escolhidas em consonância com os objetivos específicos desenvolvidos durante a construção do projeto de pesquisa. Assim, optei por tal organização compreendendo-a como uma forma mais fácil de demonstrar aos leitores a verificação de dados.

**QUADRO 2: PRINCIPAIS CATEGORIAS DE ANÁLISE DA PESQUISA**

<b>Tipo</b>	<b>Trajetória socioeconômica e trajetória de escolarização</b>	<b>Trajetória profissional experiência na gestão</b>	<b>Motivação para estar no cargo de gestão</b>	<b>Percepção sobre desigualdade, preconceito e caminhos para superação</b>
<b>Foco</b>	Traçar um paralelo entre classificação socioeconômica e escolaridade, a fim de investigar se houve ascensão destas mulheres por meio dos estudos, com base no que apontam os indicadores nacionais sobre ascensão da mulher negra.	Descrever o perfil profissional das mulheres negras em cargos de gestão.	Analisar as expectativas, possibilidades e limites apontados para permanência no cargo de gestão, identificar quais dificuldades e possibilidades se apresentam.	Evidenciar se estas mulheres são vítimas de preconceito de gênero e raça. E como o acesso à educação e a formação profissional destas mulheres contribui para mudanças

Fonte: Apresentação da autora sobre as “Categorias de análise de pesquisa”.

No capítulo 4, as categorias de análise da pesquisa serão apresentadas dentro das seções, contendo o tratamento dos dados empíricos, no conjunto de informações coletadas. Objetivou-se entender o perfil profissional das mulheres negras que ocupam cargos de gestão dentro da PBH, correlacionando sua trajetória

educacional e identificando se houve relevância deste último fator para que elas alcançassem desenvolvimento na carreira profissional.

#### **1.4 Estrutura da dissertação**

Esta dissertação está estruturada em cinco capítulos contando com esta introdução e as considerações finais. No segundo capítulo são trabalhados os conceitos de raça, etnia, identidade<sup>11</sup>, preconceito, o mito da democracia racial no Brasil e sobre racismo institucional e mercado de trabalho. O terceiro capítulo discorre sobre aspectos relacionados ao mercado de trabalho e à mulher negra. Por meio da análise dos dados estatísticos de alguns institutos nacionais de pesquisa, reflete-se quanto às especificidades da entrada da mulher negra no mercado de trabalho e ao acesso a cargos de gestão. Apresenta ainda uma discussão sobre desenvolvimento social por meio da educação, analisando também por meio dos dados estatísticos nacionais, como está o acesso das mulheres negras à educação no Brasil e quais são as desigualdades enfrentadas por elas, bem como, possíveis estratégias de enfrentamento para este cenário.

O quarto capítulo traz a apreciação dos dados colhidos, aprofundando na análise das categorias que foram construídas a partir do objeto de pesquisa. Neste demonstra-se através das trajetórias das mulheres pesquisadas, quais foram as estratégias empregadas por elas em sua busca por promoção social, através da educação. Bem como, aborda-se seu trajeto percorrido no mercado de trabalho, o ingresso no serviço público e sobre sua experiência no cargo de gestão. São exploradas suas reflexões quanto às questões raça e gênero e os desafios postos frente ao cargo que ocupam.

Nas considerações finais, apontam-se reflexões quanto aos resultados da

---

<sup>11</sup> Uma vez que se propõe discutir aqui algumas questões sobre identidade das mulheres negras, é importante explicar como alguns conceitos referentes a esse tema foram utilizados neste trabalho. Considerando que no Brasil, não existe um sistema de classificação único e o que o censo demográfico do IBGE de 2010, utiliza às categorias brancas, pretas, pardas e amarelas, sendo que pretos e pardos são considerados negros. Observa-se que vários fatores tornam complexo o processo de identificação racial brasileiro, por exemplo, os fatores ideológicos e políticos. Assim, em função desta definição será utilizado neste trabalho, em alguns momentos, o termo afrodescendente, que significa: os pretos unidos aos pardos, e em outros, negros, considerando principalmente o grupo pesquisado, mulheres gestoras da PBH que se auto declararam negras. Ressalta-se que tanto o termo “negro” quanto “branco” serão utilizados neste trabalho como construções sociais, assim como o termo raça.

pesquisa, seus principais questionamentos e sobre os desafios e possibilidades com relação à mulher negra no serviço público para a promoção da igualdade racial.

## 2 QUESTÕES SOBRE RAÇA, ETNIA, RACISMO E PRECONCEITO NO BRASIL

*Ser negro no Brasil é frequentemente ser objeto de um olhar enviesado.*  
(Milton Santos)

Durante o período de colonização do Brasil os africanos e afrodescendentes escravizados constituíram a principal mão de obra que sustentava o país. Não obstante, após muita luta pelo fim da escravidão o povo negro conquistou a tão sonhada liberdade, porém esta não apagou as marcas do passado de quatro séculos de torturas e subjugação e nem as marcas do preconceito racial sofrido pelos negros, algo que ainda se perpetua na sociedade brasileira. Ano após ano permanece a luta por igualdade racial e reparação pela discriminação sofrida, pois o fim da escravidão não restituiu as perdas do povo negro, (GUIMARÃES, 1999).

A abolição da escravatura assinada em 13 de maio de 1888, ou a proclamação da república em 15 de novembro de 1889 não estabeleceram um processo de igualdade de direitos entre negros e brancos na nação brasileira. Pelo contrário, após extinguir a mão de obra escrava, a solução encontrada pelo governo foi trazer para o país, imigrantes europeus objetivando entre outras coisas o branqueamento da população. Assim, ao longo dos anos perpetuaram-se os problemas de desigualdade social, colocando o negro num processo de marginalização que se arrasta até hoje, (GUIMARÃES, 1999).

Grande parte da elite política e econômica do país, influenciada pelo “eurocentrismo”, termo definido por Moore (2010), como uma visão de superioridade branca europeia, defendeu a substituição do trabalho dos negros pelos imigrantes. Que para além de cobrir uma demanda de novos trabalhadores para as fazendas pós-abolição colaboraria para o embranquecimento da população brasileira. Naquela época, os negros brasileiros eram considerados inferiores aos imigrantes brancos europeus, que eram vistos automaticamente como superiores e mais racionais. Nesta lógica permaneceu sobre muitas justificativas no Brasil, a defesa do branqueamento da população como uma tentativa de apagar o passado de escravidão e ao mesmo tempo de estabelecer miticamente uma ideia de inclusão

dos negros na sociedade brasileira.

Criado por elites brancas e laboriosamente inscrito no imaginário social, com a contribuição de eminentes cientistas sociais, o mito da democracia racial que se supõe existir no Brasil foi, provavelmente, um dos mais poderosos mecanismos de dominação ideológica já produzidos no mundo. Apesar de toda crítica que a ele foi feita, permanece irresistivelmente atual. Por meio dele, ressalta-se o caráter miscigenador da sociedade brasileira: um povo mestiço, misturado, aberto aos contatos inter-raciais. Em uma palavra: pluriétnico. (GONÇALVES & SILVA, 2000, p.67)

A partir da tentativa de embranquecimento da nação com a chegada dos imigrantes europeus, no final do segundo império e início da república já se acreditava que o Brasil teria se livrado do problema do preconceito racial e que haveria harmonia e tolerância racial sem discriminação (HASENBALG, 2005). Deste modo, foi instituído na estrutura política, econômica e social do país, sem muitos questionamentos, o mito da igualdade racial. Não houve então, uma preocupação política quanto à inclusão dos negros na sociedade, quanto aos seus direitos ou sua nova realidade no mundo do trabalho. As consequências disto são as desigualdades sociais vivenciadas até hoje por todos os negros diariamente no país.

## **2.1 Concepções teóricas sobre o mito da igualdade racial no Brasil**

A disseminação do pensamento da democracia racial no Brasil teve forte apoio da elite política e intelectual do país, cujos argumentos se perpetuam até hoje. Fortalecendo esta teoria Freyre (1973), tentou interpretar a identidade nacional sob a lógica da integração entre brancos, índios e negros. Ele difundiu a ideia de harmonia social na sociedade brasileira e a ideia do embranquecimento gradual como estratégia de desenvolvimento do país. Este autor pressupõe então, que o preconceito no Brasil é relacionado à classe e não a raça, dificultando a construção de consciência política tanto entre negros quanto entre brancos sobre as necessidades de inclusão e de reparação para com a população negra.

Neste aspecto, Souza (2014), aponta que a obra de Freyre influenciou os estudos sobre as relações raciais, que legitimavam a existência de uma democracia racial brasileira, comparado diferentemente ao modelo de segregação racial dos Estados Unidos da América (EUA). Souza (2014, p.16) assevera que estas ideias contribuíram para o “pressuposto de que cor e aparência são mais importantes que

raça”, tornando a noção de raça ambígua. E que tal pressuposto defende ainda, a ideia de embranquecimento não só como alternativa a substituição da população negra pela branca, mas também, de ascensão social, jogando por terra a ideia da existência de racismo no Brasil.

Outro importante teórico que influenciou o comportamento nacional quanto à existência de preconceito racial, foi Florestam Fernandes (1965). Que ao analisar a inserção do negro no mercado de trabalho após o período de escravidão, defendeu que a relação entre negros e brancos no Brasil foi cercada de conflitos, justamente porque os brancos permaneceram ocupando altas posições sociais, enquanto os negros ocupavam menores posições. Observa-se que não havia nenhuma intervenção institucional para integração justa do negro à sociedade. E que as relações sociais entre negros e brancos na época, eram cercadas de paternalismo, reprimindo questionamentos quanto à hegemonia branca.

Ao contrário de Freyre (1973), Florestam Fernandes (1965) não acreditava na democracia racial, mas defendia a ideia do preconceito de classes que afetava consequentemente o negro, que não tivera ainda melhores oportunidades devido ao passado de escravidão. No entanto, ele defendia que tal condição poderia ser superada com o desenvolvimento do capitalismo no país.

Porém, somente décadas depois é que novas postulações teóricas sobre raça foram apresentadas no cenário nacional, cuja influência, segundo Souza (2014), se atribui a alguns teóricos como Nelson do vale Silva (1987), Antonio Sergio Guimarães (1999, 2002) e Carlos Hasenbalg (2005), autores que defendem raça como fator de estratificação social e, portanto, de reprodução das desigualdades sociais do sistema capitalista. A partir desta mudança nas concepções teóricas, passou-se a observar novos apontamentos quanto a situação do negro na sociedade brasileira.

Através das reflexões de autores mais contemporâneos como Guimarães (2002) e Hasenbalg (2005), nota-se a instauração de um processo de reprodução de desigualdade social e de exclusão do negro no Brasil, prejudicando-o quanto a obtenção de melhores oportunidades e qualidade de vida. Ressalta-se que tal concepção teórica está em consonância com os resultados de pesquisa discutidos nesta dissertação.

## 2.2 Raça e identidade no Brasil

De acordo com o Censo do IBGE (2010) a população preta e parda já chega a 101.923.585 habitantes, correspondendo a 50,7% da população brasileira. O Brasil é então, o segundo país no mundo com mais população negra, superado apenas pela Nigéria na África. Ainda de acordo com o estudo do IBGE (2013) denominado "Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o período 2000/2060 e Projeção da População das Unidades da Federação Por Sexo e Idade para o período 2000/2030", a população negra brasileira – que já era a maior fora da África – ultrapassou a casa dos 100 milhões de pessoas.

Quanto aos dados divulgados pelo IBGE (2010), cabe a compreensão de que diferentemente dos séculos passados em que se negava a identidade negra, no que se refere ao quesito cor e a auto declaração, tem se estabelecido uma nova realidade no país. No entanto, esta realidade não é isenta da influência de um contexto histórico e social e ainda se notam os resquícios ideológicos da política de branqueamento adotada no passado.

Quanto à mudança no padrão da declaração de cor da população brasileira Jaccoud et al. afirmam que:

A partir de 2007, a população negra brasileira, entendida como o somatório daqueles que se declaram pretos e pardos, passa a representar a maior parte da população brasileira. A ideia de uma minoria racial, se já inadequada em anos anteriores, revela-se agora incompatível com a estatística oficial do país. (2009, p. 81)

Com relação à declaração racial, de acordo com os apontamentos de Souza (2014) alguns estudos demonstram que os pretos e pardos que ascenderam socialmente, no momento de declaração sobre sua raça ou cor, tendem a branquear-se nas respostas. Com isto, o que se observa nos últimos anos é o aumento das pessoas que se declaram pardas, aumentando, portanto, o contingente negro. Tal comportamento pode ser entendido como reflexo da construção cultural do caráter de miscigenação dos afrodescendentes no país e a comumente utilização de termos como: mulato, moreno claro, moreno escuro entre outros, ao invés da identificação enquanto pertencente da raça negra.

Sobre tal aspecto, vale recorrer à reflexão proposta por Hall (2014), quando analisa as mudanças das sociedades modernas e o poder das transformações

societárias na construção do sujeito. Ao se pensar que embora, tenha-se o histórico de escravatura e marginalização da população negra na sociedade brasileira, o que impera no ideário nacional é que os prejuízos sofridos por este segmento já foram superados ou não são tão marcantes assim. Ou seja, o passado de escravidão e exploração da mão de obra de milhões de africanos trazidos ao Brasil, o período de lutas sobre a abolição da escravatura e as consequências desta para a constituição social do país, não tem relevância. Sendo superados pela ideia de uma suposta democracia política e social e que foram superadas barreiras históricas de acesso e ascensão social da população negra.

Há então, uma sobreposição da discriminação do negro em detrimento de outras desigualdades que imperam no país. Corroborando tal pensamento, Hall (2014) discorre sobre o quanto são influentes na história de vida dos sujeitos os aspectos sociais e culturais que lhes são ensinados, sobretudo por meio das instituições.

(...) A questão não é simplesmente que, visto que nossas diferenças raciais não nos constituem inteiramente, somos sempre diferentes e estamos sempre negociando diferentes tipos de diferenças – de gênero, sexualidade, classe. Trata-se também do fato de que esses antagonismos se recusam a ser alinhados; simplesmente não se reduzem uma ao outro, se recusam a se aglutinar em torno de um eixo de diferenciação. Estamos constantemente em negociação (...). (HALL, 2014, p.346)

Verifica-se então a partir das ponderações de Hall (2014) e dos dados divulgados sobre o censo populacional em 2010 pelo IBGE, que é significativa a questão da identidade afrodescendente. A mudança na declaração do quesito cor representa o reconhecimento do pertencimento étnico racial, algo que não se verificava nos censos anteriores. No entanto, tal pertencimento ainda não é suficiente para garantir representatividade nos espaços de poder e nem para romper com o preconceito racial.

### **2.3 Raça, etnia e racismo**

É importante esclarecer que embora se proponha a utilização do termo “raça” como categoria de análise nesta dissertação, tal termo não é entendido no sentido biológico, corroborando com o entendimento de diversos teóricos dentre eles, Munanga (2004), que explica que biologicamente raça não existe. Entretanto, tal

conceito não deixa de estar carregado de ideologia, o que no fundo expressa a relação de dominação e poder, ou seja, tem uma conotação sociológica enquanto categoria de exclusão e dominação. Moore (2010) aponta algo que à luz da história se evidenciou, não só no Brasil, mas em diversas nações que utilizaram a mão de obra escrava dos povos africanos, uma visão “eurocêntrica”, sob a argumentação de que os povos Europeus e Norte Americanos eram “superiores” aos povos africanos e das Américas Central e do Sul, bem como, da Ásia.

Neste sentido, os conceitos de raça e racismo abordados neste trabalho são analisados a partir de uma dimensão social, com relação a valores sociais desiguais e, portanto, de hierarquização. Esta análise de subalternização é o que Munanga (2004) aponta como algo que surge no imaginário do racista, que mais do que conceituar os traços físicos tem uma percepção de raça no sentido sociológico. Assim o autor explica que:

A raça na cabeça dele é um grupo social com traços culturais, linguísticos, religiosos, etc. que ele considera naturalmente inferiores ao grupo a qual ele pertence. De outro modo, o racismo é essa tendência que consiste em considerar que as características intelectuais e morais de um dado grupo, são consequências diretas de suas características físicas ou biológicas. (MUNANGA, 2004, p.22)

Outra construção teórica apresentada por Munanga (2004) é sobre o conceito de etnia que serve tanto para definir identidade ou a diferença cultural de um grupo. Segundo ele, tal termo tem sido usado como um substituto para o termo raça já que etnia tem o intuito da valorização cultural e integração de pessoas pertencentes ao mesmo grupo.

No entanto, o uso da identificação “etnia” no lugar de “raça”, muitas vezes não passa de uma tentativa de minimizar os efeitos de preconceito racial. Munanga (2004, p. 29) fala que “alguns, fogem do conceito de raça e o substituem pelo conceito de etnia considerado como um lexical mais cômodo que o de raça, em termos de fala politicamente correta”. Porém, independente de qual termo seja utilizado, raça ou etnia, isto não reduz a ideologia de exclusão e de dominação com relação ao povo negro, nem mesmo práticas de preconceito racial.

Não obstante, após dois séculos de mudanças sociais, políticas e tecnológicas ainda não foi possível desconstruir completamente a ideia de racismo. No caso brasileiro, compreende-se mesmo que de forma velada que este se

manifesta diariamente e que sua negação por meio do mito da democracia racial, se constitui num entrave para a construção de políticas reparadoras e para inclusão social e combate ao preconceito.

De acordo com Nogueira (2016) diferente dos Estados Unidos da América (EUA) onde o preconceito racial é de origem, no Brasil o preconceito racial é denominado como de marca, ele explica os dois termos da seguinte forma:

Considera-se como *preconceito racial* uma disposição (ou atitude) desfavorável, culturalmente condicionada, em relação aos membros de uma população, aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece. Quando o preconceito de raça se exerce em relação à aparência, isto é, quando toma por pretexto para as suas manifestações os traços físicos do indivíduo, a fisionomia, os gestos, o sotaque, diz-se que é *de marca*; quando basta a suposição de que o indivíduo descende de certo grupo étnico para que sofra as consequências do preconceito, diz-se que é *de origem*. (NOGUEIRA, 2016, p.292)

Ao contrário do termo cor, ao se utilizar raça como categoria é possível identificar questões mais complexas que expõem as condições de desigualdade na sociedade, como apresenta Souza (2014). Conforme destacado anteriormente, embora os afrodescendentes representem a grande maioria da população brasileira. Ainda se evidencia de acordo com os indicadores acerca da desigualdade social no país produzidos pelo IBGE (2010), que pretos e pardos sofrem maior desigualdade e que são identificadas mais disparidades no acesso a bens, direito e à melhor qualidade de vida entre tal grupo, quando comparados aos brancos.

Segundo autores como Munanga (2004) e Nogueira (2016), uma das barreiras para mudança do quadro de desigualdade social no Brasil é a existência da ideologia de “democracia racial” que pressupõe que não há preconceito racial no país. De acordo com Nogueira (2016), em boa parte da literatura sobre a situação racial no Brasil, em que há uma tendência de comparação a existência do preconceito em outros países como EUA, existe uma tentativa de “negar ou subestimar o preconceito aqui existente” (NOGUEIRA, 2016, p.291).

A este respeito é interessante ainda recorrer a reflexão de Correa et. al (2008) sobre “preconceito e discriminação”, segundo os autores, há uma diferenciação entre estes termos. Assim, preconceito está ligado à ideia de pré-julgamento e de se fazer uma conclusão sem reflexão. Eles ponderam que tal comportamento faz parte do humano e deve ser combatido para que não sejamos entregues “a barbárie”.

É uma atitude negativa, contra alguém, baseia-se numa comparação social em que a pessoa se coloca como referência positiva e o outro, objeto de preconceito, é visto em situação de desvantagem ou inferioridade social, econômica, cultural ou biológica. [...] se esconde sob um véu qualquer de neutralidade – sempre suspeita – ela não passa de máscara e oculta, além da questão racial, nossa divisão social, destacando dois extremos: o das carências, no qual se situa boa parcela de nossa população e a imensa maioria dos negros e dos privilégios, geralmente desfrutados pelas classes média e alta. (CORREA ET. AL, 2008, p.174)

E explicam que o preconceito não se confunde com discriminação, porque ela na verdade é a manifestação comportamental do preconceito para manter os objetivos de um grupo privilegiado. E argumentam que:

A discriminação é mais individualista, esporádica, episódica, aberta, “escancarada”. Alguns exemplos: os testes de seleção de pessoas para admissão no trabalho, uma carta de promoção, um anúncio no jornal dando preferência a um grupo ou a um segmento da população. No mercado de trabalho, os negros sofrem basicamente três tipos de discriminação: ocupacional, uma dificuldade em obter vaga para funções mais bem remuneradas e valorizadas; salarial, que diz respeito às diferenças salariais, quando exercidas as mesmas funções, ou seja, o trabalho do negro não vale tanto o dos demais; visual, que impede o negro de obter uma vaga pela sua aparência, o que pode ocorrer para um emprego em uma resistência ou numa grande empresa. (CORREA ET. AL, 2008, p.174) (grifo nosso)

Nesta lógica, o racismo perpetua então um princípio de inferioridade e segregação na visão destes autores e pode ocorrer sob três formas: individual, quando uma pessoa se vê superior a outra por causa de sua diferença racial; institucional, quando as instituições governamentais ou não entendem que um grupo deve ser mais beneficiado que outro e cultural que é quando determinado grupo entende que sua herança cultural é melhor e mais importante que a de outros grupos. (CORREA, et al, 2008)

Neste enfoque os resquícios do mito da democracia racial introjetado há décadas no Brasil se transformaram no preconceito velado. Atualmente, o discurso apresentado comportamentalmente por milhões de brasileiros, seja por meio das instituições que representam, seja pelo senso comum ou em suas relações sociais diárias, é de que no Brasil há igualdade racial. Entretanto, o que se verifica no cenário nacional é a perpetuação do racismo, manifestado individualmente e culturalmente. Este problema se revela mais grave, quando pensado o acesso ao mercado de trabalho, porque ele também se manifesta nas instituições de acordo com Correa et al (2008). E reflete na participação mais precarizada dos negros no

mercado de trabalho.

## 2.4 Racismo institucional

Considera-se que é importante dar ênfase na discussão sobre racismo institucional neste estudo, porque a análise empírica deste trabalho se dá dentro de uma instituição pública, a PBH. Nesse sentido, a utilização do conceito de racismo institucional permite não só a compreender de forma mais ampla a produção e a reprodução das desigualdades raciais brasileiras, como pode resgatar possibilidades de discussão quanto a necessidade de políticas públicas organizacionais de combate ao preconceito e à discriminação. (JACCOUD et al, 2009)

O racismo institucional se baseia nas forças sociais legitimadas pela sociedade, assim a ideia de mito da democracia racial contribui para a perpetuação do preconceito velado dentro das instituições públicas e ou privadas e para falta de ações que o combatam. Segundo Jacooud et al (2009), as relações sociais das instituições contribuem, portanto, para uma naturalização e reprodução da hierarquia racial. E os autores acrescentam que o racismo institucional:

Extrapola as relações interpessoais e instaura-se no cotidiano organizacional, inclusive na implementação efetiva de políticas públicas, gerando de forma ampla, mesmo que difusa, desigualdades e iniquidades. (JACCOUD, ET AL, p.157)

Corroborando esta afirmação, as observações apontadas por Pereira (2011) apresentam como argumento sobre a existência do racismo institucional que este é a forma de racismo que se estabelece pelos grupos racialmente dominantes por meio das estruturas que organizam a sociedade. Dentre elas as instituições, reproduzindo meios de exclusão social. Nota-se que, de modo geral, na maioria das instituições, que na ocupação de cargos importantes como os de chefia, prevalece os critérios de sexo e até cor e raça, como descreve Pereira em sua pesquisa sobre o tema. “O Brasil é o país com a segunda maior população negra do mundo. Contudo, analisando o mercado de trabalho, percebe-se que a quantidade de negros em setores valorizados ainda é muito baixa”. (PEREIRA, 2011, p.7)

Considera-se também a abordagem desenvolvida por Fanon (2008) que em seus estudos percebe que, no Brasil, predomina o mito da inferioridade do negro sob

a ótica da competência. As reflexões destacadas pelo autor relacionam que por mais estudo que o negro apresente, suas habilidades sempre serão mais questionadas que as dos brancos. O autor vai além declarando que tal questionamento social dificulta sua inclusão, pois, o negro sempre é visto pela sociedade com olhar de desconfiança e inferioridade, como se representasse algo de “mal”.

Neste sentido, ao se pensar sobre valorização do trabalho e acesso a promoção na carreira independente do setor no qual se está empregado, identifica-se que predominam dificuldades para os negros alcançarem colocações mais altas em todos os setores do mercado de trabalho. Sobre esta população prevalecem maiores percentuais de desemprego, subocupação e baixa remuneração, conforme revelam os indicadores IPEA (2015 e 2013) e do DIEESE (2014).

## **2.5 Mercado de trabalho e preconceito racial**

Compreendendo que raça pode ser entendida como determinante de estratificação social, uma interessante abordagem conceitual é apresentada por Souza (2014). Ao discutir mobilidade e estratificação social, ela defende que mobilidade social também é uma importante categoria de análise para compreender o desenvolvimento social. Desse modo, esta autora analisa ainda os impactos da mobilidade social relacionados à questão de raça e gênero e explica que “a taxa de mobilidade é o percentual de pessoas que experimentam mudanças entre seus extratos de origem e de destino” (SOUZA, 2014, p. 30).

Ao estudar as tendências de mobilidade ocupacional no Brasil com base nos dados divulgados por indicadores nacionais, como pelo DIEESE, Souza (2014) identificou que as pessoas que mais conseguiram mobilidade social foram aquelas que estavam em altos cargos gerenciais e que possuíam maiores níveis de escolarização. E ao adicionar o fator gênero e raça, ela identificou que os homens negros e mulheres negras ficam mais prejudicados, considerando que o racismo ainda é instrumento de desqualificação dos negros, colocando-os em postos de trabalho que são geralmente mais precários e pior remunerados.

A atribuição de qualidades negativas ao negro, por meio do racismo, é entendida como mecanismo de dominação que pretende manter os privilégios do grupo branco na estrutura social. O mercado de trabalho foi fundamental para garantir a disponibilidade de mão de obra farta e barata e para perpetuar uma cultura que por meio de práticas discriminatórias e da

violência explícita ou simbólica, tem limitado as oportunidades dos negros no processo de mobilidade social. (SOUZA, 2014, p. 40)

Também segundo Hasenbalg (2005) verifica-se que não se consolida no Brasil o processo de inclusão do negro, sob a argumentação de que a sociedade de classe poderia favorecer a igualdade de oportunidades. Assim, o mercado de trabalho tem sido fundamental para perpetuar este processo de discriminação racial, garantindo uma ampla e barata mão de obra, relegando aos negros os postos mais precários de discriminação.

Souza (2014), citado por Hasenbalg e Valle Silva (2003), apresenta ainda uma análise interessante destes autores sobre desigualdade no Brasil a partir da transmissão intergeracional. Segundo a referida autora eles discutem a partir de um esquema analítico a existência de cinco variáveis que colaboram com a desigualdade em relação ao negro. Em primeiro lugar Hasenbalg e Silva explicam a partir da *origem familiar*, que a estrutura e os recursos econômicos e educacionais vão influenciar neste processo de desigualdade.

Em segundo lugar eles analisam neste público se existe ou não *internalização de recursos* como saúde e educação e afirmam que estes são bons aspectos para garantir maior acesso a oportunidades. Na terceira variável abordam sobre o *status social próprio*, ou seja, se o indivíduo jovem consegue acesso ao mercado de trabalho a partir do que apreendeu em sua constituição familiar.

E por fim, os referidos autores analisam outros dois aspectos relacionados a desigualdade intergeracional, que são a conquista da *autonomia* e a capacidade de produzir a *renda familiar*. Estes dois aspectos segundo Hasenbalg e Valle Silva (2003), ocorrem quando o sujeito atinge a fase adulta. Primeiro, observa-se se ele tem o status próprio (emprego e renda), o que demonstra sua *autonomia* adquirida a partir das oportunidades de educação que recebeu e das experiências profissionais que adquiriu. Por último destaca-se o papel da *renda familiar*, que está ligada a capacidade que os indivíduos têm de transmitir aos filhos as vantagens obtidas com a renda acumulada por seu trabalho. (SOUZA, 2014, p.31)

Neste enfoque, observa-se considerando a trajetória do negro no Brasil, que os impactos da desigualdade no acesso ao mercado de trabalho são enormes. Quanto à estrutura familiar e a renda, a maior parte dos negros é considerada pobre, segundo os dados do censo do IBGE de 2010. Confirmando que tais aspectos conseqüentemente influenciam no acesso a recursos e na construção de um status

próprio e o que se apresenta ao negro é a transmissão das desigualdades sociais também de forma intergeracional.

Agregado a isto, está o preconceito racial, não só explícito pela discriminação sofrida por meio de outros indivíduos, como também pela própria identidade negativa constantemente atribuída pela sociedade ao negro, que sob a influência intergeracional, não se vê capaz de romper com tal processo porque não encontra as mesmas oportunidades de recursos que outros grupos no Brasil.

Destaca-se também a partir dos dados divulgados pelo DIEESE (2014) e IPEA (2015) sobre desemprego, que há grande quantidade de trabalho informal no Brasil. Realidade na qual há que se reconhecer que não se observa muitas mudanças desde a abolição da escravatura. Demonstra-se que os negros ainda ocupam atividades mais precarizadas, porém, tal posição não deixa de contribuir para manutenção do sistema de desigualdades no mercado de trabalho, uma vez que não há uma preocupação política em reparar esta situação (Souza, 2014).

E dentre os diversos aspectos da desigualdade social no Brasil evidencia-se que o racismo é mais um que colabora para a exclusão do povo negro quanto ao mercado de trabalho. Portanto, no contexto brasileiro, segundo Martins, 2014:

(...) o racismo, ao mesmo tempo, deixou a grande parcela de trabalhadores (as) negros (as) no exército dos (das) desocupados (as) e distanciou-a do mercado formal de trabalho. Essa trajetória histórica, dentro da estrutura do capitalismo brasileiro, determinou a reprodução (social, econômica e política) dessa força de trabalho racialmente discriminada em condições extremamente diferenciadas, mesmo no âmbito da classe trabalhadora do país. (p. 126)

Em relação a tal análise, ainda é possível identificar a partir dos dados sobre o mercado de trabalho, que tais desigualdades se apresentam de forma mais significativa quando é adicionado o critério de gênero. O que se revela na sociedade brasileira é que a posição da mulher em geral é mais inferiorizada, quanto mais a posição da mulher negra. Por isto, no próximo capítulo propõe-se uma reflexão sobre a inserção da mulher negra no mercado de trabalho no Brasil e quanto ao seu acesso a escolarização.

### 3 MULHERES NEGRAS, MERCADO DE TRABALHO E ESCOLARIZAÇÃO

*“Precisamos pensar o quanto o racismo impede a mobilidade social da população negra. Temos um problema de classe. E o racismo também cria uma hierarquia de gênero, deixando a mulher negra em uma situação muito maior de vulnerabilidade social.”*

*(Ângela Davis)*

As diferenças e desigualdades entre mulheres e homens estão presentes na maioria das sociedades, tanto relacionadas às suas funções e tarefas como no papel e responsabilidades atribuídas a cada um e, principalmente, quanto ao acesso a recursos e oportunidades de trabalho. Nota-se que tais diferenças e desigualdades entre os sexos são moldadas ao longo da história das relações sociais, marcando desenvolvimento social, econômico e políticos de homens e mulheres.

Neste viés é interessante considerar que quando analisados aspectos relacionados à mulher e ao mercado de trabalho no Brasil, Souza (2014) verificou, em seus estudos, duas explicações sobre as desigualdades de “gênero” na inserção da mulher no mercado de trabalho. A primeira delas afirma que a mulher ocupava posições mais precárias em empresas pequenas enquanto os homens ocupavam melhores cargos e conquistavam melhores salários. A segunda afirmação diz que a mulher ocupava lugar de subordinação e da reprodução, enquanto o lugar da produção era dado aos homens. Para a autora, isto é resultado do processo de socialização diferenciada entre homens e mulheres, no qual as mulheres estavam condicionadas a ações da vida privada, relacionadas ao trabalho doméstico e a reprodução.

Os dados divulgados no último censo do IBGE (2010) e ainda no relatório da edição dos Estudos e Pesquisas sobre Informação Demográfica e Socioeconômica nº 38 de junho de 2018, apresentam o documento intitulado “Estatísticas de Gênero, Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil”, este relatório corrobora com a afirmação de Souza (2014), de Hirata (2007) e de Pereira (2011), de que ainda se reproduzem no mercado de trabalho diferenças de rendimentos e de ocupação entre homens e mulheres.

Conforme os dados divulgados pelo DIESSE (2014) por meio do Sistema de

Pesquisa de Emprego e Desemprego sobre a Região Metropolitana de Belo Horizonte/MG (PED-RMBH), destacam-se elementos de discriminação sofrida pelo sexo feminino no acesso a oportunidades de emprego e ascensão social. Mesmo com o crescimento na taxa de participação no mercado de trabalho de 48,3% em 2012 para 50,5% em 2013, embora o rendimento médio dos salários tenha aumentado, prevalecem condição de assalariamento e precarização para as mulheres. O que para Araújo e Nogueira (2016, p.05) significa que “a inserção da mulher no mercado de trabalho ainda é frágil e desigual com relação aos rendimentos dos homens mesmo preenchendo as mesmas ocupações”.

Mesmo assim, reconhece-se por outro lado que é possível notar alguns avanços no mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos, se comparado a períodos anteriores, pois apresentam-se mudanças substantivas. Há uma participação mais significativa e crescente das mulheres na busca de oportunidades profissionais segundo os indicadores sociais nacionais, que é motivada pelo aumento das políticas de emprego no país. Entretanto, estas ainda não refletem que há uma igualdade nas oportunidades, pois, ainda necessitam ser validadas pela consolidação das políticas de emprego e de promoção da igualdade de gênero dentro do mercado de trabalho. Conforme os apontamentos de Quirino e Puiati (2013):

Mas a inserção e ascensão da mulher no mercado de trabalho apresentam-se de maneira complexa e diversificada, evidenciando avanços, recuos e contradições. Elas ainda estão longe de conseguir a tão sonhada igualdade de gêneros no mercado de trabalho brasileiro, pois ganham 72,3% do rendimento médio dos homens, desempenham atividades de menor status social, e ainda têm uma expressão consideravelmente menor que a dos homens em cargos de prestígio e poder, seja na esfera política, seja à frente de grandes organizações e até mesmo na mídia. (2013, p.2)

Outrossim, considerando os dados acima apontados, quando pensadas as desigualdades históricas vivenciadas pelas mulheres negras ao se ressaltar as suas condições de acesso e permanência no mercado de trabalho, observa-se que o cenário de exclusão é significativo. Uma vez que no Brasil desde o período escravagista, historicamente tem lhes sido negados direitos básicos. Assim, mesmo após a abolição, sua inserção social é marcada não só pela ausência de equidade entre os sexos como também, pelo racismo e a discriminação.

### 3.1 Mulheres negras no mercado de trabalho

Durante décadas vem sendo negados direitos às mulheres negras, dentre eles o de acesso ao trabalho em condições iguais. Ainda prevalece segundo Pereira (2011) a negação de tal possibilidade. A autora vai dizer que muitas vezes tal negação é justificada pelo padrão branco de beleza que impera na sociedade, de que para ocupar certos cargos é preciso “boa aparência”, portanto, a mulher negra, estereotipada, não ocupa este padrão. Então, ao se levar em conta a inserção das mulheres negras no mercado de trabalho, é importante considerar que sua entrada neste meio é atravessada pela subjugação dos três séculos de escravidão e pelo estigma que pesa sobre estas trabalhadoras quanto à suas qualificações.

É importante enfatizar que segundo Pereira (2008), “são ainda raros os estudos que tratam das experiências e da ascensão das mulheres negras no mercado de trabalho”. (p.35). A autora reflete ainda que em meio às desigualdades sociais que imperam na sociedade brasileira, as mulheres negras lutam contra os desafios impostos pelo mercado de trabalho. Ao contrário da maioria das mulheres brancas que já vão escolarizadas para seus postos de trabalho, as negras, nem sempre contaram com acesso igualitário à escolarização, o que resulta, ainda, hoje em índices tão discrepantes quando analisados os dados estatísticos sobre o mercado de trabalho no Brasil. Tais reflexões coadunam ainda com as pesquisas de Hirata (2007). Nelas discute-se que a mulheres negras no mercado de trabalho ocupam os postos mais subalternos, com menores salários e de menor prestígio.

De acordo nos estudos de Pereira (2008), a mulheres negras sempre se depararam com barreiras seculares em virtude de diferentes preconceitos por elas sofridos, tais como, racismo e sexismo, que ainda predominam na sociedade atual. Por outro lado, não se pode deixar de reconhecer que a persistência e luta e dos movimentos sociais possibilitaram alguns avanços legais e políticos quanto à instituição de direitos para a proteção das mulheres no Brasil e também para o combate ao preconceito racial.

Porém, apesar de tais avanços no que se refere ao mercado de trabalho, quando se trata de poder econômico e reconhecimento profissional as mulheres, principalmente as mulheres negras, ainda enfrentam dificuldades significativas. Ressalta-se também que, diferente da maioria dos homens, as mulheres ainda têm que enfrentar a dupla jornada de trabalho. De acordo com Araújo e Noronha (2016),

além das atribuições do trabalho externo, à mulher estão reservadas as tarefas domésticas, tais como cuidados da casa e dos filhos. Enquanto ao homem pouco participa de tais tarefas.

Conforme os dados divulgados pelo IBGE (2010 e 2018), quando são analisados os dados quanto à mulher negra, as discrepâncias são enormes, pois elas ainda permanecem como maioria entre os de menor poder aquisitivo no país e com menos mudanças no quadro socioeconômico. Assim, ao se considerar o mercado de trabalho como território em disputa, os mecanismos de seleção e exclusão que este apresenta recaem em medida mais negativa sobre os negros do que sobre os brancos e a situação é mais excludente quando se analisa informação relativa à mulher negra.

O perfil médio do empregado em serviços subalternos, sem especialização e domésticos é o do negro pobre, semianalfabeto, independentemente do gênero. Observa-se que a raça discrimina mais do que o gênero, portanto a raça ainda determina a ocupação dos postos de trabalho. (PEREIRA, 2008, p.38)

Frequentemente nos relatórios estatísticos divulgados pelo DIEESE, como por exemplo, no informe PED de novembro de 2017 apontam resultados sobre cinco metrópoles brasileiros (Distrito Federal, Fortaleza, Porto Alegre, Salvador e São Paulo). Os dados sugerem que mulheres negras seguem representando as maiores taxas de desemprego em relação aos demais grupos e a desigualdade social entre elas ainda é marcante. Estas mulheres simbolizam então, segundo os dados estatísticos, o maior contingente de desempregados e/ou de subempregados e também as que recebem os piores salários. O que vai de encontro a análise de Ataíde (2013), que aponta que a maioria das mulheres negras está exatamente neste lugar, o do desemprego ou o do subemprego, sem acesso garantido a direitos trabalhistas e à benefícios previdenciários.

Seguindo esta lógica, Souza (2014, p.52) afirma que “as mulheres negras constituem um grupo com maiores dificuldades para ascensão a postos de trabalhos mais bem localizados na estrutura ocupacional”. Assim, nota-se com relação as oportunidades do mercado de trabalho no Brasil, que ao serem relacionadas as categorias de gênero e raça para esta análise, o que se identifica é que são maiores as contradições com relação à mulher negra.

Verifica-se, também, a partir do estudo de Souza (2014), que é pequena a

vantagem de crescimento socioeconômico entre os indivíduos nascidos nos estratos sociais mais baixos, sendo que, de acordo com os dados do IBGE (2010) a população afrodescendente representa a maioria desta população. Enquanto isto, tal vantagem tende a aumentar nos estratos sociais mais altos, relegando as mulheres negras uma posição inferior na estrutura social brasileira. Souza (2014) explica tal fator avaliando ainda que a desvantagem educacional deste grupo populacional implica dificuldade para obtenção de melhores oportunidades no mercado de trabalho.

Neste enfoque ao fazer uma análise do relatório “A Situação Social da População Negra por Estado” divulgado pelo IPEA no ano de 2014, que apresenta um recorte de tempo de 2001 a 2012, foi possível perceber que, em 2001, 38,1% das pessoas que ganhavam até 1/4 do salário mínimo eram negras, contra 17,3% de brancos. Em 2012, verificou-se que 14,3% deste universo é constituído por negros. Quanto a esta diferença dos rendimentos, os estudos de Góis (2008) reforçam a argumentação sobre a existência de discrepâncias salariais entre mulheres negras e brancas.

