

CHARLES TAYLOR: DO RECONHECIMENTO À IDENTIDADE DOCENTE NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL ESCOLAR. Paulo Roberto Monteiro de Araujo (Universidade Presbiteriana Mackenzie; Instituto de Artes – Unesp); Maria Alice Moreira Silva (Mestre pela Universidade Presbiteriana Mackenzie); Eixo temático: 4 - História da formação e organização da categoria docente.

Introdução

O objetivo deste artigo é, ancorados no filósofo canadense Charles Taylor (1994, 1997, 2000, 2010), analisarmos a possibilidade de o professor ser reconhecido e construir sua identidade no contexto organizacional escolar, considerando a cultura específica que permeia uma organização e as relações de poder nela presentes. Por esta razão, com a perspectiva de melhor compreender estas questões, é necessário que conceituemos a cultura em seu sentido antropológico (antes de adentrarmos na cultura das organizações), e entendamos as relações de poder que ocorrem no universo organizacional para podermos chegar às considerações finais.

Cultura organizacional e relações de poder

Para o antropólogo Edward B. Tylor (2005) cultura pode ser entendida “[...] como um todo complexo que inclui conhecimentos, crenças, artes, leis morais, costumes, e qualquer outra capacidade e hábitos adquiridos pelo homem enquanto membro de uma sociedade” (GÓMEZ, 2004, p. 13) e, para Geertz (1989, p. 15), o conceito de cultura é principalmente semiótico sendo o homem “[...] um animal amarrado a teias de significados que ele mesmo teceu.”, ou seja, cultura constitui-se como um sistema de significados que permite descrever crenças, valores e comportamentos dos mais diferentes grupos sem a imposição de papéis, mas de reinterpretação das particularidades de cada grupo ou de cada nação. Para este autor, a cultura é a condição da existência humana que ocorre em processo dinâmico, de forma mediada, em processo contínuo que garante o sentido das ações dos homens, ou ainda, “[...] a cultura consiste em estruturas de significados socialmente estabelecidos [...]” (GEERTZ, 1989, p. 23).

Desta cultura maior, específica de cada país ou de um determinado contexto, fazem parte as instituições e organizações que terminam por criar uma cultura interna específica a partir das inter relações entre seus membros: é a cultura das organizações que, embora reflita uma cultura maior, possui seus próprios contornos como, por exemplo, o que podemos observar nas escolas que, apesar de regidas pela mesma legislação, a Constituição Federal e a Lei de Diretrizes e Bases, cada uma assume características

próprias e são diferentes entre si. As organizações são parte da cultura humana, conforme Nóvoa (1995), ao referir-se à Cultura Organizacional:

A cultura de empresa não é mais do que uma aplicação específica da cultura do mundo do trabalho. Desempenha o mesmo papel. Um sistema de integração, de diferenciação e de referência que organiza e dá um sentido à atividade de seus membros. (BURKE, 1989 apud NÓVOA, 1995, p. 29).

Além do aspecto da cultura específica que as Organizações manifestam, está presente, nos contornos de uma organização, a questão das relações de poder o que nos leva a Morgan (1996) que, ao referir-se à evolução das organizações mostra que estas, ao longo da história, têm sido associadas a processos de dominação em que indivíduos ou grupos encontram formas de impor sua vontade sobre os demais. “Considere-se, por exemplo, a incrível proeza de organização, planejamento e controle exigidos para se construir a Grande Pirâmide em Gizé. Estima-se que a sua construção envolveu o trabalho de cerca de dez mil pessoas por um período de vinte anos.” (MORGAN, 1996, p. 281).

