

UNIVERSIDADE VILA VELHA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA  
POLÍTICA

MESTRADO EM SOCIOLOGIA POLÍTICA

ELIZABETE GRIGORIO DA SILVA

RELAÇÕES DE GÊNERO E TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR  
DA PERCEPÇÃO DOS BIBLIOTECÁRIOS DO SISTEMA INTEGRADO  
DE BIBLIOTECAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO  
SANTO (SIB/UFES)

VILA VELHA  
AGOSTO / 2018

ELIZABETE GRIGORIO DA SILVA

RELAÇÕES DE GÊNERO E TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR  
DA PERCEPÇÃO DOS BIBLIOTECÁRIOS DO SISTEMA INTEGRADO  
DE BIBLIOTECAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO  
SANTO (SIB/UFES)

Dissertação apresentada à Universidade de  
Vila Velha, como pré-requisito do Programa  
de Pós-Graduação em Sociologia Política,  
para a obtenção do grau de mestra em  
Sociologia Política.

VILA VELHA

AGOSTO / 2018

Catálogo na publicação elaborada pela Biblioteca Central / UVV-ES

S586r

Silva, Elizabete Gregório da.

Relações de gênero e trabalho: uma análise a partir da percepção dos bibliotecários do sistema integrado de Bibliotecas da Universidade Federal do Espírito Santo (SIB/UFES) / Elizabete Gregório da Silva. – 2018

144 f.: il.

Orientador: Paulo Edgar da Rocha Resende.

Dissertação (mestrado em Sociologia Política) - Universidade Vila Velha, 2018.

Inclui bibliografias.

1. Sociologia Política. 2. Divisão do trabalho por sexo.  
3. Trabalho e sociedade. 4. Biblioteca Universitária. I. Resende, Paulo Edgar da Rocha. II. Universidade Vila Velha. III. Título.

CDD 306.2




**ELIZABETE GRIGÓRIO DA SILVA**

**RELAÇÕES DE GÊNERO E TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA  
PERCEPÇÃO DOS BIBLIOTECÁRIOS DO SISTEMA INTEGRADO DE  
BIBLIOTECAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO (SIB/UFES)**

Dissertação apresentada à Universidade  
Vila Velha, como pré-requisito do Programa  
de Pós-graduação em Sociologia Política,  
para a obtenção do grau de Mestra em  
Sociologia Política.

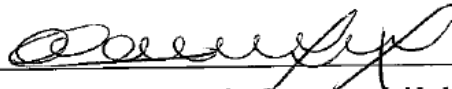
Aprovada em 08 de agosto de 2018.

Banca Examinadora:



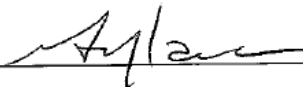
---

**Profª Drª Meri Nádia Marques Gerlin – UFES**



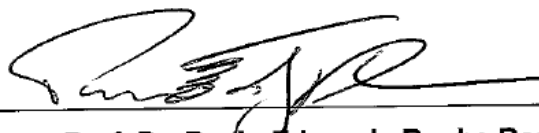
---

**Profª Drª Carmen Hein Campos – Uniritter**



---

**Profª Drª Manuela Vieira Blanc – UVV**



---

**Prof. Dr. Paulo Edgar da Rocha Resende**

**Orientador**

*Dedico este trabalho a todas as mulheres  
que me serviram de inspiração e me  
acompanharam de perto ou de longe nesta  
caminhada.*

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar à minha família por atravessar comigo esta jornada tão difícil. Entre idas e vindas em corredores de hospitais, só eles sabem o que passei para chegar até aqui. Por tantas madrugadas em que vi o sol nascer em frente a um *notebook*, rodeada de livros e anotações.

Quem como eu nascida em família pobre, alagoana, “predestinada” a ser cortadora de cana, moradora da periferia, passageira do Transcol, preta, poderia sonhar com tal lugar? Junto comigo caminham muitas e muitos que ousei (re) apresentar, a dar presença a quem não está, e que talvez esse meu caminhar sirva de incentivo para os que estão no meio da estrada.

Prossigo com os meus agradecimentos à minha mãe que embora semianalfabeta e com a saúde fragilizada sempre apostou na educação enquanto transformadora de vidas e esteve torcendo por mim e acompanhando minhas angústias e vitórias.

Ao meu pai José Grigório da Silva (*in memoriam*) que também semi-analfabeto, foi o maior historiador de que tenho nota e muito se orgulharia de mim.

À Ariane, que se tornou um dos pilares da minha vida, que em tantas horas me socorreu e caminhou por mim.

Ao meu sobrinho Marcelo que tanto torceu por mim e me acompanhou em cada etapa pelas quais eu passei.

Ao diretor do Sistema Integrado de Bibliotecas da Universidade Federal do Espírito Santo (SIB/UFES) Fábio Massanti Medina por sua generosidade e compreensão ao permitir que eu me licenciasse das minhas atividades para me dedicar a esta pesquisa integralmente.

Aos meus amigos e colegas da BC, em especial ao Fábio Guedes pelo companheirismo, à Jocilene pela amizade além da UFES, ao Léo pelo papo inteligente e o companheirismo, à Silvani pela amizade construída, à Tania Borsoi por tantas vezes me ajudar.

A todos os bibliotecários do SIB/UFES que contribuíram para a realização desta pesquisa com seus valiosos depoimentos.

Aos meus colegas e amigos do mestrado em sociologia política, turma 2016/2 (Alfredo, Bruna, Carol, Diana, Dudu, Fernanda, Mariana e Vanessa). O nosso encontro, foi um encontro de almas.

Ao Alfredo e à Fernanda por compartilharem a carona no final das tardes pósaulas.

À Bruna Lorenzon com quem compartilhei interesses mútuos de pesquisa e pela companhia no congresso da UFSC.

Ao meu orientador professor Paulo Resende pela extrema paciência e generosidade em dividir os seus conhecimentos comigo, por me ajudar na construção deste trabalho. Para mim foi um grande privilégio.

À professora Manuela Blanc que me ajudou muito quando eu estava completamente perdida na pesquisa, se bem que ainda estou. Meu agradecimento.

Aos demais professores do PPGSP pela excelência de suas aulas.

À professora Meri Nádia que me deu o privilégio de ser sua aluna no curso de Biblioteconomia da UFES, e gentilmente aceitou o convite para fazer parte deste momento como avaliadora. Minha gratidão.

À professora Carmem Campos que aceitou compartilhar de seu conhecimento sobre estudos de gênero na avaliação dessa pesquisa.

Ao meu amigo Pablo Rocon que sempre me atormentava para que fizesse um mestrado e me socorreu em momento de muita angústia durante esta pesquisa me emprestando seus livros e a sua preciosa atenção. Eu amo você.

À minha amiga-irmã Cassiane que sempre acreditou em mim, com quem dividi os piores e melhores momentos da vida desde 2008. Você mora no meu coração. Á minha amiga Mariana que o mestrado me apresentou, com quem pude contar em vários momentos, com quem troquei vários desabafos pelo *whatsapp*. Nossa amizade não para aqui. Pra sempre no meu coração.

Ao meu grupo de *faceboook* “As encalacradas” com quem me divirto e compartilho tantas “inhanhas”.

Agradeço a mim todos os dias por ter persistido, pois o desgaste foi grande, mas o aprendizado maior ainda.

Agradeço a Deus o princípio de tudo e o meu amparo até o fim.



## ÍNDICE DE SIGLAS E ABREVIATURAS

- AACR2** - Código de Catalogação Anglo Americano
- BC** – Biblioteca Central
- CD** - Cargo de Direção
- CCHN** – Centro de Ciências Humanas e Naturais
- CCJE** - Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas
- CCS** – Centro de Ciências da Saúde
- CDD** - Classificação Decimal de Dewey
- CDU** - Classificação Decimal Universal
- CE** – Centros de Ensino
- CEO**- Chief Executive Officer
- CF** – Constituição Federal
- CLT** - Consolidação das Leis Trabalhistas
- CT**- Centro Tecnológico
- CUN**- Conselho Universitário
- DAU** - Direção de Divisão de Assistência ao Usuário
- DFTA** - Direção de Divisão de Formação e Tratamento de Acervo
- DST** - Divisão Social do Trabalho
- ES** - Espírito Santo
- EUA** - Estados Unidos
- FG** - Função Gratificada
- INEP** - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira
- NGP** - Nova Gestão Pública
- PAC** - Plano Anual de Capacitação
- PCCTAE** - Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação
- PDCIAV** - Programa de Desenvolvimento de Competências Informacionais em Ambiente Virtual
- PNAES** - Programa Nacional de Assistência Estudantil
- PPGSP** - Programa de Pós Graduação em Sociologia Política
- PROGEP** – Pró Reitoria de Gestão de Pessoas
- PROAECI** – Pró Reitoria de Assuntos Estudantis e Cidadania
- REUNI** – Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Fede-

rais

**RJU** - Regime Jurídico Único

**RU** – Restaurante Universitário

**SAC** – Secretaria de Assuntos Comunitários

**SIB** – Sistema Integrado de Bibliotecas

**TAES** - Técnicos Administrativos em Educação

**TCLE** – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

**UC** - Unidades de Contexto

**UFBA** - Universidade Federal da Bahia

**UFES** – Universidade Federal do Espírito Santo

**UFPB** – Universidade Federal da Paraíba

**UFSC** – Universidade Federal de Santa Catarina

**UR** - Unidades de Registro

**UVV** – Universidade Vila Velha

## RESUMO

SILVA, Elizabete Grigorio da. M.sc, Universidade Vila Velha – ES, agosto de 2018. **Relações de gênero e trabalho: uma análise a partir da percepção dos bibliotecários do Sistema Integrado de Bibliotecas da Universidade Federal do Espírito Santo (SIB/UFES)**. Orientador: Paulo Edgar da Rocha Resende.

Estudar sobre as relações de gênero no mundo do trabalho é antes de tudo um exercício reflexivo sobre em que medida o essencialismo operacionalizou a divisão sexual do trabalho e em como tal segmentação enquanto construção sociocultural delimitou o espaço das mulheres em profissões feminizadas. Nesta direção, a profissão bibliotecária exercida majoritariamente na Antiguidade, Idade Média e Moderna por homens, no início do século XX passou por um processo de feminilização e feminização e inerente a isso, bibliotecários e bibliotecárias passaram a lidar com os reverses dos estereótipos de gênero no mercado de trabalho. O objetivo geral deste trabalho foi compreender como as relações de gênero e de divisão sexual do trabalho são percebidas no cotidiano laboral dos bibliotecários e bibliotecárias lotados no Sistema Integrado de Bibliotecas da Universidade Federal do Espírito Santo (SIB/UFES). Para tanto, foi realizada uma pesquisa do tipo participação observante no SIB/UFES onde do total de 45 profissionais através de entrevista semi-estruturada 10 bibliotecários e 15 bibliotecárias responderam um questionário com perguntas abertas e fechadas. Na segunda etapa baseado na técnica Análise de Conteúdo, criou-se categorias apriorísticas para interpretação dos dados *a posteriori*. Os resultados indicaram que os bibliotecários do SIB/UFES não possuem uma visão tão clara sobre o termo divisão sexual do trabalho, a maioria desconhece a sua existência em seu cotidiano profissional, no entanto a maioria ratifica através de certas ações observadas nas entrevistas, a prática cultural androcêntrica arraigada na estrutura de nossa sociedade. Ainda tratando-se de um universo onde a maioria são bibliotecárias, os estereótipos de gênero são notáveis e retroalimentados. A divisão sexual do trabalho existe de maneira assimétrica na maioria dos cargos do SIB/UFES e a falta de compreensão sobre as relações de gênero e estruturas de poder, *idem*.

**Palavras chaves:** Relações de gênero; Divisão Sexual do Trabalho; Bibliotecários; Biblioteca Universitária.

## ABSTRACT

SILVA, Elizabete Grigorio da. M.sc, Vila Velha University - ES, August, 2018. **Gender and work relations: an analysis based on the perception of librarians of the Integrated Libraries System of the Federal University of Espírito Santo (SIB / UFES)**. Advisor: Paulo Edgar da Rocha Resende.

Studying gender relations in the world of work is first and foremost a reflexive exercise on the extent to which essentialism has operationalized the sexual division of labor and on how such segmentation as a sociocultural construction has delimited the space of women in feminized professions. In this direction, the librarian profession practiced mainly in Antiquity, Middle Ages and Modern by men, in the early twentieth century passed through a process of feminization and feminization and inherent in this, librarians and librarians began to deal with the setbacks of gender stereotypes in the job market. The general objective of this work was to understand how the gender relations and the sexual division of labor are perceived in the daily life of the librarians and librarians in the Integrated System of Libraries of the Federal University of Espírito Santo (SIB / UFES). For that, a research of the type of observing participation was carried out at the SIB / UFES, where a total of 45 professionals, through a semistructured interview, 10 librarians and 15 librarians answered a questionnaire with open and closed questions. In the second stage, based on the Content Analysis technique, a priori categories were created for interpretation of the data a posteriori. The results indicated that the librarians of the SIB / UFES do not have such a clear vision about the term sexual division of labor, most are unaware of their existence in their professional daily life, however the majority ratifies through certain actions observed in the interviews, androcentric culture rooted in the structure of our society. Although it is a universe where most are librarians, gender stereotypes are remarkable and feedback. The sexual division of labor exists in an asymmetrical way in most positions of the SIB / UFES and the lack of understanding about gender relations and power structures, ditto.

**Key words:** Gender relations; Sexual Division of Labor; Librarians; University Library.

## ÍNDICE DE TABELAS

|  |     |
|--|-----|
| TABELA 1 – CRONOGRAMA DE AMPLIAÇÃO DA OFERTA DE VAGAS NA GRADUAÇÃO.....  | 73  |
| TABELA 2 – ESTRUTURA DE DISTRIBUIÇÃO DOS CENTROS DE ENSINO POR CAMPUS UNIVERSITÁRIO -UFES.....                   | 74  |
| TABELA 3 – DADOS SÓCIO-ECONÔMICOS E DEMOGRÁFICOS DOS BIBLIOTECÁRIOS DO SIB/UFES.....                             | 79  |
| TABELA 4 – MOTIVAÇÕES E EXPECTATIVAS PARA A ENTRADA NO SIB/UFES.....   | 82  |
| TABELA 5 – OS PADRÕES ESTEREOTIPADOS DE GÊNERO E SUAS IMPLICAÇÕES NA PROFISSÃO DE BIBLIOTECÁRIO NO SIB/UFES..... | 91  |
| TABELA 6 – RETRATOS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO SIB/UFES.....   | 96  |
| TABELA 7 – A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO POR NÚMERO DE ATIVIDADES NO SIB/UFES.....                                | 101 |
| TABELA 8 – OPORTUNIDADES DE ASCENSÃO NA CARREIRA.....  | 103 |
| TABELA 9 – A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO DOMÉSTICO.....   | 107 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| FIGURA 1 - NÍVEIS DE ORGANIZAÇÃO DAS BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS.....                             | 65 |
| FIGURA 2 - ESQUEMA HIERÁRQUICO DAS BIBLIOTECAS DO SIB/UFES.....                                  | 66 |
| FIGURA 3 - HIERARQUIA DOS CARGOS DE CHEFIA NA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA BC ATÉ O 3º NÍVEL..... | 68 |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

|  |    |
|--|----|
| GRÁFICO 1- OS 05 MAIORES CURSOS DE GRADUAÇÃO EM NÚMERO DE MATRÍCULAS NO BRASIL NO RECORTE DE GÊNERO.....                     | 47 |
| GRÁFICO 2 - PROPORÇÃO DE ALUNOS POR SEXO DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS SEGUNDO A ÁREA DE CONHECIMENTO DO CURSO..... | 48 |
| GRÁFICO 3: COMPARATIVO DO QUANTITATIVO DE BIBLIOTECÁRIOS POR GÊNERO NO SIB/UFES ANTES E APÓS O REUNI. ....                   | 69 |
| GRÁFICO 4: PORCENTAGEM DE BIBLIOTECÁRIOS POR GÊNERO NO SIB/UFES .....  | 77 |

## SUMÁRIO



## 1. INTRODUÇÃO

*“Não há assunto tão velho que não possa ser dito algo de novo sobre ele” (Dostoiévski).*

Desde a segunda metade do século XX, os debates nos meios acadêmicos e na sociedade sobre gênero têm sido crescentes. Com isso, as relações de gênero no trabalho têm sido problematizadas em termos de equidade e distribuição de poder. De tal maneira, a partir dessas discussões os estudos de gênero forneceram subsídios teóricos para a construção de agendas políticas e sociais fundamentais para a maior equidade de direitos civis, sociais e políticos, tratou-se de uma perspectiva transversal denominada *gender mainstreaming* (WOHNLICH, 2013).

Nesse cenário tão promissor e profuso em ideias e debates, a produção acadêmica sobre o tema “gênero e Biblioteconomia”, como enfatizaram Ferreira (2003) e Souza (2014), ainda é bastante incipiente. Faz-se necessário, portanto, mais pesquisas sobre o assunto para apontar e discutir as particularidades típicas da profissão, como por exemplo, os processos de feminilização e feminização pelos quais esta passou.

Na perspectiva de contribuir com as discussões sobre essa temática, a pesquisa se propôs a discutir as relações de gênero enquanto categoria de análise e como tais contribuições se aplicam à Biblioteconomia<sup>1</sup>. Esta discussão se deu sob o enfoque do trabalho dos bibliotecários e bibliotecárias da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) lotados em seu Sistema Integrado de Bibliotecas (SIB). O marco temporal escolhido para a realização da pesquisa empírica se deu a partir de 2007 com a adesão da UFES ao Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (R)².

---

<sup>1</sup> Biblioteconomia é um curso oferecido em nível superior que forma bibliotecários. No Brasil a profissão é regulamentada pela Lei nº4.084/62 necessitando de registro no Conselho Brasileiro de Biblioteconomia (CRB) para ser exercida. Em termos epistemológicos a Biblioteconomia é uma ciência que está voltada para a aquisição, seleção, armazenamento, tratamento e disseminação da informação nos mais variados suportes, sejam impressos, eletrônicos ou virtuais. Para melhor compreensão conceitual ver: SANTOS, A.P.L.; RODRIGUES, M.E. F. Biblioteconomia: gênese, história e fundamentos. **Rev. Bras. de Biblioteconomia e Documentação**. São Paulo, v.9, n.2, p.116-131, jl./dez.2013.

<sup>2</sup> Programa implantado através do Decreto nº6096, de 24 de abril de 2007.

O programa implantado no segundo mandato do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2011) propiciou, junto com a criação de novos cursos nos *campi* existentes e a implementação de novas instituições públicas de ensino superior, a ampliação de mais contratações de pessoal via concursos públicos. Esses certames tiveram por objetivo suprir a nova demanda por docentes e servidores técnicos administrativos das universidades federais. Com isso, o quadro de profissionais bibliotecários da UFES ampliou-se em número, e em maior heterogeneidade de gênero em comparação à composição anterior.

Posto isso, a escolha do marco temporal para a pesquisa empírica se deveu não somente à reestruturação da UFES a partir da implementação do REUNI, mas em como a partir disso, encontrei elementos para discutir as relações de gênero no trabalho dos bibliotecários desta universidade. Acredito que o fato de se ter um quantitativo maior de homens no SIB, em relação ao período anterior a 2007, merecia um estudo sobre tal.

Esta constatação que apresentei se deu em 2016, ano do meu ingresso no Programa de Pós Graduação em Sociologia Política (PPGSP) da Universidade Vila Velha (UVV). Para tanto, consultei a relação de servidores ativos permanentes disponibilizada na página da Pró Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e averigui que, no SIB trabalham 45 bibliotecários, sendo 31 mulheres e 14 homens, deste total, 17 bibliotecárias foram admitidas a partir do , e 14 anteriormente. No que se refere aos bibliotecários, a diferença foi maior, foram 12 homens admitidos a partir do REUNI e apenas 02 anterior<sup>3</sup> ao programa.

O contexto referido foi um momento muito importante para a política de expansão do ensino superior no Brasil, possibilitando a ampliação do número de vagas para os estudantes das universidades federais, e do quadro de recursos humanos. Para melhor entendimento, discuto a criação e os meandros deste programa no terceiro capítulo desta dissertação.

A partir dessa conjuntura que considero muito importante para a história das universidades federais brasileiras, e introdutoriamente tangenciei em linhas gerais,

---

<sup>3</sup> Tendo em consideração que esta lista refere-se somente aos bibliotecários do quadro ativo permanente, para efeitos de análise quantitativa não estão listados os profissionais que por ventura se aposentaram ou faleceram antes da adesão da UFES ao Reuni.

surgiu uma das motivações deste estudo. Considerando esta abordagem dentro de um campo interdisciplinar entre a Sociologia e a Biblioteconomia, o objeto de pesquisa são as relações de gênero e trabalho, com vistas a localizar seus reflexos no cotidiano laboral dos bibliotecários e bibliotecárias do SIB.

A opção por este *locus* de pesquisa também se deu, pela importância da UFES para a sociedade capixaba como única universidade pública federal do estado e pelo SIB possuir o maior acervo público do Espírito Santo (ES). Eu me senti muito confortável em realizar esta pesquisa no *locus* descrito porque tenho uma relação muito próxima com ele. Foi na UFES que cursei Biblioteconomia, e atualmente nela trabalho há 09 anos vivenciando inclusive, a adesão da instituição ao REUNI. E assim, testemunhei como a partir disso as relações de gênero e trabalho no SIB se tornaram representativas para este estudo.

Diante do exposto, o problema de pesquisa a ser investigado será: De que maneira os valores hegemônicos herdados da cultura patriarcal e incorporados nas práticas ou políticas de dominação masculina, incidem sobre as relações de gênero e trabalho entre os bibliotecários e bibliotecárias do SIB/UFES?

Para isto, a investigação da problemática se dará empiricamente a partir da percepção que os profissionais bibliotecários do SIB, lotados nos *campi* da universidade, localizados nas cidades de Vitória (Goiabeiras e Maruípe), Alegre e São Mateus possuem sobre o assunto aqui discutido, e doravante denominado SIB/UFES.

Partindo destas premissas, a dissertação tem como objetivo geral compreender as relações de gênero e de divisão sexual do trabalho no cotidiano laboral dos profissionais bibliotecários lotados nesse *locus* acima descrito.

- . Para atingir este objetivo geral, elegi os seguintes objetivos específicos:
  - Verificar como se constitui o papel societal dos homens e das mulheres atribuídos pela divisão sexual do trabalho;
  - Relatar a história da profissão de bibliotecário tangenciada pela divisão sexual do trabalho;
  - Identificar a constituição do quadro de bibliotecários a partir do REUNI verificando como se dão as relações de gênero e de divisão sexual do trabalho dentro do SIB/UFES;

- Analisar quais as percepções que os bibliotecários têm sobre o impacto da divisão sexual do trabalho em seu cotidiano.

As motivações desta pesquisa tiveram como prerrogativas a compreensão da divisão sexual do trabalho sob o enfoque dos estudos que se deram a partir da década de 1970 e como a mesma pode ser compreendida na profissão bibliotecária. Tal escolha se deu pelo fato de que a Biblioteconomia embora seja uma área que sofre os efeitos pejorativos da feminização, poucos pesquisadores se interessaram em discutir essa temática. Os estereótipos das profissões feminizadas <sup>4</sup> estão arraigados na sociedade, e muitas vezes são reproduzidos, ainda que não intencionalmente, pelos próprios profissionais que delas participam.

Ainda que o número de homens na profissão tenha crescido nas últimas décadas, as mulheres permanecem em números majoritários e invariavelmente os estereótipos negativos alcançam a classe profissional também por essa vertente de gênero.

Mesmo com a diversidade de estudos sobre gênero e as contribuições dos movimentos feministas, é fato que a sociedade ocidental não somente possui valores patriarcais muito rígidos como os reproduzem sobre os mais diferentes matizes. Em linhas gerais, a nossa cultura é androcêntrica, pautada na valorização do masculino em detrimento do feminino.

Balizado pela cultura essencialista de gênero o mercado de trabalho, sobretudo, a partir da revolução industrial encontrou-se dividido sexualmente. O pensamento fundamentado no determinismo biológico compartimentou no espaço das fábricas os lugares de homens e mulheres. Por sua vez, a produção dessas diferenças fomentou enormes desigualdades econômicas e sociais de maneira que, foram as mulheres as mais penalizadas na cadeia produtiva, possuindo maior carga horária de trabalho, recebendo os menores salários, e sendo as mais desassistidas juridicamente.

No bojo da história, e ainda com as conquistas obtidas a duras penas chanceladas pelos movimentos feministas, a situação do feminino no mercado de trabalho permaneceu desigual, ao passo que, a cultura patriarcal sedimentou-se.

---

<sup>4</sup> O termo feminização refere-se a adjetivação de profissões como “naturalmente” de mulheres. Para melhor entendimento ver: YANNOULAS, S.C. Feminização ou feminilização?: Apontamentos em torno de uma categoria. *Temporalis*, v. 2, n. 22, p. 271-292, 2011

Aproximando a discussão sobre as relações de gênero de uma das profissões que se inscrevem no rol das feminizadas, esta pesquisa tratou não somente de fazer um breve resgate histórico, mas como de relacionar os dois assuntos e apontar como ele é percebido pelos bibliotecários do SIB/UFES.

Exercer a profissão bibliotecária é particularmente muito diversificado, os campos de atuação são múltiplos, pois temos bibliotecas escolares, comunitárias, especializadas, empresariais, digitais, e no caso específico desta pesquisa, as bibliotecas universitárias. Portanto, não nos furtamos a descrever nesta pesquisa ainda que genericamente, as especificidades do que é uma biblioteca universitária e quais seriam as particularidades dos profissionais que nelas atuam.

O processo de feminização das profissões, assunto recorrente neste trabalho, tem relação com a discussão essencialista<sup>5</sup> de gênero do século XIX em torno do espaço reservado ao feminino na esfera do trabalho.

Para que a compreensão não ficasse muito distante, escolhi como universo desta pesquisa empírica, a UFES, e, portanto, tive a oportunidade de dar voz aos bibliotecários que atuam numa instituição de alta magnitude, que lidam com diversas situações em seus cotidianos, e certamente, as relações de gênero neles estariam inscritas.

Para entender como esse processo se desenvolveu, este trabalho estruturouse da seguinte maneira: na primeira parte está o delineamento metodológico e os fundamentos teóricos da pesquisa..

Na segunda parte apresento a categorização do conceito de gênero, os sentidos do trabalho e o processo de feminização de algumas carreiras profissionais que carregam consigo o estereótipo de feminizadas e um panorama da feminização da profissão de bibliotecário. Na terceira parte discuto a natureza das bibliotecas universitárias, sua estrutura e seu modo de organização de trabalho e como o SIB se inscreve em tal contexto. Descreverei o processo de implementação do REUNI, a adesão da UFES e seus reflexos na recomposição do quadro de bibliotecários.

---

<sup>5</sup> A discussão essencialista no final do século XIX fez parte dos estudos sobre a sexualidade humana, de modo que, ela seria determinada por fatores biológicos e fisiológicos, qualquer variação de conduta diferente da atribuída aos respectivos sexos (feminino e masculino), era tratada como patologia. Para melhor compreensão do assunto, ver: HEILBORN, M. L. **Articulando gênero, sexo e sexualidade: diferenças na saúde**. O clássico e novo. Rio de Janeiro: Fiocruz, p. 197-208, 2003.

Por último, apresento e discuto o material empírico da pesquisa e as percepções que os bibliotecários do SIB possuem sobre esta temática a partir de suas vivências na UFES.

Com intuito de compreender como os bibliotecários do SIB percebem as relações de gênero e de divisão sexual do trabalho em seu *locus* de atuação laboral, a pesquisa empírica realizada foi de natureza qualitativa que segundo (MATTOS; CASTRO, 2011, p.51) “(...) estuda preponderadamente os padrões mais previsíveis das percepções e comportamento manifestos em sua rotina diária dos sujeitos estudados”.

Para este modelo adotei o roteiro de entrevistas semiestruturadas com os bibliotecários dos quatro *campi* da UFES que foi respondido pelos profissionais do quadro ativo permanente<sup>6</sup> admitidos antes e após o REUNI

## 1.2. Delineamento metodológico da pesquisa

Com base nestes objetivos, optei pela pesquisa do tipo participação observante, que segundo Peruzzo (2017) é o tipo de investigação em que “O pesquisador atua como parte do grupo investigado ao mesmo tempo em que o observa”. A pesquisa do tipo participação observante foi muito enriquecedora para compreender como os meus colegas de instituição percebem o tema em análise e de certa maneira, no quanto o retorno deste estudo será deveras esclarecedor sobre várias questões abordadas. .

O caminho metodológico escolhido recorreu primeiramente ao método de revisão bibliográfica de obras relevantes sobre os conceitos e aspectos das relações de gênero, privilegiando a literatura sobre o processo de feminização das profissões, tendo como enfoque a de bibliotecário, juntamente com a Leitura sobre os compromissos firmados com as universidades pelo governo federal através do REUNI.

A escolha dos participantes da pesquisa precisou atender aos seguintes critérios: exercer o cargo de bibliotecário no quadro ativo permanente da universidade em quaisquer bibliotecas do SIB. Para isso, mediante autorização prévia do diretor do SIB, senhor Fabio Massanti Medina, estes profissionais receberam através de *e-mail* o convite para participarem da pesquisa onde no ensejo anexe o Termo de

---

<sup>6</sup> Esta é a nomenclatura que se dá aos servidores em efetivo exercício no serviço público.

Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo I) contendo a temática abordada e o tipo de participação requerida destes. Do total de 45 bibliotecários, 15 aceitaram participar das entrevistas, as negativas dos demais se deram por diversos motivos como: período de férias, greve de servidores, afastamento para estudos no exterior e em outro estado, indisponibilidade de tempo e desinteresse.

Como instrumento de pesquisa, elaborei um questionário com perguntas abertas e fechadas, aplicado aos bibliotecários do SIB/UFES, o qual foi respondido por meio de entrevistas pelos profissionais de todos os *campi* da instituição.

### **1.2.1. Ambiente da pesquisa**

Para efeito de contextualização histórica, assinalo que a criação da UFES foi regulamentada pela Lei Estadual Nº 806, de 07/05/1954, como Universidade do Estado do Espírito Santo, e posteriormente a sua federalização ocorreu em 1961, por meio da Lei Nº 3.868, de 30/01/1961 (MORETTO, 2006). Desde então, é a única universidade pública do ES. Idealizada no contexto dos projetos industriais que chegavam ao ES na década de 1950 pelo governador Jones dos Santos Neves, a UFES foi composta pela junção de algumas faculdades isoladas com vistas à formação de mão de obra qualificada que possibilitasse ao estado sair da posição de extremo dependente da produção agrária vivenciada até então (BORGGO, 2014).

Com a sua federalização na década de 1960, a universidade foi integrada ao Ministério da Educação (MEC) e tão logo atravessa importantes acontecimentos históricos como a ditadura militar em 1964, a reforma universitária de 1968 que extingue as escolas e faculdades que a constituíam transformando-as em oito centros de ensino, a saber: “Agropecuário, Artes, Biomédico, Ciências Jurídicas e Econômicas, Educação Física e Desportos, Estudos Gerais, Pedagógico e Tecnológico” (BORGGO, 2014, p.9). Na década de 1970, durante a gestão do reitor Manoel Ceciliano Salles de Almeida, iniciou-se no campus de Goiabeiras a construção dos prédios atuais da Biblioteca Central (BC), Restaurante Universitário (RU), administração central e dos laboratórios de química e física (BORGGO, 1995).

Borgo (1995) destaca que em entrevista concedida à *Revista Capixaba* em março de 1969, Marcelo Vivácqua, arquiteto e assessor da comissão de planejamento da UFES falou sobre o projeto para o campus Goiabeiras com especial atenção à BC.

A Biblioteca Central, o que é algo de inteiramente novo em planejamento de “campus” [grifo do autor] universitário. Não é a reitoria nem um templo, como acontece nas universidades religiosas, o edifício marco do “campus”, mas a biblioteca, onde estão os livros, sem os quais não existe qualquer tipo de saber. Ela ocupa o centro geométrico do plano piloto, construída sobre um espelho d’água que a isola dos passantes, garantindo-lhe tranquilidade e conferindo-lhe serena, sóbria e bem proporcionada preponderância sobre outras construções (...). O eixo norte-sul : capela, biblioteca, centro agropecuário – trilogia simbolizando o homem formado em sua plenitude : espírito, saber, alimentação (BORGIO, 1995, p.113)

O autor relata que conforme o plano diretor físico elaborado em 1977, foram construídos entre 1979 e 1983, no campus Goiabeiras, então denominado campus universitário Alaor de Queiroz Araújo, os prédios da administração central, RU e BC.

Mariani e Martins (2018) apontam que o Serviço Central de Bibliotecas havia sido inaugurado em 1963 e que a partir de 2002, como Sistema Integrado de Bibliotecas (SIB) é constituído da seguinte maneira: Biblioteca Central (BC) órgão vinculado à reitoria, coordena os serviços técnicos das nove bibliotecas do SIB, a saber: Biblioteca Central (Campus de Goiabeiras); Biblioteca Setorial de Artes (Campus de Goiabeiras), Biblioteca Setorial do Centro de Ciências Humanas e Naturais (CCHN) (Campus de Goiabeiras), Biblioteca Setorial de Educação (Campus de Goiabeiras), Biblioteca Setorial Tecnológica (Campus de Goiabeiras), Biblioteca Setorial Ciências da Saúde (Campus de Maruípe), Biblioteca Setorial Ceunes (Campus de São Mateus), Biblioteca Setorial Sul (Campus de Alegre), Biblioteca Setorial do Núcleo de Estudos e de Difusão de Tecnologia em Florestas, Recursos Hídricos e Agricultura Sustentável - Nedtec (Município de Jerônimo Monteiro).

Com exceção da BC, as bibliotecas setoriais estão vinculadas administrativamente aos respectivos centros de ensino onde estão localizadas e cabendo aos seus diretores decisões sobre horário de expediente das bibliotecas, bem como, controle sobre recursos humanos (assiduidade, afastamentos, férias, etc.). Compete a BC o gerenciamento dos serviços técnicos destas (aquisição de materiais bibliográficos, catalogação e gerenciamento de acervo através do catálogo online). Essa regulamentação encontra-se na Resolução 09/2002 do Conselho Universitário (Cun) que discorre sobre o modelo organizacional do SIB/UFES:

Art. 3º As Bibliotecas Setoriais dos Centros de Ensino e do Polo Universitário [atualmente *campus*] de São Mateus, órgãos vinculados tecnicamente à Biblioteca Central e administrativamente aos seus Centros de Ensino são responsáveis pela execução dos serviços e produtos de informação em suas unidades. Art. 4º As Bibliotecas ligadas às diversas unidades de ensino, poderão receber assessoramento técnico do SIB através das Divisões da Biblioteca Central, mesmo sem vínculo administrativo (CUN, 2002) [grifo nosso].



Prossigo com a apresentação de todas as bibliotecas pertencentes ao SIB, e que serviram como *locus* de nossa pesquisa empírica.

□ **Biblioteca Central (BC)<sup>7</sup>**

A BC localizada no campus de Goiabeiras numa área de 5.300m<sup>2</sup> foi planejada pelo arquiteto José Galbinski e erguida em dois prédios, o edifício principal possuindo três pisos e o anexo com 1.900 m<sup>2</sup> que é ligado ao prédio principal por uma rampa, a instituição recebe o nome de Fernando Castro de Moraes, homenagem a um dos ex-reitores da UFES. Foi através da resolução 09/2002 do Cun que a BC tornou-se a unidade responsável por coordenar todos os serviços técnicos do SIB, de modo a garantir o devido acesso às informações que cooperam para que a UFES atinja os seus objetivos de ensino, pesquisa e extensão. A BC desenvolve as suas atividades em turno contínuo de segunda a sexta-feira de 07 às 21h e aos sábados das 07 às 13h. Atendendo à comunidade universitária, bem como, à população em geral, além de possuir espaço para estudos e pesquisas, a BC tem auditório para palestras e exibição de filmes, e espaço cultural.

• **Biblioteca Setorial de Artes**

Localizada no campus Goiabeiras, a Biblioteca Setorial de Artes foi incluída no organograma do SIB através da Resolução 13/2010 do Cun. Seu acervo atende, sobretudo aos discentes e docentes dos cursos de graduação e dos programas de pós-graduação do Centro de Artes. Seu turno de funcionamento é das 08 às 21h de segunda a sexta-feira (CUN, 2010).

• **Biblioteca Setorial de Educação**

Localizada no campus Goiabeiras, a biblioteca setorial de educação foi anexada ao organograma do SIB através da Resolução 08/2009 do Cun. Seu funcionamento é de segunda a sexta-feira de 07 às 21h e seu acervo atende prioritariamente aos discentes e docentes do curso de licenciatura em pedagogia, e dos programas de pós-graduação em educação do Centro de Educação. (CUN, 2009).

---

<sup>7</sup> Informações verificadas na Resolução 09/2002 do Cun. Disponível em: <<http://www.daocs.ufes.br/resolucao-09-2002>>

Acesso em 01 jul.2018. E em: <<http://www.biblioteca.ufes.br/historicoda-biblioteca-central>> Acesso em 01 jul.2018.

