



Universidade de Brasília (UnB)
Faculdade de Ciência da Informação (FCI)
Curso de graduação em Biblioteconomia

JÚLIA ALENCAR DE OLIVEIRA PEREIRA

**DISPARIDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA
BIBLIOTECONOMIA: UM ESTUDO EM BIBLIOTECAS JURÍDICAS DO DISTRITO
FEDERAL**

Brasília, DF

2020

JÚLIA ALENCAR DE OLIVEIRA PEREIRA

**DISPARIDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DA
BIBLIOTECONOMIA: UM ESTUDO EM BIBLIOTECAS JURÍDICAS DO DISTRITO
FEDERAL**

Monografia apresentada como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Biblioteconomia pela Faculdade de Ciência da Informação da Universidade de Brasília.

Orientador: Prof. Me. Elton Mártires Pinto.

Brasília, DF

2020

P436d

Pereira, Júlia Alencar de Oliveira

Disparidade de gênero nas relações de trabalho na Biblioteconomia: um estudo em bibliotecas jurídicas do Distrito Federal / Júlia Alencar de Oliveira Pereira; orientador Elton Mártires Pinto. – Brasília, 2020.

61 p.

Monografia (Graduação – Biblioteconomia) – Universidade de Brasília, 2020.

1. Gênero. 2. Disparidade de gênero. 3. Relações de trabalho. 4. Bibliotecas jurídicas. 5. Biblioteconomia. I. Pinto, Elton Mártires, orient. II. Título.

FOLHA DE APROVAÇÃO

Título: Disparidade de gênero nas relações de trabalho da Biblioteconomia: um estudo em bibliotecas jurídicas do Distrito Federal

Autor(a): **Julia Alencar de Oliveira Pereira**

Monografia apresentada remotamente em **04 de Dezembro de 2020** à Faculdade de Ciência da Informação da Universidade de Brasília, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia.

Orientador(a) (FCI/UnB): Elton Mártires Pinto
Membro Interno (FCI/UnB): Greyciane Souza Lins - Membro
Membro Externo (STF): Talita Daemon James- Membro

Em 08/12/2020.



Documento assinado eletronicamente por **Elton Mártires Pinto, Usuário Externo**, em 10/12/2020, às 11:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



Documento assinado eletronicamente por **Greyciane Souza Lins, Professor(a) de Magistério Superior da Faculdade de Ciência da Informação**, em 10/12/2020, às 12:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



Documento assinado eletronicamente por **Talita Daemon James, Usuário Externo**, em 11/12/2020, às 15:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



Documento assinado eletronicamente por **Julia Alencar de Oliveira Pereira, Usuário Externo**, em 11/12/2020, às 18:57, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.unb.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **6060401** e o código CRC **E02198D7**.

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai, meu melhor amigo e maior incentivador, por acreditar em mim em todos os momentos, mesmo quando eu não acreditava. À minha mãe, por sua sensibilidade e seu amor durante toda a minha vida. Vocês me deram as ferramentas necessárias para eu ser quem sou. Muito obrigada.

Às minhas irmãs, Larissa e Nathália, por cuidarem de mim desde pequena e por me darem meus meninos favoritos, Davi e Bernardo. À toda minha família, em especial à Tia Rita, colega de profissão, pelos conselhos, ensinamentos e momentos felizes que me proporcionaram a minha vida toda. À minha boadrasta, Soraya, pelo amor e o carinho que sempre me deu e por me tratar como filha.

Ao meu Pedro, meu amor, que me apoia e me incentiva em tudo que eu faço e acredita mais em mim do que eu mesma, às vezes. Obrigada pela paciência e pelo amor durante todo esse tempo. Te amo!

Às minhas irmãs do coração, que escolhi pra chamar de família, Luisa e Fernanda. Vocês são minhas melhores amigas e não consigo imaginar minha vida sem vocês. Obrigada pelos *sleepovers*, pelas conversas até tarde, pelos conselhos, pelos abraços e por estarem ao meu lado há 19 anos. Amo vocês demais.

Às minhas companheiras e amigas de graduação, Carolina e Millena, por tornarem meus dias de UnB mais alegres e por me acalmarem sempre que eu ficava nervosa. Vocês são muito especiais. Ao pessoal da Biblioteca do TRF1, por todos os ensinamentos, pela paciência e pelo carinho que tiveram comigo.

Ao meu orientador, Elton Mártires Pinto, por ter tanta paciência e sensibilidade comigo durante todo esse processo. Obrigada pelos ensinamentos, pelo apoio e, principalmente, pela compreensão em todos os meus momentos de nervosismo. Você foi um ótimo parceiro, professor!

RESUMO

Esta pesquisa identifica, por meio de pesquisa qualitativa, os fatores que contribuem para a disparidade de gênero nas relações de trabalho de bibliotecas jurídicas no Distrito Federal. Objetiva apresentar a correlação entre gênero e mercado de trabalho e apontar os aspectos que influenciam a disparidade de gênero, além de analisar como o mercado de trabalho da Biblioteconomia está ligado às relações sociais de gênero. Busca, por meio de um questionário, identificar as principais disparidades de gênero presentes no âmbito de bibliotecas jurídicas, na visão dos bibliotecários do Tribunal Regional Federal da 1ª Região, do Superior Tribunal de Justiça e do Supremo Tribunal Federal. Apresenta, com base nos dados coletados, a forte influência da divisão sexual do trabalho e da falta de autoconfiança feminina nas relações de trabalho das instituições estudadas, além das particularidades no que diz respeito à disparidade salarial e à discriminação baseada no gênero, geradas por legislações que regem o serviço público. Por fim, este estudo apresenta um panorama interessante da interferência das disparidades de gênero no âmbito das bibliotecas judiciárias do Distrito Federal e propõe sugestões para pesquisas futuras relacionadas ao tema.

Palavras-chave: Gênero. Disparidade de gênero. Relações de trabalho. Bibliotecas jurídicas. Biblioteconomia.

ABSTRACT

This study identifies, using qualitative research, the contributing factors for gender disparity on workplace relations regarding law libraries in the Federal District of Brazil. Its objectives are to present the correlation between gender and the labor market and to point out the aspects that contribute to gender disparity, besides analyzing how the Librarianship labor market is linked to gender relations and gender issues. By conducting a survey, the study aims to identify the main gender disparities that are present in law libraries, according to librarians from the 1st Circuit of Appeals, the Superior Court of Justice and the Supreme Court of Brazil. Based on the collected data, the study shows a significant influence of the sexual division of labor and of women's lack of self-confidence on the workplace relations of the analyzed institutions, in addition to the particularities regarding wage gap and gender discrimination, caused by legislations that regulate public service. Finally, the study demonstrates an interesting panorama of gender disparities' interference on law libraries in the Federal District of Brazil and makes suggestions for future research related to the topic.

Keywords: Gender. Gender disparity. Workplace relations. Law libraries. Librarianship.

LISTA DE ABREVIATURAS

CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CRB	Conselho Regional de Biblioteconomia
DF	Distrito Federal
FCI	Faculdade de Ciência da Informação
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STF	Supremo Tribunal Federal
TRF	Tribunal Regional Federal
UnB	Universidade de Brasília

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 Objetivos	11
1.1.1 Geral.....	11
1.1.2 Específicos.....	11
1.2 Justificativa	11
2 REVISÃO DE LITERATURA	13
2.1 Gênero e mercado de trabalho: um olhar a partir da perspectiva histórica	13
2.2 Disparidade de gênero: discussão conceitual, dados estatísticos e fatores que influenciam	25
2.3 Mercado de trabalho e atuação profissional de bibliotecários: um olhar a partir das relações sociais de gênero	31
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	40
3.1 Técnica para a coleta de dados	43
3.2 Descrição e análise dos dados	44
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	44
4.1 Descrição dos dados	45
4.1.1 Dados pessoais.....	45
4.1.2 Perguntas fechadas.....	45
4.1.3 Perguntas abertas.....	46
4.2 Análise dos dados	47
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
REFERÊNCIAS	54

1. INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da humanidade, a mulher foi colocada em uma posição inferior ao homem, sofrendo opressão e exploração apenas pelo seu gênero (CUNHA, 2000). A história demonstra uma visão voltada ao masculino, apagando o papel da mulher na sociedade, mesmo que sua participação tenha sido relevante (FORREST, 2014), atribuindo a mulher a uma posição secundária na sociedade. A partir do surgimento do movimento feminista em meados do século XIX, as mulheres passaram a questionar os papéis impostos a elas e exigir espaços de maior protagonismo na sociedade (PESSOA; BORGES, 2018), demandando e conquistando direitos básicos já conferidos aos homens, como votar, estudar, adentrar o mercado de trabalho e ingressar em instituições de ensino superior (DUARTE, 2003).

Dado esse contexto, a partir dos anos 1970, as relações entre homens e mulheres se tornaram objeto de estudo de diversos pesquisadores, intrigados pelos efeitos do gênero na sociedade. Daí surgem o conceito de gênero e os primeiros estudos destinados a investigar as relações sociais de gênero (BARBOSA; BRANDÃO; TELECIO, 2011). Esses estudos de gênero visam identificar fatores fisiológicos, psicológicos, sociais, econômicos, culturais, históricos e políticos que influenciam as relações de gênero na sociedade, além de analisar as consequências sociais resultantes dessa interação (BARROS, 2008).

Uma das principais consequências elencadas pelos pesquisadores são as disparidades de gênero, conceituadas como algum tipo de diferença de recursos dentro de um grupo, seja econômica, de influência, de status, de hierarquia ou de poder psicológico (LA MASA, 2017). Essas disparidades de gênero se manifestam em diversas áreas e são frutos de uma construção social baseada em valores patriarcais, em que a mulher é tida como inferior ao homem (LISBOA, 2010). Assim, as pesquisas demonstram a influência das disparidades de gênero no âmbito familiar, educacional, social e, notadamente, nas relações de trabalho (FORREST, 2014).

Nesse sentido, no que diz respeito à esfera das relações de trabalho, existem várias disparidades de gênero que afetam particularmente as mulheres. Questões como disparidade salarial (LIMA, 2018), divisão sexual do trabalho (BARROS, 2008), a falta de oportunidades para ocupar cargos de chefia (GALVANE; SALVARE; MORAES, 2015), a pouca autoconfiança em seu potencial (LA MASA, 2016) e a jornada dupla de trabalho (ROSADO et al., 2011) são alguns exemplos de disparidades de gênero que afetam as mulheres de forma significativa, sofrendo discriminação no ambiente profissional somente por conta de seu gênero (FORREST, 2014).

Ademais, torna-se interessante analisar como as disparidades de gênero afetam as mais diversas profissões, inclusive a Biblioteconomia, cuja percepção social é altamente relacionada a gênero. Considerada por muitos como uma profissão feminina (PIRES, 2016), a Biblioteconomia apresenta disparidades de gênero comuns a vários segmentos, tais como disparidade salarial (UNIVERSIDADE..., 2019), representatividade desproporcional de mulheres em cargos de chefia (SOUSA, 2014) e homens ocupando cargos de maior status e remuneração dentro das bibliotecas (PENA, 2007).

