

# MULHERES NA GESTÃO EDUCACIONAL

---

## RESUMO

O artigo objetiva apresentar um estudo sobre a mulher na gestão da educação básica pública e a baixa representatividade no Ensino Superior como gestora. O tema liderança feminina contrapõe as teorias da liderança da administração fundadas na heteronormatividade. A questão abordada neste artigo se refere as teorias da liderança administrativa que propagam modelos de liderança que fossem possíveis de serem imitados sem fazer a distinção de gênero em seus estudos. Consequentemente, reproduzem na estrutural econômica e social um modelo de líder sem levar em consideração à diversidade. O presente estudo está dividido em quatro fases caracterizada por ser um estudo bibliométrico a partir de Li (1991), Wyllys (1981), Coile (1978), Putra (2006) e Deshmukh; Taksande (2018). Esses autores, fazem uso na bibliometria das leis de Bradford, Zipf e Lokta em suas pesquisas. O resultado da pesquisa aponta 64% das mulheres como gestoras das escolas Pública.

**Palavras-chave:** Mulheres. Gestão Educacional. Liderança Feminina.

---

## WOMEN IN EDUCATIONAL MANAGEMENT

---

### ABSTRACT

The article aims to present a study on women in the management of public basic education and the low representation in Higher Education as a manager. The female leadership theme contrasts the theories of management leadership based on heteronormativity. The issue addressed in this article refers to theories of administrative leadership that propagate models of leadership that could be imitated without making a gender distinction in their studies. Consequently, they reproduce in the economic and social structure a leader model without taking into account diversity. The present study is divided into four phases characterized by being a bibliometric study based on Li (1991), Wyllys (1981), Coile (1978), Putra (2006) and Deshmukh; Taksande (2018). These authors make use of the laws of Bradford, Zipf and Lokta in their research. The survey result indicates 64% of women as managers of public schools.

**Keywords:** Women. Educational management. Female Leadership.

## 1 INTRODUÇÃO

O artigo objetiva apresentar um estudo sobre a mulher na Gestão da Educação básica pública e a baixa representatividade no Ensino Superior como gestora. O tema liderança feminina contrapõe as teorias da liderança da administração fundadas na heteronormatividade. O artigo questiona que há contradições presentes na literatura sobre o estudo da liderança da mulher a partir das teorias da liderança da heteronormatividade que foram constituídas a partir de estudos do comportamento do homem no ambiente fabril.

A questão abordada neste artigo se refere as teorias da liderança administrativa que propagam modelos de liderança que fossem possíveis de serem imitados sem fazer a distinção de gênero em seus estudos. Consequentemente, reproduzem na estrutural econômica e social um modelo de líder sem levar em consideração à diversidade. Uma das hipóteses de trabalho presente neste estudo é que no ambiente fabril ela é forçada abandonar as características naturais e assumir as características masculinas. Desta forma, uma das possíveis consequências seria a não inclusão pelos pesquisadores das características da liderança feminina em seus estudos.

O presente estudo está dividido em quatro fases caracterizada por ser um estudo bibliométrico a partir de Li (1991), Wyllys (1981), Coile (1978), Putra (2006) e Deshmukh; Taksande (2018). Esses autores, fazem uso na bibliometria das leis de Bradford, Zipf e Lokta em suas pesquisas. Com base nisso, a pesquisa se desenvolveu na utilização teórica e prática das leis em questão e na utilização do método

VosViewer e ADS Bumblebee. A partir do problema levantado sobre aproximação da liderança e gênero. No segundo momento, a pesquisa se desenvolveu e estudo de caso da coleta de dados sobre as diretoras e diretores das escolas públicas do Sul de Minas. A relação dos diretores e diretoras nas escolas públicas foram obtidos nos sites das Superintendências Regionais de Ensino.