- **Biblioteca Setorial do CCHN**

Localizada no campus de Goiabeiras no prédio Wallace Corradi Vianna, sala 107, a Biblioteca Setorial do CCHN foi vinculada ao SIB por meio da Resolução 31/2009 do Cun. O seu funcionamento ocorre de segunda a sexta-feira de 07 às 19 horas. (CUN 2009)

- **Biblioteca Setorial Tecnológica<sup>8</sup>**

Também localizada no campus de Goiabeiras, a biblioteca setorial tecnológica se integrou ao SIB através da Resolução 14/2002 do Cun. Seu acervo atende especificamente aos discentes e docentes dos cursos de graduação e programas de pós-graduação em engenharias e tecnologias. Seu horário de funcionamento é de segunda a sexta-feira das 08 às 13h e das 14 às 18h.

- **Biblioteca Setorial Sul<sup>9</sup>**

Localizada no campus universitário de Alegre (ES), foi criada como Biblioteca Agropecuária vinculada à Escola Superior de Agronomia do Espírito Santo (EASES) em 1969. Na década de 1970, devido às dificuldades financeiras do governo estadual em garantir a expansão e pleno funcionamento da EASES, a sua federalização e entrega de seus direitos a UFES ocorreu através do decreto 752N/1975. Desse modo, em 1976 a Escola passou a denominar-se Centro Agropecuário da UFES, possuindo um único curso no campus, agronomia. A biblioteca foi denominada como Setorial Agropecuária. Na década de 1990, com a expansão do campus e a implantação de novos cursos, nascia o Centro de Ciências Agrárias e a biblioteca com nome homônimo. Em 2003 a biblioteca integra-se ao SIB e devido à qualidade de seus serviços e do seu acervo, foi avaliada pelo MEC com nota máxima. Em 2006 com a nova expansão do campus, a biblioteca passa a funcionar num prédio de 02 andares em área de 1.388 m<sup>2</sup> e recebeu o nome de Biblioteca Christiano Dias Lopes Filho, homenagem ao ex-governador do estado, fundador da antiga EASES.

- **Biblioteca Setorial NEDTEC<sup>10</sup>**

---

<sup>8</sup> Informações consultadas em: < <http://www.biblioteca.ufes.br/biblioteca-setorialtecnol%C3%B3gica>> Acesso em: 11 jul. 2018.

<sup>9</sup> Informações consultadas em : < <http://www.biblioteca.ufes.br/biblioteca-setorial-sul>> Acesso em: 11 jul.2018.

<sup>10</sup> Informações consultadas em: < <http://www.biblioteca.ufes.br/biblioteca-setorial-do-n%C3%BAcleode-estudos-e-de-difus%C3%A3o-de-tecnologia-em-florestas-recursos-h%C3%ADdricos-e>> Acesso em: 11 jul. 2018.

A Biblioteca setorial do NEDTEC localizada no Centro de Ciências Agrárias na unidade de ensino da UFES localizada no município de Jerônimo Monteiro (ES), foi vinculada ao SIB através da resolução 50/2005 do Cun e está administrativamente sob a gestão da direção da Biblioteca Setorial Sul. Seu turno de funcionamento é de segunda a sexta-feira de 08 às 12h e de 13 às 17h. (CUN, 2005).

□ **Biblioteca Setorial do CEUNES<sup>11</sup>**

A Biblioteca Setorial do CEUNES localizada no campus de São Mateus (ES), também vinculada ao SIB, funciona em um prédio com 05 pisos numa área de 2.404, 75 m<sup>2</sup>. Seu turno de expediente é de segunda a sexta-feira das 07 às 20h50min.

□ **Biblioteca Setorial de Ciências da Saúde<sup>12</sup>**

A Biblioteca Setorial de Ciências da Saúde localiza-se no campus de Maruípe, bairro de Vitória (ES). Integrada ao SIB, esta atende majoritariamente ao corpo discente e docente dos cursos de graduação e programas de pós-graduação da área da saúde. Construída numa área de 1.200m<sup>2</sup>, a biblioteca é rede cooperante da BIREME (Centro Latino Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde)<sup>13</sup>

□ **Realização das entrevistas**

A pesquisadora mediante confirmação prévia através de e-mail e/ou telefone sobre a aceitação dos profissionais em concederem as entrevistas se dirigiu até as bibliotecas dos quatro *campi* da universidade onde as mesmas foram realizadas entre os meses de dezembro de 2017 e janeiro de 2018. No dia 14/12/2017 entrevistei os 03 bibliotecários lotados na Biblioteca Setorial Sul. No dia 18/12/2017 entrevistei 03 do total de 04 bibliotecários lotados na Biblioteca Setorial do CEUNES. Entre os dias 20/12/2017 e 12/01/2018 realizei entrevistas com os bibliotecários dos *campi* de Goiabeiras e Maruípe (Biblioteca Central, Biblioteca Setorial do CCHN, Biblioteca Setorial de Artes, Biblioteca Setorial da Saúde), onde 09 bibliotecários aceitaram responder o questionário.

---

<sup>11</sup> Informações consultadas em: < <http://www.biblioteca.ufes.br/biblioteca-setorial-do-ceunes>> Acesso em: 11 jul. 2018.

<sup>12</sup> Informações retiradas do portal do curso de graduação em enfermagem e obstetrícia da UFES. Disponível em: < <http://www.enfermagem.vitoria.ufes.br/pt-br/pos-graduacao/PENF/bibliotecas>> Acesso em 02 jul.2018.

<sup>13</sup> A rede BIREME reúne bases de dados, resumos de artigos científicos e textos integrais de publicações na área da saúde. Para maiores detalhes consultar: < <http://bvsalud.org/>> Acesso em: 23 jun. 2018.

Os bibliotecários foram entrevistados individualmente nas próprias bibliotecas em que trabalham e em espaço reservado para esse fim. Na época desta coleta a UFES estava entrando em recesso e, por conseguinte, a demanda de público nas bibliotecas do SIB/UFES foi menor, de modo que, todas as entrevistas transcorreram sem interrupções, uma vez que, enquanto participavam da pesquisa, o atendimento geral era realizado pelos demais servidores técnicos administrativos (assistentes e auxiliares em administração). Expliquei aos entrevistados que toda informação fornecida seria tratada com sigilo e somente a pesquisadora e seu orientador teriam acesso, e que não havia respostas ideais aos questionamentos, apenas importava registrar a percepção deles sobre o assunto abordado.

Através destas informações obtidas e com o apoio de publicações que deram conta do arcabouço teórico desta dissertação, e ainda tendo em vista a interdisciplinaridade do assunto, acredito que contribuí com as pesquisas sobre relações de gênero, divisão sexual do trabalho e a discussão de tais assuntos dentro da Sociologia política e da Biblioteconomia.

O questionário continha 04 questões fechadas sobre condições econômicas e 24 abertas sobre temas como: motivação de ingresso no quadro de servidores do SIB/UFES, divisão sexual do trabalho nas bibliotecas, ascensão profissional na carreira, percepção sobre divisão sexual do trabalho na profissão, divisão sexual do trabalho doméstico, estereótipo profissional, discriminação e assédio (moral ou sexual), todas estas questões se apresentaram relevantes do ponto de vista das relações de trabalho e gênero. Os bibliotecários que aceitaram participar da entrevista demonstraram interesse em colaborar com a pesquisa e curiosidade a respeito do tema, solicitando inclusive retorno a respeito dos resultados da pesquisa.

O conjunto de participantes foi de (05 homens e 10 mulheres), identificados na pesquisa pelas letras “H” e “M” respectivamente. Todos os homens entrevistados foram admitidos<sup>14</sup> na UFES a partir do REUNI. No grupo das mulheres, 04 admitidas anteriores ao REUNI e 06 após. Diante dos números apresentados num panorama geral notamos o quanto para o viés de gênero, e, sobretudo, no período a partir do

---

<sup>14</sup> Os dois bibliotecários admitidos anterior ao REUNI não puderam participar da entrevista porque um estava afastado para estudos no exterior e o outro em período de férias.

REUNI, esse universo é representativo para pensarmos as relações de divisão sexual do trabalho no SIB/ UFES.

### **1.2.2. Fundamentos teóricos da pesquisa**

A divisão sexual do trabalho será abordada nesta dissertação, enquanto problemática que se inscreve na institucionalização das relações sociais “generificadas”, ou seja, tendo como prerrogativa as profissões, ou funções que homens e mulheres assumem nos espaços públicos e privados e figuram como tipicamente masculinas ou femininas.

Conforme aponta Sousa e Guedes (2016), historicamente a ocupação desses espaços nos reporta à sociedade ocidental do século XIX com suas definições sobre os papéis naturais que homens e mulheres deveriam assumir. Ao homem o provimento financeiro da casa e à mulher o cuidado com o lar. A partir do século XX em consonância com as mudanças do cenário político, econômico e social, e com a contribuição das lutas dos movimentos feministas, as mulheres adentraram o espaço público do trabalho. Espaço esse naturalizado como masculino, ao passo que, o trabalho doméstico prosseguiu em sua maioria, sendo executado majoritariamente pelas mulheres, e a partir da análise dessa dicotomia laboral com viés de gênero, surgem os estudos sobre a divisão sexual do trabalho.

Esse termo encontrou apoio em interpretações biológicas, nas quais se afirmou que algumas atividades seriam inerentes aos sexos pela sua própria natureza genética, o trabalho de provedor e produtor de bens designado ao homem, e as tarefas de reprodução e cuidado às mulheres, o que resultaria na inserção e reafirmação do masculino no espaço público e do feminino no espaço privado (STANCKI, 2003). A confluência dessas ideias povoou o imaginário social sendo reforçada pela medicina do século XIX, uma vez que, segundo denuncia Rago (2004), os tratados médicos da época consideravam as atividades do lar por exigirem pouco esforço físico e intelectual, as mais adequadas à natureza delicada da mulher.

Essas normativas operavam como “(...) construtos de identidade (...) como pontos de partida epistemológicos a partir dos quais emerge a teoria e a política é formulada” (BUTLER, 2003, p. 185). Posto tal assunto que será discutido como objeto de análise sociocultural, cumpre-nos investigar esse sistema de relações enquanto

construção simbólica, uma vez que, “O mundo social constrói o corpo como realidade sexuada e como depositário de princípios de visão e de divisão sexualizantes” (BOURDIEU, 2003, p. 24).

Essas relações de divisão sexual são notadas no mercado de trabalho e dão margem para a sustentação de estereótipos que definem o que seriam profissões masculinas e profissões femininas.

Nessa direção, precisamos considerar que conforme afirmou Bourdieu (2014), a sexualidade é uma invenção histórica, e experienciamos uma ordem social sexualmente ordenada. Esse “arranjo” Stearns (2017), localizou suas raízes fincadas na história, ao afirmar que por volta do quarto milênio a.C a maioria das sociedades agrícolas se organizavam de maneira que homens e mulheres não possuíssem os mesmos direitos em detrimento do domínio masculino.

Essa ordenação, não está somente nas relações sociais de sexo, mas também no que Bourdieu (2014) considerou como a “ordem das coisas”, ao declarar que os objetos, os compartimentos da casa, são todos sexuados e incorporados no *habitus*<sup>15</sup> de seus agentes. Em linhas gerais, o *habitus* seria o conjunto de procedimentos que os indivíduos executam dentro de uma determinada estrutura social para manter o seu funcionamento.

Corroborando com esse entendimento de Bourdieu (2014), Connell e Pearse (2015), assinalam que da mesma maneira, o corpo absorve as normas e práticas sociais incidindo sobre ele as relações de gênero. Face ao exposto, a nossa reflexão partirá sobre a conceituação de gênero, dada a relevância fundamental que essa categoria dialoga com o tema deste trabalho.

---

<sup>15</sup> Para compreensão mais aprofundada sobre o conceito de *habitus*, ver:

## 2. ESTUDOS DE GÊNERO COMO CATEGORIA DE ANÁLISE SÓCIO CULTURAL

Esta dissertação tem como objeto de estudo as relações de gênero, cujo entendimento se dá a partir de uma categoria construída através de relações sociais, históricas e culturais entre o masculino e o feminino. Para nos situarmos no debate, fez-se necessário conceituar e posteriormente identificarmos os estudos de gênero como possuidores de vieses interdisciplinares, na medida em que dialogam com os diversos construtos sociais em que os indivíduos se localizam.

De acordo com Spizzirri, Pereira e Abdo (2014), o conceito de gênero, do inglês *gender*, foi inicialmente utilizado na área da saúde, no obra “Sexo e gênero” (1968) de Robert Stoller, que associou sexo a uma perspectiva binarista, masculino e feminino, e gênero aos papéis culturais desempenhados por estes. Sem maior criticidade, esse postulado foi utilizado nos estudos feministas até meados da década de 1960, como conceitos complementares que se sobrepunham um ao outro. Cumpre-nos ressaltar que:

<sup>16</sup>  
O feminismo chamado de “segunda onda” surgiu depois da Segunda Guerra Mundial, e deu prioridade às lutas pelo direito ao corpo, ao prazer, e contra o patriarcado entendido como o poder dos homens na subordinação das mulheres (PEDRO, 2005, p.79).

Desse modo, o movimento feminista de segunda fase, movimento esse que aflorou em especial na França e nos Estados Unidos entre as décadas de 1960 e 1970, considerava gênero enquanto comportamento, partindo de um referencial corpóreo e sexual binário, e assim os gêneros assumiriam as funções características relacionadas

ao que seria esperado de homens ou mulheres (NORVAZ ; KOLLER, 2006) (BUTLER, 1990). No entanto, Pedro (2005) observa que a palavra gênero, propriamente dita, não era utilizada, em seu lugar empregava-se a palavra “mulher” em contraposição à palavra homem, e este em caráter universal para referir-se a todos os indivíduos. Desse modo, Pedro (2005) assinala como uma das grandes

<sup>16</sup> A segunda fase ou segunda onda do movimento feminista ocidental ocorreu a partir da década de 1960 e trouxe além dos questionamentos políticos e sociais da primeira onda, discussões sobre questões reflexivas sobre o papel da mulher, inclusive levando esses debates para dentro das universidades. Ver: LOURO, G. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: RJ. Vozes, 2013. preocupações do movimento, o rompimento com o universalismo da palavra homem para referir-se a todos deixando de lado as questões específicas da mulher. Sobre os estudos de gênero, Senkevics (2012) aponta que a antropóloga Gayle Rubin (1949-) escreveu uma das mais importantes obras sobre o assunto: “O tráfico de mulheres: notas sobre a ‘Economia política do sexo’” (1975), que propunha localizar a origem da opressão feminina pelas estruturas androcêntricas. Ou seja, em como a sociedade se utilizava da dicotomia biológica de sexo para operar as suas estruturas de dominação. A respeito dessa obra, Nicholson (2000) esclarece que a concepção de Rubin refletia o pensamento comum das feministas do século XX, ao considerarem o corpo biológico, sexuado, como depositário adequado de elementos culturais de gênero, não se afastando por completo do determinismo biológico.

A esse respeito, é preciso assinalar que, nos estudos de gênero a não ruptura por completo com o determinismo biológico, se deveu em parte à influência do que fora postulado na obra *O segundo sexo* originalmente publicada em 1949 de Simone de Beauvoir. Nela, o entendimento de destaque, de que “ninguém nasce mulher: torna-se mulher” (BEAUVOIR, 1980, p.9), influenciou os estudos feministas do movimento de segunda onda e suas respectivas produções de pensamento em meados do século XX.

A criticidade a respeito desse postulado se deu a partir da década de 1980 com os estudos de gênero influenciados pelo pensamento pós-estruturalista que efervescia na França e tiveram como maiores expoentes Michel Foucault (1926-1984), Jacques Derrida (1930- 2004) e Gilles Deleuze (1925-1995). Os estudos de gênero partiam do princípio questionador sobre a universalidade da categoria sobre a qual Beauvoir se referiu com o termo “tornar-se mulher”. Sobre qual mulher ela se dirigia? Esse questionamento foi empreendido na medida em que lidamos com sujeitos instáveis



num campo teórico em contínua construção, o qual considera a própria crítica como parte desta construção (LOURO 2013). Posto isso, o universalismo de uma definição categórica seria incabível e para, além disso, Connel e Pearse (2015) afirmam que a balança das desigualdades de gênero também varia de lugar para lugar, nada é estanque. Demonstração clara de que tanto as relações de gênero quanto as características socioculturais atribuídas a estes não podem ser consideradas como universais. Veja-se, por exemplo, a pesquisa desenvolvida pela antropóloga Margareth Mead (2000) com os povos Arapesh, Mundugumor e Tchambuli, em Nova Guiné:

Os Arapesh acreditam que a pintura em cores é adequada apenas aos homens e os Mundugumor consideram a pesca tarefa essencialmente feminina. Mas inexistente totalmente qualquer ideia de que os traços temperamentais da ordem de dominação, coragem, agressividade, objetividade, maleabilidade estão indissolivelmente associados a um sexo (enquanto oposto a outro) (MEAD, 2000, p.26).

Mead (2000) observou que os povos Arapesh em linhas gerais, eram colaborativos, e tanto homens quanto mulheres eram “maternais”. Para os Mundugumor a agressividade é um traço inerente a ambos, enquanto que na tribo dos Tchambuli as mulheres detém o poder e os homens são mais sensíveis. “Isto porque, apesar dos Tchambuli serem patrilineares em sua organização (...) (...) são as mulheres que detém a verdadeira posição de poder na sociedade” (MEAD, 2000, p.246). Com efeito, esse trabalho de Mead (2000) é sugestivo para compreendermos as peculiaridades de cada cultura em dada sociedade. O conjunto de observações desse estudo antropológico aponta que as relações de gênero enquanto relações de poder são socialmente construídas, não havendo elementos essencialistas que justifiquem a fragilidade ou agressividade do masculino ou feminino.

O aprofundamento da compreensão do gênero enquanto categoria socialmente construída inaugura o debate que a historiadora norte americana Joan Scott (1995) empreende dentro da linha teórica pós-estruturalista. Em linhas gerais podemos considerar que, “O pós-estruturalismo abre o mundo e permite que múltiplas visões substituam uma única e homogênea” (WILLIAMS, 2012, p. 144). Alinhada com essa definição, Scott (1995) considera que o gênero se constitui a partir de experiências sociais e culturais não universais. A autora critica alguns estudos feministas, sem detalhar a quais em especial se refere, que mencionam o patriarcado como explicação universal para as desigualdades de gênero:

“Na sua maioria, as tentativas dos/as historiadores/as para teorizar o gênero permaneceram presas aos quadros de referência tradicionais das ciências sociais, utilizando formulações há muito estabelecidas e baseadas em explicações causais universais” (SCOTT, 1995, p. 74).

Enfatizando esse distanciamento do universalismo casuístico, Scott (1995) afirma que gênero é a organização social da diferença entre os sexos, reiterando que a sua conceitualização se constituirá através dos grupos sociais, da cultura e do tempo. O papel da história nesse contexto seria o de registrar os acontecimentos do passado e de colaborar com a produção do saber sobre gênero no presente.

O conceito de gênero como culturalmente construído foi também abordado por Butler (1990). A problematização que a autora faz é sobre a estrutura sexual binária masculino/feminino e sobre o próprio entendimento de gênero apontado nos estudos feministas que perduraram até a década de 1980. Esses estudos, ao discorrerem sobre a dicotomia de sexo e gênero, consideraram o primeiro como natural, e o segundo como construto social. Para Butler (1990), ambos são construções sociais e culturais. A autora também critica o universalismo com o qual os estudos de gênero se referiam à mulher, ou mulheres, e propõe a partir de então uma desconstrução de identidade ao considerar que tanto os sujeitos, quanto a história estão em constante mudança. Com isso, Butler rejeita o entendimento de uma identidade<sup>16</sup> fixa que pudesse compreender homens ou mulheres como sujeitos universais com características e desejos estanques. Na mesma direção, as políticas públicas de gênero também devem levar em consideração que as mulheres, objeto de tais políticas, não são iguais e estáveis, pois vivenciam situações e condições diversas.

Connel e Pearse (2015) entendem o gênero como estrutura de relações sociais e multidimensionais, não dizendo respeito somente à identidade, ao trabalho, ao poder, nem à sexualidade, mas a todo esse conjunto simultaneamente. De modo que, o papel das ciências sociais é focar nas relações que os indivíduos estabelecem uns com os outros e no espaço em que eles atuam. Heilborn (1995) compreende gênero como o produto das convenções em um contexto sócioantropológico específico, daquilo que é esperado de meninos ou meninas quando nascem e serão atribuídos por papéis simbolicamente concatenados.

---

<sup>16</sup> A teoria pós-identitária sobre a qual Butler se refere ultrapassa o campo de abordagem conceitual desta pesquisa trata-se de questões pontuais sobre a teoria *queer* que problematiza sobre construção e desconstrução de identidades no campo do gênero e da sexualidade.

Face ao exposto, utilizaremos nesta dissertação a linha teórica pósestruturalista para pensar as relações de gênero e trabalho, não se tratando apenas de categorias fixas, mas, sobretudo de seus processos sociais como as relações de poder, sempre sujeitos a mudanças em dados contextos históricos. Isso significa dizer que todo arcabouço teórico, com definição de conceitos e ideologias e as experiências de nossos sujeitos de pesquisa serão estudados como um conjunto permeável de fatos que não se propõem a oferecer soluções e formular padrões, mas em construir e desconstruir ideias, relações e significados.

## **2.1 A categoria trabalho tangenciada pelas relações de gênero**

O conceito de trabalho recebeu ao longo da história diversas interpretações dentro dos mais variados contextos. Etimologicamente, a palavra trabalho tem vários significados, Arendt (1998) assinala que todas as palavras europeias para designar trabalho, estão relacionadas com a dor e esforço e são empregadas também com o significado de dores de parto. “Labor tem a mesma raiz etimológica que *labare* (cambaleiar sob uma carga); *ponos* e *Arbeit* têm as mesmas raízes etimológicas que pobreza (*pêniaem* grego e *Armut* em alemão)” (ARENDDT, 1998, p.48).

Para além da semântica que relacionou trabalho à atividade dolorosa, o trabalho para a sociedade ocidental, segundo Silva (1995), é o princípio organizador fundamental das relações sociais, pelo qual os indivíduos adquirem identidade social através do exercício de uma profissão. Ao fazer esta consideração, Silva (1995) referiu-se à sociedade burguesa ocidental do período industrial. Desse modo, sendo o trabalho o fator sociológico fundamental sob o qual a sociedade moderna está sedimentada, nos aduz discutir o conceito de trabalho a partir de suas (re) configurações históricas no período pós-industrial.

Os autores abaixo relacionados nos oferecem abordagens polissêmicas e com conclusões inacabadas, isso significa que são pesquisas que geraram inquietações e nos oferece a possibilidade de empreender o desdobramento do assunto à medida que o cenário político e econômico mude, e as configurações sobre trabalho adquiram outras nuances. Contudo, o assunto sobre o qual primordialmente dissertam se dá no

contexto da globalização e da mundialização do capital<sup>17</sup>, privilegiando o período da reestruturação do mercado de trabalho a partir da década de 1970. Araújo, Amorim e Ferreira (2004) avaliam como um período que significou para além de um novo padrão de acumulação do capital, a reorientação das relações sociais no mundo do trabalho pautadas pela alta competitividade e aumento da produtividade e, por conseguinte, gerador da eliminação de postos de trabalho, desemprego e precarização.

Para contextualização geral, Antunes (1999) aponta que nas sociedades capitalistas o trabalho é central para a inserção dos indivíduos na esfera produtiva; para Bauman (2001) o trabalho na modernidade é efêmero devido à instabilidade dos contratos entre os trabalhadores e as organizações. Para Gorz (1976) a emancipação dos operários ocorre no seio do trabalho e para Sennet (1999), a instabilidade do mercado de trabalho moderno gera nos indivíduos sentimentos de medo e insegurança, desafiando-os a assumirem riscos e serem flexíveis.

Apesar de algumas controvérsias apresentadas, é inegável que o trabalho ocupa posição central nas relações sociais, seja pela via do conflito ou da conciliação. Face ao exposto, a aproximação entre as categorias trabalho e relações de gênero revela-se muito importante para compreendermos de que maneira foram construídos os mecanismos de produção das desigualdades na divisão sexual do trabalho, e apontarmos caminhos para que os significados corporais binários, masculino e feminino, não se constituam como orientadores dessas relações desiguais.

Historicamente podemos tangenciar vários acontecimentos que marcaram a entrada das mulheres no mundo público do trabalho, e nele, a constituição da divisão sexual. Ao apresentarmos, o faremos não buscando pura e simplesmente a linearidade da história, mas demonstrando a força motriz que os opera, a saber, as relações de poder. Para isso, nos inspiraremos no método genealógico foucaultiano método este, influenciado pela genealogia Nietzscheana que “[...] é entendida como análise da proveniência e história das emergências [...]” (MARTON, 2001, p. 203), e sobretudo, nos serve para realizarmos a “constituição de um saber histórico das lutas e a utilização deste saber nas táticas atuais” (FOUCAULT, 1979, p. 171).

---

<sup>17</sup> A mundialização do capital segundo definiu François Chesnais (1996), refere-se ao *modus operandi* do capitalismo financeiro ao se apropriar das riquezas geradas pela força de trabalho. Para compreensão mais aprofundada, ler: CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

Trata-se de um método que nos permite dar voz à história dos marginalizados pela historiografia tradicional, escrita e disseminada do ponto de vista das classes hegemônicas, e analisar a teia das relações de poder que foram e são construídas nos enredos e bastidores históricos e balizadas por instituições que ditam regras e regulamentam a vida dos indivíduos, que Foucault (1979) entende como produtoras dos discursos de verdade.

Não há possibilidade de exercício do poder sem uma certa economia dos discursos de verdade que funcione dentro e a partir desta dupla exigência. Somos submetidos pelo poder à produção da verdade e só podemos exercê-lo através da produção da verdade (FOUCAULT, 1979, pp. 179-180).

No mundo do trabalho os discursos de verdade funcionarão como elementos chaves nas relações laborais com vista à manutenção do *status* de poder a quem sempre o deteve, e à perpetuação da influência e operacionalização destes aparelhos de poder. Quando o movimento de primeira onda do feminismo pensado a partir dos ideais de igualdade e liberdade pregados pelo iluminismo (1680 -1780), Revolução francesa (1789 – 1799) e Americana (1775 -1781), despontou no final do século XIX, ele reivindicava igualdade política e jurídica para as mulheres. Tais reivindicações se deram num ambiente de profundas mudanças econômicas e sociais impulsionados pela Primeira Revolução Industrial, onde o aprimoramento das máquinas que substituíam as produções artesanais demandava vasta mão de obra.

Neste sentido, Mendez (2011) assegura que o incremento da instrução escolar às mulheres no século XIX não fora uma benesse do sistema capitalista, tampouco uma condescendência do patriarcado. A escolarização mínima se fazia necessária para o trabalho produtivo das operárias, para a perfeita operacionalização das máquinas, não para torná-las independentes. Ao passo que, para as mulheres da classe burguesa o acesso à Leitura e à escrita ornava com o papel de boa esposa e mãe de família.

Em período anterior ao advento das fábricas, Davis (2016) esclarece que a economia da sociedade orbitava no eixo das terras cultiváveis e do mundo doméstico. Cabendo aos homens lavrar o solo e às mulheres a dedicação às manufaturas, a produção de tecidos, roupas, sabão, tudo que atendesse às necessidades da família e, naquele contexto, o trabalho feminino era respeitado.

Com a chegada da industrialização, conforme prossegue a autora as “(...) esposas eram destinadas a se tornar apêndices de seus companheiros, serviços de seus

maridos (p. 45).” E, por conseguinte, o ideário de esposa e mãe se fortaleceu, ditando que o lugar “correto” da mulher era no ambiente doméstico.

Logo, as bandeiras levantadas pelo movimento feminista, bem como, toda discussão empreendida em torno da liberdade da mulher como a que foi brilhantemente proposta por Wollstonecraft em sua obra *“Uma reivindicação pelos direitos da mulher”* (1792), foram capturadas, enquanto discursos de verdade, pelo modelo de produção industrial, para com isso produzir uma verdade: A igualdade de gênero nas oportunidades de admissão no mercado de trabalho.

Desse modo, mesmo com a “permissão” da entrada das mulheres no mundo produtivo das fábricas, as relações de poder produzidas pelas desigualdades substanciais de gênero, permaneceram incólumes. A operacionalização do modo capitalista de produção precisava exatamente do que fora reivindicado, e ela se deu primeiramente pelo status de igualdade jurídica entre homens e mulheres. Todavia é necessário observar que:

O modo antiético de produção capitalista nega, pois, a cada instante, a liberdade jurídica que ele próprio criou em benefício de si mesmo. Na igualdade formal entre os homens, toma corpo, então, a contradição fundamental da sociedade de classes cujas forças produtivas, aí compreendidas as relações de produção se contradizem, a cada passo, sua expressão superestrutural (SAFFIOTI, 2013, p.107).

O caráter submisso que há milênios vinham moldando as mulheres facilitava enormemente a elevação do montante de seu trabalho excedente. A consciência que os homens da burguesia tinham da situação da mulher representava também um dado importante da colocação em prática de tal sistema de exploração (SAFFIOTI, 2013, p.72)

No final do século XIX, com a segunda Revolução Industrial, o trabalho passou a ser formalmente dividido entre as esferas domésticas (domínio feminino) e as unidades de produção (domínio masculino) correspondendo à divisão sexual do trabalho. Em momento posterior, o sexo biológico passa a ser condicionante para a divisão das profissões, o que é entendido por Bruschini e Rosemberg (1982) como concepções ideológicas que se fundamentam no essencialismo de gênero. Nesse contexto, o modo capitalista de produção conduziu as mulheres a um processo de marginalização em etapa mais avançada e foi substancial para as desigualdades da divisão sexual do trabalho.

As desvantagens sociais de que gozavam os elementos do sexo feminino permitiam à sociedade capitalista em formação arrancar das mulheres o máximo de mais-valia absoluta através, simultaneamente, da intensificação do

trabalho, da extensão da jornada de trabalho e de salários mais baixos que os masculinos (SAFFIOTI, 2013, p.67).

Além da superexploração do trabalho feminino como força produtiva menos valorizada, e das precárias instalações fabris as mulheres também estavam sujeitas ao assédio sexual dos colegas de trabalho, não importando qual hierarquia esses ocupassem nas fábricas, a própria condição de ser masculino, era o bastante para investi-los de tal poder.

Os locais são desconfortáveis, mal arejados, mal aquecidos ou superaquecidos, sem espaços livres: sem refeitórios, as operárias comem sua marmitta no local de trabalho entre os teares cheios de graxa (...).

Contramestres e fiscais fazem o que querem em seu relacionamento com as jovens. O assédio sexual era um dos motivos de greve (PERROT, 2015, p. 120).

Cumprе ressaltar que a regulamentação da jornada de trabalho tanto para homens quanto para mulheres foi objeto de conflitos entre operários e capitalistas nesse período acima mencionado. Harvey (2013) destaca que após 1850, e de maneira pontual, as jornadas de trabalho foram diminuindo paulatinamente e sem nenhum efeito negativo no lucro e na produtividade da fábrica, uma vez que, possuir uma força de trabalho doente, dispersa e morta pela exaustão não contribuía com a cadeia produtiva. De modo que, a redução da carga horária dos operários jamais pode ser vista como uma benesse do capitalista, e sim, uma maneira de ampliar a produtividade e o lucro através de uma força de trabalho salutar.

Dedeca (2004) corrobora com essa afirmativa, ao frisar que a luta por jornadas de trabalho menos fatigantes ficou marcada simbolicamente pelo enforcamento de 05 operários em Chicago, no dia 1º de maio de 1886 em sinal de protesto contra essas práticas. O controle da jornada diária, embora houvesse sido discutido nas Convenções Internacionais do Trabalho em 1919 e 1921, a sua regulamentação pública só foi feita em 1947 na Inglaterra e no ano seguinte na França, fixando a jornada máxima diária de 10 horas.

No contexto dessa sociedade que se configurou economicamente a partir da industrialização, noto que o trabalho assalariado foi um elemento estruturante das novas configurações em que o feminino se inseriu. O ato de operar máquinas no mesmo espaço público de produção que “naturalmente” pertencia ao masculino, foi a gênese de muitas outras conquistas que estavam por vir. Logicamente elas aconteceram, porém, em escala diferenciada, principalmente no que se refere à representatividade de classe. Davis (2016) aponta que em 1870 nos Estados Unidos,

as mulheres operárias se tornaram maioria na indústria de confecções, porém, dentro dos movimentos operários que agrupavam cerca de trinta sindicatos, a supremacia de representatividade era masculina. A autora prossegue relatando que a Liga Proletária criada por Joseph Weydemeyer amigo próximo de Karl Marx e Friedrich Engels em 1852 não teve nenhuma mulher associada no grupo, e adverte que se houvesse alguma, certamente esta, cairia no anonimato.

Sublinho ainda, que o capitalismo se beneficiou da entrada das mulheres no mercado de trabalho, não para dar voz às suas reivindicações ou para reconhecer o seu papel na economia, mas, para consolidar as desigualdades através da precarização, conforme observou Perrot (2015), referindo-se ao trabalho nas fiações e tecelagens em 1838:

(...) Ele é temporário: as operárias não passam a vida toda na fábrica; são admitidas muito jovens, desde os 12 ou 13 anos, permanecem no trabalho até o casamento ou até o nascimento do primeiro filho, voltando a trabalhar mais tarde, quando os filhos estão criados, e se necessário com eles (PERROT, 2015, p.119).

Ressaltando que essas mulheres submetidas às jornadas de trabalho extenuantes, eram todas pertencentes à classe mais pauperizada da sociedade, as mulheres burguesas permaneciam reclusas ao lar, tendo por responsabilidade a família e os serviços domésticos (babás, arrumadeiras, jardineiros, etc.). Esse modelo de organização social familiar e de trabalho se deu não somente na Europa, mas em todo o ocidente.

Ou seja, nisso reside as questões levantadas por Kergoat (2016), quem trabalha para quem? Quem coloca quem para trabalhar? Nessa relação de exploradoras e exploradas, é que reside tal apontamento. A divisão sexual do trabalho não é pura e simplesmente uma luta de classes homens *versus* mulheres, ela se constitui por divisões dentro da própria classe, ou seja, em relações de poder.

Importa salientar que as mulheres pobres e as negras escravas sempre trabalharam. A questão não é somente de gênero, ela é também de classe e raça. Para as escravas, além das obrigações domésticas de servirem às senhas, de serem amas de Leite, lhes eram naturais a submissão à violência de gênero e exploração sexual, vistas como tarefas inerentes ao trabalho, o que Hirata (2013) considerou como desregramento sexual o sentido que o senhor branco emprestou à escravidão, tendo os serviços sexuais das escravas como parte regular de suas funções.



Esse viés de raça dentro da força de trabalho serviu para separar as mulheres. A esse respeito Davis (2016) esclarece que, na primeira década do século XX havia 8 milhões de trabalhadoras, desse total, 2 milhões eram negras. Nesse sentido, a autora toca numa questão muito sensível ao esclarecer que para as mulheres negras os prejuízos na esfera da divisão sexual do trabalho eram bem maiores que para as brancas, além da discriminação por gênero comum aos dois grupos, as negras eram discriminadas pela raça e pela classe, uma vez que elas representavam a parcela mais pauperizada da sociedade. O racismo segundo a autora operou de forma nefasta até mesmo dentro do movimento sufragista, que fora uma das bandeiras mais proeminentes do movimento feminista de primeira onda, pois para as negras, estas estiveram afastadas dos ciclos de lutas, uma vez que para elas “as portas nunca se abriram” (DAVIS, 2016, p.149). A autora prossegue relatando de que maneira a questão racial foi apontada pela líder da Associação Nacional das Mulheres de Cor, nos Estados Unidos, Margaret Murray Washington. Para Washington, esta era condição *sine qua non* para a igualdade de justiça entre todos.

As mulheres de cor, quase tanto quanto os homens de cor compreendem que se um dia existir igualdade na justiça e nas regras de proteção em todas as cortes para todas as raças, deverá então haver oportunidades iguais para as mulheres, assim como para os homens, de expressar suas preferências por meio do voto (LERNER, 1972, *apud* DAVIS, 2016, p.149) [tradução da autora].

Entendo que esses apontamentos foram de fundamental relevância para esta pesquisa, ainda que eu não possa me aprofundar sobre, para recordar que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho possuem diversos emaranhados, inclusive o de raça, e que as lutas das trabalhadoras por oportunidades igualitárias no mercado laboral indubitavelmente esbarrará em outras questões que somente a discussão de gênero não daria conta de abarcar.

Ainda no que se refere ao trabalho nas fábricas, Garcia (2015) esclarece que no século XIX no Brasil, esse era o ambiente para onde iam as mulheres solteiras ou as mais pobres, para a própria subsistência ou para ajudar na renda do marido. Todavia, sublinhando que, isso somente enquanto a situação econômica não melhorasse, pois o ideal e para o *status quo* era a mulher que pudesse viver integralmente para o lar, isso significaria que a família era financeiramente abastada: “[...] o trabalho feminino não era visto como algo natural, mas decorrente da pauperização familiar” (MENDEZ, 2011, p.52).