Quando se admira uma construção deste porte o que nos chama a atenção, além do aspecto estético, é o organizacional, uma metáfora da exploração do trabalho humano que glorificou alguns poucos. Compreende-se, com este processo, que na evolução histórica, o assalariado ocupa o lugar do escravo fazendo surgir, ao invés de feitores, os gerentes. Entretanto, o que não mudou foi a questão da busca dos objetivos de poucos com o trabalho de muitos. Desta forma, as organizações são compreendidas como dominação conforme assevera o autor, “E as diferentes formas de organização que se pode observar através da história e no mundo moderno são mais bem compreendidas como instrumentos que refletem variações em relação somente ao modelo de dominação empregado.” (MORGAN, 1996, p. 281).

O aspecto das organizações, como instrumento de dominação, é confirmado pelo sociólogo Max Weber (1963) que, em seus estudos, detectou três tipos de dominação: dominação carismática, dominação tradicional e dominação racional-legal, que possuem características bem distintas. Weber (1963) define a dominação carismática como advinda de uma liderança exercida por alguém a partir de suas qualidades pessoais; a dominação tradicional que é caracterizada pela existência do poder de mando e respeito a uma tradição e o modelo racional-legal, em que o poder é legitimado por leis, regras, regulamentos e procedimentos e tem como aparato administrativo típico a *burocracia*.

Para Max Weber (1963), a burocracia moderna (autoridade burocrática na esfera pública, e administração burocrática na esfera privada) apresenta-se como uma organização eficiente por excelência que pressupõe, para seu funcionamento e

racionalidade, a existência de leis ou normas administrativas. Neste caso, o trabalho, cargos e funções são definidos para cada participante como também os direitos, poderes e hierarquia. Na organização burocrática a hierarquia dos cargos é organizada de forma monocrática, sendo que o princípio da autoridade hierárquica está presente em todas as organizações públicas ou privadas.

Quando o princípio de 'competência' jurisdicional é realizado plenamente através da subordinação hierárquica – pelo menos no cargo público – não significa que a autoridade 'superior' esteja simplesmente autorizada a se ocupar dos assuntos da autoridade 'inferior'. Na verdade ocorre o inverso. Uma vez criado e tendo realizado sua tarefa, o cargo tende a continuar existindo e ser ocupado por outra pessoa. (WEBER, 1963, p. 230).

Para Weber (1963), toda burocracia procura manter secretos sua intenção e conhecimento, pois há tendência, na administração burocrática, de ocultar conhecimento e ações da crítica. Esta afirmação é exemplificada por este autor ao reportar-se à antiga Prússia, que só divulgava aquilo que nenhum prejuízo traria às intenções da burocracia poderosa e lembra que na sociedade persa os funcionários do Tesouro utilizavam mesmo uma escrita secreta dentro deste procedimento ocultador das práticas e intenções.

Para este autor, a burocracia é desumanizada, pois elimina de suas tarefas oficiais os sentimentos emocionais, pessoais ou irracionais como o amor, o ódio, porque estes fogem aos cálculos. “É essa a natureza específica da burocracia, louvada como sua virtude especial.” (WEBER, 1963, p. 251). A estrutura burocrática “[...] vai de mãos dadas com a concentração dos meios materiais de administração [...] que encontram nesse processo suas características essenciais. Um processo correspondente ocorre nas organizações públicas.” (WEBER, 1963, p. 257).

Depreende-se, desta maneira, que a burocracia “[...] tem um caráter 'racional': regras, meios, fins e objetivos dominam sua posição.” (WEBER, 1963, p. 282). Para este autor, a burocracia é analisada a partir da tendência que esta apresenta com relação ao aumento da racionalização e poder, uma vez que aqueles que se encontram no controle possuem um meio de colocar em subordinação os interesses e o bem-estar das massas. Neste sentido, pela ótica de Weber (1963), a burocracia poderia transformar-se numa prisão, razão pela qual ele a tratou como um instrumento de poder de primeira grandeza acreditando que “[...] onde a burocratização da administração foi completamente realizada, uma forma de relação de poder se estabelece de modo praticamente inabalável.” (WEBER, 1963, p. 265).