Similaridades à parte, também nesse quesito as negras estão em desvantagem em relação às brancas. Comparando-se as mulheres dos dois grupos raciais verifica-se que, na medida em que aumenta a faixa salarial, reduz-se a presença relativa de negras. (GÓIS, 2008, p. 754)

O mesmo relatório do IPEA (2014) aponta que com relação à distribuição de renda no período de 2012, das pessoas que ganham mais do que 3 salários mínimos, apenas 4% são negras, enquanto 13,8% são brancas. Percebe-se, através dos dados deste relatório, o quão distante está à possibilidade de equidade de oportunidades entre brancos e negros no Brasil.

Especificamente quando se analisa a posição ocupada pelas mulheres negras quanto a oportunidade de promoção no mercado de trabalho. Observa-se, segundo os últimos dados divulgados pelo DIEESE (2014), como pelo IBGE (2018) e pelo IPEA (2015), que embora tenham acontecido avanços ao longo dos anos, como aumento da escolaridade entre os negros, sobretudo entre as mulheres negras, ainda predomina entre elas a ocupação de subempregos e a falta de acessos aos direitos trabalhistas e previdenciários. Além disto, é importante frisar que em média são necessários no mínimo 8 anos de estudos a mais para que mulheres negras

ocupem a mesma posição de homens, brancos e negros e de mulheres brancas no mercado de trabalho, conforme destacam Araújo e Nogueira (2016).

### **3.2 Mulheres negras e cargos de poder**

Mediante as dificuldades de acesso das mulheres negras ao mercado de trabalho de forma geral, quando avaliadas as possibilidades delas obterem melhores oportunidades e promoção ou crescimento profissional os obstáculos são ainda maiores. Estes são analisados pelo “Instituto da Mulher Negra” a partir da lógica do Racismo Institucional. O Instituto aponta que, por vezes, as instituições públicas ou privadas são responsáveis por reproduzir aspectos da discriminação racial contra as mulheres negras, seja durante a seleção de emprego ou em oportunidades de promoção dentro do local de trabalho. Segundo o Instituto:

A linha de cor determinará, para todas as pessoas de pele escura, os lugares de maior desvalorização tanto do ponto de vista simbólico quanto de inserção no mundo material, nas relações sociais e políticas. (Instituto da Mulher Negra, 2013, p.12).

Pereira (2011) também esclarece em seus estudos sobre as mulheres negras que é difícil para elas alcançarem o reconhecimento e posição de liderança em seu local de trabalho, mesmo apresentando níveis educacionais mais elevados e melhor qualificação profissional. Ela atribui tal dificuldade ao racismo institucional, afirmando que é como se estas mulheres tivessem sempre que provar seu valor para a instituição. Ou seja, elas têm que provar mais do que os outros trabalhadores, que têm capacidade de solucionar os problemas e de se sobressair na liderança para garantirem sua posição. A autora vai denominar tais dificuldades como “barreiras institucionais” que impedem as mulheres negras de ascenderem a cargos de topo de carreira, ou de ampliarem sua atuação profissional.

Neste viés, quando observados dados estatísticos sobre as mulheres negras a cargos de gestão, conforme análise de dados divulgados pelo Instituto Ethos em parceria com a Organização das Nações Unidas (ONU), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o IPEA. No ano de 2010, a pesquisa realizada apurou que menos de 14% dos cargos de maior poder são ocupados por mulheres no Brasil e quanto às mulheres negras, apurou-se que estas ocupam menos que 0,5% dos

cargos. O que representa maior exclusão no mercado de trabalho com relação às demais categorias.

Com relação a pouca representatividade das mulheres em cargos de poder é importante destacar o que diz Quirino (2011, p.142):

Apesar do importante trabalho que realizam, a representação feminina em cargos máximos em sindicatos, movimento estudantil e partidos políticos não chega a 20%. Tal situação está relacionada, entre outros fatores, com a divisão sexual do trabalho e a não corresponsabilização de tarefas domésticas e familiares entre mulheres e homens. O acúmulo de responsabilidades que as mulheres assumem com o cuidado de crianças e idosos e a reprodução de estereótipos de gênero ligados à docilidade maternidade e subalternidade limita a possibilidade das mulheres em ocupar espaços de poder e decisão.

E segundo os apontamentos de Castilho (2010) especificamente sobre o acesso da mulher negra em cargos de poder, a tendência da exclusão e da negação desse espaço a tais mulheres se reproduz em grande parte das empresas do Brasil. Observa-se, quando analisados os cargos de alto escalão tanto nas empresas públicas quanto privadas, que as negras possuem presença mínima. Castilho (2010) ainda enfatiza que, historicamente, as empresas privilegiam os homens brancos em seus cargos de alto escalão.

Verifica-se que, embora atualmente haja maior incentivo e mais envolvimento das empresas em ações de responsabilidade social, estes ainda não tem sido suficiente para sanar as desigualdades que afetam as mulheres negras para o alcance de um cargo de gestão. O que se evidencia é uma necessidade de maior atuação do Estado nesta questão, pois, considerando os dados recentes do IBGE (2018) acerca da participação das mulheres em cargos gerenciais, revela-se que elas estão sub-representadas. Segundo estes dados, 60,9% dos cargos gerenciais, tanto no poder público quanto na iniciativa privada, estão ocupados por homens enquanto apenas 39,1% são representados por mulheres. E quando observado o quesito cor e sexo as mulheres negras estão ainda mais sub-representadas conforme aponta o IBGE.

Por último, mas não menos importante, o indicador participação das mulheres nos cargos gerenciais aborda a inserção das mulheres em posições de liderança tanto no setor público – como, por exemplo, diretoras de órgãos governamentais –, quanto no setor privado – como em cargos de diretoria ou gerenciais de empresas privadas. No setor público, vale lembrar que muitos dos cargos gerenciais são providos, não por concurso público ou seleções internas, mas com discricionariedade pela Administração Pública.

Trata-se de um indicador que, além de endereçar a questão da participação das mulheres na vida pública e tomada de decisão e fazer parte da Agenda 2030, colabora com a compreensão de certas características do mercado de trabalho, como a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres. No Brasil, 60,9% dos cargos gerenciais<sup>21</sup> eram ocupados por homens e 39,1% pelas mulheres, em 2016. Em todas as faixas etárias havia uma maior proporção de homens ocupando os cargos gerenciais, o que se agravava nas faixas etárias mais elevadas. Além disso, a desigualdade entre mulheres pretas ou pardas e os homens pretos ou pardos era maior do que entre as mulheres brancas e os homens brancos. Assim, muito embora as mulheres constituam mais da metade da população brasileira, o fato de estarem sub-representadas em tantas esferas da vida pública no País reforça a necessidade de políticas voltadas para a redução das desigualdades de gênero anteriormente identificadas. (IBGE, 2018, p.10,11)

Observa-se que embora se aponte uma melhora na situação de formalização e de garantia de direitos para as mulheres no mercado de trabalho, estas ainda carecem de proteção social. Mesmo apresentando melhores níveis educacionais nos últimos anos, segundo Pereira (2011) e Castilho (2010), sem dúvida há outros fatores para além da escolarização, que contribuem para a limitação da mulher negra com relação ao mercado de trabalho.

Há que considerar que um dos fatores que agravam a posição destas mulheres no mercado é a consequente desigualdade salarial. Há também as longas jornadas de trabalho, as responsabilidades que ela enfrenta muitas vezes quando é a chefe de família e ou a precariedade de suas condições de habitação, porque estas afetam diretamente no seu acesso e permanência ao local de trabalho.

A respeito desta última questão, segundo relatório divulgado pelo IPEA (2015) uma grande parcela das trabalhadoras negras mora em regiões periféricas e enfrentam longos trajetos até chegar ao local de trabalho, o que afeta consideravelmente sua disposição para se qualificar e buscar melhores colocações no mercado de trabalho.

Isto posto, nota-se, segundo Ataíde (2013), que tem sido mais árdua a luta das mulheres negras na busca constante pela igualdade de oportunidades e no enfrentamento das desigualdades de gênero e raça. Entretanto, para a autora, há um novo posicionamento destas mulheres frente aos espaços públicos e privados, apresentando questionamentos quanto a divisão sexual do trabalho e influenciando na alteração das “relações de poder entre homens e mulheres” que, conforme aponta-se, tem se dado de maneira desigual.

Neste viés, segundo Ataíde (2003), por mais avanços que se apresentem com relação à luta e representatividade das mulheres negras, que cada vez mais tem se

organizado socialmente e ocupado espaços de poder, como mídia televisiva, redes sociais e etc., não se pode descartar que há necessidade da abordagem racial para o entendimento e fomento a luta por mais espaço, oportunidade e reconhecimento da mulher negra no mercado de trabalho.

Nesta perspectiva, com base nas disparidades raciais, ainda há muitos entraves para que as mulheres negras ocupem mais os espaços de poder dentro das instituições públicas e ou privadas. Embate este que também tem sustentação na falta de oportunidades educacionais que são tão discrepantes quanto o acesso da mulher negra ao mercado de trabalho.

### **3.3 Educação e desigualdade racial**

A Constituição Federal brasileira de 1988 em seu artigo nº 205 estabelece a educação básica como “um direito de todos e dever do Estado, visando o desenvolvimento dos indivíduos, o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”, o que representa um marco histórico de avanços com relação à igualdade no país. Entretanto, a proposta da universalização da educação básica ainda não tem sido suficiente para auxiliar no rompimento do histórico de desigualdade na nação, dentre elas as desigualdades raciais.

Embora no cenário econômico mundial o Brasil seja uma grande potência, tal ascensão produtiva não garantiu maiores investimentos em educação e o fim da pobreza e desigualdade no país. Pelo contrário, evidenciam-se múltiplos obstáculos sociais que ainda dificultam a construção da cidadania. E com relação aos direitos dos negros à educação no país, o que se materializa historicamente é a prática de exclusão, de preconceito e discriminação também neste meio. Percebe-se então, conforme Góis (2008) que é neste ambiente que é desenvolvida a educação básica nacional, com o desafio de ensinar e de incluir os alunos e ao mesmo tempo reproduzindo as desigualdades sociais.

Neste sentido, há que se considerar os obstáculos postos para as estudantes negras, que ainda hoje apresentam grande situação de vulnerabilidade social e têm que enfrentar inúmeras formas de preconceito (IPEA, 2015). Verifica-se, no currículo escolar da educação básica brasileira, uma proposta de educação distante da realidade destas alunas. Segundo Gomes (2007) nos currículos escolares

apresentam-se aspectos que pouco valorizam a cultura e identidade dos negros e que não lhes oportuniza um acesso igualitário de aprendizado.

De acordo com Pereira (2011), ao analisar a situação das mulheres negras e o acesso a educação historicamente, tal fragilidade no sistema de ensino não é recente, mas está presente desde muito antes do século XX em que houve maior expansão do sistema educacional pelo país. A autora afirma que as crianças negras não podiam frequentar as escolas e tinham seu acesso a escolarização negado ou o realizavam já na fase adulta. E foi somente após muito engajamento e luta dos movimentos sociais e das entidades negras, que se percebeu a educação como instrumento que poderia contribuir para o avanço social dos negros. Pereira aponta que uma das conquistas do movimento negro foi a oferta de educação tanto para adultos como para as crianças.

Para a autora a atuação de movimentos sociais como a Frente Negra Brasileira (FNB), o Teatro Experimental do Negro (TEM) e os Movimentos de Mulheres Negras (MMN) desempenharam um importante papel na luta pelo direito dos negros à educação, pois atuavam também na defesa da cidadania dos negros, por meio da conscientização sobre a importância deles se qualificarem. Ainda desenvolviam ações em outras áreas, como na comunicação, fazendo denúncias sobre o processo de subalternização impostos às mulheres, às crianças e a homens negras/os e ao processo de exclusão social sofrido por estes grupos.

Outro fator importante apontado por Pereira (2011) é a criação de políticas universalistas de expansão do sistema de ensino no Brasil, que ocorreram na segunda metade do Século XIX. Mas, embora estas tenham abarcado uma grande parcela da população, os negros representavam aqueles que não conseguiam concluir o ciclo completo da escolarização. Assim, a atuação do FNB, TEM e MNM, tem um importante papel político na luta pela educação inclusiva dos negros no país, reivindicando e buscando intervenção junto aos poderes públicos e por meio das políticas de inclusão, no sentido de fortalecer o debate e estrategicamente por meio de ações como: congressos, seminários, produção de materiais para a divulgação sobre estudos e valores da cultura negra.

Mesmo assim, Pereira (2011), ainda chama a atenção para o fato da escola no Brasil não ser de fato inclusiva, declarando que o acesso e permanência dos negros (as) nela é desigual.

As desigualdades de renda, trabalho e escolarização são temas centrais de toda a sociedade brasileira contemporânea. Nossa renda é desigual no espaço e entre as pessoas. O acesso ao trabalho é desigual, pois existem muitas pessoas sem emprego e muitos em trabalhos precários e mal remunerados. A escola não é para todos e nem de todos, pois existem milhões fora dela e nela não estão garantidas as condições de aquisição cultural que podem facilitar uma melhor inserção na sociedade de consumo. (PEREIRA, 2011, p. 50)

A respeito deste assunto, Santos (2012) vai dizer que a escola muitas vezes é um “instrumento” para a reprodução do preconceito racial, contribuindo para a limitação das possibilidades dos alunos que são negros. Na opinião da autora, ainda prevalece no ambiente escolar uma visão homogênea do mundo, desconsiderando que os sujeitos são históricos e há diversidades entre eles, devendo estas ser respeitadas e consideradas na forma de se ensinar.

Escola, sendo constituída por sujeitos históricos e socialmente engessados por uma visão de mundo homogêneo, aceita por uma sociedade racista, ela vai desempenhar o papel de transmitir os conhecimentos a partir de sua cultura, seus valores, suas crenças em detrimento de outras formas de se colocar no mundo. E isso, influenciando em todas as esferas da vida daqueles que estão à margem do padrão legitimado como ideal, produzindo as diversas mazelas sociais e precipitando a violência e a morte. (Santos, 2012, p.31)

Assim, a partir de tal observação pondera-se que os impactos produzidos pela desigualdade social no processo de aprendizagem dos alunos, podem então contribuir para um quadro de defasagem quanto aos anos de estudos, que atingem fortemente as mulheres negras, tanto por meio da repetência quanto através da evasão escolar. Quanto a isto Jaccoud et al (2009) também apontam como um fator de exclusão, a trajetória socioeconômica da família, pois, a pobreza é um entrave para que todos os membros do grupo familiar atinjam melhores níveis educacionais.

Há muito se ressalta que os fatores sociais impactam nas trajetórias escolares das crianças e dos adolescentes. As relações entre perfil socioeconômico da família de origem e desempenho escolar vêm sendo comprovadas em inúmeras pesquisas. (JACCOUD ET AL. 2009, p. 82)

Não sem razão, os estudos dos indicadores quanto à educação nacional revelam que negros ocupam os últimos lugares nos mapas sociais, nos quais pobreza, violência e desigualdade se destacam, ao mesmo tempo em que os níveis educacionais deste grupo são mais baixos em quase todas as regiões do Brasil

conforme apontam os dados do IBGE (2018) e o IPEA (2015). E nestes indicadores também se revela que ainda é árduo o caminho das negras para se instruir.

Porém, não se pode negar a existência de alguns avanços no país, como a ampliação significativa do número de escolas nas últimas décadas, mudanças na legislação e na política educacional e a oferta gratuita da educação básica e também da educação infantil. Entretanto, os dados dos indicadores nacionais acerca da educação brasileira demonstram que ela ainda não se consolidou para todos.

Tal fator pode ser revelado quando se analisa os dados na população jovem da nação. Em que é significativo entre os indivíduos com menos de 29 anos, o número de abandono e evasão escolar. Segundo os dados divulgados pelo Instituto Nacional de Pesquisa e Estudos Educacionais (INEP) em 2018, ainda é expressivo o número de jovens fora da escola e somente metade dos alunos que entram no ensino médio o completam. E quando analisados o perfil de cor, os alunos afrodescendentes representam o maior contingente. Quanto a esta questão é importante considerar a opinião de Munanga (2010) ao dizer que:

A questão é saber: que tipo de educação o Brasil precisa desenvolver para sair da situação em que se encontra hoje? Uma educação que visa não somente o domínio das teorias e tecnologias, que, embora imprescindíveis, não seriam suficientes, mas também, sobretudo, uma educação cidadã orientada na busca da construção e da consolidação do exercício da cidadania, dos princípios de solidariedade e equilíbrio. Tal educação convida para um olhar crítico sobre as questões relacionadas a construção de nossas identidades individuais e coletivas, fazendo delas uma fonte de riqueza e de desenvolvimento individual e coletivo. Ora a educação dispensada aos nossos jovens, é enfocada geralmente numa visão eurocêntrica, que, além de ser monocultural, não respeita nossas diversidades de gêneros, sexos, religiões, classes sociais, “raças” e etnias, que contribuíram diferentemente para a construção do Brasil de hoje, que é um Brasil diverso em todos os sentidos. (MUNANGA, p.46)

Neste cenário, a partir da diversidade que coloca em todo o país, cabe se pensar então numa proposta educacional que seja mais inclusiva. Deve se levar em consideração as especificidades e os modos de aprendizagem de cada um. E se trabalhar o currículo conforme a realidade dos sujeitos, principalmente quanto aos que acessam o ensino público, como é o caso da maioria das mulheres negras, o que não deixa de ser uma forma de se combater a desigualdade e estabelecer uma educação cidadã (GOMES, 2007).

### 3.4 Mulheres negras e educação

Historicamente as mulheres negras vêm tendo seus direitos negados e ignorados, sendo colocadas muitas vezes como cidadã de segunda categoria pelas instituições públicas e ou privadas, o que conseqüentemente reflete em relações sociais de desigualdade (PEREIRA, 2011). A este respeito, o movimento negro feminista e os indicadores sociais por meios de seus relatórios apontam uma realidade injusta vivenciada por este público e que são urgentes às práticas de promoção de igualdade racial. E Jaccoud et al, defendem que é importante pesquisar mais o papel da educação na construção da igualdade.

No Brasil, a desigualdade de desempenho escolar entre crianças brancas e negras vem surpreendendo pesquisadores e analistas, e provocando o aparecimento de estudos investigando o papel da escola, seja propiciando a redução das diferenças, seja permitindo sua consolidação ou mesmo ampliação. (JACCOUD ET AL. 2009, 82)

Ainda é importante considerar o que aponta Ribeiro (2006), ao declarar que a análise de pesquisas voltadas para as desigualdades com base em mobilidade social e oportunidades educacionais, para os negros é recente e mais presente nas últimas décadas. Ele explica que grande parte das pesquisas sobre negros e ascensão social, até a década de 1970, apresentavam interpretações mais históricas ou qualitativas, sem recorrer aos bancos de dados estatísticos. Mas, hoje em dia, fundamentar as pesquisas em dados ficou mais comum e auxilia a propor questionamentos e pensar intervenções.

Ainda com relação à mobilidade social, Ribeiro (2006, p.839) afirma que “as desigualdades de oportunidades educacionais são marcadas pela estratificação racial, que parece ser ainda mais acentuada nos níveis mais elevados do sistema educacional”. Corroborando este entendimento, Santos (2012) afirma que há diversos obstáculos para que as mulheres negras acessem o nível superior de educação e que, antigamente, as dimensões raciais e de gênero eram desconsideradas.

No campo da Educação, até os anos de 1990, os estudos que evidenciaram as desigualdades de oportunidades no acesso ao sistema de ensino, e em especial ao ensino superior, desconsideravam as dimensões raciais e de gênero como variáveis importantes para se pensar o desempenho dos estudantes no exame vestibular. (SANTOS, 2012, p.34)

Sobre as pesquisas voltadas para o acesso do negro à educação, Jaccoud et al, chamam a atenção quanto ao desempenho destes estudantes afirmando que importantes teóricos da questão racial como Hasembalg e Nelson do Valle, já faziam análises dos processos discriminatórios vivenciados pelos negros no campo educacional. Segundo os autores “desde os estudos pioneiros de Carlos Hasembalg e Nelson do Valle, constata-se que os estudantes negros têm piores desempenhos que os estudantes brancos mesmo quando pertencentes ao mesmo estrato socioeconômico”. (JACCOUD ET AL, 2009, p.77). Dentre os fatores que justificam tal afirmação não se pode desconsiderar a discriminação racial como uma barreira constante na vida destes estudantes.

Neste viés é importante observar que ao se levar em conta dados mais recentes divulgados pelo IBGE sobre o desempenho escolar no Brasil, é apontando que nas últimas três décadas elevou-se continuamente os níveis de escolaridade, principalmente o das mulheres. Nota-se que há uma tendência geral de aumento da escolaridade das mulheres em relação aos homens, em contrapartida, a estrutura ocupacional de homens e mulheres permanece bastante desigual. O IBGE (2018) acrescenta uma informação importante com base nos dados da PNAD de 2016, de que não houve discrepâncias na frequência ao ensino fundamental entre homens e mulheres, na medida em que o acesso à escola para a faixa etária de 6 a 14 anos está praticamente universalizada.

De forma similar, a frequência à escola das pessoas de 15 a 17 anos independentemente do nível de ensino, ou seja, a frequência escolar bruta também apresentou valores muito próximos para mulheres e homens, de 87,1% e 87,4%, respectivamente. Para a faixa etária de 18 a 24 anos, o percentual de mulheres na escola é superior ao dos homens em 2,5 pontos percentuais (IBGE, 2018, p.5)

A partir de tais dados, o IBGE avalia que a vantagem educacional das mulheres fica evidente ao se analisar os indicadores sobre o atraso escolar e o nível educacional dos adultos. Mas, considerando o quesito cor/raça, a desigualdade no atraso escolar é considerável entre as mulheres negras, pois, 30,7% das pretas ou pardas entre 15 a 17 anos de idade apresentaram atraso escolar no ensino médio. Enquanto 19,9% das mulheres brancas dessa faixa etária estavam na mesma situação. Porém, é importante ressaltar que segundo o IBGE o maior diferencial foi entre os percentuais desse atraso quanto às mulheres brancas (19,9%) e os homens

pretos ou pardos (42,7%), o que se verifica é que eles têm quase o dobro de atraso se comparado às mulheres brancas.

Outro documento não tão recente, mas que, aponta dados estatísticos interessantes sobre escolaridade, comparando os quesitos gênero e raça no Brasil é o relatório “Síntese dos Indicadores Sociais” divulgado pelo IBGE em 2012. O estudo apresentou uma comparação entre os anos de 2001 a 2011. No que se refere à média de estudos e idades, em 2001 dentre a média de estudos de pessoas com mais de 25 anos, entre a população branca era 6,9 anos e a população negra era 4,7 anos.

Neste sentido, corrobora a análise feita por Jaccoud et al (2009, p.86), ao afirmarem que “cabe reconhecer que existe uma desigualdade na média de anos de estudo entre negros e brancos, e que ela é persistente”. O relatório do IBGE também aponta que no ano de 2011 é possível constatar que houve uma melhora nos índices de anos de estudo da população negra. Entretanto, ainda permanece uma diferença significativa com relação aos índices da população branca. Segundo os dados de 2011, ocorreu um aumento deste índice para 8,2 anos para a população branca, enquanto os negros apresentam apenas 6,4 anos.

Outro relatório que auxilia na leitura da realidade do acesso a educação da população negra foi divulgado pelo IPEA em 2014 que é intitulado: “Situação Social da População Negra”. Este relatório destacou que ao considerar a população com mais de 15 anos, em 2012, enquanto 23% da população branca tinham menos de quatro anos de estudo, entre os negros este percentual atingiu 32,3%.

Quanto às pessoas com maior escolarização, nove anos ou mais de estudos, o quantitativo representativo da população branca é de 39,8%, em 2001 e em 2012 são 55,5%. Com relação à população negra em 2001 este percentual era de 22,5% e subiu para 41,2%, em 2012, o que reflete significativa mudança para ambos os segmentos.

Entretanto ao considerar a pessoas com doze anos ou mais de estudo, o número de brancos ascendeu de 13,3%, em 2001, para 22,2%, em 2012, já o de negros apresenta pouca expressão, se comparados aos brancos em ambos os períodos, sendo em 2001 3,5% e em 2012 9,4%. O que se revela na análise destes dados é que eles vão de encontro aos apontamentos de Jaccoud et al (2009) com relação a persistência da desigualdade racial no campo educacional, os autores apresentam que:

Nesse sentido, a persistência da desigualdade racial no sistema educacional brasileiro configura-se como limitador de acesso a oportunidades sociais para a população negra, ao mesmo tempo em que restringe a construção de uma sociedade mais equânime e mais democrática. Revela-se, assim, dramático que os estudos realizados ao longo das últimas décadas tenham revelado que, no campo da educação, os negros estão em desvantagem em praticamente todos os aspectos observados. (JACCOUD *ET AL.* 2009, p.76-77)

Com relação especificamente ao ensino superior, considerando os relatórios do IBGE de 2012 e o de 2018, verifica-se que a proporção de pessoas com ensino superior completo é maior entre as mulheres. Ao longo dos anos as mulheres têm atingido em média um nível de instrução superior ao dos homens. O IBGE (2018) aponta que a maior diferença percentual por sexo se encontra no nível “Superior completo”, sendo maior entre as pessoas da faixa etária mais jovem entre 25 a 44 anos de idade.

O relatório de 2018 aponta ainda que o percentual de homens que completou a graduação foi de 15,6%, enquanto o de mulheres atingiu 21,5%, indicador 37,9% superior ao dos homens. Há que se considerar que a entrada precoce dos homens no mercado de trabalho pode contribuir para que haja menores taxas em seu nível educacional. Por outro lado, se pensada a trajetória escolar das mulheres verifica-se que esta também pode ser desigual. De acordo com suas condições socioeconômicas pode ocorrer maior dependência financeira, quadro piorado ainda quando adicionado o critério raça, pois, as mulheres negras representam o grupo populacional com menor poder econômico, conforme aponta Góis (2008).

Os indicadores sociais do IBGE e da PNAD demonstram que ao longo dos anos quando comparando renda e escolaridade, quanto maior for a escolarização da pessoa, maior será sua probabilidade de inserção no mercado profissional, assim como, maior será sua renda. No entanto, se relacionada as questões gênero e raça, novamente constatam-se desigualdades, pois o percentual de mulheres brancas com ensino superior completo (23,5%) e o das pretas ou pardas (10,4%), ou seja, é 2,3 vezes maior do que o das afrodescendentes de acordo com o IBGE (2018) e conseqüentemente o acesso das mulheres brancas a ocupações formais também é proporcionalmente maior que o das negras, segundo os dados nacionais.

A partir dos dados apresentados é possível perceber que há então, discrepâncias no acesso à educação para as mulheres negras e o quanto esta tem

relevância com relação ao desenvolvimento pessoal e econômico para tais mulheres. Neste viés, Ribeiro (2006) avalia que, o acesso a escolarização reflete conseqüentemente, nas posições que estas mulheres podem ocupar no mercado de trabalho e na possibilidade delas obterem alguma mobilidade social.

Por outro lado, Santos (2012) pondera que mesmo para as mulheres negras que melhor se qualificam e alcançam o ensino superior e uma pós-graduação, tal formação, não lhes garante efetivamente igualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Considerando as colocações mais altas e mais bem remuneradas nas instituições públicas ou privadas, que muitas vezes exigem maior nível de escolaridade e de formação, observa-se tal posição não tem sido alcançada plenamente pelas mulheres negras, o que reflete a permanência da discriminação racial, entendimento que é corroborado por Souza (2014).

Por isto, considerou-se primordial para a discussão proposta nesta dissertação analisar o documento “Dossiê: Retrato da desigualdade de gênero e raça - 20 anos”, divulgado pelo IPEA considerando o período de 1995 a 2015. Com relação à educação e ascensão das negras no país, o documento aponta que houve significativa queda na taxa de analfabetismo, destacando-se também o aumento do nível de escolaridade das mulheres. Mas, tal crescimento ainda não atingiu o ideal de igualdade de acesso para as mulheres negras, como aponta a pesquisa:

Os últimos anos consolidaram a vantagem das mulheres em relação aos homens no campo educacional. Certamente, há de se observar as demais características, como cor/raça, local de moradia, idade e renda, que diferenciam as possibilidades dos grupos de mulheres e de homens de acessarem e permanecerem na escola. [...] Um dos indicadores selecionados é a taxa de analfabetismo, que vem caindo de maneira importante no Brasil nas últimas décadas, mas que ainda não atingiu os patamares ideais e, nesse caso, apresenta um diferencial racial importante: em 2015, entre as mulheres com 15 anos ou mais de idade brancas, somente 4,9% eram analfabetas; no caso das negras, este número era o dobro, 10,2%. Entre os homens, a distância é semelhante. (IPEA, 2015, p.2)

O IPEA (2015) ainda revela que considerar a taxa de ocupação das pessoas com 16 anos ou mais de idade, segundo sexo, cor/raça e grupos de anos de estudo no Brasil, no ano de 2013 quando pesquisado o critério de “12 anos ou mais de estudos”, as taxas que se apresentam são de 96,8% para homens brancos e 95,4% para homens negros. E para as mulheres é de 95,3% para as brancas e de 93,6% para as mulheres negras, refletindo uma ocupação desigual nas altas posições do mercado de trabalho formal pelas mulheres negras. Quanto a isto é importante

considerar o que diz Souza (2014) ao apontar que:

Até o patamar de 12 anos de escolaridade, prevalecem as desigualdades de classe, mas para aqueles com maior escolaridade a barreira da cor é mais significativa. A discriminação racial ocorre quando posições de maior prestígio são disputadas por negros e brancos. Até a conclusão do Ensino médio, as pressões de classe são pelo menos seis vezes maiores que as de raça. Com uma escolaridade maior (superior incompleto e completo esta relação muda e o peso da origem de classe torna-se apenas 2,5 vezes maior que a da cor da pele. (SOUZA, 2014, p.77)

Neste viés, merece destaque a análise do IPEA (2015) quanto à escolaridade em nível mais alto no país, uma vez que embora se note o aumento significativo de alunas negras frequentando a educação básica no nível fundamental e médio. Na educação superior, tal representatividade ainda é menor. Portanto, as mulheres negras que conseguem alcançar tal lugar, contrariam as estatísticas, na medida em que rompem com a hereditariedade da discriminação racial e de gênero a que estão expostas.

Desse modo, para elucidar o debate proposto nesta dissertação, considerou-se importante evidenciar mais alguns dados que são apontados neste relatório do IPEA. Assim, a tabela 1 apresenta um panorama dos dados divulgados em 2015, com relação aos anos de estudo das mulheres no Brasil no período de 2005 a 2015 comparando as brancas e as negras. Nota-se que nestes dez anos houve pouco avanço para as mulheres negras em relação ao patamar de igualdade de escolaridade com as brancas, principalmente para aquelas que pertencem a região nordeste do país, em que o nível de desigualdade social é maior.

**Tabela 1: Média de anos de estudo das pessoas de 15 anos ou mais de idade, do sexo feminino, segundo cor/raça e localização do domicílio - Brasil e Regiões 2005 a 2015**

Cor/ Raça	Região	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015
		<b>Total</b>	<b>Brasil</b>	7,1	7,3	7,4	7,6	7,7	7,9	8,1	8,2
<b>Norte</b>	6,7		6,9	7,1	7,2	7,4	7,5	7,7	7,9	8,1	8,1
<b>Nordeste</b>	6,0		6,2	6,3	6,6	6,7	6,9	7,1	7,2	7,3	7,4
<b>Sudeste</b>	7,6		7,8	8,0	8,1	8,2	8,4	8,6	8,7	8,8	8,8
<b>Sul</b>	7,4		7,6	7,7	7,9	8,0	8,1	8,2	8,4	8,5	8,6
<b>Centro-Oeste</b>	7,4		7,6	7,7	8,0	8,1	8,4	8,6	8,6	8,7	8,9
<b>Branca</b>	<b>Brasil</b>	7,9	8,1	8,2	8,4	8,5	8,6	8,8	9,0	9,0	9,1

	<b>Norte</b>	7,6	7,8	8,0	8,0	8,3	8,3	8,6	8,8	8,9	9,0
	<b>Nordeste</b>	6,9	7,0	7,3	7,4	7,6	7,6	8,0	8,1	8,1	8,1
	<b>Sudeste</b>	8,2	8,5	8,6	8,7	8,8	9,0	9,2	9,3	9,4	9,5
	<b>Sul</b>	7,7	7,9	8,0	8,2	8,3	8,4	8,6	8,7	8,8	8,9
	<b>Centro-Oeste</b>	8,2	8,4	8,6	8,7	8,9	9,1	9,3	9,4	9,4	9,6
	<b>Brasil</b>	6,2	6,4	6,5	6,7	6,8	7,1	7,3	7,4	7,6	7,7
	<b>Norte</b>	6,4	6,5	6,8	7,0	7,1	7,2	7,5	7,6	7,8	7,8
	<b>Nordeste</b>	5,6	5,8	5,9	6,2	6,3	6,5	6,8	6,9	7,0	7,2
<b>Negra</b>	<b>Sudeste</b>	6,7	6,8	7,0	7,1	7,2	7,6	7,8	7,9	8,0	8,0
	<b>Sul</b>	6,0	6,2	6,3	6,5	6,7	6,9	7,0	7,2	7,3	7,3
	<b>Centro-Oeste</b>	6,8	7,0	7,1	7,4	7,5	7,8	8,0	8,1	8,2	8,5

Fonte: Elaboração da autora, adaptação a partir de dados obtidos por meio do documento “Retratos das Desigualdades de gênero 1995 a 2015 - Dossiê das mulheres negras<sup>12</sup>.”

De forma geral observa-se a partir da tabela 1, que nos últimos anos ocorre significativa melhora das mulheres quanto aos anos de estudo. Porém, ao se considerar características, como cor/raça e região, há uma diferenciação quanto ao grupo de mulheres negras que permanece com índices um pouco mais baixos, mesmo com avanços no campo educacional.

É importante refletir que no Brasil apesar dos avanços nos últimos anos, quanto ao maior alcance de formação de nível superior pelas mulheres negras, as distâncias entre os grupos ainda se perpetuam. E nas últimas décadas, não se atingiu os patamares ideais, pois há um diferencial racial importante. Também segundo o IPEA (2015, p.2), “entre as mulheres com 15 anos ou mais de idade brancas, somente 4,9% eram analfabetas; no caso das negras, este número era o dobro, 10,2%”.

Neste viés, segundo Souza (2014), embora a elevação da escolaridade seja de extrema importância para ascensão social das pessoas negras, as famílias negras têm mais dificuldades para acessar certos recursos comprometendo o futuro de suas gerações. Para a autora, os negros acumulam desvantagens relacionadas à suas origens, o que explica seu baixo acesso aos cursos de nível superior. Ribeiro (2006) reforça tal argumentação ao dizer que:

Na sociedade contemporânea, uma das mais importantes vias de mobilidade social é a educação formal. Para ocupar certas posições de

<sup>12</sup> OBS: Elaboração: IPEA/DISOC, \* a PNAD não foi realizada nos anos de 2000 e 2010, \*\* em 2004 a PNAD passa a contemplar a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá, \*\*\* a população negra é composta por pretos e pardos.

prestígio, é essencial ter qualificação educacional, não basta ser filho de alguém qualificado. Por exemplo, para se tornar médico ou juiz de direito, é necessário ter educação superior. Ser filho de médico ou juiz não qualifica ninguém como médico ou juiz, o que qualifica são as escolas de medicina e de direito. No entanto, é fato amplamente discutido que filhos de profissionais qualificados têm mais chances do que filhos de trabalhadores não-qualificados de alcançarem níveis educacionais mais altos. (RIBEIRO, 2006, p. 855)

Deste modo, quando analisados os dados de desigualdade em relação à educação brasileira, verifica-se que existe desvantagem com relação aos anos de estudo e ao acesso ao mercado de trabalho pela população negra. E embora as mulheres negras apresentem cada vez melhores níveis educacionais do que os homens negros, tal qualificação não se reflete em melhores posições no mercado de trabalho para elas, repercutindo nas dificuldades socioeconômicas que vivenciam diariamente.

A este respeito é importante destacar que durante a realização da pesquisa de campo com as gestoras negras da PBH emergiram nos depoimentos colhidos aspectos relacionados à desigualdade no campo educacional e conseqüentemente no mercado de trabalho. O que está em consonância com os dados dos indicadores nacionais que foram analisados neste capítulo. Ao mesmo tempo, como proposta para auxiliar no rompimento deste quadro de desigualdade tão arraigado no país, as entrevistadas apresentaram uma defesa quanto a urgência de uma política educacional que fomente princípios de igualdade e respeito a diversidade na formação escolar atingindo desde a educação infantil até o ensino superior.

E dentro das análises feitas pelas entrevistadas, muitas gestoras defenderam a prática de ações afirmativas como mais uma forma de minimizar as desigualdades sociais sofridas pelas mulheres negras tanto no acesso à educação quanto ao trabalho. Por isto, considerou-se pertinente trazer ainda para a reflexão proposta neste capítulo, apontamentos teóricos sobre as ações afirmativas no Brasil, a fim de elucidar o que se apresentou por meio da fala das entrevistadas. Ressalta-se que a análise minuciosa do conteúdo das entrevistas será apresentada no capítulo 4.

### **3.4.1 Educação e ações afirmativas**

A discussão sobre ações afirmativas aparece no bojo desta pesquisa pela voz das entrevistadas, por isto, é pertinente contextualizar esta política, porque de

acordo com os depoimentos colhidos se estas mulheres tivessem se beneficiado dela, possivelmente teriam tido opções diferentes quanto aos desafios enfrentados para estudar e se profissionalizar. Ao mesmo tempo, ao pensar no lugar delas, pondera-se que esta realidade também seria diferente para tantas outras mulheres negras que englobam as estatísticas nacionais, e que ainda representam o quadro de desigualdade de oportunidades educacionais, conforme destacado no tópico anterior.

Destacou-se pela análise destas gestoras que desde a permanência na educação básica quanto no acesso ao ensino superior é relevante para estas mulheres terem ações de incentivo e promoção de seus direitos. O percurso de ingresso em uma faculdade pública ou privada parece ser um caminho mais distante para as mulheres negras, por que muitas vezes é dividido por uma jornada entre estudos trabalho, sobretudo, para sustentar família. Elas apontaram que os obstáculos para se obter melhor qualificação eram enormes, porque havia falta de políticas incentivo e de promoção da igualdade racial, realidade que tem mudado aos poucos no Brasil, com a instituição de políticas afirmativas nas últimas décadas.

O tema das ações afirmativas vem ganhando expressão no Brasil. Segundo, Santos (2012), na década de 1990 intensificaram-se as reivindicações dos movimentos negros e o debate acerca da questão das diversidades (raciais, de gênero, étnicas, entre outras). Estabelecendo uma luta constante por políticas públicas que levem em conta as diferenças sociais e culturais para promoção da igualdade social, as ações afirmativas surgem como ferramentas para analisar a existência das desigualdades e a manutenção de privilégios dos grupos dominantes, ao mesmo tempo propõe-se o combate a tais processos de desigualdade.

Quanto ao acesso à educação, a III Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, em Durban, 2001 e concomitantemente a ampliação do debate acadêmico e das pesquisas sobre desigualdades raciais trazem a questão do acesso dos negros, a educação em geral e, sobretudo, quanto ao ensino superior. Ocorreu então, uma pressão para que o Estado adotasse medidas de combate à desigualdade racial. O que resultou inicialmente na reserva de vagas em algumas universidades públicas brasileiras e tem levado ainda hoje a expansão de ações de inclusão racial em outras instâncias (SANTOS, 2012).

Acerca da definição do que sejam as ações afirmativas, considera-se que os apontamentos do Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (GEMAA) (2011), são bem esclarecedores, a saber:

Políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural. Entre as medidas que podemos classificar como ações afirmativas podemos mencionar: incremento da contratação e promoção de membros de grupos discriminados no emprego e na educação por via de metas, cotas, bônus ou fundos de estímulo; bolsas de estudo; empréstimos e preferência em contratos públicos; determinação de metas ou cotas mínimas de participação na mídia, na política e outros âmbitos; reparações financeiras; distribuição de terras e habitação; medidas de proteção a estilos de vida ameaçados; e políticas de valorização identitária.[...] Esses procedimentos podem ser de iniciativa e âmbito de aplicação público ou privado, e adotados de forma voluntária e descentralizada ou por determinação legal. A ação afirmativa se diferencia das políticas puramente antidiscriminatórias por atuar preventivamente em favor de indivíduos que potencialmente são discriminados, o que pode ser entendido tanto como uma prevenção à discriminação quanto como uma reparação de seus efeitos. (GEMAA, 2011)

No que se refere à implementação de ações afirmativas no âmbito educacional no Brasil, Jacoud et al. (2009), refletem que não é recente esta discussão. Declaram que tal luta é histórica, já que desde os anos 30, o movimento negro defendia a garantia do direito da população negra à educação. E apontam que este tema era pauta de reivindicação da FNB, que inclusive criou escolas comunitárias para crianças negras em algumas regiões do Brasil.