No entanto, a entrada dessas mulheres no mercado de trabalho abriu caminhos para algo nunca experimentado e produziu mudanças significativas inclusive na forma da remuneração.

Com o tempo o número de mulheres casadas trabalhando acabou aumentando, mostrando que os salários dos homens não estavam sendo suficientes para sustentar a família, fazendo com que fosse necessária a criação de um salário mínimo para que as necessidades do lar fossem supridas. Assim nasce o salário mínimo (GARCIA, n.p. 2015).

Garcia (2015) ainda menciona outro fator importante que marcou a entrada maciça das mulheres nas fábricas, o contexto econômico da Primeira Guerra Mundial (1914-1918) especificamente quando na França e Inglaterra os homens saíram a serviço da pátria para as frentes de batalha, e elas ocuparam esse *locus* de trabalho. Porém ao fim da Primeira Guerra os homens reassumiram seus postos de trabalhos nas fábricas e as mulheres sofreram demissão em massa (NADER, 1998). A experiência das mulheres no mercado de trabalho naquele momento não produziu mudanças substanciais no seu papel imputado pela cultura patriarcal, os serviços domésticos permaneceram ao encargo exclusivo das mulheres, bem como, à sua função de mãe e esposa, tratando-se de empecilhos consideráveis para a sua plena emancipação. Safiotti (2013) afirma que são as funções domésticas imputadas e assumidas pelas mulheres que inibem a sua determinação como economicamente independentes no mundo societal.

Freire (2016) relembra que no final da Primeira Guerra a Europa vivia o medo do despovoamento e de maneira real ou simbólica, esse foi o principal argumento, sobretudo na França e na Espanha, para justificar a campanha social de incentivo à natalidade fazendo com que as mulheres reocupassem os seus lugares naturalizados como propício às mães. Essa causa foi amplamente abraçada pela imprensa. Ela se deu através da publicação de artigos que igualavam o sacrifício e o dom materno das mulheres naquele momento, ao espírito combativo dos soldados em defesa da pátria. No Brasil, prossegue a autora, o medo do despovoamento se deu nas primeiras décadas do século XX pelas elevadas taxas de mortalidade infantil ocasionadas pelas precárias condições de saúde. Sobre tais fatores surgem nos discursos dos médicos, a maternidade científica. Essa prática significou educar as mulheres com conhecimentos de puericultura preparando-as eficazmente para a função materna, com vistas a diminuir a ocorrência de óbitos infantis. Com isso, as mulheres foram responsabilizadas por um problema exclusivamente social.

Rago (2004) aponta que até o final da década de 1960, ser mulher era identificar-se com as atividades do lar, isso se dava, sobretudo, para corresponder aos ideais masculinos projetados sobre a sua vida, como os de docilidade e servidão. A partir da década de 1970 com as mudanças no cenário socioeconômico imputadas pela mundialização do capital, as mulheres adentram massivamente o mercado de trabalho, porém, para galgarem ocupações simbólicas e financeiramente importantes, o caminho trilhado esbarrou em vários empecilhos, como na divisão dos papéis laborais que a cada gênero seria mais apropriada e a desigualdade salarial.

Essa divisão designada a homens e mulheres estava em conformidade com o essencialismo de gênero, o modelo tradicional de família ocidental e à própria Divisão Social do Trabalho (DST), em que a esfera econômica é universo masculino, ainda que haja mulheres nele, e a esfera doméstica, universo feminino, ainda que haja homens nele (CONNEL e PEARSE, 2015). Os estudos que desnaturalizaram esses espaços como acima apresentados, começaram na segunda onda do feminismo na década de 1960 e se consolidaram com os estudos de gênero que cientificamente romperam com os paradigmas das justificativas de desigualdades entre homens e mulheres.

Quando as mulheres começaram a se questionar sobre as origens da relação hierárquica entre os gêneros, elas constataram rapidamente que nenhuma das antigas explicações apresentadas pela ciência era suficiente. Pois todas as explicações veem a assimetria social e a hierarquia entre os gêneros como algo, em última análise, biologicamente determinado e isso significa estar fora do alcance de processos de transformação social (MIES, 2016, p.840)".

Esses questionamentos apresentados pelos movimentos feministas e a interpelação dos estudos de gênero que discutiram as estruturas rígidas, tradicionais e culturalmente patriarcais, que durante séculos confinaram homens e mulheres em espaços antagônicos de poder, e socialmente hierarquizados, possibilitaram pensar como se constituem as relações de divisão sexual do trabalho. Os estudos sociológicos sobre tais relações tiveram origem na década de 1970 na França (HIRATA e KERGOAT, 2007), e mencionavam a divisão do trabalho nas fábricas, entre o setor de preparação (processo), com mão de obra masculina, e o setor de embalagem, com mão de obra mista. No entanto, Scavone (2008) atribui o pioneirismo dos estudos sobre o trabalho das mulheres no setor produtivo da economia a Madeleine Guilbert, com a sua obra "*Les Fonctions des femmes dans l'industrie*"<sup>18</sup> (1966).

---

<sup>18</sup> Nessa obra Madeleine Guilbert apontou dados estatísticos a respeito da população de trabalhadores na França no ano de 1961, identificando que havia cerca de um milhão de mulheres trabalhadoras, sendo as indústrias de setores tradicionalmente femininos, como o ramo têxtil, as maiores empregadoras desse

Kergoat (2009) considera que homens e mulheres não são conjuntos biológicos, ou coleções de indivíduos biologicamente diferentes, eles partilham de relações sociais, e no caso das relações de trabalho, de uma base material em comum que será concisamente chamada de divisão sexual do trabalho.

Para essa discussão nos interessa saber primordialmente que:

A “divisão sexual do trabalho” (grifo das autoras)<sup>19</sup> foi a primeira dimensão do gênero a ser reconhecida nas ciências sociais e segue sendo o centro da maioria das discussões sobre gênero na antropologia e na economia” (CONNEL ; PEARSE, 2015, p. 164).

Para fins de compreensão analítica sobre a divisão sexual do trabalho, esclareço que na década de 1970, esse estudo se deu pela ótica das categorias trabalho produtivo *versus* trabalho reprodutivo sob a influência do marxismo. Tendo por base o conceito de Kergoat, a divisão sexual do trabalho estava diretamente relacionada às relações sociais de produção (SORJ; HEILBORN, 1999). Ao passo que, até meados da década de 1980, para a Sociologia do trabalho a classe trabalhadora não era estudada sob esse viés, não se pensava na dicotomia masculino e feminino e tampouco as implicações a respeito das relações de gênero e trabalho eram problematizadas (FERREIRA; LEMOS 2011).

Com o desenvolvimento dos estudos de gênero, essa categoria passou a ser pensada dentro da Sociologia do trabalho, pois se para o Estado Liberal moderno homem e mulheres são iguais, o código sexual dominante aduz que homens e mulheres são opostos (CONNEL; PEARSE, 2015). São essas reflexões e reformulações de entendimentos que, segundo Sorj e Heilborn (1999), permitem o rompimento do discurso sociológico com os seus limites organizacionais.

Desse modo, o debate acadêmico em torno dessas duas categorias, gênero e trabalho e toda a complexidade de relações de poder se articulou no sentido de compreender como se estruturam as desigualdades hierárquicas no mercado de trabalho sob esse viés, no sentido de dar visibilidade ao histórico de discriminação que as mulheres sofreram para adentrar e permanecerem no mundo laboral, bem como, para possibilitar novos desdobramentos sobre esta temática, uma vez que, a divisão

---

contingente, ao passo que, nas indústrias de transformação 48,3% era composta por mão de obra masculina e 13,3% feminina. Para maior aprofundamento sobre o estudo ler: GUILBERT, M. Les fonctions des femmes dans l'industrie. **Revue Française de sociologie**, 1967. Pp.249-250.

<sup>19</sup> Connel e Pearse (2015) são duas autoras australianas estudiosas das relações e gênero e poder e utilizam o termo divisão de gênero em substituição ao conceito usual de divisão sexual do trabalho.

sexual do trabalho é apenas uma vertente da relação social dos sexos, uma vez que, antes de mulheres e homens dividirem os mesmos espaços nas esferas produtivas, as condicionantes de gênero que os diferenciavam hierarquicamente, com privilégios ao masculino, já estavam construídas pelos mais diversos tipos de artefatos socioculturais.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.) (KERGOAT, 2009, p.67).

É apropriado delinear o que seriam as relações sociais de sexo. Devreux (2005) afirma que para os estudos franceses, as relações sociais de sexo e de gênero são sinônimas, no entanto, a autora considera que todas as relações entre homens e mulheres constituem-se uma relação social. O gênero diria respeito à categorização de sexo, uma das modalidades pelas quais a relação social entre os sexos se exprime, mas não todas as relações. Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho constitui-se como uma das relações sociais de sexo onde se estabelece o que é trabalho e o que não é. O que é normal para a mulher, o que é possível, o que é aceitável, assim como, o que é desvalorizável. Para chegar a essa categorização o parâmetro são os homens, pois o masculino dispensa estabelecer padronizações, o homem é o elemento referencial.

Considero que este debate possui múltiplas dimensões, assim como a própria estrutura das relações de gênero, ou seja, intangível na sua totalidade. No entanto, para fazer o entrecruzamento com as relações de trabalho, podemos trazê-las para a mesma seara de entendimento e apontarmos que as empresas também são organismos generificados.

Connel e Pearse (2015) esclarecem que o entendimento sobre a generificação das empresas se deu a partir da década de 1970. A análise elaborada pelo Movimento pela Libertação da Mulher identificou que a minoria das mulheres nas organizações era bem sucedida hierarquicamente. Apontamentos mais aprofundados sobre essa discrepância foram posteriormente investigados na década de 1990 nos Estados Unidos (EUA), e ficou conhecido como teto de vidro<sup>20</sup> (*glass ceiling*). Essa discussão,

---

<sup>20</sup> “A denominação de **teto de vidro** se deve ao fato de que a promoção interna é responsabilidade dos gestores da empresa, e os critérios para tal não são necessariamente públicos, nem mesmo para os membros

segundo Madalozzo (2011), se deu a partir da constituição de uma comissão da Secretaria de Trabalho do governo, a fim de verificar se existiam algumas barreiras invisíveis que impediam as mulheres de alcançarem postos elevados no trabalho.

Marry (2008) localiza dois fatores que apontam para essa ocorrência. A primeira abordagem sob a ótica dos economistas, seria pela oferta de trabalho e pela auto-seleção. A mulher, ao receber proposta de emprego e de ascensão de cargo dentro das corporações, se direcionaria a ocupações menores devido às condicionantes do estereótipo de gênero. O segundo fator, apontado pela mesma autora, se daria pela exclusão das mulheres dos processos de tomada de decisões dentro das empresas. Delas são esperadas atitudes dóceis, pacientes, e os cargos de gestão exigiriam atitudes arrojadas, próprias para homens, que, desde a infância, são projetados para serem líderes. Em suma, os cargos de chefia seriam algo intrínseco ao ser masculino no mundo.

Para transpor esses empecilhos Lima, Lima e Tanure (2009) apontam que as mulheres acabam mimetizando comportamentos considerados masculinos, para com isso obterem maiores oportunidades de ascenderem na escala hierárquica das empresas. Madalozzo (2011) conclui que a possibilidade de uma mulher ocupar um cargo de CEO (*Chief Executive Officer*) em uma empresa em que seu conselho administrativo seja majoritariamente composto por homens, é diminuta, cerca de 12% a menos que um homem.

Outro ponto a se considerar segundo Mourão (2006), é que as empresas nas quais as mulheres costumeiramente chegam ao topo hierárquico são aquelas voltadas principalmente para os segmentos de saúde, ensino e cuidados. Na década de 1970 no Brasil, mais de 80% do contingente de mulheres trabalhadoras se concentravam em 10 ocupações, todas de baixo prestígio socioeconômico “Empregadas domésticas, trabalhadoras rurais, professoras primárias, funcionárias de escritório, costureiras, lavadeiras, balconistas, serventes, enfermeiras e tecelãs” (BRUSCHINI ; ROSEMBERG, 1982, p.15). Ainda assim, conforme apontam as autoras, mesmo em profissões ocupadas majoritariamente por mulheres, à medida que o prestígio e o salário aumentam, a participação destas diminui. O expressivo número de mulheres no magistério das séries iniciais é maior do que as porcentagens de professoras nos cursos de graduação e pós, ou seja, são as condicionantes do teto de vidro. Dados do

---

internos da empresa, representando uma barreira intransponível e invisível, mas perceptível na análise de progressão na carreira (MADALOZZO, 2011, p.129, grifo da autora)”.

censo da educação superior<sup>21</sup> apurados em 2015 e divulgados em 2016 pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (INEP) apontaram que a maioria dos docentes das universidades públicas e privadas são do sexo masculino.

Mourão (2006) também observou que o teto de vidro está presente no serviço público, ainda que as disputas por postos de trabalho sejam equânimes, por meio de concurso público de provas e títulos e ainda que as mulheres sejam maioria nesses concursos, os cargos gerenciais de alto escalão são ocupados majoritariamente por homens.

A menor presença feminina nos cargos de maior hierarquia seja nas empresas privadas ou na administração pública constitui-se numa das assimetrias da divisão sexual do trabalho que reafirma o lugar social da mulher na estrutura dos setores produtivos. São intrínsecas a essa constatação a dificuldade que as mulheres possuem ao conciliar trabalho doméstico com trabalho público, bem como as suas condicionantes subjetivas que as desencorajam a assumir postos de comando nas organizações.

Por fim, conforme esclarece Connel e Pearse (2015), a divisão sexual do trabalho é apenas um componente de um padrão maior no qual o trabalho de homens e mulheres é corporificado em produtos e serviços realizados por estes:

Os produtos que as corporações produzem por intermédio de trabalho generificado, quando colocados no mercado, têm efeitos de gênero e usos de gênero que vão ainda mais longe das roupas e cosméticos aos computadores e metralhadoras (CONNEL ; PEARSE, 2015, p.167).

Tanto o trabalho, quanto a divisão sexual do trabalho são operadores masculinos dentro do capitalismo, a valoração econômica e social dos serviços produzidos é generificada estando vinculada ao padrão hegemônico masculino. Mies (2016) compreende esse arranjo como uma corporificação do trabalho ditada pelo essencialismo de gênero, sendo as atividades masculinas consideradas como racionais, conscientes e planejadas, ou seja, conceituadas como verdadeiramente humanas.

---

<sup>21</sup> O censo da educação superior é realizado anualmente pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (INEP) tendo por objetivo gerar informações que orientem, monitorem e avaliem as políticas públicas no setor de educação. Para maiores informações consultar: <  
[http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2016/notas\\_sobre\\_o\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2016.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2016/notas_sobre_o_censo_da_educacao_superior_2016.pdf)>

Desse modo, o sistema capitalista através das corporações, se apropria dessa reprodução de diferença alimentada pelo essencialismo de gênero para operar a lógica da divisão sexual do trabalho, na hierarquização dos cargos, na remuneração desigual e na valoração generificada de produtos e serviços. O reconhecimento dessas facetas culturais de gênero, construídas como marcos regulatórios que distinguem homens e mulheres em nível de valoração na esfera do trabalho, é ponto inicial para a reflexão sobre condutas costumeiramente arraigadas em nosso cotidiano. É também primordial para a ruptura da naturalização dessas desigualdades.

### **2.1.2 Carreiras profissionais feminizadas**

Quando menciono a feminização do trabalho ou de carreiras profissionais, estou me referindo às profissões que pela ótica da divisão sexual do trabalho, foram produzidas e naturalizadas como típicas de/para mulheres. Ou seja, baseadas no essencialismo de gênero, no qual mulheres e homens seguiriam trajetórias profissionais inerentes aos elementos do determinismo biológico, delineando assim a construção de carreiras estereotipadas.

Partindo desse debate, é preciso entender de que maneira esses aparatos vão se refletir no mercado de trabalho, e fomentar o entendimento sobre a feminização das profissões. O conceito de feminização segundo Yannoulas (2011) tem relação direta com a discussão essencialista de gênero do século XIX, em torno do espaço reservado ao feminino na esfera do trabalho. Feminizar significa adjetivar como feminino uma determinada prática profissional. Matos, Toassi e Oliveira (2013), reiteram que a feminização do trabalho foi o que direcionou as mulheres a profissões ligadas ao cuidado, ao ensino e à educação, pois estariam naturalmente ligadas ao dom, à vocação natural delas.

Bruschini e Rosemberg (1982) apontam que muitas dessas ideologias são introjetadas aceitas e reproduzidas pelas próprias mulheres, como por exemplo, ao considerarem que o salário delas serve como complemento a renda do marido, aceitando uma posição coadjuvante. Assim, justificam para si e para a sociedade o fato de receberem remuneração menor que a dos homens, mesmo executando trabalhos semelhantes.



Essa naturalização de trabalhos supostamente femininos ou masculinos se dá desde a infância, de maneira tal que os papéis sociais esperados de meninas e meninos serão voltados para segmentos muito específicos. Isso se dá de variadas formas, uma delas ocorre através do lúdico, onde brinquedos enquanto produtos semióticos representam elementos portadores de ideologias implícitas ou explícitas que ditam sistemas de valores sociais (CALDAS-CHOULTARD; VAN LEEUWEN, 2010). Os estereótipos essencialistas de gênero estão, conforme afirmaram as autoras, implícitos nos brinquedos e precisam ser lidos como textos. O universo lúdico da menina sempre remetendo ao ideal de cuidado e maternidade (bonecas representando bebês, fogãozinho, estojos de maquiagem) enquanto o universo masculino relacionado à vida pública e da força (carrinhos, aviões, armas, bonecos de super heróis).

Em 2017 a escritora nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie publicizou em formato de livro, a carta escrita para uma amiga de infância. A obra intitulada *Para educar crianças feministas*, traz um compilado de conselhos em linguagem simples e ao mesmo tempo, de sensibilidade profunda, sobre as melhores decisões que a referida amiga poderia tomar no tocante a criação de sua filha, de modo que ela desde a tenra infância desenvolvesse habilidades para lidar com situações sexistas do cotidiano. Em um dos conselhos elencados, um deles nos chamou atenção em particular ao se conectar com o que acabamos de tangenciar, a construção e reforço simbólicos dos estereótipos de gênero através dos brinquedos infantis.

Olhei a seção de brinquedos, também organizada por gênero. Os brinquedos para meninos geralmente são “ativos”, pedindo algum tipo de “ação” — trens, carrinhos —, e os brinquedos para meninas geralmente são “passivos”, sendo a imensa maioria bonecas. Fiquei impressionada com isso. Eu não tinha percebido ainda como a sociedade começa tão cedo a inventar a ideia do que deve ser um menino e do que deve ser uma menina. Eu gostaria que os brinquedos fossem divididos por tipo, não por gênero (ADICHIE, 2017, p.11).

Desse modo, os meninos são culturalmente construídos desde muito novos, para conquistarem no mundo social as posições de poder e das tomadas de decisões, ao passo que, das meninas são esperadas atitudes dóceis, subservientes, e, portanto, futuramente, posições secundárias no mercado de trabalho. Em linhas gerais, Foucault (2015) considera que nas relações de poder, a sexualidade é um dos elementos mais dotados de instrumentalidade, podendo servir às mais variadas manobras e como ponto de apoio a articulação de várias estratégias.

De modo que, tudo o que nos cerca possui significado e intencionalidade “as coisas que tem a função de significar algo, tal como as palavras e as ideias, possui uma história, o que inclui o termo gênero” (SCOTT, 1993, p.265). O reforço dessas diferenças também ocorre no ambiente escolar, é lá que para além do ensino das primeiras letras e operações matemáticas, ocorre a pedagogização dos corpos:

A escola, como um espaço social que foi se tornando, historicamente, nas sociedades urbanas ocidentais, um *locus* privilegiado para a formação de meninos e meninas, homens e mulheres é ela própria, um espaço generificado, isto é, um espaço atravessado pelas representações de gênero. Em nosso país, como em vários outros, esse espaço foi, a princípio, marcadamente masculino (LOURO, 1997, p. 77).

São esses modelos de masculinidade e feminilidade quando construídos nos moldes do essencialismo de gênero, dentro de uma perspectiva relacional na escola, que vão reforçar as relações de poder. Em tais modelos residem a violência de gênero, o machismo, a construção das hierarquias generificadas e todas as suas condicionantes. Por outro lado, essa desconstrução ocorreria na medida em que os debates sobre temas essenciais como gênero, raça e classe social, fizessem parte do currículo escolar. Tendo este como importante coadjuvante na formação de sujeitos mais tolerantes e equânimes.

Os estudos sobre a feminização das ocupações tiveram notoriedade a partir da década de 1970, quando no contexto da reestruturação do trabalho como citado anteriormente, e do processo de globalização, as mulheres adentraram massivamente no mercado de trabalho e agregaram valor qualitativo ao novo modelo de produção. Conforme observa Negri (1998):

“ (...) o que me interessa frisar aqui é uma novidade qualitativa: não a "feminização" do "trabalho masculino", mas o "tornar-se mulher" do trabalho em geral; não o fato de que as mulheres estejam tomando o lugar dos homens nas velhas fábricas, mas que na produção contemporânea e nas formas eminentes de sua organização trabalhar conjuga-se antes no feminino do que no masculino. E que, portanto, os próprios homens, para produzir, têm de algum modo que se feminizar (NEGRI, 1998, p.5).

A reestruturação do modelo produtivo demandava um trabalhador que possuísse comportamentos e habilidades naturalizados como femininos, tais como a atenção a detalhes, habilidades comunicativas, capacidade de adaptação às mudanças, facilidade de relacionamento interpessoal, entre outros. Dessa maneira, a divisão do trabalho foi materializada sob o aspecto de uma triagem dos corpos, de

modo que, as capacidades supostamente inerentes a cada gênero se transformariam em condicionantes para a execução de tarefas no mundo produtivo.

O processo de feminização do trabalho também possibilitou paulatinamente maior conscientização da sociedade dos ganhos inerentes à emancipação da mulher nas áreas econômica e social, e, por conseguinte, o enfrentamento ao discurso conservador de que o destino natural da mulher era ser mãe e esposa (MAZZEI, 2004). As mulheres ao saírem da esfera do mundo privado, segundo Rago (2004) desconstruíram na prática as teorias tradicionais que associavam o ser feminino à irracionalidade, de modo que, essa receptividade das mulheres no mercado de trabalho e nos espaços de poder também se afirmou enquanto fruto da falência do modo masculino de dominação.

Tratou-se de uma reorganização social desvinculada de elementos como força, virilidade, enfrentamento de guerras que simbolicamente são atribuídos ao masculino e já deram mostras de esgotamento. No entanto, a abertura do mercado de trabalho para as mulheres ou a maior aceitabilidade do feminino nos espaços públicos de produção, não se traduziu em valorização econômica e social destas. Marques e Moreira (2011) apontam que essa é uma das discrepâncias que desembocam posteriormente na questão da desigualdade salarial, na maior taxa de desemprego, e na baixa ocupação de cargos de chefia por parte das mulheres.

São as mulheres que percebem menor remuneração ocupando os postos de trabalhos mais precarizados, as chamadas profissões femininas tradicionais, de tal modo que:

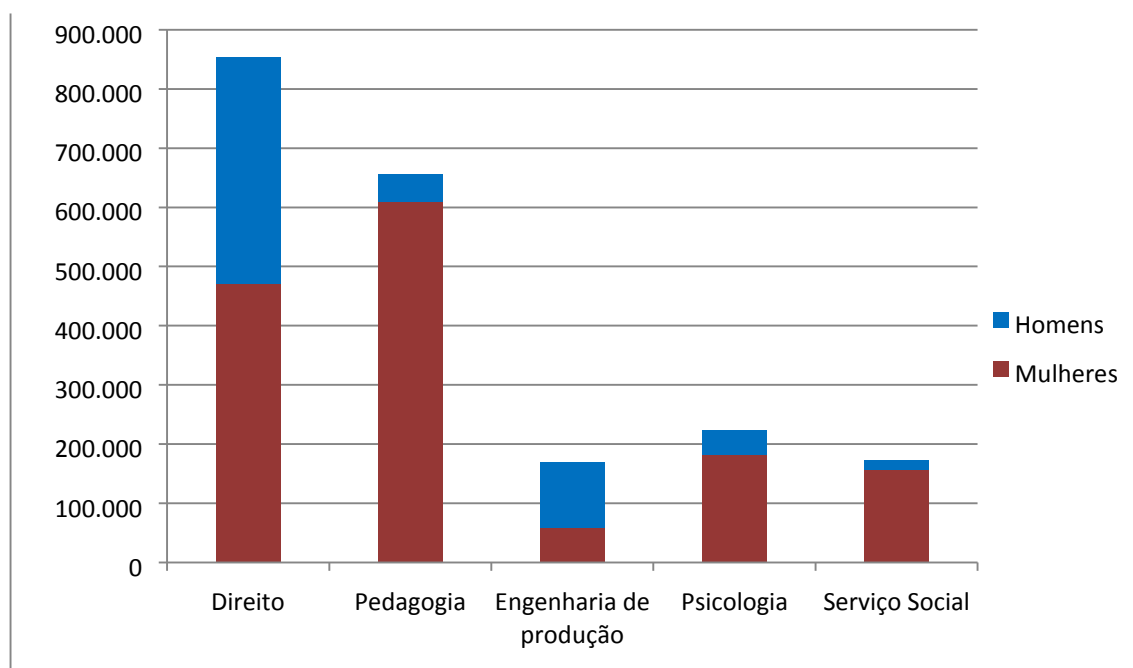
Historicamente, Serviço Social, Enfermagem, Pedagogia e Biblioteconomia indicam as quatro profissões mais influenciadas pelo gênero no mercado de trabalho brasileiro. Tais profissões são consideradas de menor valor e mal remuneradas, revelando que as desigualdades entre os gêneros persistem no mercado de trabalho e posicionam a mulher em uma situação desigual construída a partir da divisão sexual do trabalho (BOLZAN, 2016, p.311).

Essa divisão se dá pela segregação horizontal, na qual as mulheres são “levadas” a optarem por cursos técnicos ou universitários diferentes daqueles escolhidos pelos homens. Entende-se por segregação horizontal, a concentração de um determinado gênero em certas profissões, isso pode ser observado desde a formação acadêmica, quando cursos ligados à área de ensino, cuidado, artes, entre outros é frequentado majoritariamente por mulheres, ao passo que, cursos que lidam com cálculos, e tecnologia possuem expressiva concentração de homens. Barros

(2008) pondera que: "[...] a tendência a separar homens e mulheres, em determinadas profissões, chamada segregação horizontal, é um dos fatores responsáveis pela disparidade salarial e ocupacional [...] (p.75)".

Com base no levantamento de dados realizados e divulgados pelo Inep em 2016, confirmamos que a segregação horizontal foi mais uma vez evidenciada ao analisarmos a distribuição estatística por gênero, no número de matrículas realizadas no ensino superior no Brasil. Nesta pesquisa constatamos que os cursos de maior preferência (Direito, pedagogia, engenharia de produção, psicologia e serviço social), apresentam discrepâncias significativas no viés de gênero. Notadamente as mulheres se concentram na área do ensino, assim como, no serviço social e na psicologia formações acadêmicas ligadas ao cuidado do outro, ao passo que a carreira jurídica e a engenharia são preferências masculinas.

**GRÁFICO 1: OS 05 MAIORES CURSOS DE GRADUAÇÃO EM NÚMERO DE MATRÍCULAS NO BRASIL NO RECORTE DE GÊNERO.**



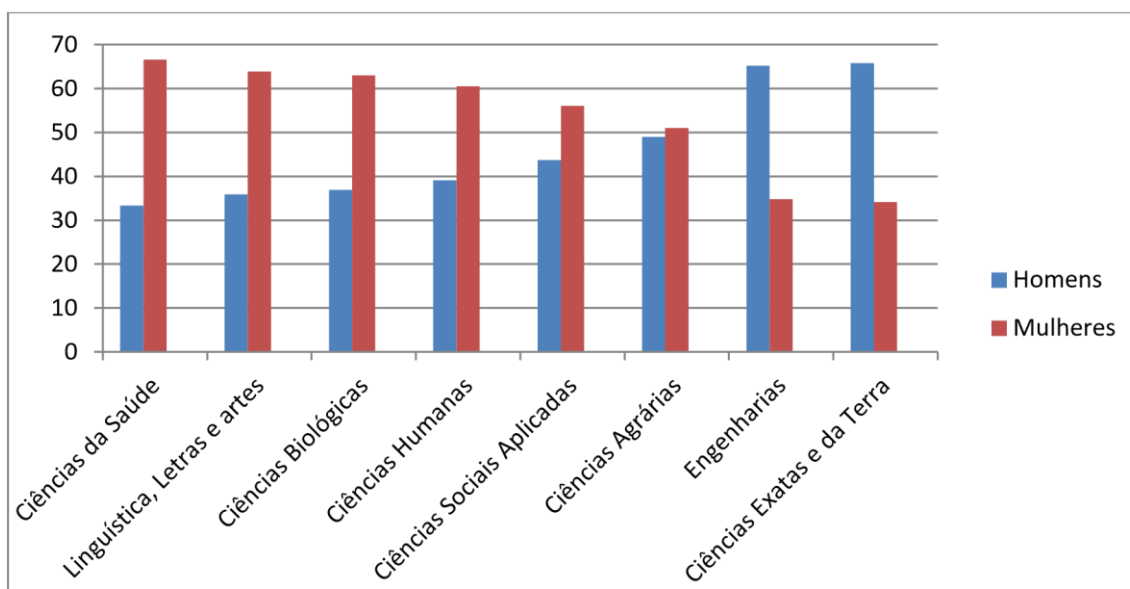
**Fonte:** INEP/ Censo da educação superior, 2016<sup>23</sup>. Adaptado pela autora (2018).

Nas universidades federais, a ANDIFES (Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições de Ensino Superior no Brasil) divulgou em agosto de 2016 o recorte de gênero por área de ensino, e evidenciou que as áreas de conhecimentos que

remetem ao cuidado prevalecem com expressiva maioria de mulheres, ao passo que, as engenharias e tecnologias são a preferência masculina.

<sup>23</sup> Disponível em: <[http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset\\_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/divulgados-os-microdados-e-a-sinopse-estatistica-do-censo-da-educacao-superior-2016/21206](http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/divulgados-os-microdados-e-a-sinopse-estatistica-do-censo-da-educacao-superior-2016/21206)>. Acesso em: 09 abr. 2018.

GRÁFICO 2: PROPORÇÃO DE ALUNOS POR SEXO DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS SEGUNDO A ÁREA DE CONHECIMENTO DO CURSO.



Fonte: Blog Ensaios de gênero<sup>24</sup> adaptado da ANDIFES, 2016. Readaptado pela autora (2018).

Pesa como elemento dessas escolhas a cultura essencialista de gênero que julga quais seriam as ocupações ou profissões mais adequadas aos homens ou mulheres (OLINTO, 2012). Para chegarmos a análise desse quadro é importante frisar que a história das mulheres na ciência e na academia se deu em um contexto muito específico e recente. Do século XV ao XVII, com o surgimento da ciência como conhecida atualmente, poucas foram as mulheres que ocuparam a academia, ou participaram de debates científicos. Naquela época esse espaço fora reservado para algumas aristocratas, mulheres que exerceram papéis de interlocutoras ou tutoras de renomados filósofos experimentalistas, sem obterem para si qualquer tipo de destaque (LETA, 2003).

A autora aponta ainda que, no século XVIII as mulheres continuaram exercendo função de apoio quando esposas ou filhas de intelectuais, cabendo-lhes os papéis de tradutoras, organizadoras de coleções de obras de arte, de biblioteca, entre outras atividades correlatas. No século XIX surgem os colégios para as mulheres, tendo como tarefa primordial cuidar de sua profissionalização, e assim, os maiores avanços só vieram no século XX no bojo das lutas dos movimentos feministas por emancipação. Cumpre-nos ainda ressaltar que, o acesso das mulheres às universidades pertence à história recente, somente no final do século

<sup>24</sup> Disponível em: <https://ensaiosdegenero.wordpress.com/>. Acesso em: 02 jul. 2018.

XIX as instituições americanas de cursos superiores admitiram mulheres em seus quadros de discentes, e estas eram poucas, a maioria pertencia à classe média e alta (YALON, 2002).

Ribeiro (2000) esclarece que, no Brasil durante os 322 anos do sistema colonial (1500-1822), a educação feminina ficou circunscrita ao espaço doméstico, e que tanto as negras escravas, como as brancas ou indígenas, nenhuma delas tinha acesso à leitura e à escrita. A autora resalta a negativa de instrução feminina como fruto da herança ibérica que considerava as mulheres como *imbecilitus sexus*, igualando-as aos doentes mentais e às crianças, havia inclusive um verso sempre recitado nas casas da colônia "mulher que sabe muito é mulher atrapalhada, para ser mãe de família, saiba pouco ou saiba nada" (RIBEIRO, 2000, p.79). A mulher só passou a ter o direito de frequentar os bancos escolares a partir da promulgação do Decreto 7.247 de 19 de abril de 1879, conhecido como Reforma Leôncio de Carvalho, e em 1887 Rita Lobato Velho Lopes<sup>22</sup> (1867-1954) tornou-se a primeira mulher graduada no país, tendo seu diploma conferido pela Faculdade de Medicina da Bahia (MOTTA, 2014).

Apesar do brilhante pioneirismo, Scheffer e Cassenote (2013) nos advertem que, em profissões fora do escopo tradicional de feminizadas, como a medicina, por exemplo, a segregação horizontal se apresenta por meio das especialidades. Os homens predominam na área de ortopedia, cirurgia geral, neurocirurgia, urgência e emergência, e as mulheres são maioria nos cuidados primários como pediatria,

---

<sup>22</sup> Rita Lobato Velho Lopes, primeira médica diplomada no Brasil e segunda na América Latina defendeu a sua tese intitulada *Paralelo entre os Métodos Preconizados na Cesariana*, trabalho pelo qual recebeu críticas pela ousadia da abordagem de um tema tabu. Para maiores informações ler : J. Bras. Patol. Med. Lab. [online]. 2003, vol.39, n.1. ISSN 1676-2444. <http://dx.doi.org/10.1590/S1676-24442003000100001>

ginecologia e obstetrícia. Para, além disso, como observam os referidos autores, em países como a Rússia e a Estônia devido ao processo de feminilização <sup>23</sup> da medicina, a profissão possui baixo *status*, pois esse fator influi diretamente na baixa remuneração.

Nessa perspectiva, as formas de organização do trabalho pelos valores da assimetria de gênero permanecem como lacunas e indagações tecidas sob uma trama de relações de poder que entregam como produtos a desigualdade salarial e a precarização das profissões consideradas feminizadas.

## **2.2. Biblioteconomia e relações de gênero: a feminização da profissão**

No contexto das práticas profissionais feminizadas é que se inserem os nossos apontamentos sobre a área da Biblioteconomia e a discussão de gênero. Princípios por esclarecer que são estudos latentes e ainda pouco explorados e, portanto, com poucas fontes bibliográficas. Esta constatação se baseou a partir de pesquisas no portal da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD)<sup>24</sup> onde inserimos as palavras-chaves “Biblioteconomia” E “gênero”, obtivemos apenas três trabalhos sobre o tema, sendo uma tese defendida em 2014 e duas dissertações em 2013 e 2016. Ao utilizarmos as palavras chaves “bibliotecário” E “trabalho” E “gênero” recuperamos os seguintes resultados: apenas uma dissertação defendida em 2007.

Face ao exposto considerei esse campo de pesquisa muito profícuo para estudos mais aprofundados, principalmente no que se refere à combinação dos termos, Biblioteconomia, profissão bibliotecária, trabalho e relações de gênero. De modo que, o marco de importância teórica para tal pesquisa está em conformidade com a seguinte afirmativa: “Na Biblioteconomia, estudos com o enfoque de gênero ainda não estão consolidados, à exceção de alguns artigos especializados na área,

---

<sup>23</sup> Feminilização é um termo utilizado em sentido quantitativo, uma profissão passa a ser nomeada como feminizada quando apresenta o contingente de mulheres superior ao de homens. Para aprofundamento da leitura sobre esse conceito, ler: YANNOULAS, S.C. Feminização ou feminilização?: Apontamentos em torno de uma categoria. *Temporalis*, v. 2, n. 22, p. 271-292, 2011.

<sup>24</sup> A Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) é um repositório onde são armazenadas e disponibilizadas para consulta um catálogo nacional de teses e dissertações em texto integral.

Para mais informações consultar: <http://bdttd.ibict.br/vufind/>

que, em geral, não aprofunda as questões de gênero na profissão do/a bibliotecário/a” (FERREIRA, 2003, p.190). Pretendi assim contribuir para a produção de conhecimento em sua perspectiva dinâmica e mutável.

A profissão de bibliotecário ao longo da história atravessou consideráveis transformações, tanto no ensino do ofício, quanto na prática profissional, bem como no viés de gênero. Dessa maneira, para compreender o processo de feminização da Biblioteconomia, recorrerei a dados históricos a fim de demonstrar de que maneira tais fatos se deram e suas implicações para o assunto em pesquisa.

A palavra biblioteca em sua origem etimológica vem do grego *bibliothēke* que significa *biblion* (livro), *teca* (caixa, coleção) (CUNHA, 1997). Estas instituições foram muito importantes em vários períodos históricos, no século III a.C. ser um bibliotecário era uma função de alto valor social. Naquela época, os bibliotecários que trabalhavam na cidade de Alexandria eram escolhidos pelos reis e suas funções iam muito além daquelas de praxe como organizar coleções em catálogos.