O resultado da pesquisa aponta que as mulheres estão como diretoras das escolas Pública a 64%. Sendo um número expressivo na gestão da educação básica. A mulher gerencia 64% das Escolas do Sul de Minas. A pesquisa não entra em detalhes sobre as características da gestão feminina nesta fase. Mas, a pesquisa contrapõe esses resultados ao Ensino Superior.

## 2 PROBLEMA DE PESQUISA

A constituição das teorias da liderança na Administração esteve fundada na perspectiva da heteronormatividade. Os teóricos da Administração e das ciências correlatas principalmente, sociologia e a corrente comportamentalista da psicologia desenvolveram em seus estudos na observação do comportamento do homem na fábrica ou nos ambientes produtivos. Ora, ao teorizar sobre a liderança no ambiente produtivo, desde o século XIX, o homem sempre foi a referência. Daí, os surgimentos de algumas representações de lideranças presentes nas teorias tradicional da administração. Tais representações surgem como o herói, reforçando o arquétipo do homem como perfeição e ao mesmo tempo a ser admirando por todos, como alguém que é capaz de solucionar os

problemas de forma solitária ou a partir de algum carisma. Espera-se que desse líder as decisões mais difíceis cabiam sempre em um ato de heroísmo. A isso, se desenvolveu um culto ao líder herói. Normalmente, ele é arquitetado com as características típicas da representação da heteronormatividade. A partir de 1920, a administração tendia a ser ocupada por homens em uma estrutura baseada na administração científica e burocratização. Mulheres não faziam parte da administração, a menos que fundassem suas próprias escolas. (DHAR, 2008).

As teorias da liderança administrativa, propagaram modelos de liderança que fossem possíveis de serem imitados sem fazer a distinção de gênero. Nas teorias tradicionais da administração, nenhum teórico tem a questão de gênero como preocupação. As pesquisas que produziram as teorias tradicionais da administração foram constituídas sob a influência da cultura da heteronormatividade. Além disso, ancoradas no paradigma mecanicista. A pesquisa aqui em questão tem na sua essência o empreendimento em aprofundar essa temática e demonstrar a constituição de obstáculos que foram postos durante séculos que impediam e impedem a participação das mulheres nas lideranças das fábricas, ou ambientes produtivos.

### 3 ESTADO DA QUESTÃO

Na compreensão da língua grega, teoria (θεωρία) é um sistema abrangente de ideias e respostas sobre apreensão do comportamento de um fenômeno. Desta forma, o comportamento fenomênico é observado por perspectivas diferentes, por ponto de vistas diferentes. Assim, podemos entender que a teoria é um ponto de vista

sobre o comportamento de um fenômeno. Ou seja, podemos entender a teoria como um conjunto de afirmações/respostas que nos conduzem a compreensão e conclusões sobre o fenômeno observado.

A teoria também serve como um axioma para a interpretação do comportamento de um fenômeno, que nem sempre é um problema. Pode ser, por exemplo, uma manifestação, ou, uma anomalia. Mas, a compreensão mais corrente na concepção das teorias tradicionais da administração, é que o fenômeno sempre se apresenta como um problema. Essa é uma diferença primordial entre as teorias da liderança tradicional e a teoria da liderança gestacionária de Follett. A teoria da liderança gestacionária interpreta o comportamento do fenômeno como uma anomalia. Algo fora do comum, fora do padrão. Portanto, não é possível interpretá-lo dentro do velho axioma ou o velho paradigma mecanicista. As anomalias surgem quando uma teoria não consegue mais interpretar o comportamento de um fenômeno a partir do mesmo axioma, ou do mesmo paradigma.

Na compreensão grega, teoria (θεωρία) representa visão e contemplação. A visão remete a θεω, como uma visão divina sobre a organização do cosmo. A teoria traz na sua essência essa ideia de que os homens contemplam a organização que Deus colocou no Caos. A teoria traz em si, a ideia de organização daquilo que para quem observa o fenômeno há uma ordem, da qual podemos compreender. Por isso, contemplar o comportamento do fenômeno Faber, só será possível a partir de uma teoria. Ele nos é compreensivo pela teoria que o anteceder. A partir disso, podemos entender suas leis, seus princípios. Então, estabelecemos com o fenômeno relações de do-

minação, as quais chamamos de descobertas científicas.