Afirmam também que tais reivindicações se perpetuaram mesmo quando o movimento negro foi posto na clandestinidade entre os anos 40 a 50 e durante a ditadura militar nos anos 60, em que continuaram debatendo as desigualdades sociais que acometiam a população negra. No final dos anos 70, a pauta principal de luta deste grupo era a democratização do acesso à educação de uma forma antirracista.

Observa-se devido ao fortalecimento de tais lutas, que nas últimas décadas a questão racial tem sido pautada no debate nacional de maneira diferente. Outrossim, de acordo com Gomes, (2007), os representantes destes movimentos têm centrado esforços para implementação de políticas com ações afirmativas e práticas educacionais específicas para seu segmento. O movimento negro faz críticas às

políticas universais voltadas para educação, saúde, emprego, entre outros, definindo-as como ineficientes para atenderem as especificidades das demandas da população negra.

Gomes (2007) ainda coloca que o movimento negro brasileiro, a partir da década de 90, passa se posicionar em defesa da implementação e o desenvolvimento de políticas específicas voltadas para seu segmento. Assim, a comunidade negra brasileira tem centrado esforços em espaços como universidades, mercado de trabalho e a educação básica para suas reivindicações por igualdade. A respeito deste processo de lutas Jacooud *et al*, (2009), afirmam que há avanços no campo dos direitos dos negros:

Os últimos 20 anos foram acompanhados de avanços significativos no campo dos direitos e promoção da população negra. De um lado, a Constituição de 1988 estabelece uma série de garantias à população, destacando-se o tratamento igualitário, sem distinção de cor e raça, o combate ao racismo e à discriminação e o direito de garantia de uma educação sem preconceitos. De fato, os esforços em relação ao combate à discriminação racial e ao racismo, assim como à promoção da igualdade racial, ganharam terreno e passaram a interpelar diretamente a agenda pública e a gestão governamental. De outro lado, a consolidação dos direitos sociais e a ampliação no acesso de programas e políticas no campo social resultaram em benefícios consideráveis, embora insuficiente, para esta parcela da população. (p.67)

Neste sentido é importante ressaltar que as medidas de combate ao racismo podem contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de luta contra preconceito e respeito às diferenças. Ademais, no que se refere à promoção da igualdade racial no cenário educacional, um importante marco legal que fundamenta um novo direcionamento para a matriz curricular da educação brasileira é a Lei 10.630/03, que traz diretriz quanto à educação nas relações étnico raciais, com vistas ao ensino da história e cultura afro-brasileira e africana.

A lei tem como objetivo além da divulgação de conhecimento, a noção de valores que eduquem os cidadãos quanto à pluralidade étnico-racial. Pondera-se que ao se fomentar os estudos das questões étnico-raciais nas escolas contribui-se para uma compreensão mais crítica sobre a situação do negro no Brasil e também para valorização de sua identidade.

Gomes (2007), corrobora tal entendimento enfatizando a importância do papel das escolas na construção de práticas antirracistas e de iniciativas de combate ao racismo para superação das desigualdades raciais. E além da referida autora, outros

teóricos da área da educação no Brasil, como Santana (2004) e Vieira (2003), que também tem se posicionado propondo discussões acerca da importância do estudo das relações étnico raciais no universo educacional e que este deve ser trabalhado na grade curricular nacional.

Mantendo esta mesma posição, Jacooud *et al* (2009, p. 52) afirmam a este respeito que “não apenas tem se ampliado a legitimidade deste tema, como tem se consolidado o reconhecimento da necessidade da busca de soluções para a desigualdade, assim como para a discriminação e o racismo”.

Neste viés, caber ressaltar que além da implantação da Lei n. 10.639/03 é importante destacar a existência de outras iniciativas e medidas que visam combater a desigualdade racial, especialmente nas áreas de educação, mercado de trabalho e comunicação. Como a Lei 7.716/89, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor; a Lei 10.558/02, que cria o Programa Diversidade na Universidade; a instituição do Conselho Nacional de Combate à Discriminação, no âmbito do Ministério da Justiça através do Decreto n. 3.952/01; a adoção do sistema de Cotas.

No entanto, apesar de avanços, Jacooud *et al* (2009) explicam que em documentos recentes publicados pelo ministério da educação como o Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação e no Plano Nacional de Educação (PNE), não houve destaque para a questão do combate às desigualdades raciais na educação. Afirmam ainda que nas ações federais reunidas as metas elencadas pelo Programa de Desenvolvimento Educacional (PDE) e em programas como o Reuni não se tratam as desigualdades étnica e racial no acesso, permanência e na progressão dentro do sistema de ensino brasileiro, o que representa um retrocesso para a promoção da igualdade no âmbito educacional e racial.

Jacooud *et al* (2009) também verificaram em seus estudos que quanto à expansão da rede pública de ensino superior, há dificuldade na democratização do ensino e que é urgente a necessidade de adoção de ações afirmativas para a democratização do acesso das diversas juventudes brasileiras às universidades federais, pensando-se na maior inclusão dos negros. Nota-se então que há uma permanência de mecanismos de exclusão da população negra do ensino superior, resultando nas grandes diferenciações educacionais entre brancos e negros. Quanto a isto, Santos (2012, p. 39) diz que: “Assim, a escola desempenha a importante função de selecionar, de excluir ou incluir os sujeitos materializada nos

graus mais elevados do sistema de ensino, nas universidades”.

A este respeito é possível refletir que a pertinência de se adotar medidas que proporcionem maior igualdade de acesso a oportunidades de estudo e de trabalho. Cabe então, segundo Jaccoud et al (2009) o papel principal do Estado de adotar políticas de ações afirmativas enquanto estas se fizerem necessárias, A fim de garantir o pleno reconhecimento dos direitos da população negra e contrapor os efeitos da discriminação de gênero e de raça como apontam:

Neste sentido, faz-se necessário que a política de universalização do acesso à educação como um princípio constitucional seja conjugada com políticas específicas de combate às desigualdades raciais no sistema de ensino, as quais são necessárias à construção de uma sociedade mais equânime e democrática. (JACCOUD ET AL. 2009, p. 83)

Neste viés ao se levar em conta as vulnerabilidades que as mulheres negras enfrentam e que o cenário educacional contribui para a permanência do quadro de desigualdade é urgente ampliar a discussão e o olhar sobre os efeitos da discriminação para este grupo populacional. O que implica na percepção que a promoção de políticas afirmativas, precisa ser contínua e estratégica, podendo contribuir com resultados diferentes rumo a construção da igualdade. O que é defendido por Jaccoud et al:

Observa-se que esforços vêm sendo realizados, cobrindo um conjunto amplo de aspectos. Contudo, a maior parte das iniciativas ainda pode ser classificada como inicial, pontual ou de limitada cobertura. Muitas ações são marcadas por falta de continuidade, de recursos ou de abrangência. O desenvolvimento, ainda limitado deste campo de políticas, exige que seja ampliado o debate no sentido do reconhecimento e da reafirmação da relevância estratégica destas intervenções. Cabe ainda reconhecer a necessidade de uma coordenação mais efetiva das iniciativas neste campo, assim como seu monitoramento e avaliação. Necessitam, para sua maior eficiência, da fixação de diretrizes e metas debatidas e pactuadas amplamente. (2009, p. 51)

É fato que as políticas de inclusão existentes ainda são incipientes. O que se nota quanto analisados os dados dos indicadores nacionais sobre as mulheres negras, conforme se apontou neste capítulo. Estes, corroboraram com o entendimento proposto por Bairros (1991) que aponta que a condição racial destas trabalhadoras continua sendo decisiva na sua vida social e profissional devido a existência de preconceito racial, limitando suas possibilidades. Assim, o aumento da escolaridade da mulher negra não se traduz em maiores chances de competição

com as brancas e ou homens brancos e negros. O que também afirmando por Correa et al, 2009 ao afirmar que:

A educação é a chave para maior possibilidade de mobilidade social e de superação das condições de pobreza. No entanto, a população de renda mais baixa continua longe de ter a mesma escolaridade que a população de renda mais alta. (CORREA et al, 2009, p. 186)

Nota-se ainda que, conforme os dados do IBGE (2018) que algumas parcelas de mulheres negras têm conquistado escolarização mais elevada e estão conseguindo sua ascensão social, principalmente via aumento de sua escolaridade, o que ainda não se traduz numa realidade vivenciada pela maioria das mulheres negras brasileiras, de acordo com o IPEA (2015). Por isto, Pereira (2011), defende que é importante dar visibilidade às mulheres negras, tanto como incentivo a continuidade de políticas de ações afirmativas quanto para que outras mulheres negras rompam com sua trajetória de exclusão, afirmando que:

Torna-se necessário dar visibilidade às mulheres negras que estão inseridas nas diversas áreas profissionais qualificadas, antes exclusivas das não-negras, e cursos no ensino superior, detalhando como ocorreu essa trajetória e quais os mecanismos utilizados para alcançar esse patamar profissional e social dentro de uma sociedade extremamente preconceituosa e racista. (PEREIRA, p.51, 2002)

A educação é neste sentido, um caminho apontado por estas autoras para contribuir com mudanças estruturais na conjuntura de desigualdade estabelecida no Brasil, principalmente por meio da racialização da pobreza. Porém, fica evidente que cabe neste processo mais iniciativa do poder público, para promover acesso igualitário, bem como, estudos e revisão do currículo da educação nacional, como defendem diversos teóricos desta área. Sendo uma estratégia para o combate a discriminação racial a expansão de ações afirmativas de promoção da igualdade, ou seja, que se estabeleçam respostas mais eficazes às desigualdades raciais para a promoção do bem-estar social.

Em consonância com a sugestão de Pereira (2011) sobre dar visibilidade as mulheres negras e suas trajetórias de sucesso o que pode contribuir com o rompimento de processos de exclusão, no próximo capítulo deste estudo aponta-se os dados obtidos durante a pesquisa de campo com as gestoras negras da PBH.

Abordando-se aspectos de sua trajetória educacional e profissional para que elas alcançassem a posição que ocupam atualmente.

## 4 GESTORAS NEGRAS DA PBH: TRAJETÓRIAS E PERSPECTIVAS

*“Uma mulher negra feliz é um ato revolucionário”  
(Juliana Borges)*

Conforme apresentado na introdução desta dissertação, para se chegar às 14 gestoras negras entrevistadas realizou-se um levantamento de dados junto a SMARH, o que foi crucial para selecionar a amostragem de pesquisa. Quanto às servidoras que tem vínculo de lotação nas secretarias que são objetos desta pesquisa, cabe esclarecer que antes da reforma administrativa da estrutura organizacional da PBH<sup>13</sup>, existiam ainda 9 secretárias “administrativas regionais” que tinham tanto poder e acesso à recursos financeiros quanto as demais. Mas atualmente, tais secretarias foram extintas e são nomeadas apenas como coordenadorias regionais à saber: Barreiro, Centro Sul, Leste, Nordeste, Noroeste, Norte, Oeste, Pampulha e Venda Nova.

Portanto, no período de levantamento deste estudo, foi necessário considerar também algumas unidades de lotação das gestoras, que na época da pesquisa de campo apareciam vinculadas às antigas secretarias regionais, embora pertençam diretamente a SMED e a SMASAC<sup>14</sup>. Assim, foram pesquisadas também mulheres negras gestoras que trabalham em unidade como escolas, creches, equipamentos da assistência social, etc. Explicitado isto, na composição organizacional das tabelas deste capítulo, as gestoras pesquisadas são apresentadas como pertencentes a SMED ou SMASAC, no entanto, suas lotações sempre aparecem por regional, caso esteja atuando em uma das unidades citadas ou no nível central caso esteja trabalhando diretamente dentro da SMED ou da SMASAC.

Apresenta-se abaixo então, a tabela 2, que expõe o levantamento de todo o quantitativo de gerências da SMED, SMASAC, incluindo as regionais no ano de 2017.

---

<sup>13</sup> A respeito da reforma administrativa ocorrido na PBH, lei nº 11.065/2017, o site da instituição disponibiliza maiores informações sobre a nova estrutura organizacional. Informações disponíveis em: [www.prefeitura.pbh.gov.br/noticias/prefeitura-implementa-reforma-administrativa](http://www.prefeitura.pbh.gov.br/noticias/prefeitura-implementa-reforma-administrativa). Acessado em 21/01/2018

<sup>14</sup> Quanto a esta identificação de gerências discriminadas por secretarias, tanto pelas antigas secretarias regionais, quanto pela SMED e SMASAC, os dados completos estão disponíveis nos anexos desta dissertação

**TABELA 2: Quantitativo de gerências vinculadas a SMED e SMASAC na estrutura da PBH até maio de 2017:**

LOTAÇÃO OU VÍNCULO DAS GERÊNCIAS	Nº DE GERÊNCIAS
SMASAC	110
SMED	42
REGIONAL BARREIRO	63
REGIONAL CENTRO SUL	41
LESTE	39
NORDESTE	66
NOROESTE	50
NORTE	57
OESTE	43
PAMPULHA	46
VENDA NOVA	61
TOTAL GERAL	618

FONTE: Dados disponibilizados pela Gerência de Projetos e Tecnologia da Secretária Municipal Adjunta de Recursos Humanos de Belo Horizonte - Ref.: 05/2017.

A tabela acima demonstra que somando as duas secretarias pesquisadas e as regionais administrativas da prefeitura, o total de cargos gerenciais em toda a instituição é de 618<sup>15</sup> gerências. Deste total especificamente as gestoras que são foco desta pesquisa ocupam 14 gerências. Dentro destas 09 mulheres e estão atuando cargos gerências nas regionais como: direção escolar (03 gestoras); coordenação de equipamento da assistência social no território (03 gestoras – G3); gerência da educação regional e coordenação de programa municipal de educação (02 gestoras - G2 e G3) e na gerência da assistência social na regional (01 gestoras – G2).

As demais gestoras executam funções diretamente no nível central dentro da SMED e da SMASAC, cuja função gerencial é hierarquicamente maior que a das gerências regionais. Ressalta-se que estas gestoras que estão em cargos na SMED (02 gestoras - G1 e G3) estão responsáveis por ações específicas no ensino fundamental. Já as gestoras da SMASAC (03 gerentes – G3) estão responsáveis por ações como promoção da igualdade racial e coordenação de serviços dentro da

<sup>15</sup> Com relação a este número total de gerências, é importante esclarecer que o dado foi obtido quando ocorria a reforma administrativa e uma mudança no organograma da PBH em que posteriormente houve a extinção de muitos cargos, como o de G3. Portanto, ele difere, por exemplo, do número total de gerências que está descrito nas tabelas 3, 3.1; 4,4.1; 5 e 5.1, porque, de acordo com a SMARRH ainda predominavam as nomenclaturas de cargos descritas na introdução desta dissertação. Ressalta-se que tal mudança não foi prejudicial para a análise dos dados, porque foram contemplados os anos de 2015 ao início de 2017 em que ainda predominava a nomenclatura dos cargos gerenciais das entrevistadas.

política de assistência social municipal. Entretanto, não é possível nomear especificamente suas gerências, considerando que por serem únicas dentro da estrutura do organizacional de cada secretaria, tal informação comprometeria o sigilo desta pesquisa, o qual foi fundamental para participação destas gestoras. Ademais, maiores informações sobre a estrutura gerencial de cada secretaria podem ser encontradas nos anexos deste trabalho, onde está contido o organograma de da SMED e da SMASAC.

Com relação ao grupo de gestoras pesquisadas, para facilitar a compreensão do leitor, considera-se pertinente, repetir neste capítulo a apresentação do quadro 01, que traz um panorama do perfil do grupo pesquisado. Peço licença ao leitor para introduzi-lo novamente neste capítulo:

**Quadro 1: Apresentação dos sujeitos da pesquisa:**

Nome	Idade	Profissão	Escolaridade	Tempo na PBH	Vínculo	Setor	Tempo na gestão	Função
<b>Maria</b>	39	Pedagoga	Mestrado	10 anos	Efetivo	SMED	8 anos	G1
<b>Ana</b>	38	Pedagoga	Mestrado	6 anos	Efetivo	SMED	2 anos	Diretora
<b>Francisca</b>	56	Assistente Social	Graduação	31 anos	Efetivo	SMAS AC	30 anos	G2
<b>Antonia</b>	54	Historiadora	Especialização	24 anos	Efetivo	SMED	10 anos	G3
<b>Adriana</b>	39	Pedagoga	Mestrado	10 anos	Efetivo	SMED	8 anos	G3
<b>Juliana</b>	47	Assistente Social	Mestrado	25 anos	Efetivo	SMAS AC	7 anos	G1
<b>Márcia</b>	54	Geógrafa	Especialização	30 anos	Efetivo	SMED	8 anos	G2
<b>Patrícia</b>	56	Historiadora	Mestrado	30 anos	Efetivo	SMAS AC		G3
<b>Aline</b>	44	Pedagoga	Especialização	12 anos	Efetivo	SMED	8 anos	Diretora
<b>Camila</b>	48	Socióloga	Mestrado	22 anos	Efetivo	SMAS AC	5 anos	G3
<b>Amanda</b>	44	Assistente Social	Mestrado	10 anos	Efetivo	SMAS AC	4 anos	G3
<b>Luciana</b>	53	Pedagoga	Especialização	15 anos	Comissão	SMAS AC	15 anos	G3

<b>Bruna</b>	50	Psicóloga	Especialização	25 anos	Efetivo	SMED	09 anos	Diretora
<b>Jessica</b>	50	Assistente Social	Especialização	15 anos	Comissão	SMASAC	15 anos	G3

Fonte: Elaborado pela autora a partir de informações fornecidas pelas participantes da pesquisa

Cumprido esclarecer que as 14 gestoras entrevistadas estão à frente de gerências e ou coordenações variadas, em equipamentos como escolas, (Unidade Municipal de Educação Infantil) UMEI, (Centro de Referência de Assistência Social) CRAS, gerências regionais de assistência social, gerências regionais de educação e em gerências de setores mais específicos que compõem as secretarias SMED e SMASAC. Destas 14 mulheres, apenas duas são servidoras em cargos de comissão, todas as outras são efetivas. No período de realização da pesquisa de campo, abril a setembro de 2017, apenas três servidoras não estavam mais ocupando gerências, no entanto, exerceram tal função durante muitos anos nos governos anteriores e por isto, aceitaram o convite para participar desta pesquisa.

Com relação aos dados obtidos para a pesquisa considerando os anos de 2015, 2016 e 2017, nas tabelas aqui apresentadas estes são destacados, separando-os por secretarias, primeiro os dados da SMED e depois os da SMASAC, representando o quantitativo de servidores de cada uma. Há também uma descrição dos dados separando-os por cor e raça autodeclarada pelos servidores, homens e mulheres, conforme sua lotação.

Nas tabelas 3 e 3.1 que estão apresentadas abaixo, constam as informações referentes a cor e ao sexo dos (das) servidores (as) lotados na SEMED e na SMASAC. Destaca-se primeiramente os dados do ano de 2017, por ser este o período em que foram realizadas as entrevistas com as gestoras. Logo após, mostra-se um comparativo dos anos de 2016 e 2015, em que se nota que com a transição de governo na PBH há uma diminuição dos cargos de gestão, fator este relacionado ao plano de gestão proposto pelo governo atual da prefeitura, conforme esclarecido na introdução desta dissertação.

**TABELA 3: Total de servidores SMED no ano de 2017:**

COR/RAÇA	Nº DE MULHERES	Nº DE HOMENS	TOTAL
AMARELA	129	4	133

BRANCA	5.940	697	6.677
INDÍGENA	13	2	15
PARDA	7.690	1.040	8.730
PRETA	1.641	154	1.795
RAÇA OU COR INDEFINIDA	24	3	27
<b>TOTAL DA ÁREA DA EDUCAÇÃO</b>	<b>15.437</b>	<b>1.900</b>	<b>17.337</b>

FONTE: Dados disponibilizados pela Gerência de Projetos e Tecnologia da Secretária Municipal Adjunta de Recursos Humanos de Belo Horizonte - Ref.: 05/2017.

**TABELA 3.1: Total de servidores SMASAC no ano de 2017:**

COR/RAÇA	Nº DE MULHERES	Nº DE HOMENS	TOTAL
AMARELA	3	0	3
BRANCA	294	63	357
PARDA	294	80	374
PRETA	47	11	58
<b>TOTAL DA ÁREA DA ASSISTÊNCIA SOCIAL</b>	<b>638</b>	<b>154</b>	<b>792</b>

FONTE: Dados disponibilizados pela Gerência de Projetos e Tecnologia da Secretária Municipal Adjunta de Recursos Humanos de Belo Horizonte - Ref.: 05/2017.

Observa-se a partir das tabelas acima que grande é o quantitativo de servidores da PBH, sobretudo na SMED e que o número de mulheres é bem maior que o de homens em ambas as secretarias. Quando observado o critério Cor/Raça, verifica-se que na SMED há maior proporção das mulheres que se declaram pardas, seguidas das brancas e depois das pretas. Já na SMASAC existe uma proporção igual de mulheres que se declaram brancas e pardas e uma proporção menor das que se declaram indígenas, pretas e amarelas. E conforme esclarecido no capítulo 1 deste estudo, para a análise dos objetivos desta dissertação são mais relevantes os dados referentes às mulheres que se declararam pretas, que optamos em nomear como negras. Ressalta-se que as pardas, portanto não estão incluídas neste montante.

#### **4.1 Dados sobre a raça declarada pelas gestoras da SMED e SMASAC**

No que se refere especificamente ao quantitativo de mulheres que ocupam cargos de gestão, ao filtrar a análise dos dados colocando o critério “raça”, foram obtidos os seguintes dados quanto ao ano de 2017 com relação à SMED e à SMASAC:

**TABELA 4: Total de servidoras gestoras da SMED no ano de 2017 segundo cor/raça autodeclarada:**

COR /RAÇA	Nº DE GESTORAS	Nº DE SERVIDORAS
AMARELA	6	129
BRANCA	318	5.940
INDÍGENA	0	13
PARDA	431	7.690
<b>PRETA</b>	<b>54</b>	<b>1.641</b>
RAÇA OU COR INDEFINIDA	0	24
TOTAL DA ÁREA DA EDUCAÇÃO	809	15.437

FONTE: Dados disponibilizados pela Gerência de Projetos e Tecnologia da Secretária Municipal Adjunta de Recursos Humanos de Belo Horizonte - Ref.: 05/2017. (Grifo meu)

**TABELA 4.1: Total de servidoras gestoras da SMASAC no ano de 2017 segundo cor/raça autodeclarada:**

COR/RAÇA	Nº DE GESTORAS	Nº DE SERVIDORAS
AMARELA	0	3
BRANCA	39	356
PARDA	65	378
<b>PRETA</b>	<b>10</b>	<b>68</b>
TOTAL DA ÁREA ASSISTÊNCIA SOCIAL	114	805

FONTE: Dados disponibilizados pela Gerência de Projetos e Tecnologia da Secretária Municipal Adjunta de Recursos Humanos de Belo Horizonte - Ref.: 05/2017. (Grifo meu)

Observa-se neste quantitativo de mulheres gestoras que ao comparar ambas as áreas de atuação, quando se trata da ocupação dos cargos gerenciais há uma proporção maior de mulheres brancas e pardas gestoras do que de pretas. Neste sentido, ao considerar que a cor é autodeclarada neste questionário da PBH, observa-se a análise de Souza (2014) quanto à identificação e que muitas vezes negros ao ascenderem socialmente tendem a se branquear nas respostas. Sendo possível refletir que com relação a autodeclaração e ao pertencimento étnico racial podem haver novos entendimentos e percepções de cada sujeito sobre com qual grupo se idêntica.

O que nos faz refletir quanto ao pensamento e Nogueira (2007) ao fazer análise da existência do preconceito de marca e de cor, que é o que predomina no Brasil. O que se revela por meio dos dados apresentados ao se levar em conta o grande número de pessoas que se declararam pardas e a pequena quantidade que

se declarou negra. Embora ambas pretas e pardas sejam afrodescendentes, pode estar presente nas autodeclarações destas mulheres a questão do preconceito de cor. Pondera-se que uma vez que o indivíduo não reconhece que suas características são pertencentes ao grupo de negros, assim este não se identifica como tal.

A questão da identidade negra no questionário da SMARH pode estar ligada ainda ao que analisa Hall (2016) com relação aos aspectos da cultura e das heranças sociais do sujeito para construir seu processo de identificação e aceitação. Ou seja, influencia no pertencimento étnico racial destas mulheres as heranças familiares e sociais que receberam.

Desse modo, nas tabelas 5 e 5.1, referente aos anos de 2015 e 2016, observou-se assim como no ano de 2017, que também se apresentam autodeclarações de proporções maiores de mulheres brancas e pardas que são gestoras em relação às negras.

**TABELA 5: Total de servidoras gestoras da SMED nos anos de 2016 e 2015:**

COR AUTODECLARADA	Nº DE GESTORAS 2016	Nº DE SERVIDORAS 2016	Nº DE GESTORAS 2015	Nº DE SERVIDORAS 2015
AMARELA	6	129	4	110
BRANCA	318	5.940	323	5.943
INDÍGENA	0	13	0	12
PARDA	431	7.690	449	7.911
<b>PRETA</b>	<b>54</b>	<b>1.641</b>	<b>51</b>	<b>1.551</b>
RAÇA OU COR INDEFINIDA	0	24	0	16
TOTAL DA ÁREA DA EDUCAÇÃO	809	15.437	827	15.543

FONTE: Dados disponibilizados pela Gerência de Projetos e Tecnologia da Secretária Municipal Adjunta de Recursos Humanos de Belo Horizonte - Ref.: 12/2016 e 12/2015. (Grifo nosso)

**TABELA 5.1: Total de servidoras gestoras da SMASAC nos anos de 2016 e 2015:**

COR AUTODECLARADA	Nº DE GESTORAS 2016	Nº DE SERVIDORAS 2016	Nº DE GESTORAS 2015	Nº DE SERVIDORAS 2015
AMARELA	1	3	2	4
BRANCA	65	312	101	407
PARDA	85	324	124	451
<b>PRETA</b>	<b>13</b>	<b>55</b>	<b>30</b>	<b>87</b>
TOTAL DA ÁREA DA	164	694	257	949

ASSISTÊNCIA SOCIAL				
--------------------	--	--	--	--

FONTE: Dados disponibilizados pela Gerência de Projetos e Tecnologia da Secretária Municipal Adjunta de Recursos Humanos de Belo Horizonte - Ref.:12/2016 e 12/2015. (Grifo nosso)

Mesmo sendo um espaço tempo de três anos, nota-se que não há mudanças significativas nos quantitativos de gestoras que se declaram negras. Observa-se comparando a tabela 4 e 5 que os números de gestoras da SMED permanecem o mesmo, já na SMASAC há diminuição desta representação.

É importante refletir, que tal quadro representativo, não se trata apenas de autodeclaração quanto à cor por parte destas mulheres. Mas, as tabelas representam a posição das mulheres negras em cargos de poder que é recorrente no cenário nacional, conforme destacado pelo IBGE (2018) e IPEA (2015). O lugar de sub-representação destas mulheres é real, pois comparando os dados do ano de 2017, nas tabelas 3 em que o total de servidoras negras na SMED é de 1641 e na tabela 4 cujos dados são da mesma secretaria, e no qual o total de gestoras negras é de 54 mulheres, podemos inferir que as mulheres negras estão subrepresentadas nestes cargos que simbolizam poder. E de acordo com as construções teóricas de Pereira (2008) (2011) e Souza (2014), diversos fatores podem explicar esta sub-representação, como se expõe nos próximos tópicos deste capítulo, que tratam da trajetória destas mulheres para chegar ao lugar de gestoras.

## 4.2 Trajetória socioeconômica

Considerando as análises teóricas de Souza (2014) e de Góis (2008) quanto ao crescimento pessoal e profissional das mulheres negras, uma pergunta que se considerou importante fazer na entrevista foi quanto ao nível socioeconômico que estas mulheres tiveram na infância e também sobre qual é condição social que consideram ter atualmente. Objetivou-se investigar se para elas seu nível socioeconômico na infância influenciou em sua trajetória educacional e profissional e consideram que tiveram ascensão quanto a sua condição social e poder econômico.

É importante ressaltar que quanto à oportunidade de crescimento social e econômico dos negros na sociedade atual, SOUZA (2014), diz que há pouca oportunidade de ascensão para o negro na sociedade brasileira, ligando tal fato também às barreiras intergeracionais vivenciadas por este grupo. Segundo a autora, o contexto familiar no qual o indivíduo negro está inserido pode influenciar em sua

trajetória educacional, quanto a acesso a recursos e oportunidades de qualificação e conseqüentemente de entrada no mercado de trabalho. Corroborando tal afirmação Góis, 2008 vai dizer que:

O acesso ao ensino privado e associação entre estudo e atividades laborativas remuneradas estão certamente vinculadas a determinadas características familiares. Uma delas é a renda, um dos mais fortes indicadores da posição de um dado indivíduo na hierarquia de sociedades como a brasileira. Ela está associada com o campo das possibilidades de consumo e da satisfação das necessidades ao mesmo tempo que define padrões de privação e as alternativas de superá-los. (p.753)

Considerou-se importante investigar na trajetória das entrevistadas se elas reconheciam que melhoraram de vida e quais foram as oportunidades de estudo que tiveram, bem como, qual foi o papel da família neste processo. O resultado de tal investigação apontou que quanto à condição socioeconômica dentre as 14 gestoras a maioria delas afirmou ser pobre ou extremamente pobre na infância, e apenas três mulheres afirmaram que pertenciam à classe média.

Foi importante observar em seus relatos situações de dificuldades vivenciadas na família, sobretudo, relacionadas a direitos básicos como alimentação, saúde e educação. Quanto a sua condição atual metade delas afirmou pertencer à classe média e a outra metade afirmou pertencer à classe média baixa.

As entrevistadas apresentaram relatos sobre seu crescimento social e também sobre seu maior poder econômico. Além de relatar sobre melhorias que proporcionam para os membros de sua família, enfatizando ainda as dificuldades para alcançar tal posição social, diante da pouca perspectiva que as pessoas negras têm de mudança. Ressalta-se que tal avaliação não mediu os rendimentos de cada uma delas, mas sim qual era sua opinião sobre sua condição social.

Neste sentido, é importante refletir que embora nos últimos 30 anos tenham ocorrido um desenvolvimento econômico histórico no Brasil, afetando o nível socioeconômico da população, este ainda não foi suficiente para mudanças mais estruturais nas diversas camadas sociais dentro do país. Nem mesmo para reparar os resquícios dos séculos de escravidão vivenciados pelos negros, conforme argumentam PINTO (2006) e JACCOUD ET AL. (2009).

A respeito desta afirmação o relato da entrevistada Francisca expressa tal reflexão:

“Por isso que a gente diz o seguinte, muitas vezes a pobreza ela tem uma série de variáveis, afirma-se porque fulano não chega naquele lugar porque não quer. Porém, ele desconhece o caminho, ele não sabe como chegar. E eu fui uma dessas pessoas que desconhecia caminho, eu não sabia, até então eu estudava sempre em escolas públicas, escolas que também não eram detentoras de uma divulgação de informação e de trabalhar a questão do direito das pessoas, o que era importante. Não via professor nenhum incentivando, sabe? Você tem que chegar nesse lugar, você tem que fazer isso, descobrindo uma potencialidade em você e talvez ali te dando apoio para que você pudesse chegar a determinado lugar. Não tinha isso assim, não tive isso”. (Francisca, gestora da SMASAC)

O depoimento chama atenção por desconstruir a afirmação de que as pessoas não crescem porque não querem. A falta de oportunidade e de informação muitas vezes leva os sujeitos ao lugar da exclusão social, a falta de políticas públicas que garantam oportunidades iguais também contribui para tal processo. Não é papel da família sozinha garantir proteção e promoção aos seus membros. Mas, ela precisa de recursos que a auxiliem a se estruturar, cuja responsabilidade cabe ao Estado garantir. A gestora Francisca exemplifica claramente isto em seu depoimento, quando expõe sua dificuldade e falta de apoio externo para alcançar plenamente seus direitos.

### **4.3 Trajetória escolar**

Foi interessante observar que a trajetória de escolarização das mulheres entrevistadas foi marcada por desafios. Houve relatos sobre o incentivo de seus pais para que elas estudassem e melhorassem de vida e sobre os sacrifícios econômicos da família para continuidade dos estudos, sobretudo a partir do ingresso no ensino médio. O que vai de encontro aos apontamentos de Góis (2008) sobre o papel da família para que as mulheres negras alcancem ou não maior escolarização.

A família desempenha um papel importante na transmissão do conhecimento e dos hábitos que podem levar um indivíduo a desenvolver uma maior competência acadêmica e a seguir uma trajetória mais linear em direção à universidade. (GOIS, 2008, p.755)

Dentre as entrevistadas, apenas uma cursou o ensino fundamental na rede particular. E segundo as informações apuradas, quatro mulheres tiveram que cursar o ensino médio na rede particular, porque na época em que estudaram a base curricular nacional era diferente e o ensino médio não era ofertado de forma

obrigatória pela rede pública. Observa-se então, que estas 4 mulheres relataram os sacrifícios feitos pela família para que elas continuassem os estudos já que nenhuma delas tinha bolsa na escola particular. Não se tratava nestes casos, de uma opção pela rede particular em busca de qualidade de ensino, mas sim de utilizar a única alternativa para obter a instrução necessária para concluir o ensino médio.

É interessante destacar que durante as entrevistas, embora não lhes tenha sido diretamente perguntado, algumas mulheres mencionaram a trajetória escolar de seus pais. Elas destacaram-se afirmações sobre a pouca escolaridade de seus genitores e a falta de oportunidades que eles vivenciaram em sua juventude. Tal relato aproxima-se da reflexão de Góis (2008) de que a associação da renda familiar, trabalho e a trajetória escolar dos pais parece incidir sobre o grau de instrução e a tentativa de ingresso das mulheres negras nas universidades.

Essas características – renda familiar, associação entre estudo e trabalho, escolaridade de pais e mães, tipo de escola e local de residência – parecem incidir na diferenciação do sucesso das tentativas de ingresso de mulheres negras e brancas [...]. Ou seja, elas influenciam nas possibilidades de as alunas seguirem trajetórias mais ou menos ‘virtuosas’ em direção à universidade. (GÓIS, 2008, p. 757)

Em geral a maioria das gestoras afirmou que cursou toda a educação básica na rede pública. É interessante destacar também que dentre as entrevistadas, outras quatro gestoras afirmaram que tiveram que interromper os estudos após concluírem o ensino fundamental, porque o ensino médio não estava disponível de forma gratuita e próximo a suas casas. Assim, elas ingressaram no mercado de trabalho e retomaram os estudos após alguns anos conciliando-o com o trabalho quando tiveram oportunidade de acessar o ensino médio gratuitamente. Quanto a necessidade de estudar e trabalhar Góis (2008) afirma que esta é mais recorrente entre as mulheres negras.

Logo, não é casual que as negras trabalhem mais do que as brancas ao longo do ensino fundamental e médio, uma vez que há fortes evidências empíricas mostrando que associar estudo e trabalho decorre de um conjunto de variáveis, dentre as quais merece destaque a (baixa) renda familiar (GÓIS, 2008, p.754)

Outrossim, mesmo passado os anos e com a oferta da educação básica

gratuita no país, os dados do IBGE de 2018, corroboram a constatação de Góis (2008) ao revelarem que para a mulher negra concluir pelo menos a educação básica no tempo certo é um desafio e que permanece o quadro de defasagem escolar para uma parcela significativa deste público. Conforme apresenta-se abaixo:

Em 2016, segundo dados da PNAD Contínua, a taxa de frequência escolar líquida ajustada no ensino médio dos homens de 15 a 17 anos de idade era de 63,2%, 10,3 pontos percentuais abaixo da taxa feminina (73,5%). O atraso escolar pode ser medido, então, pelo complemento desse indicador, ou seja, estudantes fora do nível de ensino adequado ao seu grupo etário. Observa-se considerável desigualdade entre as mulheres por cor ou raça, fazendo com que as mulheres pretas ou pardas de 15 a 17 anos de idade apresentem atraso escolar em 30,7% dos casos, enquanto 19,9% das mulheres brancas dessa faixa etária estão na mesma situação. (IBGE, 2018, p. 5)

#### **4.3.1 Sobre o acesso das entrevistadas ao ensino superior**

Levando em consideração os desafios citados pelas entrevistadas para concluírem a educação básica, observou-se que em seus relatos que maior ainda foi o desafio para ingressarem no ensino superior. Góis (2008) aponta que, uma primeira questão a ser considerada é que nos dois grupos raciais (pretos e pardos) são poucas as alunas que conseguem ingressar na universidade na faixa etária dos 17 a 18 anos, podendo tal fator estar associado à necessidade de trabalho das negras e conseqüentemente a reprovações ou abandono escolar nos níveis fundamental e médio.

A análise dos dados do IPEA (2015) e do IBGE (2018) revelam que ainda existem muitas discrepâncias quanto ao alcance do nível superior pelas negras. Isto posto, os dados também demonstraram que elas aparecem nas estatísticas sobre educação nas faixas de idade mais altas do que as mulheres brancas. O que nos permite inferir que as mulheres negras quando tem a oportunidade de acessar o ensino superior o concluem com mais idade, pois costumam ter trajetórias escolares mais “acidentadas”.

Fundamenta-se tal argumentação a partir das declarações obtidas durante as entrevistas. Todas as gestoras declararam que enorme foi seu desafio para ingressar e concluir o ensino superior. E dez gestoras afirmaram que demoraram a cursar a graduação por questões econômicas. E constatou-se que elas ingressaram no ensino superior até cinco anos após terminarem o ensino médio.

No entanto, verificou-se também que o número de gestoras que esperou mais de cinco anos para entrar na faculdade também é expressivo, já que três entrevistadas declararam ter esperado todo este tempo. E somente uma das entrevistadas declarou que ingressou logo após terminar o ensino médio. Mais uma vez, observa-se que tal realidade se aplica ao cenário encontrado atualmente pelo IBGE (2018):

No tópico da educação, o estudo procurou ressaltar também que entre as mulheres, as desigualdades são marcantes. As mulheres brancas alcançam superior completo em proporção duas vezes maior que as pretas ou pardas. “Então, existe um efeito também da cor da pessoa na chance de concluir o ensino superior”. (p.10)

A maioria das entrevistadas relatou que tinha o desejo de ingressar em uma faculdade pública e que ficaram anos tentando passar no vestibular após terminarem o ensino médio. Mas, declararam que para elas dividir a jornada de estudos com a necessidade de trabalho para se sustentar e ou ajudar sua família, interrompeu o sonho de se formar cedo. O relato que da gestora Luciana representa tal afirmação.

“O ensino superior demorei um pouco para acessar. Não passava no vestibular e pela minha condição financeira tinha que ser uma instituição pública. Sacrificava para economizar para fazer o curso, ia a pé, lanchava coisas baratas”. (Luciana, gestora da SMASAC)

Observa-se a partir dos dados do IBGE e do depoimento de Luciana que o caminho até o ensino superior pode ser mais árduo para as mulheres negras. E além, da dificuldade para ingressa-lo também pode ser um desafio se manter na graduação e concluí-la. O que se evidencia por esta diferenciação na faixa etária das mulheres negras com relação às demais que concluem o ensino superior conforme dispõe Góis:

Idealmente, espera-se que um estudante conclua o ensino médio aos 17 anos e que ingresse nessa mesma idade ou aos 18 anos no ensino superior. Ao mesmo tempo, espera-se que finalize o ensino superior entre 23 e 25 anos, considerando-se que a maioria dos cursos pode ser concluída em quatro anos. Com base nessa premissa, desagregamos os dados relativos à idade de modo a perceber as concentrações e diferenças etárias entre negras e brancas. (GÓIS, 2008, p.758)

O depoimento de Adriana, que é a única gestora entrevistada que entrou na universidade logo após concluir o ensino médio, fala de sua dificuldade em concluir

os estudos mesmo frequentando uma universidade pública, o que está diretamente relacionado à sua renda familiar e necessidade de trabalho.