Na Biblioteca de Alexandria o bibliotecário tinha um papel muito importante, pois as suas funções transcendiam as obrigações habituais. Além de ser encarregado de reorganizar as obras dos autores, atuava também como tutor dos príncipes reais, orientando-os nas Leituras que deveriam fazer. Devido a esse papel de destaque o bibliotecário-chefe deveria possuir uma cultura humanista e ser um filólogo (PORTAL DO BIBLIOTECÁRIO, n.p. 2015).

A importância desse perfil requisitado se devia ao fato de que os bibliotecários precisavam traduzir todas as obras do mundo para o idioma grego, daí a importância da filologia como formação exigida para ocupar tal cargo (CANFORA, 1996). Baratin (2008) afirma ainda que, embora o ensino da gramática e a atividade filológica sejam diferentes, os gramáticos eram os mais aptos ao trabalho filológico, e assim, Aristófanes de Bizâncio, foi o quarto bibliotecário de Alexandria e é considerado o maior gramático de sua época. Mey (2004) aponta ainda outros bibliotecários de destaque em Alexandria, Zenódoto de Éfeso, Apolônio de Rodes, Erastótenes de Cirene, Apolônio Eidógrafo, Aristarco de Samotrácia e Calímaco de Cirene, todos homens notáveis pertencentes à nobreza. Cabe-nos frisar que as funções dos bibliotecários eram a de salvaguardar as obras e copiá-las para os acervos, e, portanto, para merecer tal incumbência deviam ser clérigos, ou pertencerem à elite intelectual. Sendo as bibliotecas propriedades de reis ou nobres, ser um bibliotecário era um posto elevado de estima a tal profissional.



Com efeito, observei que a profissão era desempenhada quase exclusivamente por homens. A primeira bibliotecária filósofa e matemática, que se tem registro na história foi Hipácia, cujo assassinato em 415 d.C marcou o fim da era científica de Alexandria (Batles, 2003). A esse respeito Anglim (2001) lança duas hipóteses, a primeira é que Hipácia por ser pagã fora assassinada por cristãos fanáticos, por trazer dissenso à implantação de uma sociedade com tais valores. A segunda vertente é que essa morte significou naquela época o declínio da razão no ocidente para abrir espaço a uma sociedade centrada nos dogmas da Igreja.

No tocante à importância que se dava aos intelectuais bibliotecários, Baratin (2008) assinala que a gênese da gramática esteve ligada às bibliotecas, foi a partir da fundação da biblioteca de Alexandria que o estado primitivo do ensino da gramática evoluiu. Se anteriormente os mestres se ocupavam do ensino através da acentuação das palavras e da explicação de expressões poéticas encontradas nos textos para proporcionar acesso à cultura, os bibliotecários precisavam organizar textos e manuscritos de maneira a torná-los acessíveis ao público.

Em Roma na época do imperador Júlio Cesar (100 a.C- 44 a.C) os bibliotecários que trabalhavam nas bibliotecas públicas, segundo Valcárcel (2004) eram possivelmente escravos instruídos vindos da Grécia, os *servici publici*, ou que já trabalharam anteriormente em bibliotecas particulares de membros da elite romana, de toda maneira, não foi possível identificar na literatura o grau de instrução desses bibliotecários, porém, todos eram homens.

Na Idade Média, não se teve nota de mulheres bibliotecárias. Na obra fictícia de Umberto Eco, *O nome da rosa* (1980), o autor retratou as bibliotecas monacais do século XIV, típicas da época, empenhando-se em descrever:

O *scriptorium*, como centro de cópias, de miniaturização e de ilustração, abrigava uma equipe de especialistas no tratamento e confecção de livros. Dirigidos **pelo bibliotecário**, esses profissionais executavam seu trabalho do nascer ao pôr do sol, seguindo férreas regras. **O bibliotecário** – e tão somente ele – detinha o conhecimento total das obras guardadas nas salas e armários (CASTRO, 2006, p. 4) [grifo nosso].

Esse romance histórico ofereceu a percepção sobre a profissão de bibliotecário e como eram as bibliotecas no medievo. Se tratava de lugares sob a guarda da Igreja com acervos valiosos, onde tais informações ali arquivadas eram de acesso restrito. Numa perfeita representação de dominação e poder, quem adentrava a biblioteca sem autorização, era morto, ao passo que, eram poucos os privilegiados que tinham acesso à informação e conhecimento.

O referido romance sobre a Idade Média Europeia trouxe importantes reflexões sobre o papel da ciência e da importância do conhecimento, pois no acervo das bibliotecas havia obras pagãs que colocavam em xeque toda a verdade pregada pelo cristianismo, de modo que, se tais obras tivessem acesso irrestrito, o poder da igreja estaria seriamente ameaçado. Resgatar as contribuições de romances históricos, embora fictícios, são importantes por que:

Sua especificidade, que é a de figurar a grandeza humana na história passada, deve resolver-se nas características gerais da forma romanesca, o que inclui também a possibilidade de apresentar as figuras históricas em momentos historicamente decisivos (WEINHARDT, 1994, p. 49).

Dessa maneira, passa-se a conhecer através da genialidade de escritores e dramaturgos partes de nossa história que de alguma maneira nos deixou lacunas de entendimento. Posto tal resgate, depreendemos que a instituição biblioteca nasceu como um espaço erudito de relações de poder, organizado por sacerdotes, inacessível para a maioria das pessoas, e preservando em seus acervos informações que poderiam mudar o rumo da história conhecida.

Do mesmo modo, o funcionamento das bibliotecas universitárias no medievo, se dava em razão do trabalho extenuante dos copistas. Os livros eram escritos em latim e copiados à mão, uma das funções dos bibliotecários. No decurso da história, conforme tangenciamos, as bibliotecas eram geridas e tinham os seus trabalhos executados por homens, e para, além disso, essas instituições eram organismos de prestígio social. Foram as bibliotecas que forneceram o suporte educacional e cultural tanto aos mosteiros como às escolas laicas, e, portanto, instituições muito valorizadas por toda a sociedade. Somente a partir da Renascença, séculos XIV a XVI as bibliotecas se tornaram mais acessíveis aos populares, isso se deveu à medida que o centro da cultura medieval que antes orbitava ao redor da Igreja, abriu espaço às demandas por conhecimento de uma sociedade cada vez mais laica e racional.

Paiva, et.al. (2017) também apontam a aceleração de produção bibliográfica a partir da invenção da imprensa no século XV, e as maiores demandas por Leitura nos contextos da Revolução Francesa e Revolução Industrial como fatores primordiais para a criação de cursos que promovessem o aperfeiçoamento técnico dos bibliotecários. Dessa maneira, em 1821, a *École des Chartes*, atual *École Nationale des Chartes* fundou em Paris o primeiro curso de Biblioteconomia no mundo (SOUZA, 2009). Em

1887, o filósofo e pedagogo norte-americano John Dewey (1859-1952) criou nos Estados Unidos o segundo curso de Biblioteconomia no mundo, e primeiro na América:

(...) concebendo-o como a ser realizado dentro de uma instituição de ensino superior, pode-se afirmar a ocorrência e determinação de uma ideia fundadora, isto é, a ideia de que sem a escola, sem o status que a escola oferece como respaldo social e político para um grupo profissional, fica ainda mais distante a conquista de prestígio econômico (SOUZA, 2001, p.1).

Com isso percebi, que a criação do curso superior de Biblioteconomia, além de servir para a formação técnica, precisava corresponder a uma imagem social para assim adquirir respeitabilidade. Nesse sentido, Laplantine e Trindade (2017) entendem como sendo o caráter convencional o responsável por colocar o símbolo no interior do funcionamento social. Esse processo de feminização profissional começa a ser observado a partir do início do século XX, conforme nos aponta Delong (2013) ao publicar um estudo sobre a composição por gênero dos bibliotecários das universidades dos Estados Unidos e Canadá, no período entre 1930 e 2012. A autora chegou a seguinte conclusão:

(...)as mulheres tradicionalmente representam 75 a 80% dos profissionais da biblioteca, mas a história de seu avanço e liderança na área de Biblioteconomia é delimitada por características - reais ou percebidas - que afetam sua progressão na carreira. A pesquisa futura focada na coleta de dados atuais sobre o avanço profissional das mulheres nas bibliotecas acadêmicas canadenses, bem como as contribuições das mulheres para o desenvolvimento das bibliotecas é sugerida (DELONG, 2013, p.60).

A pesquisa apontou que nas bibliotecas acima analisadas, embora o número de mulheres trabalhadoras seja superior ao dos homens, uma minoria delas tem progressão profissional, o que nos remonta às implicações do teto de vidro nas organizações, conforme já mencionamos anteriormente.

Face ao exposto, busco compreender em que momento uma profissão exercida quase absolutamente por homens no passado, se feminizou, ao passo de termos 80% de mulheres como profissionais dentro de uma biblioteca como afirmou Delong (2013). Meu apontamento parte da formação acadêmica desses profissionais, porque acredito que o currículo dos cursos e as expectativas de formação tenham peso nas decisões dos discentes, inclusive no recorte por gênero.

Paiva, et.al (2017) esclarecem que no Brasil, o primeiro curso de Biblioteconomia data de 1911. Oferecido pela Biblioteca Nacional (BN) no Rio de Janeiro com vistas à formação dos funcionários da própria instituição e posteriormente, esses cursos figurariam como um dos mais apropriados para as mulheres. Forrest

(2014) aponta que o ingresso das mulheres nos cursos de Biblioteconomia, tiveram dois motivos fundamentais para tal escolha, a facilidade de ingresso e o turno em que ocorriam as aulas, o matutino. Os cursos matutinos eram os mais recomendados para as moças de família, pois essas não poderiam circular à noite pelas ruas, e: Às "moças de família", a moral dominante garantia o respeito social e as possibilidades de um casamento nos moldes tradicionais que as "elevava" à condição de "rainhas do lar" (BASSANEZZI ; URSINI, 1995, p. 245).

Porém, outros fatores além destes estiveram imbricados por trás de tais escolhas, e todos muito bem delimitados pela égide dos valores patriarcais, sob os quais as mulheres deveriam ser subservientes. Martucci (1996) ao discorrer sobre a aproximação entre o magistério e a Biblioteconomia, foi muito feliz ao identificar essa matriz ideológica em comum às duas formações:

(...) a mulher é considerada um ser puro, dedicado, submisso, passivo, leal, obediente, conservador, com respeito à autoridade e hierarquia, de grandes qualidades morais, educadora primeira na sociedade; -- esta imagem proporciona seu ingresso em profissões até hoje reputadas como femininas, em virtude de serem consideradas pela ideologia patriarcal como extensões extra-domésticas das funções domésticas, surgidas pelo desenvolvimento dos serviços públicos do Estado assistencial, como é o caso da professora e da bibliotecária (MARTUCCI, 1996, p.242).

Face ao exposto, identifiquei que as mulheres foram levadas a “escolher” cursos e profissões que estivessem relacionados com a sua suposta aptidão natural, ou melhor, com o conjunto de aptidões que os adeptos do essencialismo de gênero consideravam como próprias da mulher, e assim, o seu espaço de atuação precisava ter como referencial o ambiente doméstico. Neste sentido, Yannoulas (2002) emprega o conceito de autodiscriminação, trata-se de uma vigilância internalizada e reforçada por mecanismos de repressão interna, onde as mulheres encaminham-se para profissões que estariam em consonância com o que a cultura em que estejam inseridas julgue mais adequada.

Depreendo que as profissões possuem atreladas a elas, valores de mercado, mas também valores subjetivos imbricados de significados culturais, constituindo-se verdadeiras “fronteiras” que circunscrevem através da historicidade de suas origens e práticas, os lugares de seus profissionais, e uma dessas fronteiras está relacionada às questões de gênero. Ismério (1995) aponta que o nosso modelo educacional positivista vigente na época endossava esse estado de coisas. Tratavase de uma corrente

ideológica que considerava a mulher como guardiã da moral, e nesse sentido, o ensino preparava-a primordialmente para ser mãe, esposa e educadora dos filhos.

Ainda sobre o processo de feminização da Biblioteconomia, Pires (2016) adverte para algo fundamental a respeito dos cursos de formação, a saber, os primeiros cursos no Brasil tiveram influência da *École Nationale des Chartes*, os quais ofereciam uma formação humanista e altamente cultural. Esse tipo de ensino atendia perfeitamente aos interesses dos homens cultos, que já trabalhavam nos acervos desde a época do Brasil Colônia e Império.

No entanto, em 1929 quando o *Mackenzie College*, em São Paulo, hoje Universidade Mackenzie criou o curso de Biblioteconomia influenciado pelo modelo americano, a saber, o de uma formação mais tecnicista, no qual as mulheres passaram a ser maioria nessas salas de aula (CALDIN, et.al., 1999 ; PIRES, 2016). Ocorreu então o que Yannoulas (2011) denomina como feminilização, as mulheres passaram a ser maioria nesses cursos. Os currículos de Biblioteconomia passaram por reformas em 1962 quando do reconhecimento da profissão em nível superior através da Lei 4.084/62, e em 1982. Em ambas as oportunidades, mantiveram disciplinas humanísticas e técnicas, sem considerarem as especificidades de cada região do país, o que foi objeto de críticas por parte das instituições ofertantes dos cursos. Somente em 2001 as universidades passaram a ter maior autonomia na formulação dos currículos (PAIVA, et.al, 2017).

Nesse contexto, Moraes (2014) é taxativa ao afirmar que o currículo é um artefato social mediador entre a cultura e os sujeitos da educação.

Com o aumento da tecnicidade da profissão, conjugada à saída das mulheres do espaço privado para o mundo do trabalho (mundo este pautado pelas relações de gênero) e a aproximação da Biblioteconomia com a Educação, a profissão e os cursos formadores de bibliotecários passam a atrair um grande contingente feminino. (PIRES, 2016, p. 19)

A partir desse processo de formação tangenciado por gênero e que vai “desaguar” no mercado profissional, é que a Biblioteconomia foi atravessada pela divisão sexual do trabalho:

Entre tais espaços, a profissão bibliotecária foi definida, sobretudo a partir do século XX, como uma profissão feminina. No começo de seu desenvolvimento, associada aos ideais de conhecimento e sabedoria, os postos nas bibliotecas eram ocupados por homens. Com o aumento da tecnicidade da profissão, conjugada à saída das mulheres do espaço privado para o mundo do trabalho (mundo este pautado pelas relações de gênero) e a aproximação da Biblioteconomia com a Educação, a profissão e os cursos

formadores de bibliotecários passam a atrair um grande contingente feminino (PIRES, 2016, p. 19).

Dessa maneira, esse caráter técnico coadunou com as aptidões naturais que eram esperadas da mulher, as tarefas de classificar, organizar, fazer reparos em livros, todas as minúcias que se aplicam ao cuidado com os acervos. Isso vinha de encontro com a destreza que há de se ter na execução das tarefas domésticas, como organizar roupas em suas gavetas adequadas, costurar, remendar, cozinhar, organizar a dispensa, etc.

Battles (2003) nos esclarece que Mewil Dewey (1851-1931), bibliotecário norte-americano intitulado pai da Biblioteconomia moderna, tomou a iniciativa de contratar bibliotecárias para trabalhar no curso que fundou. O fez por considerar as mulheres socialmente afáveis, naturalmente subalternas, e que por serem assim, obedeceriam às ordens dos colegas professores, podendo ainda lançar mão do “bônus” de pagar menores salários. Os elementos de exploração do trabalho feminino estavam sempre balizados por supostas características intrínsecas ao temperamento natural das mulheres, ou melhor, naturalizado assim.

No Brasil, a partir da década de 1970, os cursos de Biblioteconomia antes considerados como formação adequada para as moças de família pertencentes aos estratos mais abastados da sociedade, passaram a receber em larga escala discentes da camada popular. Souza (2009) identificou essa mudança devido à facilidade de ingresso via vestibular<sup>25</sup>, por tratar-se de curso com baixa concorrência e a fácil absorção dessa mão de obra pelo mercado de trabalho tanto por empresas públicas quanto privadas. Pires (2016) fez um levantamento nas cinco regiões brasileiras (Sul, sudeste, norte, nordeste e centro-oeste) e concluiu que a partir da década de 1980, 8.635 mulheres e 1.889 homens se graduaram em

Biblioteconomia, corroborando que a profissão persiste feminilizada.

Sousa (2014) em sua tese intitulada “O gênero na Biblioteconomia: percepção de bibliotecárias/os” fez um estudo comparativo com os bibliotecários trabalhadores nas bibliotecas da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e Universidade

---

<sup>25</sup> Com a profusão de universidades que surgiram na década de 1970, e a grande demanda por ensino, surgiu a “crise dos excedentes”, e assim, em 13 de julho de 1971 através do Decreto 68.098, foi criado o vestibular. Ver: SOUZA, F. d. C. O ensino da Biblioteconomia no contexto brasileiro: século XX. 2.ed. Editora da UFSC, 2009.

Federal da Paraíba (UFPB), e concluiu que 28% das bibliotecárias exerciam cargos de chefia nas bibliotecas da UFSC e 30% nas da UFPB. No caso específico destas duas pesquisas, o curso de Biblioteconomia mesmo feminilizado com expressivo contingente de mulheres, e sendo a profissão tipicamente conhecida como feminizada, adjetivada como “de mulheres”, reproduziu em suas relações hierárquicas de trabalho a segregação vertical, ou teto de vidro.

No SIB/UFES identifiquei que 40% dos entrevistados apontaram a facilidade de ingresso no curso de Biblioteconomia via vestibular como um dos maiores motivadores para tal escolha. No viés de gênero os dados são equitativos, essa justificativa foi apontada por 50% de homens e de mulheres entrevistados. Destes, apenas 13% informaram que a escolha se deu por identificação pessoal com a profissão, outros 13% apontaram que entraram no curso com intenção de trocá-lo posteriormente, porém desistiram de fazê-lo porque se identificaram com a profissão. Com efeito, a discussão sobre gênero pela ótica dos bibliotecários do SIB/UFES será apresentada no quarto capítulo desta pesquisa.

Por fim, identifiquei tanto nos apontamentos realizados por Pires (2016) quanto nesta pesquisa com os bibliotecários do SIB/UFES, que o serviço público para estes profissionais desponta como um dos principais fatores motivacionais para escolha da carreira, inclusive, em vista disso, houve maior reaproximação dos homens para este nicho de mercado.

Em linhas gerais, concluo, ainda que parcialmente, que a profissão de bibliotecário reflete uma identidade generificada construída através de uma transição de séculos, partindo de uma profissão de homens renomados, passando por clérigos, “moças de família” à profissão pura e simplesmente feminizada que em si só não apontariam problemas se não fossem os pesos dos estereótipos refletidos nos ambientes laborais e no imaginário popular em desprestígio.

### **3. BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS: HISTÓRIA, TRABALHO E MODELOS DE ORGANIZAÇÃO**

Tangenciar a história das bibliotecas universitárias e como elas se estruturam se faz importante nesta pesquisa por tratar-se da natureza de instituição em que os sujeitos de nossa pesquisa empírica se localizam e vão dialogar especificamente com o meu tema problema. Para isso, julgo importante caracterizar o que são bibliotecas universitárias, a sua missão dentro de uma instituição de ensino superior, a natureza de sua organização de trabalho, bem como, a evolução das atividades dos bibliotecários que nelas trabalham. Ferreira (1980) aponta que não se pode pensar o processo de ensino aprendizagem nas universidades sem a presença da biblioteca.

Assim como a universidade deve estar voltada para as necessidades educacionais, culturais, científicas e tecnológicas do país, as bibliotecas devem trabalhar visando a esses mesmos objetivos, condicionadas que são às finalidades fundamentais da universidade (FERREIRA, 1980, p.7).

Luck (2000) identifica que a missão da biblioteca universitária é a criação e produção de saberes bem como a formação de competências, difusão cultural e científica da sociedade. Isso permite atender às necessidades de informação de grupos sociais através da administração de seu patrimônio informacional e utilizando-se de sua função educacional no auxílio do uso dessas informações, por parte de seus usuários. Para Oliveira (2002) a biblioteca universitária tem por missão o suporte das atividades das Instituições de Ensino Superior (IES), sejam elas nos níveis de pesquisa, ensino ou extensão. Essa íntima ligação entre instituições de ensino e bibliotecas como instrumentos para atingir suas finalidades é antiga.

Encontrei registros sobre o funcionamento das bibliotecas universitárias a partir do período medieval. Alcântara (1975) identificou que os livros naquela época eram escritos em latim e copiados à mão pelos copistas, uma das funções dos bibliotecários. A importância desse trabalho se dava pelo fato de que as aulas ministradas nas universidades se baseavam nos textos de nomes importantes para o conhecimento da época, como Hipócrates e Galeno para a medicina, e Justiniano para as disciplinas jurídicas. Para isso precisavam ser copiados com total esmero. É bom ressaltar que



uma expressiva parte daqueles professores universitários e seus alunos pertenciam ao clero, principalmente dominicanos. Tomás de Aquino, por exemplo, foi um dos mais famosos professores medievais (BURKE, 2006).

Litton (1974) afirma que são os bibliotecários que trabalham nessas instituições, que ajudam a cumprir os fins e os objetivos das universidades com seus múltiplos serviços de pesquisa acadêmica. É a diligência dos gestores dessas bibliotecas em empenharem-se a conhecer as necessidades de Leitura de professores e alunos, que sustentam os alicerces fundamentais das universidades.

Burke (2006) identifica que as bibliotecas universitárias se tornaram muito mais importantes a partir da invenção da imprensa em 1448, e corroborando com essa informação, Weitzel (2002) afirma que dois fatores foram cruciais para tal ocorrência: a laicização da informação, uma vez que a produção bibliográfica rompeu as paredes dos mosteiros e dos castelos da nobreza, e a ampliação das descobertas científicas, que se converteram em publicações como enciclopédias e tratados filosóficos. Consideramos que a invenção da imprensa foi um divisor de águas no trabalho dos bibliotecários. Litton (1975) argumenta que anterior a isso, o *scriptorium* e a biblioteca possuíam uma relação estreita. Eram dois organismos que funcionavam no mesmo mosteiro, porém, a partir da invenção de Gutemberg, os produtores dos livros não serão os mesmos responsáveis por sua conservação, e isso se deveu, sobretudo, pela produção de impressos em larga escala.

A partir da invenção da tipografia a biblioteca universitária vivenciou um grande impacto, passando pela mudança de mentalidade do teocentrismo para o antropocentrismo. Do mesmo modo, a universidade vivenciou a efusão do modelo de conhecimento racional e investigativo levando a biblioteca universitária a se adequar a um novo *modus operandi*, o de democratização da Leitura e do saber, bem como, o de produtora de conhecimento.

No tocante ao Brasil, Carvalho (2004) afirma que as bibliotecas universitárias surgiram um pouco mais tarde, entre o final do século XIX e início do século XX e vinculadas às Escolas Superiores. Esse atraso, segundo Miranda (2006), está ligado às características de nossa herança colonial e à nossa pífia tradição educacional.

A nossa é uma sociedade emergente onde, via de regra, o nosso bisavô era analfabeto, nosso avô concluiu o curso primário e nossos filhos, pelo menos alguns deles, chegam à universidade, sem haverem convivido com livros em casa, sem nunca terem frequentado boas bibliotecas públicas. Isto é válido para alunos e para professores e só a novíssima geração de professores

utiliza grandes bibliotecas para a elaboração de suas teses e pesquisas (MIRANDA, 2006, p. 4).

Ainda assim, a ênfase na importância de se ter bibliotecas dentro das universidades se deu a partir de 1968<sup>26</sup> em decorrência das reformas do ensino superior no país (OLIVEIRA, 2004). Ainda que a biblioteca universitária figurasse como importante, não havia instrumento de Lei que estabelecesse sua obrigatoriedade e nem mecanismos que vinculassem a sua existência ao êxito ou fracasso no funcionamento dos cursos. Essa inserção da biblioteca na reforma do ensino se deu em consonância com o que Fernandes (1966) apontou a respeito dos malefícios da universidade brasileira ao atribuir pouca importância ao estímulo da pesquisa. “Por ser um ensino livresco no pior sentido, mais útil à transmissão dogmática de conhecimentos que à formação de hábitos produtivos do pensamento” (p.209). Muito mais que transmissão de conhecimentos, a universidade precisa cumprir funções sociais. A geração de saberes em nível superior deve ter como uma de suas prioridades o fornecimento de subsídios ao funcionamento da sociedade, apartando-se da prática de ensino repetitivo e dialogando com os sujeitos da comunidade inter e extra universitária, oferecendo um espaço salutar de debates com vistas a aproximar os *campi* da comunidade.

As bibliotecas dentro das universidades são organismos imprescindíveis para essa aproximação entre a academia e a comunidade. Maia e Santos (2015) apontam que apesar das bibliotecas não terem sido diretamente incluídas na reforma universitária de 1968, abriu-se um leque de possibilidades para essas instituições demonstrarem de que maneira poderiam colaborar com a preconização do tripé ensino, pesquisa e extensão das universidades.

Somente a partir da década de 1990, por meio da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996 onde os processos de avaliação das instituições de ensino superior foram mais criteriosos, as bibliotecas universitárias se consolidaram como indissociáveis ao correto funcionamento das IES. No artigo IX da referida LDB consta como atribuições do MEC autorizar, reconhecer, credenciar, supervisionar e avaliar, respectivamente, os cursos das instituições de educação superior e os **estabelecimentos do seu sistema de ensino** [grifo meu].

---

<sup>26</sup> A Lei 5.540/68 tratou da Reforma Universitária tratando da reforma estrutural e considerando inseparáveis o tripé ensino, pesquisa e extensão. Para maiores informações consultar. < <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/109783/Lei-5540-68>>

Nesse sentido, as bibliotecas além de serem obrigatórias, configuram-se como importantes componentes na avaliação dos cursos superiores em seus processos de autorização e credenciamento.

No que se refere aos tipos de serviços oferecidos pelas bibliotecas universitárias, cumpre-me apontar que, no início da década de 1980 estas vivenciaram o segundo grande impacto pós-Gutenberg. A saber, o advento da informática, e assim passaram a conviver com dois modelos de acervos, o tradicional dos livros impressos e os acervos híbridos (eletrônicos e virtuais). Tais mudanças poderão ser entendidas à luz do contexto da sociedade da informação<sup>27</sup>, que Werthein (2000) aponta como características a ênfase na informação como matéria prima, a penetrabilidade das tecnologias nos processos cotidianos, o predomínio da lógica de redes, a flexibilidade e a convergência das tecnologias. Castells (1999) acrescenta que uma das principais mudanças na sociedade da informação se deu a partir do deslocamento do eixo do poder. De maneira que, as lutas pelo poder enquanto fontes de capital se dão através da manipulação da informação, onde a cultura é a fonte desse poder.

Dentro desse contexto, o trabalho dos bibliotecários também sofreu mudanças, Blattmann e Rados (2000) apontam que o bibliotecário não é mais o “almoxarife dos livros” [grifo dos autores] e sim o gerenciador de informações e independente do suporte em que essas informações estejam inscritas, se no papel ou nos meios eletrônicos e virtuais, o seu papel é o de disseminador da informação utilizando as novas ferramentas tecnológicas para tal. Nesse sentido, as bibliotecas por estarem ligadas diretamente ao processo de ensino pesquisa e extensão das universidades demandam profissionais altamente habilitados para o manejo desses novos tipos de suportes de informação.

Nesse cenário de mudanças os bibliotecários são vistos como os profissionais da informação, onde o trabalho não será somente com os acervos tradicionais. Assim como a própria sociedade da informação, precisam ser flexíveis e estarem sempre em aperfeiçoamento para acompanharem a evolução dos novos suportes informacionais, bem como às exigências de usuários cada vez mais conectados com tais mudanças.

---

<sup>27</sup> A sociedade da informação foi um conceito formulado pelo sociólogo estadunidense Daniel Bell em 1973 como forma de identificar a sociedade pós-industrial surgida na década de 1970 no intuito de descrever uma sociedade altamente dependente da tecnologia e da ciência. Para mais detalhes ver: SANTOS, P. L. V. A. da et al. Sociedade da informação: avanços e retrocessos no acesso e no uso da informação. **Informação & Sociedade: Estudos**, p. 45-55, 2009.

Quanto à organização das bibliotecas universitárias, elas não são padronizadas, cada instituição possui autonomia para enquadrá-las em seus organogramas. As suas estruturas podem ser centralizadas e/ou descentralizadas.

Ferreira (1980) aponta que qualquer que seja o seu tipo de organização, o enfoque da biblioteca universitária é sistêmico, ela se propõe a atingir os objetivos de suas instituições mantenedoras. A autora prossegue esclarecendo que a decisão de centralizar ou descentralizar tem relação direta com o tamanho, objetivos da organização, localização geográfica além dos recursos humanos e materiais disponíveis. Para compreendermos de que maneira as bibliotecas universitárias se estruturam sistemicamente, Tarapanoff (1982) principia por conceituar as universidades como um sistema de organização social. Como tal, precisa manter a ordem e a perpetuação de valores sociais e a universidade possui por tradição a função de mantenedora de valores, fornecendo a matéria prima para as bibliotecas funcionarem.

No caso da universidade, podemos supor que a matéria-prima é gente e ideias. A nível tecnológico a universidade processa gente e ideias. Para conseguir este processo, a universidade utiliza o que pode ser chamado de sua tecnologia, a qual, sugestão nossa, consiste de: ensino, pesquisa e extensão (TARAPANOFF, 1982, p.77).

Em modo geral, as IES tanto públicas quanto privadas possuem diferentes portes e seus níveis de estruturação se apresentarão em variadas escalas. Meyer Junior, Pascucci e Mangolin (2012) entendem que as universidades brasileiras possuem planos estratégicos baseados em modelos e paradigmas racionais semelhantes aos adotados por empresas. Essas teorias racionais de administração podem ser entendidas a partir da Segunda Revolução Industrial que se inicia com a formação das *holdings* industriais. Trata-se de um período de grande acumulação de capitais e da necessidade de elaborar princípios específicos para gerir os recursos humanos dentro dessas organizações, daí surge a teoria das relações humanas com Elton Mayo, e posteriormente os dilemas dessa teoria serão criticados pela Escola Estruturalista nascida na Alemanha (TRAGTEMBERG, 1971). Para a Escola Estruturalista a empresa deveria ser entendida como um todo.

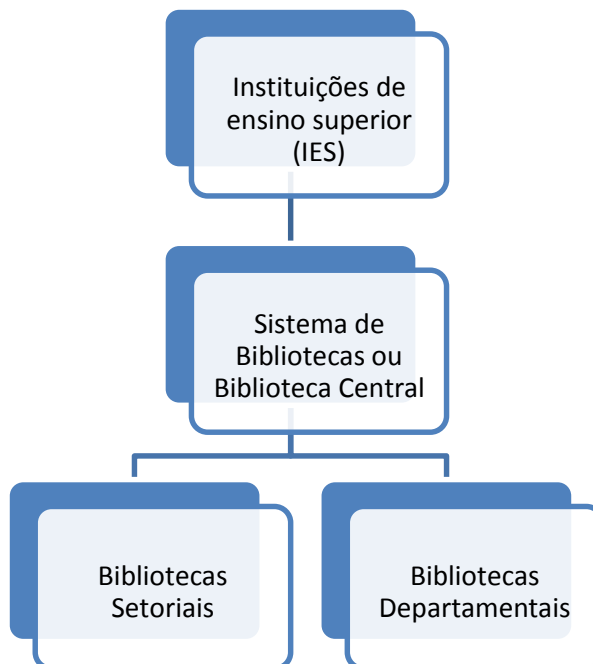
Lopes (1989) aponta que na década de 1960 até o final da década de 1970, diante de um cenário de instabilidade e mudanças na lógica de funcionamento das empresas, alguns teóricos preocupados com a exaustão da criatividade nos modelos

utilizados, e por considerarem que agentes abstratos eram os principais causadores dessa falta de criatividade, fundamentam uma teoria que pudesse enxergar fatores visíveis e invisíveis dentro das organizações. Assim, elaboram a Teoria Contingencial.

A invalidação levantada pelos teóricos da teoria contingencial em relação aos modelos tradicionalmente usados sejam eles conservadores ou liberais, era de que a inflexibilidade dos modelos em questão e sua fundamentação abstrata, alienavam a contribuição humana, o procedimento estabelecido e a capacidade seletiva, advindo um produto incompleto, impreciso e desconexo em relação a realidade (LOPES, 1989, p. 199-200).

Ferreira (1980) corrobora com a ideia de conexão visando a qualidade do funcionamento das instituições e aponta as considerações de Talcott Parsons dentro da sua teoria funcionalista estrutural. Considerava que os objetivos da organização precisavam de enfoque sistêmico e que não interessassem somente a ela, mas que fossem estudadas considerando todas as suas partes essenciais vistas como subsistema de um sistema maior. Nesse sentido, as bibliotecas universitárias ainda que em suas particularidades se situem dentro das IES, enquanto “células” de um organismo, podem ser compreendidas através do seguinte esquema:

FIGURA 1: NÍVEIS DE ORGANIZAÇÃO DAS BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS



**Fonte:** Baseado em Tarapanoff (1982). Adaptado pela autora (2018).

No topo da hierarquia há a instituição mantenedora, as IES num sistema macro com suas próprias políticas, fins e objetivos. No segundo nível dependendo do tamanho da instituição apresenta-se um sistema de bibliotecas (universidades multi *campi*), ou Biblioteca central. Nesse nível secundário caberá ao gestor do sistema ou da biblioteca central elaborar o plano de desenvolvimento dos serviços e a departamentalização dos setores de atividades (catalogação, serviço de referência, aquisição, etc.). No terceiro nível, encontram-se as bibliotecas setoriais e as bibliotecas departamentais. Em IES multi *campi*, as bibliotecas setoriais tornam-se fundamentais para atender às necessidades específicas dos usuários de seus Centros de Ensino (CE) – Saúde, Educação, Tecnologia, etc. –, as bibliotecas departamentais são um pouco menores que as setoriais e geralmente atendem especificamente usuários de um determinado departamento de ensino (por exemplo, Departamento de Direito, Departamento de Oceanografia).

Dentro dessa estrutura apresentada, existem os serviços a serem executados pelos bibliotecários e auxiliares. Trata-se de atividades que Tarapanoff (1982) agrupa em três áreas: Processos técnicos, serviço ao público e administração. A autora prossegue delineando o que seria a composição dos serviços técnicos: aquisição, catalogação, classificação e manutenção da coleção. O serviço ao público que inclui: circulação, referência, e orientação ao usuário.

No SIB/UFES a organização se dá da seguinte maneira:

FIGURA 2: ESQUEMA HIERÁRQUICO DAS BIBLIOTECAS DO SIB/UFES



**Fonte:** Biblioteca/UFES<sup>28</sup>. Adaptado pela autora (2018)

Quanto a hierarquia de cargos<sup>29</sup> dentro da BC, unidade central do SIB, ela se configura da seguinte forma até o terceiro nível hierárquico:

Em primeiro nível a direção geral, exercida por um bibliotecário nomeado pela reitoria. O diretor tem por responsabilidade a gestão administrativa da BC e do processamento técnico das demais bibliotecas setoriais vinculadas ao SIB. É da competência do diretor nomear os diretores de divisão e chefes de seção dentro da BC, bem como, delegar tarefas, acompanhar a execução destas, e avaliar o desempenho.

No segundo nível a Divisão de Assistência ao Usuário (DAU) exercida por um bibliotecário nomeado pela direção geral tem como principais tarefas<sup>30</sup> coordenar as

<sup>28</sup> Disponível em: <<http://www.biblioteca.ufes.br>>. Acesso em 30 jun. 2018.

<sup>29</sup> Quando esta pesquisa foi realizada os cargos de chefe de seção estavam vagos, nenhum bibliotecário interessou-se em assumi-los.

<sup>30</sup> Todas as informações sobre descrição das atividades executadas na BC em seus variados setores encontram-se em: <<http://www.biblioteca.ufes.br/biblioteca-central>> Acesso em: 30 jun. 2018.

atividades das seções de referência, circulação, portaria e recepção, coleções especiais, periódicos e repositório institucional.

- **Seção de referência:** Setor da BC onde os usuários são acolhidos e possuem suas dúvidas quanto a utilização do catálogo e localização dos itens bibliográficos, dirimidas. Ainda nesse setor os bibliotecários selecionam os livros danificados e encaminham-os ao setor de reparos, organizam o acervo respeitando os códigos de classificação, instruem os usuários sobre o manejo das obras, bem como, sobre todo o funcionamento da biblioteca.

- **Seção de circulação, portaria e recepção:** Setor da BC responsável pelas atividades de empréstimo e devolução dos materiais do acervo, cadastro e atualização de usuários do SIB/UFES, recepção do público, recebimento dos valores de multas pagos por atraso nas devoluções destes materiais e emissão de documento nada consta.

- **Seção de coleções especiais:** Reunir publicações que por sua natureza demandem armazenamento especial, trata-se de acervo cultural e histórico sobre o ES, considerado como obras raras.