As teorias da administração e da gestão seguem no mesmo processo de qualquer outra teoria em diversas áreas do conhecimento. Primitivamente, os gregos entendiam que só seria possível entender o cosmo, porque Deus o tinha organizado. Por isso, que as primeiras teorias para a contemplação do cosmo são teológicas e mitológicas. Aos poucos, elas são substituídas pelas teorias da episteme. Naturalmente, as teorias são substituídas por outras teorias. Essa substituição de teorias na compreensão Kuhn (1990) é o que determina a estrutura das revoluções científicas. As teorias surgem à medida que novos paradigmas surgem. Portanto, esses argumentos nos levam a compreender que há distinções entre as teorias da liderança na administração e nas teorias da liderança na gestão. Portanto, a pesquisa seguirá essa linha de raciocínio abordando as teorias da liderança na administração tradicional e no segundo momento, as teorias da liderança na gestão a partir do axioma de Follett (1924) “a força integrativa”.

Dessa forma, as teorias passam a ser um conjunto de leis e ferramentas de controle do problema. Por isso, quando nos referimos a uma Teoria, aqui em especial estamos nos referindo de como interpretamos e compreendemos um fenômeno. As teorias da liderança buscam entender a relação do poder como um fenômeno no processo produtivo ou no ambiente fabril.

Em um ambiente organizacional, temos a compreensão que temos leis que se aplica aos negócios e ferramentas que nos auxiliam nesta atividade laboral. No Brasil, por exemplo, temos que levar em consideração as questões sociais e culturais que interferem na atividade produtiva e

no ambiente organizacional. As empresas que não levam essas questões no momento da aplicação da Teoria do Negócio podem ser malsucedidas. Outro ponto importante é a clareza da missão da organização, pois poderá ter dificuldades de adaptação entre os seus clientes e o mercado. E ainda, um elemento fundamental, são as competências essenciais, outro elemento determinante para o sucesso de uma organização. Pois, essas variáveis devem ser consideradas quando estamos falando da Teoria do Negócio. De certa forma, a teoria nos cerca para que as leis e ferramentas implícitas ao negócio estejam sobre controle.

#### **4 HIPÓTESES DE TRABALHO**

A cultura da heteronormatividade associada ao paradigma mecanicista não possibilitou o desenvolvimento e o surgimento de teorias da liderança que abordassem a questão de gênero no ambiente fabril. As consequências dessas ações são passíveis de mensuração na observação da ausência de estudos na literatura das teorias da liderança e a quase inexistência da presença de mulher nas lideranças da fábrica e organizações produtivas.

A liderança fundada na cultura da heteronormatividade tem por características a impessoalidade, a racionalidade e a hierarquização como transferência de comando e poder, reproduzindo os elementos tradicionais dos rituais da configuração do macho para o macho, que exige de quem recebe a transferência a subordinação e a lealdade. Tal prática não é desenvolvida entre as mulheres, pois em função da procriação e a manutenção dos filhos, as mulheres tornaram cooperativas e auxiliares na manutenção e sobrevivên-

cia do grupo. Isso, possibilitou as mulheres desenvolveres habilidades de cooperação e não de competição. Ora, a mulher no ambiente fabril e produtivo é forçada a abandonar as suas características naturais de liderança para assumir as características masculinas. O que as classificam com inabilidosas para liderar. Provavelmente, seja essa uma das variáveis de maior envergadura desta pesquisa. A possível consequência é que os elementos da liderança na liderança feminina não são inclusos pelos pesquisadores ao se referir a liderança de gênero. Eles, reproduzem a cultura da heteronormatividade ao teorizar sobre a liderança feminina.