Desse modo, é possível afirmar que as relações de gênero influenciam diversos aspectos da vida em sociedade, inclusive o mercado de trabalho. Questões como a divisão sexual do trabalho, a disparidade salarial, a ocupação de cargos de chefia, entre outros, são fatores ainda presentes no âmbito das relações de trabalho (FORREST, 2014). Assim, como muitas áreas, a Biblioteconomia também é afetada por disparidades de gênero. Dados da Universidade de Brasília mostram que, dos formados, os bibliotecários ganham cerca de 10% a mais do que as bibliotecárias (UNIVERSIDADE..., 2019). Nesse sentido, essa pesquisa deseja responder ao seguinte problema de pesquisa: fundamentado em pesquisa da Universidade de Brasília, existem fatores que contribuem para a disparidade de gênero no âmbito das bibliotecas judiciárias do Distrito Federal, na perspectiva dos bibliotecários?

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo geral: Verificar, na perspectiva dos bibliotecários do Sistema Judiciário do DF, a existência de fatores que contribuem para a disparidade de gênero.

1.1.2 Objetivos específicos:

- Levantar, na literatura, a relação entre gênero e mercado de trabalho;
- Apresentar, a partir da literatura, fatores que contribuem para a disparidade de gênero;
- Relacionar o mercado de trabalho da Biblioteconomia com as relações sociais de gênero.

1.2 Justificativa:

Esta pesquisa se encaixa no escopo da Biblioteconomia, visto que se discute a disparidade de gênero no âmbito das bibliotecas judiciárias. É uma área que possui grande influência das relações de gênero, devido ao histórico de ser considerada uma profissão feminina, consequência direta da divisão sexual do trabalho (FERREIRA, 2003), além de disparidades de gênero comuns a outros setores do mercado de trabalho, como a disparidade salarial (UNIVERSIDADE..., 2019). O foco é entender de que forma as relações de trabalho

dos bibliotecários jurídicos são impactadas por essa dinâmica de gênero, analisando especificamente os efeitos das estruturas sociais de gênero em um setor da Biblioteconomia.

Além disso, esta pesquisa amplia a literatura sobre a temática. Estudos de gênero começaram a surgir em meados do século XX, desenvolvendo o conceito de gênero para além de uma perspectiva biológica com o objetivo de compreender sua influência em diversos âmbitos da sociedade (FERREIRA, 2003). Assim, os estudos sobre gênero em Biblioteconomia refletem o alcance da interferência do gênero na área, em questões históricas e educacionais (RASCHE, 1998; SOUSA, 2014), além de aspectos relacionados com o mercado de trabalho e atuação profissional dos bibliotecários, escopo no qual se encaixa essa pesquisa. Nesse sentido, o diferencial desse trabalho é analisar como as relações de gênero se manifestam nas bibliotecas jurídicas do Distrito Federal, examinando uma perspectiva dentro do serviço público e suas particularidades.

Por fim, este estudo contribui também para o desenvolvimento de ações que objetivem combater a disparidade de gênero. Questões relacionadas ao gênero e a busca por igualdade entre homens e mulheres sempre foram um tópico de interesse para mim, por isso quis colaborar com a literatura sobre o assunto, relacionando à Biblioteconomia, a fim de avançar os esforços nesse quesito. Nesse sentido, a identificação das disparidades de gênero presentes nas bibliotecas jurídicas, apontadas pelos próprios bibliotecários, serve de subsídio para que essa situação se reverta em diversos aspectos: contratação e promoção de funcionários para cargos de chefia, remuneração e incentivos profissionais e relações interpessoais no ambiente de trabalho, por exemplo. Desse modo, essa pesquisa propõe expor os obstáculos causados pelas disparidades de gênero para que bibliotecas possam readequar suas relações de trabalho, promovendo mais igualdade.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Gênero e mercado de trabalho: um olhar a partir da perspectiva histórica

O papel da mulher na sociedade passou por diversas mudanças ao longo da história. Desde os primórdios da humanidade, a mulher foi retratada como “tentadora do homem, aquela que perturbava a sua relação com a transcendência” (CUNHA, 2000, p. 141). A partir de narrativas religiosas como Adão e Eva, a mulher é percebida não apenas como um incômodo para o homem, estimulando o pecado, mas como parte dependente dele, sempre subjugada às vontades e à identidade desse homem (CUNHA, 2000).

Ao longo da história, a exploração e opressão marcaram o tratamento da sociedade em relação às mulheres (CUNHA, 2000). Percebe-se que os relatos históricos eram retratados por homens em relação aos feitos dos homens, posicionando as mulheres na margem da história, apesar de sua participação ativa para o desenvolvimento da sociedade (FORREST, 2014).

Cunha (2000, p. 143) afirma que os estudos sobre mulheres feitos até o século XIX, no Brasil, apresentam a imagem deturpada que se tinha da mulher, “quando esta era identificada – e identificava-se – como ‘pária’¹ da sociedade, condição que serviu para construir a imagem da ‘diferença’ e da ‘exclusão’”. A historiografia francesa também ignorava a mulher nas suas representações históricas, atribuindo a história masculina, escrita para homens, como universal (PEDRO, 2011). A respeito disso, Thébaud (2009) considera que:

Os historiadores produziam e ensinavam então uma história no masculino que se apresentava como a história da humanidade e ignorava as mulheres, consideradas por definição como alheias ao campo político e econômico (THÉBAUD, 2009, p. 34).

Com o surgimento do feminismo em meados do século XIX, os papéis sociais que haviam sido impostos às mulheres passaram a ser questionados. Pela dinamicidade do movimento feminista, sempre em constante evolução e discussão, estudiosos têm dificuldade para atribuir um conceito universalmente aceito para o feminismo (PESSOA; BORGES, 2018). Porém, em linhas gerais, pode-se dizer que o movimento luta pela igualdade entre homens e mulheres, em aspectos econômicos, culturais e sociais. Acerca disso, Lisboa (2010) destaca que o movimento feminista é:

[...] um movimento sociocultural, que luta por justiça e equidade nas relações entre homens e mulheres e, sobretudo, luta para garantir os direitos humanos, principalmente o das mulheres em função do alto nível de violência e discriminação que padecem (LISBOA, 2010, p. 69).

¹ Pária aqui é utilizado para designar um “indivíduo que vive marginalizado ou excluído da sociedade” (2020, *online*).

Duarte (2003, p. 153), por sua vez, define o termo feminismo como “todo gesto ou ação que resulte em protesto contra a opressão e a discriminação da mulher, ou que exija a ampliação de seus direitos civis e políticos, seja por iniciativa individual, seja de grupo”. Dado o passado de opressão e submissão ao qual a mulher foi submetida, o movimento feminista é de extrema importância, pois surge para questionar esse padrão e demandar direitos básicos, já garantidos para pessoas do gênero masculino apenas pelo fato de terem nascido homens.

Para facilitar o entendimento e os estudos sobre o feminismo, autores dividem o movimento em etapas, que são chamadas de ondas. Pinto (2010) e Pedro (2011) descrevem a primeira onda do feminismo como a organização das mulheres para reivindicar “direitos políticos, sociais e econômicos” (PEDRO, 2011, p. 271), tendo início na Inglaterra, no final do século XIX, com o movimento das *suffragetes*, que lutavam pelo direito de votar, conquistado em 1918. Para as mulheres britânicas, o direito ao voto era considerado essencial para a diminuição da desigualdade entre os gêneros, pois os políticos passariam a atender e prestar contas ao eleitorado feminino e, assim, o Parlamento poderia realizar mudanças legislativas que refletiriam em melhorias para essa parcela da população (KARAWEJCZYK, 2013).

Assim como no Reino Unido, a reivindicação pelo direito de voto marcou o início do feminismo no Brasil, em 1910. Inspirada pelas *suffragetes*, a bióloga brasileira Bertha Lutz liderou o movimento, organizando um abaixo-assinado para a aprovação, no Senado, do projeto de lei que concedia o direito de voto às mulheres (PINTO, 2010). Mas foi somente em 1932 que o voto feminino foi assegurado com a promulgação do Código Eleitoral. Apesar da conquista, a Constituição de 1934 tornava obrigatório apenas o voto de mulheres que exerciam funções públicas (BESTER, 1997).

A obrigatoriedade do voto feminino é importante pois o voto voluntário era mais uma forma de exclusão da participação feminina, visto que, de acordo com o Código Civil de 1916, vigente na época, a mulher era incapaz de exercer certos atos e o marido era o chefe da sociedade conjugal, cabendo a ele autorizar a participação da mulher na vida pública, o que incluía votar, depor como testemunha, prestar serviço militar, entre outros (LIMONGI; OLIVEIRA; SCHMITT, 2019). Nesse sentido, Limongi, Oliveira e Schmitt (2019) afirmam que:

[...] ao definir como voluntário o voto feminino, o legislador sabia que a decisão não cabia às mulheres, ao ‘seu querer’. Antes o contrário. Na verdade, o Estado estava se dobrando à autoridade masculina, parando à porta do lar. Se não o fizesse, se as mulheres fossem obrigadas a votar, isto significaria que o poder público estaria limitando a autoridade do chefe da família, como reconhecida pelo Código Civil de 1916 (LIMONGI; OLIVEIRA; SCHMITT, 2019, p. 7).

Dessa forma, a Constituição de 1946 afirmava que o voto era obrigatório para brasileiros de ambos os sexos, salvo exceções previstas em lei, o que dava brecha para outras normas alterarem o que estava previsto na constituição, perpetuando a discriminação com as mulheres. Apenas a partir do Código Eleitoral de 1965, qualquer ressalva é abolida, tornando o alistamento e o voto obrigatórios para homens e mulheres (LIMONGI; OLIVEIRA; SCHMITT, 2019).

É importante destacar que, durante esse período da primeira onda, houve outras reivindicações relevantes feitas pelas mulheres. Duarte (2003) aponta questões relacionadas à educação, como o direito ao curso superior, e ao mercado de trabalho como demandas expressivas. As mulheres queriam a ampliação do campo de trabalho para que tivessem chance de exercer outras profissões que eram tidas como exclusivamente masculinas (DUARTE, 2003).

Após algumas décadas de dormência, o movimento feminista ganhou força novamente na década de 60, configurando a segunda onda do feminismo. As mulheres “passaram a exigir direito ao corpo, ao prazer, e lutavam contra o patriarcado” (PEDRO, 2011, p. 271), inspiradas por obras como “O segundo sexo”, de Simone de Beauvoir, e “A mística feminina”, de Betty Friedan. É nesse momento que o feminismo passa a questionar as relações de poder entre homens e mulheres, introduzindo o conceito de dominação, além de trazer à tona novamente a luta por direitos básicos como espaço no mercado de trabalho e maior participação na esfera pública (PINTO, 2010). Assim, na segunda onda, o feminismo aparece como:

[...] um movimento libertário, que não quer só espaço para a mulher – no trabalho, na vida pública, na educação -, mas que luta, sim, por uma nova forma de relacionamento entre homens e mulheres, em que esta última tenha liberdade e autonomia para decidir sobre sua vida e seu corpo. Aponta, e isto é o que há de mais original no movimento, que existe uma outra forma de dominação – além da clássica dominação de classe -, a dominação do homem sobre a mulher (PINTO, 2010, p. 16).

