

A influência do gênero nas eleições escolares em Curitiba

Vanisse Simone Alves Corrêa

O artigo analisa as relações de poder e gênero no acesso à direção de escolas municipais de Curitiba. A autora utilizou dados da eleição escolar de 2008 e de questionário on line para profissionais da educação. Concluiu que o fenômeno do glass ceiling está presente e se manifesta de maneira muito contundente quando há homens concorrendo com mulheres no acesso às principais funções da gestão escolar

Mulheres na Educação e na história

As mulheres têm uma história. Continua, fluída, mutável, relacional e ininterrupta. Para visualizar essa história, porém, é necessário estar muito atento/a, já que há dificuldades consideráveis. Perrot (2008, p. 15) destaca algumas, como a “invisibilidade” das mulheres. Delas pouco se falava e pouco se registrava. Assim, não deixaram muitas pistas sobre sua caminhada histórica.

Também ocorria “a autodestruição da memória feminina” (Perrot, 2008, p. 22), pois as mulheres, convencidas de sua pouca importância, destruíam seus papéis sociais. A eliminação dos vestígios também ocorria de maneira “social e sexualmente seletiva”. De um casal cujo homem era notório, somente seriam conservados os documentos relativos ao marido.

Há um impedimento ainda mais grave para se visualizar uma história das mulheres. É o silêncio do relato. Os relatos sempre privilegiaram a figura do homem, já que por eles eram escritos.

Já há algum tempo, porém, re-

conhece-se que há uma história das mulheres – “O advento da história das mulheres deu-se na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos

nos anos 1960 e, na França, uma década depois” (Perrot, 2008, p. 18). Muitos fatores (científicos, sociológicos, políticos) contribuíram



para colocar a mulher como objeto de estudo nas ciências humanas e na história.

Na produção atual mais expressiva, há uma tentativa de recuperar poderes e lutas femininas, de se repensar rótulos e estereótipos¹, de se retomar a ação das mulheres na história, entendidas como sujeitos ativos (Matos, 2009, p. 282). Nesse movimento, as imagens de uma história linear, de dominação da mulher, vista como um ser pacífico, ocioso e confinado somente a um único papel social, vêm sendo questionadas. Para a autora, torna-se urgente e necessário ir além da dicotomia da história tradicional, que vê a mulher como vítima – a história linear – porém, sem esquecer-se da opressão histórica sobre as mulheres (Matos, 2009, p. 282).

Contemporaneamente, a participação da mulher na sociedade tem aumentado em todos os níveis sociais nos espaços antes considerados “masculinos”. Apesar desse avanço, um grande contingente de mulheres ainda trabalha em setores de atividades muito bem delimitados historicamente e socialmente, os quais agrupam as profissões ditas “femininas”.

Segundo Abramo (2003, p.111), na América Latina, entre as décadas de 60 a 90, “o número de mulheres economicamente ativas mais que triplicou, aumentando de 18 para 57 milhões. Apesar disso, não se viu, na mesma proporção, uma diminuição das desigualdades profissionais entre homens e mulheres, inclusive no que diz respeito às questões salariais.

O presente trabalho procura analisar um recorte desta realidade, examinando especificamente um destes setores laborais considerado “feminino” – a Educação.

Este estudo é uma tentativa de se responder à seguinte questão: Por que na educação, em particular na condução e liderança de processos políticos e de gestão, os homens ocupam/dominam com mais presença que as mulheres, considerando-se que se trata de um campo predominantemente de presença feminina? Esta pergunta decorre do reconhecimento de que, no caso específico da Edu-

Glass ceiling ou teto de vidro



É como se denomina o fenômeno que se manifesta em forma de barreiras invisíveis que impedem o acesso das mulheres aos maiores cargos. Normalmente é estudado em profissões dominadas por homens. O presente estudo porém, debruçou-se sobre a Rede Municipal de Ensino de Curitiba, onde a maioria dos/as profissionais do magistério é do sexo feminino (cerca de 97%).

cação e no ambiente escolar, geralmente o que se observa, em muitas escolas, é que, embora apresentem um corpo docente predominantemente feminino, quem ascende às funções de direção e/ou vice-direção são homens.