## **5 LIDERANÇA GESTACIONAL**

A liderança gestacionária começa a ser constituída quando Follett (1924) observa a partir de seus estudos sobre as anomalias da administração. E uma dessas anomalias é a relação da constituição do poder para conduzir pessoas a resultados no processo produtivo. O poder constituído na liderança das teorias da administração tradicional, compõem as teorias da liderança somente na observação do comportamento dos homens na relação de liderados e líderes em um ambiente fabril. A teoria da liderança gestacionária contrapõe a isso. Ela leva em consideração que o poder não é centralizado e nem hierarquizado. Consequentemente, entende que líderes e liderados estão em cooperação e não em uma relação de subordinação. Assim, a liderança gestacionária amplia o campo de observação, do homem para a mulher. Desenvolve a partir desse momento a ideia de força integrativa.

Tradicionalmente, os líderes masculinos têm como objetivo “[...] usar a educação para tornar as mulheres mais capazes para cumprir os seus papéis tradicionais como esposas e mães e não para torná-las unidades mais eficientes e ativas no processo de desenvolvimento socioeconômico ou político.” (CHITNIS, 1989, p. 137 apud DHAR, 2008, p.1). Essa visão reforça a ideia da teoria liderança administrativa em ressaltar as características da heteronormatividade a qual as mulheres estão em segundo plano, ou, reproduzem pela educação um papel da mulher já descrito na sociedade. Portanto, Dhar (2008) coloca sobre suspeita que a educação vem reforçando papéis do qual as mulheres são formadas dentro de um padrão de comportamento esperado na heteronormatividade.

Dhar (2008) colocar sobre suspeita que a educação ainda objetiva formar as mulheres para a reprodução de uma sociedade tradicional que reproduz a manutenção da heteronormatividade. Essa constatação de Dhar (2008) só reforça a forte influência de uma cultura heteronormativa.

Uma das barreiras identificadas as mulheres na gestão é o apoio institucional ao patriarcado de forma velada. Mesmo que exista uma narrativa contrária a essa prática, mas a estrutura permanece inalterada. Historicamente, a pesquisa sobre liderança foi baseada na experiência masculina, e não levaram em consideração a possibilidade que as mulheres vivenciam a aprendizagem de forma diferente do que os homens. Isso possibilita desenvolver ponto de vista diferente no processo fabril. Mas, para que isso possa acontecer é necessário estruturas educacionais e programas educacionais

voltados para as experiências da mulher. (DHAR, 2008).

Desde o momento em que as mulheres entraram na educação como força de trabalho, elas foram vistas como uma extensão da mãe, cujo papel ideológico era o de nutrir, cuidar, ajudar e apoiar. A imagem persistentemente retratada pela sociedade era assim, que os homens iriam administrar as escolas e as mulheres nutrir os alunos (SHAKESHAFT, 1989 apud DHAR 2008).

