

GÊNERO E PODER: A FORÇA DO *GLASS CEILING* NA GESTÃO ESCOLAR BRASILEIRA

Vanisse Simone Alves Corrêa
Universidade Federal do Paraná
vanisse.simone@gmail.com

Resumo: O artigo analisa a influência do gênero no acesso aos cargos da gestão escolar e demonstra a força do fenômeno do *glass ceiling*¹ na gestão escolar brasileira. Para tanto, analisa dados nacionais (Prova Brasil 2007) também municipais (eleições escolares em Curitiba/2008). Os dados apresentados comprovam a discriminação contra as mulheres no acesso às funções da gestão escolar. Ainda que a educação seja uma profissão claramente dominada por mulheres, os homens têm mais vantagens na disputa pelas funções de mando na gestão escolar (direção e vice-direção).

Palavras-chave: gênero e poder; gestão escolar; *glass ceiling*.

INTRODUÇÃO

A educação é um campo dominado pelas mulheres. Ao longo da História, em importantes embates de poder, as mulheres foram abrindo caminho na profissão docente. Os dados utilizados nesta pesquisa (em nível nacional e municipal) confirmam a assertiva de que há muito mais mulheres do que homens trabalhando no campo da Educação. Essa porém não foi uma conquista fácil. Segundo Muniz (2005), as mulheres tiveram que lutar muito para garantir seu acesso aos bancos escolares, tanto no papel de alunas, como no de mestras, em intrincadas redes de relações de poder, já que para poder exercer o magistério, as mulheres tinham que se submeter à normas e condutas sinalizadas pelo estereótipo² da figura feminina:

O exercício do magistério pelas mulheres sempre foi balizado pelas regras que o Estado impunha. Um estado que era representado pelos homens e pela visão androcêntrica do mundo. Para se obter a possibilidade de trabalhar na função de professora, as mulheres tiveram que cultivar e desenvolver características como paciência, educação, docilidade e dedicação e assim fossem aceitas para o exercício do magistério. Esses atributos definiam e modelavam o papel da mulher na função de professora, que nada mais era que uma extensão do trabalho doméstico e das funções de boa esposa e mãe, um estereótipo perpetuado pela visão que a sociedade tinha da mulher (CORRÊA, 2010, p. 40).

É importante compreender essas questões históricas para o entendimento das desigualdades profissionais que até hoje são enfrentadas pelas mulheres. A História pode ajudar a entender que mecanismos atuaram para perenizar a imagem da mulher professora, que se mantém até hoje praticamente intacta. Nesse processo histórico, as mulheres tiveram um papel fundamental, apesar de sua “invisibilidade”, da “autodestruição da memória feminina” e do “silêncio do relato”, que sempre privilegiou a figura do homem (Perrot, 2008). Ou seja, a mulher agiu, atuou e se destacou, apesar da opressão que sofreu.

Assim, compreende-se que existe uma história das mulheres (Perrot, 2008), multifacetada e dinâmica, em que houve reação e movimento na busca pelo poder. Muitos fatores (científicos, sociológicos, políticos) contribuíram para colocar a mulher como objeto de estudo nas ciências humanas e na história. Isso aconteceu, em parte, porque a própria concepção de história mudou. Segundo Matos (2009), uma das maiores influências para essa abertura foi a descoberta do político no âmbito do cotidiano. A essa nova perspectiva, de politização do cotidiano, incorporou-se também um outro aspecto do relativismo pós-moderno, que ainda segundo a autora, “destrói a tradicional distinção entre o central e o periférico na história, contribuindo assim, para o desaparecimento progressivo do acontecimento histórico, do ‘fato’ como foco central de análise” (Matos, 2009, p. 279).

Na produção acadêmica mais contemporânea, há uma tentativa de recuperar poderes e lutas femininas, de se repensar rótulos e estereótipos, 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).

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 histórica 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.

Este trabalho procura analisar um recorte desta realidade, examinando um destes setores laborais considerado “feminino” – a Educação – e tenta compreender porque ainda hoje não são ofertadas as mesmas condições de ascensão profissional às mulheres do que aos homens. E mais ainda, porque a desigualdade salarial ainda impera. Souza (2007), ao mapear a gestão escolar brasileira, questiona por que as mulheres ganham menos do que os homens, se realizam exatamente as mesmas funções?