A razão que explica o progresso da organização burocrática é a superioridade técnica desta, sobre outras formas de organização, podendo seu mecanismo ser comparado às outras organizações da mesma maneira que se comparam meios

mecânicos de produção com os meios não mecânicos: velocidade, precisão, subordinação, redução de custos, material e pessoal são pontuados como ótimos, em uma administração rigorosamente burocrática. A burocracia é superior em todos estes aspectos.

Já, para Motta (1981, p. 7), a “[...] burocracia é uma estrutura social na qual a direção das atividades coletivas fica a cargo de um aparelho impessoal hierarquicamente organizado que deve agir segundo critérios impessoais e métodos racionais.” A burocracia nasce no processo das relações de produção, se fortalece no Estado como uma forma organizada de controle social e amplia-se com as organizações. Desta forma, a sociedade moderna tornou-se uma “[...] sociedade de organizações burocráticas submetidas a uma grande organização burocrática que é o Estado.” (MOTTA, 1981, p. 8).

Motta (1981) classifica a burocracia como poder, como controle e como alienação. A burocracia como poder só deve ser compreendida “[...] na medida em que analisamos a sua história.” (MOTTA, 1981, p. 12). A burocracia é um instrumento da classe dominante que impõe sua ascendência sobre as demais classes. Essa dominação é feita pelas organizações (empresas, escola, partidos, sindicatos e outros) e pelo Estado, por meio do estabelecimento de um modo de vida específico, de acordo com os interesses do capital. O “[...] modo burocrático de pensar leva o homem ao vazio e à luta por pequenas posições na hierarquia social de prestígio e consumo.” (MOTTA, 1981, p. 13). Outro dado importante da burocracia é a história da separação entre o trabalho manual e o intelectual, promovendo a separação entre aqueles que pensam e os que executam, estabelecendo uma relação hierárquica bem definida que se presta aos interesses do capital. Por outro lado a hierarquia burocrática será uma decorrência, conforme o autor: “[...] hierarquia e divisão parcelar do trabalho se conjugam como molas propulsoras de uma forma de produção e reprodução do capital.” (MOTTA, 1981, p. 37). Então, as operações no trabalho são isoladas como se em parcelas obedecendo à lógica da separação entre concepção e execução.

O poder de decisão fica concentrado nas mãos de poucos através do mecanismo de expropriação do planejamento, da criatividade e do conhecimento amplo e integral.

Tudo isso se faz sob o comando das funções diretivas, que coordenam o processo. [...] É por essa razão que as técnicas de organização, que começam a ser necessárias com a divisão do trabalho, são técnicas capitalistas, que visam ao aumento da mais-valia. Racionalizar o trabalho significa aumentar a mais-valia relativa, isto é, a mais-valia que se obtém com a intensificação do trabalho. (MOTTA, 1981, p. 20-21).

A unidade de poder da burocracia é a organização, sendo o Estado responsável por sua integração e pela concentração do poder: é o Estado burocrático que mantém não só

a ordem, mas também o controle social. Para Motta (1981, p. 33) uma característica da burocracia é o controle:

[...] as organizações burocráticas estão veiculadas à estrutura social. Elas reproduzem uma estrutura social característica de uma formação social. Esta reprodução significa uma recriação ampliada das condições de produção em uma dada sociedade em um dado sistema econômico.

A hierarquia tem na organização burocrática um relevante papel de controle ao estabelecer uma relação de vigilância e de disciplina que são essenciais na garantia e submissão do trabalhador, além do salário. “Como os salários não estão relacionados com o valor que produzem, mas sim com a reprodução de sua subsistência, estão garantidas as condições para a reprodução do capital.” (MOTTA, 1981, p. 38). Embora sejam importantes as características acima mencionadas, não são as únicas que marcam uma organização, ou seja, uma organização não se limita a produzir bens, serviços ou reproduzir mão de obra, mas também se presta como garantia do controle social através do estabelecimento das relações de poder, o que ocorre entre desiguais. É importante ressaltar:

[...] que, enquanto estruturas de dominação, as organizações burocráticas contêm em si um conflito latente, e para abafá-lo todas as instâncias são manipuladas. Isto quer dizer que há mecanismos econômicos, políticos, ideológicos e psicológicos utilizados para a neutralização do conflito. (MOTTA, 1981, p. 48).