## 6 METODOLOGIA DA PESQUISA

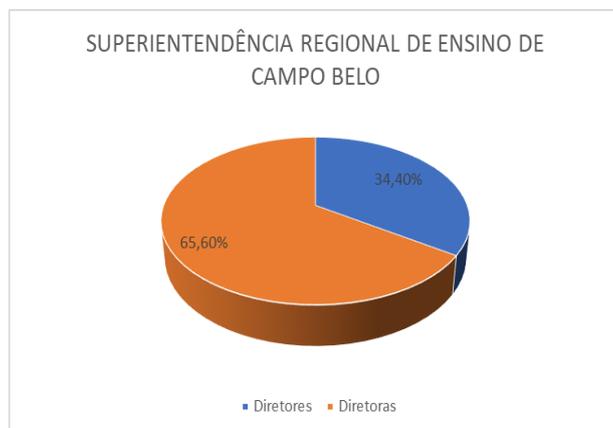
O método de pesquisa na sua primeira fase foi baseado em metadados em sites de indexação de períodos tais como: SciELO e Science. Um estudo bibliométrico a partir de Li (1991), Wyllys (1981), Coile (1978), Putra (2006) e Deshmukh; Taksande (2018). Esses autores, fazem uso na bibliometria das leis de Bradford, Zipf e Lotka em suas pesquisas. De acordo com Köche (2015, p, 122) “[...] na pesquisa bibliográfica o investigador irá levantar o conhecimento disponível na área, identificando as teorias produzidas analisando-as e avaliando sua contribuição para auxiliar a compreender ou explicar o problema objeto da investigação”. Portanto, parte da apropriação de conceitos e concepções na literatura. Desta forma adotará o método hipotético-dedutivo (MARCONI; LAKATOS, 2009) a partir do problema levantado sobre aproximação da liderança e gênero. No segundo momento, a pesquisa se desenvolveu e estudo de caso da coleta de dados sobre as diretoras e diretores das escolas públicas do Sul de Minas. A relação dos diretores e diretoras nas escolas públicas foram obtidos nos sites das Superintendências Regionais de Ensino. No site de cada Superintendência há a

relação das escolas com os seus diretores. Na terceira parte da pesquisa coletou os dados das universidades, Centros Universitários, Institutos Federais e Faculdades. Na quarta parte da pesquisa, os dados da segunda e da terceira foram comparados da presença das mulheres na gestão básica com a gestão do ensino superior.

## 7 ANÁLISE DOS RESULTADOS

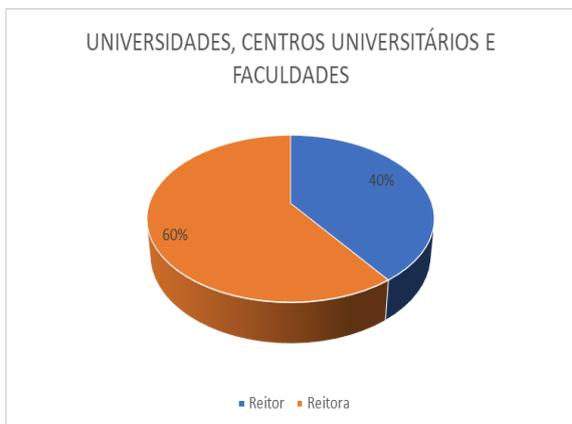
A hipótese de trabalho pressupunha que a ausência de uma teoria da liderança feminina estava associada, primeiro a cultura da heteronormatividade que abordassem a questão de gênero no ambiente fabril. Em segundo, que a educação de certa forma, reforçava o papel esperado pela sociedade para as mulheres. A isso, a pesquisa se debruçou sobre a análise dos diretores e diretoras das escolas públicas do Sul de Minas e reitores, reitoras, diretores e diretoras das Universidades, Centro Universitários e Faculdades. Desta forma, os dados obtidos demonstram a fragilidade das teorias da liderança da administração fundadas na heteronormatividade.

**Gráfico 1** – Superintendência Regional de Ensino de Campo Belo



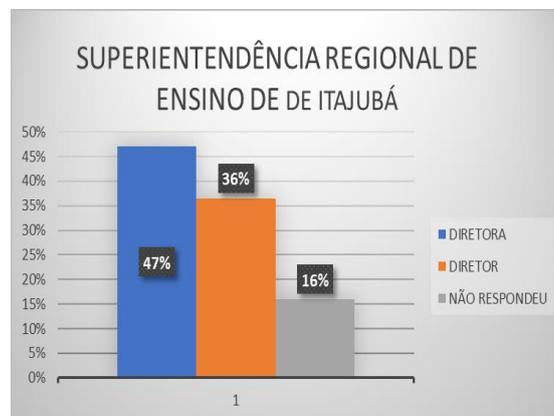
Fonte: Autor, 2021.