Esta pesquisa examinou a eleição para diretores/as da Rede Municipal de Ensino de Curitiba/PR, ocorrida no dia 22/11/08, com a participação de 171 escolas. Os dados coletados apresentaram números surpreendentes. Havia 10.109³ profissionais da Educação na rede pública de ensino de Curitiba. Destes, apenas 273 são homens (2,7%). Mesmo com tão poucos homens, muitos conseguiram se eleger diretores.

É importante entender como estes homens, em número tão reduzido, 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 homens e não mulheres para as funções de direção e vice-direção. E mais ainda, considerando que a maioria dos/as profissionais são mulheres, o que as levou a escolherem homens? Há mecanismos que movimentam as estruturas de acesso à gestão escolar, e estes estão, com certeza, imbricados nas questões de gênero e relações de poder.

Existe um entendimento, uma verdade naturalizada de que os homens são os mais aptos a assumirem as funções da gestão escolar. As próprias mulheres não se dão conta de que agem no sentido de perpetuar esta visão de mundo, extremamente preconceituosa e androcêntrica. A dominação masculina ocorre em todas as áreas, em tudo que consitui as relações sociais e por conseguinte, as relações de poder. Assim, há uma violência simbólica, suave e quase invisível, perene, violência que se manifesta de muitas formas e neste estudo, se configura na preferência pelos homens e não pelas mulheres nos cargos da gestão escolar. Para Bourdieu (2008):

(...) sempre vi na dominação masculina, e no modo como é imposta e vivenciada, o exemplo por excelência desta submissão paradoxal, resultante daquilo que eu chamo de violência simbólica, violência suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento (Bourdieu, 2007, p. 7-8)

De fato, as mulheres e homens que preferem votar nos homens para as funções da gestão escolar o fazem de maneira instintiva, natural, quase automatizada. Não há consciência dessa preferência, simplesmente *sente-se, intui-se* que é melhor votar nos homens do que nas mulheres. Muito embora haja mais mulheres do que homens na educação, quando os homens competem com as mulheres nos cargos de mando, com certeza levam mais vantagem, são os favoritos para exercerem tais cargos, como se verá a seguir. Cabe salientar que neste trabalho a gestão é compreendida como uma rede de relações de poder, que se movimenta continuamente, alimentada pelas ações políticas das pessoas envolvidas.

Para se visualizar a gestão escolar no Brasil, traçou-se perfil comparativo nacional entre diretores e diretoras, analisando-se dados nacionais referentes à estes(as) profissionais. Para isso foram utilizados os dados da Prova Brasil 2007.

O fenômeno do glass ceiling

Glass ceiling ou *teto de vidro* é como se denomina o fenômeno que se manifesta em forma de barreiras invisíveis e/ou transparentes que impedem o acesso das mulheres aos maiores cargos. Não é facilmente detectado porque se esconde em brincadeiras, comentários e atitudes que depreciam o trabalho feminino. Normalmente é estudado em profissões dominadas por homens. O presente estudo porém, debruçou-se sobre a Educação, em que a maioria dos/as profissionais é do sexo feminino. Steil (1997) afirma que embora sutil, o fenômeno do *glass ceiling* é suficientemente forte para impedir o avanço profissional das mulheres, impedindo-as de alcançarem os maiores cargos dentro das organizações. Nomeia-se o fenômeno como *glass*

ceiling exatamente por ser quase invisível, transparente como o vidro, porém sempre presente atuando como um impedimento ao avanço feminino.

Traçando um perfil nacional comparativo dos/as diretores/as: o que dizem os dados da Prova Brasil 2007:

Esta pesquisa trabalhou com questionários respondidos pelos/as diretores/as participantes da Prova Brasil 2007. As questões utilizadas referem-se a sexo, idade, nível de escolaridade, salário, experiência na educação, e forma de provimento na função de diretor, com vistas a identificar e conhecer possíveis elementos que denunciasses a discriminação de gênero na gestão escolar. Souza (2007), em seu estudo sobre gestão escolar no Brasil, já apontava as desigualdades enfrentadas pelas mulheres. O autor analisou os dados do SAEB 2003. O presente trabalho, ao debruçar-se sobre os dados de 2007 confirmam as desigualdades e comprovam a evidência e a força do *glass ceiling* na educação brasileira, conforme se vê:

- Sexo e Idade

O total de respondentes da Prova Brasil 2007 foi de 47.350. Desses, 17,53% são do sexo masculino. Há predominância das diretoras nas escolas públicas de 4.^a e 8.^a séries, onde o percentual é superior a 80%.