Este fenômeno, de se terem homens nos cargos hierarquicamente mais elevados, Hultin (2003) estudou pela ótica do glass ceiling (teto de vidro) e pode ser explicado da seguinte maneira: as mulheres avançam profissionalmente, até que, em determinado momen-

to, não conseguem ir além. Aparentemente, não há nada que as impeça, mas se torna impossível avançar mais. É como se, em algum momento, elas encontrassem um teto de vidro, invisível; porém, inexpugnável.

A base teórica necessária envolve relações de poder e questões de gênero na gestão escolar e a base empírica desta pesquisa é a Rede Municipal de Ensino de Curitiba (RME), mais especificamente, os/as profissionais da educação. Tal escolha se justifica pelo reduzido nú-



mero de profissionais homens nesta rede de ensino (menos de 3%), mas com uma presença proporcionalmente maior nas funções de direção escolar.

A pesquisa iniciou-se a partir das eleições para diretores/as da RME de Curitiba, ocorridas no dia 22 de novembro de 2008 em 171 escolas. Os dados coletados apresentaram números surpreendentes². Há 10.109 profissionais da Educação na rede pública municipal de ensino de Curitiba. Destes, apenas 273 são homens (2,7%). Mesmo com tão poucos homens, são muitos os que conseguem se eleger diretores.

Importa saber como, apesar da diminuta quantidade, estes homens conseguem chegar aos cargos de direção e vice-direção nas escolas, os maiores cargos dentro da gestão escolar, e saber quais motivos movem as pessoas a optarem por um homem e não por uma mulher para a função de direção. E mais ainda, considerando que a maioria na escola é constituída por mulheres, o que levou tais mulhe-

res a escolherem homens?

Quais mecanismos movimentam as estruturas de acesso à gestão escolar, compreendidas aí as questões de gênero e as relações de poder?

Neste trabalho a gestão é compreendida como uma rede de relações de poder, que se movimenta continuamente, alimentada pelas ações políticas das pessoas envolvidas.

Assim, os objetivos centrais deste trabalho estão focalizados na análise das relações de gênero e poder

no acesso aos cargos de comando (direção e vice-direção) na gestão escolar municipal de Curitiba e, a partir da análise realizada, constatar ou não a existência do fenômeno do teto de vidro (*glass ceiling*), bem como suas formas de manifestação neste processo.

Os mecanismos utilizados para essa análise foram o estudo investigativo das eleições para diretores na RME e uma pesquisa empírica realizada por meio de um questionário online disponibilizado aos/as profissionais.

Conceitos de Glass Ceiling

Segundo Steil (1997), o conceito do *glass ceiling*³ surgiu nos Estados Unidos, na década de 1980, para descrever a barreira profissional que, de tão sutil, é transparente, mas suficientemente forte para impedir o avanço profissional das mulheres.

Nomear essas barreiras como teto de vidro se dá exatamente pelo fato de elas serem quase invisíveis e possuírem certa transpa-

rência, como o vidro. Apesar de invisíveis, são barreiras muito fortes e presentes no cotidiano profissional de muitas mulheres, que as impedem de seguir adiante e alcançar os níveis profissionais mais altos. Tal impedimento se dá exclusivamente em função da hierarquia de gênero.

A existência do *glass ceiling* não é facilmente perceptível, ela é muito sutil, embutida em brincadeiras e comentários, nas políticas administrativas, quase sempre favoráveis aos homens.

Para Durbin (2002), o *glass ceiling* configura-se como um obstáculo cristalino e tênue, que se manifesta em ações negativas contra as mulheres, a fim de impedi-las de avançar profissionalmente.

A possibilidade de estudar as condições de trabalho feminino e suas perspectivas de acesso às funções de mando na Educação se justifica exatamente pelo fato de a Educação ser um campo onde há grande número de mulheres atuando e poucos homens, comparativamente.

Nas escolas em que os homens, apesar de serem poucos, conseguem chegar aos maiores cargos, fica evidente a existência do *glass ceiling*. Estatisticamente seria mais difícil para os homens assumirem essas funções, não fosse a existência do *glass ceiling*, já que há muitas mulheres diretoras, mas há, proporcionalmente, mais homens na função. Conforme Goodman et al (2003), a exclusão das mulheres dos cargos de liderança é a principal marca da discriminação

A possibilidade de estudar as perspectivas de acesso das mulheres a funções de mando na Educação se justifica exatamente pelo fato deste ser um campo onde há grande número de mulheres e poucos homens, comparativamente

e evidência do glass ceiling; o que leva as mulheres à essa exclusão são as práticas e características organizacionais institucionalizadas e perenizadas pelo exercício desse fenômeno.