**Gráfico 2** – Universidade, Centros Universitários e Faculdades



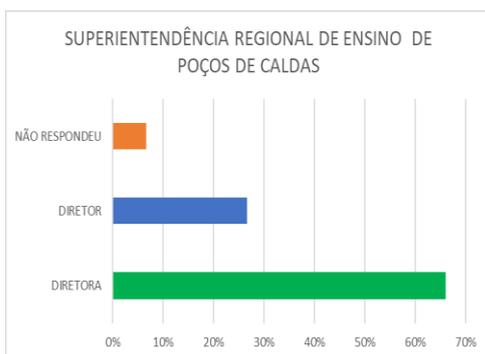
Fonte: Autor, 2021.

**Gráfico 5** – Superintendência Regional de Ensino de Itajubá



Fonte: Autor, 2021.

**Gráfico 3** – Superintendência Regional de Ensino de Poços de Caldas



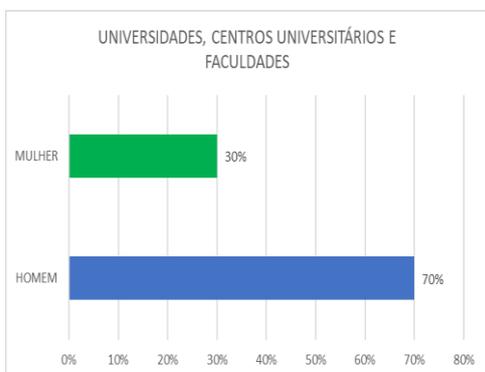
Fonte: Autor, 2021.

**Gráfico 6** – Universidade, Centros Universitários e Faculdades



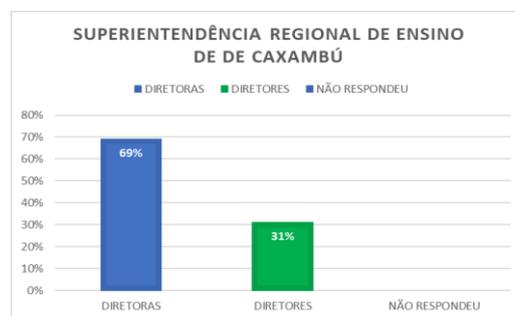
Fonte: Autor, 2021.

**Gráfico 4** – Universidades, Centros Universitários e Faculdades



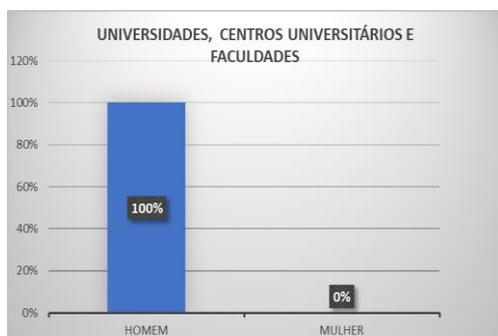
Fonte: Autor, 2021.

**Gráfico 7** – Superintendência Regional de Ensino de Caxambu



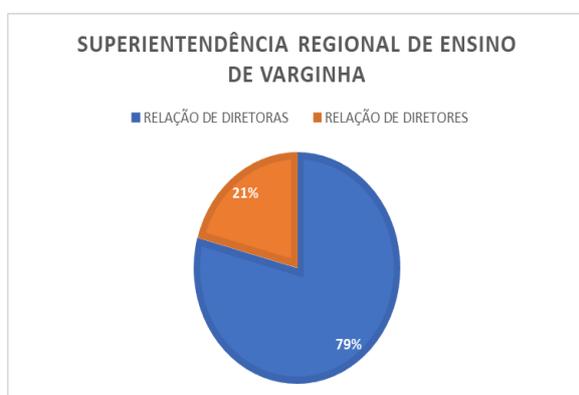
Fonte: Autor, 2021.

**Gráfico 8** – Universidades, Centros Universitários e Faculdades



Fonte: Autor, 2021.