No quesito idade, nas duas faixas que indicam os diretores mais jovens, faixa etária **até 24 anos**, há 0,7% de diretores contra 0,5% de diretoras. Já na faixa **De 25 a 29 anos**, 5,9% são diretores e 3,5% são diretoras. Nesses dados nacionais, fica evidente que os homens chegam com menos idade à direção e que o número de diretores é proporcionalmente maior do que o número de diretoras.

O maior número de diretores e diretoras encontra-se na faixa etária dos 40 anos e acima (62% de homens e 69% de mulheres). A partir dessa observação, é possível concluir que a carreira de diretor/a exige alguma experiência profissional, especialmente na condição de professor/a. Isso se configura quase como um pressuposto para se tornar diretor/a. Talvez porque com a experiência adquirida como professor/a, os/as profissionais se sintam mais aptos/as a assumirem funções de comando e de maior responsabilidade.

- Tempo de Trabalho/Experiência na Educação

Conforme se observa na tabela 1, os homens levam mais vantagem dos que as mulheres porque conseguem chegar ao cargo de diretor com menos tempo de trabalho. Em quase todas as faixas da tabela o percentual masculino é maior. Entretanto, na faixa de maior experiência (mais de 15 anos), há uma evidente superioridade das mulheres. Isso deveria ser um fator de estímulo para que os salários femininos fossem maiores, o que não acontece. A marca do preconceito contra a mulher, perpetuada pela visão androcêntrica de mundo, fica demonstrado por questões como essa. Sem nenhum argumento ou motivo, a mulher ganha menos. O gênero feminino aqui se configura como um elemento de desvantagem no mercado de trabalho.

TABELA 1: ANOS DE TRABALHO NA EDUCAÇÃO

	Sexo			
	Masculino	%	Feminino	%
Há menos de 2 anos	47	0,6	154	0,4
De 2 a 4 anos	179	2,2	439	1,1
De 5 a 10 anos	1462	17,7	3936	10,1
De 11 a 15 anos	1665	20,2	5882	15,2
Mais de 15 anos	4903	59,4	28376	73,2
Total	8256	100	38787	100

Fonte: MEC-INEP – Microdados Prova Brasil 2007.

- Salário

Aqui percebe-se a gravidade da questão salarial. Os quatro salários mais altos da tabela 2 (de 5 a 6 SM até Mais de 8,2 SM) estão mais acessíveis aos homens do que às mulheres. O mais alto salário da tabela 2 pertence a 11,5% dos homens e somente a 8,4% das mulheres.

É fato comprovado que a Educação é uma profissão na qual as mulheres são maioria absoluta e, apesar desse fato, ganham menos do que os homens para realizar a mesma atividade. Em tese, as redes públicas de ensino deveriam ter planos de carreira que tratassem o trabalhador de maneira igualitária, onde as oportunidades deveriam ser iguais para ambos os sexos, o que não acontece.

Isso talvez ocorra porque, muito embora a entrada na função se faça por concurso público, as promoções são obtidas mediante indicação ou avaliações de desempenho. Estas, por serem feitas pelas chefias imediatas, têm algo de subjetivo, o juízo de valor, arraigado no inconsciente das pessoas, o que faz com que as mulheres fiquem em desvantagem nessa hora. Se há homens competindo, então, a probabilidade de uma mulher ser escolhida para o cargo diminui sobremaneira. Isto é motivado em parte, pela visão masculina de mundo, pela idéia de que tudo que é masculino é melhor, mais forte, mais competente e superior ao feminino.

A tabela 3 mostra o panorama dos salários dos/as diretores/as, cruzando-se os dados atrelados à dependência municipal e estadual.

Conforme se percebe, as mulheres, tanto em nível municipal como no estadual, são as que recebem menos, pois superam os homens na faixa salarial mais baixa (1 SM). Há uma diferença marcante entre os gêneros nas duas dependências administrativas que apresenta pequenas nuances entre as redes, mas se configuram como tendência em ambas. Quanto à desigualdade nos rendimentos de homens e mulheres, Carreira (2007) esclarece:

As diferenças de rendimentos continuam sendo uma das faces mais perversas das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Entre os países do Mercosul, o Brasil apresenta a maior brecha de rendimentos entre mulheres e homens. No setor informal, essa diferença ainda é maior. Em média, as mulheres brasileiras recebem 65% do que recebem os homens (Carreira, 2007, p. 18).