Diante desse contexto, destaca-se a luta pelo direito à educação, pois à medida que as mulheres conquistavam mais espaço na esfera educacional, mais direitos elas reivindicavam, principalmente no que diz respeito ao mercado de trabalho (FORREST, 2014). Estereótipos foram utilizados para manter as mulheres longe da educação formal, a partir do uso de teorias naturalistas que pregavam a existência de duas espécies, homem e mulher, com características e habilidades distintas (MONTEIRO; GATI, 2012).

Tanto Monteiro e Gati (2012) como Cunha (2000) apontam que durante o século XIX, o pensamento predominante, influenciado pelas descobertas biológicas e médicas, era de que homens e mulheres eram espécies diferentes e, por isso, possuíam atributos próprios de cada um: “aos homens, o cérebro, a inteligência, a razão lúcida, a capacidade de decisão e às

mulheres, o coração, a sensibilidade, os sentimentos” (PERROT, 2001, p. 177 apud MONTEIRO; GATI, 2012, p. 3070).

Por conta disso, meninas e mulheres eram proibidas de frequentar escolas e universidades, sendo privadas de uma instrução formalizada da qual os representantes do sexo masculino possuíam (DUARTE, 2003). Algumas poucas conseguiam ter algum tipo de educação, focada exclusivamente em tarefas domésticas e na criação dos filhos, aprendendo a “bordar, costurar, cozinhar e outros afazeres ligados ao espaço privado” (FORREST, 2014, p. 15). Como acreditava-se que a vocação da mulher era ser boa esposa e mãe, julgava-se que uma educação formal iria apenas distraí-la e atrapalhá-la a atingir esses objetivos (FORREST, 2014). A crença era de que cada sexo possuía funções:

[...] seus papéis, suas tarefas, seus espaços, seu lugar, detalhadamente pré-determinados, estabelecendo-se uma oposição entre homens políticos e mulheres domésticas. Até mesmo o trabalho e os ofícios são sexuados: ao homem, a madeira e os metais; à mulher, a família e os tecidos (MONTEIRO; GATI, 2012, p. 3072).

Antes mesmo do surgimento do feminismo como um movimento coletivo organizado, algumas mulheres já desafiavam as normas sociais vigentes, reivindicando por direitos e mais espaço na sociedade. No que tange à educação, no Brasil, as mulheres lutaram pelo direito básico de aprender a ler e escrever a partir do início do século XIX. Assim, as primeiras mulheres a receberem essa educação mais formal foram as responsáveis por propagar esses conhecimentos para a próxima geração de meninas, atuando como professoras e escritoras (DUARTE, 2003).

Ser professora era, aliás, uma das poucas oportunidades profissionais disponíveis para as mulheres no início do século XX (NICOLETE; ALMEIDA, 2017). De acordo com as autoras, o fato de não terem acesso a outras profissões, devido à defasagem de educação e aos valores sociais da época, tornou o magistério adequado para as mulheres, estereótipo reforçado até hoje sob os pretextos de vocação e missão (NICOLETE; ALMEIDA, 2017), e que pode “ser relacionado ao processo de urbanização e de industrialização que ampliou as oportunidades de trabalho para os homens” (MONTEIRO; GATI, 2012, p. 3091), às quais as mulheres não tinham acesso.

Mesmo quando tiveram mais acesso a recursos educacionais, as mulheres recebiam apenas educação básica, não sendo permitido seu ingresso em instituições de ensino superior. Na Alemanha, por exemplo, escolas de ensino secundário aparecem apenas no final do século XIX, anos após legislação tornando obrigatória a escolarização. Já a admissão em universidades só foi possível para as alemãs depois de 1900 (MONTEIRO; GATI, 2012).

No Brasil, apenas em 1897, com a promulgação da Lei Leônicio de Carvalho, as mulheres tiveram garantido o direito de estudar em instituições de ensino superior (FORREST, 2014). Nesse sentido, Rasche (1998, p. 84) afirma que a educação superior aparece, em pesquisas, “como um meio de adquirir independência, subsistência, autodesenvolvimento e ascensão social e, além disso, a busca de reconhecimento social”, o que comprova a importância da inserção das mulheres nesses ambientes. Sobre isso, Nicolete e Almeida (2017, p. 217) explicam que:

A diferenciação de gênero pautou com suas imposições a hierarquização sexista da sociedade brasileira. Nunca houve um real espaço para que as mulheres pudessem se utilizar de seu potencial para o desenvolvimento da nação, e muitos talentos permaneceram e, ainda hoje, permanecem soterrados sob o manto da desigualdade e ausência de oportunidades que somente a educação pode oferecer”.

Porém, é interessante ressaltar que, mesmo com avanços legais e sociais no que diz respeito à educação das mulheres no final do século XIX, houve períodos de retrocesso na sociedade brasileira, no século seguinte. Durante a década de 1940, na gestão de Getúlio Vargas, o presidente assina o Decreto-lei 3.200, de 19 de abril de 1941, com foco na educação das crianças e jovens, delimitando o que homens e mulheres deveriam aprender. Conforme o Decreto:

Devem ser os homens educados de modo que se tornem plenamente aptos para a responsabilidade de chefes de família. Às mulheres será dada uma educação que as torne afeiçãoadas ao casamento, desejosas da maternidade, competentes para a criação dos filhos e capazes na administração da casa (SCOTT, 2012, p. 20).

Relacionado ao acesso limitado à educação, o direito ao trabalho foi uma questão central na luta das mulheres pela igualdade. Durante muito tempo, diversas justificativas baseadas em ideias machistas foram utilizadas para impedir a entrada e o avanço das mulheres em ambiente profissionais. Nicolete e Almeida (2017) abordam o pensamento existente no Brasil, por parte dos homens, durante a década de 1940 com relação ao trabalho feminino.

Afirmavam que a independência econômica daria às mulheres uma situação de liberdade que as poderia iludir e as acovardar perante os encargos do matrimônio, bem como as faria querer limitar, senão eliminar o número de filhos. As solteiras poderiam se sentir felizes com a liberdade e a autonomia financeira conseguida por uma profissão e, por isso, rejeitariam o casamento (NICOLETE; ALMEIDA, 2017, p. 215).

As autoras mencionam ainda o uso da maternidade, suposta missão das mulheres, como justificativa para mantê-las longe do mercado de trabalho, alegando que “as únicas pessoas capazes de educar os filhos à perfeição eram as mães” (NICOLETE; ALMEIDA, 2017, p. 214), exclusivamente encarregadas de “transmitir um pouco dos sentimentos do coração puro e santo de mulheres indenes das imperfeições do mundo para o coraçãozinho filho” (NICOLETE;

ALMEIDA, 2017, p. 215). Outros argumentos, como dificuldade de novos casamentos e o futuro do país em risco devido a uma possível limitação na reprodução, foram utilizados para manter os padrões sociais e machistas da época (NICOLETE; ALMEIDA, 2017).

Com o avanço do feminismo e a crescente escolarização das mulheres – conquistada por meio de muita luta -, as mulheres passaram a demandar mais oportunidades profissionais, além do tradicional magistério que já era visto, durante o final do século XIX e início do XX, como uma profissão feminina (MONTEIRO; GATI, 2012). Assim, a inserção em diferentes espaços do mercado de trabalho foi uma das principais lutas durante a primeira onda do feminismo, pois as mulheres “queriam não apenas ser professoras, mas também trabalhar no comércio, nas repartições, nos hospitais e indústrias” (DUARTE, 2003, p. 160).

Apesar de pequenas conquistas nesse sentido, as condições de trabalho para as mulheres eram desiguais e opressoras, tal qual toda a história do sexo feminino na humanidade. Para as trabalhadoras, existia uma jornada dupla, o trabalho público e o privado, doméstico. Cunha (2000) afirma que a identidade delas ainda estava extremamente atrelada às obrigações domésticas, sendo esse trabalho realmente valorizado em detrimento do outro, visto com desconfiança e como uma distração de suas tarefas verdadeiras (NICOLETE; ALMEIDA, 2017).

Nesse sentido, as autoras alegam que “o poder público regulamentou as horas de trabalho em meio período diurno para que as mulheres também pudessem cuidar da casa” (NICOLETE; ALMEIDA, 2017, p. 217). Além disso, questionava-se o trabalho assalariado especificamente para as mulheres baseado no conceito de feminilidade, tidos como ideias incompatíveis (SCOTT, 1994 apud MONTEIRO, GATI, 2012) e na crença de que a verdadeira vocação feminina é a reprodução e o trabalho doméstico, cujo valor era maior que qualquer recompensa financeira. Scott (2013, p. 18) afirma que, na verdade, as mulheres eram as responsáveis por criar trabalhadores – homens – tidos como ideais, que saíam de casa “com hábitos de rotina doméstica, ciente de sua responsabilidade, sem vícios, adaptado à disciplina do trabalho”.

A partir da Revolução Industrial, na Europa e, posteriormente, nos Estados Unidos, muitas mulheres entraram na força de trabalho nas fábricas pela demanda de trabalhadores após as guerras. Contudo, esse fato não se caracteriza como um avanço expressivo pelo direito das mulheres ao trabalho, pois sofriam opressão de seus patrões, ganhavam salários pífios e menores em relação aos homens e os sindicatos as discriminavam ao invés de protegê-las, como operárias. Desse modo, com o avanço do feminismo, mais especificamente durante sua primeira

onda no início do século XX, as operárias começaram a lutar por igualdade e melhores condições de trabalho (CUNHA, 2000).

Dessa forma, pode-se afirmar que à mulher foi imposta uma condição de subordinação que perpassava diversos aspectos de sua vida, inclusive educacional e profissional, apenas pelo fato de ter nascido mulher. Diante desse cenário, a partir de meados dos anos 1970, as relações entre homens e mulheres se tornaram importantes focos de interesse para pesquisadores, o que incita o surgimento do conceito de gênero.

O processo de ruptura dos paradigmas advindo das transformações sociais ocorridas durante a década de 1960 trouxe à tona diversos movimentos sociais que colocaram em evidência novas vozes que contribuíram decisivamente para a desconstrução de um sujeito único universal bem como para a emergência da criação de um campo de estudos relacionado à questão do gênero (BARBOSA; BRANDÃO; TELECIO, 2011, p. 3).