Finalmente,

A burocracia implica [também] que os indivíduos não se possam inserir na sociedade de acordo com suas necessidades e seu bem-estar pessoal. Daí a relação decisiva entre burocracia e alienação. Nessa ordem de idéias, a alienação é tão necessária quanto o for a burocracia, e não são poucos aqueles que nos afirmam que esta última é um aspecto imutável da tecnologia industrial. (MOTTA, 1981, p. 76).

Também implica na separação entre o produtor e o produto, pois a dominação se apresenta como um “[...] ‘estado de coisas’ no qual as ações dos dominados aparecem como se estes houvessem adotado como seu o conteúdo da vontade manifesta do dominante.” (MOTTA, 1981, p. 59).

Sendo a burocracia uma organização onde estão presentes normas escritas para seu funcionamento e racionalidade (WEBER, 1963), entendemos que as organizações escolares, que também convivem com questões como autoridade, poder e hierarquia nas quais existem leis, decretos e papéis a que se submetem os participantes do processo educativo, podem ser percebidas como organizações burocráticas e, como tal, trazem

implícitas relações de poder que envolvem dominação ou autoridade em que está implícita a questão do poder.

Mas o que é autoridade e o que é poder?

Para a cientista política Hanna Arendt (2007), a autoridade, outrora fundamental na teoria política, está hoje em crise política nos aspectos origem e natureza, fruto do desenvolvimento do mundo moderno:

O sintoma mais significativo da crise, a indicar sua profundidade e seriedade, é ter ela se espalhado em áreas pré-políticas tais como a criação dos filhos e a educação, onde a autoridade no sentido mais amplo sempre fora aceita como uma necessidade natural [...] essa forma de autoridade serviu, através de toda história do pensamento político, como modelo para uma grande variedade de formas autoritárias de governo [...]. (ARENDT, 2007, p. 128).

Sendo a autoridade algo que exige obediência, ela é comumente confundida com violência. Entretanto, a autoridade exclui a utilização de meios externos que signifiquem coerção, pois, afirma Arendt (2007), que onde a força é necessária é porque a autoridade fracassou. Por outro lado, onde houver persuasão, também significará que a autoridade foi suspensa, pois persuasão implica em argumentação. Então, contra a ordem da persuasão ergue-se a autoritária que traz em si a hierarquia.

Desta forma, se for necessário definir autoridade, teremos que fazê-lo:

[...] em contraposição à coerção pela força como à persuasão através dos argumentos. A relação autoritária entre o que manda e o que obedece não se assenta nem na razão comum nem no poder do que manda; o que eles possuem em comum é a própria hierarquia, cujo direito e legitimidade ambos reconhecem e na qual ambos têm seu lugar estável predeterminado. (ARENDT, 2007, p. 129).

A organização escolar, em seu processo educacional, convive com questões sempre presentes em seu cotidiano: a autoridade e hierarquia que são frutos de sua organização burocrática composta por leis, decretos e papéis a que são submetidos os participantes do processo educacional. Autoridade e hierarquia são desdobramentos que ocorrem no interior das instituições educativas definindo uma cultura de interação específica em cada escola, diferenciando-se no processo educacional, e adquirindo feições próprias. Desta forma, a autoridade legítima provém dos cargos da autoridade legal legitimada pelos envolvidos nas organizações, ou seja, a autoridade que domina a burocrática organização escolar é legitimada a partir de seu caráter racional.

Nas organizações escolares, a relação de mandar e obedecer está expressa, formalmente, por regras que legitimam a hierarquia, reconhecidamente desigual: direção, professor, alunos e, embora ocorram manifestações de resistência dos alunos com

relação ao professor e destes com relação à direção, a legitimação da autoridade manifesta-se a partir do cargo ocupado tanto com relação ao professor, considerado como o que detém o saber, como com relação ao diretor que é o responsável legal por tudo que ocorre na escola que dirige. Como se vê, a burocracia está institucionalizada nas organizações escolares.