- **Seção de periódicos:** Setor que disponibiliza diariamente os jornais de grande circulação no ES, realiza os treinamentos de usuários sobre os portais eletrônicos de pesquisas, viabiliza a comutação de pesquisa bibliográfica com outras instituições, registra na base de dados local e no Catálogo Coletivo de Publicações Seriadas, os fascículos e periódicos que compõem a coleção da UFES.

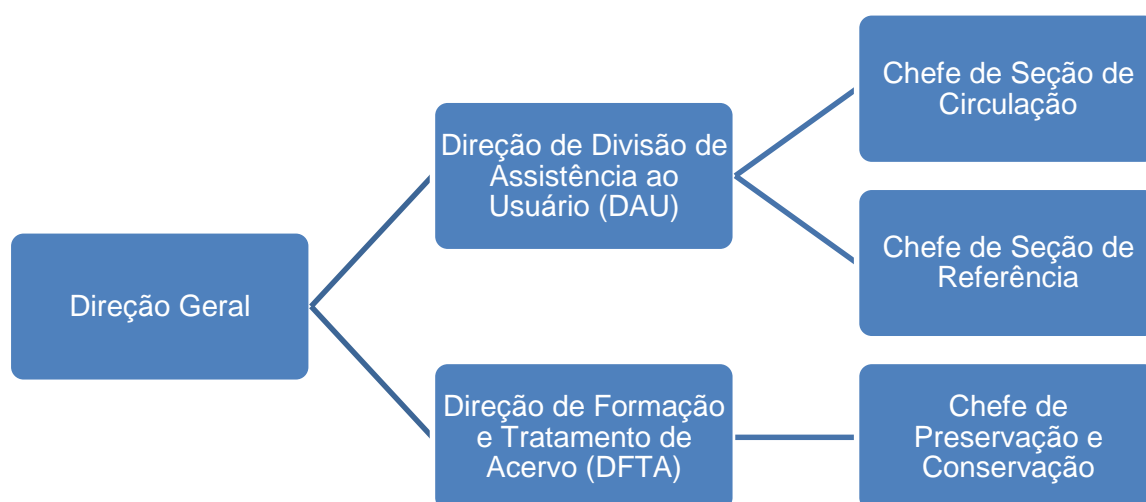
- **Repositório Institucional:** Setor que cadastra os metadados sobre dissertações e teses defendidas na UFES, orienta os usuários sobre a submissão desses materiais no repositório, faz a manutenção dos equipamentos de informática e rede dos computadores da BC.

Ainda no segundo nível hierárquico, semelhante ao DAU, a estrutura conta com a Divisão de Formação e Tratamento do Acervo (DFTA), o ocupante da direção desta divisão também é nomeado pela direção geral do SIB. Compete a este setor os serviços de catalogação, indexação de todo material do acervo do SIB, entre outras atividades técnicas. É o setor que coordena as atividades da seção de preservação e conservação e da seção de aquisição de materiais.



- **Seção de preservação e conservação:** realiza a restauração de obras dos acervos do SIB danificadas por mau uso, ou pelo desgaste natural.
- **Seção de aquisição:** É o setor que recebe e seleciona materiais doados ao acervo, bem como, encaminha ao setor de catalogação para a execução dos registros das obras no acervo. É o setor que recebe os materiais adquiridos por meio de compra também.

FIGURA 3: HIERARQUIA DOS CARGOS DE CHEFIA NA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA BC ATÉ O 3º NÍVEL.



**Fonte:** Departamento de Administração dos Órgãos Colegiados DAOCS.<sup>31</sup> Elaborado pela autora (2018).

Na época desta pesquisa, embora a BC conte em sua estrutura com hierarquia até o 3º nível, somente as funções até o 2º nível estavam ocupadas, no entanto, descrevi a hierarquia até o 3º nível para melhor visualização da estrutura. As motivações pelas quais as funções permaneciam vagas foram discutidas na quarta seção desta pesquisa, na análise do material empírico. Por fim, compreendo que a administração é a forma de gerenciar esse conjunto de atividades e a

<sup>31</sup> Disponível em: <http://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br> Acesso em: 30 jun. 2018.

interoperacionalidade entre os setores, com vistas a cumprir a função das atividades da universidade: ensino, pesquisa e extensão.

### **3.1. O Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI): O caso da UFES**

Abordar a origem e o desenvolvimento do REUNI <sup>32</sup> e apresentar particularmente como ele ocorreu na UFES tornam-se substanciais para entendermos o porquê de termos escolhido esse acontecimento como marco temporal para esta pesquisa. Ocorre que, além de toda a reorganização física e estrutural que a UFES vivenciou, no que concerne à composição do quadro de bibliotecários, ingressantes nesta instituição a partir desse período no SIB, a composição por gênero apresentou-se sobremaneira mais heterogênea em relação ao período anterior, conforme demonstrado no gráfico abaixo. E, por conseguinte, me permitiu pensar de que maneira este cenário poderia ser entendido à luz dos estudos de gênero e da divisão sexual do trabalho.

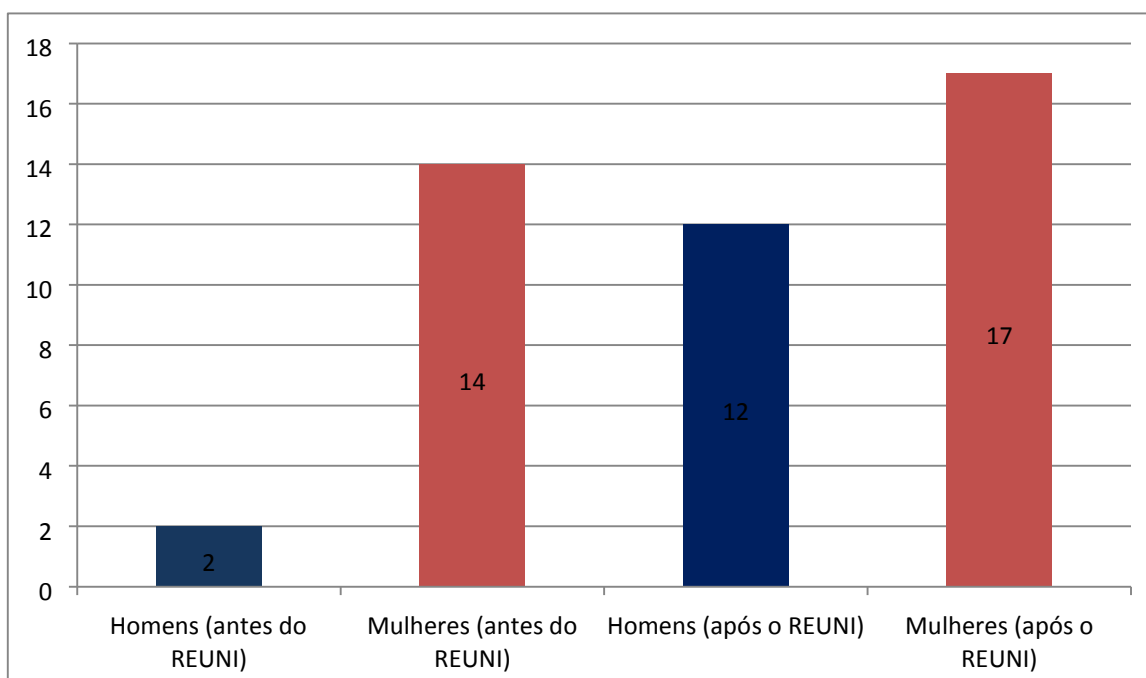
GRÁFICO 3: COMPARATIVO DO QUANTITATIVO DE BIBLIOTECÁRIOS POR GÊNERO NO

---

<sup>32</sup> O Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI) foi instituído através do Decreto 6.096/2007 no segundo mandato do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, como meta do Plano Nacional de Educação instituído pela Lei 10.172/2001. Para maiores detalhes ver:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm)>

## SIB/UFES ANTES E APÓS O REUNI.



**Fonte:** PROGEP/UFES. Adaptado pela autora (2018).

O REUNI foi um programa de governo criado dentro das reformas gerenciais que o Estado promoveu desde o início do século XX. A esse respeito, Pereira (1996) aponta que o Brasil passou por diversas reformas gerenciais, em 1936 a reforma burocrática, em 1967 a reforma de descentralização do Estado, e no período compreendido entre 1995 e 1998, Pinheiro e Araújo (2010) afirmam que o país atravessou o período da Nova Gestão Pública (NGP). Entre outras ações, esta tratou da reforma nos serviços educacionais com foco na economia de gastos públicos, nos resultados, nos padrões de desempenho e medidas de qualidade.

Nesta redefinição tornava-se claro que em função das mudanças sociais, tecnológicas, econômicas, políticas e culturais, a forma atual de atuação do Estado não era capaz de processar as demandas sempre crescentes dos cidadãos. O questionamento da sociedade do bem-estar produzida pela crescente dificuldade dos estados para continuar financiando o gasto público que crescia continuamente colocava na ordem do dia a discussão sobre tamanho e funções que o Estado devia assumir (PINHEIRO; ARAÚJO, 2010, p.650).

O REUNI implementou essa nova filosofia de gestão dos gastos públicos e, para tanto, precisou atender a vários critérios para a sua execução. Criado através do decreto 6.096 de 24 de abril de 2007, o programa apresentava em seus primeiros artigos os objetivos da política pública e de que maneira esses gastos seriam gerenciados:

Art. 1º Fica instituído o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI, com o objetivo de criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais. § 1º O Programa tem como meta global a elevação gradual da taxa de conclusão média dos cursos de graduação presenciais para noventa por cento e da relação de alunos de graduação em cursos presenciais por professor para dezoito, ao final de cinco anos, a contar do início de cada plano.

§ 2º O Ministério da Educação estabelecerá os parâmetros de cálculo dos indicadores que compõem a meta referida no § 1º.

Art. 3º O Ministério da Educação destinará ao Programa recursos financeiros, que serão reservados a cada universidade federal, na medida da elaboração e apresentação dos respectivos planos de reestruturação, a fim de suportar as despesas decorrentes das iniciativas propostas, especialmente no que respeita a:

- I - construção e readequação de infraestrutura e equipamentos necessárias à realização dos objetivos do Programa;
- II - compra de bens e serviços necessários ao funcionamento dos novos regimes acadêmicos; e
- III - despesas de custeio e pessoal associadas à expansão das atividades decorrentes do plano de reestruturação (BRASIL, 2007a).

Conforme observei, o programa estabelecia metas de desempenho quantitativas e qualitativas para serem alcançadas através de mecanismos de controle de eficiência, tanto dos recursos materiais e humanos, quanto das despesas decorrentes das propostas de cada universidade federal que aderisse ao REUNI. No entanto, um dos pontos de maior atenção na execução desse programa foi no tocante a oportunidade igualitária de acesso ao ensino superior público federal. Tais considerações encontram-se explicitadas no documento contendo as diretrizes gerais<sup>33</sup> para a implementação do REUNI, de agosto de 2007. Léda e Mancebo (2009) apontam que no segundo semestre de 2006 o governo federal iniciou uma campanha para identificar os problemas das universidades federais, principalmente a elevada taxa de evasão e o número de vagas ociosas, tendo como interlocutor o reitor da Universidade Federal da Bahia (UFBA), Naomar Monteiro de Almeida Filho. Nesta universidade, circulou em caráter restrito um documento apontando as intencionalidades do governo para implementar o REUNI, e posteriormente, esse documento subsidiou o conteúdo do decreto em abril de 2007.

O documento partiu de uma análise sobre o Censo da Educação Superior de 2005 que apontou a necessidade de ampliar as vagas nas universidades públicas

---

<sup>33</sup> “Documento Elaborado pelo Grupo Assessor nomeado pela Portaria nº 552 SESu/MEC, de 25 de junho de 2007, em complemento ao art. 1º §2º do Decreto Presidencial nº 6.096, de 24 de abril de 2007” Ver na íntegra em : <<http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/diretrizesreuni.pdf>>

federais para atender a demanda dos estudantes de graduação, principalmente os jovens entre 18 e 24 anos, tendo por diretrizes gerais:

- Flexibilidade curricular nos cursos de graduação que permitissem a mobilidade acadêmica;
- Formação e apoio aos docentes para trabalharem com currículos modernos e fazerem usos de novas tecnologias como ferramentas auxiliares de ensino;
- Mecanismos de inclusão social a fim de garantir oportunidades de acesso igualitário e políticas de permanência dos alunos nas universidades (BRASIL, 2007b).

Os compromissos com a inclusão social fizeram parte da agenda de políticas públicas com a implantação do Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES) através do Decreto 7.234/10 que tratava das seguintes diretrizes:

Art. 5o Serão atendidos no âmbito do PNAES prioritariamente estudantes oriundos da rede pública de educação básica ou com renda familiar per capita de até um salário mínimo e meio, sem prejuízo de demais requisitos fixados pelas instituições federais de ensino superior (BRASIL, 2010).

Vasconcelos (2010) aponta que o PNAES foi uma das ações oriundas do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) implantado no primeiro mandato do governo Lula. O objetivo era assegurar a permanência dos estudantes matriculados nos cursos presenciais das IES da rede federal de ensino, sobretudo, os de baixa condição socioeconômica.

Outras ações nesse sentido, de acordo com Daflon, Feres Júnior e Campos (2013) foram notadas especificamente a partir da efetivação das políticas de ações afirmativas instituídas pela Lei 12.711 de 29 de agosto de 2012. A partir dela, criou-se reservas de vagas no ensino médio e superior federal para alunos oriundos das escolas públicas, bem como, para aos pretos, pardos e indígenas. Como efeito, alterou significativamente o tecido social dos discentes destas instituições, gerando uma universidade mais pluralizada.

No entanto, Léda e Mancebo (2009) tecem críticas contundentes ao REUNI, apontam que o aumento de alunos por turma sobrecarregou o trabalho dos docentes, principalmente pelas metas a serem alcançadas pelo programa, a falta de recursos

materiais para atender às universidades, o estímulo ao acesso de alunos das camadas populares e a eliminação do vestibular que continha, segundo as autoras, forte apelo ideológico, mas cuja eliminação ao fim e ao cabo comprometeu a qualidade do ensino. Não nos cabe nesta pesquisa tecermos considerações a respeito dos meandros qualitativos do REUNI e avaliar a sua eficácia ou falha, uma vez que ela fugiria totalmente ao debate e mereceria um rigoroso aprofundamento. Nosso intuito foi o de apresentamos em um panorama geral quais circunstâncias e com quais objetivos o mesmo fora implantado e como tal programa nos oferece substratos para abordarmos posteriormente a questão sobre gênero e trabalho dos bibliotecários do SIB/UFES.

A adesão da UFES ao REUNI se deu através da resolução 38/2007 de 03 de dezembro de 2007, aprovada pelo CUN sob a presidência do reitor Rubens Sergio Rasseli. A súmula do plano previa ampliar o número de cursos de graduação, passando dos 60 na época, para 80 até 2012. No entanto o número ultrapassou a meta posteriormente e ao final do período a universidade contava com 83 cursos, 15 deles em horário noturno e destes, 10 eram licenciaturas (MARTINS e SILVA JUNIOR, 2017).

Partiu da universidade a preocupação em além de ampliar a oferta de cursos, também possibilitar a permanência desses alunos:

Não obstante tal crescimento, a UFES considera relevante atuar para reduzir seus indicadores de evasão por meio do redesenho de estruturas curriculares e de políticas de apoio estudantil e, deste modo, implementar ações que contribuam para assegurar a permanência dos estudantes e a qualidade do ensino (PLANO DE REESTRUTURAÇÃO E EXPANSÃO DA UFES, 2007 p.3).

Na época o órgão responsável por implementar as políticas de apoio estudantil era a Secretaria de Assuntos Comunitários (SAC), a partir de 2014 em substituição, foi criada a Pró-reitoria de Assuntos Estudantis e Cidadania (PROAECI) através da resolução nº09 do CUn em 10/04/2014, ficando sob sua tutela as políticas de cotas, a assistência estudantil, as políticas de garantias aos direitos humanos e a inclusão de estudantes portadores de deficiência na universidade. (PORTAL DA PROAECI, não paginado).

Com essa política de reestruturação, a universidade traçou metas quantitativas a alcançar:

TABELA 1 – CRONOGRAMA DE AMPLIAÇÃO DA OFERTA DE VAGAS NA

## GRADUAÇÃO

| Ano         | Número de cursos |         | Vagas anuais |         | Matrícula Projetada |          |
|-------------|------------------|---------|--------------|---------|---------------------|----------|
|             | Total            | Noturno | Total        | Noturno | Total               | Noturno  |
|             | 60               | 9       | 3095         | 430     | 14.952,56           | 1.842,76 |
| <b>2007</b> |                  |         |              |         |                     |          |
| <b>2008</b> | 60               | 10      | 3175         | 510     | 15.378,96           | 2.269,16 |
| <b>2009</b> | 76               | 20      | 4525         | 1140    | 21.972,86           | 5.324,26 |
| <b>2010</b> | 79               | 21      | 4755         | 1230    | 22.979,86           | 5.725,66 |
| <b>2011</b> | 80               | 22      | 4930         | 1330    | 23.876,99           | 6.228,09 |
| <b>2012</b> | 80               | 22      | 4930         | 1330    | 23.876,99           | 6.228,09 |

Fonte: Plano de Reestruturação e Expansão da UFES (2007)

Para alcançar essas metas a universidade elaborou algumas estratégias:

Ampliar o número de professores efetivos; **Ampliar o número de servidores técnico-administrativos em educação**; Fortalecer os programas de pós-graduação; Fortalecer a Extensão Universitária; Ampliar e reestruturar o espaço físico para as áreas fim e meio; Ampliar os investimentos em assistência estudantil; **Ampliar o acervo bibliográfico da UFES; Fortalecer as bibliotecas setoriais**; Reestruturar as estruturas e atividades administrativas da Universidade. (PLANO DE REESTRUTURAÇÃO E EXPANSÃO DA UFES, 2007, p. 12) [grifo meu].

Noto que as bibliotecas do SIB entraram para esse plano estratégico, dada sua importância para o alcance das metas, uma vez que, a universidade seria ampliada e reestruturada. As bibliotecas foram enxergadas como organismos de extrema importância para atender às novas demandas, não somente com a ampliação do acervo, bem como com a ampliação do número de servidores Técnicos Administrativos em Educação (TAES), no qual os bibliotecários estão inclusos. O fortalecimento das bibliotecas setoriais se deu dentro da estrutura do SIB, uma vez que, exceto o Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE), cada centro de ensino possui a sua própria biblioteca setorial, e estas precisavam ser dotadas de recursos humanos e materiais para atenderem às novas demandas advindas do REUNI.

Os centros de ensino da UFES distribuídos em seus quatro *campi* na estrutura atual, apresenta-se da seguinte maneira quanto ao número de cursos de graduação, programas de pós-graduação *strictu sensu* (Mestrado e doutorado) e número de bibliotecas para atender à demanda do referido público:

TABELA 2 – ESTRUTURA DE DISTRIBUIÇÃO DOS CENTROS DE ENSINO POR CAMPI UNIVERSITÁRIO –UFES

| <b>Campus</b>     | <b>Centro de Ensino</b>                   | <b>Nº de cursos de graduação</b> | <b>Nº de Programas de pós-graduação <i>strictu sensu</i></b> | <b>Possui biblioteca setorial</b> |
|-------------------|---|----------------------------------|--|-----------------------------------|
|                   | Centro de Artes                           | 09                               | 03   | Sim                               |
|                   | Centro de Ciências Exatas                 | 04                               | 06   | Sim                               |
| <b>Goiabeiras</b> | Centro de Ciências Humanas e Naturais     | 13                               | 11   | Sim                               |
|                   | Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas | 10                               | 11   | Não                               |
|                   | Centro de Educação                        | 04                               | 02   | Sim                               |



|            |   |    |    |                   |
|------------|---|----|----|-------------------|
|            | Centro de<br>Educação Física<br>e Desportos             | 02 | 01 | Sim <sup>34</sup> |
|            | Centro<br>Tecnológico                                   | 07 | 06 | Sim               |
| Maruípe    | Centro de<br>Ciências<br>da Saúde                       | 08 | 10 | Sim               |
| Alegre     | Centro de<br>Ciências Exatas,<br>Naturais e da<br>Saúde | 07 | 06 | Sim               |
| São Mateus | Centro<br>Universitário<br>Norte do<br>Espírito Santo   | 17 | 05 | Sim               |

Fonte: Portal da UFES (2007).

Nota: Dados adaptados pela autora

O REUNI chegou ao fim em dezembro de 2012 e para a UFES especificamente, Martins e Silva Júnior (2017) apresentaram o seguinte balanço: o número de cursos previstos ultrapassou a meta, o projeto apresentado pela administração da universidade esteve de acordo com as diretrizes do programa, principalmente na maior oferta de cursos no horário noturno. No entanto, o número de alunos matriculados entre os anos de 2008 e 2012 ficou abaixo do esperado, bem como, houve queda no número de diplomados. De toda maneira, mesmo sem êxito total, o programa deixou o legado de uma universidade maior, com mais prédios, mais laboratórios, acervo

<sup>34</sup> Não integrada ao SIB/UFES

bibliográfico maior e mais diversificado, bem como, uma nova composição de TAES e docentes.

Desse modo, analiso a seguir de que maneira esse contexto gerado a partir do REUNI dialoga especificamente com o objeto de estudo desta pesquisa.

#### **4. DISCUSSÃO E ANÁLISE DO MATERIAL EMPÍRICO**

Neste capítulo apresento a metodologia utilizada para categorização e interpretação dos dados empíricos sobre a pesquisa empreendida. Considero estar aqui o cerne deste trabalho ao dar voz aos interlocutores e confrontar as suas percepções com o material teórico com vistas a compreender como os sujeitos desta pesquisa compreendem as relações de gênero e trabalho no SIB/UFES de maneira que serão estas percepções que responderão ao meu objetivo aqui empreendido. Apresento adiante quais foram os caminhos metodológicos adotados para darem

conta do universo de questões contempladas e procedo a *posteriori* com a minha análise.

#### □ **Análise dos dados**

Utilizei a técnica de análise de conteúdo inspirada em Bardin (1977) sendo uma das possibilidades de se trabalhar com análise de dados qualitativos. Trata-se de um método para analisar o que foi dito pelos entrevistados e o que foi observado pelo pesquisador, possibilitando a sua classificação por temas ou categorias e desmistificando o que há por trás dos discursos (SILVA e FOSSÁ, 2017). Dessa maneira, as categorias de análise foram definidas a partir do conteúdo gerado através das entrevistas.

As questões foram agrupadas nos seguintes blocos temáticos:

Bloco 1: Dados sócio-econômicos dos entrevistados

Bloco 2: Motivação para entrada no SIB/UFES

Bloco 3: Percepções sobre estereótipos de gênero na profissão de bibliotecário

Bloco 4: Percepções sobre divisão sexual do trabalho no SIB/UFES

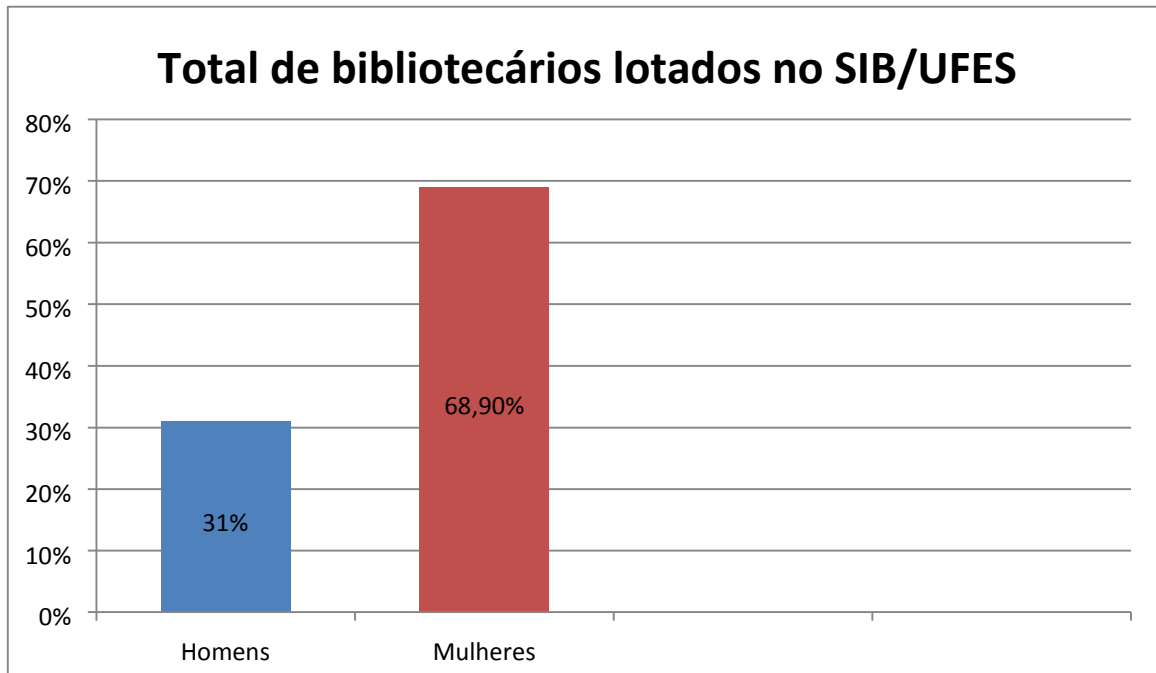
Bloco 5: A existência do teto de vidro nos cargos de gestão do SIB/UFES

Bloco 6: Percepção sobre a divisão sexual do trabalho na vida doméstica dos bibliotecários do SIB/UFES.

Em linhas gerais temos a seguinte representação em gráfico do nosso universo de pesquisa, demonstrando que a feminilização da profissão bibliotecária é observada no SIB/UFES:

**GRÁFICO 4: PORCENTAGEM DE BIBLIOTECÁRIOS POR GÊNERO NO**

## SIB/UFES



**Fonte:** PROGEP/UFES. Adaptado pela autora (2018).

Observamos que as mulheres estão em número majoritário, reiterando o que já fora apontado por outros pesquisadores ao discorrerem sobre a feminilização da profissão. Tais apontamentos se confirmam no SIB/UFES.

#### □ Resultado e discussão dos dados

Para melhor compreensão dos dados e posteriormente dos resultados das entrevistas, optei por organizá-los em quadros com vistas a identificar as Unidades de Registro (UR) que trata-se da contagem de frequência das respostas e as Unidades de Contexto (UC) que permitirão a compreensão desses dados e posteriormente a inferência para análise. Essa técnica é o que permitirá individualizar e facilitar tanto a compreensão dos registros quanto da mensagem (ALBUQUERQUE e MARQUES, 2016).

### 4.1. Dados sócio-econômicos dos entrevistados

A tabela 01 apresenta os dados sócio-econômicos dos entrevistados. Nela o objetivo foi identificarmos os sujeitos da pesquisa através de quesitos etários, de renda individual e familiar, estado civil, existência de filhos e o número destes, bem como, as condições de moradia.

#### □ Procedimentos de análise

Os procedimentos de organização e tratamento dos dados seguiu essa ordem:

- 1) Elaboração do questionário (APÊNDICE I);
- 2) Convite aos participantes mediante justificativa da pesquisa;
- 3) Aplicação dos questionários após ciência e aceite do TCLE;
- 4) Transcrição dos áudios das entrevistas;
- 5) Atribuição de código de identificação dos entrevistados (H para homem e M para mulher seguido de sequência numérica pela ordem das entrevistas) suprimindo os seus nomes;
- 6) Organização das unidades temáticas encontradas nas questões;
- 7) Agrupamento por categorias em unidades temáticas por questões;
- 8) Categorização de unidades temáticas e unidades de contextos a partir da fala dos participantes.

| Identificação do entrevistado | Idade | Condição de habitação | Faixa de renda <sup>35</sup> familiar | Faixa de renda individual | Estado Civil  | Nº de filhos |
|-------------------------------|-------|-----------------------|---------------------------------------|---------------------------|---------------|--------------|
| H1                            | 35    | Casa própria          | 3 a 4 SM                              | 5 a 10 SM                 | Solteiro      |              |
| H2                            | 32    | Casa própria          | 5 a 10 SM                             | 5 a 10 SM                 | Casado        | 01           |
| H3                            | 37    | Casa alugada          | 5 a 10 SM                             | 5 a 10 SM                 | Solteiro      |              |
| H4                            | 27    | Casa alugada          | 5 a 10 SM                             | 3 a 4 SM                  | Solteiro      |              |
| H5                            | 36    | Casa alugada          | Mais de 10 SM                         | 5 a 10 SM                 | União estável | 01           |
| M1                            | 39    | Casa própria          | 5 a 10 SM                             | 5 a 10 SM                 | Casada        | 02           |
| M2                            | 44    | Casa alugada          | 5 a 10 SM                             | Acima de 10 SM            | Solteira      |              |
| M3                            | 40    | Casa própria          | 5 a 10 SM                             | 5 a 10 SM                 | Solteira      | 01           |
| M4                            | 38    | Casa alugada          | 3 a 4 SM                              | 3 a 4 SM                  | Divorciada    |              |
| M5                            | 61    | Casa alugada          | Acima de 10 SM                        | Acima de 10 SM            | Casada        | 01           |
| M6                            |       | Casa própria          | 5 a 10 SM                             | 5 a 10 SM                 | Solteira      |              |
| M7                            | 59    | Casa própria          | Acima de 10 SM                        | Acima de 10 SM            | Casada        | 01           |

<sup>35</sup> O valor do Salário Mínimo (SM) em 2017 era de R\$ 937,00 e em 2018 R\$ 954,00, esse período corresponde à época das entrevistas. Fonte: <http://salariminimo2018.com.br/> Acesso em: 02 jul.2018.

| SM         |    |                  |           |                |            |    |
|------------|----|------------------|-----------|----------------|------------|----|
| <b>M8</b>  | 57 | Casa própria     | 5 a 10 SM | Acima de 10 SM | Divorciada | 01 |
| <b>M9</b>  | 43 | Mora com os pais | 5 a 10 SM | 5 a 10 SM      | Solteira   | 01 |
| <b>M10</b> | 30 | Casa alugada     | 5 a 10 SM | 5 a 10 SM      | Casada     |    |

Fonte: Adaptado pela Autora (2018)

A apuração desses dados demonstrou que entre os entrevistados observa-se que os homens são mais jovens que as mulheres, foram quatro homens e três mulheres na faixa etária dos 30-39 anos, somente um homem na faixa etária dos 20-29 anos. No conjunto das mulheres foram três na faixa etária de 40-49 anos, duas com idade entre 50-59 anos e uma no grupo etário de 60-69 anos, apenas uma das entrevistadas omitiu a idade. Bruschini (2007) aponta que no Brasil a partir da metade da década de 1970 o mercado de trabalho para a mulher se dividiu em duas constantes, o elevado desemprego e má qualidade das ocupações entre o grupo das menos escolarizadas, e a ascensão profissional em carreiras de prestígio para as com mais anos de estudo.

Desse modo, a autora observa que o perfil das trabalhadoras de maior escolaridade passa a ser o de mais velhas, casadas e mães, ao passo que as menos escolarizadas permanecem presas às atividades domésticas, em cuidado com filhos e familiares, reproduzindo o modelo tradicional patriarcal.

O plano de carreira no qual os entrevistados se incluem é o Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) regulamentado pela Lei federal 11.091/2005 o qual estabelece os pré-requisitos de admissão ao cargo, progressão funcional (mérito e capacitação)<sup>36</sup> e vencimento básico (Anexo II). De

<sup>36</sup> As progressões funcionais pela Lei federal do PCCTAE ocorrem de duas maneiras. Progressão por capacitação profissional do nível I a IV da tabela do plano de carreira, se dará a cada 18 meses de efetivo exercício da profissão mediante cursos de capacitação, com carga horária específica de acordo com o nível do cargo que o servidor ocupa (A, B, C, D, E) relacionados com o ambiente organizacional em que este desenvolve as suas atividades. A segunda maneira é a Progressão por mérito do nível 01 ao 16 que se dará no interstício de 18 meses de efetivo exercício mediante avaliação positiva de desempenho profissional realizada pela chefia imediata do

modo que, a variação na faixa de renda individual dos sujeitos da pesquisa está diretamente relacionada ao tempo de serviço, desempenho e escolaridade.

Em relação às condições de habitação todos os homens entrevistados que moram em casa alugada o fizeram pela necessidade de mudarem de cidade por ocasião do trabalho. Entre as mulheres duas moram em casa alugada pelo mesmo motivo alegado pelos homens, somente uma, mora em casa alugada por preferência. A M9 possui imóvel próprio, porém mora com os pais porque estes a ajudam nos cuidados com a filha.

Quanto ao número de filhos dos entrevistados, observou-se que a média está de acordo com o observado por Alves (2008) ao analisar a transição demográfica ocorrida no país a partir da década de 1960. Na análise o autor identificou as famílias cada vez menos numerosas e as projeções até 2050 apontando para o crescimento vegetativo igual a zero.

#### **4.1.2. Motivação para a entrada dos bibliotecários no SIB/UFES**

Na tabela 02 tive por objetivo identificar as motivações que os bibliotecários entrevistados tiveram ao escolherem trabalhar no SIB/UFES. Importou delinear que a admissão destes profissionais se deu conforme regulamentação pelo Regime Jurídico Único (RJU) através da Lei federal 8.112/1990: “Art. 10. A nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade” (BRASIL, 1990). Aos servidores públicos regidos pelo RJU, denomina-se estatutários. Por sua vez, a Constituição Federal (CF) de 1988 preconiza em seu artigo 37, inciso II, que a admissão de funcionários efetivos para o quadro da administração pública se daria somente via concurso.

Criadas para fortalecer e dar sustentação ao desenvolvimento econômico, político e social do país, contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária, as instituições públicas utilizam como instrumento de seleção para os seus cargos o concurso público. (SILVA ; DIB ; MOREIRA, 2008, p.71).

---

servidor. Ambas as progressões influem diretamente no padrão remuneratório dos servidores. Para mais detalhes consultar : <<http://taes.com.br/carreira.html>>



Anterior à Lei 8.112/90, esses que atualmente são denominados servidores públicos, eram funcionários públicos e seus cargos eram regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), também chamados de funcionários celetistas. Entre os sujeitos da pesquisa, as bibliotecárias M5 e M7 foram admitidas no serviço público como celetistas, e após a promulgação da CF/88 e da regulamentação do RJU, tornaram-se estatutárias.

Face ao exposto, interessou-me verificar através de algumas categorias de análise, a motivação destes profissionais em trabalharem nas bibliotecas do SIB/UFES. Essas categorias foram escolhidas de maneira apriorística, que segundo Campos (2004) permite pela experiência prévia do pesquisador sobre o ambiente pesquisado a possibilidade de fazer emergir sub-categorias no texto passíveis de classificação e interpretação. Denominarei como N a frequência das respostas mais comuns, NP o número de participantes (sem distinção de gênero) que deram as respostas mais semelhantes.

TABELA 4 – MOTIVAÇÕES E EXPECTATIVAS PARA A ENTRADA NO SIB/UFES

---

| Categoria | N | Unidade de | Unidade de |
|-----------|---|------------|------------|
|-----------|---|------------|------------|

|   |        | Registro (UR)           | Contexto (UC)  |
|---|--------|-------------------------|--|
| <b>Motivação principal para trabalhar nas bibliotecas do SIB/UFES</b> | NP: 04 | Não possuía expectativa | “Deixei tudo fluir, fui desbravando” (M5).<br>“Primeiro a estabilidade e a vontade de executar bem o meu trabalho” (M6). |
|   | NP: 06 | Salário e estabilidade  |  |
| <b>Incentivo financeiro para exercer cargos de chefia</b>             | NP: 05 | Existe incentivo        | “O incentivo financeiro não compensa e não se tem autonomia” (M9).   |
|   | NP: 10 | Não compensa            |  |

**Satisfação com as funções que em desenvolver desejo de mudança** NP: 03 Não tem interesse “Eu queria trabalhar no desenvolve e outras funções. repositório institucional por mas esbarra em conta da minha limitações da especialização instituição. em informática” (H3).  
“Eu gostaria de ser diretora do SIB, seria a minha possibilidade de ascensão na carreira” (M1).

**Ações de profissional bibliotecário** NP: 06 Não tem “Aqui nesse conhecimento **qualificação** nada para **ofertadas pela** instituição UFES oferece (M2) cursos que a

Na categoria *motivação principal para trabalhar nas bibliotecas do SIB/UFES* apareceu como resposta mais frequente o fator estabilidade oferecida pelo serviço público, apontado por quatro mulheres e dois homens. Os sujeitos da pesquisa que foram taxativos em afirmar não possuir nenhuma motivação específica foi composto por três mulheres e um homem. Os demais apresentaram respostas difusas sem uniformidade de frequência. Pires (2016) aponta que a equiparação dos salários de bibliotecários na administração pública ao de outras profissões como administradores, assistentes sociais, jornalistas entre outros, foi um dos fatores motivacionais para homens e mulheres se interessarem pela profissão, sendo este fator, quesito de importância para os cursos de Biblioteconomia receberem atualmente um maior contingente masculino. Santos (1982) esclarece ainda que, para as mulheres especificamente, o serviço público representa mais segurança financeira, mais abertura ao desempenho do trabalho e ainda possuem uma missão social que as empresas particulares não têm, uma vez que, o que caracteriza essas últimas, é a acirrada competição no ambiente laboral e geração de lucro.