Barros (2008, p. 67) conceitua gênero como “conjunto de pessoas a um ou a outro sexo”, além de se caracterizar como um “recurso utilizado para se referir à construção social desigual baseada na existência de hierarquia entre os sexos e as consequências que daí se originam” que possui “efeitos políticos, sociais e culturais. Por sua vez, Scott (1995, p. 75) foca no aspecto social do gênero ao dizer que “trata-se de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas de homens e mulheres. Gênero é, segundo esta definição, “uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado”.

Ferreira (2003, p. 191) aponta que gênero “como categoria analítica, é um modo de referir-se a organização social das relações entre os sexos”, enfatizando o aspecto relacional que permeia o conceito e a perspectiva de superação de desigualdades dos estudos sobre gênero. A autora também aborda como ocorre a construção do conceito, a partir de símbolos e valores culturais e sociais, além da dimensão histórica atribuída a ele (FERREIRA, 2003).

Ele busca explicações para a discriminação da mulher, sujeita aos papéis que as inferiorizam baseando-se em sua função reprodutiva ou na força física do sexo masculino. Por ser relacional, a categoria gênero rejeita conceitos que separam os sexos entre si. A partir da visão de gênero, os estudos deixam de ser estudos isolados para serem estudos de relações entre homens e mulheres (FERREIRA, 2003, p. 191).

Pinsky (2009, p. 162) também evidencia o caráter social e cultural atrelado ao conceito de gênero, ao afirmar que o termo sexo estava relacionado a fatores biológicos e que “a palavra gênero passou a ser utilizada para enfatizar os aspectos culturais relacionados às diferenças sexuais”, além de conceituar gênero, que remete à cultura, como uma expressão que “aponta para a construção social da diferenças sexuais, diz respeito às classificações sociais de masculino e de feminino”.

Barros (2008) realiza um apanhado histórico a respeito do conceito de gênero, dividindo sua evolução em três etapas. A primeira, a qual prevaleceu até meados do século XX, possui uma perspectiva determinista e biológica, na qual acreditava-se que a natureza das mulheres era ser mãe e cuidar de tarefas domésticas, enquanto a natureza dos homens era ser o provedor e chefe da família. Segundo Forrest (2014), apesar do determinismo biológico ter sido rechaçado como teoria, características biológicas não foram ignoradas nesse processo, demonstrando, na verdade, como foram usadas para uma construção social e histórica a qual permitiu o surgimento do patriarcado, que justificava a opressão feminina.

Na segunda etapa, durante os anos 1960, a partir da evolução do feminismo e da ciência, ficou evidente que “categorias tradicionais de masculino e feminino com suas qualidades opostas e mutuamente excludentes não constituem algo imposto de modo arbitrário à pessoa humana, pois reduz o seu potencial” (BARROS, 2008, p. 67). Assim, surge uma abordagem bidimensional, na qual gênero é visto como uma convergência de fatores fisiológicos, psicológicos, sociais, econômicos, culturais e políticos (BARROS, 2008).

Já na terceira etapa elencada por Barros (2008), durante os anos 1980, o conceito de gênero segue um modelo pluridimensional, no qual se entende que não é apenas algo inerente e pertencente ao indivíduo, mas “uma dinâmica integral das ordens sociais que produz, reproduz e legitima as escolhas e limites que se predicam nas categorias sociais” (BARROS, 2008, p. 68).

Assim, da mesma forma que o conceito de gênero foi evoluindo ao longo da história, os estudos referentes ao tema também foram se desenvolvendo para abarcar todas as questões relacionadas à temática. Apesar de as mulheres terem sido lembradas nos estudos de Engels, Marx, Freud e Darwin, não se configuravam estudos de gênero, cuja inovação foi o “exame das relações de gênero e a busca de uma resposta para a opressão da mulher a partir dessa problemática” (FERREIRA, 2003, p. 192). Pessoa e Borges (2018) afirmam que, por serem heterogêneos e envolverem diversos interesses e concepções, os estudos de gênero se transformam de acordo com as condições sócio-históricas, pelas quais são influenciados.

De acordo com Ferreira (2003, p. 191), os estudos de gênero sempre partiram de uma perspectiva onde o foco era superar as desigualdades enfrentadas pelas mulheres em diversos âmbitos, afirmando que “seu discurso, tanto quanto sua prática, a exemplo do movimento feminista, traz em sua filosofia a superação dessas desigualdades, numa perspectiva transformadora, redimensionando o espaço público (político) e o privado (doméstico)”.

Todavia, para Pires (2016, p. 24), o principal objetivo dos estudos de gênero é “compreender e estudar a definição dos papéis de gênero como construções históricas e sociais,

reproduzidas por mecanismo que vão desde a educação formal até os canais de comunicação e conhecimento, passando pelos sistemas políticos e pelo mercado de trabalho”. Eles possibilitaram uma maior reflexão sobre questões relacionadas às mulheres, servem de apoio às causas feministas e são extremamente importantes na luta para a ampliação dos direitos femininos (FERREIRA, 2003). Neste contexto, Forrest (2014, p. 30) aponta que a perspectiva de gênero considera que:

[...] as relações de gênero foram socialmente construídas e se caracterizam segundo o contexto em que se inserem. Debater o assunto permite maior conscientização dos privilégios que os homens possuem e da opressão sobre as mulheres e pressupõe uma ação para mudar as relações sociais, possibilitando assim a equidade.

Os estudos de mulheres, como eram chamados os estudos de gênero durante seu período inicial, surgiram em paralelo com a fase contemporânea do feminismo na Europa e nos Estados Unidos, no final da década de 1960. Percebe-se, portanto, uma ligação entre o campo teórico – que foi ampliado como ciência nesse momento - e o movimento social do feminismo (SCAVONE, 2008). No Brasil, por sua vez, essa área começa a se fortalecer na década de 1980, quando foi introduzida uma inovação nos estudos sobre mulheres ao utilizar o “gênero como categoria de análise, que procura incorporar o estudo do relacional entre homens e mulheres” (CUNHA, 2000, p. 155).

Os estudos de gênero, de acordo com Scavone (2008, p. 176-177), “mostraram-se historicamente comprometidos com a transformação das relações de dominação e poder masculino associando-as a contextos mais abrangentes”. Ainda segundo a autora, muitas vezes, esses estudos se relacionam com outras variáveis que influenciam as relações sociais, contribuindo para “mostrar o alcance da disparidade social, política, econômica, cultural e científica de gênero”.

Nesse sentido, Pires (2016) afirma que uma das questões abordadas nos estudos de gênero são as relações de trabalho, ressaltando a dominação masculina sobre as mulheres nessa área e os estereótipos propagados. Desse modo, as relações de trabalho têm sido uma parte importante dos estudos de gênero, sendo consideradas como “a porta de entrada dos estudos sobre mulher na academia brasileira” (BRUSCHINI, 1994, p. 17), além de ser o primeiro tema de pesquisa da área que ganhou legitimidade nas universidades brasileiras, tanto pela importância que pesquisas relacionadas ao trabalho já tinham nas ciências sociais quanto pelo caráter transformador dado a ele pelo feminismo (BRUSCHINI, 1994).

[...] é impossível, portanto, pensar no mercado de trabalho sem analisar a sociedade que demanda para esse mercado, ou seja, uma sociedade historicamente demarcada por relações de classe, de gênero e de raça. Essa sociedade tem favorecido as profissões, consideradas de elite, com exclusão do gênero feminino (FERREIRA, 2003, p. 193).

Pires (2016) visualiza o trabalho feminino sob uma lente histórica. Para ele, o trabalho feminino inicia-se com a Revolução Industrial, nas fábricas, onde eram necessárias pessoas de força física reduzida, como mulheres e crianças. Já nessa época, as mulheres sofriam discriminações no mundo trabalhista, inclusive de sindicatos, que se opunham à integração de mulheres em seu quadro (BARROS, 2008). Além disso, Monteiro e Gati (2012, p. 3073) apontam que, durante esse período, “para muitos homens, uma mulher que se tornava trabalhadora deixava de ser mulher, pois as indagações eram colocadas em termos de oposição entre o lar e o trabalho, entre a maternidade e o salário e entre feminilidade e produtividade”.

Quando, no século XX, o trabalho se torna uma atividade regulada, a visão sobre o trabalho feminino continua sendo de inferioridade, sendo tolerado no caso de mulheres muito pobres. No Brasil, durante o período de grande desenvolvimento industrial, entre 1920 e 1940, as mulheres trabalhavam apenas em profissões burocráticas de baixo status, como secretária, telefonista e telégrafa (PIRES, 2016).

Com a crescente globalização do mundo no sistema capitalista, os valores mudaram e as oportunidades das mulheres aumentaram, porém com ressalvas. Forrest (2014, p. 31) afirma que o modelo capitalista “reforçou a distinção presente entre o público e o privado ao separar o mundo do trabalho e o da família, conseqüentemente mudou de forma substancial as relações de gênero”. Nesse sentido, Pires (2016) reconhece que houve um aumento de emprego para as mulheres, mas que, muitas vezes, era por meio dos chamados trabalhos femininos, ligados ao cuidado, à organização, delicadeza, isto é, uma extensão do espaço doméstico – privado – para o profissional – público. Ferreira (2003, p. 195) segue a mesma linha de raciocínio, demonstrando que o pensamento da época era que “se são as mulheres que maternam², que cuidam dos filhos, do marido, da casa, dos doentes e das hortas, o sistema capitalista tinha, portanto, que engajá-las em profissões afinadas com essas tarefas”.

Sendo assim, quando inserida na cultura de capital, a construção de relações de gênero contribui para:

[...] compreender a exclusão das mulheres como parte de uma construção histórica e social que foi pensada e elaborada através de mecanismos como a educação, a política e a religião. No mercado de trabalho as mulheres são associadas a profissões de pouca demanda e baixos salários e, mesmo com formação no nível superior, é visível a dificuldade de competir no mercado de trabalho com os homens, uma vez que as relações de poder proporcionam aos homens cargos de direção (FORREST, 2014, p. 31-32).

² Apesar de não constar em dicionários, Ferreira (2003) utiliza esse termo da forma como ele aparece no texto, sem aspas, como uma palavra que faz parte da língua portuguesa.

De acordo com Pires (2016), a remuneração mais baixa que a dos homens era justificada pela qualificação inferior das mulheres, resultado de ideais machistas que as proibiram de frequentar escolas e universidades durante anos em relação aos homens. Assim, quando lutaram e garantiram o direito de ingressar em instituições de nível superior, as mulheres optaram por cursos e profissões considerados predominantemente femininas, sem possibilidade de promoção, pois não eram instruídas para exercer um trabalho, além da “visão que as mulheres têm de si e pela transmissão na sociedade de ideias que evocam o dom de servir feminino” (PIRES, 2016, p. 33).