Como uma ponta visível da discriminação contra as mulheres, a questão salarial é a mais grave e a mais cruel, na medida em que muitas mulheres atualmente mantêm sozinhas seus lares e seus salários são, muitas vezes, a única renda familiar. (Abramo, 2008) Além disso, continua a autora, quando não são o principal salário, as “mulheres contribuem significativamente para a renda familiar” (p. 39). Por esses motivos, o trabalho da mulher precisa ser valorizado e pago de maneira justa, além de ser equiparado ao salário dos homens.

TABELA 2: SALÁRIO DOS DIRETORES NACIONAL

	Sexo			
	Masculino	%	Feminino	%
Até 1 SM	46	0,6	283	0,7
De 1 a 1,3 SM	113	1,4	677	1,7
De 1,3 a 1,8 SM	296	3,6	1836	4,7
De 1,8 a 2,4 SM	500	6,1	2668	6,9
De 2,4 a 2,9 SM	602	7,3	3449	8,9
De 2,9 a 3,4 SM	635	7,7	3436	8,9
De 3,4 a 3,9 SM	590	7,2	2995	7,7
De 3,9 a 4,5 SM	541	6,6	2860	7,4
De 4,5 a 5 SM	670	8,1	3176	8,2
De 5 a 6 SM	1401	17,0	6360	16,4
De 6 a 7,1 SM	1039	12,6	4385	11,3
De 7,1 a 8,2 SM	849	10,3	3312	8,6
Mais de 8,2 SM	945	11,5	3251	8,4
Total	8227	100	38688	100

Fonte: MEC-INEP – Microdados Prova Brasil 2007.

TABELA 3 – SALÁRIO DE DIRETORES/AS NAS REDES ESTADUAL E MUNICIPAL

	Estadual		Municipal	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Até 1 SM	0,5	0,6	0,7	0,8
De 1 a 1,3 SM	0,7	0,7	2,3	2,5
De 1,3 a 1,8 SM	1,0	1,4	7,0	7,1
De 1,8 a 2,4 SM	1,8	2,8	11,8	9,7
De 2,4 a 2,9 SM	3,9	5,0	11,9	11,6
De 2,9 a 3,4 SM	5,7	6,4	10,5	10,5
De 3,4 a 3,9 SM	5,7	6,4	10,5	10,5
De 3,9 a 4,5 SM	7,2	7,6	5,8	7,1
De 4,5 a 5 SM	9,6	9,7	6,2	7,0
De 5 a 6 SM	21,7	22,5	10,5	11,7
De 6 a 7,1 SM	16,3	16,4	7,6	7,4
De 7,1 a 8,2 SM	13,1	11,5	6,5	6,3
Mais de 8,2 SM	12,9	9,0	8,9	7,8
Total	100	100	100	100

Fonte: MEC-INEP – Microdados PROVA BRASIL 2007.

Obs.: Valores em percentuais

- *Escolaridade: Formação em pós-graduação*

Quanto à formação em pós-graduação, a tabela 4 demonstra que há muita equivalência neste quesito entre homens e mulheres, ainda que existam mais especialistas mulheres do que homens e mais mestres e doutores homens que mulheres. O número comprobatório desse equilíbrio são os 33,6% de homens e de mulheres que não fizeram ou não completaram nenhum curso de pós-graduação.

TABELA 4: FORMAÇÃO EM PÓS-GRADUAÇÃO

	Sexo			
	Masculino	%	Feminino	%
Atualização	486	6,0	1816	4,8
Especialização	4668	57,2	22716	59,9
Mestrado	219	2,7	556	1,5
Doutorado	44	0,5	107	0,3
Não fiz ou não completei PG	2747	33,6	12754	33,6
Total	8164	100	37949	100

Fonte: MEC-INEP – Microdados Prova Brasil 2007.

A tabela 5 demonstra algumas possibilidades de acesso à função de diretor. O que mais se destaca é a eleição. Os homens se elegem mais do que as mulheres na tabela geral e na tabela 6 também, proporcionalmente em nível estadual. Em nível municipal, há quase um empate, com uma ligeira vantagem das mulheres.

A indicação de políticos aparece em segundo lugar e ali o número de mulheres é maior do que o dos homens.