Carreira et al (2004) sustentam que “as mulheres enfrentam mais dificuldades para ascender a cargos de maior poder e mais bem remunerados. Geralmente precisam apresentar mais tempo de escolaridade que os homens para disputar o mesmo posto. Mesmo em setores de ocupação femininos, como o da educação e o da saúde, os cargos de chefias são em grande parte exercidos pela minoria masculina (p. 19).

Ao se deparar com este mundo masculino, muitas mulheres trabalhadoras, na tentativa de obterem o respeito profissional, começam a apresentar atitudes masculinizadas. Embora não haja uma “maneira feminina de administrar”, há este modelo masculino, muito enraizado, ligado ao simbolismo da força e da violência, associado ao respeito e ao poder.

Nas intrincadas relações sociais que acontecem dentro do espaço escolar, há uma tensão constante. Tais relações são, inegavelmente, relações de poder.

Ao se relacionarem entre si, os/as profissionais, expressam sua visão de mundo. Seus discursos e atos são sempre políticos, mediados por suas crenças e experiências. Na Educação, em que é grande a presença das mulheres, os homens conseguem chegar com mais facilidade aos maiores cargos da gestão escolar. Isso talvez decorra da visão masculina de mundo, no qual se acredita que os homens são mais competentes, mais capacitados a exercer o poder e, por conseguinte, mais aptos a comandar.

A busca de melhores condições de trabalho e de boas oportunidades profissionais para as mulheres é uma necessidade social. Atualmente grande parte das famílias é chefiada e sustentada por mulheres (Bruschini & Lombardi, 2007).

A manutenção e a reprodução dos preconceitos e estereótipos relativos à mulher e seu papel no

O resultado da eleição escolar confirma a tese de que os homens conseguem chegar mais facilmente aos cargos superiores. Se levarmos em conta os 17 candidatos, 13 foram eleitos, com percentual de aprovação masculina de 76,47%

mercado de trabalho precisa ser superada. Entender e aceitar que a competência profissional não está ligada ao sexo é um avanço desejável para reduzir a discriminação contra a mulher e eliminar o *glass ceiling* de todas as organizações, inclusive das escolas.

Eleições para diretores/as municipais em Curitiba

O universo de professores na RME de Curitiba é um espaço rico de experiências femininas (97% são mulheres). Em tese, o poder é ou deveria ser exercido por elas, que estão em maioria. Em contrapartida, os homens deveriam estar em desvantagem no que se refere à disputa por funções de mando.

Para analisar esta questão, são apresentadas e discutidas duas fontes de dados:

- as eleições diretas para diretores/as das escolas municipais (2008);
- um questionário *on line*, aplicado a profissionais da educação, com 10 questões objetivas.

Em 22 de novembro, 171 escolas municipais de Curitiba realizaram eleições para diretores/as e vice. Concorreram 269 chapas, totalizando 535 candidaturas⁴. Desse/as candidatos/as, dez eram do sexo masculino para o cargo de direção e sete para o cargo de vice-direção. O Núcleo Regional da Educação (NRE)⁵ que mais apresentou candidatos homens foi o do Bairro Novo, com cinco candidatos a diretor e dois a vice-diretor, seguido pelo NRE do Boa Vista, que apresentou duas chapas com homens concorrendo à vice-direção. Os NREs do Boqueirão e do Portão apresentaram, cada um, uma única chapa com homens candidatos a diretores. Ambos conseguiram se eleger. O NRE Cajuru apresentou uma única chapa com homem concorrendo ao cargo de vice-direção. Esta chapa também conseguiu se eleger. A exceção é o NRE Pinheirinho, que apresentou duas chapas com homens candidatos, em uma concorrendo ao cargo de diretor e a na outra concorrendo ao cargo de vice-diretor e não ele-



Os números mostram que as mulheres e os homens reconhecem a existência da discriminação e das dificuldades potenciais para as mulheres. Esse reconhecimento é muito importante para a superação do quadro de desigualdade

geu nenhuma delas. Os NREs da Matriz e Santa Felicidade não tiveram candidatos do sexo masculino.