Ferreira (2003) também chama atenção para essa escolha das mulheres por cursos “femininos”, privilegiando as áreas da saúde, educação e ciências sociais, e afirma que essa inclinação foi determinada pelas relações de gênero. Além disso, a autora relata que as profissões “possuem valores diferentes no mercado de trabalho, que podem ser avaliados de acordo com o salário médio ou pelo prestígio concedido pela sociedade” (FERREIRA, 2003, p. 197), critérios que, geralmente, são indicadores do investimento médio em educação. Porém, as profissões tidas como femininas são desvalorizadas independentemente do tempo de educação dedicado a elas (FERREIRA, 2003). Outro ponto interessante levantado por Ferreira (2003) diz respeito ao fato de que o trabalho feminino muitas vezes nem é considerado ou registrado, sendo mais uma forma de torná-lo irrelevante.

Assim, o trabalho feminino, que em geral é [...] descontínuo, irregular, remunerado informalmente, muitas vezes não remunerado, tem sido ocultado pelos dados, fazendo com que as mulheres apareçam como não trabalhadoras, como não cidadãs, reforçando a ideologia dominante de que o trabalho feminino não é representativo, e por não ser representativo não é relevante (FERREIRA, 2003, p. 192).

Corroborando com Ferreira (2003), autores como Gosdal (2006), Hirata e Kergoat (2007), Pena (2007), Barros (2008), Neves (2013) e Forrest (2014) destacam a desvalorização do trabalho feminino, isso porque muitas vezes foi considerado como secundário e menos relevante. Essas questões estão associadas com o conceito de divisão sexual do trabalho, que pode ser vertical e/ou horizontal. A segregação horizontal diz respeito à separação de profissões entre homens e mulheres. Já a vertical se relaciona à falta de oportunidades de avançar na carreira e ser promovida em comparação aos homens (BARROS, 2008).

Segundo Barros (2008), essas segregações são fatores responsáveis pela disparidade ocupacional e salarial entre homens e mulheres. Como justificativa para propagar esses hábitos, é empregada a chamada teoria sociossexual, que aponta:

[...] a divisão sexual de trabalho segundo fatores externos ao mercado de trabalho – com foco em bases de uma cultura de sociedade patriarcal – e segundo os estereótipos recorrentes e dominantes que se tem com respeito à mulher na sociedade (FORREST, 2014, p. 32).

Alguns desses estereótipos são elencados por Barros (2008) como motivos pelos quais mulheres não são consideradas para determinadas profissões ou determinados cargos no mundo do trabalho:

[...] resistência a supervisionar trabalho alheio, o que contribui para desqualificá-las ao cargos de direção e chefia; [...] menor aptidão para ciências e matemática, o que contribui para afastar as mulheres da engenharia, arquitetura, matemática, estatística, entre outras – aqui a discriminação começa na escola; [...] menor disposição para enfrentar perigo físico e menor força física, que poderá afastar as mulheres das funções de bombeiro, policial, vigilante (BARROS, 2008, p. 76).

A autora enfatiza ainda que a segregação horizontal é responsável por baixos salários, pela falta de promoções e pouca valorização do trabalho. Além disso, as mulheres ainda sofrem com a segregação vertical que impede que elas atinjam cargos de chefia e direção. Com relação a isso, os estudos de Bruschini (2007), Guedes (2010) e Ribeiro (2016) demonstram que, em geral, as mulheres estão em posições de trabalho hierarquicamente inferiores aos homens, têm salários menores e uma participação menor na força de trabalho. Guedes (2010) apresenta uma análise entre homens e mulheres com nível educacional universitário e conclui que, apesar desse grupo possuir as mais constantes e maiores taxas de participação no mercado de trabalho, também apresentava a maior desigualdade salarial por gênero em relação aos outros grupos analisados.

Nesse sentido, fica evidente a relação entre maior nível de escolaridade e melhores oportunidades no mercado de trabalho para as mulheres, reforçado na pesquisa de Bruschini (2007, p. 541), que afirma que “a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso delas a novas oportunidades de trabalho”. Barros (2008, p. 74) ratifica essa visão ao atestar que “a escolaridade é um dos fatores mais importantes na maior participação da mulher na população economicamente ativa em profissões com maior prestígio e remuneração, associada, evidentemente, à experiência profissional”. Porém, ainda assim, a desigualdade com relação aos homens é presente, pois, mesmo com maiores níveis de escolaridade em relação aos colegas de trabalho do gênero masculino, elas continuam ganhando menos (NEVES, 2013). Acerca disso, Cruz (2005) aponta que:

A análise das relações sociais de gênero fundamenta-se na compreensão de que as distinções entre trabalhadores mulheres e homens são resultado de construções culturais, são produtos da cultura e não decorrem de dados biológicos. Por conseguinte, a dominação com base no princípio patriarcal veiculada pela difusão da valorização da figura masculina, encontra suas origens e sua função na cultura atual (CRUZ, 2005, p. 1 apud PESSOA; BORGES, 2018, p. 547-548).

Portanto, percebe-se que a mulher sempre esteve em uma posição de desvantagem em relação ao homem. Direitos básicos, como educação e participação civil através do voto, foram negados a elas por muitas décadas. Apesar dos inúmeros avanços realizados pelo movimento

feminista, as mulheres ainda sofrem as consequências dessa discriminação, principalmente no mercado de trabalho. Desvalorização de profissões consideradas femininas, salários menores em comparação aos homens, falta de representatividade em cargos de chefia são alguns dos problemas enfrentados pelas mulheres apenas pelo fato de terem nascido como tais. Nesse sentido, os estudos de gênero são de extrema importância no sentido que apontam as consequências do preconceito sofrido pelas mulheres até os dias atuais, além de apontar os fatores culturais, sociais e históricos que influenciam nas relações de gênero.

2.2 Disparidade de gênero: discussão conceitual, dados estatísticos e fatores que influenciam

A sociedade é influenciada por diversos fatores históricos e culturais que determinam os valores que regem as relações entre as pessoas nos mais diversos âmbitos. O desenvolvimento de um determinado comportamento com relação a um grupo ou um estereótipo, por exemplo, advém de inúmeras variáveis sociais que são perpetuadas até os dias atuais. Lisboa (2010, p. 69) explica que a situação social das mulheres foi entendida, a partir da teoria feminista, como distinta da dos homens “em termos biológicos, institucionais e sociopsicológicos, diferenças que, ao longo da história, foram transformadas em desigualdades sociais”. Além disso, a autora ainda pontua que a opressão sofrida pelas mulheres advém do sistema social patriarcal construído pelos próprios homens (LISBOA, 2010).

Nesse sentido, pode-se afirmar que as relações de gênero são baseadas em fatos históricos, econômicos, culturais e políticos que culminaram na opressão feminina e na sustentação do patriarcado como norma social. As disparidades de gênero surgem a partir desse contexto, por meio dos estereótipos, de acordo com La Masa (2017). Apesar de ser uma noção difícil de ser conceituada, o autor apresenta uma definição de disparidade como um aspecto que compõe a diversidade, juntamente com separação e variedade. Ele afirma que disparidade significa alguma diferença de recursos como, por exemplo, salários, posição hierárquica, status, entre outros. Debruçado sobre o conceito, o autor explica que:

Quer dizer diferenças verticais no que diz respeito a “ativos de recursos valorizados socialmente” que pertencem a membros de uma unidade; essas podem surgir de influência no grupo (hierarquia), dinheiro, poder psicológico, etc. O ponto máximo é quando um membro do grupo detém todos os ativos sociais (LA MASA, 2017, p. 28-29, tradução nossa).

Desse modo, a partir da definição de La Masa (2017), pode-se inferir que disparidade de gênero é a diferença entre os gêneros no que diz respeito à posse de ativos sociais considerados relevantes pela sociedade, sendo que o masculino possui vantagem sobre o

feminino em diversos aspectos. A literatura demonstra que a mulher está em desvantagem na questão salarial (FORREST, 2013; MINCATO, DORNELLES FILHO, SOARES, 2014; LIMA, 2018), na relação tempo de trabalho/compensação recebida (MEDEIROS; PINHEIRO, 2018), em posições de liderança no trabalho (GALVANE; SALVARE; MORAES, 2015), e na presença em áreas prestigiadas como a ciência e tecnologia (RASCHE JÚNIOR, 2015).

Quando se trata de relações de trabalho e gênero, a disparidade mais facilmente observada é a salarial. Mincato, Dornelles Filho e Soares (2013, p. 1) definem disparidade salarial como a “diferença (em geral negativa) entre a remuneração do trabalho feminino e a remuneração do trabalho masculino”. Esse fenômeno é uma constante no Brasil e no mundo desde a inserção da mulher no mercado de trabalho (MINCATO; DORNELLES FILHO; SOARES, 2013).

Melo (2010) apresenta o índice *Gender Gap Index*, elaborado pelo Fórum Econômico Mundial, que pretende quantificar as disparidades de gênero de mais de 150 países. Apresentado em forma de ranking, seu objetivo “é classificar os países a partir das diferenças de gênero e não pelo seu nível de desenvolvimento” (MELO, 2010, p. 1), além de considerar que “a igualdade entre homens e mulheres é um aspecto primordial para o equilíbrio do desenvolvimento social” (MELO, 2010, p. 1).

A mensuração do índice é feita analisando quatro aspectos: participação e oportunidades na economia, educação, saúde e empoderamento político (MELO, 2010). A partir disso, cada país é atribuído um índice que vai de 0, completa desigualdade, a 1, completa igualdade. Em 2008, o Brasil tinha um índice de 0,66, ocupando a 74ª posição entre 128 países e, analisando apenas os aspectos econômicos, relacionados justamente à disparidade salarial, o índice era de 0,645 (MADALOZZO, 2008). Em 2010, a posição brasileira caiu para 85ª no ranking, com um índice geral de 0,6655 e o índice de participação e oportunidades na economia de 0,6431 (MELO, 2010). Dez anos depois, em 2020, o Brasil ocupa a posição 92 de 153 países, com ínfima evolução nos índices: 0,691 na igualdade geral entre gêneros e 0,653 na igualdade econômica (WORLD..., 2020).

De acordo com Neves (2013, p. 410), “nem mesmo o fato de as trabalhadoras disporem de credenciais de escolaridade superiores aos seus colegas de trabalho se reverte em ganhos compatíveis”, comprovando a afirmação a partir de dados que dizem que, em 2010, entre profissionais de nível superior, as mulheres ganhavam 63,8% do salário deles (NEVES, 2013). Percebe-se, a partir desses dados, que o problema da desigualdade de gênero e, mais especificamente, da disparidade salarial sempre existiram e são presentes até os dias atuais.

A divisão sexual do trabalho, compreendida pelas segregações vertical e horizontal, pode ser elencada como um dos fatores que criaram e perpetuaram essa realidade (BARROS, 2008). Principalmente a segregação horizontal, apoiada na ideia de profissões tradicionalmente masculinas ou femininas, pois, além de existir a diferença de salário entre homens e mulheres que exercem profissões similares (WORLD..., 2020), propaga-se a percepção de que profissões “masculinas” são mais prestigiadas e que as mulheres não podem exercê-las (PIRES, 2016).