Na categoria *incentivo financeiro para exercer cargos de chefia com o meu conhecimento prévio de que existe uma tabela de remuneração do governo federal (Anexo III) com a descrição dos valores pagos aos ocupantes de cargos de chefia, seja em Função Gratificada (FG) ou Cargo de Direção (CD), quis saber o que os bibliotecários pensavam a esse respeito. Do total de entrevistados, 05 se limitaram a informar que existia o incentivo financeiro, os outros 10 disseram que ele existia, mas não compensava devido ao tamanho da responsabilidade e desprendimento de tempo que se gastaria ao assumir cargos de chefia. Quando a pesquisadora realizou essas entrevistas, os servidores das bibliotecas do SIB/UFES trabalhavam com uma jornada flexibilizada baseada no decreto federal 1.590/95 (BRASIL, 1995) que prevê que os setores da administração pública que funcionem por no mínimo 12 horas ininterruptas atendendo ao público, é facultado ao dirigente máximo da instituição (reitor) a regulamentação para que os servidores trabalhem 30 horas semanais, exceto os ocupantes de cargos de chefia que deverão cumprir 40 horas.*

Quanto a isso, todas as bibliotecas do SIB se enquadravam nesse pré-requisito, e assim, os bibliotecários com cargos de coordenação trabalhavam 40 horas, e os demais 30. Perguntado à entrevistada M2 que exerce cargo de coordenação em uma das bibliotecas se havia incentivo financeiro para tal função ela respondeu *“nenhum, eu só assumi a chefia aqui porque era a condição ideal para o momento”*.

O fato de uma mulher ocupar cargos de gestão levada por contingências do momento, conforme relatou a M2, é denominado penhasco de vidro ou *glass cliff* (Fitzsimmons; Callan; Paulsen, 2014) trata-se da ascensão das mulheres a cargos hierárquicos em tempos de crise nas organizações. Ela ocorre para simbolicamente demonstrar mudança de cultura organizacional, e, além disso, pelas mulheres serem consideradas mais capacitadas para conciliarem as equipes de trabalho. No entanto, as chances de fracasso se apresentam muito maiores diante desses critérios, e elas se dão, exatamente pelo cenário melindroso em que foram lançadas. A nomenclatura penhasco de vidro estaria relacionada ao fato de que, em caso de insucesso na gestão, ocasionado por questões extrínsecas às ocupantes de tal cargo, o estigma profissional pejorativo recairá sobre as mulheres e tingirá as suas carreiras profissionais.

Ao contrário da M2, a M1 que também exerce cargo de coordenação declarou que *“existe o incentivo, mas eu também fui preparada para assumir o cargo, a outra coordenadora que já aposentou, ela me preparou para isso”*. O entrevistado H2 não exerce cargo de coordenação, mas era o único bibliotecário da biblioteca em que trabalha e disse *“Existe a FG, mas é um incentivo irrelevante e eu não quero”*.

Interessa-me ressaltar que no *campus* de Goiabeiras, não há exigência para que as bibliotecas setoriais possuam um coordenador. No recorte de gênero, o quadro de chefias das bibliotecas em janeiro/2018 (mês da apuração destes dados) estava dividida de maneira relativamente equitativa com 03 homens e 04 mulheres no cargo.

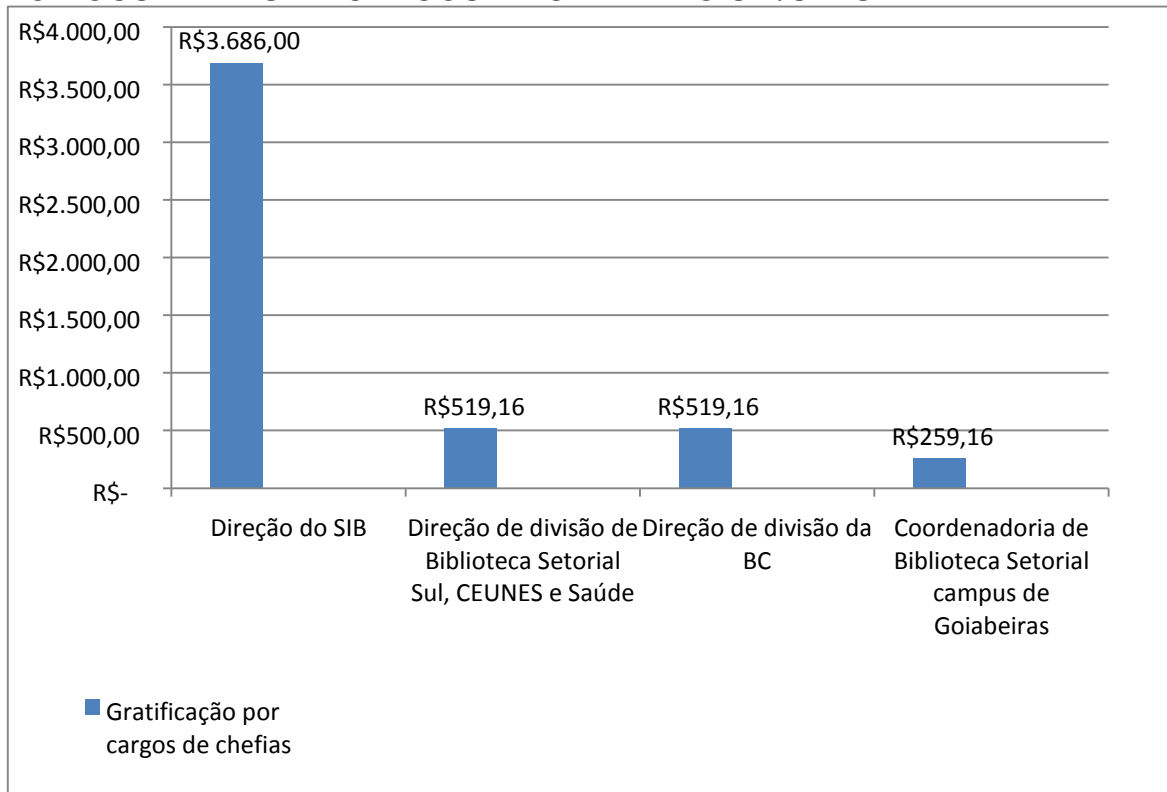
Quanto aos valores de gratificação divulgados pela PROGEP/UFES<sup>37</sup> para o exercício dos cargos de chefia do tipo FG (Coordenadores e Diretores de Divisão) estes são bastante discrepantes em relação ao valor pago ao ocupante do cargo de direção do SIB. No entanto, a gratificação recebida pelos coordenadores de bibliotecas setoriais dentro do campus de Goiabeiras (Artes, Setorial Tecnológica, Educação e CCHN) aquelas vinculadas administrativamente aos centros de ensino, é menor do que aquela paga aos diretores de divisão dentro da BC (Divisão de Assistência ao Usuário e Divisão de Processamento Técnico) e aos diretores de divisão das bibliotecas (Setorial Sul, CEUNES e Saúde). No entanto, independente dos valores, a carga horária de trabalho é a mesma, 40 horas semanais, para todos os ocupantes de

---

<sup>37</sup> Disponível em: <<https://servidor.ufes.br/Quadros/chefias.jsp>> Acesso em: 02 jul. 2018.

cargos de chefia. Não temos conhecimento sobre a quem compete dentro da UFES a atribuição do binômio natureza do cargo de chefia X valor de gratificação.

**GRÁFICO 6: COMPARATIVO DOS VALORES DE GRATIFICAÇÃO RECEBIDOS POR OCUPANTES DE CARGOS DE CHEFIA NO SIB/UFES**



**Fonte:** PROGEP/UFES<sup>38</sup>. Adaptado pela autora (2018)

Inferimos que os bibliotecários em sua maioria preferem ter jornada de trabalho menor a maiores rendimentos ocupando cargos de chefia, uma vez que, o valor oferecido pela administração pública não é atrativo. Por sua vez, há casos em que os sujeitos da pesquisa não tiveram escolhas, precisaram assumir os cargos de chefia por outras contingências.

A categoria *satisfação com as funções que desenvolve e desejo de mudança* demonstrou que a expressiva maioria dos entrevistados (05 homens e 07 mulheres) gostaria de exercer funções ou ocupar cargos diferentes daqueles que ocupa. O interesse dos bibliotecários variou em exercer atividades ligadas à tecnologia (01 homem), gestão (01 homem e 02 mulheres), atendimento (01 homem e 01 mulher), serviço técnico de catalogação (02 mulheres) capacitação de usuários (02 mulheres e

<sup>38</sup> Disponível em: < <http://www.progep.ufes.br/remuneracao-de-cd-e-fg> > Acesso em 02 jul. 2018.

01 homem) e somente 01 homem informou querer fazer diversas atividades sem especificar alguma com precisão. A entrevistada M3 demonstrou interesse em trabalhar com as oficinas de capacitação de usuários do Programa de Desenvolvimento de Competências Informacionais em Ambiente Virtual (PDCIAV)<sup>39</sup>, porém o seu maior empecilho é a dificuldade de falar em público. A entrevistada M1 interessou-se em ocupar o cargo de diretora do SIB como sendo a única possibilidade de ascensão na carreira, porém presente que por ser um cargo de indicação política<sup>40</sup>, e por trabalhar num *campus* do interior do estado, as suas chances são diminutas. O entrevistado H4 interessado em ocupar este mesmo cargo de gestão e também lotado em biblioteca de um *campus* do interior, enxergou nessa possibilidade uma oportunidade de desafio na carreira e de melhorar os ganhos financeiros. “*Dinheiro, isso é essencial*”

Ademais, todos os outros bibliotecários apontaram como empecilho ao exercício de funções diferentes das que exercem, a falta de recursos humanos suficiente para que o revezamento de atividades pudesse ocorrer. Sobre esse conjunto de informações obtidas a respeito dos fatores motivação e desinteresse no serviço público, Chanlat (2002) ao realizar tal pesquisa em Portugal, apontou quatro fatores específicos de influência: a sobrecarga de trabalho devido ao contingenciamento de pessoal aliada aos imperativos de produtividade e avaliação de desempenho, gerando nos trabalhadores sentimentos de falta de autonomia, de reconhecimento e amparo social. O segundo fator seria o grau de autonomia, onde se nota uma hierarquia muito presente e um baixo grau de autonomia entre os servidores subordinados, tendo inclusive ferramentas tecnológicas<sup>41</sup> para ampliar o controle

---

<sup>39</sup> A Biblioteca Central desenvolveu o Programa de Desenvolvimento de Competências Informacionais em Ambiente Virtual (PDCIAV) que consiste em oferecer oficinas de treinamento à comunidade universitária com vistas a qualificá-los na busca e recuperação de dados em portais de pesquisas, catálogo do SIB, gerenciadores de referências, entre outros. A oficina é oferecida na Biblioteca Central e na Biblioteca do Centro de Ciências da Saúde, campus de Maruípe. Para maiores informações consultar: <<http://www.biblioteca.ufes.br/pdciav>>

<sup>40</sup> O cargo de direção do SIB, função de maior hierarquia dentro do sistema pode ser ocupado por bibliotecário que atenda à seguinte normativa: Ser bacharel em Biblioteconomia com no mínimo cinco anos de efetivo exercício no cargo de bibliotecário e devidamente comprovado. Atendendo a essas prerrogativas, o diretor do SIB será indicado pelo reitor e esta indicação posteriormente homologada pelo Conselho Universitário. Ver: < [http://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao\\_09\\_2002.pdf](http://daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_09_2002.pdf)> Acesso em: 23 jun. 2018

<sup>41</sup> A UFES adotou o Sistema de Registro de Ponto Eletrônico em 17 de novembro de 2014 por meio da Portaria 2623 de 06 de novembro de 2014 e regulamentou através da Resolução do Cun 60/2013 as suas diretrizes, nela, todos os servidores técnico-administrativos da universidade obrigatoriamente precisam registrar a sua jornada de trabalho no sistema de ponto eletrônico com Leitura biométrica. Estão dispensados do mesmo

hierárquico. O terceiro fator que influi diretamente na motivação dos servidores é o reconhecimento, uma vez que, trabalhar no setor público é carregar consigo o estigma de ineficácia por parte da sociedade, a autora aponta que, nos últimos vinte anos nos países industrializados, muitos servidores públicos omitiam essa informação em encontros sociais temendo serem ridicularizados. E por fim, como quarto fator encontra-se o apoio dos colegas de trabalho tanto de superiores quanto de subordinados.

A respeito dos apontamentos feitos por Chanlat (2002) eu consegui identificar três destes elementos na fala dos entrevistados. A falta de autonomia se consubstancia no primeiro e segundo apontamento, e vai ao encontro do que declarou a M9, bibliotecária de uma das bibliotecas setoriais do SIB no *campus* de

Goiabeiras *“Não adiantaria eu assumir um cargo de coordenação aqui na biblioteca se a direção do centro não me dá autonomia. Os colegas e os usuários me cobrariam atitudes que eu não poderia executar”*.

A respeito do sentimento de falta de reconhecimento por parte da sociedade em razão de serem servidores públicos, em nenhum momento das entrevistas ele foi mencionado. Não foi uma questão abordada por mim e também não surgiu espontaneamente, embora no final do questionário tenha havido um espaço para que os entrevistados pudessem acrescentar informações que por ventura houvessem ficado de fora da pesquisa, esse apontamento não surgiu.

A respeito do quarto fator apontado por Chanlat (2002), sobre o recebimento de apoio entre os colegas de trabalho, essa questão é discutida logo abaixo com maior ênfase.

Dos 15 entrevistados, 11 disseram haver solidariedade e companheirismo no setor de trabalho. Outros 03 (todas mulheres) disseram que “em parte” havia e somente a M1 utilizou a expressão *“meio difícil alguém cooperar”* de modo que, não se observou discrepância acentuada quanto as relações de gênero no quesito cooperação/solidariedade entre os colegas. A esse respeito Rodriguez e Cohen (1998) identificam a cooperação entre colegas de trabalho como o suporte emocional, uma das dimensões do suporte social. O suporte emocional está relacionado à empatia

com os demais colegas, à capacidade de ouvir e se colocar no lugar de outrem. Dessa maneira, notamos que os sujeitos da pesquisa em sua maioria contam com um adequado suporte social em seu ambiente de trabalho. Notamos ainda que, apesar do fator de maior atração para compor o quadro de servidores nas bibliotecas do SIB/UFES seja a estabilidade do serviço público, para a motivação no *locus* de trabalho isto é secundário. Os bibliotecários em sua maioria querem experimentar os desafios de outras funções diferentes das que ocupam.

Na categoria *ações de qualificação profissional ofertadas pela instituição* busquei verificar se havia algum esforço de melhoria contínua para a qualificação dos bibliotecários, uma vez que, por ocasião do REUNI o número de cursos e de usuários das bibliotecas do SIB/UFES cresceu, e aliado a isso, as mudanças constantes próprias da sociedade da informação demandaram profissionais bibliotecários cada vez mais engajados com as novidades tecnológicas tanto das plataformas de pesquisas bibliográficas quanto em conhecimento operacional para atender ao público. Do total dos 15 entrevistados, 09 afirmaram haver oferta de cursos e seminários para aperfeiçoamento dos bibliotecários, desses, apenas 03 além da afirmativa declararam terem participado, conforme declara a M6 *“teve naquela vez aquele curso de restauração de livros que nós participamos você lembra?”*. A M6 estava se referindo a mim que naquele ensejo havia participado do mesmo curso. Por seu turno, A entrevistada M2 reiteradas vezes reclamou de um certo “abandono” da UFES para com os bibliotecários e com a biblioteca em que ela está lotada no interior do ES, segundo a mesma, nunca houve nenhuma ação de capacitação que os atendesse especificamente.

E outros 06 entrevistados também foram categóricos ao dizerem que não havia nenhum programa de capacitação para os bibliotecários, desses, o H5 lotado na mesma biblioteca da M2, corroborando com a fala desta, declarou:

*“A UFES não dá condição de trabalho, não temos acesso à formação continuada, não há preocupação de divisão igualitária de pessoas por setores. Não há gestão de projetos, aqui falta tudo, principalmente vontade política de fazer” (H5).*

Ressalto que alguns bibliotecários e bibliotecárias lotados na BC e na Biblioteca Setorial de Artes, ambas no *campus* de Goiabeiras também desconhecem a existência de algum curso oferecido pela instituição específico para estes, de tal modo que, isso não é uma percepção exclusiva de quem trabalha afastado da capital.



No entanto, a PROGEP desenvolveu um Plano Anual de Capacitação (PAC)<sup>42</sup> para todos os setores da universidade, inclusive com cursos e aperfeiçoamentos específicos para os profissionais bibliotecários do SIB/UFES. Deste modo, compreendo que houve em algum momento uma falha de comunicação, que por sua vez, é justamente através comunicação eficaz que os membros de uma organização institucional podem colaborar para que a mesma atinja os seus propósitos.

(...) uma Universidade é, sem dúvida, uma organização. O seu propósito é produzir e difundir conhecimento, formando pessoas. Nela coexistem professores e investigadores, estudantes, quadros administrativos, bibliotecários, técnicos de informática, contínuos, funcionários de limpeza, funcionários de bar e restaurante, seguranças, etc. Todos são necessários para levar a missão da Universidade a bom porto (SOUSA, 2003).

Depreendo que os bibliotecários e bibliotecárias são profissionais que lidam em seu cotidiano com informação, inclusive fazendo dela o seu instrumento principal de trabalho, porém em algum momento carecem da mesma para o seu próprio aproveitamento profissional.

#### **4.1.3. Percepções sobre discriminação de gênero na profissão de bibliotecário no SIB/UFES**

Para esta análise o objetivo foi identificar se na percepção dos bibliotecários e bibliotecárias do SIB/UFES existe a propagação de estereótipos de gênero para com a profissão. Importou saber sobre relatos que pudessem comunicar eventuais casos de assédio sexual ou moral (em razão de gênero) sofridos pelos sujeitos da pesquisa ou por terceiros, bem como, a reprodução de ideias que ratificasse o ideário essencialista de gênero em seus próprios discursos e a percepção de discriminação no outro, como exercício de alteridade.

---

<sup>42</sup> As diretrizes e o mapeamento das ações de capacitação podem ser verificados em: < <http://www.progep.ufes.br/plano-anual-de-capacitacao-pac>>. Acesso em: 20 jun. 2018

**TABELA 5 – OS PADRÕES ESTEREOTIPADOS DE GÊNERO E SUAS IMPLICAÇÕES NA PROFISSÃO DE BIBLIOTECÁRIO NO SIB/UFES.**

|  | <b>Categoria</b> | <b>N</b> | <b>Unidade de Registro (UR)</b>                                | <b>Unidade de Contexto (UC)</b>   |
|--|------------------|----------|--|---|
| <b>Existência de estereótipo de gênero na profissão de bibliotecário</b> | NP: 09           |          | A feminização da profissão de bibliotecário                    | <p><i>“Na minha turma em 1975 só havia 01 homem. Ah! Se tem um bibliotecário? Deve ser gay, falavam” (M5).</i></p> <p><i>“Hoje em dia o curso e a profissão de bibliotecário é mais heterogêneo, não tem mais isso que tinha no passado” (H1)</i></p> |
|  | NP:06            |          | A negação ou afirmação da existência de estereótipos de gênero | <i>“Não é ser homem ou ser mulher, a postura do profissional é que muda tudo” (H3).</i>   |

|   |        |  |   |
|---|--------|--|---|
| <b>Ser discriminado ou assediado em razão de gênero no trabalho</b> | NP: 09 | Sofreu discriminação e/ou assédio em razão de gênero | <i>“Eu sofri assédio em moral por parte de outra mulher, com os homens o tratamento dela era diferente” (M8).</i> |
|   | NP: 06 | Nunca se percebeu em tal situação                    |   |
| <b>Percepção de discriminação por gênero no outro</b>               | NP: 12 | Perceberam um(a) colega sofrendo                     | <i>“Eu já percebi sim e foi entre assédio/discriminação mulheres, elas são por gênero muito desunidas” (H4).</i>  |
|   | NP:03  | Nunca perceberam                                     | <i>“Não. Isso varia muito mais da postura do profissional, não tem a ver com gênero” (M4).</i>                    |

Fonte: Dados elaborados pela Autora (2018).

Na categoria *Existência de estereótipo de gênero na profissão de bibliotecário* a pesquisadora intencionou saber como, e se os sujeitos da pesquisa percebiam o peso dos estereótipos de gênero, ou a feminização da profissão bibliotecária como algo negativo. A esse respeito, o H4 conseguiu ver os dois fatores como algo separado de sua totalidade *“Existe sim a imagem pejorativa de que a Biblioteconomia é curso para mulheres, mas isso não chega a ser prejudicial para a profissão”*. O entrevistado entende que ao se associar uma profissão, ou um curso acadêmico ao feminino, ele não perde valor social por isso. Yannoulas (2011) aponta exatamente o contrário, quando ocorre o acesso massivo de mulheres a determinadas profissões, tanto a remuneração quanto o prestígio social diminuem. Uma vez que essas profissões se feminilizam, elas passam a serem percebidas no espaço público

enquanto extensões das funções da esfera privada e dos valores sociais inerentes a ela (cuidados).

Na categoria *Ser discriminado ou assediado em razão de gênero no mercado de trabalho*, dos 05 homens entrevistados, somente 01 declarou ter sofrido assédio em razão de gênero, ao passo que, das 10 mulheres apenas 02 nunca se perceberam na mesma situação. Diante destas evidências, a categoria assédio nesta pesquisa tornou-se muito relevante, uma vez que, embora a profissão de bibliotecário seja apontada na literatura como feminilizada, com expressiva maioria de mulheres, os valores patriarcais e a cultura misógina se fazem muito presentes. Essa cultura perniciosa é reproduzida por homens e por mulheres e através dela se sustentam as relações de poder.

Em nosso entender, o assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, seguida de sua consequente fragilização, com o intuito de neutralizá-la em termos de poder. Esse enfraquecimento psíquico pode levar o indivíduo vitimizado a uma paulatina despersonalização. Sem dúvida, trata-se de um processo disciplinador em que se procura anular a vontade daquele que, para o agressor, se apresenta como ameaça. Essa dose de perversão moral – algumas pessoas sentem-se mais poderosas, seguras e até mesmo mais autoconfiantes à medida que menosprezam e dominam outras – pode levar com facilidade, a nosso ver, ao assédio moral, quando aliada à questão da hipercompetitividade (HELOANI, 2004, p.5)

A respeito dessa hipercompetitividade que Heloani (2004) aponta, o entrevistado H4 afirmou haver muito mais indícios dela nas relações entre as mulheres no setor de trabalho, na observação dele, todos os casos de assédio moral que presenciou ou soube, foram entre elas. Nesse mesmo sentido, a M8 declarou ter sofrido assédio moral por parte de outra mulher no trabalho, utilizou para isso a expressão “perseguição”, identificou ter sido em razão de gênero porque o tratamento da pessoa referida era diferente para com os colegas do sexo masculino.

Hooks (2000) afirma que as mulheres foram socializadas como fêmeas pela cultura patriarcal, para olharem umas às outras com inveja, desprezo, medo e ódio, sendo o pensamento sexista o responsável por esses duros julgamentos, por tamanha competição buscando com isso a aprovação patriarcal. Mas ao contrário disso, foi “O pensamento feminista (que) nos ajudou a desaprender do autodesprezo feminino. Permitiu que nos libertássemos do poder que o pensamento patriarcal tinha na nossa consciência” (HOOKS, 2000, p.14). [tradução nossa].

Desse modo, compreendo que a reprodução dos valores culturais patriarcais pelas mulheres ainda é muito presente. Trata-se de uma visão retroalimentada por mecanismos de controle patriarcais, tal qual afirma Bourdieu (2007).

A primazia universalmente concedida aos homens se afirma na objetividade de estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho e de reprodução biológica e social, que confere aos homens a melhor parte, bem como nos esquemas imanentes a todos os habitus: moldados por tais condições, (...) elas funcionam como matrizes das percepções, dos pensamentos e das ações de todos os membros da sociedade, como transcendentais e históricos (BOURDIEU, 2007, p.45).

Destarte, algumas mulheres acabam incorporando e reproduzindo essa cultura da desigualdade como algo naturalizado dentro das estruturas sociais. A ensaísta norte-americana Camille Paglia, num momento de profunda admiração pelas invenções da sociedade moderna declarou:

“Quando eu vejo um guindaste gigante se movendo num caminhão, eu paro em respeito e admiração, como alguém que estivesse numa procissão religiosa. Que poder de concepção! Que grandiosidade! Este guindaste nos remete ao Egito Antigo, onde a arquitetura monumental foi primeiramente imaginada e executada. Se a civilização tivesse sido deixada em mãos femininas, estaríamos ainda vivendo em cabanas de palha” (PAGLIA, 1992, p.38).

Dessa maneira, é notável observar que mesmo entre àquelas mulheres que na divisão sexual do trabalho compartilham seus espaços laborais majoritariamente com outras mulheres, os traços culturais do patriarcado ainda se fazem muito presentes.

Na categoria *Percepção de discriminação por gênero no outro*, a pesquisadora verificou se os sujeitos da pesquisa eram empáticos com o(a)s colegas de trabalho que sofreram discriminação em razão de gênero.

A questão principal foi associar o exercício da alteridade à denúncia de assédio moral ou sexual, o falar pelo outro como meio de dar visibilidade a um problema vinculado às relações de gênero e poder, recorrentes na divisão sexual do trabalho. De modo que: “Relatar acontecimentos, fazer uma narrativa, é uma vivência universal, inerente a todos os tempos históricos em que o homem manteve relações de aproximação com outros homens” (MEDINA, 1988, p.115).

Corroborando com Medina (1988), entendo que as narrativas dos sujeitos da pesquisa dentro dessa categoria é um exercício de alteridade. Do total de entrevistados, todos os homens já haviam presenciado colegas (mulheres) sofrerem assédio, e entre o grupo das mulheres 07 haviam percebido e 03 não. Reiteramos que a pergunta não era específica quanto a gênero, uma vez que, homens e mulheres

estão sujeitos a sofrerem discriminação, porém todos complementaram que os acontecimentos presenciados se deram com as mulheres.

*Havia uma diretora aqui, não sei se você chegou a conhecer a R. Ela fazia questão de humilhar as colegas, de chamar a atenção delas na frente do público inclusive. Comigo ela nunca fez isso, que ela não era besta (sic). Só que tem uma questão, as meninas não eram bibliotecárias, e eu sou, vai ver que era isso também (M5).*

Marson (2012) entende tal comportamento descrito acima, como desestabilização das fronteiras simbólicas entre os sexos. Quando mulheres assumem comportamentos tipificados como masculinos, a saber, agressividade, narcisismo, autoritarismo, ou seja, a comportamentos socialmente construídos sobre o que é ser homem, essas barreiras simbólicas são rompidas e ocorre o estranhamento. Ao passo que, para algumas mulheres, conforme abordado nessa pesquisa, a adoção desse tipo de comportamento é o que as fazem ser mais respeitadas.

*A mulher para ganhar respeito precisa se impor, ser mais agressiva. (M10).*

A entrevistada M10 apontou esse tipo de comportamento como possibilidade para as mulheres não sofrerem discriminação ou assédio em razão de gênero, ou seja, a imitação de comportamentos culturalmente atribuídos ao masculino serviria como um escudo de proteção. Para os estudos pós-estruturalistas são nessas reconfigurações do feminino, que alguns sujeitos da pesquisa apontaram, que reside nossa problemática. Naturalizar comportamentos masculinos socialmente construídos como artefatos para “empoderar” mulheres nos joga novamente na repetição de uma história que já mostrou sinais de esgotamento. Hierarquizar, subjugar, agredir, enquanto categoria universal representativa de poder, não reconstruirá mulheres menos vulneráveis.

(...) Minha sugestão é que a capacidade de agir pertence a um modo de pensar sobre as pessoas como atores instrumentais que confrontam um campo político externo. (...) Em certo sentido, o modelo epistemológico que nos oferece um sujeito ou agente dado de antemão se recusa a reconhecer que a capacidade de agir é sempre e somente uma prerrogativa política. Enquanto tal parece essencial questionar as condições de sua possibilidade, não a tomar por uma garantia ‘a priori’ (BUTLER, 1998, p. 31).

Infiro que, as mulheres enquanto sujeitos políticos precisam construir suas próprias identidades sem a adoção de parâmetros epistemológicos previamente

apresentados como significadores ideais de padrões representativos de sucesso ou fracasso.

#### 4.1.4. Percepções dos bibliotecários e bibliotecárias sobre a divisão sexual do trabalho no SIB/UFES

As categorias de análise desta seção tiveram por objetivo identificar os critérios que os bibliotecários e bibliotecárias precisam atender ao serem escolhidos para desempenharem determinados cargos ou funções dentro do SIB/UFES. Na seção 4.1.2 ao analisar a categoria *satisfação com as funções que desenvolve e desejo de mudança*, ficou posto em evidência que 100% dos homens e 70% das mulheres entrevistadas demonstraram a vontade de exercerem funções diferentes das que ocupam. No entanto, quais foram as prerrogativas para eles estarem alocados onde estão? Interessa-me saber, em havendo algum critério, se este está relacionado direta ou indiretamente com a divisão sexual do trabalho.

TABELA 6 – RETRATOS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO SIB/UFES

| <b>Categoria</b>                            | <b>N</b> | <b>Unidade de Unidade de Contexto (UC) Registro (UR)</b> |  |
|---|----------|--|--|
| <b>Critérios para a divisão de trabalho</b> | NP: 12   | Existência de critérios para a divisão de tarefas        | <p><i>“As atividades biblioteconômicas são dos bibliotecários, as demais atividades são de todos” H4</i></p> <p><i>“Existe a divisão de tarefas sim, ela acontece de acordo com o perfil, é o diretor quem encaminha para os setores específicos” M5</i></p> |
|   | NP: 03   | Não existência de critérios para a divisão de tarefas    | <p><i>“Não tem critério porque todos fazem tudo”. M9</i></p> <p><i>“Isso ainda está em por esquematização, não existe”. M10</i></p> <p><i>enquanto</i></p>   |

|   |        |   |  |
|---|--------|---|--|
| <b>Presença da divisão sexual do trabalho</b> | NP: 09 | A existência de cargos e funções adequados a homens ou mulheres | “As divisões de tarefas dependem da habilidade de cada um, não por mais causa de gênero”<br>M8   |
|   | NP: 06 |   | “Eu acho que a área de informática atrai mais homens” H3<br><br>“Não sei se tem relação com gênero, mas as mulheres são mais detalhistas, por isso elas são melhores na área técnica”.<br><br>M4 |

Fonte: Dados elaborados pela Autora (2018).

Na categoria *Crítérios para a divisão de trabalho* a intenção foi verificar se a alocação dos bibliotecários em determinadas funções ou cargos obedeciam a alguma norma. A pesquisadora queria identificar o que seria levado em conta pelos gestores das bibliotecas do SIB/UFES ao designar um sujeito X para uma função Y ao invés de função Z. Do total de entrevistados, 12 afirmaram que o critério estaria relacionado ao perfil de formação ou habilidades técnicas, as respostas mais frequentes foram as de que as tarefas que exigiam conhecimento específico de Biblioteconomia eram privativas dos bibliotecários, enquanto que tarefas menos complexas eram executadas por assistentes e auxiliares administrativos. Outros 03 entrevistados desconhecem qual o critério que existe para tal divisão. No entanto, uma das respostas chamou a atenção em especial:

*O principal critério é ter ou não ter pessoal suficiente, aqui todo mundo faz de tudo. H4*

Essa declaração vai mais uma vez de encontro ao que foi analisado na categoria *satisfação com as funções que desenvolve e desejo de mudança* na qual se verificou que uma das maiores dificuldades para que os bibliotecários exerçam atividades diferentes é justamente a falta de recursos humanos para as mesmas e a sobrecarga de trabalho no serviço público apontada por Chanlat (2002).



Para entender os critérios de divisão de tarefas no setor público, Hondegghem, Horton e Scheepers (2006) apontam que eles se dão pela via da gestão por competência. Trata-se de um modelo organizacional surgido no setor privado nos Estados Unidos (EUA) e no Reino Unido na década de 1980 e que aplicado no setor público está relacionado aos diferenciais que os servidores apresentam e que são usufruídos pela organização. Esses diferenciais estariam relacionados à qualificação e ao investimento que os próprios servidores públicos fariam em si próprios, sendo estes, os próprios responsáveis pelas melhores colocações na instituição. “(...) a gestão por competências considera o indivíduo como recurso primordial no seio da organização e como fonte de seu sucesso ou fracasso” (HONDEGHEM, HORTON e SCHEEPERS, 2006, p.243).

Por sua vez, Gaulejac (2007) lança dúvidas ao questionar se o indivíduo preocupado com a sua própria desatualização ao investir maciçamente em cursos de especialização e reciclagem, estaria se fortalecendo em relação à empresa, ou confirmando o poder dela sobre ele? O autor entende que a gestão é antes de tudo um sistema de organização do poder. De modo que, o exercício do poder das organizações sobre os indivíduos tem por objetivo, segundo Foucault (1997) tornar os corpos úteis e dóceis por meio de mecanismos de controle. Para tanto, a manutenção do poder à serviço dos interesses organizacionais, se dá sobretudo, através do controle das mentes. “O corpo só se torna força útil se é ao mesmo tempo corpo produtivo e corpo submisso” (FOUCAULT, 1997, p. 28).

Ao dialogar com a categoria de análise em questão, notamos que o discurso de gestão por competências está fortemente arraigado entre os sujeitos desta pesquisa levando-os a crer que este seja o principal critério utilizado para a divisão de tarefas nos serviços das bibliotecas.

Posto isso, ao analisar a categoria *Presença da divisão sexual do trabalho* interessou-me confrontar o discurso da gestão por competências com a possibilidade da existência da divisão sexual do trabalho nas bibliotecas. O discurso da gestão por competência se repetiu entre os 09 entrevistados (08 mulheres e 01 homem) estes negaram a existência da divisão sexual do trabalho na alocação dos bibliotecários em determinadas funções. A esse respeito, a entrevistada M2, gestora na biblioteca setorial em que está lotada, se contradiz em dois momentos sobre o assunto. “*Eu não*

*vejo dessa forma, não acho que tem cargos que seriam melhor desempenhados por homens ou por mulheres”.*

No entanto, ela própria dividiu as tarefas de trabalho da seguinte maneira:

*“Para organizar o auditório eu deixo por conta do B. ele precisa mudar móveis de lugar, e é melhor que seja homem para pegar peso.”*

E entende que os cargos de gestão se exercidos por homens teriam mais êxito com os subordinados.

*“Eu nunca sofri discriminação por gênero por parte dos meus superiores, mas quanto aos subordinados já senti mais dificuldade, eu acredito que um homem teria mais voz de comando”*

A contradição apresentada na fala de M2 revelou-se paradoxal. Ela cambiou entre a negação do fato de que a divisão sexual do trabalho existiria dentro da profissão que exerce, e a admissibilidade de praticá-la, bem como, de justificá-la atribuindo às categorias “força” e “voz de comando” ao masculino. Para entender esse paradoxo, faz-se necessário observar o contexto cultural em que a entrevistada se inseriu, uma vez que, não é possível interpretar o significado da linguagem, distante de suas estruturas sociais. Malinowski denominou essa ocorrência como contexto de situação (HALLIDAY ; HASAN, 1989). Uma vez que, “na descrição do contexto de situação, é importante basear-se em alguma indicação das circunstâncias culturais” (HALLIDAY ; HASAN, 1989, p.47). [tradução nossa].

Quando M2 primeiramente nega a possibilidade de divisão de tarefas na biblioteca por critérios generificados, e em seguida admite fazê-la, ela demonstrou o quão imersa encontra-se nas circunstâncias culturais generificadas, ainda que primeiramente negue o fato através do discurso, posteriormente o relato da sua prática instrumentalizou os elementos em que se baseiam a divisão sexual do trabalho.

Por sua vez, a entrevistada M1 não se furtou a reconhecer que utiliza critérios sexistas para dividir as tarefas na biblioteca em que trabalha.

*“Existem sim cargos que são melhor desempenhados por homens ou por mulheres. Aqui no horário noturno eu prefiro que tenha homens, pela postura deles, a simples presença de um homem dá mais segurança. Eles também são melhores para serviços braçais, para lidar com informática, tecnologia. Agora as mulheres são bem mais detalhistas, elas se dão melhor com atividades minuciosas” (M1).*

No entanto, quando perguntei minutos antes sobre os critérios que seriam utilizados para a divisão de tarefas na biblioteca, a M1 declarou:

*“Evitar a sobrecarga das pessoas, ter a sensibilidade para as dificuldades pessoais de cada um”.*

Não consegui obter da M1 relatos de que alguma bibliotecária tenha revelado dificuldades para trabalhar com tecnologia, ou em horário noturno, a esse respeito, ela desconhece queixas.

Com vistas a visualizar como o trabalho nas bibliotecas está dividido sob o viés de gênero, elaborei o quadro abaixo de acordo com as funções que os sujeitos da pesquisa informaram executar. Principiei pela configuração no setor de atendimento ao usuário ou serviço de referência. Para esse tipo de tarefa nas bibliotecas, a literatura aponta que dos profissionais se requer as seguintes qualidades natas ou aprendidas:

(...) (empatia, simpatia, calma, comunicabilidade, atenção, motivação, perseverança, iniciativa, criatividade, colaboração, integração, adaptação).  
Características Físicas (esforço físico, concentração visual/mental/auditiva).  
Destreza (BELUZO, 1996, p. 3-4).