O número total de concorrentes aos cargos de diretores e vice-diretores foi de 535. Desses, somente 17 eram homens, ou seja, havia 518 mulheres concorrendo, o que um percentual de 96,8% de mulheres e 3,2% de homens. O número de homens concorrentes, em termos percentuais, se aproxima bastante do número de homens na RME de Curitiba (2,7%). O total de

homens candidatos foi de 17, sendo que 10 concorreram aos cargos de diretores e sete aos cargos de vice-diretores.

O resultado da eleição confirma a tese de que os homens conseguem chegar mais facilmente aos cargos superiores na gestão escolar. Dos dez candidatos a diretor, oito conseguiram vencer a disputa, o que dá um percentual de 80% de sucesso! Dos sete candidatos a vice-diretor, cinco conseguiram se eleger, o que contabiliza 71,4% de êxito. Aqui é interessante notar que, quando disputaram o cargo mais alto (diretor), os homens tiveram mais resultado do que quando disputaram o cargo auxiliar (vice-diretor).

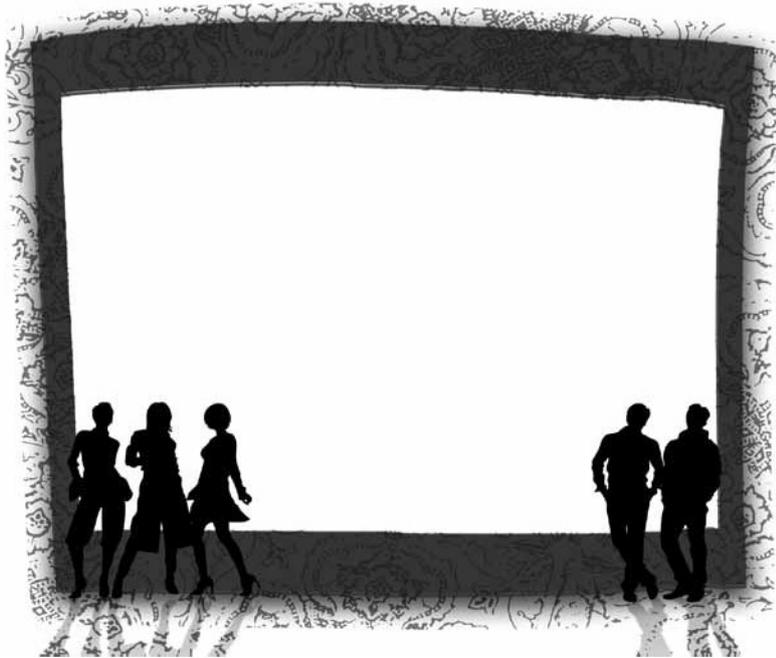
Se levarmos em conta o número de candidatos, independente do cargo ao qual concorriam, considerando que 13 foram eleitos dentre 17, o percentual de aprovação masculina fica em 76,47%.

Nos NREs do Boqueirão, do Portão e do Cajuru, onde apenas uma única chapa com candidatos homens surgiu, uma em cada núcleo, todas as chapas conseguiram se

eleger. Os três NREs contabilizaram 103 chapas. Entre 103 chapas, as três únicas que tinham homens concorrendo se elegeram. Ao fim da eleição, esses três núcleos elegeram 62 chapas. Entre estas, as três com candidatos homens se elegeram. É possível pensar que essas três chapas conseguiram se eleger porque, ao agregar homens como candidatos, agregaram também toda a imagem positiva que o masculino carrega.

O movimento que levou esses homens ao poder, como se fosse seu lugar natural, desde sempre, são as profundas estruturas simbólicas que permeiam as relações sociais. Dentre essas estruturas, a visão androcêntrica do mundo permanece como uma força subjetiva que leva as pessoas, homens ou mulheres, a eternizar a força do masculino. A vantagem que os homens levam em relação às mulheres se apresenta como uma coisa natural, motivada pelo fato de que são homens. Para Bourdieu (2007), a força da ordem masculina se impõe naturalmente, sem necessidade de justificação.





O gênero é a maneira inicial de dar significado às relações de poder, segundo Scott (1990, p. 14). É sabido que as relações de gênero demarcam as relações entre homens e mulheres, em todas as áreas. Na RME de Curitiba, no processo de escolha de homens e mulheres aos cargos de direção e vice-direção, fica evidente que o peso do gênero tem grande influência.