Neves (2013, p. 408) afirma que apesar da expansão da força de trabalho feminina, as desigualdades salariais que ainda existem entre homens e mulheres são reflexo da permanência da discriminação sexual, que ainda é a base de todas as relações de trabalho. Assim, essa disparidade é também, consequência dos princípios culturais machistas que regem a sociedade, que produzem ainda outras desigualdades de gênero (LIMA, 2018). Pires (2016, p. 29) vai ao encontro dessa linha de pensamento ao dizer que o que distingue o trabalho masculino e feminino na sociedade é o valor que é atribuído. O autor ainda acrescenta que:

Ao adentrar no mercado de trabalho, a mulher tem que lutar contra o peso da determinação sexual, além de fatores como classe social, cor e religião. Desta forma, as mulheres optam por ocupar profissões femininas porque a sociedade de classes não oferece a elas referências com as quais suas funções possam ser avaliadas e integradas (PIRES, 2016, p. 30).

Outra disparidade de gênero nas relações trabalhistas, consequência da divisão sexual de trabalho, é a dificuldade de as mulheres ascenderem e ocuparem cargos de liderança. Paula (2013, p. 7) destaca esse problema e salienta que isso se deve à “vigência de antigos estereótipos oriundos do contraste entre identidade masculina e feminina”, em que foi definido que o espaço público pertencia somente ao homem e o privado era responsabilidade da mulher. Barros (2008) corrobora essa linha de pensamento, trazendo alguns estereótipos comuns relacionados às mulheres no que diz respeito ao mercado de trabalho, destacando a:

Resistência a supervisionar o trabalho alheio, o que contribui para desqualificá-las aos cargos de direção e chefia e, em consequência, gera discriminação vertical, colocando-as em funções de nível inferior, inclusive na administração pública (BARROS, 2008, p. 76).

Dados da Relação Anual de Informações Sociais de 2017 demonstram que 43,8% dos cargos de chefia no Brasil são ocupados por mulheres. Apesar de ser um número expressivo, a pesquisa também demonstra que, mesmo em cargos altos e importantes, o salários delas constitui apenas 69,8% da remuneração dos homens (SAMPAIO, 2019, *online*). Percebe-se a

influência direta da divisão sexual do trabalho nesse caso, gerando disparidade salarial e ocupacional, consequência das segregações horizontal e vertical, respectivamente³.

É interessante notar como esses valores patriarcais estão presentes no subconsciente dos indivíduos, inclusive das mulheres. Em seus estudos, Paula (2013) e Galvane, Salvaro e Moraes (2015) entrevistaram mulheres em cargos de chefia e as autoras, em ambas as pesquisas, obtiveram respostas similares às perguntas sobre as características que as entrevistadas julgavam essenciais para a execução de seus cargos, além das que as diferenciavam de seus colegas homens. Todas se relacionavam com conceitos considerados tradicionalmente femininos, remetendo ao cuidado materno, à sensibilidade, delicadeza, atenção, zelo, saber ouvir, entre outros. Além disso, o equilíbrio entre a vida familiar e profissional foi mencionado na maioria das respostas com “um sentimento de culpa, desgaste ou arrependimento” por terem priorizado suas carreiras (PAULA, 2013, p. 22).

Nesse sentido, La Masa (2017) aborda uma diferença no nível de confiança entre homens e mulheres. O autor afirma que homens, geralmente, são mais assertivos e costumam supervalorizar suas conquistas. Já as mulheres tendem a diminuir suas realizações profissionais e acadêmicas. Isso, segundo La Masa (2017), é um fator que causa a disparidade de gênero nas relações de trabalho e pode influenciar outras questões, como um pedido de aumento ou a promoção a cargos de chefia, por exemplo.

A falta de confiança das mulheres pode ser explicada pelos séculos de opressão sofrida, nos quais todos os privilégios recaem sobre o homem, além dos valores atribuídos a elas como naturais – compreensão, delicadeza, sensibilidade, cuidado – e que podem dificultar sua trajetória e posicionamento no mercado de trabalho, visto que destoam do que muitos acreditam ser as características essenciais para posições de liderança, consideradas naturalmente masculinas (PAULA, 2013).

Uma outra questão que se enquadra como disparidade de gênero relacionada ao mercado de trabalho é o tempo de trabalho remunerado e o tempo de trabalho doméstico. Baseado em estereótipos e valores machistas e patriarcais enraizados na sociedade, o trabalho doméstico sempre foi associado à mulher durante a história. À mulher era delegado o espaço privado, de criação dos filhos e cuidados com a casa, enquanto o homem possuía um trabalho assalariado, no espaço público (ROSADO et al., 2011). Contudo, com o avanço do capitalismo muitas

³ Até o presente momento (05 out. 2020), a RAIS de 2019 não foi lançada e a de 2018 não informa especificamente os números relativos a cargos de chefia. Além disso, os dados mais recentes do IBGE em relação a isso são de 2016.

mulheres passaram a integrar a força de trabalho, sem que deixassem de cumprir com suas tarefas domésticas (FORREST, 2014). Quanto a isso Hirata e Kergoat (2003) consideram que:

A divisão do trabalho entre os homens e as mulheres é em primeiro lugar a imputação aos homens do trabalho produtivo – e a dispensa do trabalho doméstico – e a atribuição do trabalho doméstico às mulheres, ao passo que são cada vez mais numerosas na nossa sociedade salarial as mulheres a querer entrar e se manter no mercado de trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2003, p.113 apud PIRES, 2016, p. 29).

Ressaltam-se, nesse sentido, diversas pesquisas que demonstram que as mulheres trabalham mais do que os homens, considerando o trabalho doméstico e o assalariado, mesmo que, possivelmente, possam ter jornadas de trabalho mais curtas que as dos homens (NEVES, 2013). Medeiros e Pinheiro (2018) analisaram o tempo de trabalho pago e não pago e como isso se refletia nas desigualdades de gênero no Brasil. Os autores apresentaram as médias de tempo de trabalho de cada gênero, por semana: 37,88 para os homens e 41,21 para as mulheres. A partir desse número, foi verificada a média, de cada gênero, de trabalho não pago – 4,94 para os homens e 22,16 para as mulheres – e de trabalho pago – 32,94 para eles e 19,05 para elas.

Os autores constataram também que metade dos homens e metade das mulheres não possui dupla jornada de trabalho, mas isso acontece porque, entre os homens, “a maioria não realiza trabalhos domésticos regulares” e “entre as mulheres porque grande parte não está ocupada no mercado de trabalho” (MEDEIROS; PINHEIRO, 2018, p. 183). Além disso, para analisar a desigualdade total de tempo de trabalho, os autores concluíram que o tempo de trabalho não pago dos homens era “de pouca relevância em função de sua baixa ocorrência e curta duração” (MEDEIROS; PINHEIRO, 2018, p. 163).

Lima (2018) também demonstra dados que corroboram com os apontamentos feitos por Medeiros e Pinheiro (2018). De acordo com a autora, a mulher trabalha até duas horas a mais que o homem, acrescentando que “o gênero feminino representa um maior contingente de trabalho informal, não qualificado e por tempo parcial” (LIMA, 2018, p. 7). A pesquisa de Venturi e Recamán (2005 apud SILVA; MENDONÇA; ZANINI, 2010), por sua vez, concluiu que, entre casais brasileiros, 93% dos homens e 45% das mulheres são provedores, mas, dentre esse grupo, apenas 20% dos homens executam ou chefiam atividades domésticas, enquanto para as mulheres, esse índice é de 97%.

Dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua, realizada em 2018 (INSTITUTO..., 2019), mostram um aumento na porcentagem de homens que realizam afazeres domésticos – de 76,4% em 2017 para 78,2% em 2018 -, juntamente, porém, com o aumento na porcentagem de mulheres que realizam esse trabalho, de 91,7% para 92,2% em 2018. Nesse sentido, percebe-se que o padrão reforçado pela cultura machista e patriarcal o

qual prega que as mulheres são as responsáveis pelo trabalho doméstico continua até hoje (BARROS, 2008).

Portanto, é possível observar, a partir dos dados, que as mulheres possuem maior tempo de trabalho do que os homens, levando-se em consideração o trabalho doméstico, feito, predominantemente, por elas. Isso se deve ao modelo patriarcal de sociedade no qual o mundo está inserido, o qual definiu que os afazeres domésticos são responsabilidade exclusiva da mulher, visto que essa ficou, por muito tempo, confinada à esfera doméstica.

Na gênese do machismo, da violência contra a mulher e de todas as disparidades de gênero está o patriarcado. Na visão de Neves (2013, p. 407) um dos fatores que impede a progressão das mulheres no mercado de trabalho é a manutenção do modelo de família patriarcal:

[...] que confere a ela a responsabilidade pelas tarefas domésticas e a criação dos filhos. A dificuldade de conciliar as obrigações familiares com as atividades profissionais a colocam em desvantagem no mercado em relação aos homens, relegando-a, muitas vezes, a uma posição secundária (NEVES, 2013, p. 407).

De acordo com Pessoa e Borges (2018), o conceito de patriarcado é fruto das relações de gênero e, antes disso, da própria definição de gênero. As autoras afirmam que “assim como a categoria de gênero, o patriarcado trata-se de um conceito elaborado socialmente, negando-se assim sua naturalização” (PESSOA; BORGES, 2018, p. 548). Castells (1999, p. 169 apud PESSOA; BORGES, 2018, p. 548) alega que todas as sociedades contemporâneas estão atreladas ao patriarcalismo, o qual “caracteriza-se pela autoridade, imposta institucionalmente, do homem sobre mulher e filhos no âmbito familiar”.

Assim, o patriarcado é um modelo social no qual ocorre dominação do homem, a partir de privilégios econômico, político e social. Apesar da evolução na condição feminina – principalmente pelo surgimento do feminismo – e dos papéis de gênero não serem mais tão definidos, o patriarcado ainda está bastante enraizado na sociedade, visto que os indivíduos são socializados e criados desde o nascimento baseado em determinadas ideias do que é ser homem e mulher. Se fazem presente em situações corriqueiras, como comentários, “piadas”, reprodução de estereótipos, e em situações graves, como violência doméstica, assédio sexual e feminicídio (PESSOA; BORGES, 2018). Apesar das diversas conquistas no âmbito trabalhista, Teixeira e Noleto (2019) acreditam que serão necessários mais de 100 anos, em média, para as desigualdades de gênero serem eliminadas no mundo. Fruto do sistema patriarcal, as mulheres enfrentam obstáculos diários apenas por terem nascido mulheres. Sobre isso, Lima (2018, p. 6) argumenta que:

Hoje, para além da desigualdade econômica, e em face das imposições culturais da dominação masculina, a mulher ainda enfrenta forte desigualdade social (discriminação no trabalho por gravidez), cultural (histórico de violência contra a mulher), política (pouca representatividade e ocupação dos cargos) e jurídica (já que apenas recentemente assumiu a mulher a capacidade jurídica plena para gerir seus direitos e interesses, entre outros episódios).