Apesar dos entrevistados reforçarem o discurso de que a alocação dos bibliotecários nos setores de trabalho se dá por competência gerencial, notou-se que na seção de atendimento o número de mulheres é superior ao de homens, são 03 bibliotecários e 05 bibliotecárias, e as qualidades ditas primordiais para a boa execução do trabalho, nos remete ao que já discutimos nesta pesquisa, como intrínsecas ao feminino na visão essencialista de gênero.

Por sua vez, analisarei de que maneira é feita a divisão sexual do trabalho nos serviços técnicos (catalogação, indexação, restauração de livros, elaboração de ficha catalográfica) do SIB/UFES, serviço este desempenhado por 04 bibliotecários e 05 bibliotecárias dentre os entrevistados.

Os bibliotecários e as bibliotecárias que executam essas atividades, segundo Santos (1996) são aqueles que organizam a informação para facilitar a sua pronta recuperação utilizando a tecnologia para facilitar os seus serviços. São eles os responsáveis por consultarem as tabelas de classificação de assuntos (CDU ou

CDD)<sup>43</sup>, os pontos de acesso no AACR2<sup>44</sup>, e disponibilizar os materiais bibliográficos no catálogo da biblioteca, bem como, elaborar as fichas catalográficas de teses e dissertações defendidas pelos alunos da universidade. Notemos que, a divisão sexual do trabalho na execução dessas atividades surge de maneira mais homogênea que no item anterior analisado.

Quanto à atividade de capacitação de usuários dentro do PDCAV, ou orientação sobre como utilizar os recursos dos portais de pesquisas, são 02 bibliotecários e uma bibliotecária a executarem estas atividades. Os profissionais que executam estas atividades precisam sobretudo utilizarem-se da capacidade didática, da oratória, e terem habilidade com as interfaces dos portais eletrônicos de pesquisas, para transmitirem as informações ao público interessado, geralmente os alunos e pesquisadores da UFES.

No setor de repositório institucional, local onde a UFES disponibiliza a versão eletrônica de toda produção científica da universidade (Teses, dissertações e livros), considerando somente o cargo de bibliotecário, especialidade dos sujeitos desta pesquisa, a atividade é executada na sua totalidade por mulheres. Portanto, não verificou-se neste setor a existência da divisão sexual do trabalho. Além disso, são elas que também gerenciam a página institucional da biblioteca, e o perfil desta na rede social *Facebook*.

Nos cargos de gestão, entre os 15 entrevistados, somente duas pessoas o exerciam a M1 e M2, ambas ocupavam o cargo de diretoras de divisão de bibliotecas setoriais. O H2 apesar de oficialmente não exercer o cargo de coordenador da biblioteca setorial onde está alocado, ele declarou exercer as funções típicas de coordenação. Tal fato, segundo H2, se dava por ser o único bibliotecário no setor, e, portanto, os colegas se reportavam a ele como “chefe”, algo que invariavelmente o incomodava.

---

<sup>43</sup> A Classificação Decimal de Dewey (CDD) e a Classificação Decimal Universal (CDU) são dois sistemas destinados a organização de documentos e materiais bibliográficos nos catálogos e nas estantes das bibliotecas. Mais detalhes ver: ANDRADE, L. V.; BRUNA, D.; SALES, W. N. de. Classificação: uma análise comparativa entre a Classificação Decimal Universal-CDU e a Classificação Decimal de Dewey-CDD. *Biblos*, v. 25, n. 2, p. 31-42, 2011.

<sup>44</sup> O Código de Catalogação Anglo Americano (AACR2) é um documento contendo regras para a criação de descrição bibliográfica para a construção de pontos de acesso nos documentos catalogados (Autoria, localidade, edição, assunto, etc.). Para maiores informações ver: SALGADO, D. M.; SILVA, J. F. M. AACR2 X RDA: breves reflexões acerca dos registros de autoridade. In: Anais do Congresso Brasileiro de Biblioteconomia, Documentação e Ciência da Informação-FEBAB. 2013. p. 1626-1639.

*“Eu queria que viesse outro bibliotecário para cá, eles me chamam de chefe, mas eu não sou chefe de ninguém” (H2).*

É importante ressaltar que alguns dos entrevistados disseram não se ocuparem de uma tarefa somente, principalmente nas bibliotecas setoriais que são bem menores em relação a BC e possuem menos recursos humanos. Para tanto, fez-se necessário verificar de que maneira essas atividades estão divididas globalmente.

TABELA 7 – A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO POR NÚMERO DE ATIVIDADES

| NO SIB/UFES   |              |                   |                         |                           |                      |
|---|--------------|-------------------|-------------------------|---------------------------|----------------------|
| Divisão sexual do trabalho por número de atividades no SIB/UFES |              |                   |                         |                           |                      |
| Entrevistados   | Atendimento  | Serviços técnicos | Capacitação de usuários | Repositório Institucional | Outros <sup>45</sup> |
| H1  |              | X                 | X                       |                           |                      |
| H2  | X            | X                 |                         |                           | X                    |
| H3  |              |                   | X                       |                           | X                    |
| H4  | X            | X                 |                         |                           |                      |
| H5  | X            | X                 |                         |                           |                      |
| M1  |              |                   |                         |                           | X                    |
| M2  |              |                   |                         |                           | X                    |
| M3  | X            |                   |                         |                           |                      |
| M4  | X            | X                 |                         |                           |                      |
| M5  |              | X                 |                         |                           |                      |
| M6  |              |                   |                         | X                         |                      |
| M7  | X            | X                 |                         |                           | X                    |
| M8  |              | X                 | X                       |                           |                      |
| M9  | X            | X                 |                         |                           |                      |
| M10   | X            |                   |                         |                           |                      |
| <b>Total:</b>   | <b>H: 03</b> | <b>H: 04</b>      | <b>H: 02</b>            | <b>H: -</b>               | <b>H: 02</b>         |
|   | <b>M:05</b>  | <b>M: 05</b>      | <b>M: 01</b>            | <b>M: 01</b>              | <b>M: 03</b>         |

**Fonte:** Dados elaborados pela autora.

<sup>45</sup> Trata-se de atividades como supervisão de estagiários, planejamento de atividades administrativas, e cargos de gestão.

Na análise sobre número de atividades por gênero, eu tive por objetivo identificar se havia quantitativamente a sobrecarga desigual destas para um gênero em comparação a outro. Notou-se que o quadro se apresenta da seguinte maneira: Somente o H2 e a M7 executam três tipos de tarefas concomitantes, ao passo que cinco mulheres (M1, M2, M3, M6 e M10) executam uma única tarefa. Qualitativamente, o peso das atividades assumem outras medidas que não seria possível classificá-las por esta tabela, todavia, faz-se necessário descrevê-las em linhas gerais. As entrevistadas M1 e M2 exercem cargos de diretoras de bibliotecas setoriais. A M3 na época desta entrevista estava como única bibliotecária responsável pelo atendimento de usuários no setor de referência no horário das 15 às 21h. A M6 estava como bibliotecária responsável no horário das 07 às 13h pela alimentação de dados do repositório institucional, bem como, pela atualização da página institucional da biblioteca e do seu perfil em rede social e a M10 responsável pelo atendimento ao usuário no setor de circulação (empréstimo e devolução de livros) no horário das 07 às 13h, e encontrava-se gestante.

Entendo que esta análise serviu para delinear a construção de indicadores sobre a repartição desigual de trabalho nas bibliotecas do SIB/UFES sob o enfoque de gênero. Considero que este fator é, sobretudo, cultural, de modo que, parte dos sujeitos desta pesquisa se utilizam do discurso sexista para hierarquizar funções e justificar os mecanismos da divisão sexual do trabalho.

#### **4.1.5. O teto de vidro nos cargos de gestão do SIB/UFES**

O termo teto de vidro conforme apontado por Madalozzo (2011) e Mourão (2006) foi discutido na seção 2.1 desta pesquisa, trata-se das dificuldades embora sutis, que as mulheres enfrentam para subirem hierarquicamente de cargo dentro das organizações. Importa verificar a ocorrência deste fator em meu *locus* de pesquisa e caso haja, como os entrevistados o percebem.

Conforme já explicitado, a admissão dos bibliotecários no SIB/UFES ocorre por meio de concurso público, e, além disso, há isonomia salarial entre homens e mulheres que exercem os mesmos cargos e funções. Os critérios para progressão de carreira, bem como, os valores de gratificação por exercício de cargos de chefia também obedecem ao mesmo pressuposto da isonomia.

Todavia, importa saber se as oportunidades e os meandros para exercer cargos de chefia no SIB/UFES também são equânimes entre os gêneros. Para esse quadro de análise a pesquisadora se propôs a identificar se as bibliotecárias ao longo de suas carreiras na instituição se depararam com o teto de vidro.

TABELA 8 – OPORTUNIDADES DE ASCENSÃO NA CARREIRA

| <b>Categoria</b>                                 | <b>N</b> | <b>Unidade de Registro (UR)</b> | <b>Unidade de Contexto (UC)</b>  |
|--|----------|---------------------------------|--|
| <b>Oportunidade para exercer cargo de gestão</b> | NP:11    | Recebeu proposta                | <i>“Eu recebi a proposta e aceitei porque me sentia apta no setor e poderia colaborar” (M7).</i>                 |
|  | NP:04    | Não recebeu proposta            |  |
| <b>Preferência de gênero em cargos de gestão</b> | NP: 14   | Não tem preferência             | <i>“Eu não tenho preferência, mas observo que o diretor que temos agora sabe tratar melhor as pessoas” (M5).</i> |
|  | NP: 01   | Tem preferência                 | <i>“Eu prefiro ter chefes mulheres, elas tem mais sensibilidade e melhor</i>                                     |

*tratamento com a equipe”*

*(H1).*

**O gênero NP: 05** Não encontrou *“Olha, no tempo em que fui enquanto nenhum coordenador foi tudo muito **dificultador** impedimento tranquilo, eu tive facilidade em ou lidar com a equipe” (H5.)*

**facilitador NP: 02** Encontrou *“Ah, eu ouvia o pessoal dizer, nos cargos dificuldade o chefe é bom com você **de gestão** porque você é mulher e*

*bonita” (M4).*

Na categoria *Oportunidade para exercer cargo de gestão*, eu me propus a identificar quantitativamente para qual gênero essas oportunidades surgiram com mais frequência. No entanto, cumpre-me frisar que nem todos os entrevistados que receberam propostas para serem gestores, aceitaram-as. Do total de 15 entrevistados, 11 destes em algum momento da carreira foram convidados a assumirem cargos de gestão, destes, 09 eram mulheres e 02 eram homens. Entre os que nunca receberam tal convite, 01 era mulher e 03 eram homens.

Nessa primeira análise depreendo que as mulheres receberam muito mais convites para exercerem cargos de chefia do que os homens. Bruschini e Puppini (2004) apontam que as mulheres tem maior probabilidade de ocuparem posições elevadas nas carreiras dentro da administração pública e em profissões que representam guetos femininos. Ainda assim, Miranda, et.al. (2013) advertem que tanto nas universidades públicas, quanto em quaisquer outras organizações a ocupação de cargos de chefia pelas mulheres está sujeita aos jogos de poder, conflitos e dificuldades relacionadas a categoria de gênero. As autoras afirmam que as mulheres em cargos de chefia assumem traços gerenciais influenciados por valores masculinos, ao mesmo tempo em que os articulam com os papéis sociais de mãe, esposa e dona de casa. Manter esse equilíbrio muitas vezes é o que afastam as mulheres desse tipo de cargo. *“Eu recebi o convite para ser chefe, mas se tem uma coisa que eu não quero é me envolver com a gestão, é muita dor de cabeça” (M8).*

Ainda que não seja assunto desta pesquisa, a M8 relacionou o exercício de cargos de gestão a uma patologia. É proeminente mencionar que em âmbito geral, segundo Salim (2003) as mulheres diante da dupla jornada que assumem entre as atividades domésticas e o mercado de trabalho, são as que apresentam maior desgaste na força de trabalho e as que ampliam os números das doenças ocupacionais.

Na categoria *Preferência de gênero em cargos de gestão* eu tive por objetivo identificar se para os sujeitos da pesquisa o gênero era fator relevante nos cargos de gestão. Com exceção do H1 que demonstrou preferência por mulheres nos cargos de chefia, e justificou a escolha por atributos que ele julga serem natos nas mulheres, os demais informaram não haver preferência, e mais uma vez reforçaram a tese de que, bastava ter competência gerencial, esse foi o requisito fundamental.



No entanto, alguns entrevistados que optaram por justificarem a resposta acabavam corroborando com o que H1 relatou. *“Olha eu não tenho preferência, não vejo diferença, **mas eu considero as mulheres mais atenciosas e detalhistas**” (M1).*

*“Isso não tem nada a ver com gênero, mas no geral **as mulheres são mais detalhistas**” (M4).*

Com isso, observo que o pensamento sobre identidades de gênero relacionado ao essencialismo está presente entre alguns dos entrevistados. No entanto, é importante delinear que esses discursos são meramente construções culturais e que os sujeitos não são produtos acabados presos em categorias estanques. Portanto:

Em toda parte, estão emergindo identidades culturais que não são fixas, mas que estão suspensas, em transição, entre diferentes posições; que retiram seus recursos ao mesmo tempo de diferentes tradições culturais; e que são o produto desses complicados cruzamentos e misturas culturais que são cada vez mais comuns no mundo globalizado (HALL, 2002, p. 88).

São os discursos de verdade, apontados por Foucault (1979) que padronizam comportamentos, que delineiam o que naturalmente é característico a um gênero ou outro e colaboram para relegarem às mulheres os papéis tradicionais ditados pela cultura androcêntrica patriarcal.

Na categoria *O gênero enquanto dificultador ou facilitador nos cargos de gestão*, somente os sujeitos que em algum momento de suas carreiras exerceram cargos de chefia foram convidados a responderem a esse questionamento. Intencionei averiguar se em algum momento o fato de pertencerem a um determinado gênero foi um fator de dificuldade ou de facilidade no exercício de cargos de chefia. Do total de entrevistados, 07 pessoas (06 mulheres e 01 homem) havia ou estavam na posição de gestores. Duas entrevistadas a M2 e M4 apontaram entraves relacionados a gênero enquanto que o H5 fez questão de frisar que foi uma das tarefas mais fáceis que assumiu ao longo da carreira. As demais entrevistadas que já exerceram ou exercem cargos de chefia não perceberam qualquer empecilho relacionado a gênero, foram bem sucedidas na função, em se tratando desse viés.

Concluo que pela amostragem que obtive sobre o SIB/UFES, as mulheres tiveram maior oportunidade de exercerem cargos de chefia, mas ainda esbarram em elementos culturais que reforçam o essencialismo de gênero. Verificou-se que embora em menor número e recebendo menos convites para serem gestores, os homens não sofreram nenhum tipo de discriminação e sequer suas características essencialistas

de gênero foram pautadas para justificarem suas posições profissionais. Portanto, ainda que esta pesquisa não tenha contemplado a totalidade do universo pesquisado, identificou-se ainda que sutilmente elementos que se constituem no teto de vidro dentro das organizações.

#### 4.1.6. Percepção dos bibliotecários sobre a divisão sexual do trabalho na vida doméstica

A abordagem da divisão sexual do trabalho na vida doméstica se fez importante nesta pesquisa, pois os reflexos dela são comumente notados na esfera do trabalho público. Uma vez que a literatura (HIRATA e KERGOAT, 2007) (BRITO, 2000), demonstra que a divisão de papéis domésticos sendo desigual os seus efeitos vão “desaguar” no mercado de trabalho, esta categoria de análise tornou-se essencial para o universo desta pesquisa. Importa identificar de que maneira a divisão do trabalho doméstico é vivenciada pelos sujeitos de pesquisa e em que medida ela impacta o desempenho do trabalho no SIB/UFES.

TABELA 9 – A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO DOMÉSTICO

| <b>Categoria</b>                      | <b>N</b> | <b>UR</b>                              | <b>UC</b>  |
|---------------------------------------|----------|--|--|
| <b>Divisão das tarefas domésticas</b> | NP:10    | Existe divisão das tarefas domésticas. | <i>“Tudo é dividido e combinado entre eu e meu esposo”</i><br><br><i>(M10).</i>              |
|                                       | NP:05    | Não há nenhum tipo de divisão.         | <i>“Quinzenalmente eu pagava uma faxineira, hoje não mais por questões financeiras”(H1).</i> |

**Dificuldade de conciliar tarefas domésticas com a vida profissional**

NP: 06  
 Tem ou teve dificuldades em conciliar trabalho doméstico com as atividades no SIB. *“Na época que eu tive a minha filha, após a licença maternidade eu recebi a proposta de um cargo de gestão e não aceitei por causa da bebê” (M7).*

NP: 09

Nunca teve nenhum tipo de dificuldade nessa se conciliação. *“Eu nunca tive problemas nesse sentido, mas hoje eu recebesse a proposta de exercer um cargo de chefia, que tem carga horária maior, eu não aceitaria. Prefiro passar mais tempo com a minha filha” (H2).*

Fonte: Dados elaborados pela Autora (2018)

Na categoria *Divisão das tarefas domésticas*, eu quis identificar com quem e de que forma os sujeitos da pesquisa dividiam as faziam, tal questionamento tinha por objetivo verificar se a divisão sexual do trabalho também os alcançava dentro do espaço doméstico. Do total dos entrevistados 03 homens e 02 mulheres não dividem com ninguém as atividades domésticas. Os demais as dividem com as mais variadas pessoas, a saber: 03 mulheres dividem com os pais as tarefas domésticas, a M9, por exemplo, preferiu deixar o próprio imóvel fechado e retornar à casa dos pais para obter a ajuda destes nos cuidados com a filha.

Silveira e Wagner (2006) entendem a saída tardia dos filhos da casa dos pais como algo cada vez mais comum na contemporaneidade. Nascimento (2016) atribui esse fator às mudanças nos arranjos familiares ao longo das últimas décadas que estão relacionadas ao padrão de trabalho, ao matrimônio e à coabitação. Das 03 entrevistadas que declararam dividir os afazeres domésticos com os pais, 02 são mães solas e uma é divorciada.

Outros 05 entrevistados declararam dividir as atividades domésticas com os cônjuges, desses, 02 eram homens e 03 mulheres. *“Lá em casa eu cuido dos reparos técnicos e ela (a esposa) das demais atividades” (H2).*

*“Sou eu que troco o galão d’água, faço os serviços de reparos, o restante das coisas os dois fazem” (H5).*

Notadamente, nestas declarações encontro a representação da força e da habilidade técnica como atividades naturalmente masculinas. Cyrino (2009) aduz que o gênero é uma construção social e suas representações tradicionais colaboram para que homens e mulheres se percebam como a-históricos confinados em determinados papéis e interpretados como próprios da natureza humana.

Entre os que não fazem nenhum tipo de divisão, foram 05 entrevistados, destes, 03 homens e 02 mulheres. Nesse grupo apenas o H1 residia com o seu cônjuge, os demais moravam sozinhos e por isso declararam não terem com quem dividir as suas tarefas. Somente a M7 declarou que paga pelo auxílio de uma empregada doméstica e a M4 de uma diarista. A esse respeito Hirata e Kergoat (2008) chamará de modelo de delegação, trata-se das mulheres que para escaparem das atividades domésticas, as delegam a outras mulheres.

Na categoria *Dificuldade de conciliar tarefas domésticas com a vida profissional* residiu o cerne desse quadro, a pesquisadora procurou compreender de que maneira os entrevistados conciliavam as tarefas domésticas com o trabalho nas bibliotecas do SIB/UFES. Entre os 09 entrevistados que declararam nunca ter havido quaisquer dificuldades nessa conciliação, 04 eram homens, ou seja, somente 01 homem enquadra-se no grupo daqueles que tiveram dificuldades. Entre as 05 mulheres que nunca tiveram dificuldades em conciliar a vida doméstica com a vida profissional, a M9 frisou *“Nunca aconteceu, mas eu nunca assumiria atividades ou funções que prejudicassem o meu tempo com a minha filha.”*

Conforme o exposto, notei que no grupo das mulheres 50% delas não relataram dificuldades, e no grupo dos homens essa porcentagem sobe para 80%. No grupo dos que já tiveram dificuldades nesse sentido a M3 declarou *“Eu tive problemas quando a minha chefia estipulou um horário de trabalho que não dava para conciliar com a rotina doméstica”*.

*“Esse foi um dos fatores que me fez sair do cargo de coordenador, eu queria mais tempo pra mim e para cuidar da minha casa também”* (H5).

Compreendi que neste recorte estudado a dificuldade de conciliação entre as atividades domésticas e o trabalho na esfera pública apresentou-se como um fator limitador maior para as mulheres do que para os homens. Essas ocorrências são inclusive fatores que podem desencadear em adoecimento psíquico, é o que apontam Araújo, Pinho e Almeida (2005) ao considerarem que são as mulheres que se desdobram entre os seus papéis sociais no mercado de trabalho remunerado e as atividades domésticas as que apresentam maior prevalência de distúrbios psíquicos e ao contrário do que ocorre com os homens a inserção das mulheres no mercado de trabalho produtivo é limitada por suas responsabilidades domésticas e familiares e o emprego tendo que ser adaptado a essas funções.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esta pesquisa teve a grata oportunidade de empreender um estudo interdisciplinar entre a Sociologia Política e a Biblioteconomia e em dados momentos com a área de administração. Tendo por objeto de estudo as relações de gênero e

trabalho, realizei um apanhado histórico sobre a conceitualização sobre os estudos de gênero a partir do século XIX onde identificamos os fundamentos do essencialismo e suas nuances que forneceram subsídios à cultura androcêntrica ocidental responsável por subjugar as mulheres em categorias inferiores de importância social, incluindo o mundo do trabalho.

Os apontamentos sobre as relações de gênero e trabalho começam no período da Segunda Revolução Industrial, onde as mulheres adentraram as fábricas constituindo-se na mão de obra mais barata e mais precarizada e por assim prosseguirem ao longo dos séculos, nasceram os estudos sobre a divisão sexual do trabalho. Tratou-se de uma temática empreendida na França na década de 1970 e surgiu concomitantemente ao momento das novas configurações do trabalho, de maneira que, todos os trabalhadores foram de alguma maneira alcançados pela insegurança gerada pelo redimensionamento da ordem econômica global. Todavia, as mulheres foram as que mais sofreram seus efeitos. Uma vez que, se por um lado a oferta de trabalho ampliou-se, por outro lado, a precarização também.

Num apanhado geral apresentei a influência dos elementos da cultura essencialista de gênero e as nuances da divisão sexual do trabalho no sistema educacional, no delineamento do ensino de profissões consideradas próprias para homens ou para mulheres. Bem como, no seu reforço pelos estereótipos culturais de gênero.

Sendo assim, coube a esta pesquisa demonstrar em quais circunstâncias a Biblioteconomia dialogou com os estudos de gênero e a divisão sexual do trabalho. Para tanto, apresentei o histórico do surgimento da profissão, concebida na antiguidade como própria para homens literatos, e na Idade Média para os religiosos, os bibliotecários possuíam *status* social de profissionais guardiões do saber. Com as mudanças no atravessar dos séculos advindas na esteira da evolução sócio cultural, a Biblioteconomia entrou para o rol das profissões feminilizadas recebendo um expressivo quantitativo de mulheres em seus cursos de formação e posteriormente no mercado de trabalho.

De modo que, as atividades biblioteconômicas de catalogar, classificar, gerenciar acervos, foram relacionadas à diligência das mulheres com os afazeres domésticos à medida em que os currículos dos cursos de Biblioteconomia enfatizavam

a tecnicidade em detrimento do conhecimento humanístico tão primado pelos homens intelectuais que exerceram a profissão no passado.

Feita esta aproximação entre a feminilização da profissão e os estudos de gênero, optei por verificar de que maneira os profissionais bibliotecários lotados no SIB/UFES percebiam tais impactos em seu cotidiano laboral.

Para isso, tornou-se necessário delinear sobre a história das bibliotecas universitárias e suas formas de organização, uma vez que, o *locus* de pesquisa escolhido foi um sistema de bibliotecas universitárias, e para tanto, o leitor precisava compreender as especificidades do trabalho dos bibliotecários em tal cenário.

Dessa maneira, acredito que empreendi um estudo inovador, uma vez que, além dos assuntos acima correlacionados serem escassos na produção acadêmica, o fiz considerando um momento político deveras muito importante para as universidades públicas federais, o REUNI. A implementação deste programa trouxe muitas novidades à cena, algumas positivas, outras nem tanto, porém nenhuma com a abordagem específica sobre relações de gênero e trabalho em bibliotecas universitárias. Contemplei assim, a importância sociológica, política e biblioteconômica dentro de um só estudo.

Para os objetivos empreendidos nesta pesquisa, identifiquei que os papéis sociais assumidos por mulheres e homens no mundo do trabalho é desigual, mas sobretudo, é alimentado cotidianamente pela cultura atribuída aos papéis de gênero. São os discursos dos sujeitos imbuídos pelos elementos do androcentrismo e fixidez de papéis generificados que subjagam mulheres em categorias inferiores de importância social.

A profissão bibliotecária embora ao longo das últimas décadas tenha recebido maior contingente masculino permanece culturalmente feminizada e estereotipada, inclusive pelos próprios profissionais que a exercem. O quadro de bibliotecários do SIB/UFES a partir do REUNI apesar de trazer uma reconfiguração de gênero, permanece com relações de gênero desiguais, sobretudo, no quesito assédio moral e execução de tarefas consideradas feminizadas. Tome-se nota, que no referido *locus* foram as bibliotecárias as que mais corroboraram com tais práticas generificadas..

De modo geral, os bibliotecários do SIB/UFES não possuem uma visão tão clara sobre o termo divisão sexual do trabalho, a maioria afirma sequer que ela exista em

seu cotidiano profissional, no entanto no decorrer das entrevistas, não foram poucos aqueles que terminaram ratificando através de certas ações descritas, a cultura patriarcal tão presente na estrutura de nossa sociedade. Ainda que trate-se de um universo onde a maioria são mulheres, o peso dos estereótipos de gênero é notável e retroalimentado. A divisão sexual do trabalho existe de maneira assimétrica na maioria dos cargos e a falta de compreensão sobre as relações de gênero e estruturas de poder, *idem*.

Nesta pesquisa, as categorias de análise dialogaram com os estudos pós-estruturalistas no sentido de identificarmos as estruturas que nos conformaram dentro de variados segmentos, e apontaram os caminhos para uma desconstrução do que fora estabelecido como regra, como norma, como padrão. De maneira que, a presente pesquisa abre espaço para outros desdobramentos, uma vez que, como já mencionado, é uma área profícua de debates e ainda pouco explorada sob esse viés.

Por fim, acredito ser muito enriquecedor ampliar este olhar acadêmico às relações de gênero e trabalho na Biblioteconomia, bem como, sobre outras vicissitudes que deem conta de compreender as demandas mais humanas dos profissionais que invariavelmente são apenas enxergados por detrás de estantes de livros, e de atividades tecnicistas. Que possamos nós, bibliotecários e bibliotecárias, desconstruirmos conceitos e estereótipos e sejamos multiplicadores de uma sociedade do trabalho mais livre e equânime.

## REFERÊNCIAS

ADICHIE, C. N. **Para educar crianças feministas**. Tradução: Denise Bottmann. Companhia das Letras: São Paulo, 2017.



ALBUQUERQUE, U. M. de.; MARQUES, D. B. Análise de conteúdo em termos de Bardin aplicada à comunicação corporativa sob o signo de uma abordagem teóricoempírica. **Entretextos**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 115-144, 2016.

ALCÂNTARA, G. de. Universidades medievais. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 9, n. 1, p. 9-19, 1975.

ALVES, J. E. D. **A transição demográfica e a janela de oportunidade**. São Paulo: Instituto Fernand Braudel de Economia Mundial, 2008.

ANDRADE, L. V.; BRUNA, D.; SALES, W. N. de. Classificação: uma análise comparativa entre a Classificação Decimal Universal-CDU e a Classificação Decimal de Dewey-CDD. **Biblos**, v. 25, n. 2, p. 31-42, 2011.

ANGLIM, W. S. Matemática e História. Tradução: Carlos Roberto Vianna. Revisão: Maria Laura M. Gomes. In:\_\_\_\_\_. História & Educação Matemática. **Revista da Sociedade Brasileira de História da Matemática**, Rio Claro, v. 1, n. 1, p. 12-21, 2001.

ANTUNES, R. **O mundo precarizado do trabalho e seus significados**. Cadernos de Psicologia social do trabalho, v. 2, p. 55-59, 1999.

ARAÚJO, A. M. C.; AMORIM, E. R. A.; FERREIRA, V. C. Os sentidos do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva. In: INTERNATIONAL CONGRESS ON WOMEN'S HEALTH ISSUES, 15, São Pedro, SP, 2004. p. 07-11.

ARAÚJO, M. A. D. de; PINHEIRO, H. D. Reforma gerencial do Estado e rebatimentos no sistema educacional: um exame do REUNI. Ensaio: **avaliação e políticas públicas em educação**, v. 18, n. 69, p. 647-668, out. / dez. 2010.

ARAÚJO, T. M. de; PINHO, P. de S.; ALMEIDA, M. M. G. de. Prevalência de transtornos mentais comuns em mulheres e sua relação com as características sociodemográficas e o trabalho doméstico. **Rev. Bras. Saúde Matern. Infant.**, Recife, 5 (3), p. 337-348, jul. / set., 2005.

ARENDT, H. **The human condition**. 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1998. Disponível em:<[http://sduk.us/afterwork/arendt\\_the\\_human\\_condition.pdf](http://sduk.us/afterwork/arendt_the_human_condition.pdf)>. Acesso em: 15 abr. 2018.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70 Ltda, 1977.

BARROS, A. M. de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. **Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho**, 2008.

BASSANEZI, C.; URSINI, L. B. O cruzeiro e as garotas. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 4, p. 243-260, 1995.

BATTLES, M. **A conturbada história das bibliotecas**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2003.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BELLUZZO, R. C. B. Da capacitação dos recursos humanos à gestão da qualidade em bibliotecas universitárias: paradigma teórico-prático para ambiente de serviço de referência e informação. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v. 25, n. 2, 1996.

BLATTMANN, U.; RADOS, G. J. V. Bibliotecários na Sociedade da Informação: mudança de rótulos, funções ou habilidades? **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina**, Florianópolis, v. 5, n. 5, p. 42-55, 2000.

BOLZAN, D. de P. Serviço Social, divisão sexual do trabalho e relações de gênero. **Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social**, v. 1, n. 1, 2016.

BORGO, I. A. **UFES: 40 anos de história**. Vitória. 1995.

\_\_\_\_\_. **UFES: 60 anos de história**. EDUFES, 2014.

BRASIL. Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Brasília, 1990. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/CCivil\\_03/Leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/Leis/L8112cons.htm)>. Acesso em: 03 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto 1.590, de 10 de agosto de 1995. Jornada de servidores da administração pública federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1995. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1590.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1590.htm)>. Acesso em: 9 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007. Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 abr. 2007 a. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm)>. Acesso em: 9 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Secretaria da Educação Superior. Diretrizes gerais do programa de apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. Brasília, DF: MEC, 2007b.

\_\_\_\_\_. Decreto Presidencial nº 7234, de 19 de julho de 2010. Institui o Programa Nacional de Assistência Estudantil. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/decreto/d7234.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7234.htm)>. Acesso em: 10 abr. 2018.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Trad. Maria Helena Kühner. 2. ed. Rio de Janeiro: BestBolso, 2014.

\_\_\_\_\_. **A economia das trocas simbólicas**. Trad. Maria Helena Kühner. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

\_\_\_\_\_. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

BRITO, J. C. de. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 16, p. 195-204, 2000.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.

\_\_\_\_\_. PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cadernos de pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 121, p. 105-138, 2004.

BURKE, P. **Uma história social do conhecimento 1: de Gutenberg a Diderot**. Zahar: Rio de Janeiro, 2003.

BUTLER, J. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do “pósmodernismo”. In: **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 11, p. 11-42, 1998.

\_\_\_\_\_, J. Gender trouble and the subversion of identity. **New York and London: Routledge**, 1990.

\_\_\_\_\_. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Editora Record: Rio de Janeiro, 2003.

BRUSCHINI, M. C. A.; ROSEMBERG, F. A mulher e o trabalho. **Trabalhadoras do Brasil**, p. 09-22, 1982.

\_\_\_\_\_; PUPPIN, A. B. Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 34, n. 121, p. 105-138, Apr. 2004. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010015742004000100006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010015742004000100006&lng=en&nrm=iso)>. acesso em: 02 Sept. 2018.

CALDAS-COULTHARD, C. R.; VAN LEEUWEN, T. Discurso crítico e gênero no mundo infantil: brinquedos e a representação de atores sociais. **Linguagem em (Dis)curso**, Tubarão, SC, v. 4, p. 11-34, 2010.

CALDIN, C. F. et al. Os 25 anos do ensino de Biblioteconomia na UFSC. **Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação**, n. 7, 1999.

CAMPOS, C. J. G. et al. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 57, n. 5, p. 611-614, 2004.

CANFORA, L. **A biblioteca desaparecida: histórias da biblioteca de Alexandria**. São Paulo: Companhia das Letras, 1996

CASTELLS, M. **A era da informação: economia, sociedade e cultura**. São Paulo: Paz e terra, 1999.

CASTRO, C. A. Biblioteca como lugar de memória e eco de Conhecimento: um olhar sobre “O Nome da Rosa”. **RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 4, n. 2, p. 1-20, 2006

CHANLAT, J.F. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 2002, Lisboa, Portugal. **Anais...** Lisboa, Portugal, 2002. p. 8-11.

CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

CONNEL, R. ; PEARSE, R. **Gênero : uma perspectiva global**. São Paulo: nVersos, 2015.

CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. **Resolução nº 09/2002**: estabelecer novo Regimento Interno para a Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo: sala das Sessões, UFES, 24 jun. 2002. Disponível em:<  
[www.daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao\\_09\\_2002.pdf](http://www.daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_09_2002.pdf)>. Acesso em: 05 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Resolução 13/2010**: incluir a Biblioteca Setorial do Centro de Artes ao Sistema Integrado de Bibliotecas desta Universidade (SIB/UFES). Sala das Sessões, UFES, Vitória, ES, 15 abr. 2010. Disponível em:<  
[www.daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao\\_13\\_2010.pdf](http://www.daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_13_2010.pdf)>. Acesso em: 06 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Resolução 08/2009** : incluir a Biblioteca Setorial do Centro de Educação ao Sistema Integrado de Bibliotecas desta Universidade (SIB/UFES). Sala das Sessões, UFES, Vitória, ES, 26 mar. 2009. Disponível em:<  
[www.daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao\\_08\\_2009.pdf](http://www.daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_08_2009.pdf)>. Acesso em: 06 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Resolução 31/2009**: incluir a Biblioteca Setorial do Centro de Ciências Humanas e Naturais ao Sistema Integrado de Bibliotecas desta Universidade (SIB/UFES). Sala das Sessões, UFES, Vitória, ES, 27 ago. 2009. Disponível em:<  
[www.daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao\\_31\\_2009.pdf](http://www.daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_31_2009.pdf)>. Acesso em: 06 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Resolução 50/2005**: incluir a Biblioteca Setorial do Núcleo de Estudos e de Difusão de Tecnologia em Florestas, Recursos Hídricos e Agricultura Sustentável ao Sistema Integrado de Bibliotecas desta Universidade (SIB/UFES). Sala das Sessões, UFES, Vitória, ES, 14 dez. 2005. Disponível em:<  
[www.daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao\\_50\\_2005.pdf](http://www.daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_50_2005.pdf)>. Acesso em: 06 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. **Resolução 14/2002**: Criar a Biblioteca Setorial do Centro Tecnológico da Universidade Federal do Espírito Santo. Sala das Sessões, UFES, Vitória, ES, 24 set. 2002. Disponível em:<  
[www.daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao\\_14\\_2002.pdf](http://www.daocs.ufes.br/sites/daocs.ufes.br/files/field/anexo/resolucao_14_2002.pdf)>. Acesso em: 06 abr. 2018.

CUNHA, M. B. da. Biblioteca digital: bibliografia internacional anotada. **Ciência da Informação**, v. 26, n. 2, 1997.

CYRINO, R. Trabalho, temporalidade e representações sociais de gênero: uma análise da articulação entre trabalho doméstico e assalariado. **Sociologias**, Porto Alegre, RS, v. 11, n. 21, p. 66-92, 2009.

DAFLON, V. T.; FERES JUNIOR, J; CAMPOS, L. A. Ações afirmativas raciais no ensino superior público brasileiro: um panorama analítico. **Cadernos de Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 148, p. 302-327, 2013.

DAVIS, A. **Mulheres, raça e classe**. Trad. Helci Regina Candiani. São Paulo : Boitempo, 2016.

DEDECCA, C. S. Tempo, trabalho e gênero. In: Costa, E. M. et. al. (Orgs.) **Reconfiguração das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT Brasil, 2004. p. 21-52.