Com relação ao poder, vemos em Foucault (2005) que este não está localizado em nenhum ponto específico da estrutura social. Não é algo que se detém, pois o poder não existe: o que existem são práticas ou relações de poder em constante transformação, envolventes e quase sempre imperceptíveis, mas que penetram muito profunda e sutilmente em toda a trama social, tendo caráter relacional. Foucault faz do poder uma leitura difusa não reducionista, uma leitura de poder bem mais plural. Este fenômeno, Foucault (2005) denominou Microfísica do poder, no qual o autor manifesta sua preocupação com o poder que se desenrola no meio das pessoas, capilarmente, em suas vidas cotidianas, ou seja, os micropoderes, que não advém do Estado entendido como poder central, mas de práticas que se repetem e que são pequenas, porém que se prestam ao adestramento sem que os indivíduos percebam ou o evitem. Ele se manifesta nos comportamentos, é sistemático, ocorre no dia-a-dia das pessoas: é o micropoder que não possui aspectos negativos, pelo contrário, ele constrói para o adestramento. O objetivo é sempre o mesmo: produzir corpos dóceis através da tecnologia do poder que resultam dos saberes e práticas do controle sobre o corpo como se existisse sobre ele uma economia política (FOUCAULT, 2005).

O poder é exercido pelas pessoas, em micropoderes, nas relações cotidianas, não sendo desta forma uma invenção de classes ou do Estado: por exemplo, a burguesia se apropria do poder para seus próprios interesses. O poder não é algo que se possui, mas que exerce. Daí então ninguém perde o poder ou ganha poder, mas o exerce sendo o poder sempre visto como conflito, luta e disputa.

O poder não é uma propriedade, porém para Foucault (2005) haverá sempre dominação de alguma forma. O poder deve ser analisado como algo que circula e que só funciona em cadeia, não localizado e nunca nas mãos de alguns, apropriado como uma riqueza ou um bem de quem quer que seja. O poder funciona e é exercido em rede sendo que em suas malhas os indivíduos não só circulam, mas estão sempre em posição de exercê-lo e de sofrer sua ação: o poder não se aplica às pessoas, passa por elas (FOUCAULT, 2005).

As questões do reconhecimento e da identidade

Charles Taylor (2000) ao tratar da identidade refere-se a ela como uma compreensão de quem somos, de nossas características definidoras fundamentais como

seres humanos. Para este autor a tese é que nossa identidade é moldada em parte pelo reconhecimento ou por sua ausência: “[...] Nesta perspectiva, a falta do reconhecimento devido não se limita a faltar apenas com o respeito, mas pode infringir uma ferida cruel acometendo suas vítimas de um ódio paralisante por si mesmas. “O devido reconhecimento não é uma mera cortesia que devemos conceder às pessoas. É uma necessidade humana vital.” (TAYLOR, 2000, p. 241-242), pois, continua o autor, “[...] a projeção de uma imagem inferior ou desprezível sobre outra pessoa pode na verdade distorcer e oprimir na medida em que a imagem é internalizada.” (TAYLOR, 2000, p. 249). Para este autor, reconhecer-se significa uma forma de bem enquanto me reconheço como humano diante dos outros humanos. E, para o filósofo Paulo Roberto Monteiro de Araújo (2004, p. 150), “[...] reconhecer-se como possuidor de uma identidade humana faz com que o indivíduo formule as suas avaliações como modo de orientação em relação aos problemas éticos.”