Como já foi dito, os homens formam aproximadamente 2,7%. Com um percentual tão baixo em relação às mulheres, ainda assim, conseguem galgar postos de direção e vice-direção nas escolas. Comandando oito escolas de 171, eles têm o controle de aproximadamente 4,6% delas. Se contarmos os homens que estão na vice-direção (cinco), o número de escolas comandadas sobe para 13, então o percentual de controle vai para 7,6%. É um número muito alto, se comparado ao contingente masculino. A representatividade é aproximadamente 281% maior.

Gestão e gênero: O que pensam os/as profissionais da RME?

Em 13 de julho de 2009 foi disponibilizado o questionário on-line. Ele ficou na internet durante 81 dias. O número de respondentes totalizou 247. O questionário investigou vários aspectos referen-

tes à gestão e gênero mas, neste trabalho, a análise se voltará exclusivamente para a seguinte questão: chances que as mulheres têm de alcançar as funções de comando e preparo para as funções.

As respostas sobre as chances das mulheres alcançarem as funções mostram que 60% dos homens acreditam que, quando há homens concorrendo contra as mulheres, as chances delas diminuem; das mulheres, 16,6% têm essa crença e somente 4,9% delas acreditam que suas chances aumentam. Por outro lado, um grande número de mulheres (78,5%) acredita que as suas chances não aumentam nem diminuem quando concorrem contra os homens.

Dos homens, 40% acreditam que não haja diferença quanto ao sexo neste quesito e nenhum homem acha que as chances delas aumentam quando há homens concorrendo contra elas no acesso aos cargos de direção e vice-direção. Esses números mostram ainda que as mulheres e os homens reconhecem a existência da discriminação e das dificuldades potenciais para as mulheres. Esse reconhecimento é muito importante para a superação do quadro de discriminação.

Quando a pergunta refere-se às chances das mulheres, no caso de concorrerem junto com os homens

(em chapas mistas), observa-se que somente 14,3% dos homens acreditam que as chances das mulheres diminuem e 52,4% acreditam que as chances aumentam. Já entre as mulheres, apenas 2,7% afirmam que as chances diminuem, 18,8% avaliam que as chances aumentam. Um elevado número de mulheres respondentes (78,5%) avaliam que não se alteram as chances. Entre os homens, 33% avaliam que não há alteração nas chances para chapas mistas.

Se levarmos em conta o alto percentual dos homens que acreditam que as mulheres estão em desvantagem quando concorrem contra os homens (60%) e em vantagem quando concorrem ao lado deles nas chapas mistas (52,4%), é evidente que os homens têm noção de seu valor simbólico e atribuem a si mesmos a capacidade de angariar votos para a conquista da direção ou vice-direção.

Esse entendimento de que a simples associação com o homem leva a mulher a uma posição de vantagem decorre, como já dito anteriormente, da crença já naturalizada de que ao homem cabem as funções mais nobres, de mais prestígio e poder. Sendo a função de direção uma possibilidade de acesso (em alguma medida e de um modo muito específico) ao poder, importa entender essa "divisão de poderes" baseada no sexo. Perrot (1988), ao falar sobre a divi-

**Se há a manutenção
da imagem da
superioridade
masculina é porque
as próprias mulheres
ajudam a perenizar
esses conceitos,
auxiliando a criar
e a manter para si
mesmas as barreiras
quase invisíveis que
as prejudicam na
disputa de poder com
os homens**

são dos poderes entre homens e mulheres, esclarece que os homens teriam o poder do Estado, o poder político, o poder de decidir, enfim. Quanto às mulheres, elas teriam os poderes informais (domésticos, de bastidores, etc). Essas crenças, baseadas em conceitos há muito perpetuados, ainda hoje fazem eco na gestão escolar municipal de Curitiba. Os dados aqui apresentados não deixam dúvidas.

Quanto ao preparo para as funções, o questionário demonstrou que 40% dos homens acreditam que estão mais preparados para assumir as funções de direção vice-direção do que as mulheres, enquanto que 5,3% das mulheres também acreditam nisso. Das mulheres, somente 12% acreditam que estão mais preparadas do que os homens para assumir cargos de comando na escola, com o que concordam 10% dos homens. Quanto à crença de que ambos estão igualmente preparados para assumir cargos de comando, metade dos homens e 83% das mulheres acreditam nisso.

As respostas encontradas demonstram traços muito perceptíveis da desigualdade profissional a que as mulheres são submetidas por crenças há muito enraizadas. Os homens acreditam mais no seu potencial para liderar do que as mulheres em sua própria capacidade. A luta das mulheres parece ser mais pelo reconhecimento e pela igualdade, enquanto que para os homens parece ser natural se assumir em posição de chefia. Isso é resultado das desigualdades de gênero.