**Gráfico 9** – Superintendência Regional de Ensino de Varginha



Fonte: Autor, 2021.

**Gráfico 1** – Universidades, Centros Universitários, Institutos Federais e Faculdades



Fonte: Autor, 2021.

Na revisão da literatura foi possível identificar às barreiras para a progressão da mulher para posições de liderança nas grandes empresas. Mas, um estudo que aproximasse essa realidade do Ensino Superior no Sul de Minas foi um desafio. Mas, por outro lado, uma

confirmação do que já apresentam as pesquisas encontradas na literatura.

Segundo Dhar (2008), os homens dominaram a profissão docente desde os tempos coloniais até a século vinte. Mulheres ganharam acesso à profissão ensinando as crianças na educação familiar. No entanto, o salário de todos os professores era extremamente baixo, e, quando os tempos se alongaram e os padrões para certificação aumentaram, os homens começaram a olhar em outro lugar para trabalhar. À medida que a demanda por alfabetizados cresceu, professoras com responsabilidade moral associada ao baixo baixos salários, as mulheres começaram a monopolizar a profissão docente. Mulheres eram aceitos como professores porque foram pensadas para educarem bem as crianças. Mesmo que ambos os sexos deixam a profissão em taxas iguais, as mulheres eram vistas como transitória ou à espera de casamento. Portanto, mulheres permaneceram segregados nos degraus inferiores do profissões de ensino, enquanto os homens, que foram percebidos para serem gerentes mais confiáveis das empresas, movidos para os cargos de supervisão.

A análise da presença das mulheres como diretoras das escolas Pública, chega a 64% e 36% de diretores. É um número expressivo na gestão da educação básica. A mulher gerencia 64% das Escolas do Sul de Minas. A pesquisa não entra em detalhes sobre as características da gestão feminina nesta fase. Mas, a pesquisa contrapõe esses resultados ao Ensino Superior. Qual seria a participação das mulheres na Gestão das Universidades, Centro Universitários e Faculdades dentre as cidades que abrangem as mesmas Superintendências Regionais de Ensino estudadas? A participação da mulher como

gestora no Ensino Superior chega a 28% e os homens a 72%. Nas Faculdades e Centros Universitários que a mulher aparece como gestora (Reitora ou Diretora) está relacionado a empresas familiares. O exercício da gestão está relacionado ao grau de parentesco (filha, mulher...). Desprezando o grau de parentesco, a participação da mulher como gestora do ensino Superior cai para 1%. Diferentemente, os homens que ocupam a gestão das Universidade, Centros Universitários e Faculdades (reitores e diretores.) de 78% salta para 99% quando desprezamos o grau de parentesco.

Os homens ocupam na gestão da educação básica 36% e no Ensino Superior 72%, com o desprezo do grau de parentesco saltam para 99%. Para explicar essa discrepância, a pesquisa colocou sobre suspeita que seria fruto das consequências da teoria da administração fundada na heteronormatividade. E, que na ausência de uma teoria da liderança feminina, o comportamento heteronormativo seria reforçado e reproduzido pelas estruturas educacionais na manutenção do papel da mulher esperado pela sociedade.

Embora as mulheres apareçam na gestão da educação básica, em contraste com o ensino superior, elas estão sub-representadas. Talvez, a razão seja que as mulheres são formadas a partir de uma teoria da liderança da heteronormatividade que não as coloquem em grau de competitividade com os homens. (DHAR, 1994).

## CONCLUSÃO

A liderança da mulher na Educação básica configurou a partir das concepções já apresentada na literatura crítica. Pois ela ocupa o lugar de-

terminado pela teoria da administração fundada a partir da heteronormatividade. Essa foi a questão colocada no início da pesquisa que as teorias da liderança administrativa desconsideram a questão de gênero ao realizar os seus estudos sobre a liderança feminina. De certa forma, a liderança fundada na heteronormatividade reforçam o papel da mulher esperado pela sociedade heteronormativa. Quando se questiona sobre a participação da mulher na gestão do Ensino Superior, verificou-se a baixa participação de 28% ligado ao grau de parentesco (filha, mãe, mulher, neta....). Quando isolamos o grau de parentesco, a participação cai para 1%.