“Mesmo estudando em escola pública, na época que estudei na UEMG a gente tinha que pagar a semestralidade, uma taxa que é igual à matrícula, e era exatamente o que eu recebia. Eu guardava meu dinheiro porque eu também ajudava um pouco em casa, porque sempre foi difícil. Teve um fato muito interessante que foi quando eu passei no vestibular. Foi uma felicidade muito grande pra todos, porque da minha família entre primos sobrinhos, eu fui a primeira a passar no vestibular, meus irmãos eram pequenos e meu pai foi ele falou: ate aqui eu te ajudei agora se você quiser continuar estudando você tem que arcar com seus estudos”. (Adriana, gestora da SMED)

Avaliando o cenário atual da educação no Brasil em que a realidade que se apresenta é não a existência de vagas em universidades públicas para todos. Muitas entrevistadas afirmaram que conseguiram cursar o ensino superior em instituições particulares. Algumas obtiveram bolsas de estudos e outras pagaram por sua educação. As experiências destas mulheres não foram isentas de dificuldades para concluir os estudos, como se destaca nos depoimentos abaixo.

“Não tinha auxílio não, então assim eu tinha bolsa parcial, mas as matrículas eu que tinha que custear, porque a bolsa não dava direito às matrículas, e a despesa de material, livro, tudo era eu que bancava. Assim, e quando eu comecei a trabalhar e com a separação dos meus pais a gente teve que vender a casa, e aí fomos comprar um apartamento e eu pagava as prestações do apartamento e pagava a faculdade, para dividir as despesas, então acabava que meu salário era meio que para despesas do apartamento e da faculdade, entendeu”? (Amanda, gestora da SMASAC)

“Tive que arcar com os custos de minha educação superior, não entrei imediatamente no curso. Foi bem mais tarde após conseguir eu trabalhar, estudei em outra cidade porque lá era muito mais em conta para eu conseguir pagar”. (Rita, gestora da SMED)

Esta diferenciação do acesso das mulheres negras a oportunidade de escolaridade tanto de nível básico quanto superior é destacada nos indicadores do IPEA (2013 e 2015). Segundo estes relatórios a jornada de sucesso destas mulheres negras percorre um caminho mais longo com relação ao acesso aos estudos, porque sua vida diária nunca se limita a dedicar-se somente ao aprimoramento intelectual e profissional. Pelo contrário, boa parte destas mulheres são chefes de família e tem jornada dupla, tendo que se dedicar não só aos estudos, como também ao trabalho e a uma terceira jornada em casa e ou cuidando dos filhos, o que está em consonância com o que apontam SOUZA, (2014) e PEREIRA

(2011), sobre a dupla jornada que a mulher negra enfrenta aliada à sua dificuldade de se firmar no mercado de trabalho.

Tal dificuldade chama atenção ainda pelos dados do IBGE (2018) de que o percentual de mulheres brancas com ensino superior completo é mais do que o dobro do calculado para as mulheres pretas ou pardas, isto é, 2,3 vezes maior. Em que novamente, constata-se desigualdade entre mulheres por cor ou raça.

Em suma, os resultados mostram que, em média, as mulheres superam os homens nos indicadores educacionais analisados. Entretanto, há considerável desigualdade entre mulheres brancas e mulheres pretas ou pardas, evidenciando que a cor ou raça é fator preponderante na desvantagem educacional, mesmo entre as mulheres que mais se beneficiaram da crescente escolarização: a diferença entre homens brancos e mulheres pretas ou pardas que conseguiram completar o ensino superior ainda é superior a 10 pontos percentuais. Independentemente de as mulheres apresentarem os melhores resultados educacionais em média, elas ainda não alcançaram resultados compatíveis com sua qualificação no mercado de trabalho (IBGE, 2018, p. 7)

Neste viés, outro ponto que se analisou quanto à trajetória na educação superior das entrevistadas, foi sobre o tipo de instituição (pública ou privada) e o curso em que cada uma delas se graduou. Verificou-se que a maior parte destas mulheres cursou o ensino superior em instituições particulares, sendo três delas, com algum tipo de bolsa ou crédito educativo e outras quatro mulheres sem nenhum tipo de auxílio. O restante cursou sua graduação em instituição pública. Todas as entrevistadas têm formação em cursos relacionados com a área de humanas e somente uma delas não cursou uma pós-graduação ainda, sendo que 50% das gestoras entrevistadas tem pós-graduação em nível de mestrado.

É importante destacar que tal realidade não se diferencia do cenário da educação superior brasileiro em que se acentua o número de instituições particulares, cada vez mais em expansão no país e que há dificuldade de acesso ao ensino superior público, sobretudo para mulheres negras, demonstrando a escassez de políticas afirmativas de inclusão quanto a educação de nível superior, conforme dispõe Jacoud et al (2009) e Gomes (2007). E conforme apontam os dados do IPEA (2015), ainda é escasso o número de vagas ocupadas por mulheres negras no ensino superior, se comparadas às mulheres brancas.

Ainda com relação à categoria escolarização, foi perguntado para as gestoras se a formação que receberam foi relevante para ocupar o cargo em que estavam. Todas elas afirmaram a extrema relevância de ter qualificação tanto para obter a

oportunidade de atuar na gestão, quanto para executar a função neste cargo. Nesta questão, observa-se que quanto maior o nível de escolaridade e mais ele repercute numa melhor posição no mercado de trabalho para as mulheres negras. Portanto, tem total relevância seu nível de instrução. As falas a seguir revelam a avaliação das gestoras sobre a contribuição do estudo na vida delas:

“A minha instrução contribui porque o conhecimento empírico ele é muito importante, mas o conhecimento cognitivo, que é construído por meio dos estudos ele faz a diferença, hoje na minha visão de gestão mudou totalmente desde quando fiz o mestrado a minha visão mudou, e os estudos que fiz das questões étnico raciais também mudaram algumas formas que eu tinha de pensar. E então o estudo contribuiu sim”. (Maria, gestora da SMED)

“Eu acho que se não fosse o estudo Suélem, eu acho que eu não teria conseguido, talvez ter o que eu tenho hoje. Por mais que eu ainda busque, todo mundo busca, mas assim, eu só consegui acender socialmente do status que eu era por uma questão mesmo do estudo. E assim... E eu acredito mesmo, que se não for ganhar na loteria, eu acho que o negro não ascende fácil socialmente, talvez eu seja muito reducionista falando nisto, mas eu acho que a classe pobre só consegue mesmo vencer pelo estudo sabe”. (Amanda, gestora da SMASAC)

“A instrução que tenho hoje contribui muito para meu empoderamento enquanto mulher negra. Num mundo de títulos a gente acaba tendo uma vantagem em relação a isto, quanto você coloca que teve formação acadêmica e tem uma pós-graduação. Acho que é cultural não é academicismo, mas isto faz a diferença”. (Antonia, gestora da SMED)

Neste sentido, ao retomar os pressupostos da análise inicial desta pesquisa, de que a elevação do nível de escolaridade pode contribuir para a promoção das mulheres negras. Os resultados obtidos demonstram que sem maior nível de escolaridade estas mulheres não ocupariam o cargo de gestão, muito menos as oportunidades de trabalho que conquistaram ao longo de sua trajetória profissional. Resultados estes que também são consoantes com os apontamentos de Pereira (2011) e Góis (2008) quanto à extrema relevância da escolaridade para romper com processos de exclusão social das mulheres negras. Por outro lado, há que se refletir criticamente, que o aumento da escolaridade sem ações de combate ao preconceito racial não garante as mulheres negras sejam respeitadas em seu direito de igualdade.

#### 4.4 Trajetória profissional e experiência das entrevistadas no cargo de gestão

A respeito da faixa etária das entrevistadas, observou-se que em sua maioria elas têm entre 50 a 60 anos de idade, quatro delas tem entre 40 a 50 anos e apenas três tem entre 30 a 40 anos, sendo que nenhuma tem menos que 30 anos de idade. Demonstra-se então que longo foi o caminho percorrido por elas para alcançar uma posição de destaque no trabalho.

E ao levar em conta os indicadores sobre mercado de trabalho no cenário nacional, segundo os dados divulgados pelo IPEA (2015) e IBGE (2018), não é diferente a situação das mulheres negras em outros setores, pois em geral, quando alcançam posição de destaque no trabalho, geralmente tais mulheres já são mais maduras e experientes, demonstrando que ainda persiste o racismo institucional e a exigência de níveis de competências para se obter determinadas oportunidades de trabalho. A respeito da idade e o tempo para alcançar capacitação profissional é interessante a observação de Góis (2008):

A idade pode revelar o quão acidentado foi a passagem pelo ensino fundamental e médio, assim como pode evidenciar as dificuldades de aprovação no concurso vestibular e permanência dentro do ensino superior (2008, p.758)

Neste viés, para a investigação da trajetória profissional destas mulheres negras até chegarem ao cargo de gestão, considerou-se importante perguntar por que elas ingressaram no serviço público e em quais setores ou quais funções elas desempenharam dentro da PBH até chegarem ao cargo de gestão. Então nos relatos obtidos, as gestoras falaram o motivo pelo qual ingressaram no serviço público e sobre sua trajetória dentro e fora da instituição até chegar ao patamar em que estão atualmente.

Identificou-se que no geral a maioria das entrevistadas tem entre 20 a 30 anos de trabalho na PBH. Sendo interessante observar que tal dado aponta para um perfil de gestora mais experiente dentro da instituição, que conhece seu espaço e os percalços do serviço público. Destaca-se que das 14 pessoas entrevistadas apenas duas não são servidoras efetivas da casa, porém estas duas profissionais têm mais de 15 anos atuando somente na PBH em cargos comissionados, ou seja, tem grande experiência de atuação no serviço público.

Quanto à escolha pelo setor público, dentre as respostas obtidas destacaram-

se depoimentos que contribuíram para a fundamentação da categoria de análise sobre preconceito e desigualdade que, portanto, será mais trabalhada no próximo tópico.

O principal motivo citado por estas mulheres para ingressarem no serviço público se deve principalmente à estabilidade proporcionada por este tipo de emprego. Os relatos abaixo exemplificam a escolha das entrevistadas pelo serviço público:

“Olha escolhi o serviço público, eu acho que por isto mesmo, pelas questões raciais, você tem mais acesso, o racismo institucional é menor por causa do concurso, você tem o edital e tem mais oportunidade. Todo mundo lá em casa é funcionário público, porque a gente não tinha quem indicasse a gente para trabalho. Meu pai fazia questão que estudássemos então a opção do concurso público foi por garantir uma isonomia maior. Já trabalhei em emprego onde o chefe achava que eu poderia ter uma relação afetiva com ele por ser uma mulher negra. Então é uma forma de fugir deste assédio, você tem mais respeito, mais autonomia. Na minha família somos todos concursados também para se livrar do racismo institucional, por causa das questões que cercam o mercado de trabalho para o negro. Estar no serviço público é algo que você não depende da aparência para estar ali, você depende do intelecto. A aparência não defini no serviço público quem é você”. (Camila, gestora da SMASAC)

“Eu acho que o serviço público era uma forma que eu tinha de concorrer mais comigo mesma, no sentido assim, meu desafio eram só meus estudos, eu não tinha que provar para ninguém que eu era boa”. (Amanda, gestora da SMASAC)

É interessante realizar a análise quanto a busca destas mulheres pelo serviço público a luz dos apontamentos do IBGE, 2018, que traz considerações também acerca dos rendimentos médios do trabalho das mulheres e dos homens em geral. Pois, segundo o IBGE, as mulheres seguem recebendo cerca de  $\frac{3}{4}$  do que os homens recebem. Contribui para tal resultado a natureza dos postos de trabalho ocupados por elas, em que se destaca a maior proporção dedicada ao trabalho em tempo parcial ou em postos mais precarizados, cuja a remuneração é menor. Neste sentido, a busca das mulheres negras por cargos no serviço público ao mesmo tempo em que objetiva um trabalho em tempo parcial, deseja uma melhor remuneração, sobretudo se elas têm maior nível de escolaridade, como é o caso das entrevistadas.

A permanência desta desigualdade, ainda que em um patamar menor, pode estar relacionada com a segregação ocupacional e discriminação salarial das mulheres no mercado de trabalho, conforme vasta literatura e indicadores divulgados acerca das desigualdades de inserção ocupacional

das mulheres. Nesta comparação, os resultados desagregados por nível de instrução apontam que o diferencial de rendimentos é mais elevado na categoria ensino superior completo ou mais, em que as mulheres receberam 63,4% do que os homens, em 2016. (IBGE, 2018, p.5)

Destaca-se que o fato de viverem num país tão populoso e em uma de suas maiores metrópoles, cujo mercado de trabalho se mostra muito mais disputado, incentivou estas mulheres a procurarem uma posição no mercado de trabalho em que elas não dependessem diretamente de disputas para se manter em seus cargos e cuja renda pudesse garantir o sustento para suas famílias. Tal constatação também vai de encontro aos dados divulgados pelo IPEA (2015) de que as mulheres negras estão mais concentradas nos setores de serviços. E considerando que o setor público incorpora tal categoria, verifica-se esta realidade se aplica as gestoras negras da PBH.

Com relação ao tempo em que trabalham na PBH, a maioria das gestoras afirmou ter entre 20 a 30 anos de serviço público. E quanto ao tempo em que ocupam um cargo de gestão, foram mencionados por elas tempos variados. Há uma proporção maior de mulheres que estão entre 5 a 10 anos neste tipo de cargo, conforme se apresentou no quadro nº 5 no início deste capítulo.

Verifica-se também que a oportunidade de acesso a um cargo de gestão não é concomitante ao tempo de serviço. Ou seja, tais mulheres tiveram que construir sua carreira e consolidar sua relação institucional aliada ao aprimoramento profissional para obter mais oportunidades o que também se constata na reflexão de Souza (2014) sobre o longo caminho percorrido pelos negros para alcançarem cargos de poder seja no setor público ou privado.

A respeito da trajetória para se tornar gestora, poucas mulheres afirmaram que obtiveram oportunidade na gestão logo após o ingresso na PBH. Em ambas as secretarias pesquisadas, não foi mencionado pelas entrevistas sobre sua participação em processos seletivos internos. Mas, elas afirmaram que o acesso ao cargo que ocupam partiu de um convite de instâncias gerências maiores, que reconheceram seu trabalho técnico e o perfil para a gestão.

Destaca-se dentre as entrevistadas que são da área da educação, o relato sobre seu trabalho anterior em sala de aula, nas coordenações escolares, participação na equipe técnica da gestão até chegar a ser gestora em si. Além da situação mencionada há aquelas que atualmente são diretoras de escolas e que

inicialmente foram indicadas para as escolas que estão, por serem equipamentos novos, mas para manter-se no cargo tiveram que passar pelo processo de eleição pela comunidade escolar. Igualmente, com relação às servidoras da área da assistência social, também foi mencionado o acesso pelo reconhecimento do trabalho técnico desenvolvido e quanto a uma identificação de seu perfil para atuar na gestão.

Sobre o acesso aos cargos de poder nota-se que para as mulheres negras independente do setor em que atuam a inserção e ascensão da no mercado de trabalho é mais complexa, evidenciando avanços e contradições. Ainda são expressos nos indicadores econômicos, IPEA (2015), IBGE (2010), DIEESE (2014), que existem poucas oportunidades de promoção no trabalho para estas mulheres se comparadas às mulheres brancas e aos homens em geral, argumento defendido também por Souza, (2014) e Mourão e Galinkin, (2008). Neste viés:

No Brasil, apenas 6% dos cargos de chefia nas maiores empresas brasileiras são ocupados por mulheres. É no setor público que as mulheres têm tido maiores chances de ocupar postos de trabalho e, também, posições de chefia. Isto se deve, em parte, ao fato do Estado prover serviços que são culturalmente considerados femininos como educação, saúde e assistência social. Além disso, as contratações são menos discriminatórias uma vez que o ingresso ocorre por concurso público (MOURÃO E GALINKIN, 2008, p. 91 e 92)

O trecho abaixo descreve como foi a trajetória de uma das entrevistadas, que hoje ocupa um dos cargos mais altos dentro de sua secretaria.

“O que eu tenho para te dizer é que em uma trajetória curta de 10 anos eu fui professora da rede municipal, coordenadora pedagógica, acompanhante pedagógica, gerente pedagógica, compus a equipe do ensino fundamental, compus a equipe do gabinete e agora estou aqui neste cargo na secretaria. Na PBH tem uma coisa que acho interessante é uma característica da PBH o reconhecimento do trabalho, eu não falo que é uma coisa fácil não. Eu costumo dizer que o imposto de ser mulher e ser negra ele é muito grande sabe, parece que a gente tem sempre que fazer melhor, dobrado, triplicado, as vezes até quatro vezes melhor e eu chamo isto deste imposto”. (Maria, gestora da SMED)

Verifica-se no depoimento de Maria sua longa trajetória para ocupar o cargo que tem hoje de professora, coordenadora, técnica de referencia do ensino fundamental e no gabinete da secretaria até chegar ao cargo de gerente de nível 1. Ela acrescenta sua observação que percebe dentro da PBH este reconhecimento de seu trabalho e de seu perfil técnico para a gestão, ao mesmo tempo apresenta um

termo novo e interessante que nomeia como “imposto de ser mulher negra”, declarando que sempre tem que trabalhar mais e melhor para que seja reconhecida realmente competente. O relato de Antonia também fala de sua trajetória dentro da SMED e sobre seu desafio em superar seus receios para assumir este novo lugar na gestão.

“Fiquei na mesma escola durante 17 anos, e aí fui convidada para ir para a regional. Aí tive um segundo convite aí após pensar não quis. Dentro da escola passei por diversos lugares, como professora, coordenadora, mais nunca quis assumir a direção. Vivenciei um episódio que uma pessoa questionou meu lugar de coordenação na escola, e isto me confrontou então fui convidada pela terceira vez para ir para a gerência, aceitei o convite. Foi um lugar de desafios, o corpo fala, o olhar fala então se vc vai nesta vibe você dá uma baqueada. Após foi convidada para a SMED e depois vim para a gerência do aqui na regional”. (Antonia, gestora da SMED)

Quanto ao percurso profissional e às experiências em outros setores de trabalho que as entrevistadas declaram ter antes de entrar na PBH, verificou-se que todas elas trabalharam no setor privado antes de entrar para o serviço público e apenas uma delas mencionou que também trabalhou no serviço público na esfera estadual. Assim, elas afirmaram que exerceram funções como: balconista, empregada doméstica, vendedora, babá, cozinheira, auxiliar administrativo e professora na rede particular e na rede estadual de ensino.

Nota-se a partir destes dados, algo representativo em relação à posição da mulher negra no mercado de trabalho e à pouca mudança de perspectiva para a maior parte das mulheres negras do país. Considerando que a maior parte dos cargos mencionados exige um nível de escolaridade que geralmente é menor e proporcionalmente a remuneração recebida neles.

As gestoras negras da PBH representam então, um lugar de exceção à medida que ingressam no serviço público. Elas mudam de função ao ocuparem um cargo cuja exigência é de nível superior e o qual lhes proporciona atualmente uma renda bem melhor do que a que tinham no início de suas carreiras.

É interessante comparar os dados obtidos nas entrevistas com os relatórios do IPEA (2015) e IBGE (2010 e 2018), porque estes evidenciam uma tendência das mulheres negras atuarem mais no setor de serviços, dentre os diversos setores produtivos nacionais. Algo que se destaca na análise das gestoras entrevistadas, já que todas atuaram no setor de serviços e permanecem neste no setor público.

E se confirma com a publicação do IPEA (2015), quanto aos anos de 1995 a 2015 no que se refere aos setores e tipos de serviços que mulheres negras desenvolveram no mercado de trabalho brasileiro. A realidade que a publicação do IPEA aponta é que nestes 20 anos pouca coisa mudou para as negras, mesmo com o aumento de sua da escolaridade. Destacando ainda que o setor público é onde estão atuando a maioria das mulheres negras que tem o nível mais elevado de escolaridade.

Ou seja, as gestoras negras da PBH representam uma minoria diante da realidade posta no mercado de trabalho brasileiro e sua ascensão profissional relaciona-se à escolha por buscar nos estudos melhores oportunidades de trabalho, encontrando tal chance no serviço público. Neste sentido, evidencia além da existência que além da precarização do emprego sob a lógica de gênero há o entrave do preconceito de raça. Ambos se tornam barreiras bem maiores para o crescimento profissional das mulheres negras, conforme apontado por Pereira (2011) Pinto (2016) em seus estudos.

#### **4.5 Expectativas, possibilidades e limites no cargo de gestão**

Outro questionamento feito durante as entrevistas foi quanto aos fatores que as gestoras identificavam como dificultadores ou facilitadores para que ocupassem o cargo de gestão. Dentre as respostas obtidas, elas destacaram como aspectos negativos a falta de infraestrutura e a limitação de recursos financeiros da instituição. Também é importante relatar que apareceram depoimentos quanto à existência do racismo institucional e sobre as formas com que elas fazem o enfrentamento deste no ambiente de trabalho. Por outro lado, como fatores positivos, elas afirmaram como facilitadores a participação da equipe e também o apoio e o reconhecimento dos gestores que estão em nível hierárquico maior que o delas.

Os relatos abaixo destacam os aspectos dificultadores e facilitadores apontados pelas gestoras Antonia e Maria:

Dificultador “Acho que é para todo mundo é um desafio a pessoa te conhecer e te dar credibilidade porque quando você “faz” seu nome é diferente de você ocupar um lugar onde já existia um padrão anterior. Então quando você chega tem que dar a sua cara para o lugar, mas as vezes você acaba sendo exceção então não só em termos étnicos, mas em termos de gênero e é difícil carregar este lugar”.

Facilitador: “A equipe é um facilitador, ajuda bastante reconhecer a importância do trabalho”. (Antonia, gestora da SMED) (grifo meu)

Facilitador: “Primeiro meu cargo aqui é técnico, não tenho vinculação política nenhuma, falo o que quero obviamente com todo respeito e diretriz educacional que preciso seguir. Não preciso ter medo tenho autonomia e tenho uma relação respeitosa com todos que me ajudaram enquanto gratidão. Meu cargo é técnico e consegui pelo trabalho. A segunda é a relação estabelecida no trabalho, a equipe é grande e a gestão é descentralizada. A equipe é muito boa e competente e também há autonomia de gestão para o trabalho, dada pela Secretaria. Também tem a possibilidade de dialogar sobre a gestão financeira, acredito que este município é um município que investe nas políticas educacionais, o que acaba facilitando meu trabalho também”.

Dificultador: “Como posso dizer isto para não ficar muito ruim... A forma que as pessoas lidam com o poder parece que estamos competindo o tempo todo, o fato de ser mulher eu sinto que é um dificultador, me sinto testada o tempo todo, no sentido de será que ela vai dar conta, será que ela sabe fazer, eu sinto isto as pessoas não falam, mas eu leio nos olhos das pessoas e aí esta ideia. Nesta relação de poder quanto você quer oferecer o melhor para a escola eu sinto que as pessoas pensam que é disputa de poder e não é isto, muitas vezes tenho que explicar meu trabalho e minha propostas de novo”. (Maria, gestora da SMED) (grifo meu)

Os resultados da pesquisa indicam que estas mulheres gestoras atribuem como fator positivo para o trabalho em equipe e de liderança que exercem algumas características, que atribuem elas ao gerenciamento feminino, como: organização, compreensão, flexibilidade e competência. Estas compõem a base de seu reconhecimento enquanto líderes de suas equipes (Mourão e Galinkin, 2008). Demonstra-se aqui que nos grupos liderados por mulheres há uma forma de gestão voltada para as relações pessoais, respeito pela individualidade, preocupação com a qualidade do trabalho. Os relatos de Marcia e de Antonia, afirmam ainda sobre a dificuldade de ser ouvida, fator que elas atribuem ao racismo e ao machismo

Dificultador: “Às vezes a gente tentava levantar questões em reunião e era ignorada, pode ser cisma, mas sinto que tem uma coisa velada, a gente tem aquela questão também de que por a gente ser negra, eles alegam que as vezes não dá mais tempo de discutir a pauta, mas a gente sempre leva para o lado de ser negro e não ser ouvido”. (Marcia, gestora da SMED) (grifo meu)

Dificultador: “Não se verifica por este lado respeito, agora quanto mais preta é a pessoa é, pior é para ela bancar numa reunião a política. Se a pessoa que lida com o orçamento é branca ela tende a achar que uma pessoa negra falando de igualdade racial é “mimimi” é “chororô”, “não é bem assim, eu não vejo isto”, mas se ela branca e é claro que ela não vê, então tem estes paradoxos na gestão da política. O racismo é o maior dificultador, mas o racismo aliado ao machismo é pior ainda. Porque tem o machismo racista que é aquele que usa a mulher negra e tem aquele machismo racista que diminui a mulher negra o uso é muito diferenciado, o racismo explícito

costuma ser na diminuição, o racismo velado costuma ser muito difícil. Tanto o velado ou explícito dói muito, causa dor mesmo e até licença médica”. (Antonia, gestora da SMED) (grifo meu)

Embora existam vários obstáculos para se exercer uma posição de liderança como infraestrutura. O racismo aparece nestes depoimentos como dificultador mais relevante. Tanto que mais a frente neste texto aborda-se especificamente questões sobre o racismo a partir das declarações destas mulheres negras.

Com relação à expectativa das gestoras de obterem maior crescimento profissional, foi apontado por todas as entrevistadas o desejo de ainda crescer mais profissionalmente. Houve relatos sobre a necessidade de aprimorar-se na gestão e outros sobre a expansão de projetos para fora da PBH, considerando que muitas das entrevistadas têm a perspectiva de se aposentar nos próximos anos.

Ainda foi analisado se elas avaliam que tiveram ascensão na carreira considerando a trajetória profissional relatada antes de ingressar na PBH até o cargo que ocupam atualmente. Todas as gestoras reconheceram que tiveram crescimento profissional, destacando, sobretudo que obtiveram tal oportunidade em decorrência de sua maior escolaridade. É importante considerar os estudos de Souza (2014) ao defender que o aumento da escolaridade é o que vai fazer diferença para que os negros alcancem cargos de poder, caso contrário seu acesso a este é muito raro. No caso destas mulheres, nota-se através de suas declarações quanto à sua trajetória escolar que o aumento da escolaridade as levou a ter um perfil profissional para pleitearem um cargo no serviço público e depois para obterem promoção a gestão. Os depoimentos abaixo representam a opinião das entrevistadas sobre seu crescimento profissional aliado a formação escolar de nível superior.

“O que me empoderou muito foi a educação, minha formação, e foi também as escolhas que fiz para esta formação”. (Patrícia, gestora da SMASAC)

“Experimentei, acredito que houve sim uma ascensão, desde ser professora até onde estou hoje. Isto são cargos, minha gerência é uma das maiores aqui, às vezes é complicado sabe, a relação de poder estabelecida pode ser perigosa e quase que maldosa, porque além da gente ser mulher e negra a gente tem que lidar com a relação de poder em várias perspectivas, a gente ouve assim, nossa será que ela vai dar conta ela é tão frágil? ” (Maria, gestora da SMED)

“Eu fico pensando um pouco nessa minha trajetória como que é chegar no lugar que eu estou hoje, foi um desafio, de vida que fico vendo, porque a minha história é uma história de uma família extremamente pobre, de extrema pobreza. Onde de pais analfabetos que vem a perspectiva de

escolarização mesmo, de escolaridade, mas ela não estava dada em nenhum momento enquanto uma perspectiva de nível universitário, ela era uma perspectiva assim "olha eu quero que vocês estudem porque eu nunca tive oportunidade de estudar". Então quando eu entro no serviço público em 1986, eu entro como um cargo de administrativo no concurso é aí que eu começo a vislumbrar outras possibilidades de projetos até então que eu não vislumbrava para minha vida. Foi no contato inclusive com outras pessoas que me incentivaram a estudar a me qualificar, o que foi importante para mim naquele momento, abriu caminho para chegar onde estou hoje". (Francisca, gestora da SMASAC)

Outro aspecto analisado na pesquisa de campo foi se no processo de construção da carreira elas tiveram que adiar ou deixar de concretizar algum projeto pessoal para se dedicar a questão profissional. Observou nos relatos que maioria reconheceu que deixou de realizar projetos relacionados à família e até mesmo aos estudos em detrimento do trabalho. Destacaram ainda o fato de que muitas vezes tal a cobrança de ser responsável pela família é atribuída mais a mulher, que tem se desdobrar em uma jornada dupla, conciliando casa e trabalho o que não acontece em relação aos homens.

Neste sentido, observa-se consonância com os apontamentos de Ataíde (2013) e Pereira (2011) sobre a renúncia na vida pessoal pelas mulheres negras para obter ascensão profissional. Os relatos a seguir demonstram melhor tal realidade e opiniões diferentes de duas gestoras sobre sua capacidade de conciliar família e trabalho.

"Sempre consegui conciliar às vezes preciso adiar, mas não deixar de lado. Sempre conciliei família e trabalho". (Patrícia, gestora da SMASAC)

"Então dessa questão pessoal e familiar eu admito isso, às vezes a culpa é muito grande né porque a gente trabalha 3 turnos eu vejo minha filha na hora que ela sai de casa e de noite lá pelas 23:00h da noite e no final de semana é que a gente fica juntas. Eu quero ficar mais próximo a ela, mas acaba que não dá tempo e planejamento de fazer isso, eu sinto que às vezes eu sou o melhor profissional do que sou mãe e esposa". (Adriana, gestora da SMED)

Os depoimentos de Patrícia e de Adriana se diferem, pois, enquanto uma afirma ter conseguido conciliar família e trabalho e não aponta problemas quanto a isto, a outra afirma suas dificuldades e angústias para lidar com os dois. Neste ponto, avalia-se com base no depoimento de Adriana que esta dupla jornada a que a mulher está exposta de ter que conciliar a vida privada e pública, bem como ter que dar conta dos cuidados da casa, dos filhos e das tarefas do trabalho é muito difícil.

Ao ponto de fazê-la questionar-se se está fazendo um trabalho melhor externamente do que em casa, como Adriana faz ao questionar-se se está sendo uma melhor profissional do que mãe para sua filha.

Os depoimentos das gestoras Bruna e Juliana trazem mais considerações sobre adiamento de projetos pessoais e sonhos e deste desgaste emocional ligado ao fato da mulher ser mais cobrada em relação ao seu papel de mãe do que o do homem em ser pai.

“Ah sim, deixei né, aliás eu deixei de fazer coisas que eu gostaria muito de fazer que não fiz. Quando a minha vida profissional teve uma certa estabilidade, aí eu fui ser mãe aos 33 anos. Eu sempre tive muita vontade assim de estudar, sempre foi uma coisa que eu queria fazer por resto da minha vida, só que tem coisa que assim são opções que você faz, e não tem como. Mas, não existe esta coisa de "Ah eu sofro muito por isso". (Bruna, gestora da SMED)

“Muitas coisas, na verdade para você ascender profissionalmente você sempre tem que abrir mão. Você tem que ser polivalente, abrir mão de muitas coisas inclusive de sua saúde. São coisas que você abre mão para manter os objetivos que você não quer perder. Os homens são bem menos cobrados na sociedade de terem que abrir mão de alguma coisa, como por exemplo, de tempo com os filhos. Ao me tornar gestora tive muito mais cobrança da família, tive que explicar muito isto”. (Juliana, gestora da SMASAC)

Nota-se na maior parte destes depoimentos que ainda se revela o caráter machista e sexista na sociedade e que estas mulheres negras declaram que são mais cobradas em seus papéis do que os homens. Observa-se que o relato sobre os fatores dificultadores citados por estas mulheres está para além de suas relações institucionais, mas são mais profundos, eles também vão até suas relações pessoais, pois para se realizar profissionalmente há sacrifícios pessoais que estas mulheres precisaram fazer.

#### **4.6 Pertencimento étnico racial e preconceito de gênero e raça**

Conforme explanado no tópico anterior a partir dos relatos das entrevistadas, também se destacaram depoimentos sobre a experiência de sofrer preconceito racial. E destaca-se que dentre o roteiro de perguntas foi proposto indaga sobre o pertencimento étnico racial de cada uma das gestoras, para compreender melhor sua visão de identidade e sobre a existência de racismo.

A respeito deste pertencimento, Guimarães (2005) e Munanga (2004), o

explicam como um processo identitário que é construído pelos negros ao longo dos anos, considerando sua realidade histórica de inferiorização no país. Verificou-se nos depoimentos que ao serem questionadas se sempre se identificaram como negras ou se tal processo foi construído na medida em que obtiveram mais amadurecimento pessoal e profissional, metade das entrevistadas afirmou que sempre se identificou como negra e outra metade disse que aceitou sua identidade étnico racial ao longo de seu amadurecimento pessoal e profissional. Afirmando que foi relevante em tal processo a instrução educacional que receberam, sobretudo, na graduação ou na pós-graduação. Os relatos de Antonia e de Patrícia elucidam esta afirmação:

“Sempre me referenciei como negra, a questão do pertencimento foi uma construção, foi um processo doloroso, e agora é até menos porque tem muitas ações afirmativas que me ajudam a compreendê-lo”. (Antonia, Gestora da SMED).

“Então com o tempo caiu minha ficha nisto também, então isto é um processo. Não é assim, o dia tal eu me encarei como mulher negra, mas é um processo e você vai encarando isto em várias etapas e tapas na cara e em várias decepções e sonhos que viram fumaça”. (Patrícia, gestora da SMASAC)

Enquanto uma tinha sua convicção enquanto uma mulher negra a outra foi construindo este pertencimento aos poucos, afirmando que foi um processo. O relato da gestora Ana, fala que ela não tinha uma referencia familiar para se aceitar como negra, ou seja, o preconceito racial também estava enraizado em sua família. Mas, ela declara que a formação escolar que recebeu lhe ajudou a se reconhecer enquanto mulher negra e a se orgulhar de seu pertencimento étnico-racial, isto já na fase adulta.

“Pela questão familiar eu não me identificava como negra, por muito tempo eu rejeitava esta ideia. A partir das formações em serviço que eu tive eu comecei a mudar esta mentalidade. E foi aí que me assumi como negra, após muitas formações e construção do conhecimento. Desde criança já tinha sido rotulada como alguém que não ia dar nada por ser negra e pobre. Ao longo da minha formação fui ganhando muito incentivo, prêmios, me dediquei muito a contribuir com esta temática no meu trabalho. Tento trazer esta discussão para o trabalho com a educação infantil e tem sido um sucesso”. (Ana, gestora da SMED)

Ainda foi refletido com as entrevistadas se o seu pertencimento étnico racial influenciava em sua atuação como gestora. Todas elas apresentaram considerações

sobre a necessidade de se trabalhar a promoção da igualdade racial e de gênero e também o combate ao preconceito. Relataram tantas ações rotineiras que desenvolvem no dia a dia quanto trabalhos mais específicos de pertencimento étnico racial, sobretudo as gestoras pertencentes a SMED, que tem em suas mãos a possibilidade de trabalhar projetos escolares voltados para o combate ao preconceito. Elas citaram a lei 10.639, ferramenta na qual fundamentam diversas ações com a comunidade escolar, mencionaram ainda o Núcleo de relações étnico raciais da SMED. No geral as gestoras tanto da educação quanto da assistencial social afirmaram que ao ter consciência de seu pertencimento étnico racial e da posição elas defendem a bandeira da igualdade onde quer que estejam e que tal ação tem efeito positivo sobre as pessoas que estão seu redor.

“Influencia olha para minha sala, todos os enfeites que tem aqui vieram das escolas, escola aberta, integrada, e isto foi muito deste meu pertencimento. Também achei necessário meu setor ajudar neste trabalho do núcleo de relações étnico raciais, aí ajudamos a expandir a proposta para a escola integrada com diversos projetos, tudo relacionado ao pertencimento, isto é um grande motivador. A gente sabe que tem a lei e toda uma história que a gente precisa considerar, mas eu tenho aqui, por exemplo, um gerente da minha gerência que não se reconhecia negra e ela só se reconheceu negra depois deste trabalho que a gente iniciou aqui. Então meu pertencimento, ele influencia”. (Maria, gestora da SMED)

“Eu acho que certa forma favorecia, acho que no diálogo até para entender aquilo que os usuários traziam, até para conversar com equipe, e me colocar no lugar do próprio debate, sabe, assim para poder construir as coisas. Sabe que eu acredito no processo de construção, assim da valorização do opinião do outro eu acho que isso favoreceu”. (Amanda, gestora da SMASAC)

As reflexões apresentadas pelas entrevistadas nos remetem às definições acerca de identidade defendidas por Hall (2014), ao apontar que esta é uma construção cultural baseada em crenças e valores disseminados por um determinado grupo e relaciona-se com o meio em que os indivíduos vivem. Nota-se que ao se empoderarem de seus direitos enquanto cidadãs, as mulheres negras têm se fortalecido na defesa de um feminismo que discuta e reconheça não apenas seu lugar na sociedade enquanto mulheres, mas também enquanto negras, cujos processos discriminatórios podem atingir duplamente. O que vai de encontro a opinião de Carneiro (2016), sobre a condição específica de ser mulher negra e seu papel na luta antirracista.

Buscamos assinalar, com ela, a identidade branca e ocidental da formulação clássica feminista, de um lado; e, de outro, revelar a insuficiência teórica e prática política para integrar as diferentes expressões do feminino construídas em sociedades multirraciais e pluriculturais. Com essas iniciativas, pôde-se engendrar uma agenda específica que combateu, simultaneamente, as desigualdades de gênero e intragênero; afirmamos e visibilizamos uma perspectiva feminista negra que emerge da condição específica do ser mulher, negra e, em geral, pobre, delineamos, por fim, o papel que essa perspectiva tem na luta antirracista no Brasil. (CARNEIRO, 2003, p. 118)

Neste sentido, também foi importante analisar por meio do roteiro de entrevistas qual a relevância da instrução que as entrevistadas obtiveram ao longo de sua formação escolar e se para elas esta influenciou em seu empoderamento enquanto mulher negra.

“Eu acho que se não fosse o estudo Suélem eu acho que eu não teria conseguido, talvez ter o que eu tenho hoje. Por mais que eu ainda busque, todo mundo busca, mas assim, eu só consegui acender socialmente do status que eu era por uma questão mesmo do estudo. E assim, e eu acredito mesmo, que se não for ganhar na loteria, eu acho que o negro não ascende fácil socialmente, talvez eu seja muito reducionista falando nisto, mas eu acho que a classe pobre só consegue mesmo é vencer pelo estudo sabe”. (Amanda, gestora da SMED)

“A instrução que tenho hoje contribui muito para meu empoderamento enquanto mulher negra. Num mundo de títulos a gente acaba tendo uma vantagem em relação a isto, quanto você coloca que teve formação acadêmica e tem uma pós-graduação. Acho que é cultural não é academicismo, mas isto faz a diferença”. (Antonia, gestora da SMED)

É interessante observar no relato de Antonia, sua reflexão sobre a sociedade hierarquizada e meritocrata em que vivemos. Ao declarar que num “mundo de títulos” um diploma é importante, sua afirmação não deixa de estar carregada de sentido e de uma reflexão histórica, e por ser mulher negra ela entende que está quebrando paradigmas ocupando a posição que tem. Ao mesmo tempo ela também afirma que esta postura da sociedade é cultural, não é academicismo, ou seja, mesmo quem não tem diploma acadêmico, defende que ter títulos oriundos dos estudos garante certo “status” aos indivíduos.

Por outro lado, os depoimentos das gestoras Aline e Juliana, falam que adquirir conhecimento é adquirir poder e que isto contribui para alcançar certas posições. No caso das mulheres negras, os dados do IPEA e IBGE, vão mostrar que aquelas que chegam a tal posição realmente conseguem porque demonstram maior

competência profissional, ou seja mais conhecimento

“Sim com certeza, na verdade a questão da formação acadêmica contribui para todos neste aspecto, como nós negros estamos sempre tendo que correr atrás de algum prejuízo social é fundamental as oportunidades que você tem com a formação é diferenciado”. (Aline, gestora da SMED)

“Com certeza é uma fala que eu sempre repito conhecimento é poder né, e eu vejo que o maior empoderamento que a gente pode dar para as mulheres é o conhecimento. Às vezes tem que investir nesse conhecimento e é isso que faz a gente assumir certos lugares, certas posições”. (Juliana, gestora da SMED)

Verifica-se a partir de tais relatos algo que é defendido por Jacooud *et al* (2009) e Gomes (2007) sobre o papel da educação para o empoderamento da população negra. Nota-se, por isto a pertinência de ações de promoção da cidadania e de igualdade de direitos. No que se refere ao pertencimento étnico racial, trabalhar recorrendo a leis, projetos e políticas públicas que fomente ações de inclusão das questões étnico raciais nos currículos escolares ou na política de trabalho das empresas públicas e privadas, pode ser um aspecto positivo para a formação pessoal e profissional das pessoas.