Assim, a identidade é definida por estes autores (TAYLOR, 1997 apud ARAUJO, 2004) como vinculada ao reconhecimento ou falta deste sendo que reconhecimento inadequado ou não reconhecimento pode se constituir em uma forma de opressão aprisionadora, em um modo de ser falso, deformado e reduzido que internalizará signos de inferioridade e humilhação. Para Charles Taylor (1997) a identidade não se constrói no isolamento, mas, sim, pelo indivíduo em um processo dialógico no decorrer de sua vida, o que nos faz entender a importância que possui o reconhecimento nessa construção. Para Taylor (1997), a identidade não se constrói no isolamento, pois sua construção passa pela contribuição significativa de terceiros e só existe a possibilidade de poder ser um *self* (que se constrói ao longo da história das sensações qualitativas que ocorrem no mundo) em relação a certos interlocutores, pois só existe um *self* no âmbito da interlocução dentro do espaço sociocultural.

É preciso que os sujeitos tenham clareza de sua identidade como uma forma de orientação no espaço moral, local onde surgem questões como o que é bom ou ruim, o que vale ou não vale a pena ser vivido. Para Taylor (1997, p. 65), “[...] o que eu sou enquanto *self*, minha identidade define-se essencialmente pela maneira como as coisas tem significação para mim [...]”, que é necessária a clareza de nossos posicionamentos à frente dos dilemas do espaço público para que não nos tornemos um *self-loss*, ou seja, um eu perdido.

Finalmente, é sabido que o fato de as instituições, que servem aos objetivos públicos, ignorarem as identidades, terminam por contribuir para a despersonalização como o preço que se paga por vivermos em uma sociedade que trata todos como iguais e livres, mas não somos todos iguais porque, como indivíduos, possuímos uma identidade, o que nos torna únicos. O mesmo ocorre com o professor que exerce seu

trabalho dentro de um contexto organizacional e que necessita, segundo Charles Taylor (1997), para a construção de sua identidade, ser reconhecido e valorizado pois para este profissional, possuir sua identidade é de grande importância e profundo significado. Pela perspectiva tayloriana, considerando o contexto organizacional e suas relações de poder que abordamos neste artigo e onde se encontra o professor, haveria possibilidade do reconhecimento social deste profissional e conseqüente construção de sua identidade?

Considerações finais

Em um encontro que tivemos com Charles Taylor no Canadá em 2010, abordamos com este autor algumas questões relativas à este tema e obtivemos dele os seguintes esclarecimentos: A organização escolar, por si só, que é responsável pela criação dos programas escolares, que determina como deve ser o trabalho do professor, nada faz de mal ou de bem para que ele seja ou não reconhecido. O problema é mais do professor do que da organização. Há programas propostos pela organização, mas o trabalho docente, que pode tornar reconhecido este profissional, dependerá de seu talento, e isto não se aprende em nenhum curso, conclui Taylor (2010). Não há formação que forneça ao professor a faculdade de despertar seu aluno, despertá-lo para o gosto pelo estudo.

Nesta perspectiva, de acordo com o pensamento de Charles Taylor, professor reconhecido será aquele que conseguir despertar em seu aluno o gosto pelo estudo. A organização define programas, define como deve ser a formação de um professor, como ele deve trabalhar com seu aluno, mas isto não quer dizer que este professor será bom profissional e portanto reconhecido, a menos que seja reconhecido pela organização, com o que Charles Taylor não concorda quando se trata de reconhecimento pois, apenas observar dados técnicos não oferece respostas sobre o que é ser um bom professor e, portanto, não oferece dados para um real reconhecimento.

Para Taylor o reconhecimento ocorre proveniente do aluno, do aprendiz e apenas para aquele professor que é capaz de inspirar os jovens: isto é talento do professor. Ser reconhecido como professor, é ser valorizado, é ser em primeiro lugar reconhecido pelos alunos, é estar, em primeiro lugar, acima da organização ou da estrutura onde se ensina. Ser reconhecido como professor, é encontrar uma grande satisfação entre os alunos quando eles dizem que aprenderam em determinado curso onde o professor atuou ou, então, quando os alunos afirmam que as aulas de determinado professor abriram caminhos novos ou ainda quando o professor vê seus alunos encontrarem inspiração e gosto pelo que ele ensina: tudo isto aquece o coração de um professor, afirma Taylor (2010, tradução nossa): “[...] ça fait chaud au cœur de l'enseignant”: “Aquece o coração do professor”.