O estudo buscou compreender essa discrepância. A partir de Follett (1925) a ausência de um estudo específico sobre a liderança feminina contribui para que as mulheres não tivessem acesso a Gestão as fábricas, ficando restritos as ações domésticas. Mas para Dhar (2208) as teorias da liderança administrativas fundadas em uma perspectiva heteronormativa reforçam o papel esperado da mulher restrito as questões domésticas associada a uma mão de obra Barata. Para ele, as instituições reforçam o papel na incapacidade de liderar as grandes corporações, pois não possuem as características da liderança da heteronormatividade.

## REFERÊNCIAS

DHAR, Rajib Lochan. The IPJP is a joint project of the Humanities Faculty of the University of Johannesburg in South Africa and Edith Cowan University's Faculty of Regional Professional Studies in Australia. This document is subject to copyright and may not be reproduced in whole or in part via any medium without the express permission of the publishers. The Indo-Pacific Journal of Phenomenology (IPJP) can be found at [www.ipjp.org](http://www.ipjp.org). Leadership in the Management Institutes: An Exploration of the Experiences of Women Directors. **Indo-Pacific Journal of**

- ELIEV, Sika; BERNIER, Christiane. Perceptions de femmes cadres dans une entreprise typiquement masculine. *Erudit*, v. 9, n. 2, 2003 Disponível em: <<https://id.erudit.org/iderudit/011092ar>>. Acesso em: 28 set. 2021.
- FOLLETT, M. P. **Creative experience**. New York, 1924.
- FOLLETT, M. P. **Profeta do gerenciamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997
- GUEL RODRIGUEZ, Juan Manuel. Género y empoderamiento: una historia de vida contada desde el magisterio potosino. **Diálogos sobre educ. Temas actuales en investig. Educ.** 2019, v.10, n.18, 2019.
- HOLT, E. B. **The concept of consciousness**. Nova York: Macmillan, 1914.
- KÖCHE, J. C. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa**. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.
- KUHN T. **The structure of scientific revolutions**. Chicago: University of Chicago Press, 1962.
- KUHN T. **The essential tension**. Chicago: University of Chicago Press, 1977.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, M. L. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

PACKER, A.L.; FONSECA, G. Os artigos dos periódicos SciELO nas plataformas de Ciência Aberta da Comissão Europeia. **SciELO em Perspectiva**, mar. 2018 . Disponível em: <from: <https://blog.scielo.org/blog/2018/03/09/os-artigos-dos-periodicos-scielo-nas-plataformas-de-ciencia-aberta-da-comissao-europeia/>>.

Acesso em 30 abr. 2021.

RODRÍGUEZ, Juan Manuel Guel. **Género y empoderamiento: una historia de vida contada desde el magisterio potosino Gender and empowerment: a life story told through the experience of teaching in San Luis Potosí**, Mexico, 2019.

ZIMMER, Lynn. **Tokenism and women in the workplace: the limits of gender-neutral theory source**. *Social Problems*, v. 35, n. 1 , p. 64-77, fev. 1988. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/800667>>. Acesso em: 02 mar. 2011.

---

#### Zionel Santana

Doutor em Filosofia pela Universidade Gama Filho/RJ (2011). Atualmente é professor de Sociologia, Ciência Política da Faculdade Cneista de Varginha. Professor na UNINCOR/Três Corações no Programa do Curso de Mestrado em Gestão e Planejamento do Ensino e da Fumesc nas disciplinas de Direito Internacional, Filosofia Geral e Jurídica, Ciência Política, Trabalho de Conclusão de Curso I e II. <http://lattes.cnpq.br/0835846087696280>

---