Já a tabela 6 mostra que mais mulheres ingressam na função pela seleção nas redes estaduais, porque nas municipais isso se inverte em favor dos homens.

Quanto às indicações para a função de direção, a tabela 6 demonstra que, na esfera municipal, há menos eleição e mais indicação de políticos, pois nesse reduto a política local age mais fortemente. É clara a vantagem dos homens, eles são mais indicados.

TABELA 5: PROVIMENTO NA FUNÇÃO

	Sexo			
	Masculino	%	Feminino	%
Seleção	978	11,9	4252	11,0
Eleição apenas	2109	25,7	8764	22,7
Seleção + Eleição	1263	15,4	5323	13,8
Indicação de técnicos	822	10,0	4067	10,5
Indicação de políticos	1652	20,1	8699	22,6
Outras indicações	764	9,3	4314	11,2
Outras formas	625	7,6	3149	8,2
Total	8213	100	38568	100

Fonte: MEC-INEP – Microdados PROVA BRASIL 2007.

TABELA 6: PROVIMENTO NA FUNÇÃO X DEPENDÊNCIA ADMINISTRATIVA

	Estadual		Municipal	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Seleção	13,4	15,0	9,7	8,1
Eleição apenas	31,8	26,8	17,1	19,7
Seleção + Eleição	21,2	21,2	7,5	8,3
Indicação de técnicos	6,0	5,7	15,6	14,2
Indicação de políticos	11,1	11,1	32,5	31,1
Outras indicações	7,3	8,8	12,2	13,0
Outras formas	9,2	11,5	5,4	5,7
Total	100	100	100	100

Fonte: MEC-INEP – Microdados PROVA BRASIL 2007.

Obs.: Valores em percentuais

Ao se observarem os dados em conjunto, percebe-se a discriminação de gênero na esfera da gestão escolar. Nas intrincadas relações sociais que acontecem dentro do espaço escolar, há uma tensão constante. Tais relações são, inegavelmente, relações de poder.

Os/as profissionais, ao se relacionarem entre si, 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, na qual se acredita que os homens são mais competentes, mais capacitados a exercer o poder e, por conseguinte, mais aptos a comandar.

Perrot (1988), ao falar sobre a divisão 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. Os dados aqui apresentados não deixam dúvidas.

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 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 preconceito de todas as organizações, inclusive das escolas.

Gênero e Poder na Rede Municipal de Ensino (RME) de Curitiba: a influência do gênero na escolha dos/as dirigentes das escolas municipais

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 apresentados e discutidos os dados referentes às eleições diretas para diretores/as das escolas municipais (2008);

Em 22/11/08, 171 escolas municipais de Curitiba realizaram eleições para diretores/as e vices. Concorreram 269 chapas, totalizando 535⁴ candidatos/as. Desses/as candidatos/as, 10 eram do sexo masculino para o cargo de direção e 7 para o cargo de vice-direção. O 5º Núcleo Regional da Educação (NRE) que mais apresentou candidatos homens foi o do Bairro Novo, com 5 candidatos a diretor e 2 a vice-diretor, seguidos pelo NRE do Boa Vista, que apresentou 2 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 elegeu 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 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 10 candidatos a diretor, 8 conseguiram vencer a disputa, o que dá um percentual de 80% de sucesso! Dos 7 candidatos a vice-diretor, 5 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 levamos em conta o número de candidatos, independente do cargo ao qual concorriam, considerando que de 17, 13 foram eleitos, o percentual de aprovação masculina sobe para 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.

Não é mera coincidência que as três, as únicas compostas com homens, elegeram-se. 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

peças, 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, o número total de profissionais da educação da RME de Curitiba é de 10.109, sendo que destes, somente 273 são homens, aproximadamente 2,7%. Com um percentual tão baixo em relação às mulheres, ainda assim, os homens conseguem galgar postos de direção e vice-direção nas escolas. Comandando 8 escolas de 171, eles têm o controle de aproximadamente 4,6% delas. Se contarmos os homens que estão na vice-direção (5), o número de escolas comandadas sobe para 13, então o percentual de controle vai para 7,6%. É um número muito alto, comparado ao contingente masculino de profissionais (2,7%), pois há aproximadamente e proporcionalmente 281% a mais homens diretores do que homens professores na RME de Curitiba.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este estudo buscou-se identificar a vantagem que os homens possuem quando competem com mulheres no acesso às funções da gestão escolar (direção e vice-direção) da Rede Municipal de Ensino de Curitiba. Para isso analisou-se, em um recorte específico, as eleições para diretores/as da RME de Curitiba e em que medida a visão androcêntrica de mundo leva os/as profissionais da educação preferirem homens nas funções superiores da gestão escolar. Ficou demonstrado que os homens são favoritos para essas funções, ainda que sejam mais jovens, menos experientes e menos qualificados do que as mulheres. Os dados nacionais da Prova Brasil 2007 também confirmam esta hipótese.