Scott esclarece que “o gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre o sexo”. Além disso, continua a autora, o gênero implica quatro elementos relacionados. Entre eles destacam-se os “símbolos culturalmente disponíveis que trazem evocações simbólicas”; em “conceitos normativos que expressam interpretações dos significados dos símbolos” (Scott, 1995, p. 86).

Esses conceitos se originam nas doutrinas religiosas, científicas, ju-

rídicas e asseveram “de maneira categórica e inequívoca o significado do homem e da mulher, do masculino e do feminino” (Scott, 1995, p. 86). Tais conceitos, arraigados no subconsciente de cada um, seja homem ou mulher, atuam fortemente para manter as desigualdades entre os sexos.

Considerações finais

O que se buscou com esta pesquisa foi identificar a existência do *glass ceiling* na educação pública brasileira. Para isso analisou-se, em um recorte específico, as eleições para diretores/as da RME de Curitiba e em que medida o *glass ceiling* atuava neste processo.

Os dados demonstraram, de maneira geral, a vantagem que os homens têm para ascender às posições de comando na gestão escolar. A vantagem não é numérica, pois há muito mais mulheres diretoras do que homens diretores. É uma vantagem implícita, quase escondida, proporcional. Essa vantagem masculina, que se traduz em desvantagem para as mulheres, essa quase invisibilidade do fator vantajoso é característica do fenômeno do teto de vidro, que, de tão sutil, é quase “transparente”, daí o nome tão sugestivo.

A superioridade masculina acontece de maneira muito natural, quase sem ser questionada, quase imperceptível. Na esteira de Bourdieu (2007), a dominação masculina

A luta das mulheres parece ser mais pelo reconhecimento e pela igualdade, enquanto que para os homens parece ser natural se assumir em posição de chefia. Isso é resultado das desigualdades de gênero

na é exercida naturalmente, sem necessidade de justificação. Ou seja, os homens, cujo conceito no imaginário coletivo é sempre associado ao melhor, ao mais competente, ao mais correto, chegam muito mais facilmente do que as mulheres aos cargos. E o grupo de homens e mulheres atua nesse sentido, fortalecendo essa crença, de maneira quase automática.

O estudo concluiu que o fenômeno do *glass ceiling* está presente em Curitiba e se manifesta de maneira inquestionável. Quando há um homem concorrendo contra uma mulher, o coletivo acredita que ela fica, automaticamente, em desvantagem. A recíproca também é verdadeira: quando concorre em parceria com os homens, acredita-se que a mulher



leva mais vantagem nas eleições.

A discussão passou pelo gênero e, nessa perspectiva, acredita-se que as mulheres têm uma história e que ajudam a escrevê-la (Perrot, 2008), em meio a embates e relações de poder. Na gestão escolar municipal de Curitiba, as mulheres e homens que lá se relacionam exercem o poder, uns sobre os outros, em um movimento contínuo (Foucault, 2004).

Em termos numéricos, as mulheres são superiores aos homens. A mulher profissional da educação não é uma vítima oprimida dos homens, ela é ativa neste processo histórico e atua politicamente. Se há a manutenção da imagem da superioridade masculina e essa se reflete nas eleições, é porque as próprias mulheres ajudam a pene-

nizar esses conceitos, auxiliando a criar e a manter para si mesmas, as barreiras quase invisíveis que as prejudicam na disputa de poder com os homens. A divisão sexual, fundamentada em uma visão androcêntrica de mundo (Bourdieu, 2007) leva à perpetuação da dominação masculina.

O *glass ceiling*, presente em praticamente todas as áreas profissionais, na educação revela seu lado mais cruel: persiste, apesar do número absolutamente superior

das mulheres. O fato de a Educação ser uma profissão “feminizada” não impede os homens de assumirem os cargos de mando, como se fosse o seu lugar natural.

Para além de uma discussão teórica, quer-se, com a pesquisa realizada, promover uma reflexão sobre o tema e, a partir disso, possibilitar mudanças que concorram na busca de uma sociedade mais justa e igualitária entre homens e mulheres em todos os campos, inclusive no profissional.

Vanisse Simone Alves Corrêa

Mestra em Educação pela UFPR. Atuou como professora da Rede Municipal de Curitiba de 1989 a 2008.