Retomando o pensamento de Taylor (1994), de que nossa identidade é formada pelo reconhecimento ou por sua ausência ou que a identidade vincula-se à ideia do reconhecimento e se constitui em uma forma de perceber-se, podemos entender que a construção da identidade do professor, na perspectiva de tornar-se um agente humano, pessoa ou *self*, não deverá ser comprometida por obstruções advindas do sistema organizacional, ainda que pesem, negativamente, alguns aspectos das determinações burocráticas. Lembremo-nos que “[...] o professor não trabalha no vazio, mas dentro de organizações que regulam as práticas: condições de escolarização, a regulação do currículo realizada fora das aulas e a flexibilidade para desenvolver o trabalho dos docentes.” (GOMÉZ; SACRISTÁN, 1998, p. 207).

No entanto, vimos que Taylor (1997) foi enfático o suficiente para entendermos que depende da qualidade do trabalho que o professor realiza a possibilidade de seu reconhecimento e construção de sua identidade. Desta maneira, parece não fazer sentido que os professores possam se encontrar em uma situação de *self loss*, ou do eu perdido causada pela incerteza acerca da posição em que se colocam, como também, pelo não reconhecimento, sentirem a opressão aprisionadora, como modo de ser falso ou reduzido, inferiorizados ou humilhados, mesmo com os entraves burocráticos aos quais Charles Taylor se referiu, pois ancorados neste filósofo podemos concluir que o reconhecimento e construção da identidade de um professor são possibilidades que estão nas mãos deste profissional. Para Charles Taylor, tudo passa pelo trabalho que o professor desenvolve junto aos seus alunos.

Referências

ARAUJO, P. R. M. **Charles Taylor: para uma ética do reconhecimento**. São Paulo: Loyola, 2004.

ARENDT, H. **Entre o passado e o futuro**. Tradução de Mauro W. Barbosa. São Paulo, Perspectiva, 2007.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

GEERTZ, C. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1989.

GÓMEZ, A. I. P. **La cultura escolar em la sociedad neoliberal**. 4. ed. Madrid: Morata, 2004. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?id=C6MXeAHcG18C&pg=PA317&dq=la+cultura+escolar+em+la+sociedad+neo+liberal+morata+2004&hl=pt-BR&ei=cl3yTLbiH8P-8Ab-xPnLDA&as=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CCgQ6AEwAA#v=onepage&g&f=false>. Acesso em: 28 nov. 2010.

GÓMEZ, A. I. P.; SACRISTÁN, J. G. **Compreender e transformar o ensino**. Tradução de Ernani F. da F. Rosa. Porto Alegre: ArtMed, 1998.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MOTTA, F. C. P. **O que é burocracia**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

NÓVOA, A. (Coord.). **As organizações escolares em análise**. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1995.

TAYLOR, C. **Charles Taylor**. Depoimento [set. 2010]. Entrevistadora: Maria Alice Moreira Silva. Montreal, Canadá. Entrevista concedida à autora para a dissertação de Mestrado em Educação, Arte e História da Cultura, da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mimeo.

_____. **Argumentos filosóficos**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral. São Paulo: Loyola, 2000.

_____. **As fontes do self: a construção da identidade moderna**. Tradução de Adail Ubijarajara Sobral e Dinah de Abreu Azevedo. São Paulo: Loyola, 1997.

_____. **Multiculturalismo**. Tradução de Marta Machado. Lisboa: Instituto Piaget, 1994.

TYLOR, E. B. A ciência da cultura. In: CASTRO, C. (Org.) **Evolucionismo cultural: textos de Morgan, Tylor e Frazer**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005. p. 67-100.

WEBER, M. **Ensaio de sociologia**. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Zahar, 1963.