#### **4.6.1 Sobre preconceito e racismo institucional**

Quanto ao fato de já terem sofrido algum tipo de preconceito por exercerem um cargo de gestão, todas as gestoras afirmaram ter sofrido de alguma forma situação de preconceito seja velado ou explícito. Elas destacaram alguns episódios dentro da PBH, mas também se colheu muitos depoimentos sobre episódios de preconceitos que estas mulheres enfrentaram em sua vida diária. Houve relatos de situações preconceituosas nas formas mais corriqueiras. Observou-se durante as entrevistas que esta pergunta repercutiu em falas carregadas de emoção e relatos que se misturaram tanto quanto ao preconceito sofrido no ambiente de trabalho quanto no ambiente externo. Ressalta-se que tais relatos trazem à tona a importante reflexão sobre a realidade destas mulheres negras e as barreiras enfrentadas por elas para conquistar seu empoderamento, como mencionado pelas gestoras Antonia e Maria:

“Não raras vezes as pessoas não acreditavam que era eu a gerente meu setor, não pela atuação, mas pela aparência, eu me lembro que cheguei para assinar uma lista de presença na secretaria e uma pessoa falou: não esta lista é só para os gerentes e eu respondi eu estou gerente. A primeira impressão era das pessoas era de não me colocar enquanto pertencente aquele lugar e aí é momento você engolir e não revidar e apelar com a pessoa, mas de se colocar no seu lugar, de se posicionar. (Antonia, gestora da SMED)

“Não me esqueço de uma pergunta que alguém me fez, me encontrou aqui na gestão como gestora e disse: Nossa o que você ta fazendo aqui, é como se eu não pudesse estar aqui. Já ouvi brincadeiras como assim, algo que foi dito numa brincadeira de corredor, nossa daqui a pouco aqui na secretaria vai ter que ter cotas para branco. Mas, o que enfrentei aqui não é muito fácil, mais algumas coisas são veladas e sutis, só quem é negro é que sabe e só quem negro e mulher é que sabe também porque não basta as vezes ser só negro tem que ser negro e mulher, enfim é um outro lugar”. (Maria, gestora da SMED) (grifo meu)

A partir dos depoimentos destacados observa-se que a posição que a mulher negra ocupa, mesmo num cargo de gestão ainda é de resistência, como se ela não tivesse direito de pertencer àquele lugar. Estas gestoras falam de situação de preconceito vivenciado dentro do ambiente de trabalho, onde deveria imperar a igualdade, mas a realidade que enfrentam é outra, para elas é necessário ter que provar o tempo todo sua capacidade e que são deste lugar. Quanto a este não reconhecimento das mulheres negras em cargos de poder, Pinto (2006) fala da falta de representatividade destas mulheres nestes espaços, pois sua presença é quase três vezes menor que a das mulheres brancas. Assim, nota-se que as gestoras negras representam uma exceção em meio a outros perfis de trabalhadores (as) que ocupam cargos gerencias no mercado de trabalho.

Outro fator que descreve claramente a condição mais desfavorável vivenciada pelas mulheres negras no mercado de trabalho diz respeito às suas possibilidades de crescimento profissional. Vemos assim, que sua ascensão social. Ou seja, sua presença em cargos de direção e planejamento é quase três vezes menor que a das mulheres não-negras nas diversas regiões do país, ou seja, as disparidades entre estes segmentos são muito grandes, e estão associadas às suas condições sociais, principalmente a educação, que é uma das formas de se promover a mobilidade social dos diversos segmentos. (PINTO, 2006, p. 8)

O depoimento da gestora Bruna, expressa esta dificuldade, ela revela que para ela, ocupar um cargo de autoridade não se traduz em conquista de respeito por seus pares ou de outras pessoas da comunidade escolar, no caso da atuação no setor da educação. Sua última frase, conforme destacada abaixo revela o quanto o preconceito racial está enraizado na sociedade brasileira, e que este é de “cor”,

como afirma Munanga (2008). Para Bruna independente se a pessoa tem dinheiro ou poder ela sofrerá preconceito racial simplesmente pela cor de sua pele.

O fato de você ocupar um cargo de gestão não significa que o cargo traz o respeito, isso depende, eu acho que depende da forma como a pessoa te vê. A gente tem pai aqui que chama a gente de desgraçado se você chama para conversar, para falar do aluno, assim como gente já teve professora aqui que chegou e olhou para a gente de cima em baixo sem acreditar que a gente que era a direção. Eu não sei, eu acho assim que independe do cargo que se ocupa, para a sociedade, você não deixa de ser "preto" se você tem dinheiro, se você tem um cargo de poder". (Bruna, gestora da SMED) (grifo meu)

Ainda a respeito do preconceito no local de trabalho apareceram relatos citando tanto o preconceito de raça quanto o de gênero, sobretudo quando havia outros gestores homens, as entrevistadas declararam que há maior dificuldade de conquistar espaço e ser ouvida.

"Já sofri muitas vezes preconceito, cito alguns com colegas de trabalho, já fui gestora em meio a muitos homens também na gestão, mas custei mais que todos a ser reconhecida embora tivesse maior grau de escolaridade e tempo de profissão do que eles, minha voz era sempre a última porque era a única mulher. Eu só era ouvida quando eles não tinham a quem recorrer ou quando meu conhecimento técnico era indispensável, agora se tivesse que tomar alguma decisão que não era de conhecimento técnico aí eles tomavam a decisão por eles mesmos, eu tinha quase que gritar, oh eu estou aqui na reunião, mesmo que eu tivesse a resposta é como se estivesse transparente na cara deles, eles preferiam bater a cabeça bastante antes de tomar a decisão". (Juliana, gestora da SMASAC)

O sexismo também se manifesta no local de trabalho, como mencionado por Juliana, que teve que se fazer ouvida para ter seu lugar reconhecido. É interessante observar que este depoimento vai de encontro a análise de Castilho (2010) quando afirma que o número de mulheres em cargos de gerência é inversamente proporcional ao seu poder de decisão, uma vez que esta tem que provar o tempo todo sua competência, ou seja, tem que gritar para se fazer ouvida como declarou a entrevistada acima. A respeito especificamente das mulheres que ocupam cargos gerenciais no serviço público, Mourão e Galinkin (2008) falam sobre sua limitação quanto ao poder decisório, pois vivemos num mundo gerenciados por homens, embora as mulheres sejam maioria no caso do Brasil.

Em diagnóstico realizado pela ENAP – Escola Nacional de Administração Pública (1998) consta, entretanto, que o número de mulheres em postos de gerência no Serviço Público é inversamente proporcional ao nível decisório

associado a estes postos. Isto significa que, quanto mais alto o escalão, menos representadas estão as mulheres. (MOURÃO e GALINKIN, 2008, p. 92)

Outra descoberta que chamou a atenção é que as gestoras também mencionam o preconceito entre colegas de seu local de trabalho e até servidores de outros setores, mesmo os aposentados. Segundo elas, tais pessoas agem com preconceito com base no estereótipo de que a mulher negra só ocupa funções inferiores e por isto quando as veem neste lugar não as reconheceram enquanto gestoras, praticando uma atitude de preconceito.

“Tem preconceito de fora também, as vezes me deparava com servidores aposentadas que achavam que eu era qualquer coisa menos uma gestora, uma vez uma idosa “branca” me perguntou se eu era serviçal ou cantineira de escola etc., porque eu poderia ser qualquer outra coisa menos uma gestora para ela”. (Juliana gestora da SMASAC)

“Um rapaz veio entregar um material na gerência, aí ele falou assim: “anda rápido, entrega para sua gerente porque eu estou com pressa!” Aí falei assim: Porque eu não posso ser gerente só porque eu sou preta? Mas, deste episódio eu fiz reclamação formal na prefeitura. E isto foi recente. A verdade é que o tempo todo a gente fica com o pé atrás, a gente nunca está preparada para ter um enfrentamento deste, isto abala emocionalmente, são coisas que machucam a gente”. (Marcia, gestora da SMED)

Como dito no início deste tópico as falas das entrevistadas são carregadas de emoção, cuja profundidade da sentimentalidade não é expressada integralmente em cada depoimento aqui apresentado. Expressar a vivência destas mulheres em palavras nesta dissertação representa um privilégio e ao mesmo tempo um desafio, pois me sinto porta voz de cada uma delas com esta dissertação.

O preconceito seja explícito ou velado, machuca, ofende, deixa marcas, porque inferioriza quem o recebe. Observa-se em cada relato de luta e combate citado por estas mulheres que o preconceito não está relacionado somente a posição que ocupam enquanto gestoras, mas ao fato de serem mulheres negras. Entretanto, elas reconhecem que o cargo de gestoras lhes dá empoderamento para lutar tanto dentro da instituição em que trabalham como fora dela também. O depoimento de bruna remete a esta questão:

“Tem gente que a sensação que eu tenho, principalmente quanto a mulher negra, que ela tem de estar o tempo inteiro convencendo as pessoas de que ela pode. De que ela é capaz, de que ela é apta de exercer aquela função e eu não sei, assim, eu passei minha vida inteira me deparando com isso, às vezes fingindo que não estava vendo, hoje não mais finjo que não

vejo, se eu percebo, eu questiono, mas houve um tempo em que eu não tinha, eu não me sentia tão à vontade para poder questionar". (Bruna gestora da SMED)

Acerca de preconceito sofrido em outros locais, além da PBH, quase todas as gestoras mencionaram episódios que exemplificavam situação de discriminação racial. Elas relataram que já sofreram preconceito racial em locais, como em lojas, no trânsito, ou num evento social. Dentre as diversas falas apresentadas pelas gestoras, por ser mais completo optamos por destacar o depoimento de Bruna:

"É isso o tempo todo né? Você entra em uma loja e a pessoa "te cozinha" assim, não te dá nem um crédito que você entrou na loja... já teve casos assim de entrar e eu perceber que eu não estava sendo atendida e várias outras pessoas sendo atendidas e eu realmente queria comprar, e aí eu insistia em ficar e chegava no finalmente eu falei assim "olha, eu tenho dinheiro para comprar, mas eu não vou comprar por isso, por isso e por isso, muito obrigada e vamos embora". No trânsito, o fato de você estar dirigindo e das pessoas olharem e não acreditarem que é uma mulher, isto tudo ainda acontece. Que é uma mulher negra e ah são várias as situações em que se apresentam. E na rede municipal é engraçado, para mim não é que isso não exista, mas isto existe de uma maneira velada". (Bruna, gestora da SMED)

Observa-se a partir relatos aqui destacados o quanto a mulher negra sofre diversas situações de preconceito. Pinto (2006) discorre que o racismo estabelece a inferioridade social dos segmentos negros em geral e das mulheres negras em particular, operando como mais um fator para a divisão da luta das mulheres negras pelos privilégios que se estabelecem para as brancas. O racismo, portanto, está ligado ao sexismo e reproduz as desigualdades sociais ao longo da história no Brasil.

#### **4.7 Sobre a participação em movimentos sociais de mulheres negras**

A partir do questionamento sobre pertencimento étnico racial e sobre preconceito racial, considerou-se importante também saber se estas mulheres tinham experiência de participação em movimentos sociais voltados para defesa da igualdade racial e de gênero. A pesquisa de campo evidenciou que as entrevistadas têm consciência do movimento de mulheres negras no Brasil reconhecem a influência deste em seu processo de empoderamento.

No que se refere à participação em movimentos sociais que discutem a

questão de gênero e raça 09 entrevistadas afirmaram que já participaram de algum movimento com este intuito, enquanto 05 disseram que nunca se envolveram com tais grupos.

A participação social de mulheres negras é apontada por Pereira (2011) e Carneiro (2016), historicamente como um fator relevante para conquista de direitos e visibilidade das causas destas mulheres. Ao analisar os relatos de algumas das entrevistadas de que nunca se envolveram com tal discussão, observa-se que ainda há fragilidade de organização social do segmento de mulheres negras. Cujos fatores podem ser explicados pelas tentativas de enfraquecimento deste movimento politicamente, além das circunstâncias impostas pelo mercado de trabalho, considerando a dupla jornada ocupada por estas mulheres e a falta de tempo para engajar-se mais.

E com relação à participação da maioria das gestoras entrevistadas em movimentos sociais, pondera-se que muitas são as mulheres negras que tem deixado seu legado de combate ao preconceito e ao racismo dando base para o processo de luta das gerações seguintes.

Estas gestoras trazem em suas falas um discurso de engajamento e militância política na defesa de pautas específicas das mulheres negras. Este comportamento segue a lógica do feminismo negro, segundo Carneiro (2016), que tem operado cada vez mais de maneira dialógica, relacionando teoria e prática, considerando os novos contextos históricos para traçar estratégias na busca por espaços de poder para afirmar e reivindicar seus direitos enquanto mulheres negras.

Ou seja, grupos de mulheres indígenas e grupos de mulheres negras, por exemplo, possuem demandas específicas que, essencialmente, não podem ser tratadas, exclusivamente, sob a rubrica da questão de gênero se esta não levar em conta as especificidades que definem o ser mulher neste e naquele caso. Essas óticas particulares vêm exigindo, paulatinamente, práticas igualmente diversas que ampliem a concepção e o protagonismo feminista na sociedade brasileira, salvaguardando as especificidades. Isso é o que determina o fato de o combate ao racismo ser uma prioridade política para as mulheres negras. (CARNEIRO, 2016, p.119)

Neste sentido, para Carneiro (2016), é relevante o papel destes movimentos sociais no sentido de não só revelar o protagonismo das mulheres negras como a luta pela igualdade racial no país. Os depoimentos colhidos revelaram um olhar crítico das gestoras da PBH a este respeito, inclusive sobre a necessidade de maior debate institucional. As entrevistadas defenderam que mesmo com mudanças no

cenário político e mudanças na legislação, ainda há muito que se avançar para o fortalecimento do movimento de mulheres negras e o combate as desigualdades no mercado de trabalho.

#### **4.8 Percepções das entrevistadas sobre as desigualdades sociais e raciais no mercado de trabalho e alternativas possíveis para a promoção da igualdade**

Visando fazer uma reflexão e também uma comparação entre as oportunidades para as trabalhadoras negras do serviço público e as do setor privado, perguntou-se às entrevistadas sobre quantas outras gestoras negras elas conheciam fora de seu ambiente de trabalho na PBH? A resposta fornecida pela maioria delas é que não conheciam nenhuma pessoa neste cargo fora de ciclo profissional na PBH, nem mesmo na esfera do serviço público estadual ou federal.

Poucas entrevistadas relataram conhecer pessoas em cargos de gestão no Estado e em universidades federais e apenas duas delas declararam que conheciam pessoas que ocupavam cargos de gestão no setor privado. Destaca-se, como mencionado anteriormente neste capítulo, que a pouca representatividade de mulheres negras em cargos de poder também é a realidade encontrada por outros pesquisadores como Pereira (2011) e Souza (2014).

A respeito desta questão chamou-nos a atenção o depoimento de uma das entrevistadas que tem 4 irmãs que são gestoras. Algo que se mostrou raro a partir da análise feita com as outras 13 entrevistadas. É importante ressaltar que se observou a partir do relato da entrevistada Luciana, que suas irmãs também enfrentam a barreira do preconceito de gênero e raça em seu ambiente de trabalho.

“Minhas irmãs são todas gestoras. Uma delas já foi secretária de assistência social na cidade dela, tenho outra irmã que é enfermeira, professora universitária, gestora e proprietária de um curso de pós-graduação. Minha irmã gêmea é coordenadora de uma equipe de um setor num hospital. Tem outra irmã que trabalha como gestora na secretaria de desenvolvimento social do estado. Esta sofre discriminação, ela enfrenta isto com a equipe, já presenciou bilhetinhos falando “olha a negra chegou para trabalhar”, infelizmente de pessoas que se dizem próximas. Minhas irmãs todas têm cargos de gestão, meus pais falavam falava você tem que estudar para não depender de ninguém e em seu serviço procure estar próxima de pessoas que vejam e reconheçam seu trabalho”. (Luciana, gestora da SMASAC)

Outro questionamento feito às entrevistadas é se para elas as desigualdades

sociais<sup>16</sup> afetam a mulher negra e que forma isto ocorre? Houve consenso no entendimento das entrevistadas de que se perpetuam no mercado de trabalho as desigualdades sociais e que estas são históricas e também são racializadas. Por isto, observou-se nos relatos obtidos consonância com as reflexões teóricas de Jaccoud et al. (2009), Góis (2008) e Pereira (2011) ao analisarem que as desigualdades sofridas pelas mulheres negras são enormes e repercutem em toda sua vida.

As gestoras Aline e Amanda são enfáticas em dizer o quanto este caminho em busca da igualdade é mais penoso para as negras, que enfrentam a exclusão social desde que nascem:

“Ela afeta desde que a mulher negra nasce. Para ela se entender como mulher demora, ela é menos mulher como negra. Aí afeta até para ela se entender mulher cumprindo os direitos, inclusive das suas escolhas, da sua sexualidade, aparência e aceitando o direito a sua diferença, como o respeito a sua escolha religiosa”. (Aline, gestora da SMED)

“E estas dificuldades que são vividas desde a infância às vezes vai deixar essa mulher nesse mesmo lugar né, tem a ver com o lugar de inferioridade mesmo. Tem a ver com a questão de gênero também, mas ocupar profissões menos qualificadas do ponto de vista de renumeração também, dela se reconhecer que ela pode superar essa situação, a questão do preconceito que perpassa tudo isso né, que dificulta que ela consiga ascender profissionalmente porque tipo assim, querem dizer: esse aqui não é seu lugar! Existe isso porque o preconceito existe não tem como dizer que não, então eu acho que essas dificuldades, elas impedem do ponto de vista que você ter que provar sempre que você é melhor e o que você faz para você ter um pouquinho destaque não te garante nada porque eu acho que é mais na base do sacrifício individual, acho que é a duras penas que você vai trilhando esse caminho”. (Amanda, gestora da SMASAC)

A gestora Maria também apresenta uma reflexão interessante de que este processo de desigualdade influencia na forma como a sociedade enxerga as mulheres negras e de como esta própria mulher se enxerga em meio as tantas fragilidades que a cercam. Ela chama a atenção que para além do fator socioeconômico que é o grande marcador para a desigualdade social no Brasil, o preconceito racial agregado à desigualdade social também piora a situação de vulnerabilidade das mulheres negras. O que é reafirmado pelo IPEA (2015), uma vez que seu comparativo de 20 anos (1995-2005) sobre a situação das mulheres negras

---

<sup>16</sup>É pertinente esclarecer que a exclusão social se entende aqui como um processo “inseparável” da cidadania à medida que o direito de participar da sociedade e usufruir os benefícios considerados básicos não é alcançado igualmente por todos os indivíduos. (SCHWARTZMAN, 2004, p.185)

no Brasil, revela poucos avanços quanto a condição socioeconômica das mulheres negras, que continuam ocupando níveis sociais mais baixos em sua maioria se comparado a outros grupos.

“Hoje toda esta falta de oportunidade por questões financeiras ela é visível, ela é presente. Acho que um outro ponto que é interessante dizer é de que como que a sociedade enxerga a negra, que muitas vezes vive num aglomerado e como que lida com esta mulher e isto faz parte do processo de desigualdade social também. A forma como a gente veste faz a diferença, a forma como a gente fala faz diferença, porque tem esta desigualdade que ta muito atrelada ao preconceito. Ela possibilita que a pessoa avance ou não. Tem a questão financeira que é clara, mas tem o próprio preconceito agregado a esta desigualdade que piora”. (Maria, gestora da SMED)

Neste enfoque, quando questionado às gestoras entrevistadas sua opinião sobre possíveis ações para diminuir as disparidades existentes no mercado de trabalho, foi apontado pelas entrevistadas que é urgente políticas interventivas e focalizadas nas questões de gênero e de raça.

Neste enfoque, ainda foi solicitado às entrevistadas que citassem fatores que elas consideram que podem contribuir para superação das desigualdades raciais no país. Os depoimentos de Luciana e Maria refletem a opinião do grupo:

“A educação é a base de tudo, ela te dá conhecimento, é libertadora”. (LUCIANA)

“Eu penso que precisa de políticas públicas mais eficazes sabe porque tem a lei, mas ela não é autoaplicável, também acho que o fortalecimento do trabalho na escola é importante. Além das políticas eficazes, o investimento na educação é muito importante sabe porque? É na escola que as diferenças se revelam e é na escola que as políticas se efetivam ou não e lá que a gente vê estas diferenças. Penso que com políticas públicas mais eficazes e este trabalho com a escola avançaríamos”. (Maria, gestora da SMED)

O investimento em educação segundo a defesa destas gestoras implicaria em melhores índices de participação das mulheres negras no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que defendem a necessidade de políticas públicas mais eficazes. A educação com acesso igualitário e de qualidade garantida a todos é uma condição inicial para romper com padrões desiguais que operam no Brasil desde o período escravagista. Em seu depoimento a entrevistada Amanda argumentou que a educação de qualidade não pode ser privilégio de alguns, mas deve ser direito de

todos, inclusive a garantia do acesso ao ensino superior, lugar pouco ocupado pelas mulheres negras.

“Como eu acredito que educação para quem é pobre e negro principalmente, é uma forma de sair desse local inferior que a gente oculta, se você der uma qualidade, você está garantido que ele pode sair desse lugar. Porque a educação, ela não passa a ser privilégio só de alguns, que é como se você tivesse direito a parcela daquilo que você pode. É certo que na escola pública não tem só negro estudando, mas assim, pro negro eu acho que é mais difícil, porque já que ele tem que provar que ele é melhor e se ele tem uma educação que é superficial, então ele vai ter que superar até essa pouca informação para ele conseguir chegar a algum lugar, haja vista que a maioria das faculdades você encontra poucos negros estudando”. (Amanda, gestora da SMASAC)

A gestora Francisca declarou em seu depoimento que o aumento da escolarização pode ser uma forma de se enfrentar a desigualdade, o que não significa que este seja suficiente, uma vez que se superada esta questão no Brasil, outras bandeiras de igualdade poderiam ser levantadas, sobretudo quanto ao preconceito velado que impera no país.

“Pensa o aumento da escolarização pode ser uma forma, porque o enfrentamento ele é mais justo né, as forças elas são maiores. E quando você pensa assim que temos um país onde tem um preconceito velado e que não reconhece esse preconceito e ainda diz que as pessoas têm os mesmos direitos isso não é verdade né. Talvez se essa forma de preconceito não fosse tão velada os direitos realmente poderiam ser mais igualitários. Pensa assim se você pudesse ter essa oportunidade de acesso né de uma forma igual, então não seriam necessárias outras lutas. Então a luta é por igualdade né, você quer o mesmo acesso que qualquer outra pessoa”. (FRANCISCA)

Observa-se a partir do relato das entrevistadas que foi unânime a defesa de que o investimento em educação é um caminho possível para a diminuição das desigualdades raciais que foram estabelecidas historicamente no país. E ao considerar que estas mulheres reconhecem que alcançaram crescimento social e profissional a partir de seu acesso a maior escolarização, verifica-se que sua trajetória de vida reflete a defesa que elas fazem de que a educação é um caminho possível para que outras mulheres negras enfrentem os processos de desigualdade estabelecidos no país e alcancem sucesso profissional como elas.

A respeito da contribuição da educação para oportunidades menos desiguais de ingresso no mercado de trabalho, Milton Santos (2010) aponta que ainda há uma globalização da pobreza no Brasil, porém o acesso a educação proporciona chances

de inclusão e de potencializarão das oportunidades para os indivíduos.

A educação constitui uma dimensão central para ampliar as chances de uma inclusão promissora no mercado de trabalho. E é fator particularmente relevante para o acesso a um mercado de trabalho que, cada vez mais, requer trabalhadores qualificados, capazes de fazer frente à competitividade entre empresas e indivíduos, à demanda crescente de aumento da produtividade e à complexidade dos processos produtivos, incluindo os relacionados à oferta de serviços. A educação também propicia acesso diferencial a outro conjunto de bens e atividades, como os culturais, tecnológicos, informativos, todos potencializadores de oportunidades, de renda e de ampliação do bem-estar. (SANTOS, 2010, p.76)

Outro fator que pode contribuir na opinião das entrevistadas para a diminuição das desigualdades vivenciada pelas mulheres negras é a promoção da igualdade racial. Ao serem indagadas se veem relevância na promoção da igualdade de raça e de gênero no ambiente de trabalho, sobretudo no setor público? Reconheceu-se uma defesa maciça das entrevistadas sobre a importância deste tipo de ação. Elas também apontaram a necessidade de mais ampliação da discussão visando o combate ao preconceito, sobretudo porque ainda sentem na pele este tipo de situação. De acordo com os depoimentos colhidos existe racismo institucional e este deve ser combatido na opinião das entrevistadas Aline e Jessica:

“É crucial, acho que interseccionalidade é a palavra que tem que estar junto com este crucial, o governo tem que mostrar a cara da população porque se ele for todo branco e a maioria da população negra, isto não está condizente com o que vai acontecer. O alto escalão tem que ter a cor e o sexo predominante da população, a representatividade de gênero e de raça tem que estar na cúpula tem de estar desde as coligações de certa forma”. (Aline, gestora da SMED)

“Eu penso que é uma coisa que deveria ser constante de conversar mais sobre isto e estar debatendo com os colegas. Nas nossas rodas de conversa eu sempre trabalhei com isto eu acho que é legal estar mantendo isto porque essa coisa de trabalhar os direitos humanos em si e de trabalhar esta transversalidade é muito legal de fazer as pessoas conversarem e discutirem sobre isto porque no poder público a gente trabalha muito com os direitos humanos então eu acho que a gente tem que promover e expandir cada dia mais. É importante ter esta expansão para todos os setores da PBH. Eu acho que se tiver interesse, vontade e sobretudo investimento é aí que se tem oportunidades de construir esta política de promoção da igualdade”. (Jessica, gestora da SMED)

As gestoras destacaram a necessidade de se propor iniciativas de combate ao preconceito racial e de gênero. Defendendo a implantação de ações afirmativas, através de um trabalho de sensibilização com os servidores a um trabalho voltado

para os usuários dos serviços ofertados pela PBH, na perspectiva de disseminar a cultura da igualdade defendida pela instituição.

Como dito no capítulo 4, nos depoimentos colhidos apareceram sugestões por parte destas gestoras defendendo a necessidade de ações afirmativas no serviço público, não só com relação a garantia de vagas para negros quando realizam concursos públicos, mas também quando pensado os processos seletivos internos e como estes poderiam ser mais igualitários e representativos para as mulheres que são maioria dentre os servidores municipais. O depoimento da gestora Luciana expressa esta argumentação:

“É importante porque se nos trabalhamos isto com os usuários, promoção e igualdade, precisamos trabalhar isto entre nós, hoje neste ambiente eu não percebo muito isto não, embora nesta secretaria a maior parte de nossos gestores sejam mulheres. Percebo também que é uma iniciativa maior na nossa secretaria, tem outras e que é preciso avançar mais nisto. Hoje nos cargos de gestão na PBH temos poucas pessoas negras nestes lugares, penso que existem ações que poderiam ser implantadas para minimizar esta desigualdade”. (Luciana, gestora da SMASAC)

A reflexão proposta pela gestora Maria, clarifica o processo de desigualdade estabelecido no país. Ela diz que por mais que haja um discurso mitificado quanto a igualdade de oportunidades para todos, o que se manifesta realmente é que este um lugar de privilégios restrito a determinados grupos, que se mostra mais fechado quando observadas as questões de raça, aliando-se ainda a questão de gênero.

“É muito importante porque, fica-se um sentimento que parece que nos estamos num país de oportunidade iguais de oportunidades para todos. Mas, o que cabe nestes todos é muito restrito em se tratando da questão étnico racial e em se tratando da questão de gênero. Então este trabalho que é desenvolvido a partir da lógica das políticas afirmativas é importante para continuar construindo esta ponte, que às vezes eu tenho a sensação que é cada vez mais inacessível em relação a presença do negro e da negra na gestão. Ou seja, se desenvolvendo um trabalho de destaque, quanto mais a gente desenvolve este trabalho mais empoderamento eles vão causando. O que não significa que estes desafios estão superados se não a gente não viveria ainda aqui em BH tanto desrespeito em relação a mulher negra”. (Maria, gestora da SMED)

Não sem razão esta é uma defesa apontada também Jaccoud *et al.* (2009), quando tratam da necessidade de ampliação das políticas afirmativas no país para oportunizar maior inclusão social do negro principalmente quanto a educação e ao trabalho. No entendimento desses autores as mudanças em diversas instancias,

sobretudo, na estrutura educacional do país, podem contribuir para mudanças expressivas nas próximas gerações da nação.

Políticas sociais sólidas e universais são imprescindíveis para o combate às desigualdades raciais em um país com histórico de racialização da pobreza, como é o caso do Brasil. No entanto, estas são respostas que precisam ser complementadas por ações específicas de eliminação das desigualdades raciais nas várias dimensões da proteção e da promoção do bem-estar social. (JACCOUD ET AL, 2009, p.177)

Percebe-se a partir das postulações destes autores e da vivência das entrevistadas a importância de se construir ações que reconheçam o papel da mulher no mercado de trabalho. Considerando ainda a necessidade de ações mais específicas para ampliar as possibilidades de igualdade, que no caso das mulheres negras a defesa destas gestoras é de que seja reconhecido seu lugar de exclusão para construção de caminhos de inclusão racial e de gênero em todos os setores de trabalho no serviço público até os de alto escalão como é o caso dos cargos de secretários das pastas municipais.

A gestora Amanda traz esta reflexão sobre a pouca representatividade de mulheres ocupando os cargos nas secretarias da PBH:

“Mas, tem também a questão da igualdade de gênero. Na secretaria em que a gente está a maioria é mulher, então consequentemente a maioria dos cargos de gestão são ocupados por mulheres, mas se você for olhar na prefeitura como um todo, e até em outros setores, onde predomina áreas mais de exatas como administração, engenharia, ou mesmo até nas secretarias regionais, quem é mulher e é secretária? A maioria são dos gestores do alto escalão são homens, ou seja é urgente a igualdade de oportunidades”. (Amanda, gestora na SMASAC)

Igualmente, observa-se que os resultados obtidos durante a pesquisa de campo contribuem para compreender que quanto mais oportunidades são dadas as mulheres negras, maior potencial de empoderamento e desenvolvimento elas alcançam e o resultado disto é uma maior proporção de bem-estar social tanto para elas quanto para suas famílias.

Observou-se através do da análise do perfil educacional e profissional das entrevistadas que sua formação é de alta capacitação para o cargo que ocupam, há se salientar que metade delas possuem pós-graduação em nível de mestrado, embora este não seja exigido para o cargo na gestão.

Verificou-se que para tentar romper com as desigualdades que lhes foram impostas, estas mulheres buscaram como estratégia se instruir e lutar por melhores

oportunidades no mercado de trabalho, ao mesmo tempo que resistiam ao assédio, sexismo e preconceito racial. Por isto, em todos os depoimentos colhidos observou-se que para elas tal caminho não foi isento de desafios e obstáculos. Mas, elas mesmas avaliaram que venceram um a um para chegar ao nível que ocupam hoje, reconhecendo que ainda permanecem lutando por seu lugar.

É importante ressaltar que além dos reflexos da desigualdade de raça, ainda é atenuante a desigualdade de gênero. Sendo assim, estas gestoras foram duplamente discriminadas, mas tem buscado estratégias utilizando seu conhecimento e sua posição para lutar contra os padrões de preconceito. Assim, no que se refere à problemática da pesquisa confirmou-se que as mulheres negras têm menos representação nos cargos gerenciais dentro da PBH. O que se revelou nos depoimentos apresentados é que o serviço público embora mais igualitário quanto ao acesso, quando se trata de acesso aos cargos de poder ainda reflete as discrepâncias do mercado de trabalho em geral quanto às oportunidades de promoção profissional para as mulheres negras se comparada aos homens brancos ou negros e às mulheres brancas.

Ressalta-se que foi importante perceber neste percurso investigativo, o lugar da mulher negra no mercado de trabalho. E contribui primordialmente para tal compreensão, ouvir cada depoimento dado pelas entrevistadas e ao mesmo tempo dar visibilidade a estas trabalhadoras, chamando a reflexão para um lugar em que as mulheres negras estão em posições mais valorizadas de trabalho. Algo que é exceção dentre as pesquisas voltadas para este seguimento, conforme verificou-se durante construção da análise bibliográfica, pois em geral se evidenciavam trabalhos que discussões sobre posições mais precarizadas de trabalho pelas mulheres negras.

Considera-se então, que a pesquisa de campo em todo seu processo desde as entrevistas a análise dos dados foi muito enriquecedora e colaborou para confirmação dos pressupostos construídos inicialmente. Pondera-se que ainda há um enorme desafio para que a mulher negra alcance e permaneça em cargos de gestão, começando pela garantia dos direitos mais básicos como o acesso a educação e indo as oportunidades no mercado de trabalho que ainda necessitam ser mais justas. Interessou-nos destacar que o setor público também é cheio de desafios e verificou-se que este reproduz desigualdades raciais e de gênero como no setor privado. Mas, ainda assim, para estas gestoras negras o serviço público

representa a oportunidade de promoção social, sendo uma porta para o acesso mais igualitário e rompimento de algumas barreiras de gênero e raça com relação ao mercado de trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

*“Uma certa estratégia de sobre escolarização parece ser o mecanismo mais viável até aqui encontrado pelos negros para tentar contornar as barreiras raciais de acesso a postos de trabalho. Isto é especialmente verdadeiro entre as mulheres negras.”*

*(Maria Helena Guimarães Casto)*

Este estudo teve como finalidade analisar a trajetória educacional e profissional de mulheres negras que são gestoras na SMED e da SMASAC dentro da PBH. A análise partiu da constatação, de que historicamente no Brasil existe discriminação racial e que a mulher negra é mais afetada neste processo, quando considerada sua inserção e permanência no mercado de trabalho, sendo que tal situação não é diferente para as mulheres negras atuantes no serviço público

No primeiro capítulo, deste estudo, apresentou-se um panorama teórico sobre as relações raciais no Brasil. Consta-se que a abolição da escravatura como se deu na nação, colocou o negro desde sempre à margem no mercado de trabalho. E tal processo desigual ainda repercute no mercado de trabalho atual, uma vez que o negro continua numa posição de subvalorização e de exclusão.

Foi possível complementar tal análise a partir do conceito de “mito da igualdade racial”, principalmente no que diz respeito à ideia de que existe uma democracia racial no país e à argumentação de que não há mais preconceito de raça, mas, sim que as desigualdades sociais estão ligadas apenas às questões de classe social. Observou-se que a existência do preconceito racial seja explícito ou velado vem prejudicando o processo de inclusão social do negro, principalmente quanto a oportunidades mais iguais no mercado de trabalho, limitando-os a uma situação de desocupação ou de ocupação informal.

As informações sobre a população negra no mercado de trabalho demonstram que há poucas alterações nos dados quanto à igualdade social, pois estes permanecem em desvantagem com relação a outros grupos. É possível perceber ainda através de tais dados, o avanço das mulheres no mercado de trabalho, porque elas passaram a ocupar mais postos em diversos setores, principalmente com o aumento de sua escolaridade, o que não reflete plena igualdade com relação aos homens brancos.

Neste sentido, embora os indicadores sociais apontem melhorias para brancos e negros, estas ainda não foram suficientes para uma redução das desigualdades raciais no mercado de trabalho. Pois, a mulher negra ainda ocupa uma posição de maior prejuízo quanto a oportunidades de emprego e ao salário recebido. Conforme apontam alguns indicadores nacionais analisados ao longo deste estudo.

No segundo capítulo deste trabalho, foi discutido mais especificamente a situação da mulher negra no mercado de trabalho brasileiro e sobre seu acesso a cargos de poder. Refletiu-se que as relações de trabalho entre homens e mulheres são desiguais constituindo-se sempre numa hierarquização em que os homens estão no topo e as mulheres abaixo. Isto posto, quando avaliada a relação entre gênero e raça, a mulher negra é mais atingida, ocupando o último lugar na pirâmide social. O que pode ser observado ao analisar os dados estatísticos da dinâmica do mercado de trabalho brasileiro. Em todos os dados apurados, a partir das publicações do IBGE (2010) e (2018), IPEA (2014) e (2015) e do DIEESE (2014) é que o lugar que mulher negra vem ocupando no mercado de trabalho ao longo dos anos é o mais precarizado.

Evidenciou-se uma dura realidade quanto a oportunidades iguais e a pouca ascensão das mulheres negras no âmbito do trabalho formal. Ao analisar a quantidade de postos de trabalho ocupada, a mulher negra está sempre em posições inferiores e em funções de menos prestígio. Ainda se pondera que ela se destaca quando analisado os níveis de desemprego ou subemprego no país.

Neste cenário, conclui-se que a falta de emprego não atinge igualmente brancos e negros. Ao contrário, o racismo contribui mais ainda para a exclusão da mulher negra, colocando-a na informalidade e na precarização em suas relações de trabalho. E quanto ao seu acesso a cargos de poder, nota-se pouca possibilidade de promoção para elas.

De uma forma geral, o caminho a ser percorrido em direção à igualdade de gênero e raça, ou seja, um cenário onde as mulheres negras gozem das mesmas oportunidades e direitos que todos os outros grupos, em todas as dimensões aqui analisadas, ainda é longo e difícil. A representatividade destas mulheres em cargos de poder é infinitamente menor do que a das mulheres brancas.

Por outro lado, também se observou, que tem feito diferença para o rompimento deste processo histórico de exclusão social, a elevação do nível

educacional destas mulheres. Tal contexto foi discutido no terceiro capítulo deste estudo, em que se analisou alguns dados acerca da educação no Brasil. Compreendeu-se que ainda há muito que se avançar não sendo a educação a única política responsável por romper com a desigualdade social e racial existente no país.

Mas, por outro lado o levantamento estatístico, apresenta que a elevação do grau de escolarização das mulheres afrodescendentes, mais significativamente as negras vem eliminando aos poucos algumas barreiras sociais e oportunizando que elas ingressem em outros espaços antes nunca alcançados.

A educação constitui-se então, num caminho para obtenção de ferramentas que garantam um pouco mais de igualdade quanto ao ingresso e permanência no mercado de trabalho formal. Principalmente o alcance da educação de nível superior, pode representar uma mudança no perfil de renda destas mulheres. Observou-se que quanto maior o nível de escolaridade mais oportunidades as mulheres negras têm para competir no mercado de trabalho. Porém, embora a maior parte delas, esteja apresentando melhorias em seu nível educacional básico, elas ainda não atingiram maiores índices quanto ao nível superior, ou seja, suas chances de melhoria salarial ainda estão limitadas.

Por outro lado, revelou-se ainda que o aumento da escolaridade tem demonstrado maior acesso destas mulheres no setor de serviços. Dentre eles o serviço público, é uma alternativa para o alcance de estabilidade empregatícia e de renda. Assim tal setor tem sido responsável como local onde se concentram boa parte das mulheres negras como melhores índices educacionais, como é o caso do grupo de mulheres que foi pesquisado.

No que se refere aos resultados alcançados neste estudo, verificou-se que eles vão de encontro aos posicionamentos teóricos acerca da trajetória histórica de subalternação da mulher negra e que ainda persiste sua luta por igualdade em todas as áreas, sobretudo no mercado de trabalho. Ao analisar as mulheres negras gestoras da PBH, observa-se que elas apresentam elevado nível de escolaridade, destacando-se que quase todas as entrevistadas possuem nível de pós-graduação.

Entretanto, no que se refere ao estudo da trajetória educacional destas mulheres, revelou-se para se qualificarem elas tiveram que romper com barreiras de exclusão que lhes foram impostas desde a infância. Obter instrução não foi algo fácil para estas mulheres, que na maioria das vezes contaram com o sacrifício de suas famílias para chegar a determinados espaços e ocupar lugares que antes não lhes

eram possíveis.

Mostrou-se que ao evoluir por meio dos estudos, tais mulheres também atendiam a expectativa de seus pais de conquistar um futuro melhor para a família e de romper com um quadro de “desigualdade intergeracional”. Ao mesmo tempo elas ganhavam força e legitimidade, que foram fundamentais para seu processo de empoderamento. Pois, elas vez que afirmaram que a instrução educacional que obtiveram, foi relevante não desenvolver a carreira e obter um cargo de gestão, mas também, para se empoderarem mais enquanto mulheres negras. Principalmente para que algumas delas alicerçassem seu pertencimento étnico racial.