Portanto, as disparidades de gênero nas relações de trabalho possuem origens culturais, históricas e sociais. Devem ser estudadas e analisadas a partir dessa perspectiva sócio-histórica, pois o próprio conceito de gênero está atrelado a isso. Percebe-se que o patriarcado influencia, direta ou indiretamente, todas as disparidades de gênero existentes nas relações de trabalho. O fato de as mulheres receberem menos que os homens realizando atividades similares é consequência da divisão sexual do trabalho e de existirem profissões consideradas femininas, as quais são menos valorizadas. Essa desvalorização do feminino é produto de anos de opressão da mulher, colocada como secundária ao homem em todas as esferas sociais, marca do sistema patriarcal.

O patriarcado também se faz presente nas barreiras enfrentadas pelas mulheres para obterem cargos de prestígio e direção. Assim como a disparidade salarial, o fator que influencia diretamente essa questão é a divisão sexual do trabalho que, por si só, é um produto do patriarcalismo. Dividir o trabalho de acordo com o gênero dos indivíduos é apenas um reflexo da sociedade, que separa e define homens e mulheres a partir de valores específicos. Esses valores são reproduzidos pelas mulheres no trabalho, alegando que seu diferencial são os estereótipos relacionados ao cuidado com a casa e a família e a sensibilidade, que por muito tempo foram usados como justificativa para manterem-nas confinadas à esfera privada. Isso se traduz na falta de confiança das mulheres e na subestimação de suas conquistas profissionais e acadêmicas, prejudicando-as na ascensão de suas carreiras.

2.3 Mercado de trabalho e atuação profissional de bibliotecários: um olhar a partir das relações sociais de gênero

No final do século XX, com as mudanças do mundo globalizado e o aumento da quantidade de informação disponível na sociedade, o profissional da informação, especificamente o bibliotecário, passou a ser demandado em diversas áreas, além da biblioteca tradicional. A informação tem sido, mais do que nunca, um recurso indispensável para a tomada de decisão e sua organização e recuperação eficiente é fundamental para a realização de diversos ofícios. A partir desse movimento, a profissão bibliotecária tornou-se mais valorizada e reconhecida como atividade necessária para uma gestão da informação eficiente (SILVA; SALES, 2012).

Pena (2007) apresenta uma classificação das possíveis áreas de atuação de um bibliotecário, as quais foram divididas em três categorias: mercado informacional tradicional, representado por empregadores usuais, principalmente a administração pública, e por bibliotecas tradicionais; mercado informacional existente e pouco ocupado, no qual se encaixam as empresas e instituições que dependem essencialmente da informação para desenvolver suas atividades, mas ainda não reconheceram o valor do bibliotecário e de seu trabalho, além de, muitas vezes, não arcar com os custos; e o mercado informacional de tendências, cujo foco está nas tecnologias de informação e comunicação, o que pode ser uma desvantagem para o bibliotecário em relação a outros profissionais mais familiarizados com essas inovações.

Segundo Pena (2007), o mercado informacional tradicional é formado pelas bibliotecas, tidas, tanto pela percepção social quanto pelo próprio bibliotecário, como o único espaço de atuação profissional disponível para os graduados em Biblioteconomia. Azevedo (2018/2019) especifica diversos tipos de bibliotecas e suas funções, baseado no público alvo e no objetivo de cada uma. Entre elas, estão: biblioteca universitária, pública, escolar, especializada, nacional e digital.

A biblioteca universitária é sempre atrelada a uma Instituição de Ensino Superior e seu objetivo é suprir as necessidades informacionais dos membros da comunidade acadêmica a qual está inserida (alunos, professores, pesquisadores, entre outros). Semelhante, a biblioteca escolar tem como função atender os integrantes da comunidade escolar a qual está associada, podendo expandir seu alcance às famílias dos estudantes. As finalidades principais da biblioteca escolar são “a educativa, em que reforça a ação de alunos de professores, e a cultural, em que contribui para a educação formal dos indivíduos” (AZEVEDO, 2018/2019, p. 64).

As bibliotecas públicas, por sua vez, têm como missão oferecer produtos e serviços à comunidade onde está inserida, considerando as necessidades informacionais de diversos grupos, como crianças, adolescentes, idosos, pessoas com necessidades especiais, etc. Já a biblioteca nacional possui a função de preservação da produção bibliográfica de um determinado país, realizando, assim, o controle bibliográfico daquela nação (AZEVEDO, 2018/2019).

Ainda de acordo com Azevedo (2018/2019), as bibliotecas especializadas são aquelas que possuem um acervo sobre uma área do conhecimento específica, como as bibliotecas jurídicas, ou que são voltadas a um determinado grupo de pessoas, como as bibliotecas infantis. Esses tipos de bibliotecas estão geralmente ligadas a alguma instituição e, portanto, têm como objetivo servir às necessidades informacionais do público específico de determinada

organização (VILELA; LEOPOLDO; CHIERIGHINI, 2018). Desse modo, seus acervos devem ser desenvolvidos levando em consideração as atividades realizadas pelos usuários alvo no contexto da organização. Tomando como exemplo as bibliotecas jurídicas, é importante que o acervo se adeque às diversas demandas de informação da área do Direito que subsidiam a tomada de decisão dentro da organização judiciária (MIRANDA, 2017).

Outra característica interessante das bibliotecas jurídicas é o fato de que, como a maioria delas está relacionada a uma instituição, normalmente, do Poder Público (VILELA; LEOPOLDO; CHIERIGHINI, 2018), seu funcionamento deve ser baseado em legislações que regulam o serviço público, principalmente no tocante à contratação de pessoal, promoções para cargos de chefia e às condutas dos funcionários. Nesse sentido, a Constituição Federal impõe algumas regras para a estruturação do serviço público em seus artigos 37 e 39, destacando-se a necessidade de aprovação em concurso público para ocupar um cargo público (BRASIL, 1998, *online*). Além das normas constitucionais, a Lei nº 8.112/90 foi promulgada com o objetivo de ser o regime jurídico dos servidores públicos federais civis, garantindo que todos os órgãos componentes do Poder Público sigam as especificações impostas, sujeitos a penas (BRASIL, 1990, *online*). Assim, é necessário que as bibliotecas jurídicas inseridas no serviço público estejam adequadas às legislações vigentes, o que pode impactar nas relações de trabalho de seus bibliotecários.

Já as bibliotecas digitais são, muitas vezes, extensões dos outros tipos de bibliotecas para o ambiente digital, com disponibilização de parte ou todo o acervo na Internet, ampliando a possibilidade de acesso aos usuários. Está presente principalmente nas bibliotecas universitárias, pois permitem uma atualização mais constante e eficiente do acervo, sem ocupar o espaço físico (AZEVEDO, 2018/2019).

De acordo com Pena (2007), as bibliotecas, inseridas no mercado informacional tradicional, concentram a maior quantidade de bibliotecários em relação a outras possíveis áreas de atuação. O autor menciona que as bibliotecas universitárias e públicas, incluindo a Biblioteca Nacional, estão consolidadas como espaços onde o bibliotecário atua. No tocante à esfera escolar, a Lei 12.244, de 24 de maio de 2010, prevê que todas as instituições de ensino públicas privadas devem ter uma biblioteca até 2020, devendo ser respeitada a profissão do bibliotecário (BRASIL, 2010). Desse modo, as bibliotecas escolares se tornarão um espaço garantido de atuação desse profissional da informação⁴.

⁴ A Lei 12.244 completou 10 anos em maio de 2020 e, infelizmente, não foi cumprida, as bibliotecas escolares ainda não são um espaço de atuação garantido aos bibliotecários.

Já o mercado informacional existente é pouco ocupado. Abordado por Pena (2007), apresenta-se como um espaço de potencial elevado para atuação dos bibliotecários. De acordo com o autor, seja por falta de iniciativa ou conhecimento dos próprios profissionais da informação ou por falta de oportunidades nessas áreas menos tradicionais, resultado do não reconhecimento da importância do trabalho do bibliotecário esse mercado ainda precisa ser conquistado pelos profissionais da informação. Empresas e hospitais são alguns exemplos de lugares em que é necessário ter informações confiáveis para uma tomada de decisão eficiente e um bibliotecário pode facilitar e melhorar a qualidade do trabalho realizado por outros profissionais nesses espaços.

Galvão e Leite (2008, p. 182) abordam as especificidades de um bibliotecário na área da saúde, afirmando que “o enfoque de formação do profissional da informação especializado no campo da saúde é ainda algo recente”. As autoras destacam a importância de um bibliotecário que consiga lidar com as informações de diversas categorias de profissionais – médicos, enfermeiros, fisioterapeutas, dentistas, entre outros. Essas informações podem ser compartilhadas por várias especialidades da área da saúde ou extremamente específicas a um único segmento, sendo necessário que o bibliotecário seja eficiente e obtenha as informações mais atualizadas e confiáveis possíveis para auxiliar a equipe médica a tomar decisões, visto que a vida de pacientes podem depender disso (GALVÃO; LEITE, 2008). As autoras ressaltam ainda que, apesar de não ser muito comum no Brasil, essa visão mais proativa do bibliotecário na área da saúde é compartilhada por diversos países há algumas décadas. Em 1971, a bibliotecária-médica Gertrude Lamb propôs que os bibliotecários atuassem juntamente às equipes médicas para “antecipar as necessidades de informação requeridas pela equipe, agilizando o trabalho de pesquisa e as decisões clínicas” (GALVÃO; LEITE, 2008, p. 184).

Desse modo, o trabalho de bibliotecários possibilita maior efetividade nos casos clínicos, como destacado abaixo:

O trabalho do bibliotecário torna-se uma ferramenta que subsidia todas as práticas profissionais no contexto da saúde, pois possibilita que as informações relevantes e necessárias ao cotidiano médico-hospitalar sejam acessadas, compartilhadas, disseminadas e apropriadas em diferentes momentos, melhorando sensivelmente a atuação clínica (BIAGGI; CASTRO FILHO, 2017, p. 3).

Outra área pouco ocupada pelos profissionais da informação que demanda sua expertise são as empresas. Silva e Sales (2012, p. 403) afirmam que os bibliotecários são contratados pelas empresas porque sabem lidar com a informação que será usada na tomada de decisão, configurando o uso de “informação estratégica como diferencial competitivo” em relação a outras empresas. Percebe-se que o profissional da informação agrega valor às empresas visto

que fornece informações confiáveis e essenciais para o andamento das atividades de um negócio, garantindo uma vantagem estratégica (SILVA; SALES, 2012).

Pena (2007) elenca ainda alguns espaços de atuação dentro do mercado informacional existente e pouco ocupados, como as editoras, livrarias e jornais. O autor menciona também a importância de o profissional da informação se fazer presente no mercado de tendências, marcado pelo uso da tecnologia, no qual o conhecimento do bibliotecário com relação ao tratamento e disseminação da informação é essencial para o desenvolvimento de bases de dados, bibliotecas digitais, sites institucionais e até mesmo organização da Internet para melhor recuperação das informações.