DELONG, K. Career advancement and writing about women librarians: A literature review. **Evidence Based Library and Information Practice**, v. 8, n. 1, p. 59-75, 2013.

DEVREUX, A. M. A teoria das relações sociais de sexo: um quadro de análise sobre a dominação masculina. **Sociedade e Estado**, Brasília, DF, v. 20, n. 3, p. 561-584, set./dez. 2005.

FERREIRA, E.S. LEMOS, M. R. **A construção social do gênero e o rompimento do caráter assexuado das relações de trabalho** (1999).

FERNANDES, F. Pesquisa e ensino superior. In: **Educação e sociedade no Brasil**. São Paulo: Dominus/Editora USP, 1996. Parte 2, cap. 2, p. 209.

FERREIRA, L. S. **Bibliotecas universitárias brasileiras**: análise de estruturas centralizadas e descentralizadas. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1980.

FERREIRA, M. M. O profissional da informação no mundo do trabalho e as relações de gênero. **Transinformação**, Campinas, SP, v. 15, n. 2, 2003.

FITZSIMMONS, T. W.; CALLAN, V. J.; PAULSEN, N. Gender disparity in the C-suite: Do male and female CEOs differ in how they reached the top?. *The Leadership Quarterly*, v. 25, n. 2, p. 245-266, 2014.

FORREST, N. P. R.. Gênero e relações de poder na biblioteconomia: FCI e BCE 1966 – 2014. 2014. 77 f., il. Monografia (Bacharelado em Biblioteconomia)— Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

FOUCAULT, M. **Ditos e escritos IV: estratégia, poder-saber**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

\_\_\_\_\_. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

\_\_\_\_\_. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. Tradução: Raquel Ramallete. 16.ed. Petrópolis: Ed. Vozes, 2006.

- FREIRE, M. M. de L. Como criar filhos: maternidade, ciência e gênero no Brasil nas primeiras décadas do século XX. In: KLANOVICZ, L. R. F.; MOREIRA, R. (Org.) **Estudos de gênero em perspectiva**. Ponta Grossa: ANPUH-PR, 2016. p. 45-64.
- GARCIA, H. S. A mulher no mercado do trabalho : uma luta histórica que merece ser compartilhada. Empório do Direito (site), 2015. Disponível em: <<http://www.emporiiododireito.com.br/Leitura/a-mulher-no-mercado-do-trabalho-uma-lutahistorica-que-merece-ser-compartilhada>>. Acesso em 13 abr. 2018.
- GAULEJAC, V. de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Idéias e Letras, 2007.
- GORZ, A. Prefácio. In: GORZ, A. et al. **Divisão social do trabalho e modo de produção capitalista**. Porto, Portugal: Escorpião. 1976. p. 7-18.
- GUILBERT, M. Les fonctions des femmes dans l'industrie. **Revue Française de sociologie**, 1967. Pp.249-250.
- HALL, S. **Identidades culturais na Pós-modernidade**. 7. ed. Tradução: Tomaz Tadeu da Silva e Guaciara Lopes Louro. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.
- HALLIDAY, M. A. K.; HASAN, R. Language, context, and text: aspects of language in a social-semiotic perspective. Oxford: Oxford University Press, 1989.
- HARVEY, D. **Os limites do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.
- HEILBORN, M. L. Articulando gênero, sexo e sexualidade: diferenças na saúde. **O clássico e novo**. Rio de Janeiro: Fiocruz, p. 197-208, 2003.
- \_\_\_\_\_. **Gênero: uma breve introdução. Gênero e desenvolvimento institucional em ONGs**, p. 9-14, 1995. Disponível em: <[http://www.coeppbrasil.org.br/opiniao\\_genero.asp](http://www.coeppbrasil.org.br/opiniao_genero.asp)>. Acesso em: 15 maio 2018.
- HELOANI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, São Paulo, v. 3, n. 1, 2004.
- HONDEGHEM, A; HORTON, S.; SCHEEPERS, S. Modelos de gestão por competências na Europa. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 57, n. 2, p. 241-258, 2014.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. **Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico**: Brasil, França, Japão: mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 2013.
- \_\_\_\_\_. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.
- ISMÉRIO, C. **Mulher**: a moral e o imaginário, 1889-1930. Santiago, Chile: Andres Bello, 1995.

KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, H. et.al. **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

\_\_\_\_\_. O cuidado e a imbricação das relações sociais. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, p. 17-26, 2016.

LAPLANTINE, F.; TRINDADE, L. **O que é imaginário**. São Paulo: Brasiliense, 2017.

LÉDA, D. B.; MANCEBO, D. REUNI: heteronomia e precarização da universidade e do trabalho docente. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 34, n. 1, 2009.

LETA, J. As mulheres na ciência brasileira: crescimento, contrastes e um perfil de sucesso. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 271-284, dez. 2003.

Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S010340142003000300016&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010340142003000300016&lng=en&nrm=iso)> Acesso em: 25 out. 2017.

LIMA, G. S.; LIMA, M. S.; TANURE, B. Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÃO DO TRABALHO, 2., Curitiba, 15-17 nov. 2009. **Anais...** Curitiba: EnGPR, 2009.

LITTON, G. **La Biblioteca Universitaria**. Buenos Aires: Bowker, 1974. (Breviários del Bibliotecário, 17)

\_\_\_\_\_. **O livro e sua história**: edição brasileira. Rev. e adapt. Tradução: Maria Elvira Strang. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1975.

LOPES, J. Uma introdução ao estudo de teoria contingencial aplicada à educação. **Educação e Debate**, Fortaleza, v.1, n.17/18, p. 199-204, jan./dez. 1989.

LOURO, G. Gênero e Magistério: identidade, história, representação. In: CATANI, D. et al. (Org.) **Docência, memória e gênero: estudos sobre formação**. São Paulo: Escrituras Editora, 1997.

\_\_\_\_\_. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: Vozes, 2013.

LÜCK, E. H. et al. A biblioteca universitária e as diretrizes curriculares do ensino de graduação. *SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS*, v. 11, 2000.

MADALOZZO, R. CEOs e composição do Conselho de Administração: a falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil?. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, 2011.

MAIA, L. C. G.; SANTOS, M. de S. L. Gestão da biblioteca universitária: análise com base nos indicadores de avaliação do MEC. **Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia**, Belo Horizonte, v. 11, n. 1, 2016.

MARIANI, A. M. de M.; MARTINS, M. M. P. de. **Histórico da Biblioteca Central: O jornadear da biblioteca central da UFES: uma breve narrativa.** c2013. Disponível em: <<http://www.biblioteca.ufes.br/hist%C3%B3rico-da-biblioteca-central>>. Acesso em: 18 jun. 2018.

MARRY, C. As carreiras das mulheres no mundo acadêmico: O exemplo da biologia. In: COSTA, A. O. et al. (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008. cap. 22, p. 401-419.

MARSON, M. I. Da feminista" macha" aos homens sensíveis: o feminismo no Brasil e as (des) construções das identidades sexuais. **Cadernos AEL**, v. 2, n. 3/4, 2012

MARTINS, R. M. de A.; SILVA JUNIOR, J. dos. R. **A implementação do REUNI no Centro de Ciências Agrárias da UFES: trabalho, gestão e ideologia vistos pelos professores.** 2017. 149 f. Tese (Doutorado em Ciências) – Programa de PósGraduação em Educação da Universidade Federal de São Carlos, São Carlos (SP),

2017. Disponível em:<

<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/9293/TeseRMAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 10 jan. 2018.

MARTON, S. **Extravagâncias: ensaios sobre a filosofia de Nietzsche.** 2. ed. São Paulo: Discurso Editorial e UNIJUÍ, 2001.

MARTUCCI, E. M. R. A feminização e a profissionalização do magistério e da Biblioteconomia: uma aproximação. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 1, n. 2, p. 225-244, 1996. Disponível em: <<http://www.brapci.inf.br/v/a/2504>>. Acesso em: 21 jan. 2018.

MATTOS, C. L. G. de; CASTRO, P. A. Etnografia e educação: conceitos e usos. **SciELO-EDUEPB**, 2011.

MEAD, M. **Sexo e temperamento.** 4. ed. São Paulo: Editora Perspectiva, 2000.

MEDINA, C. **Notícia, um produto à venda.** São Paulo: Summus, 1988.

MÉNDEZ, N. P. Do lar para as ruas: capitalismo, trabalho e feminismo. **Mulher e Trabalho**, Porto Alegre, v. 5, p. 51-53, 2011.

MEY, E. S. A. Bibliotheca Alexandrina. **Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Campinas, SP, v. 1, n. 2, p. 71-91, jan./jun. 2004.

MEYER JR, V.; PASCUCI, L.; MANGOLIN, L. Gestão estratégica: um exame de práticas em universidades privadas. **Revista de Administração Pública-RAP**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 1, jan. / fev., 2012.

MIES, M. Origens sociais da divisão sexual do trabalho. A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 15, 2016.

MIRANDA, A. **Biblioteca universitária no Brasil: reflexões sobre a problemática.**



2006. Disponível em: <[http://www.antoniomiranda.com.br/ciencia\\_informacao/BIBLIOTECA\\_UNIVERSITARIA\\_.pdf](http://www.antoniomiranda.com.br/ciencia_informacao/BIBLIOTECA_UNIVERSITARIA_.pdf)>. Acesso em: 28 maio 2018.

MIRANDA, A. R. A., et al. O exercício da gerência universitária por docentes mulheres. **Revista Pretexto**, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, p. 106-123, jan./mar. 2013.

MORAES, M. B. de. Reflexões sobre a atual construção curricular das Ciências da Informação: teorias críticas em questão. **Cadernos Cenpec**. São Paulo, v. 3, n. 2, 2014. Nova Série.

MORETTO, C. **Formação de Professores de séries iniciais do ensino fundamental na modalidade de educação aberta e a distância: um estudo sobre parceria entre professores da escola básica e professores da universidade**. 2006. 200 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós Graduação em Educação, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2006.

MOURÃO, T. M. F. **Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

NADER, M. B. A mulher e as transformações sociais do século XX: a virada histórica do destino feminino. **Dimensões: revista de história da UFES**, Vitória, ES, n. 7, 1998.

NARVAZ, M. G.; KOLLER, S.H. Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 11, n. 3, p. 647-654, set./dez. 2006.

NASCIMENTO, A. M. dos. Aspectos da transição para a vida adulta no Brasil, dos filhos adultos que residem com os pais, segundo a pesquisa sobre padrões de vida 1996-1997. In: **Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, 16, 2008. Caxambu (MG), 2016, p. 1-27.

NEGRI, A. Feminização do trabalho. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, p. 5, 14 jun. 1998.

NICHOLSON, L.; SOARES, L. F. G.; LIMA, C. C. de. Interpretando o gênero. **Estudos feministas**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 9-41, 2000.

NOGUEIRA, R. P. Novas tendências internacionais da força de trabalho do Setor público: o Brasil comparado com outros países. **ObservaRH**, Brasília, DF, p. 1-13, ago. 2005. Disponível em: <[http://www.observarh.org.br/observarh/repertorio/Repertorio\\_ObservaRH/NESP-UnB/Novas\\_tendencias\\_internacionais.pdf](http://www.observarh.org.br/observarh/repertorio/Repertorio_ObservaRH/NESP-UnB/Novas_tendencias_internacionais.pdf)>. Acesso em: 03 abr. 2018.

OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, Brasília, DF, v. 5 n. 1, p.68-77, jul./dez. 2012.

OLIVEIRA, N. M. A biblioteca das instituições de ensino superior e os padrões de qualidade do MEC: uma análise preliminar. Belo Horizonte: **Perspectiva em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 7, n. 2, p. 207-221, 2002.

PAGLIA, C. **Personas sexuais: arte e decadência de Nefertiti a Emily Dickinson**. São Paulo: Schwarcz, 1992.

PAIVA, A. H. V. et al. Biblioteconomia: aspectos da formação bibliotecária no contexto brasileiro. **Revista Informação na Sociedade Contemporânea**, Natal, v. 1, n. 2, p. 1-20, 2017.

PEDRO, J. M. Relações de gênero na pesquisa histórica. **Revista Catarinense de História**, Florianópolis, v. 2, p. 35-44, 1994.

\_\_\_\_\_. Traduzindo o debate: o uso da categoria gênero na pesquisa histórica. **História**, São Paulo, v. 24, n. 1, 2005.

PERUZZO, C. M. K. Pressupostos epistemológicos e metodológicos da pesquisa participativa: da observação participante à pesquisa-ação 1. **Estudios sobre las culturas contemporâneas**, v. 23, n. 3, p. 161, 2017.

PERROT, M. **Minha história das mulheres**. 2.ed. São Paulo: Contexto, 2015.

PIRES, H. A. C. **Relações de gênero e a profissão bibliotecária na contemporaneidade: panorama nacional e os motivos da entrada masculina em curso majoritariamente feminino**. 2016. 134 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Ciência da Informação, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <[http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUBDAE6MYV/disserta\\_ao\\_hugo\\_avelar.pdf?sequence=1](http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUBDAE6MYV/disserta_ao_hugo_avelar.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 10 mar. 2018.

PORTAL DO BIBLIOTECARIO. **Biblioteca e bibliotecário ao longo da história**. 2015. Disponível em: <<http://portaldobibliotecario.com/bibliotecario/biblioteca-ebibliotecario-ao-longo-da-historia/>>. Acesso em: 02 jul. 2018.

RAGO, M. **Feminismo e subjetividade em tempos pós-modernos: poéticas e políticas feministas**. Florianópolis: Ed. Mulheres, 2004.

RIBEIRO, A. I. M. Mulheres educadas na colônia. In: FARIA FILHO, L. M. de; VEIGA, C. G. **500 anos de educação no Brasil**. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

RODRIGUEZ, M. S.; COHEN, S. Social support. **Encyclopedia of mental health**, University of California, Riverside, CA, USA, v. 3, p. 535-544, 1998.

SAFFIOTI, H. I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. 3.ed. São Paulo: Expressão popular, 2013.

SALGADO, D. M.; SILVA, J. F. M. AACR2 X RDA: breves reflexões acerca dos registros de autoridade. In: Anais do Congresso Brasileiro de Biblioteconomia, Documentação e Ciência da Informação-FEBAB. 2013. p. 1626-1639.

SALIM, C. A. Doenças do trabalho: exclusão, segregação e relações de gênero. **São Paulo em perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 11-24, 2003.

SANTOS, J. P. O moderno profissional da informação: o bibliotecário e seu perfil face aos novos tempos. **Informação & Informação**, Londrina, PR, v. 1, n. 1, p. 5-13, 1996.

SANTOS, S. S.C.H. A mulher de formação universitária em algumas empresas estatais in BRUSCHINI, C. e ROSEMBERG, F. (ed.) **Trabalhadoras do Brasil**. Editora Brasiliense. São Paulo, 1982.

SCAVONE, L. Estudos de gênero: uma sociologia feminista? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 1, 2008.

SCHEFFER, M. C.; CASSENOTE, A. J. F. The feminization of Medicine in Brazil. **Revista Bioética**, Brasília, DF, v. 21, n. 2, p. 268-277, 2013.

SCOTT, J. W. Prefácio a gender and politics of history. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 3, p. 11-27, 1994.

\_\_\_\_\_. Gender: a useful category of historical analysis. In: \_\_\_\_\_, **Gender and the Politics of History**. New York: Columbia University Press, 1988. [Em português: Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Recife: SOS Corpo e Cidadania, 1993.].

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Dados em Big Data**, v. 1, n. 1, p. 23-42, 2017.

SILVA, C. C. M.; CONCEIÇÃO, M. R.; BRAGA, R. C. Serviço de coleções especiais da Biblioteca Central da Universidade Federal de Santa Catarina: estágio curricular p. 134-142. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 134-142, 2004.

SILVA, J. P. da, et al. A crise da sociedade do trabalho em debate. **Lua Nova**, São Paulo, n.35, p.167-181, 1995. Disponível em:<<http://dx.doi.org/10.1590/S010264451995000100008>>. Acesso em: 31 mar. 2018.

SILVEIRA, P. G.; WAGNER, A. Ninho cheio: a permanência do adulto jovem em sua família de origem. **Estudos de Psicologia**, v. 23, n. 4, p. 441-453, 2006.

SORJ, B; HEILBORN, M. L. Estudos de gênero no Brasil. In: MICELI, S. (Org.). **O que ler na ciência social brasileira: Sociologia, Antropologia e Ciência Política**. São Paulo: Editora Sumaré/Anpocs/Capes, 1999. v. 1,2,3.

SOUKI, L. G. A atualidade de T. H. Marshall no estudo da cidadania no Brasil. **Civitas**, v. 6, n. 1, 2006. Disponível em:<<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/21/6946>>. Acesso em: 11 mar. 2018.

- SOUSA, B. A. de. **O gênero na Biblioteconomia: percepção de bibliotecárias/os**. 2014. 270 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/129392/329405.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 jan. 2018.
- SOUSA, J. P. **Elementos de teoria e pesquisa da comunicação e da mídia**. Porto, Portugal: Edições Universidade Fernando Pessoa, 2003.
- SOUSA, L. P. DE; GUEDES, D. R. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016.
- STANCKI, N. Divisão sexual do trabalho: a sua constante reprodução. **Paper**, CICLO DE DEBATES EM ECONOMIA INDUSTRIAL, TRABALHO E TECNOLOGIA, 1, 2003.
- STEARNS, P.N. **História das relações de gênero**. 2.ed. São Paulo: Contexto, 2017.
- TARAPANOFF, K. M. A. A biblioteca universitária vista como uma organização social. **Estudos Avançados em Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 1, n. 1, p. 73-92, 1982. Disponível em: <<http://www.brapci.inf.br/v/a/3204>>. Acesso em: 18 abr. 2018.
- TRAGTENBERG, M. A teoria geral da administração é uma ideologia? **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 7-21, out. / dez., 1971.
- VALCÁRCEL, J. A. R. Procurator Bibliothecae Augusti: los Bibliotecarios del emperador en los inicios de las Bibliotecas Públicas en Roma. **Anales de Documentacion**, n. 7, 2004.
- VASCONCELOS, N. B. Programa Nacional de Assistência Estudantil: uma análise da evolução da assistência estudantil ao longo da história da educação superior no Brasil. **Ensino em Re-Vista**, Uberlândia, MG, v.17, n.2, p. 599-616, jul./dez. 2010.
- WEITZEL, S. da R. O desenvolvimento de coleções e a organização do conhecimento: suas origens e desafios. **Perspectivas em ciência da informação**, Belo Horizonte, v. 7, n. 1, p. 61-67, 2002.
- WERTHEIN, J. A sociedade da informação e seus desafios. **Ciência da informação**, Brasília, v. 29, n. 2, p. 71-77, 2000.
- WOHNLICH, D. L. Emergência do gender mainstreaming no Brasil: colocando em prática seus conhecimentos ou novas estratégias femininas. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 10, **Anais...** Florianópolis, 2013. p. 1-11.
- YANNOULAS, S.C. Feminização ou feminilização?: apontamentos em torno de uma categoria. **Temporalis**, Vitória, ES, v. 2, n. 22, p. 271-292, 2011.
- YALOM, M. **A história da esposa: da Virgem Maria a Madonna: o papel da mulher casada dos tempos bíblicos até hoje**. Tradução: Priscilla Coutinho. Rio de Janeiro: Ediouro, 2002.

## **ANEXOS**

### **ANEXO I**

#### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**

“Relações de gênero e trabalho: uma análise a partir da percepção dos bibliotecários do sistema integrado de bibliotecas da universidade federal do espírito santo (SIB/UFES)”

Responsável pela pesquisa: Elizabete Grigório da Silva.

Bibliotecária da Universidade Federal do Espírito Santos (UFES) e Mestranda no Programa de Pós- Graduação em Sociologia Política.

PPGSP da UNIVERSIDADE VILA VELHA (UVV)”

Este documento que você está lendo é chamado de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Ele contém explicações sobre o estudo que você está sendo convidado a participar. Antes de decidir se deseja participar (de livre e espontânea vontade) você deverá ler e compreender todo o conteúdo. Ao final, caso decida participar, você será solicitado a assiná-lo e receberá uma via do mesmo. Antes de assinar faça perguntas sobre tudo o que não tiver entendido bem. A equipe deste estudo responderá às suas perguntas a qualquer momento (antes, durante e após o estudo). Sua participação é voluntária, o que significa que você poderá desistir a qualquer momento, retirando seu consentimento, sem que isso lhe traga nenhum prejuízo ou penalidade, bastando para isso entrar em contato com um dos pesquisadores responsáveis. Essa pesquisa procura: compreender as relações de gênero e de divisão sexual do trabalho no cotidiano laboral dos profissionais bibliotecários lotados no Sistema de Bibliotecas da Ufes (Sib/Ufes) . Justificativa: A importância da pesquisa se situa na medida em que verificamos historicamente que as relações sociais de sexo são imbricadas de desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. Por se tratar de um sistema de biblioteca universitária, requer identificar a particularidade desses casos, considerando que a literatura aponta a profissão bibliotecária como tradicionalmente aristocrata, burguesa, de viés controlador, e que, portanto, relações desiguais de poder, fizeram parte de sua gênese. Caso decida aceitar o convite, você será submetido(a) ao(s) seguinte(s) procedimentos: Responder a uma entrevista semi-estruturada com perguntas abertas e fechadas. Trata-se de um: “Encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de um determinado assunto” (MARCONI; LAKATOS, 1999, p. 94). Os riscos envolvidos com sua participação são: (Sem riscos) que serão minimizados através das seguintes providências: Não se aplica. Caso esse procedimento possa gerar algum tipo de constrangimento você não precisa realizá-lo. Sua participação poderá ajudar no maior conhecimento sobre: A produção científica das Sociologia Política e da Biblioteconomia, em consonância com a literatura produzida sobre movimentos feministas, divisão sexual do trabalho, relações de sociais de gênero, e assuntos correlatos que digam respeito a essa temática no ambiente de trabalho. Todas as informações obtidas serão sigilosas. O material com as sua informações (gravações, entrevistas, entre outras) ficará guardado em local seguro sob a responsabilidade de Elizabete Grigório da Silva, com a garantia de manutenção do sigilo e confidencialidade e que será destruído após a pesquisa. A divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os voluntários. Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas, entretanto, ele mostrará apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome, instituição a qual pertence ou qualquer informação que esteja relacionada com sua privacidade Conforme previsto pelas normas brasileiras de pesquisa com a participação de seres humanos você não receberá nenhum tipo de compensação

financeira pela sua participação neste estudo. Se você tiver algum gasto que seja devido à sua participação na pesquisa, você será ressarcido, caso solicite. Em qualquer momento, se você sofrer algum dano comprovadamente decorrente desta pesquisa, você terá direito a indenização. Você ficará com uma via deste Termo e toda a dúvida que você tiver a respeito desta pesquisa, poderá perguntar diretamente para: Elizabete Grigório da Silva. E-mail: [elizgrigorio@gmail.com](mailto:elizgrigorio@gmail.com). Telefone: 9-9622-9551.

Dúvidas sobre a pesquisa envolvendo princípios éticos poderão ser questionadas ao Comitê de Ética em Pesquisa da UVV localizado Prédio da Reitoria no subsolo: na Rua Comissário José Dantas de Melo, nº 21, Boa Vista, Vila VelhaES, CEP: 29.102-770, Tel.: (27) 3421-2063, E-mail: [cep.uvv@gmail.com](mailto:cep.uvv@gmail.com). Horário de funcionamento: 2ª a 5ª 07:00 as 17:00 e 6ª feira - 07:00 as 16:00. Secretária: Sirlene Gomes Neves. Reclamações e/ou insatisfações relacionadas à participação do paciente na pesquisa poderão ser comunicadas por escrito à Secretaria do CEP/UVV, desde que os reclamantes se identifiquem, sendo que o seu nome será mantido em anonimato.

#### Consentimento Livre e Esclarecido

Declaro que fui devidamente informado e esclarecido pelo pesquisador sobre a pesquisa Trabalho e relações de gênero nas bibliotecas de duas universidades capixabas. , dos procedimentos nela envolvidos, assim como dos possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isso me traga prejuízo ou penalidade.

Participante (assinatura, nome e CPF)

Pesquisador responsável: (assinatura, nome e CPF)

Referência:

LAKATOS, E. M. e MARCONI, M. A. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999

## ANEXO II

**LEI Nº 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005.** Estrutura do Vencimento Básico do PCCTAE a partir de 1º de Janeiro de 2017: ([Incluído pela Lei nº 13.325, de 2016](#))

|        |   |   |   |   |   |
|--------|---|---|---|---|---|
| Níveis | A | B | C | D | E |
|--------|---|---|---|---|---|

| Classes de Capacitação |     | Valor    |          | I  | II | III | IV | I  | II | III | IV | I  | II | III | IV | I  | II | III | IV | I  | II | III | IV |   |
|------------------------|-----|----------|----------|----|----|-----|----|----|----|-----|----|----|----|-----|----|----|----|-----|----|----|----|-----|----|---|
| Piso AI                | P01 | R\$      | 1.326,72 | 1  |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
|                        | P02 | R\$      | 1.378,46 | 2  | 1  |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
|                        | P03 | R\$      | 1.432,22 | 3  | 2  | 1   |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
|                        | P04 | R\$      | 1.488,08 | 4  | 3  | 2   | 1  |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
|                        | P05 | R\$      | 1.546,11 | 5  | 4  | 3   | 2  |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
| Piso BI                | P06 | R\$      | 1.606,41 | 6  | 5  | 4   | 3  | 1  |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
|                        | P07 | R\$      | 1.669,06 | 7  | 6  | 5   | 4  | 2  | 1  |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
|                        | P08 | R\$      | 1.734,15 | 8  | 7  | 6   | 5  | 3  | 2  | 1   |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
|                        | P09 | R\$      | 1.801,79 | 9  | 8  | 7   | 6  | 4  | 3  | 2   | 1  |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
|                        | P10 | R\$      | 1.872,06 | 10 | 9  | 8   | 7  | 5  | 4  | 3   | 2  |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
| Piso CI                | P11 | R\$      | 1.945,07 | 11 | 10 | 9   | 8  | 6  | 5  | 4   | 3  | 1  |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
|                        | P12 | R\$      | 2.020,92 | 12 | 11 | 10  | 9  | 7  | 6  | 5   | 4  | 2  | 1  |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
|                        | P13 | R\$      | 2.099,74 | 13 | 12 | 11  | 10 | 8  | 7  | 6   | 5  | 3  | 2  | 1   |    |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
|                        | P14 | R\$      | 2.181,63 | 14 | 13 | 12  | 11 | 9  | 8  | 7   | 6  | 4  | 3  | 2   | 1  |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
|                        | P15 | R\$      | 2.266,71 | 15 | 14 | 13  | 12 | 10 | 9  | 8   | 7  | 5  | 4  | 3   | 2  |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
| Piso DI                | P16 | R\$      | 2.355,12 | 16 | 15 | 14  | 13 | 11 | 10 | 9   | 8  | 6  | 5  | 4   | 3  |    |    |     |    |    |    |     |    |   |
|                        | P17 | R\$      | 2.446,96 |    | 16 | 15  | 14 | 12 | 11 | 10  | 9  | 7  | 6  | 5   | 4  | 1  |    |     |    |    |    |     |    |   |
|                        | P18 | R\$      | 2.542,40 |    |    | 16  | 15 | 13 | 12 | 11  | 10 | 8  | 7  | 6   | 5  | 2  | 1  |     |    |    |    |     |    |   |
|                        | P19 | R\$      | 2.641,55 |    |    |     | 16 | 14 | 13 | 12  | 11 | 9  | 8  | 7   | 6  | 3  | 2  | 1   |    |    |    |     |    |   |
|                        | P20 | R\$      | 2.744,57 |    |    |     |    | 15 | 14 | 13  | 12 | 10 | 9  | 8   | 7  | 4  | 3  | 2   | 1  |    |    |     |    |   |
|                        | P21 | R\$      | 2.851,61 |    |    |     |    | 16 | 15 | 14  | 13 | 11 | 10 | 9   | 8  | 5  | 4  | 3   | 2  |    |    |     |    |   |
|                        | P22 | R\$      | 2.962,82 |    |    |     |    |    | 16 | 15  | 14 | 12 | 11 | 10  | 9  | 6  | 5  | 4   | 3  |    |    |     |    |   |
|                        | P23 | R\$      | 3.078,37 |    |    |     |    |    |    | 16  | 15 | 13 | 12 | 11  | 10 | 7  | 6  | 5   | 4  |    |    |     |    |   |
|                        | P24 | R\$      | 3.198,43 |    |    |     |    |    |    |     | 16 | 14 | 13 | 12  | 11 | 8  | 7  | 6   | 5  |    |    |     |    |   |
|                        | P25 | R\$      | 3.323,17 |    |    |     |    |    |    |     |    | 15 | 14 | 13  | 12 | 9  | 8  | 7   | 6  |    |    |     |    |   |
| P26                    | R\$ | 3.452,77 |          |    |    |     |    |    |    |     |    | 16 | 15 | 14  | 13 | 10 | 9  | 8   | 7  |    |    |     |    |   |
| P27                    | R\$ | 3.587,43 |          |    |    |     |    |    |    |     |    |    | 16 | 15  | 14 | 11 | 10 | 9   | 8  |    |    |     |    |   |
| P28                    | R\$ | 3.727,34 |          |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    | 16  | 15 | 12 | 11 | 10  | 9  |    |    |     |    |   |
| P29                    | R\$ | 3.872,70 |          |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     | 16 | 13 | 12 | 11  | 10 |    |    |     |    |   |
| P30                    | R\$ | 4.023,74 |          |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    | 14 | 13 | 12  | 11 |    |    |     |    |   |
| Piso EI                | P31 | R\$      | 4.180,66 |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    | 15 | 14 | 13  | 12 | 1  |    |     |    |   |
|                        | P32 | R\$      | 4.343,71 |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    | 16 | 15  | 14 | 13 | 2  | 1   |    |   |
|                        | P33 | R\$      | 4.513,12 |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    | 16  | 15 | 14 | 3  | 2   | 1  |   |
|                        | P34 | R\$      | 4.689,13 |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     | 16 | 15 | 4  | 3   | 2  | 1 |
|                        | P35 | R\$      | 4.872,00 |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    | 16 | 5  | 4   | 3  | 2 |
|                        | P36 | R\$      | 5.062,01 |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    |    |     |    |    | 6  | 5   | 4  | 3 |



|  |     |     |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |    |    |    |    |
|--|-----|-----|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----|----|----|----|
|  | P37 | R\$ | 5.259,43 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 7  | 6  | 5  | 4  |
|  | P38 | R\$ | 5.464,55 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 8  | 7  | 6  | 5  |
|  | P39 | R\$ | 5.677,66 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 9  | 8  | 7  | 6  |
|  | P40 | R\$ | 5.899,09 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 10 | 9  | 8  | 7  |
|  | P41 | R\$ | 6.129,16 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 11 | 10 | 9  | 8  |
|  | P42 | R\$ | 6.368,20 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 12 | 11 | 10 | 9  |
|  | P43 | R\$ | 6.616,56 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 13 | 12 | 11 | 10 |
|  | P44 | R\$ | 6.874,60 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 14 | 13 | 12 | 11 |
|  | P45 | R\$ | 7.142,71 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 15 | 14 | 13 | 12 |
|  | P46 | R\$ | 7.421,28 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 16 | 15 | 14 | 13 |
|  | P47 | R\$ | 7.710,71 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |    | 16 | 15 | 14 |
|  | P48 | R\$ | 8.011,42 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |    |    | 16 | 15 |
|  | P49 | R\$ | 8.323,87 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |    |    |    | 16 |

### ANEXO III

TABELA DE REMUNERAÇÃO DOS CARGOS DE DIREÇÃO (CD).  
LEI 13.328/2016.

| CARGO | TOTAL         | 60%          |
|-------|---------------|--------------|
| CD 01 | R\$12.893,89  | R\$ 7.736,33 |
| CD 02 | R\$ 10.778,50 | R\$ 6.467,10 |
| CD 03 | R\$ 8.461,62  | R\$ 5.076,97 |
| CD 04 | R\$ 6.144,74  | R\$ 3.686,84 |

Fonte: PROGEP/UFES. Adaptado pela autora (2018)

Obs<sup>1</sup>. Os ocupantes de Cargo de Direção podem optar por somente receberem o valor total da gratificação pelo cargo, ou manterem as suas remunerações somadas a 60% do valor da gratificação. Obs.<sup>2</sup> Esses valores são vigentes desde 01/01/2018.

TABELA DE REMUNERAÇÃO DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS (FG)  
LEI 13.328/2016.

| NÍVEL | VENCIMENTO | GDAF <sup>1</sup> | AGE <sup>2</sup> | TOTAL  |
|-------|------------|-------------------|------------------|--------|
| FG-01 | 131,35     | 218,04            | 584,11           | 933,50 |
| FG-02 | 112,20     | 186,24            | 329,59           | 628,03 |
| FG-03 | 92,95      | 154,29            | 261,92           | 509,16 |
| FG-04 | 63,53      | 105,45            | 90,18            | 259,16 |
| FG-05 | 52,30      | 86,81             | 71,19            | 210,30 |
| FG-06 | 38,73      | 64,30             | 51,17            | 154,20 |
| FG-07 | 36,97      | 61,37             | -                | 98,34  |
| FG-08 | 27,35      | 45,39             | -                | 72,74  |
| FG-09 | 22,19      | 36,83             | -                | 59,02  |

Fonte: Elaborado por PROGEP/UFES

<sup>1</sup> Gratificação por Atividade de Desempenho de Função (Lei delegada 13 de 27 de agosto de 1992).

<sup>2</sup>Adicional de Gestão Educacional

## APÊNDICES

### APÊNDICE I

#### QUESTIONÁRIO DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO BIBLIOTECAS:

Objetivo: Análise sobre as percepções da divisão sexual do trabalho dentro da profissão bibliotecária pelos bibliotecários do SIB/UFES

Questionário

|                  |       |
|------------------|-------|
| Identificação:   |       |
| Entrevistada (o) | Data: |
| Local:           |       |

Idade: \_\_\_\_\_

Estado civil:

Tem filho (s)? Quantos?

**Que é sua faixa de renda individual (trabalho na biblioteca):**

- 1 a 3 SM
- 3 a 4 SM
- 5 a 10 SM
- Acima de 10 SM

**Qual é sua faixa de renda familiar:**

- 1 a 3 S M.
- 3 a 4 S M.
- 5 a 10 S.M.
- Mais de 10 S M

Qual o seu horário de trabalho? C.H Semanal:

**Como é a sua condição de habitação?**

- \_\_\_\_ mora em casa própria
- \_\_\_\_ mora em casa alugada
- \_\_\_\_ mora com os pais/sogros
- \_\_\_\_ mora no mesmo terreno que um parente, mas em casa separada \_\_pais/sogros moram com você

**Como são divididas as tarefas domésticas e cuidado com crianças/idosos/ pessoas dependentes (Caso hajam)?**

- \_\_\_\_ empregada doméstica \_diarista
- \_\_\_\_ cuidadora \_\_outras
- (especifique)

**Roteiro para entrevista semi-estruturada**

1. O que te levou a ingressar na Biblioteconomia?
2. Há quanto tempo exerce a profissão?
3. Você encontrou alguma dificuldade no decorrer do trabalho nesta biblioteca?  
Quais? Por quê? 4. Quais eram seus interesses, planos e projetos ao se inserir nesta biblioteca?
5. Qual a sua função na biblioteca?
6. Você tem aptidão para essa função?
7. Gostaria de exercer outra função? Qual? Por quê?
  - a. *Caso afirmativo*: O que lhe impede?
8. Como se dá o trabalho dentro da biblioteca? Existe divisão das tarefas?
9. Quais são os critérios utilizados para a divisão de tarefas?
10. Existe algum incentivo profissional ou financeiro para exercer cargos de gestão?
11. Já recebeu proposta para exercer algum cargo de gestão?
  - a. *Caso afirmativo*: por que aceitou?
  - b. *Caso negativo*: por que recusou?
12. **(Em caso afirmativo pergunta 11)**. Você já exerceu cargo de chefia na biblioteca?  
Percebeu algum entrave ou facilidade relacionado a gênero?

13. A universidade oferece algum treinamento ou curso de aperfeiçoamento aos bibliotecários?
14. Você tem preferência por homens ou mulheres como sua chefia imediata? Por quê?
15. Na profissão existem funções ou cargos que seriam melhor desempenhados por homens ou por mulheres? Em caso afirmativo, quais?
16. Entre os colegas de trabalho existe diálogo? Existe solidariedade?
17. Nas tarefas realizadas em casa, quais são as atividades de sua responsabilidade?
18. Havendo divisão de trabalho nas tarefas domésticas? Com quais pessoas você divide?
19. Você já deixou de assumir alguma função na biblioteca por não poder conciliar com o trabalho doméstico?
20. Na sua casa quem é responsável majoritariamente pela renda da família?
21. Você acha em razão do número de mulheres na profissão ser maior que o de homens, haveria alguma implicação pejorativa na imagem profissional bibliotecária?  
Qual?
22. Você já percebeu alguma discriminação entre colegas de profissão em razão de gênero?
23. Você já sofreu algum tipo de assédio no exercício da profissão? Poderia me contar como ocorreu?
24. Gostaria de acrescentar mais alguma informação sobre esse tema?