Elas afirmaram também que formação que receberam, sobretudo durante a faculdade, contribuiu para que tivessem maior argumentação e estratégias para combater os preconceitos de raça e gênero no trabalho e nos demais locais que transitam. Ressaltou-se nos depoimentos destas mulheres negras, semelhanças com as demais mulheres negras brasileiras que tem uma trajetória histórica de luta contra o racismo, que opera desigualmente todos os dias.

Durante o processo de entrevistas cada depoimento dado pelas gestoras da PBH foi carregado de entusiasmo e emoção, pois relatavam a trajetória de uma vida sofrida, porém vitoriosa na visão delas, representando superação. Cada uma destas mulheres apontou a importância da escolarização em suas vidas não só como um viabilizador de maior estabilidade financeira e profissional, como também para gerar nelas a possibilidade de refletir melhor sobre a necessidade da luta por direitos iguais na sociedade brasileira.

O desenvolvimento da pesquisa de campo e posteriormente a análise dos dados, possibilitou uma impressão muito positiva e prazerosa para esta mestranda. A perspectiva de se trabalhar histórias de mulheres negras símbolos de sucesso profissional, nos deu um vislumbre da importância deste trabalho como um projeto pessoal. Ao mesmo tempo remeteu-se também a ideia de um legado, pois, ao exemplificar a experiência delas no cargo de gestão contribui-se para reflexão de outras mulheres negras, sobre a possibilidade de sonhar e alcançar empoderamento.

Pondera-se que muitas mulheres negras, também tem seu potencial profissional limitado por falta de oportunidades e de fé sim mesmas, acentuado pelo processo de inferiorização das negras no país deste o período da escravidão. Entretanto, acredita-se que divulgar histórias como a das gestoras negras da PBH,

pode-se ser incentivar outras mulheres negras a romper com alguns paradigmas, principalmente por meio da educação. Neste sentido, foi um desafio entrevistar e escutar o depoimento de cada uma destas mulheres gestoras. E apurar suas histórias, bem como, analisar suas trajetórias profissionais possibilitou compreender um universo de resistência e superação. As falas que elas trouxeram, estavam sempre carregadas de emoção, o que possibilitou a reflexão sobre o quanto tinham a contar sobre si mesmas. Ao mesmo tempo tais depoimentos também me contagiaram enquanto ouvinte, inculcando ainda a responsabilidade de representar através da escrita estas experiências profissionais tão ricas e carregadas de sentidos e significados.

Ainda no que tange a comparação da realidade descrita pelas entrevistadas com a encontrada no mercado de trabalho nacional, observa-se que pouca coisa mudou para melhor com relação à segregação racial e de gênero. Sendo necessária a permanência das discussões a respeito da discriminação racial existente no país, uma vez que há uma tendência em negar tal discriminação, que se perpetua, principalmente, de forma velada. Ainda observou que antes de ingressar na PBH assim como diversas negras no país, estas mulheres trabalharam em funções na área de prestação de serviços, como doméstica, babá, balconista, etc. Revelando uma tendência de ocupação destes postos pela mulher negra quando se trata do mercado de trabalho privado.

Quanto a tal questão, constatou-se que para estas mulheres a educação tem sido um caminho eficaz trilhado para vencer barreiras seculares. E que seu aperfeiçoamento educacional contribuiu significativamente para uma inserção mais elevada no mercado profissional. O serviço público se constitui então, numa área que possibilita estabilidade profissional e oportunidades mais iguais de inserção para elas, uma vez que a seleção geralmente é por meio de provas e é exigido maior nível de escolaridade para acesso aos cargos.

Por outro lado, embora o ingresso no serviço público se constituísse para a maioria das entrevistadas numa tentativa de se livrar do preconceito racial, constatou-se através da análise dos depoimentos colhidos, várias representações de discriminação racial e de gênero no ambiente de trabalho e também fora dele. Desvela-se que as negras sofrem maior estigmatização por sua aparência física (cor da pele, traços fenotípicos, textura do cabelo, etc.), revelando que em decorrência destes pré-julgamentos são recorrentes os episódios de diminuição de sua

capacidade profissional. Observou-se que tais episódios causam marcas emocionais profundas em cada uma das entrevistadas, acentuando a desumanidade que está inerente ao preconceito racial. Mas, foram poucas mulheres que citaram intervenção institucional em tais episódios. O que denota que as ações institucionais para promoção da igualdade racial e de gênero necessitam ser ampliadas e mais fortalecidas.

As mulheres negras desta pesquisa, também revelaram em seus depoimentos, episódios de discriminação racial ocorridos fora do local de trabalho. Ao mesmo tempo elas afirmaram que encontraram força para lidar com tal situação em sua própria trajetória de vida, exigindo respeito e sempre se posicionando para que tais episódios não ocorram mais. Há que se salientar que foram marcantes durante a realização das entrevistas os relatos sobre situações de preconceito vivenciados inúmeras vezes por estas mulheres. Verificou-se que tocar neste ponto durante as entrevistas foi algo difícil, porque lhe fez rememorar episódios de dor e humilhação. No entanto, ao mesmo tempo notou-se unanimemente que há entre estas gestoras uma reflexão crítica e posicionamento político quanto a necessidade da luta pela igualdade racial e de gênero para as mulheres negras.

Neste enfoque, verificou-se que um grande entrave que se estabelece para o avanço rumo a igualdade de raça e de gênero no setor público, bem como, no mercado de trabalho em geral é que a participação das mulheres negras nos espaços de poder ainda é incipiente. O que reflete na sub-representação das servidoras negras em cargos de gestão.

Contudo, observou-se analisando o discurso destas mulheres, seu forte engajamento e empoderamento quanto as questões raciais. Muitas delas reconheceram que superaram um comportamento de negação quanto ao seu pertencimento étnico racial, algo que lhes oprimia desde a infância, o que acarretou em avanços na noção de identidade dentro do grupo, mesmo diante das tentativas externas em oprimi-las. Outro ponto que contribui para tal empoderamento é que boa parte das entrevistadas tem atuação em movimentos sociais tanto em defesa da igualdade de raça quanto de gênero, contribuindo para a defesa e respeito aos seus direitos e valores pela cidadania.

Através da realização desta pesquisa, destacaram-se diversos aspectos importantes a respeito do mercado brasileiro. Nota-se que há particularidades mais intrínsecas ao racismo, acentuado ainda pelo preconceito de gênero. Neste sentido,

o posicionamento defendido pelas entrevistadas é que se torna cada vez mais urgente a consolidação de políticas públicas voltadas para mulheres quanto ao mercado de trabalho, principalmente quanto à mulher negra.

Deste modo, rompendo com as situações de exclusão e desigualdade, esta parcela de mulheres negras que são gestoras na PBH, assim como outras pelo país, afirmaram que tem conseguindo vencer barreiras institucionais e sociais por meio da educação. O que lhes possibilita alcançar maior proeminência no mundo do trabalho e até em outros espaços como o meio acadêmico e político. Embora este número ainda seja pequeno, elas se tornam um referencial para outras mulheres, até mesmo dentro da própria PBH.

Por isto, reconhece-se que conhecer a trajetória destas gestoras, foi fundamental para compreender na prática algumas teorias a respeito das questões raciais e de gênero. Conclui-se que, a noção de pertencimento étnico racial contribui sobretudo para seu empoderamento, sendo que seu acesso a maior nível de escolarização é viabilizador de tal construção. Ressalta-se que, o sucesso profissional relacionado por estar mulheres não veio facilmente, mas foi conquistado arduamente pelo seu empenho nos estudos e dedicação ao trabalho, tendo se estabelecido inclusive por meio de sacrifícios quanto a sua vida pessoal e familiar para se chegar a tal patamar.

No que se refere ao lugar que ocupam atualmente na gestão, percebe-se que embora estejam numa posição de prestígio e poder, ainda há limites para sua atuação. Entretanto, estes são vistos por elas como desafios e não como empecilhos. Em sua atuação diária para além de suas funções enquanto gestoras, estas mulheres admitiram que se empenham e defendem ações de promoção da igualdade de raça e de gênero, seja com o público o qual atendem, seja entre seus colegas servidores (as) da PBH. Sendo que força de vontade delas está alicerçada na defesa da cidadania e do direito a igualdade.

Assim, tem feito diferença o papel desempenhado por cada uma destas gestoras em seu ambiente de trabalho no que tange a defesa da igualdade. Elas ainda apontam em seus discursos para a necessidade da ampliação das políticas de ação afirmativa no país, diante de uma realidade ampla de pobreza e exclusão social para as mulheres negras. Retomando a declaração da entrevistada “Maria, verifica-se que o “imposto de ser negra é alto”. Assim, só porque ocupam um cargo de gestão, não significa que tenha pleno poder, mas o tempo todo, mais do que

outros grupos no mercado de trabalho elas são chamadas a se posicionar e a provar sua competência e valor para continuar ocupando a posição profissional que tem.

Neste viés, chegamos à conclusão nesta dissertação, quanto à extrema relevância do acesso a educação para a diminuição da discriminação racial. E reflete-se ainda que é preciso instituir no país urgentemente estratégias para uma reforma educacional capaz de aliar a necessidade de elevação do nível de escolaridade com a de profissionalização. E para além do investimento na proposta didática é preciso maior amparo legal para o combate ao preconceito de raça e gênero no Brasil. Só assim, as próximas gerações de mulheres negras do país terão uma melhor inserção no mercado de trabalho e oportunidades mais iguais de inclusão produtiva e crescimento profissional.

A partir deste estudo, espera-se ainda contribuir para reflexões teóricas quanto ao lugar da mulher negra no mercado de trabalho e o papel da educação para a superação das desigualdades sociais. Acredita-se que propor tal debate para o ambiente acadêmico contribui para a produção de reflexões e de dados que podem fundamentar propostas de políticas públicas mais eficazes. Compreende-se que cada um indivíduo tem seu papel na promoção da igualdade racial, por isto, ao utilizar a produção teórica como meio de desmistificar alguns conceitos e para construção de outros, espera-se contribuir para uma ampliação da visão sobre a viabilização de direitos.

## REFERÊNCIAS

ADORNO, Walter Benjamim. **El instituo de Frankfurt**. Tradução de Nora Rabotnikof. México: Siglo Veintiuno, 1989.

ALVES-MAZZOTTI, A. J. GEWANDSZNAJDER, F. **O Método nas ciências naturais e sociais**: pesquisa quantitativa e qualitativa. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 9.ed. São Paulo: Cortez, 2003.

ARAUJO, Suellem Cabral Caetano. NORONHA, Fabiana de Oliveira, “Reflexões contemporâneas sobre trabalho, gênero e raça: um enfoque na mulher negra e seu acesso a cargos de chefia”. In: **Revista de Ciências Humanas da UFV**, vol.17, nº1, 2016. No prelo.

ARREGUY, Cintia Aparecida Chagas e RIBEIRO, Raphael Rajão. **Histórias de bairros [de] Belo Horizonte**: Regional Venda Nova / coordenadores. – Belo Horizonte: APCBH; ACAP-BH, 2008.

ATAIDE, M. A. **A mulher negra no mercado de trabalho**. In: Fazendo Gênero 10: Desafios atuais do feminismo. Florianópolis-SC: Universidade Federal de Santa Catarina, 2013. v. 1.

BAIRROS, Luiza. H. Mulher Negra: o reforço da subordinação. In: LOVELL P. (Org.) **Desigualdades raciais no Brasil Contemporâneo**. Belo Horizonte: UFMG/ Cedeplar, 1991.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Cidadania em preto e branco – discutindo as relações raciais**. São Paulo: Ática/2003.

BENTO, Maria Aparecida Silva Institucionalização da luta antirracismo e branquitude. In: Rosana Heringer (ed.). **A Cor da Desigualdade**: desigualdades raciais no mercado de trabalho e ação afirmativa no Brasil. Rio de Janeiro: Ierê/IFCS-UFRJ, 1999.

BOURDIEU, Pierre. **Razões práticas**. Campinas: Papirus, 1992. CARDOSO, Marcos. Movimento negro. Belo Horizonte: Mazza, 2002.

BORGES, Juliana. Uma mulher feliz é um ato revolucionário. **Revista Carta Capital** – edição número 37, publicada em 04/11/2015. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/umamulher-negra-feliz-e-um-ato-revolucionario9107.html>. Acesso em 18/07/2018.

BRASIL. **Lei nº. 10.639 de 09 de janeiro de 2003**. Inclui a obrigatoriedade da temática História e Cultura Afro-Brasileira no currículo oficial da rede de ensino. Diário Oficial da União, Brasília: MEC, 2003.

BRASIL. **Lei Nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm). Acesso em 25/09/2016.

BRASIL. **Orientações e Ações para a Educação das Relações Étnico – Raciais**. Brasília: MEC/SECAD, 2006.

Brasil; Censo demográfico, 2010; **Discriminação de sexo contra as mulheres**; Estatística; Indicadores sociais; Mulheres. 2010

CANDAU, Vera Maria. Multiculturalismo e educação: desafios para a prática pedagógica. In: MOREIRA, A. F.; CANDAU, V. M. (Org.). **Multiculturalismo: diferenças culturais e práticas pedagógicas**. Ed. Vozes: Petrópolis, RJ, 2008.

CANEN, A. **O multiculturalismo e seus dilemas**: implicações na educação. Comunicação e Política. V. 25, n. 2, p. 91- 107, 2007.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em movimento. **Estudos**. av. [online]. 2003, vol.17, n.49, pp.117-133. ISSN 0103-4014. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142003000300008>. Acessado em 30/09/2016.

CASTILHO, Bárbara Valverde. **Gênero e raça no acesso aos cargos de chefia no Brasil – 2007-** In: Seminário Internacional Fazendo Gênero 2010, Florianópolis. Fazendo Gênero, 2010.

CASTRO, M<sup>a</sup> Helena Guimarães. As desigualdades regionais no sistema educacional brasileiro. In: HENRIQUES, Ricardo (Org.). **Desigualdade e Pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

COLLINS, Patricia Hill. **Black feminist thought: knowledge, consciousness and the politics of empowerment**. New York, London: Routledge, 1991.

CORREA, Rosa Maria Corrêa (Org.). **Avanços e desafios na construção de uma sociedade inclusiva**. Belo Horizonte: Sociedade Inclusiva/PUC-MG, 2008.

CRENSHAW, K. (2002). Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero (L. Schneid, Trad.). **Revista Estudos Feministas**, 10(1), 171-188.

DAVIS, Ângela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos) Estudos e pesquisa: **A inserção dos negros no mercado de trabalho na região metropolitana de Belo Horizonte em 2013**.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos) Estudos e pesquisa: Estudos e pesquisa: **A inserção da mulher no mercado de trabalho da região metropolitana de Belo Horizonte em 2013.**

FANON, Frantz. **Pele negra, máscaras brancas**/ Frantz Fanon; tradução de Renato da Silveira. – Salvador: EDUFBA, 2008.

FREITAG, B. **A teoria crítica ontem e hoje.** São Paulo: Brasiliense, 2 eds. 1988;

FREYRE- Gilberto. **Casa Grande& Senzala:** formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 16. Ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1973.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes.** São Paulo: Editora Ática, 1965.

GELEDÉS – Instituto da Mulher Negra- **Racismo Institucional** - uma abordagem conceitual. Disponível em: [www.geledes.org.br](http://www.geledes.org.br). Acesso em 24 de junho de 2015

GEMAA. Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa. (2011). **Ações afirmativas.** Disponível em: [http://gema.iesp.uerj.br/index.php?option=com\\_k2&view=item&layout=item&id=1&Itemid=217](http://gema.iesp.uerj.br/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=1&Itemid=217). Acesso em 20 de outubro de 2016.

GERSHENBERG, I. (2004). Gender, training, and the creation of a managerial elite: Multinationals and other firms in Jamaica. **Journal of Developing Areas** (Macomb, IL), 28(3), 313-324.

GIL, Antônio Carlos, 1946- **Como elaborar projetos de pesquisa**/ Antônio Carlos Gil. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

GIDDENS, Anthony. Sociologia. 6. ed. Porto Alegre: Penso, 2012. [OT] Observatório do Trabalho da Universidade de Caxias do Sul. **Observatório alerta para a desigualdade salarial entre homens e mulheres.** Disponível em [<http://observatoriotrabalhocaxiasrs.blogspot.com.br/2016/11/observatorio-alerta-para-desigualdade.html>].

GÓIS, João BÔSCO HORA. **Quando raça conta:** um estudo de diferenças entre mulheres brancas e negras no acesso e permanência no ensino superior- Estudos Feministas, Florianópolis, 16(3): 743-768, setembro-dezembro/2008 765.

GÓIS, João Bosco Hora. **O espaço educacional com espaço racializado:** um estudo de trajetórias escolares de mulheres negras e brancas. Niterói, 2007. Relatório de pesquisa.

GOMES, Nilma Lino. Alguns termos e conceitos presente no debate sobre relações raciais no Brasil: uma breve discussão. In: **Educação antirracista:** caminhos abertos pela Lei Federal 10.639/03. Brasília: MEC, Secretaria de Educação Continuada, alfabetização e Diversidade, 2005.

GOMES, Nilma Lino Diversidade étnico-racial e educação no contexto brasileiro: Algumas reflexões. In: GOMES, Nilma Lino (Org.). **Um olhar além das fronteiras: educação e relações raciais**. Belo Horizonte: Autêntica, 2007, p.97-109.

GOMES, Romeu. Análise de dados em pesquisa qualitativa. In: Minayo, Maria Cecília de Souza. (Org.). **Pesquisa social: pesquisa, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994. cap. IV, p. 67-80.

GONÇALVES, Benjamim. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos, 2003.

GONÇALVES, L.A.; GONÇALVES e SILVA, P.B. Movimento negro e educação. In: **Revista Brasileira de Educação**. Rio de Janeiro, n. 15, p. 134-158, set./out./nov./dez, 2000.

GUIMARAES, Antonio Sergio Alfredo. **O insulto racial**. As ofensas registradas em queixas de discriminação. Estudos afro-asiáticos, Rio de Janeiro, n.38, p.31-48, 2000.

GUIMARAES, Antonio Sergio Alfredo. **Classes, raças e democracia**. São Paulo. Editora 34, 2002.

GUIMARAES, Antonio Sergio Alfredo. **Racismo e antirracismo no Brasil**. 2. Ed. São Paulo. Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo, Ed.34,2005.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**; tradução de Tomaz Tadeu da Silva e Guacira Lopes Louro. Rio de Janeiro: Lamparina, 2014.

HASENBALG, Carlos. **Discriminação e desigualdade raciais no Brasil**. 2.ed.Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

HASENBALG, Carlos. **O negro no Rio de Janeiro: revisitando o projeto UNESCO**. In: Hasenbalg, Carlos A; SILVA, Nelson do Valle & LIMA, Marcia. (Org.). **Cor e estratificação social**. Rio de Janeiro: Contracapa liv. 1999.p.60-85

HIRATA, Helena, KÉRGOAT, Daniele. Novas Configurações da divisão Sexual do Trabalho. In: **Caderno de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595, set. dez.2007.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Uma análise do Censo demográfico de 2010. Serie estudos e pesquisas informação demográfica e socioeconômica nº33 - **Estatísticas de Gênero/ Sistema nacional de informações de Gênero -RJ-Brasil-** ano 2014. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf> - Acesso em 13/07/2017

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Projeção da População do Brasil por sexo e idade: 2000-2060** Projeção da População das Unidades da Federação por sexo e idade: 2000-2030. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao\\_da\\_populacao/2013/default.shtm](https://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/2013/default.shtm)- Acesso em 17/10/2016.

IBGE - – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas** • Informação Demográfica e Socioeconômica • n.38 Informações atualizadas em 08.06.2018. [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf). Acesso em 10/06/2018

INEP- Instituto Nacional de Educação e Pesquisa - **Sinopses Estatísticas da Educação Básica**. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-basica>- Acesso em 28/02/2018.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas** – Pesquisa – 2010, Instituto Ethos/IBGE. Disponível em: [http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-Aeb4Perfil\\_2010.pdf](http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-Aeb4Perfil_2010.pdf). Acesso em 14/03/2016

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça** – 4ª. Edição, Brasília,2011.Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro\\_retradodesigualdade\\_ed4.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_retradodesigualdade_ed4.pdf). Acesso 08/03/2016.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das Desigualdades de gênero e raça** / Luana Pinheiro [et. al.] – 3. Ed. Brasília: IPEA: SPM: UNIFEM, 2008. 36 p.: gráfs, tabs.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Dossiê mulheres negras**: Retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil - organizadoras: Mariana Mazzini Marcondes [et. al.]- Brasília: Ipea, 2013. 160 p.: gráfs, tabs.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 1995 a 2015**. Disponível em:[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306\\_retrato\\_das\\_desigualdades\\_de\\_genero\\_raca.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_genero_raca.pdf). Acesso em 17/02/2017.

IPEA- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça- 20 anos**. Apresentação disponível em:[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306\\_apresentacao\\_retrato.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_apresentacao_retrato.pdf). Acesso em 17/02/2017.

JACCOUD, Luciana (Org.). **A construção de uma política de promoção da igualdade racial**: uma análise dos últimos 20 anos. Brasília: IPEA 2009.

KETELE, Jean-Marie De & Roegiers, Xavier (1999). **Metodologia da recolha de dados**. Lisboa: Instituto Piaget.

KERGOAT, Daniéle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: **Trabalho e Cidadania Ativa para as Mulheres**: desafios para as Políticas Públicas. SÃO PAULO: Prefeitura Municipal Coordenadoria Especial da Mulher. Marli Emílio

(org.), Marilane Teixeira (org.), Miriam Nobre (org.), Tatau Godinho (org.). - São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2003.

LAKATOS, E.M; MARCONI, M.A. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2001.

LUNA, Sérgio Vasconcelos. O falso conflito entre tendências metodológicas. In: **Metodologia da pesquisa educacional**. - 9. Ed.- São Paulo, Cortez, 2004. (Biblioteca da Educação, Série I, Escola; v. 11).

MARTINS, Tereza Cristina dos Santos. Determinações do racismo no mercado de trabalho: implicações na “questão social” brasileira - **Revista Temporalis**. Brasília (DF) ano 14, n.28, p.113-132, jul./dez.2014.

MATOS, Olgária. **A Escola de Frankfurt: luzes e sombras do Iluminismo**. 2ª Ed. São Paulo: Moderna, 2005.

MINAYO, M.C.S. (Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 13. Ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

MOORE, Carlos. **O Marxismo e a questão racial: Karl Marx e Friedrich Engels frente ao racismo e à escravidão**. Belo Horizonte: Nandyala: Uberlândia: Cenefro, 2010.

MOURÃO, T. M. F, GALINKIN, A. L. (2008). **Equipes Gerenciadas por Mulheres - Representações Sociais Sobre Gerenciamento Feminino**. Disponível em [www.scielo.br/prc](http://www.scielo.br/prc). Acesso em 13/03/2018.

MUNANGA, K. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. **Cadernos PENESB** (Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira). UFF, Rio de Janeiro, n. 5, p. 15-34, 2004.

MUNANGA, K. Educação e diversidade cultural. IN: **Cadernos Penesb** - Periódico do Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira – FEUFF. (N.10) (janeiro/junho 2008/2010) Rio de Janeiro/Niteroi – EdUFF/2008/2010

MUNANGA, K. (Org.) **Superando o Racismo na Escola**. 2ª edição revisada [Brasília]: Ministério da Educação, secretaria de educação continuada, Alfabetização e Diversidade, 2008.

NETO, Eduardo I.G.Rios (Org.). - A população nas políticas públicas: gênero, geração e raça / Eduardo L. G. Rios-Neto (organizador) – Brasília: CNPD: UNFPA, 2006. In: **Questão Racial e mercado de trabalho**. 180 p. Transcrição das palestras apresentadas no Seminário Comemorativo dos 10 anos da Comissão Nacional de População e Desenvolvimento, CNPD, com o tema “A População nas Políticas Públicas: gênero, geração e raça”.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem: sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo soc.** [online]. 2007, vol.19, n.1, pp.287-308. ISSN

1809-4554. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-20702007000100015>. Acessado em 16/04/2016

QUIRINO, Raquel. **Mineração também é lugar de mulher!** Desvendando a (nova?!) face da divisão sexual do trabalho na mineração de ferro. 2011. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011.

QUIRINO, Raquel. Os impactos da escolarização e educação profissional das mulheres no mundo do trabalho. In: SILVA, Maria Aparecida; QUIRINO, Raquel. **Trabalho-Educação: Diálogos entre a Educação Profissional e a Educação de Jovens e Adultos**. Volume 1. Curitiba-PR: CRV, 2012. p.128-152.

QUIRINO, R.; PUIATI, T. C. F. Trabalho e Relações de Gênero na Política: Mulheres em Cargos de Comando nos altos Escalões do governo do Estado de Minas Gerais. **Trabalho & Educação (UFMG)**, v. 22, p. 183-197, 2013.

O'CONNOR, Carla. "Black Women Beating the Odds from one Generation to the Next: How the Changing Dynamics of Constraints and Opportunity Affect the Process of Educational Resilience." **American Educational Research Journal**, v. 39, n. 4, 2002. p. 112-133.

OLIVEIRA, Maria Marly de. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 4ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

OIT- Organização Internacional do Trabalho: **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. - Brasília: OIT, 2010

PEREIRA, Edilene. M. **Mulheres negras estão ausentes nos cargos de chefia-racismo institucional?** In: Mudanças, permanências e desafios sociológicos. XV Congresso Brasileiro de Sociologia, 2011, Curitiba. Anais do XV Congresso Brasileiro de Sociologia, realizado em Curitiba-PR, de 26 a 29 de julho de 2011, 2011.

PEREIRA, Edilene. **Marias que venceram na vida: uma análise da ascensão da mulher negra via escolarização em Salvador/BA** Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais, 2008.

PINTO, Gisele, **Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais**. Trabalho apresentado no XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Caxambu- MG – Brasil, de 18 - 22 de setembro de 2006.

PISCITELLI, Adriana. **Gênero: a história de um conceito**. IN: Diferenças, igualdade I Heloisa Buarque de Almeida, José Eduardo Szwako (Orgs) - São Paulo: Berleandis & Vertecchia, 2009 - (Coleção sociedade em foco: introdução às ciências sociais)

PISCITELLI, Adriana. Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. **Sociedade e Cultura**, vol. 11, nº 2, Goiânia, 2008, pp.263 - 274.

POCHMANN, Márcio, AMORIM, Ricardo. (Org). **Atlas da exclusão social no Brasil** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. **Classe, raça e mobilidade social no Brasil**. Dados [online]. 2006, vol.49, n.4, pp.833-873. ISSN 0011-5258. <http://dx.doi.org/10.1590/S0011-52582006000400006>. Acessado em 15/07/2016.

ROSEMBERG, F. Caminhos cruzados: educação e gênero na produção acadêmica. **Educação e Pesquisa**, São Paulo: v.27, n.1, p.47-68, 2001/07.

SAFFIOTTI, H. I. B. Rearticulando gênero e classe social. Em Costa, A. O. & Bruschini, C. (Org.). Uma questão de gênero (pp. 183-215). **Rosa dos Tempos**. Rio de Janeiro, 1992.

SAFFIOTTI, H. I. B. (1997). **Influências do pós-modernismo nas teorias feministas**. Trabalho apresentado no XXI Congresso da ALAS/Associação Latino Americana de Sociologia. São Paulo.

SANTANA, Patrícia. **Professores negros: trajetórias e travessias**. Belo Horizonte: Mazaa, 2004.

SANTOS, Carlinda Moreira dos. **A mulher negra no ensino superior: trajetórias e desafios**. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado da Bahia. Departamento de Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação e Contemporaneidade. Campus I, Salvador. 2013.

SANTOS, Milton. As Formas da Pobreza e da Dívida Social. In: **Momento Nacional: Textos**, 1999. Disponível em: [www.miltonsantos.com.br](http://www.miltonsantos.com.br). Acessado em 07/08/2017.

SANTOS, Boaventura. O lugar e o cotidiano. In: **Epistemologias do Sul/** Boaventura de Sousa Santos, Maria Paula Meneses [orgs. ] - São Paulo: Cortez, 2010, p.584.

SCOTT, Joan. Gender and the politics of history. New York: Columbia University Press. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, nº20 – 1995.

SCOTT, Joan. **História das mulheres**. In: BURKE, Peter (Org.). A escrita da História. São Paulo: EDUNESP, 1992.

SCOTT, Joan. La citoyenne paradoxale. **Les féministes françaises et les droits de l'homme**. Paris: Albimn Michel, 1998.

SCOTT, Joan. O enigma da igualdade. **Revista Estudos Feministas**, v. 13, n. 1, p. 11-30, jan. /abr. 2005.

SCHWARTZMAN, Simon. 2004. Pobreza e exclusão. *In: As Causas da Pobreza*. Ed. FGV. Rio de Janeiro.

SILVA, Nelson do Valle. Distância social e casamento inter-racial no Brasil. **Estudos Afro-Asiáticos**, Rio de Janeiro, n.14, p.54-83, 1987

SOARES, Sergei Suarez Dillon. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho**: homens negros, mulheres brancas e mulheres negras. Brasília: IPEA, (Texto para discussão, n. 769) 2000.

SOUZA, Andréa Alcione de. **Cor e ascensão profissional**: negros em cargos de comando / Andreia Alcione de Souza. – Belo Horizonte: Mazza Edições, 2014.

SPINK, Mary Jane P. **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano**: aproximações teóricas e metodológicas / Mary Jane P. Spink (Org.). – 3. Ed. – São Paulo: Cortez, 2004.

TELLES, Edward. **Racismo à brasileira**: uma nova perspectiva sociológica. Rio de Janeiro: Relumê Dumará, 2003.

VIEIRA, Andrea Lopes da Costa. Políticas de educação, educação como política: observações sobre a ação afirmativa como estratégia política. *In: GONÇALVES, Petronilha & SILVERIO, Valter Roberto (Org.). Educação e ações afirmativas*: entre a injustiça simbólica e a injustiça econômica. Brasília. INEP, 2003. P. 81-98.

VIEIRA, Sonia. **O tamanho da amostra nas pesquisas qualitativas**. Disponível em: [http://soniavieira.blogspot.com.br/2014/01/o-tamanho-da-amostra-nas-entrevistas\\_18.html](http://soniavieira.blogspot.com.br/2014/01/o-tamanho-da-amostra-nas-entrevistas_18.html), ACESSO EM 14/04/2017

WEBER, Max. **Sociologia**. [Tradução de Amélia Cohn e Gabriel Cohn *In: COHN, G. (Org.)*] – 2 eds. – São Paulo: Ática, 1982.

WEBER, Max. **A objetividade do conhecimento nas ciências sociais**. *In: COHN, G. (Org.) Max Weber*. 4. ed. São Paulo: Ática, 1991. p. 79-127.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos / Robert K. Yin; trad. Daniel Grassi - 2.ed. -Porto Alegre: Bookman, 2001.

## APÊNCICES

### APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM AS MULHERES NEGRAS GESTORAS DA PBH:

1. Qual o seu nome?
2. Qual a sua idade?
3. Qual é a sua cor/raça.
4. Como você classificaria seu nível socioeconômico de sua família na sua infância?
5. Como você classificaria seu nível socioeconômico atualmente?
6. Qual o seu nível máximo de escolaridade?
7. Você concluiu sua educação básica (ensino fundamental e médio) no tempo esperado para sua idade, ou teve que interromper os estudos e retomar depois? Com que idade você concluiu esta etapa?
8. E quanto a educação superior, você concluiu no tempo esperado ou teve que interromper e retomar? Com que idade você concluiu a graduação?
9. Em qual instituição você concluiu sua graduação e ou pós-graduação?
10. Você tinha que arcar com os custos da instituição de ensino superior na qual estudou ou era bolsista? Em caso afirmativo quanto a necessidade de arcar com os custos de sua educação, você teve dificuldades? Quais?
11. Com relação a seu pertencimento de cor/raça você sempre se identificou desta forma? Em caso negativo, explique como foi seu processo de construção de identidade étnico racial, que fatores foram determinantes para tal construção?

12. Qual o seu vínculo funcional com a PBH?
13. Porque e como você entrou no Serviço público?
14. Qual o cargo que ocupa atualmente como gestora na PBH?
15. Como se tornou gestora, que funções desempenhou antes de ser gestora na PBH, poderia falar um pouco sobre seu percurso profissional?
16. Você também já trabalhou no setor privado? Em caso afirmativo que funções você já desempenhou?
17. Qual a sua expectativa de crescimento profissional dentro da PBH?
18. Você diria que experienciou algum nível de ascensão profissional em sua carreira?
19. Em sua opinião, seu nível de escolaridade influenciou em sua ascensão profissional?
20. Em sua opinião, sua pertença étnica racial influencia no exercício do seu trabalho como gestora? Em caso afirmativo explique o porquê?
21. Você se sente respeitada e reconhecida no cargo que ocupa atualmente?
22. Que fatores você considera como facilitadores ou dificultadores para exercer o cargo que ocupa?
23. Você já sofreu algum tipo de preconceito de gênero ou de raça por exercer o cargo de gestora?
24. Se sim fale sobre este (s) episódio (s)?

25. Em seu processo de ascensão profissional você precisou adiar ou deixar de fazer algo importante em sua vida pessoal e familiar? Em caso afirmativo poderia dar algum (ns) exemplo (s)?
26. Quantas outras mulheres negras você conhece fora da PBH, que ocupam cargos de gestão assim como você?
27. Em sua opinião a instrução educacional que você tem hoje contribui para seu empoderamento enquanto mulher negra? Em caso afirmativo explique porque?
28. Em sua opinião você identifica a necessidade de se aprimorar e estudar mais para ocupar o cargo de gestão ou considera que o conhecimento que tem é suficiente?
29. Você participa ou já participou de algum grupo e ou movimento social voltado para discussão de gênero e de raça?
30. Para você, qual a relevância da promoção da igualdade de gênero e de raça no ambiente de trabalho no setor público?
31. Em sua opinião como as desigualdades sociais afetam a mulher negra em sua ascensão profissional?
32. Cite pelo menos um fator que em sua opinião pode contribuir para superação da desigualdade de gênero e de raça no país?

## APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidada como voluntária a participar da pesquisa: **Mulheres negras em cargos de gestão na prefeitura municipal de Belo Horizonte.**

JUSTIFICATIVA, OS OBJETIVOS E OS PROCEDIMENTOS: **O motivo que nos leva a estudar o problema** “Considerando a influência dos aspectos, gênero e raça no mercado de trabalho, qual é a realidade das mulheres negras no serviço público? Para tanto, é necessário identificar o perfil destas mulheres negras que ocupam cargos de gestão dentro da prefeitura de Belo Horizonte correlacionando com a sua trajetória educacional, identificando a relevância ou não deste fator para alcançar a ascensão profissional. Acredita-se que tal estudo pode contribuir para a maior discussão de gênero e raça, com vistas organização e formalização de políticas em prol da igualdade. No caso específico do serviço público, acredita-se que conhecer tais percepções pode permitir o planejamento e execução de ações que favoreçam a promoção da igualdade racial e de gênero dentro das instituições públicas. **Pondera-se também que este tema ainda é pouco explorado no meio acadêmico e necessita ser mais conhecido**, assim espera-se, sobretudo com esta produção teórica, contribuir para o debate acadêmico acerca das relações de gênero e raça e quanto ao estudo da ascensão pessoal e profissional de mulheres negras. **O objetivo desse projeto é então**, compreender a trajetória profissional de mulheres negras que ocupam cargos de gestão nas Secretarias de Educação e de Políticas Sociais na Prefeitura de Belo Horizonte/MG.

**Os procedimentos de coleta de dados serão da seguinte forma:** entrevista semiestruturada e pesquisa documental. Serão analisados documentos, relatórios e gráficos produzidos pelo IPEA, IBGE, DIEESE, OIT Brasil, ONU Mulheres, LAEESER SEPPPIR entre outros que tratam sobre a realidade das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos, sobretudo mulheres negras, em âmbito nacional, estadual e municipal. Neste percurso investigativo pretende-se comparar os dados obtidos em campo com os documentos produzidos por tais entidades em suas pesquisas, a fim de verificar se a realidades das gestoras negras da PBH se aplica a realidade nacional.

**DE RECUSA E GARANTIA DE SIGILO:** Você será esclarecido (a) sobre a pesquisa em qualquer aspecto que desejar. Você é livre para recusar-se a participar, retirar

seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

A pesquisadora irá tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Os resultados da pesquisa serão enviados para você e permanecerão confidenciais. Seu nome ou o material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Uma cópia deste consentimento informado será arquivada no Curso de Mestrado em Educação Tecnológica **Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET MG)** e outra será fornecida a você.

**CUSTOS DA PARTICIPAÇÃO, RESSARCIMENTO E INDENIZAÇÃO POR EVENTUAIS DANOS:** A participação no estudo não acarretará custos para você e não será disponível nenhuma compensação financeira adicional.

**DECLARAÇÃO DA PARTICIPANTE OU DO RESPONSÁVEL PELA PARTICIPANTE:** Eu,

\_\_\_\_\_ fui informada dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e motivar minha decisão se assim o desejar. A professora orientadora Silvani dos Santos Valentim e a pesquisadora certificaram-me de que todos os dados desta pesquisa serão confidenciais.

Também sei que caso existam gastos adicionais, estes serão absorvidos pelo orçamento da pesquisa. Em caso de dúvidas poderei chamar a estudante Suelem Cabral Caetano Araujo e a professora orientadora Silvani dos Santos Valentim no telefone (31) 3319-68-6 ou no CEFET MG, sito à Av. Amazonas, 7.675 – Nova Gameleira – Belo Horizonte, MG.

Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

---

Nome			Assinatura do Participante	Data
Suelem	Cabral	Caetano	Assinatura do Pesquisador	Data
Araujo				
Silvani dos Santos Valentim			Assinatura da Testemunha	Data

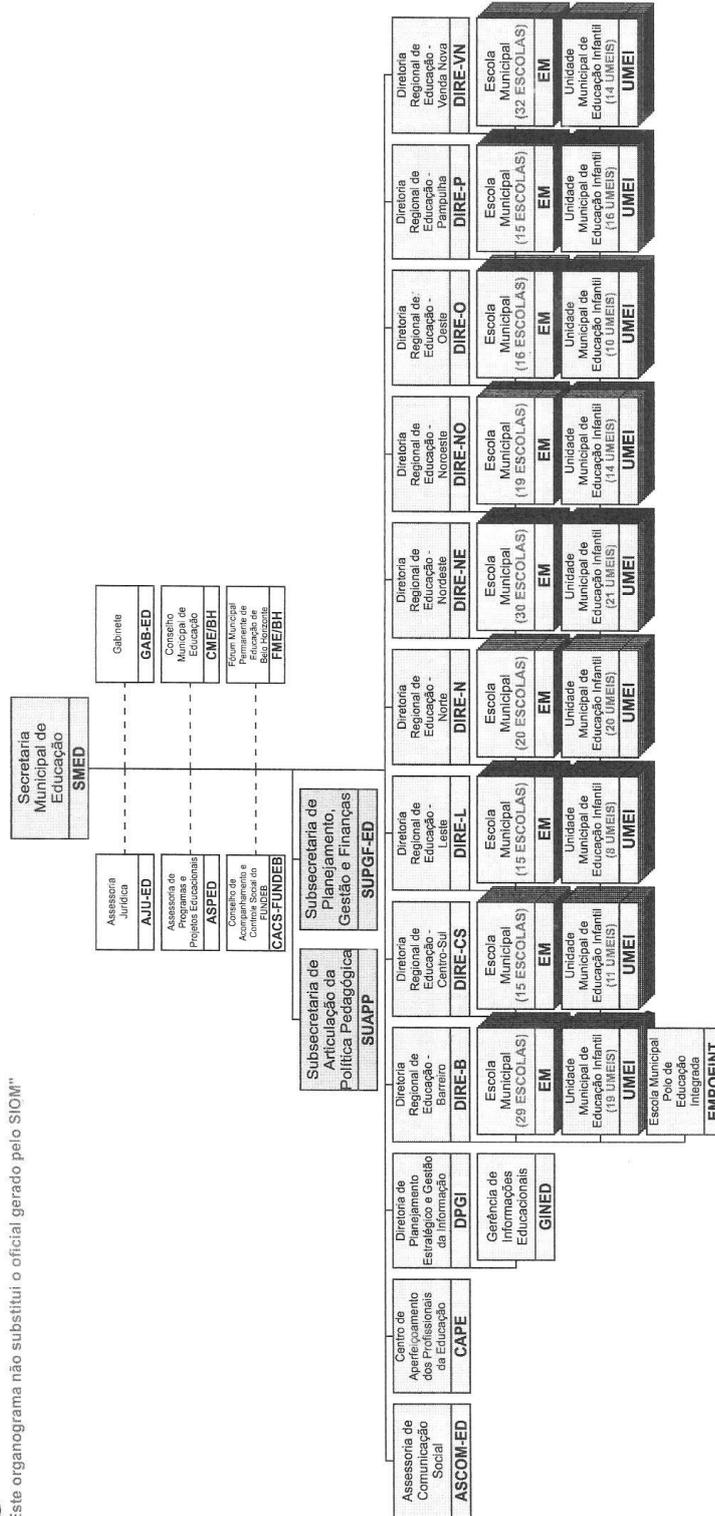
# ANEXOS

## ANEXO: ORGANOGRAMA DA SMED

### ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO



\*Este organograma não substitui o oficial gerado pelo SIOIM\*



**LEGENDA**

- ☐ Prefeitura Municipal de Belo Horizonte
- ☐ Secretaria Municipal e Correlata
- ☐ Subsecretaria e Correlata
- ☐ Fundação
- ☐ Autarquia
- ☐ Sociedade de Economia Mista
- ☐ Serviço Social Autônomo
- ☐ Diretoria e Correlata - Administração Direta e Indireta
- ☐ Gerência e Correlata - Administração Direta e Indireta
- ☐ Gerência e Correlata - Administração Direta e Indireta
- ☐ Gerência e Correlata - Administração Direta e Indireta
- ☐ Unidade de Assessoria e Órgão Coligado - Administração Direta e Indireta
- ☐ Subordinação
- Vinculação

**LEGISLAÇÃO:**  
 Lei n.º 11.065, de 01 de agosto de 2017.  
 Decreto n.º 16.684, de 31 de agosto de 2017.  
 Decreto n.º 16.690, de 01 de setembro de 2017.  
 Decreto n.º 16.717, de 22 de setembro de 2017.