De maneira geral, os dados demonstram a imensa vantagem que os homens têm para ascender às posições de comando na gestão escolar. Tal vantagem não é numérica, já que há mais mulheres diretoras do que homens diretores. É uma vantagem sutil, implícita, proporcional. Essa vantagem masculina, que se traduz em desvantagem para as mulheres, essa quase invisibilidade do fator vantajoso decorre de um entendimento de mundo que atribui ao masculino as funções de mando e poder.

A superioridade masculina acontece de maneira muito *natural*, quase sem ser questionada, quase imperceptível. Na esteira de Bourdieu (2007), a dominação masculina 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, ao mais forte, chegam muito mais facilmente ao poder ou às funções de poder. E o grupo de

homens e mulheres atua nesse sentido, fortalecendo essa crença, de maneira quase automática.

Os microdados da Prova Brasil 2007 trouxeram elementos importantes para se pensar a questão da gestão escolar associada ao perfil do/a dirigente de escola e confirmaram a existência do preconceito contra a mulher em termos nacionais.

A discussão passou pelo gênero e nessa perspectiva, demonstrou-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 dos homens, ela é atuante neste processo histórico e age politicamente. Se há a manutenção da imagem da superioridade masculina e essa se reflete nas eleições, 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. A divisão sexual, fundamentada em uma visão androcêntrica de mundo (Bourdieu, 2007) leva à perpetuação da dominação masculina.

O *glass ceiling*, fenômeno presente em praticamente todas as áreas profissionais, também existe na Educação, e se revela na disputa pelas maiores funções. E persiste, apesar do número absolutamente superior das mulheres. Mesmo sendo a Educação uma profissão “feminizada”, os homens assumem os cargos de mando como se fosse o seu lugar natural, votados e incentivados pelos seus pares.

Para além de uma discussão teórica, o que se busca é uma reflexão mais aprofundada do tema, para que homens e mulheres possam juntos reduzir os preconceitos contra as mulheres. Para que a competência profissional não seja confundida com gênero, entendendo-se aqui que gênero não se reduz a sexo, já que se trata de uma construção histórica e social, mutável e fluída, portanto.

Ao se trazer esta discussão para o campo acadêmico, é possível promover um diálogo honesto e esclarecedor, o que poderá levar a mudanças desejáveis e necessárias de atitudes. Para que os/as profissionais da educação possam efetivar mudanças, sempre na busca de uma sociedade mais solidária, justa e igualitária para todos.

NOTAS

1. *Glass ceiling* 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%).
2. 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.
3. Números fornecidos pela Secretaria Municipal da Educação em outubro de 2008.
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.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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.

CORRÊA, V. S. A. (2010) **Gestão escolar e gênero: o fenômeno do *teto de vidro* na educação brasileira.** Dissertação de Mestrado. (Educação). Curitiba: Universidade Federal do Paraná: UFPR.

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.

GOELLNER, S.V. (orgs.) **Corpo, gênero e sexualidade – um debate contemporâneo na educação.** Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

GOODMANN, 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.

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. INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Disponível em: <http://www.inep.gov.br>.] (Acessado no período de 2008-2009).

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).

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.

MEIER, K. J.; WILKINS, V. M. **Gender differences in agency head salaries: the case of public education.** *Public Administration Review*. Vol. 62, no. 4, Texas A&M University; University of Missouri-Columbia, 2002.

PERROT, M. **Os excluídos da história: operários, mulheres e prisioneiros.** Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1988.

- _____. **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.
- SOUZA, A. R. (2007) **Perfil da gestão escolar no Brasil.** Tese de Doutorado. (Educação). São Paulo: PUC:SP.
- WEBER, M. **Conceitos Básicos de Sociologia.** São Paulo: Centauro, 2002.