Notas e referências



1. Estereótipo é um conceito, uma imagem preconcebida e infundada sobre um determinado grupo social, que atribui a todos os seres desse grupo uma ou várias características, frequentemente depreciativas. Os estereótipos são usados principalmente para definir e limitar pessoas ou grupo de pessoas na sociedade. Sua aceitação é ampla e culturalmente difundida, o que o torna uma fonte geradora de preconceito e discriminação. Adaptado de <http://pt.wikipedia.org/wiki/Estere%C3%B3tipo>. Acessado em 15jan2010.

2. Números fornecidos pela Secretaria Municipal da Educação de Curitiba, em outubro de 2008.

3. Neste trabalho optou-se por privilegiar a expressão em inglês (*glass ceiling*) em virtude do grande número de pesquisas internacionais sobre o tema.

4. 535 e não 538 porque 3 chapas apresentaram somente candidatos a diretor.

5. Em Curitiba, a Secretaria Municipal da Educação possui uma divisão administrativa, representada pelos Núcleos Regionais da Educação (NRE). No total há 9 núcleos que administram as escolas: Bairro Novo, Portão, Boqueirão, CIC, Pinheirinho, Santa Felicidade, Boa Vista, Cajuru e Matriz.

6. Este texto foi retirado/adaptado da dissertação de Mestrado em Educação (2008/2010) da mesma autora. O texto integral da pesquisa pode ser acessado em <http://www.ppge.ufpr.br/teses/m2010.htm>

• ABRAMO, L. A situação da mulher latino-

americana – O mercado de trabalho no contexto da reestruturação. In: DELGADO, D.G.; CAPPELLIN, P.; SOARES, V. (orgs.). Mulher e Trabalho - experiências de ação afirmativa. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

• _____. Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária? In: Organização, trabalho e gênero. São Paulo: Editora Senac, 2007.

• BOURDIEU, P. A. Dominação masculina. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

• BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M.R. Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes. In: HIRATA, H.; SEGNINI, L. (orgs.). Organização, trabalho e gênero. São Paulo: Editora Senac, 2007.

• CARREIRA, D. Igualdade de gênero no mundo do trabalho: projetos brasileiros que fazem a diferença. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: Fundo de Gênero Brasil – Canadá (FIG), 2004.

• DURBIN, S. Women, power and the glass ceiling: current perspectives. [Disponível em <http://jmi.sagepub.com> (acessado em 10/01/09)]

• FOUCAULT, M. A vontade de saber. Rio de Janeiro: Ed. Graal, 1985.

• _____. (2002). Vigiar e punir. Rio de Janeiro: Ed. Vozes.

• _____. (2004). Microfísica do poder. Rio de Janeiro: Ed. Graal.

• GOODMAN, J. S., DAIL, L. F., BLUM, T. C. Cracks in the Glass Ceiling In What kinds of organizations do women make it to the top? 2003.

• INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.

• [Disponível em: <http://www.inep.gov.br>.] (Acessado no período de 2008-2009).

• HULTIN, M. 2003. Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. *Work and occupations*, v. 30, n. 1, pp. 30-61.

• MATOS, I. M. História das Mulheres e Gênero: usos e perspectivas. In: MELO, H. P. et al. (orgs.). Olhares Feministas. Brasília: Ministério da Educação: UNESCO, 2009. Coleção Educação para todos; v. 10.

• MEIER, K. J.; WILKINS, V. M. Gender differences in agency head salaries: the case of public education. *Public Administration Review*. Vol. 62, nº4, Texas A&M University; University of Missouri-Columbia, 2002.

• MEYER, D. E. Gênero e educação: teoria e política. In: LOURO, G.; NECKEL, J.F.; GOELLNER, S.V. (orgs.) Corpo, gênero e sexualidade – um debate contemporâneo na educação. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

• PERROT, M. Minha história das mulheres. São Paulo: Editora Contexto, 2008.

• SCOTT, J. Gênero, uma categoria útil de análise histórica. In: Educação e realidade. V. 20, n. 2, Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1995.

• STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica – compreendendo o fenômeno do teto de vidro. RAUSP – Revista de Administração da Universidade de São Paulo, São Paulo, vol. 32 (3), 1997.

• WEBER, M. Conceitos Básicos de Sociologia. São Paulo: Centauro, 2002.