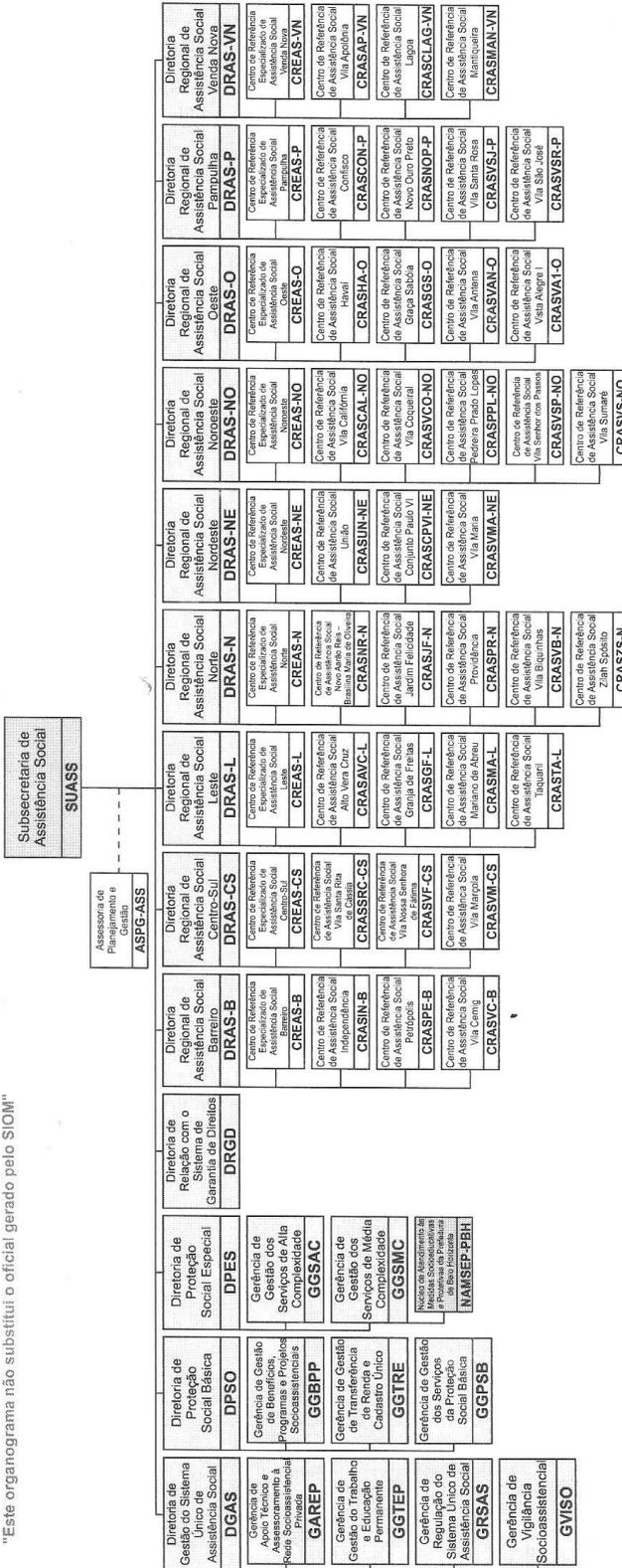
Atualizado em 11/10/2017 - GEORG

ANEXO: ORGANOGRAMA DA SMASAC

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA SUBSECRETARIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL



"Este organograma não substitui o oficial gerado pelo SIOM"



**LEGENDA**

▬	Prefeitura Municipal de Belo Horizonte
▬	Secretaria Municipal e Correlata
▬	Subsecretaria e Correlata
▬	Fundação
▬	Autorquia
▬	Sociedade de Economia Mista
▬	Serviço Social Autônomo
▬	Diretoria e Correlata - Administração Direta e Indireta
▬	Gerência e Correlata - Administração Direta e Indireta
▬	Gerência e Correlata - Administração Direta e Indireta
▬	Gerência e Correlata - Administração Direta e Indireta
▬	Unidade de Assessoria - Administração Direta e Indireta
▬	Subordinação
—	Vinculação

Atualizado em 09/10/2017 - GEORG

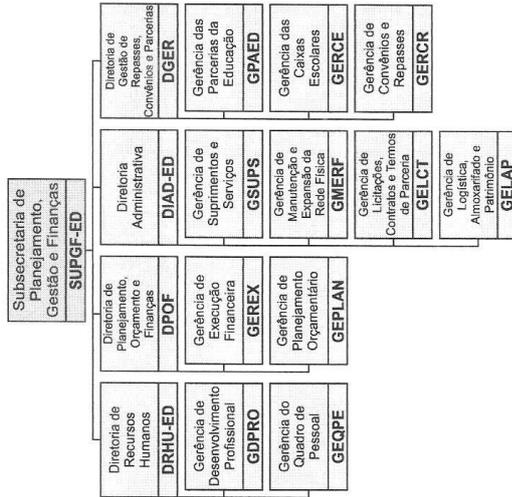
LEGISLAÇÃO:  
Lei n.º 11.065, de 01 de agosto de 2017.  
Decreto n.º 16.664, de 31 de agosto de 2017.

ANEXO: ORGANOGRAMA DA SMARH

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA SUBSECRETARIA DE PLANEJAMENTO, GESTÃO E FINANÇAS



"Este organograma não substitui o oficial gerado pelo S.I.O.M"



**LEGENDA**

▬	Prefeitura Municipal de Belo Horizonte
▬	Secretaria Municipal e Correlata
▬	Subsecretaria e Correlata
▬	Fundação
▬	Autorquia
▬	Sociedade de Economia Mista
▬	Serviço Social Autônomo
▬	Diretoria e Correlata - Administração Direta e Indireta
▬	Gerência e Correlata - Administração Direta e Indireta
▬	Gerência e Correlata - Administração Direta e Indireta
▬	Gerência e Correlata - Administração Direta e Indireta
▬	Unidade de Assessoria e Órgão Colegiado - Administração Direta e Indireta
▬	Subordinação
▬	Vinculação

LEGISLAÇÃO:

- Lei n.º 11.065, de 01 de agosto de 2017.
- Decreto n.º 16.684, de 31 de agosto de 2017.
- Decreto n.º 16.690, de 01 de setembro de 2017.
- Decreto n.º 16.717, de 22 de setembro de 2017.

Atualizado em 11/10/2017 - GEORG

## ANEXO: TABELAS - LOTAÇÕES CONSIDERADAS PARA O LEVANTAMENTO – SMED/ SMASAC



PREFEITURA MUNICIPAL  
DE BELO HORIZONTE

SECRETARIA MUNICIPAL  
ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS

Emissão: 09/05/2017

Pag 1 de 13 14:50

### GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA

Ref.: 05/2017

#### Tabela de Lotações Consideradas para o Lavantamento - SMED / SMPS

Lotação: 70.00 - SECRETARIA MUNICIPAL DE POLITICAS SOCIAIS	
SMPS	70.00.00.00.00.000 - SECRETARIA MUNICIPAL DE POLITICAS SOCIAIS
CMDCA-BH	70.00.00.00.00.002 - CONSELHO MUNICIPAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE
CMES-BH	70.00.00.00.00.003 - CONSELHO MUNICIPAL DE POLITICA DE ESPORTES DE BELO HORIZONTE
COMATE	70.00.00.00.00.004 - CONSELHO MUNICIPAL DO AUXILIO DE TRANSPORTE ESCOLAR
GEAGAB-PS	70.00.00.00.01.000 - GERÊNCIA DE APOIO AO GABINETE
GEAEXP	70.00.00.02.00.000 - GERÊNCIA DE ASSESSORAMENTO E EXPEDIÇÃO
GECF	70.00.01.00.00.000 - GERÊNCIA DE COORDENAÇÃO DE PLANEJAMENTO DE POLÍTICAS SOCIAIS
GSTACI-PS	70.00.01.00.01.000 - GER.DE SUPORTE Têc.E ADMINISTRATIVO à CÂMARA INTERSETORIAL DE POLITICAS SOCIAIS
GCOM	70.00.03.00.00.000 - GERENCIA DE COMUNICACAO SOCIAL
GPBC	70.00.07.00.00.000 - GERENCIA DE COORDENACAO DO PROGRAMA BH CIDADANIA
GAPBC	70.00.07.01.00.000 - GER. DE ARTICULACAO E INTEGRACAO DE ACOES DO PROGRAMA BH CIDADANIA
GGPBC	70.00.07.02.00.000 - GERENCIA DE GESTAO ADMINISTRATIVA DO PROGRAMA BH CIDADANIA
GPTR	70.00.08.00.00.000 - GER. DE COORDENACAO MUNICIPAL DE PROGRAMAS DE TRANSFERENCIA DE RENDA
GAPTR	70.00.08.01.00.000 - GER. DE ARTICULACAO E INTEGRACAO DE ACOES DE PROG. DE TRANSFERENCIA DE RENDA
GCPTTR	70.00.08.02.00.000 - GER. DE CADASTRO DE PROGRAMAS DE TRANSFERENCIA DE RENDA
GGPTR	70.00.08.03.00.000 - GER. DE GESTAO ADMINISTRATIVA DE PROGRAMAS DE TRANSFERENCIA DE RENDA
GPBPTR	70.00.08.03.01.000 - GER. DE PROCESSAMENTO DE BENEFICIOS DE PROG. DE TRANSFERENCIA DE RENDA
GCPE	70.00.09.00.00.000 - GERENCIA DE COORDENACAO DE PROJETOS ESPECIAIS
GAIPES	70.00.09.00.01.000 - GERÊNCIA DE ARTICULAÇÃO E INTEGRAÇÃO DE PROJETOS ESPECIAIS
GSOF-PS	70.00.11.00.00.000 - GERÊNCIA DE SUPERVISÃO ADMINISTRATIVA ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA
GEARH	70.00.11.01.00.000 - GERÊNCIA ADMINISTRATIVA E DE RECURSOS HUMANOS
GEALMOX-PS	70.00.11.01.00.001 - GERÊNCIA DE ALMOXARIFADO
GEADMI	70.00.11.01.01.000 - GERÊNCIA ADMINISTRATIVA
GEPESS-PS	70.00.11.01.02.000 - GERÊNCIA DE PESSOAL
GEOFI-PS	70.00.11.02.00.000 - GERÊNCIA ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA
GERFIN-PS	70.00.11.02.01.000 - GERÊNCIA FINANCEIRA
<b>Total / lotação:</b>	<b>26</b>
Lotação: 70.05 - SECRETARIA MUNICIPAL ADJUNTA DE SEGURANCA ALIMENTAR E NUTRICIONAL	
SMASAN	70.05.00.00.00.000 - SECRETARIA MUNICIPAL ADJUNTA DE SEGURANCA ALIMENTAR E NUTRICIONAL
CRESANS-BH	70.05.00.00.00.002 - CENTRO DE REF. EM SEGURANCA ALIMENTAR E NUTRICIONAL SUSTENTAVEL EM BH
CAE	70.05.00.00.00.003 - CONSELHO DE ALIMENTACAO ESCOLAR
COMUSAN-BH	70.05.00.00.00.004 - CONSELHO MUNIIPAL DE SEGURANCA ALIMENTAR E NUTRICIONAL DE BH
GESAN	70.05.00.01.00.000 - GERÊNCIA DO CENTRO DE REFERÊNCIA DE SEGURANÇA ALIMENTAR E NUTRICIONAL
GEDSAN	70.05.00.01.02.000 - GERÊNCIA DE EDUCAÇÃO E CAPACITAÇÃO EM SEGURANÇA ALIMENTAR E NUTRICIONAL
GAPCO	70.05.00.02.00.000 - GERÊNCIA DE APOIO A PRODUÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE ALIMENTOS
GEASA	70.05.00.03.00.000 - GERÊNCIA DE APOIO AO SISTEMA DE ABASTECIMENTO
GELEPF	70.05.00.03.01.000 - GER.DE LICENCIAMENTO DOS EQUIP., PROGRAMAS E FEIRAS DO SISTEMA DE ABASTECIMENTO
GEAA	70.05.02.00.00.000 - GERÊNCIA DE COORDENAÇÃO DOS PROGRAMAS DE ASSISTÊNCIA ALIMENTAR
GEQUAL	70.05.02.00.01.000 - GERÊNCIA DE ARMAZENAGEM, DISTRIBUIÇÃO E CONTROLE DE QUALIDADE DE ALIMENTOS
GEALE	70.05.02.01.00.000 - GERÊNCIA DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR E ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL
GEPAVN	70.05.02.01.01.000 - GERÊNCIA DE PLANEJAMENTO E AVALIAÇÃO NUTRICIONAL
GESUAL	70.05.02.01.02.000 - GERÊNCIA DE SUPERVISÃO ALIMENTAR
GEDCAL	70.05.02.01.03.000 - GERÊNCIA DE EDUCAÇÃO PARA O CONSUMO ALIMENTAR
GEAF-SAN	70.05.04.00.00.000 - GERÊNCIA ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA
GESEAD-SAN	70.05.04.00.01.000 - GERÊNCIA DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS
GEOFI-SAN	70.05.04.02.00.000 - GERÊNCIA ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRA
GLICO	70.05.04.03.00.000 - GERÊNCIA DE LICITAÇÕES E CONTROLE DE CONTRATOS E CONVÊNIOS
GPAP	70.05.06.00.00.000 - GERÊNCIA DE COORDENAÇÃO DOS PROGRAMAS DE ALIMENTAÇÃO POPULAR
GEREP	70.05.06.01.00.000 - GERENCIA DE RESTAURANTES POPULARES

**Ref.: 05/2017 Tabela de Lotações Consideradas para o Lavantamento - SMED / SMPS**

<b>Lotação: 70.05 - SECRETARIA MUNICIPAL ADJUNTA DE SEGURANCA ALIMENTAR E NUTRICIONAL</b>	
GPREP	70.05.06.02.00.000 - GERENCIA DE PRODUCAO DE REFEICOES PARA REFEITORIOS POPULARES

**Total / lotação: 22**

<b>Lotação: 70.06 - SECRETARIA MUNICIPAL ADJUNTA DE ASSISTENCIA SOCIAL</b>	
SMAAS	70.06.00.00.00.000 - SECRETARIA MUNICIPAL ADJUNTA DE ASSISTENCIA SOCIAL
CAP-AS	70.06.00.00.00.002 - CASA DE APOIO
CACST	70.06.00.00.00.003 - CENTRO DE APOIO COMUNITARIO SANTA TEREZA
CACH	70.06.00.00.00.004 - CENTRO DE APOIO COMUNITARIO HORTO
CACE	70.06.00.00.00.005 - CENTRO DE APOIO COMUNITARIO ESPLANADA
CACG	70.06.00.00.00.006 - CENTRO DE APOIO COMUNITARIO GAMELEIRA
CMAS	70.06.00.00.00.007 - CONSELHO MUNICIPAL DE ASSISTENCIA SOCIAL
GPAS	70.06.01.00.00.000 - GERÊNCIA DE COORDENAÇÃO DA POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GGPAS	70.06.01.01.00.000 - GERÊNCIA DE GESTÃO DA POLÍTICA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERREG	70.06.01.01.01.000 - GERÊNCIA DE REGULAÇÃO
GEGNAF	70.06.01.01.02.000 - GERÊNCIA DE GESTÃO DOS NÚCLEOS DE APOIO AS FAMÍLIAS
GEIMA	70.06.01.02.00.000 - GERÊNCIA DE INFORMAÇÃO, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO
GERINF	70.06.01.02.01.000 - GERÊNCIA DE INFORMAÇÃO
GPES	70.06.02.00.00.000 - GERÊNCIA DE PROMOÇÃO E PROTEÇÃO ESPECIAL
CEAT	70.06.02.01.00.001 - CENTRO DE ATENDIMENTO AO ADOLESCENTE
GPROS	70.06.02.04.00.000 - GERÊNCIA DE PROMOÇÃO SOCIAL
GECAPO	70.06.02.04.01.000 - GERÊNCIA DE COORDENAÇÃO DAS AÇÕES PARA POPULAÇÃO DE RUA
GEINE	70.06.02.05.00.000 - GERÊNCIA DE INSERÇÃO ESPECIAL
GECMEP	70.06.02.05.01.000 - GERÊNCIA DE COORDENAÇÃO DAS MEDIDAS ESPECÍFICAS DE PROTEÇÃO
NAMSEPPBH	70.06.02.05.02.000 - NÚCLEO DE ATENDIMENTO AS MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS E PROTETIVAS DA PBH
GEPRE	70.06.02.06.00.000 - GERENCIA DE PROTECAO ESPECIAL
GECMES	70.06.02.06.01.000 - GERÊNCIA DE COORDENAÇÃO DE MEDIDAS SÓCIO-EDUCATIVAS
GABRI	70.06.02.07.00.000 - GERÊNCIA DE ABRIGAMENTO
GEAMGF	70.06.02.07.01.000 - GERÊNCIA DO ABRIGO MUNICIPAL GRANJA DE FREITAS
GEAMPO	70.06.02.07.02.000 - GERÊNCIA DO ABRIGO MUNICIPAL POMPÉIA
GPSO	70.06.03.00.00.000 - GERENCIA DE PROTECAO SOCIAL
GPSOB	70.06.03.06.00.000 - GERENCIA DE PROTECAO SOCIAL BASICA
GESUIN	70.06.03.06.01.000 - GERENCIA DE SUPERVISA0 INTEGRADA
GEINP	70.06.03.07.00.000 - GERENCIA DE INCLUSAO PRODUTIVA
GECQPG	70.06.03.07.01.000 - GERÊNCIA DO CENTRO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL GAMELEIRA
GECQPM	70.06.03.07.02.000 - GERÊNCIA DO CENTRO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL MARIANO DE ABREU
GECQPO	70.06.03.07.03.000 - GER.DO CENTRO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL OFICINA PÚBLICA PROFISSIONALIZANTE
GEAD-AS	70.06.07.00.00.000 - GERENCIA ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA
GERAD-AS	70.06.07.01.00.000 - GERENCIA ADMINISTRATIVA
GECOCE	70.06.07.01.01.000 - GERENCIA DE CONVENIOS E CADASTRO DE ENTIDADES
GEPDOC	70.06.07.01.02.000 - GERENCIA DE PRESTACAO DE CONTAS DE CONVENIOS
GEAPAD-AS	70.06.07.01.03.000 - GERENCIA DE APOIO ADMINISTRATIVO
GEOFI-AS	70.06.07.02.00.000 - GERENCIA ORCAMENTARIO-FINANCEIRA
GERFIN-AS	70.06.07.02.01.000 - GERENCIA FINANCEIRA
GERORC	70.06.07.02.02.000 - GERENCIA ORCAMENTARIA
GINAF	70.06.07.03.00.000 - GERENCIA DE INSPECAO ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA

**Total / lotação: 41**

<b>Lotação: 70.08 - SECRETARIA MUNICIPAL ADJUNTA DE DIREITOS DE CIDADANIA</b>	
SMADC	70.08.00.00.00.000 - SECRETARIA MUNICIPAL ADJUNTA DE DIREITOS DE CIDADANIA
CMDM	70.08.00.00.00.002 - CONSELHO MUNICIPAL DOS DIREITOS DA MULHER
CMDPD	70.08.00.00.00.003 - CONSELHO MUNICIPAL DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIENCIA
CMII	70.08.00.00.00.004 - CONSELHO MUNICIPAL DO IDOSO



PREFEITURA MUNICIPAL  
DE BELO HORIZONTE

SECRETARIA MUNICIPAL  
ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS  
GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA

Emissão: 09/05/2017  
Pag 3 de 13 14:50

Ref.: 05/2017

Tabela de Lotações Consideradas para o Lavantamento - SMED / SMPS

Lotação: 70.08 - SECRETARIA MUNICIPAL ADJUNTA DE DIREITOS DE CIDADANIA	
COMPBR	70.08.00.00.00.005 - CONSELHO MUNICIPAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL
CMDH	70.08.03.00.00.000 - COORDENADORIA DE DIREITOS HUMANOS
GELGBT	70.08.03.00.01.000 - GERENCIA DE ARTICULAÇÃO DA POLITICA PUBLICA LGBT
GEADH	70.08.03.01.00.000 - GERÊNCIA DE ATENDIMENTO JURÍDICO E SOCIAL
COMDIM	70.08.04.00.00.000 - COORDENADORIA DOS DIREITOS DA MULHER
GEADM	70.08.04.01.00.000 - GERÊNCIA DE ATENDIMENTO JURÍDICO E PSICOSSOCIAL
BENVINDA	70.08.04.02.00.000 - GERENCIA DO BENVINDA - CENTRO DE APOIO A MULHER
SEMPREVIVA	70.08.04.03.00.000 - GERENCIA DA CASA ABRIGO SEMPRE VIVA
CPIR	70.08.05.00.00.000 - COORDENADORIA MUNICIPAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL
GEACN	70.08.05.01.00.000 - GERÊNCIA DE ATENDIMENTO JURÍDICO E SOCIAL
CDPD	70.08.06.00.00.000 - COORDENADORIA DE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIENCIA
GEAPD	70.08.06.01.00.000 - GERÊNCIA DE ATENDIMENTO JURÍDICO E SOCIAL
GEPE-DC	70.08.07.00.00.000 - GERENCIA DE PLANEJAMENTO, PESQUISA E GESTAO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA
GERADM	70.08.07.00.01.000 - GERÊNCIA ADMINISTRATIVA
GERFIN-DC	70.08.07.00.02.000 - GERÊNCIA FINANCEIRA
CDPI	70.08.08.00.00.000 - COORDENADORIA DE DIREITOS DA PESSOA IDOSA
CRPI	70.08.08.00.00.001 - EQUIP. MUN. DE APOIO A FAM. E A CIDAD. CENTRO DE REFER. DA PES. IDOSA
<b>Total / lotação:</b>	<b>21</b>
Lotação: 71.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRACAO REGIONAL MUNICIPAL BARREIRO	
BHCVC-B	71.00.00.00.00.003 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO À FAMÍLIA E À CIDADANIA VILA CEMIG
CREAS-B	71.00.00.00.00.004 - CENTRO DE REFERÊNCIA ESPECIALIZADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL BARREIRO
BHCPE-B	71.00.00.00.00.007 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA PETROPOLIS
BHCVI-B	71.00.00.00.00.008 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA VILA INDEPENDENCIA
GERED-B	71.00.07.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO
GERPAE-B	71.00.07.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PLANEJAMENTO E ATENDIMENTO ESCOLAR
GERPEG-B	71.00.07.02.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL PEDAGÓGICA
GERFES-B	71.00.07.03.00.000 - GERENCIA REGIONAL FAMILIA-ESCOLA
EMAMM	71.00.07.04.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL AIRES DA MATA MACHADO
UMEIT-AMM	71.00.07.04.01.000 - UMEI TIROL
UMEIJ-AMM	71.00.07.04.02.000 - UMEI JATOBA IV
EMAAT	71.00.07.05.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ANA ALVES TEIXEIRA
UMEISN-AAT	71.00.07.05.01.000 - UMEI SOL NASCENTE
EMAA	71.00.07.06.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ANTONIO ALEIXO
UMEIBIN-AA	71.00.07.06.01.000 - UMEI BAIRRO DAS INDUSTRIAS
EMAMG	71.00.07.07.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ANTONIO MOURAO GUIMARAES
UMEICAR-AM	71.00.07.07.01.000 - UMEI INFANTIL CARDOSO
EMASB	71.00.07.08.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ANTONIO SALLES BARBOSA
EMCS	71.00.07.09.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL CONEGO SEQUEIRA
EMDMF	71.00.07.10.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL DINORAH MAGALHAES FABRI
UMEIJIF-DM	71.00.07.10.01.000 - UMEI JOSE ISIDORO FILHO
EMHA	71.00.07.11.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL HELENA ANTIPOF
UMEITAI-HA	71.00.07.11.01.000 - UMEI ITAIPU
EMJBC	71.00.07.12.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL JONAS BARCELLOS CORREA
EMLG	71.00.07.13.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL LUIZ GATTI
EMPGF	71.00.07.14.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PADRE FLAVIO GIAMMETTA
EMPA	71.00.07.15.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PEDRO ALEIXO
UMEISU-PA	71.00.07.15.01.000 - UMEI SOLAR URUCUIA
EMPMCA	71.00.07.16.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR MELLO CANÇADO
UMEILI-PMC	71.00.07.16.01.000 - UMEI LINDEIA
EMPIS	71.00.07.17.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSORA ISAUARA SANTOS

**GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA**

Ref.: 05/2017

**Tabela de Lotações Consideradas para o Lavantamento - SMED / SMPS**

<b>Lotação: 71.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRACAO REGIONAL MUNICIPAL BARREIRO</b>	
EMSGO	71.00.07.18.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL SEBASTIAO GUILHERME DE OLIVEIRA
UMEID-SG	71.00.07.18.01.000 - UMEI DIAMANTE
EMPJB	71.00.07.19.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR JOSE BRAZ
UMEIBA-PJB	71.00.07.19.01.000 - UMEI BARREIRO
EMEHL	71.00.07.20.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ELOY HERALDO LIMA
EMDMH	71.00.07.21.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL DULCE MARIA HOMEM
UMEIM-DMH	71.00.07.21.01.000 - UMEI INFANTIL MIRAMAR
EMVP	71.00.07.22.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL VILA PINHO
UMEIAC-VP	71.00.07.22.01.000 - UMEI AGUAS CLARAS
EMLGJ	71.00.07.23.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL LUIZ GONZAGA JUNIOR
EMABH	71.00.07.24.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL AURÉLIO BUARQUE DE HOLANDA
EMVM	71.00.07.25.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL VINICIUS DE MORAES
UMEIML-VM	71.00.07.25.01.000 - UMEI INFANTIL MALDONADO
EMEPV	71.00.07.26.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL EDITH PIMENTA DA VEIGA
CIACLMM	71.00.07.27.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL CIAC - LUCAS MONTEIRO MACHADO
UMEILMM-LM	71.00.07.27.01.000 - UMEI LUCAS MONTEIRO MACHADO
EMPN	71.00.07.28.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PEDRO NAVA
UMEIPOD-PN	71.00.07.28.01.000 - UMEI PILAR OLHOS DAGUA
EMUC	71.00.07.29.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL UNIAO COMUNITARIA
UMEISR-UC	71.00.07.29.01.000 - UMEI SOLAR RUBI
EMPHR	71.00.07.30.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR HILTON ROCHA
UMEIMA-PHR	71.00.07.30.01.000 - UMEI MANGUEIRAS
EMPIF	71.00.07.31.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PRESIDENTE ITAMAR FRANCO
UMEIPET-PI	71.00.07.31.01.000 - UMEI PETROPOLIS
EMSOR	71.00.07.32.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL SOLAR RUBI
GERPS-B	71.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTB	71.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-B	71.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-B	71.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-B	71.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-B	71.00.09.02.00.000 - GER. REG. DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-B	71.00.09.03.00.000 - GER. REG. DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO
<b>Total / lotação: 63</b>	
<b>Lotação: 72.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL CENTRO-SUL</b>	
CREAS-CS	72.00.00.00.00.003 - CENTRO DE REFERÊNCIA ESPECIALIZADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL CENTRO-SUL
BHCVF-CS	72.00.00.00.00.004 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA VILA FATIMA
BHCVM-CS	72.00.00.00.00.005 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA VILA MARCOLA
BHCSRC-CS	72.00.00.00.00.006 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA SANTA RITA DE CASSIA
GERED-CS	72.00.10.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO
GERPAE-CS	72.00.10.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PLANEJAMENTO E ATENDIMENTO ESCOLAR
GERPEG-CS	72.00.10.02.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL PEDAGÓGICA
GERFES-CS	72.00.10.03.00.000 - GERENCIA REGIONAL FAMILIA-ESCOLA
EMM	72.00.10.04.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MARCONI
UMEITI-M	72.00.10.04.01.000 - UMEI TIMBIRAS
EMBJ	72.00.10.05.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL BENJAMIM JACOB
EMMP	72.00.10.06.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MESTRE PARANHOS
UMEILUX-MP	72.00.10.06.01.000 - UMEI LUXEMBURGO
EMSLC	72.00.10.07.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL SENADOR LEVINDO COELHO
UMEIPT-SL	72.00.10.07.01.000 - UMEI PADRE TARCISIO
IMACO	72.00.10.08.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL IMACO



PREFEITURA MUNICIPAL  
DE BELO HORIZONTE

SECRETARIA MUNICIPAL  
ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS

Emissão: 09/05/2017

Pag 5 de 13 14:50

GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA

Ref.: 05/2017

Tabela de Lotações Consideradas para o Lavantamento - SMED / SMPS

Lotação: 72.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL CENTRO-SUL	
UMEIDM-IMA	72.00.10.08.01.000 - UMEI DELFIM MOREIRA
EMSA	72.00.10.09.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL SANTO ANTONIO
EMPEPI	72.00.10.10.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR EDSON PISANI
UMEICAP-PE	72.00.10.10.01.000 - UMEI CAPIVARI
UMEISJ-PE	72.00.10.10.02.000 - UMEI SAO JOAO
EMCLS	72.00.10.11.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL CAIO LIBANO SOARES
EMUG	72.00.10.12.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ULYSSES GUIMARAES
UMEIPMN-UG	72.00.10.12.01.000 - UMEI PROFESSORA MARTA NAIR MONTEIRO
EMPJP	72.00.10.13.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PRESIDENTE JOAO PESSOA
UMEIVE-PJ	72.00.10.13.01.000 - UMEI VILA ESTRELA
EMPMC	72.00.10.14.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PAULO MENDES CAMPOS
EMPGP	72.00.10.15.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PADRE GUILHERME PETERS
UMEIVC-PG	72.00.10.15.01.000 - UMEI VILA CONCEICAO
EMMN	72.00.10.16.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MARIA DAS NEVES
EMTCE	72.00.10.17.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL THEOMAR DE CASTRO ESPINDOLA
UMEICZ-TCE	72.00.10.17.01.000 - UMEI CAFEZAL
EMVF	72.00.10.18.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL VILA FAZENDINHA
UMEISI-VF	72.00.10.18.01.000 - UMEI SANTA ISABEL
GERPS-CS	72.00.12.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTCS	72.00.12.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-CS	72.00.12.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-CS	72.00.12.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-CS	72.00.12.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-CS	72.00.12.02.00.000 - GER. REG. DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-CS	72.00.12.03.00.000 - GER. REG. DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO
<b>Total / lotação:</b>	<b>41</b>
Lotação: 73.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRACAO REGIONAL MUNICIPAL LESTE	
BHCTA-L	73.00.00.00.00.003 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA TAQUARIL
CREAS-L	73.00.00.00.00.004 - CENTRO DE REFERÊNCIA ESPECIALIZADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL LESTE
BHCMA-L	73.00.00.00.00.006 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA MARIANO DE ABREU
BHCAVC-L	73.00.00.00.00.007 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA ALTO VERA CRUZ
BHCGF-L	73.00.00.00.00.008 - EQUIPAMENTO MUNIC.DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA GRANJA DE FREITAS
GERED-L	73.00.07.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO
GERPAE-L	73.00.07.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PLANEJAMENTO E ATENDIMENTO ESCOLAR
GERPEG-L	73.00.07.02.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL PEDAGÓGICA
GERFES-L	73.00.07.03.00.000 - GERENCIA REGIONAL FAMILIA-ESCOLA
EMEBE	73.00.07.04.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL EMIDIO BERUTTO
EMGRS	73.00.07.05.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL GEORGE RICARDO SALUM
UMEIAV-GR	73.00.07.05.01.000 - UMEI ALTO VERA CRUZ
EMIP	73.00.07.06.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ISRAEL PINHEIRO
EMLL	73.00.07.07.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL LEVINDO LOPES
UMEIPA-LL	73.00.07.07.01.000 - UMEI PARAISO
UMEIBAL-LL	73.00.07.07.02.000 - UMEI BALEIA
EMMJRO	73.00.07.08.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MONSENHOR JOAO RODRIGUES DE OLIVEIRA
EMPDV	73.00.07.09.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR DOMICIANO VIEIRA
UMEISF-PDV	73.00.07.09.01.000 - UMEI SAGRADA FAMILIA
EMPAT	73.00.07.10.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSORA ALCIDA TORRES
EMSD	73.00.07.11.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL SANTOS DUMONT
EMSR	73.00.07.12.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL SAO RAFAEL
UMEIPOM-SR	73.00.07.12.01.000 - UMEI POMPEIA

## GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA

Ref.: 05/2017

Tabela de Lotações Consideradas para o Lavantamento - SMED / SMPS

Lotação: 73.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRACAO REGIONAL MUNICIPAL LESTE	
EMWPG	73.00.07.13.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL WLADIMIR DE PAULA GOMES
UMEICF-WP	73.00.07.13.01.000 - UMEI CAETANO FURQUIM
EMFDC	73.00.07.14.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL FERNANDO DIAS COSTA
UMEITAQ-FD	73.00.07.14.01.000 - UMEI TAQUARIL
EMPLO	73.00.07.15.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR LOURENCO DE OLIVEIRA
EMPFM	73.00.07.16.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PADRE FRANCISCO CARVALHO MOREIRA
EMPMTP	73.00.07.17.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSORA MARILIA TANURE PEREIRA
EMDJS	73.00.07.18.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL DOUTOR JULIO SOARES
UMEIGF-DJS	73.00.07.18.01.000 - UMEI GRANJA DE FREITAS
GERPS-L	73.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTL	73.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-L	73.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-L	73.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-L	73.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-L	73.00.09.02.00.000 - GER. REG. DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-L	73.00.09.03.00.000 - GER. REG. DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO

Total / lotação: 39

Lotação: 74.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL NORDESTE	
CREAS-NE	74.00.00.00.00.003 - CENTRO DE REFERÊNCIA ESPECIALIZADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NORDESTE
BHCUN-NE	74.00.00.00.00.006 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA UNIAO
BHCVMA-NE	74.00.00.00.00.007 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA VILA MARIA
BHCPVI-NE	74.00.00.00.00.008 - EQUIP. MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA CONJUNTO PAULO VI
GERED-NE	74.00.07.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO
GERPAE-NE	74.00.07.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PLANEJAMENTO E ATENDIMENTO ESCOLAR
GERPEG-NE	74.00.07.02.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL PEDAGÓGICA
GERFES-NE	74.00.07.03.00.000 - GERENCIA REGIONAL FAMILIA-ESCOLA
EMAAC	74.00.07.04.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL AGENOR ALVES DE CARVALHO
EMARG	74.00.07.05.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL AMERICO RENE GIANNETTI
UMEIC-AR	74.00.07.05.01.000 - UMEI CACHOEIRINHA
EMFAZ	74.00.07.06.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL FRANCISCO AZEVEDO
EMFBA	74.00.07.07.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL FRANCISCO BRESSANE DE AZEVEDO
EMGCL	74.00.07.08.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL GOVERNADOR CARLOS LACERDA
UMEIIP-GCL	74.00.07.08.01.000 - UMEI IPIRANGA
EMHR	74.00.07.09.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL HONORINA RABELLO
EMHPS	74.00.07.10.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PINHEIRO SOARES
EMML	74.00.07.11.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MONTEIRO LOBATO
EMPPP	74.00.07.12.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PERSIO PEREIRA PINTO
UMEIPR-PPP	74.00.07.12.01.000 - UMEI PARQUE REAL
EMPHA	74.00.07.13.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSORA HELENA ABDALLA
UMEIJV2-PH	74.00.07.13.01.000 - UMEI JARDIM VITORIA II
EMPMC	74.00.07.14.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSORA MARIA MODESTA CRAVO
EMPSL	74.00.07.15.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PREFEITO SOUZA LIMA
UMEIJV-PS	74.00.07.15.01.000 - UMEI JARDIM VITORIA
EMPML	74.00.07.16.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR MILTON LAGE
UMEIVM-PML	74.00.07.16.01.000 - UMEI VILA MARIA
EMPAL	74.00.07.17.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSORA ACIDALIA LOTT
UMEIPAL-PA	74.00.07.17.01.000 - UMEI PROFESSORA ACIDALIA LOTT
EMPCC	74.00.07.18.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSORA CONSUELITA CANDIDA
UMEIOMI-PC	74.00.07.18.01.000 - UMEI OURO MINAS
UMEIBEL-PC	74.00.07.18.02.000 - UMEI BELMONTE

## GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA

Ref.: 05/2017

## Tabela de Lotações Consideradas para o Lavantamento - SMED / SMPS

Lotação: 74.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL NORDESTE	
EMPEP	74.00.07.19.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSORA ELEONORA PIERUCETTI
UMEIPC-PEP	74.00.07.19.02.000 - UMEI PACAJA
EMPM	74.00.07.20.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSORA MARIA MAZARELLO
EMOFJ	74.00.07.21.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL OSWALDO FRANCA JUNIOR
UMEISG-OF	74.00.07.21.01.000 - UMEI SAO GABRIEL
EMHL	74.00.07.22.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL HENRIQUETA LISBOA
UMEISMR-HL	74.00.07.22.01.000 - UMEI SAO MARCOS
EMMR	74.00.07.23.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MURILO RUBIAO
EMGOC	74.00.07.25.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL GOVERNADOR OZANAN COELHO
UMEICE-GO	74.00.07.25.01.000 - UMEI CAPITAO EDUARDO
EMMAM	74.00.07.26.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MARIA DA ASSUNCAO DE MARCO
UMEIMG-MA	74.00.07.26.01.000 - UMEI MARIA GORETTI
EMAT	74.00.07.27.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ANISIO TEIXEIRA
EMPEMM	74.00.07.28.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR EDGAR DA MATTA MACHADO
UMEICP-PEM	74.00.07.28.01.000 - UMEI CAVALINHO DE PAU
EMPPF	74.00.07.29.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR PAULO FREIRE
UMEIRA-PP	74.00.07.29.01.000 - UMEI RIBEIRO DE ABREU
EMJV	74.00.07.30.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL JARDIM VITORIA
UMEIJV3-JV	74.00.07.30.01.000 - UMEI JARDIM VITORIA III
EMJC	74.00.07.31.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL JOSE DE CALASANZ
UMEIG-JC	74.00.07.31.01.000 - UMEI GOIANIA
EME	74.00.07.32.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ELOS
EMR	74.00.07.33.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL RENASCENCA
UMEISC-R	74.00.07.33.01.000 - UMEI SANTA CRUZ
EMSP	74.00.07.34.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL SOBRAL PINTO
UMEICV-SP	74.00.07.34.01.000 - UMEI COQUEIRO VERDE
UMEIP6-SP	74.00.07.34.02.000 - UMEI PAULO VI
GERPS-NE	74.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTNE	74.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-NE	74.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-NE	74.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-NE	74.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-NE	74.00.09.02.00.000 - GER. REG. DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-NE	74.00.09.03.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO
<b>Total / lotação:</b>	<b>66</b>
Lotação: 75.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL NOROESTE	
CREAS-NO	75.00.00.00.00.003 - CENTRO DE REFERÊNCIA ESPECIALIZADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NOROESTE
BHCVSJ-NO	75.00.00.00.00.008 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA VILA SAO JOSE
BHCVCQ-NO	75.00.00.00.00.009 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA VILA COQUEIRAL
BHCVSP-NO	75.00.00.00.00.010 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA VILA SENHOR DOS PASSOS
BHCCAL-NO	75.00.00.00.00.011 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA CONJUNTO CALIFORNIA
BHCPPL-NO	75.00.00.00.00.012 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA PEDREIRA PRADO LOPES
GERED-NO	75.00.07.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO
GERPAE-NO	75.00.07.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PLANEJAMENTO E ATENDIMENTO ESCOLAR
GERPEG-NO	75.00.07.02.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL PEDAGÓGICA
GERFES-NO	75.00.07.03.00.000 - GERENCIA REGIONAL FAMILIA-ESCOAL
EMBH	75.00.07.04.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL BELO HORIZONTE
UMEIPEL-BH	75.00.07.04.01.000 - UMEI PEDRO LESSA
EMDJBC	75.00.07.05.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL DOM JAIME DE BARROS CAMARA
UMEISAB-DJ	75.00.07.05.01.000 - UMEI SABINOPOLIS



PREFEITURA MUNICIPAL  
DE BELO HORIZONTE

SECRETARIA MUNICIPAL  
ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS

Emissão: 09/05/2017

Pag 8 de 13 14:50

GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA

Ref.: 05/2017

Tabela de Lotações Consideradas para o Lavantamento - SMED / SMPS

Lotação: 75.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRACAO REGIONAL MUNICIPAL NOROESTE	
EMLT	75.00.07.06.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL LUIGI TONIOLO
UMEIPIN-LT	75.00.07.06.01.000 - UMEI PINDORAMA
UMEIMAF-LT	75.00.07.06.02.000 - UMEI MARFIM
EMMRC	75.00.07.07.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MARIA DE REZENDE COSTA
UMEISV-MR	75.00.07.07.01.000 - UMEI VILA SAO VICENTE
EMAG	75.00.07.08.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ARTHUR GUIMARAES
UMEINES-AG	75.00.07.08.01.000 - UMEI NOVA ESPERANCA
EMMAO	75.00.07.09.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MONSENHOR ARTUR DE OLIVEIRA
UMEIJM-MAO	75.00.07.09.01.000 - UMEI JARDIM MONTANHES
EMPEM	75.00.07.10.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PADRE EDEIMAR MASSOTE
UMEICO-PEM	75.00.07.10.01.000 - UMEI COQUEIROS
EMJDAM	75.00.07.11.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL DOUTOR JOSE DIOGO DE ALMEIDA MAGALHAES
EMHB	75.00.07.12.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL HONORINA DE BARROS
EMJPI	75.00.07.13.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL JOAO PINHEIRO
UMEICAL-JP	75.00.07.13.01.000 - UMEI CALIFORNIA
EMPCB	75.00.07.14.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR CLAUDIO BRANDAO
EMPJCT	75.00.07.15.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR JOAO CAMILO DE OLIVEIRA TORRES
UMEIC2-PJC	75.00.07.15.01.000 - UMEI CALIFORNIA II
EMPOP	75.00.07.16.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PREFEITO OSWALDO PIERUCETTI
EMCG	75.00.07.17.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL CARLOS GOIS
UMEICPR-CG	75.00.07.17.01.000 - UMEI CARLOS PRATES
EMAM	75.00.07.18.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL AUGUSTA MEDEIROS
EMCVM	75.00.07.19.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL CORNELIO VAZ DE MELO
EMMGL	75.00.07.20.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MARIA DA GLORIA LOMMEZ
UMEIPPL-MG	75.00.07.20.01.000 - UMEI PEDREIRA PRADO LOPES
UMEIVSP-MG	75.00.07.20.02.000 - UMEI VILA SENHOR DOS PASSOS
EMDB	75.00.07.21.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL DOM BOSCO
UMEIPIT-DB	75.00.07.21.01.000 - UMEI PITUCHINHA
EMNSA	75.00.07.22.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL NOSSA SENHORA DO AMPARAO
GERPS-NO	75.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTNO	75.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-NO	75.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-NO	75.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-NO	75.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-NO	75.00.09.02.00.000 - GER.REG.DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-NO	75.00.09.03.00.000 - GER.REGIONAL DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO
<b>Total / lotação:</b>	<b>50</b>
Lotação: 76.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL NORTE	
CREAS-N	76.00.00.00.00.003 - CENTRO DE REFERÊNCIA ESPECIALIZADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL NORTE
BHCZS-N	76.00.00.00.00.005 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA ZILAH SPOSITO
BHCPR-N	76.00.00.00.00.006 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA PROVIDENCIA
BHCNR-N	76.00.00.00.00.007 - EQUIP.MUN.APOIO A FAM.CIDADANIA NOVO AARAO REIS BRASILINA M.OLIVEIRA
BHCJF-N	76.00.00.00.00.008 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA JARDIM FELICIDADE
BHCVB-N	76.00.00.00.00.009 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA VILA BIQUINHAS
GERED-N	76.00.07.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO
GERPAE-N	76.00.07.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PLANEJAMENTO E ATENDIMENTO ESCOLAR
GERPEG-N	76.00.07.02.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL PEDAGÓGICA
GERFES-N	76.00.07.03.00.000 - GERENCIA REGIONAL FAMILIA-ESCOLA
EMCAC	76.00.07.04.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL CONSUL ANTONIO CADAR
UMEIMIN-CA	76.00.07.04.01.000 - UMEI MINASLANDIA



PREFEITURA MUNICIPAL  
DE BELO HORIZONTE

SECRETARIA MUNICIPAL  
ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS

Emissão: 09/05/2017

Pag 9 de 13 14:50

GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA

Ref.: 05/2017

Tabela de Lotações Consideradas para o Lavantamento - SMED / SMPS

Lotação: 76.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL NORTE	
EMDLRA	76.00.07.05.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL DESEMBARGADOR LORETO RIBEIRO DE ABREU
UMEIMAZ-DL	76.00.07.05.01.000 - UMEI MONTE AZUL
EMFC	76.00.07.06.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL FRANCISCO CAMPOS
UMEIFL-FC	76.00.07.06.01.000 - UMEI FLORAMAR
EMJSL	76.00.07.07.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL JOSEFINA SOUZA LIMA
UMEIPRI-JS	76.00.07.07.01.000 - UMEI PRIMEIRO DE MAIO
EMHRM	76.00.07.08.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL HILDA RABELLO MATTA
EMMS	76.00.07.09.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MARIA SILVEIRA
UMEISBR-MS	76.00.07.09.01.000 - UMEI SAO BERNARDO
EMMAU	76.00.07.10.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MINERVINA AUGUSTA
UMEIVCL-MA	76.00.07.10.01.000 - UMEI VILA CLORIS
EMSN	76.00.07.11.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL SEBASTIANA NOVAIS
UMEIGR-SN	76.00.07.11.01.000 - UMEI GUARANI
EMSHA	76.00.07.12.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL SECRETARIO HUMBERTO DE ALMEIDA
EMTC	76.00.07.13.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL TRISTAO DA CUNHA
UMEIPL-TC	76.00.07.13.01.000 - UMEI PLANALTO
EMJF	76.00.07.14.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL JARDIM FELICIDADE
UMEIJG-JF	76.00.07.14.01.000 - UMEI JARDIM GUANABARA
UMEIXM-JF	76.00.07.14.02.000 - UMEI XODO MARISE
EMFMG	76.00.07.15.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL FRANCISCO MAGALHAES GOMES
UMEIJU-FM	76.00.07.15.01.000 - UMEI JULIANA
EMRCV	76.00.07.16.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL RUI DA COSTA VAL
UMEICRM-RC	76.00.07.16.01.000 - UMEI CURUMINS
EMJMMG	76.00.07.17.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL JOSE MARIA DOS MARES GUIA
UMEIH-JMM	76.00.07.17.01.000 - UMEI HELIOPOLIS
EMHP	76.00.07.18.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL HELIO PELLEGRINO
UMEIAAR-HP	76.00.07.18.01.000 - UMEI AARAO REIS
EMFF	76.00.07.19.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL FLORESTAN FERNANDES
UMEISOL-FF	76.00.07.19.01.000 - UMEI SOLIMÕES
EMPPA	76.00.07.20.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR DANIEL ALVARENGA
UMEIZS-PD	76.00.07.20.01.000 - UMEI ZILAH SPOSITO
EMHJS	76.00.07.21.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL HERBERT JOSE DE SOUZA
UMEIBET-HJ	76.00.07.21.01.000 - UMEI BETINHO
EMAVM	76.00.07.22.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ACADEMICO VIVALDI MOREIRA
UMEIMAR-AV	76.00.07.22.01.000 - UMEI MARIQUINHAS
UMEIJAQ-AV	76.00.07.22.02.000 - UMEI JAQUELINE
EMSM	76.00.07.23.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL SERGIO MIRANDA
UMEILJ-SM	76.00.07.23.01.000 - UMEI LAJEDO
GERPS-N	76.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTN	76.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-N	76.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-N	76.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-N	76.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-N	76.00.09.02.00.000 - GER. REGIONAL DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-N	76.00.09.03.00.000 - GER. REG. DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO
<b>Total / lotação:</b>	<b>57</b>
Lotação: 77.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL OESTE	
CREAS-O	77.00.00.00.00.003 - CENTRO DE REFERÊNCIA ESPECIALIZADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL OESTE
BHCHA-O	77.00.00.00.00.005 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E À CIDADANIA HAVAI
BHCVA1-O	77.00.00.00.00.006 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA VISTA ALEGRE I

**GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA**

Ref.: 05/2017

**Tabela de Lotações Consideradas para o Lavantamento - SMED / SMPS**

<b>Lotação: 77.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL OESTE</b>	
BHCVA2-O	77.00.00.00.00.007 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA VISTA ALEGRE II
BHCVAN-O	77.00.00.00.00.008 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA VILA ANTENA
BHCGS-O	77.00.00.00.00.009 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA GRACA SABOIA
GERED-O	77.00.07.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO
GERPAE-O	77.00.07.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PLANEJAMENTO E ATENDIMENTO ESCOLAR
GERPEG-O	77.00.07.02.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL PEDAGÓGICA
GERFES-O	77.00.07.03.00.000 - GERENCIA REGIONAL FAMILIA-ESCOLA
EMSF	77.00.07.04.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL SALGADO FILHO
EMDMS	77.00.07.05.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL DEPUTADO MILTON SALLES
EMFP	77.00.07.06.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL FRANCISCA DE PAULA
UMEICT-FP	77.00.07.06.01.000 - UMEI CINQUENTENARIO
EMHW	77.00.07.07.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL HUGO WERNECK
UMEIGJ-HW	77.00.07.07.01.000 - UMEI GRAJAU
EMJP	77.00.07.08.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL JOAO DO PATROCINIO
EMMD	77.00.07.09.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MAGALHAES DRUMOND
UMEISL-MD	77.00.07.09.01.000 - UMEI SILVA LOBO
UMEIVCA-MD	77.00.07.09.02.000 - UMEI VILA CALAFATE
EMMA	77.00.07.10.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MESTRE ATAIDE
EMOC	77.00.07.11.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL OSWALDO CRUZ
EMPHB	77.00.07.12.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PADRE HENRIQUE BRANDAO
EMPAB	77.00.07.13.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PREFEITO AMINTHAS DE BARROS
UMEICH-PAB	77.00.07.13.01.000 - UMEI CAC HAVAI
EMPEV	77.00.07.14.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSORA EFIGENIA VIDIGAL
UMEIP-PEV	77.00.07.14.01.000 - UMEI PALMEIRAS
EMTMMP	77.00.07.15.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL TENTENTE MANOEL MAGALHAES PENIDO
EMPCCS	77.00.07.16.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR CHRISTOVAM COLOMBO DOS SANTOS
UMEIVL-CCS	77.00.07.16.01.000 - UMEI VILA LEONINA
EMEEFL	77.00.07.17.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL DE ENSINO ESPECIAL FREI LEOPOLDO
EMMSF	77.00.07.18.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MARIA SALES FERREIRA
UMEIG-MSF	77.00.07.18.01.000 - UMEI GAMELEIRA
EMPMW	77.00.07.19.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR MARIO WERNECK
UMEISM-PMW	77.00.07.19.01.000 - UMEI SANTA MARIA
UMEICM-PMW	77.00.07.19.02.000 - UMEI CAMARGOS
GERPS-O	77.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTO	77.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-O	77.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-O	77.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-O	77.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-O	77.00.09.02.00.000 - GER. REG. DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-O	77.00.09.03.00.000 - GER. REG. DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO

**Total / lotação: 43**
**Lotação: 78.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL PAMPULHA**

CRÉAS-P	78.00.00.00.00.003 - CENTRO DE REFERÊNCIA ESPECIALIZADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL PAMPULHA
BHCNOP-P	78.00.00.00.00.005 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO à FAMILIA E à CIDADANIA NOVO OURO PRETO
BHCCON-P	78.00.00.00.00.006 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA CONFISCO
BHCVSR-P	78.00.00.00.00.007 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA VILA SANTA ROSA
GERED-P	78.00.07.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO
GERPAE-P	78.00.07.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PLANEJAMENTO E ATENDIMENTO ESCOLAR
GERPEG-P	78.00.07.02.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL PEDAGÓGICA
GERFES-P	78.00.07.03.00.000 - GERENCIA REGIONAL FAMILIA-ESCOLA



PREFEITURA MUNICIPAL  
DE BELO HORIZONTE

SECRETARIA MUNICIPAL  
ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS

Emissão: 09/05/2017

Pag 11 de 13 14:50

GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA

Ref.: 05/2017

Tabela de Lotações Consideradas para o Lavantamento - SMED / SMPS

<b>Lotação: 78.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL PAMPULHA</b>	
EMAP	78.00.07.04.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL AURELIO PIRES
UMEISAR-AP	78.00.07.04.01.000 - UMEI SANTA ROSA
EMCCG	78.00.07.05.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL CARMELITA CARVALHO GARCIA
UMEIOP-CCG	78.00.07.05.01.000 - UMEI OURO PRETO
EMDO	78.00.07.06.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL DOM ORIONE
UMEIEN-DO	78.00.07.06.01.000 - UMEI ENGENHO NOGUEIRA
EMFAL	78.00.07.07.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL FRANCISCA ALVES
UMEICT-FAL	78.00.07.07.01.000 - UMEI CASTELO DE CRATO
EMJMH	78.00.07.08.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL JOSE MADUREIRA HORTA
UMEISA-JMH	78.00.07.08.01.000 - UMEI SANTA AMELIA
EMLA	78.00.07.09.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL LIDIA ANGELICA
EMAFK	78.00.07.10.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ANNE FRANK
UMEIS-AFK	78.00.07.10.01.000 - UMEI SARANDI
EMPAN	78.00.07.11.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSORA ALICE NACIF
UMEIBR-PAN	78.00.07.11.01.000 - UMEI BRAUNAS
UMEIUC-PAN	78.00.07.11.02.000 - UMEI URCA CONFISCO
EMST	78.00.07.12.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL SANTA TEREZINHA
UMEICAS-ST	78.00.07.12.01.000 - UMEI CASTELO
EMIAM	78.00.07.13.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL IGNACIO DE ANDRADE MELO
UMEIVSJ-IA	78.00.07.13.01.000 - UMEI VILA SAO JOSE
EMJPA	78.00.07.14.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL JULIA PARAISO
UMEIVA-JPA	78.00.07.14.01.000 - UMEI VILA ANTENA
EMMPR	78.00.07.15.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MARLENE PEREIRA RANCANTE
UMEIMN-MPR	78.00.07.15.01.000 - UMEI MANACAS
EMMMP	78.00.07.16.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MARIA DE MAGALHAES PINTO
UMEITAT-MM	78.00.07.16.01.000 - UMEI ITATIAIA
EMPAM	78.00.07.17.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR AMILCAR MARTINS
UMEISB-PAM	78.00.07.17.01.000 - UMEI SANTA BRANCA
EMH	78.00.07.18.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL HENFIL
UMEIAL-H	78.00.07.18.01.000 - UMEI ALAIDE LISBOA
UMEIUN-H	78.00.07.18.02.000 - UMEI UNIVERSITARIO
GERPS-P	78.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTP	78.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-P	78.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-P	78.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-P	78.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-P	78.00.09.02.00.000 - GER. REG. DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-P	78.00.09.03.00.000 - GER.REG. DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO
<b>Total / lotação:</b>	<b>46</b>
<b>Lotação: 79.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL VENDA NOVA</b>	
CREAS-VN	79.00.00.00.00.003 - CENTRO DE REFERÊNCIA ESPECIALIZADO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL VENDA NOVA
BHCLAG-VN	79.00.00.00.00.005 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA LAGOA
BHCMAN-VN	79.00.00.00.00.006 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA MANTIQUEIRA
BHCAP-VN	79.00.00.00.00.007 - EQUIPAMENTO MUNICIPAL DE APOIO A FAMILIA E A CIDADANIA APOLONIA
GERED-VN	79.00.07.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE EDUCAÇÃO
GERPAE-VN	79.00.07.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PLANEJAMENTO E ATENDIMENTO ESCOLAR
GERPEG-VN	79.00.07.02.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL PEDAGÓGICA
GERFES-VN	79.00.07.03.00.000 - GERENCIA REGIONAL FAMILIA-ESCOLA
EMCRT	79.00.07.04.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL CONEGO RAIMUNDO TRINDADE
UMEIPI-CRT	79.00.07.04.01.000 - UMEI PIRATININGA

Ref.: 05/2017

Tabela de Lotações Consideradas para o Lavantamento - SMED / SMPS

Lotação: 79.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL VENDA NOVA	
EMCC	79.00.07.05.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL CORA CORALINA
EMDRA	79.00.07.06.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL DEPUTADO RENATO AZEREDO
EMDTL	79.00.07.07.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL DORA TOMICH LAENDER
EMEB	79.00.07.08.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ELISA BUZELIN
UMEIVAP-EB	79.00.07.08.01.000 - UMEI VILA APOLONIA
UMEIJC-EB	79.00.07.08.02.000 - UMEI JARDIM DOS COMERCIARIOS
EMGTC	79.00.07.09.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL GERALDO TEIXEIRA DA COSTA
EMGVL	79.00.07.10.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL GRACY VIANNA LAGE
UMEINI-GVL	79.00.07.10.01.000 - UMEI NOVA IORQUE
EMJS	79.00.07.11.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL JOAQUIM DOS SANTOS
EMJMA	79.00.07.12.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL JOSE MARIA ALKIMIM
EMMMF	79.00.07.13.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MARIO MOURAO FILHO
EMMC	79.00.07.14.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MILTON CAMPOS
EMMK	79.00.07.15.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MOYSES KALIL
UMEIMQ-MK	79.00.07.15.01.000 - UMEI MANTIQUEIRA
EMPTN	79.00.07.16.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PRESIDENTE TANCREDO NEVES
EMPMA	79.00.07.17.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR MOACYR ANDRADE
UMEILAG-PM	79.00.07.17.01.000 - UMEI LAGOA
EMPPG	79.00.07.18.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR PEDRO GUERRA
EMPTP	79.00.07.19.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSOR TABAJARA PEDROSO
EMPON	79.00.07.20.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PROFESSORA ONDINA NOBRE
UMEINA-PON	79.00.07.20.01.000 - UMEI NAVEGANTES
EMTPG	79.00.07.21.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL TANCREDO PHIDEAS GUIMARAES
UMEIVN-TP	79.00.07.21.01.000 - UMEI VENDA NOVA
EMVAM	79.00.07.22.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL VEREADOR ANTONIO MENEZES
UMEIJL-VA	79.00.07.22.01.000 - UMEI JARDIM LEBLON
EMVG	79.00.07.23.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL VICENTE GUIMARAES
EMEEVN	79.00.07.24.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL DE ENSINO ESPECIAL DO BAIRRO VENDA NOVA
EMAZ	79.00.07.25.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ARMANDO ZILLER
EMCDA	79.00.07.26.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL CARLOS DRUMMOND DE ANDRADE
EMPNMAT	79.00.07.27.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL PADRE MARZANO MATIAS
EMMB	79.00.07.28.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL MIRIAM BRANDAO
UMEICA-MB	79.00.07.28.01.000 - UMEI CEU AZUL
EMASC	79.00.07.29.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ALESSANDRA SALUM CADAR
UMEIPAR-AS	79.00.07.29.01.000 - UMEI PARAUNAS
EMDJON	79.00.07.30.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL DR JOSE XAVIER NOGUEIRA
UMEISV-DJX	79.00.07.30.01.000 - UMEI SERRA VERDE
EMZA	79.00.07.31.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ZILDA ARNS
EMJL	79.00.07.32.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL JARDIM LEBLON
EMALC	79.00.07.33.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ADAUTO LUCIO CARDOSO
EMAF	79.00.07.34.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ANTONIA FERREIRA
UMEISJB-AF	79.00.07.34.02.000 - UMEI SAO JOAO BATISTA
EMAGH	79.00.07.35.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL ANTONIO GOMES HORTA
UMEITA-AGH	79.00.07.35.01.000 - UMEI ITAMARATI
GERPS-VN	79.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTVN	79.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-VN	79.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-VN	79.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-VN	79.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-VN	79.00.09.02.00.000 - GER.REGIONAL DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS

**Ref.: 05/2017 Tabela de Lotações Consideradas para o Lavantamento - SMED / SMPS**
**Lotação: 79.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL VENDA NOVA**  
 GERPTR-VN 79.00.09.03.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE EMPREGO

**Total / lotação: 61**
**Lotação: 94.00 - SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCACAO**

SMED	94.00.00.00.00.000 - SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCACAO
CAPE	94.00.00.00.00.001 - CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO DOS PROFISSIONAIS DA EDUC. DA REDE MUNIC. DE ENSINO
CME	94.00.00.00.00.003 - CONSELHO MUNICIPAL DE EDUCACAO
EMPOEINT	94.00.00.01.00.000 - ESCOLA MUNICIPAL POLO DE EDUCACAO INTEGRADA
GAPE	94.00.01.00.00.000 - GERENCIA DE ARTICULACAO DA POLITICA EDUCACIONAL
GAAP	94.00.02.00.00.000 - GERENCIA DE ARTICULACAO DE ADMINISTRACAO E PLANEJAMENTO
GEAPG-ED	94.00.02.01.00.000 - GERENCIA DE APOIO AO GABINETE
GEEVEN	94.00.02.01.01.000 - GERENCIA DE EVENTOS
GCPF	94.00.03.00.00.000 - GERENCIA DE COORDENACAO DE POLITICA PEDAGOGICA E DE FORMACAO
GEBAS	94.00.03.01.00.000 - GERENCIA DE EDUCACAO BASICA E INCLUSAO
GECCAP	94.00.03.01.01.000 - GER. DE COORD. CENTRO DE APOIO PEDAGOGICO P/ ATEND. AS PESSOAS COM DEF. VISUAL
GECEDI	94.00.03.02.00.000 - GERENCIA DE COORDENACAO DA EDUCACAO INFANTIL
GPPE	94.00.04.00.00.000 - GERENCIA DE COORDENACAO DA POLITICA DE PESSOAL DA EDUCACAO
GGPED	94.00.04.02.00.000 - GERENCIA DE GESTAO DE PESSOAL DA EDUCACAO
GCOQED	94.00.04.02.01.000 - GERENCIA DE CONTROLE DE QUADRO DE PESSOAL DA EDUCACAO
GEFE	94.00.05.00.00.000 - GERENCIA DE FUNCIONAMENTO ESCOLAR
GAFESC	94.00.05.00.01.000 - GERENCIA DE AUTORIZACAO DE FUNCIONAMENTO ESCOLAR
GAVFE	94.00.05.01.00.000 - GERENCIA DE AVALIACAO E VERIFICACAO DO FUNCIONAMENTO ESCOLAR
GGAFF	94.00.06.00.00.000 - GERENCIA DE GESTAO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA
GCCON-ED	94.00.06.01.00.000 - GERENCIA DE CONTRATOS E CONVENIOS DA EDUCACAO
GEAFI-ED	94.00.06.02.00.000 - GERENCIA ADMINISTRATIVO-FINANCEIRA
GEOFIN	94.00.06.02.01.000 - GERENCIA ORCAMENTARIO-FINANCEIRA
GETRAN	94.00.06.02.02.000 - GERENCIA DE TRANSPORTE
GCPCS	94.00.06.03.00.000 - GERENCIA DE CONTROLE E PRESTACAO DE CONTAS DE SUBVENCOES
GERMA-ED	94.00.06.04.00.000 - GERENCIA DE RECURSOS MATERIAIS
GERALM	94.00.06.04.01.000 - GERENCIA DE ALMOXARIFADO
GPLI	94.00.07.00.00.000 - GERENCIA DE PLANEJAMENTO E INFORMACAO
GECEE	94.00.07.01.00.000 - GERENCIA DE CADASTRO E ESTATISTICA ESCOLAR
GAPED	94.00.07.02.00.000 - GERENCIA DE AVALIACAO DE POLITICAS EDUCACIONAIS
GINED	94.00.07.03.00.000 - GERENCIA DE INFORMACOES EDUCACIONAIS
GEBE	94.00.08.00.00.000 - GERENCIA DO PROGRAMA BOLSA-ESCOLA
GEABE	94.00.08.01.00.000 - GERENCIA DE ARTICULACAO DO PROGRAMA BOLSA-ESCOLA
GECBE	94.00.08.02.00.000 - GER. DO CADASTRO E GESTAO ADMINISTRATIVA DO PROGRAMA BOLSA-ESCOLA
GEBEBE	94.00.08.02.01.000 - GER. DE PROCESSAMENTO DO BENEFICIO E APOIO ADMINISTRATIVO
GCOS	94.00.09.00.00.000 - GERENCIA DE COMUNICACAO SOCIAL
GEEVRP	94.00.09.00.01.000 - GERENCIA DE EVENTOS E RELACOES PUBLICAS
GEOUV-ED	94.00.09.01.00.000 - GERENCIA DE OUVIDORIA DA EDUCACAO
GRIMP	94.00.09.02.00.000 - GERENCIA DE RELACOES COM A IMPRENSA
GIRE	94.00.10.00.00.000 - GERENCIA DE INFRAESTRUTURA DE REDE FISICA ESCOLAR
GEDC	94.00.11.00.00.000 - GERENCIA DE EDUCACAO INTEGRAL, DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA
GREDE	94.00.12.00.00.000 - GERENCIA DE EXPANSAO DA REDE

**Total / lotação: 41**
**Lotação: 94.01 - SECRETARIA MUNICIPAL ADJUNTA DE EDUCACAO**

SMAED 94.01.00.00.00.000 - SECRETARIA MUNICIPAL ADJUNTA DE EDUCACAO

**Total / lotação: 1**
**Total Geral: 618**

**GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA**
**Ref.: 05/2017 Tabela de Lotações / Estas Unidades não Constaram nos Arquivos Anteriores**

<b>Lotação: 71.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRACAO REGIONAL MUNICIPAL BARREIRO</b>	
GERPS-B	71.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTB	71.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-B	71.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-B	71.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-B	71.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-B	71.00.09.02.00.000 - GER. REG. DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-B	71.00.09.03.00.000 - GER. REG. DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO
<b>Total / lotação:</b>	<b>7</b>
<b>Lotação: 72.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL CENTRO-SUL</b>	
GERPS-CS	72.00.12.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTCS	72.00.12.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-CS	72.00.12.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-CS	72.00.12.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-CS	72.00.12.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-CS	72.00.12.02.00.000 - GER. REG. DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-CS	72.00.12.03.00.000 - GER. REG. DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO
<b>Total / lotação:</b>	<b>7</b>
<b>Lotação: 73.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRACAO REGIONAL MUNICIPAL LESTE</b>	
GERPS-L	73.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTL	73.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-L	73.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-L	73.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-L	73.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-L	73.00.09.02.00.000 - GER. REG. DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-L	73.00.09.03.00.000 - GER. REG. DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO
<b>Total / lotação:</b>	<b>7</b>
<b>Lotação: 74.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL NORDESTE</b>	
GERPS-NE	74.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTNE	74.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-NE	74.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-NE	74.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-NE	74.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-NE	74.00.09.02.00.000 - GER. REG. DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-NE	74.00.09.03.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO
<b>Total / lotação:</b>	<b>7</b>
<b>Lotação: 75.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRACAO REGIONAL MUNICIPAL NOROESTE</b>	
GERPS-NO	75.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTNO	75.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-NO	75.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-NO	75.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-NO	75.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-NO	75.00.09.02.00.000 - GER. REG. DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-NO	75.00.09.03.00.000 - GER. REGIONAL DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO
<b>Total / lotação:</b>	<b>7</b>
<b>Lotação: 76.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL NORTE</b>	
GERPS-N	76.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTN	76.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-N	76.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-N	76.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL



PREFEITURA MUNICIPAL  
DE BELO HORIZONTE

SECRETARIA MUNICIPAL  
ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS  
GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA

Emissão: 09/05/2017  
Pag 2 de 2 14:56

Ref.: 05/2017 Tabela de Lotações / Estas Unidades não Constaram nos Arquivos Anteriores

<b>Lotação: 76.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL NORTE</b>	
GERPROS-N	76.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-N	76.00.09.02.00.000 - GER. REGIONAL DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-N	76.00.09.03.00.000 - GER. REG. DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO
<b>Total / lotação:</b>	<b>7</b>
<b>Lotação: 77.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL OESTE</b>	
GERPS-O	77.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTO	77.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-O	77.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-O	77.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-O	77.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-O	77.00.09.02.00.000 - GER. REG. DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-O	77.00.09.03.00.000 - GER. REG. DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO
<b>Total / lotação:</b>	<b>7</b>
<b>Lotação: 78.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL PAMPULHA</b>	
GERPS-P	78.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTP	78.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-P	78.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-P	78.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-P	78.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-P	78.00.09.02.00.000 - GER. REG. DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-P	78.00.09.03.00.000 - GER. REG. DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE TRABALHO
<b>Total / lotação:</b>	<b>7</b>
<b>Lotação: 79.00 - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO REGIONAL MUNICIPAL VENDA NOVA</b>	
GERPS-VN	79.00.09.00.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS
GERPS-CTVN	79.00.09.00.00.001 - GERÊNCIA REGIONAL DE POLÍTICAS SOCIAIS CONSELHO TUTELAR
GERASC-VN	79.00.09.01.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL
GERASOC-VN	79.00.09.01.01.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE ATENDIMENTO SOCIAL
GERPROS-VN	79.00.09.01.02.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS SOCIAIS
GERPER-VN	79.00.09.02.00.000 - GER. REGIONAL DE PROMOÇÃO DE EVENTOS ESPORTIVOS, DE RECREAÇÃO, LAZER E FEIRAS
GERPTR-VN	79.00.09.03.00.000 - GERÊNCIA REGIONAL DE PROGRAMAS DE TRANSFERÊNCIA DE RENDA E GERAÇÃO DE EMPREGO
<b>Total / lotação:</b>	<b>7</b>
<b>Total Geral:</b>	<b>63</b>

## ANEXO: TOTAL DE SERVIDORES NA SMED E SMASAC NO ANO DE 2017



PREFEITURA MUNICIPAL  
DE BELO HORIZONTE

SECRETARIA MUNICIPAL  
ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS  
GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA

Emissão: 09/05/2017

Pag 1 de 1 13:56

Ref.: 04/2017

TOTAL SERVIDORES

ÁREA DA EDUCAÇÃO	Nº MULHERES	Nº HOMENS	TOTAL
AMARELA	129	4	133
BRANCA	5.940	697	6.637
INDÍGENA	13	2	15
PARDA	7.690	1.040	8.730
PRETA	1.641	154	1.795
RAÇA COR A DEF	24	3	27
<b>TOTAL ÁREA DA EDUCAÇÃO:</b>	<b>15.437</b>	<b>1.900</b>	<b>17.337</b>

ÁREA DAS POLÍTICAS SOCIAIS	Nº MULHERES	Nº HOMENS	TOTAL
AMARELA	3	0	3
BRANCA	294	63	357
PARDA	294	80	374
PRETA	47	11	58
<b>TOTAL ÁREA DAS POLÍTICAS SOCIAIS:</b>	<b>638</b>	<b>154</b>	<b>792</b>

OUTRAS LOTAÇÕES	Nº MULHERES	Nº HOMENS	TOTAL
AMARELA	76	44	120
BRANCA	4.411	2.130	6.541
INDÍGENA	7	14	21
PARDA	6.112	3.483	9.595
PRETA	889	767	1.656
RAÇA COR A DEF	3	2	5
<b>TOTAL OUTRAS LOTAÇÕES:</b>	<b>11.498</b>	<b>6.440</b>	<b>17.938</b>

<b>TOTAL GERAL:</b>	<b>27.573</b>	<b>8.494</b>	<b>36.067</b>
---------------------	---------------	--------------	---------------

## ANEXO: TABELA - TOTAL DE GESTORAS DA SMED E SMASAC EM 2017

PREFEITURA MUNICIPAL  
DE BELO HORIZONTESECRETARIA MUNICIPAL  
ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS

Emissão: 09/05/2017

Pag 1 de 1 14:39

GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA

Ref.: 04/2017

SERVIDORAS / LOT. EDUCAÇÃO E POLIT. SOCIAIS

ÁREA DA EDUCAÇÃO	GESTORAS	Nº SERVIDORAS
AMARELA	6	129
BRANCA	318	5.940
INDÍGENA	0	13
PARDA	431	7.690
PRETA	54	1.641
RAÇA COR A DEF	0	24
<b>TOTAL ÁREA DA EDUCAÇÃO:</b>	<b>809</b>	<b>15.437</b>

ÁREA DAS POLÍTICAS SOCIAIS	GESTORAS	Nº SERVIDORAS
AMARELA	0	3
BRANCA	39	356
PARDA	65	378
PRETA	10	68
<b>TOTAL ÁREA DAS POLÍTICAS SOCIAIS:</b>	<b>114</b>	<b>805</b>

<b>TOTAL GERAL:</b>	<b>923</b>	<b>16.242</b>
---------------------	------------	---------------

## ANEXO: TABELA – TOTAL DE GESTORAS DA SMED E SMASAC EM 2016



PREFEITURA MUNICIPAL  
DE BELO HORIZONTE

SECRETARIA MUNICIPAL  
ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS

Emissão: 09/05/2017

Pag 1 de 1 13:22

GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA

Ref.: 12/2016

SERVIDORAS / LOT. EDUCAÇÃO E POLIT. SOCIAIS

ÁREA DA EDUCAÇÃO	GESTORAS	Nº SERVIDORAS
AMARELA	6	123
BRANCA	323	5.918
INDÍGENA	0	12
PARDA	449	7.791
PRETA	54	1.620
RAÇA COR A DEF	0	24
<b>TOTAL ÁREA DA EDUCAÇÃO:</b>	<b>832</b>	<b>15.488</b>
ÁREA DAS POLÍTICAS SOCIAIS	GESTORAS	Nº SERVIDORAS
AMARELA	1	3
BRANCA	65	312
PARDA	85	324
PRETA	13	55
<b>TOTAL ÁREA DAS POLÍTICAS SOCIAIS:</b>	<b>164</b>	<b>694</b>
<b>TOTAL GERAL:</b>	<b>996</b>	<b>16.182</b>

## ANEXO: TABELA – TOTAL DE GESTORAS DA SMED E SMASAC EM 2015



PREFEITURA MUNICIPAL  
DE BELO HORIZONTE

SECRETARIA MUNICIPAL  
ADJUNTA DE RECURSOS HUMANOS

Emissão: 09/05/2017

Pag 1 de 1 13:20

GERÊNCIA DE PROJETOS DE TECNOLOGIA

Ref.: 12/2015

SERVIDORAS / LOT. EDUCAÇÃO E POLIT. SOCIAIS

ÁREA DA EDUCAÇÃO	GESTORAS	Nº SERVIDORAS
AMARELA	4	110
BRANCA	323	5.943
INDÍGENA	0	12
PARDA	449	7.911
PRETA	51	1.551
RAÇA COR A DEF	0	16
<b>TOTAL ÁREA DA EDUCAÇÃO:</b>	<b>827</b>	<b>15.543</b>

ÁREA DAS POLÍTICAS SOCIAIS	GESTORAS	Nº SERVIDORAS
AMARELA	1	3
BRANCA	76	329
PARDA	85	352
PRETA	12	58
<b>TOTAL ÁREA DAS POLÍTICAS SOCIAIS:</b>	<b>174</b>	<b>742</b>

<b>TOTAL GERAL:</b>	<b>1001</b>	<b>16.285</b>
---------------------	-------------	---------------

ANEXO: LEVANTAMENTO DOS PRINCIPAIS BANCOS DE TESES E DISSERTAÇÕES DO PAÍS – PERÍODO DE 2010 ATÉ O PRIMEIRO SEMESTRE DE 2017.

**Descritor 1: GÊNERO E RAÇA**

Fonte	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ANPED	--	--	--	--	--	--	--	--
Banco de Teses CAPES/MEC	--	--	--	--	--	1	--	--
Biblioteca Digital de Teses e Dissertações – IBICT	--	--	1	1	1	--	--	--
Banco de Teses e Dissertações da PUC-MG	--	--	--	--	--	--	--	--
Biblioteca Digital do CEFET-MG	--	--	--	--	--	--	--	--
Banco Digital de Teses e Dissertações da UFMG	--	--	--	--	--	--	--	--
Biblioteca Digital da USP – Dissertações e Teses	--	--	--	--	--	--	--	--
Biblioteca Digital de Teses e Dissertações - Domínio Público	--	--	--	--	--	--	--	--
Scielo	--	--	--	--	--	--	--	--
Google Acadêmico	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>TOTAL GERAL = 4</b>	--	--	1	1	1	1	--	--

**Descritor 2: GÊNERO, RAÇA E EDUCAÇÃO**

Fonte	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Banco de Teses CAPES/MEC	--	--	--	1	3	1	--	--
Biblioteca Digital de Teses e Dissertações – IBICT	--	1	--	--	1	--	--	--
Banco de Teses e Dissertações da PUC-MG	--	--	--	--	--	--	--	--
Biblioteca Digital do CEFET-MG	--	--	--	--	--	--	--	--
Banco Digital de Teses e Dissertações da UFMG	--	--	--	--	--	--	--	--
Biblioteca Digital da USP – Dissertações e Teses	--	--	--	--	--	--	--	--
Biblioteca Digital de Teses e Dissertações - Domínio Público	--	--	--	--	--	--	--	--
Revista Eletrônica de Educação da Universidade Estadual do Ceara	--	--	--	--	--	--	--	--
Revista Eletrônica de Educação da Universidade Federal de São Carlos	--	--	--	--	--	--	--	--
Google Acadêmico	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>TOTAL GERAL = 7</b>	--	1	--	1	4	1	--	--

**Descritor 3: MULHERES NEGRAS EM CARGOS DE GESTÃO**

Fonte	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Banco de Teses CAPES/MEC	--	1	--	--	1	--	--	--
Biblioteca Digital de Teses e Dissertações – IBICT	--	--	--	--	--	--	--	--
Banco de Teses e Dissertações da PUC-MG	1	--	1	--	--	--	--	--
Biblioteca Digital do CEFET-MG	--	--	--	--	--	--	--	--
Banco Digital de Teses e Dissertações da UFMG	--	--	--	--	--	--	--	--
Biblioteca Digital da USP – Dissertações e Teses	--	--	--	--	--	--	--	--
Biblioteca Digital de Teses e Dissertações - Domínio Público	--	--	--	--	--	--	--	--
Scielo	--	--	--	--	--	--	--	--
Google Acadêmico	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>TOTAL GERAL = 4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>--</b>	<b>1</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>--</b>

**Descritor 4: MULHERES NEGRAS E MERCADO DE TRABALHO**

Fonte	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Banco de Teses CAPES/MEC	--	--	--	1	1	1	--	--
Biblioteca Digital de Teses e Dissertações – IBICT	1	--	--	1	--	--	--	--
Banco de Teses e Dissertações da PUC-MG	--	--	--	--	--	--	--	--
Biblioteca Digital do CEFET-MG	--	--	--	--	--	--	--	--
Banco Digital de Teses e Dissertações da UFMG	--	--	--	--	--	--	--	--
Biblioteca Digital da USP – Dissertações e Teses	--	--	--	--	--	--	--	--
Biblioteca Digital de Teses e Dissertações - Domínio Público	--	--	--	--	--	--	--	--
Scielo	--	--	--	--	--	--	--	--
Google Acadêmico	--	--	--	--	--	--	--	--
<b>TOTAL GERAL = 5</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>--</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>--</b>	<b>--</b>