Diante disso, é interessante analisar o que caracteriza o trabalho do bibliotecário e as competências necessárias para exercer essas atividades nas diversas áreas de atuação existentes. A ferramenta oficial que descreve as profissões no Brasil é a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Essa classificação é “o documento normalizador do reconhecimento, da nomeação e da codificação dos títulos e conteúdos das ocupações do mercado de trabalho brasileiro”. Com sua última atualização feita em 2002, a CBO tem um caráter enumerativo, no sentido que codifica as profissões e normatiza as nomenclaturas de cada uma para fins estatísticos e descritivo, pois detalha as atividades realizadas em cada profissão, além dos requisitos de formação e condições de trabalho (MINISTÉRIO..., 2020a, *online*).

De acordo com a CBO, bibliotecário é um título dentro da categoria “Profissionais de Informação”, que engloba ainda documentalistas e analistas da informações. A descrição sumária do trabalho desses profissionais traduz as principais atividades que podem ser realizadas, sem especificar apenas uma área de atuação ou um perfil único de bibliotecário. Assim, conforme a CBO, os profissionais da informação:

Disponibilizam informação em qualquer suporte; gerenciam unidades como bibliotecas, centros de documentação, centros de informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação. Tratam tecnicamente e desenvolvem recursos informacionais; disseminam informação com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento; desenvolvem estudos e pesquisas; realizam difusão cultural; desenvolvem ações educativas. Podem prestar serviços de assessoria e consultoria (MINISTÉRIO..., 2020b, *online*).

Nesse sentido, além das especificações das atividades que podem ser realizadas pelos bibliotecários, é importante analisar quais as competências necessárias para um profissional da informação. De acordo com Amorim e Amaral (2011, p. 4), competência é o “conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para que o profissional desenvolva suas atribuições e responsabilidades”. Os autores mencionam ainda que a competência possui três dimensões: o “saber”, correspondente aos conhecimentos do profissional, o “saber fazer”,

caracterizado pelas habilidades adquiridas pelo indivíduo, e o “saber ser”, equivalente às atitudes apresentadas pelo profissional na realização de seu trabalho.

Faria et al. (2005, p. 28) apontam competências requeridas dos profissionais da informação no Brasil, na Europa e nos Estados Unidos. As autoras afirmam que existe uma convergência entre o que se espera de um bibliotecário em todos esses contextos geográficos, pois os “impactos da sociedade do conhecimento tendem a ter as mesmas influências entre os profissionais da informação, independentemente de ser um país desenvolvido ou em desenvolvimento”.

As competências elencadas pela literatura brasileira podem ser resumidas em:

Conhecimento interdisciplinar e especializado; capacidade de contextualização; capacidade de conceituação; conhecimento da demanda ou do cliente; domínio de ferramentas e de tecnologias da informação; adaptação ao novo, flexibilidade e abertura às mudanças; capacidade de gerenciamento; lidar com contradições e conflitos; relacionamento interpessoal, excelência na comunicação oral e escrita; lidar com as diversas habilidades funcionais; capacidade de aprendizado próprio e de facilitar o aprendizado do outro; ser ético, proativo, empreendedor, ter energia, criatividade, consciência coletiva e visualizar o sucesso (FARIA et al., 2005, p. 27).

Dentre outras competências levantadas por Faria et al. (2005) na literatura estrangeira estão: adaptabilidade, habilidades crítica, analítica e organizacional, comunicação efetiva, trabalho em equipe, sensibilidade didática, criatividade e inovação, proficiência e conhecimento técnico, liderança, habilidade interpessoal, proatividade em relação às necessidades dos usuários, entre outras. Percebe-se, analisando todas as competências elencadas, as três facetas que as compõem, conhecimentos, habilidades e atitudes (AMORIM; AMARAL, 2011).

Tanto a descrição das atividades de um profissional da informação quanto as competências esperadas no exercício de tais funções não especificam nenhum tipo de pessoa que seja mais predisposta ou preferida para executar essa profissão. O detalhamento da Classificação Brasileira de Ocupações (MINISTÉRIO..., 2020b) do que faz o profissional da informação apresenta domínio de técnicas e, principalmente, de gestão da informação para realizar a disseminação efetiva, possibilitando o acesso e permitindo, assim, a produção de novos conhecimentos. Além disso, as competências elencadas na literatura dizem respeito aos conhecimentos adquiridos pelo profissional através do estudo da Biblioteconomia, habilidades desenvolvidas durante a experiência profissional e atitudes as quais o indivíduo possui naturalmente ou manifesta ao longo do tempo. Nesse sentido, observa-se que não existe um único tipo de pessoa adequada a realizar o trabalho de bibliotecário, pois a única exigência

específica é cursar Biblioteconomia, não devendo existir, portanto, qualquer forma de discriminação, de raça, classe ou, muito menos, de gênero.

Contudo, o gênero é uma variável de análise importante no que diz respeito ao mercado de trabalho da Biblioteconomia, visto que, apesar das descrições do trabalho do bibliotecário e de suas competências não mencionarem um homem ou uma mulher especificamente, a profissão é tida como feminina, como salientado por Ferreira (2003), Forrest (2014), Sousa (2014), Pires (2016), Lobão et al. (2017), Müller e Martins (2019), entre outros.

A sua concepção configurou justamente o contrário, pois as primeiras bibliotecas eram administradas por homens, sendo considerada uma profissão erudita e respeitável, ligada “aos homens da aristocracia, uma vez que era exigido que os candidatos aos cargos fossem fluentes em mais de uma língua e possuíssem conhecimento de história e literatura, além de uma formação acadêmica” (PIRES, 2016, p. 39). Nesse período, “as mulheres não tinham acesso às bibliotecas nem como leitoras” (SOUSA, 2014, p. 117).

Desse modo, as bibliotecas e a Biblioteconomia eram espaços destinados às classes dominantes, aos mais ricos e aos homens, os quais poderiam obter o nível educacional necessário para trabalhar nessa área. No Brasil, Sousa menciona que a Biblioteconomia

(...) foi tida como uma profissão aristocrática, influenciada pelos países europeus, principalmente a França, que via o bibliotecário como intelectual e a biblioteca como local de elite, cujo objetivo era a organização sistemática do conhecimento científico (SOUSA, 2014, p. 118).

De acordo com Pires (2016), foi no início do século XIX, a partir de eventos históricos importantes como a Revolução Industrial, o surgimento dos Estados-Nação e a regulamentação dos sistemas escolares pelo Estado que o processo de “feminilização” da Biblioteconomia começa a ocorrer. Nessa época, a quantidade de livros aumenta e, com isso, há um crescimento também do número de bibliotecas públicas em países desenvolvidos, sendo que nos Estados Unidos, essas instituições eram consideradas parte do sistema educacional, sempre atreladas às escolas.

Dessa forma, Pires (2016) considera que a Biblioteconomia perdeu um pouco da qualidade de erudição que possuía e passou a exigir que os profissionais dominassem mais a técnica. No tocante a esse processo, Sousa (2014, p. 122) afirma que:

[...] os atributos exigidos ao profissional para trabalhar nessas bibliotecas referenciando a ordem, a educação, os bons costumes da população ancoravam-se a uma presença feminina, haja vista que, na época, as mulheres eram consideradas: educadoras por “natureza”, conservadoras, obedientes, pacientes e dispostas a aceitar a autoridade e a hierarquia dos homens [...] a Biblioteconomia agrega, no exercício de suas funções, atributos como cuidar, zelar, arrumar, guardar, preservar; valores que a sociedade esperava encontrar nas mulheres (SOUSA, 2014, p. 122).

Sobre isso, Pena (2007) alega que a entrada da mulher no mercado de trabalho, na esfera pública que já era ocupada pelos homens há séculos, foi como uma extensão da esfera privada, onde atributos tais quais cuidado, atenção, paciência, organização, educação dos filhos estavam presentes. Assim, as mulheres escolhiam, naturalmente, profissões nas quais essas características eram predominantes, pois consistiam em as áreas onde conseguiam mais oportunidades e maiores chances de sucesso. Assim surgiram as profissões tidas como femininas, como professora, enfermeira, assistente social, nutricionista e bibliotecária.

Pires (2016, p. 43) corrobora esse pensamento e acrescenta que o principal motivo da desvalorização da profissão bibliotecária se dá pelo fato de que é considerada feminina, visto que “as mulheres são associadas a profissões que não são competitivas, não exigem esforço intelectual e que demandam práticas e procedimentos relacionados às tarefas de cuidado e ordem”. O autor aponta que há um aumento do número de homens bibliotecários nos últimos anos, porém não o suficiente para mudar o status e percepção social da Biblioteconomia como profissão feminina (PIRES, 2016).

Com relação a isso, é interessante apontar que, apesar do baixo número de profissionais do gênero masculino existentes no país, grande parte deles está exercendo cargos de maior relevância, mesmo sendo uma profissão tida como feminina, além de serem mais bem pagos (SOUSA, 2014). Pena (2007) aborda essa atração relativamente recente dos homens pela biblioteconomia, que se dá, de acordo com autor, pelas mudanças na profissão, principalmente o uso extensivo da tecnologia, que representa poder, e o poder, na sociedade, “deve ser dos homens”. Sobre isso, Sousa (2014, p. 90) menciona que:

[...] as áreas tradicionais da prática bibliotecária como referência, classificação e catalogação que são fortemente desenvolvidas por mulheres, estão se tornando atividades de menor remuneração e o motivo emergente desta desqualificação é a incorporação das TICs na área, que criam outras demandas, geram outras atividades mais valorizadas e curiosamente são realizadas por homens.

A pesquisa de Müller e Martins (2019) demonstra como o gênero influencia na ocupação de cargos de poder nos Conselhos Regionais de Biblioteconomia (CRB) no país. Os autores apresentam dados que demonstram que, apesar da parcela de mulheres na profissão ser mais de 80%, aproximadamente 80% dos presidentes dos CRB são homens. Além disso, nas diretorias, apesar de serem maioria em relação aos homens (70%), ao analisar o total de mulheres na profissão bibliotecária, a representatividade não é ideal (MÜLLER; MARTINS, 2019).

O trabalho de Sousa (2014) também aponta para essa falta de representatividade de mulheres nos cargos de poder dentro da Biblioteconomia. A autora analisou as bibliotecas da Universidade Federal da Paraíba e da Universidade Federal de Santa Catarina e concluiu que,

apesar de as mulheres terem historicamente ocupado os cargos de direção geral, tinham mais homens ocupando a coordenação de setores e departamentos internos. Observa-se que isso não é um problema exclusivo do Brasil. Lobão et al. (2017) apresentam dados da Austrália - onde apenas 20% dos bibliotecários são homens e, mesmo assim, “os setores com cargos de maior prestígio era composto em 69% por homens (LOBÃO et al., 2017, p. 2045) – e dos Estados Unidos – onde somente 25% dos estudantes de biblioteconomia são homens, mas 60% deles possuem cargos de chefia em universidades.

Diante desse cenário, é possível verificar a influência de alguns valores sociais relacionados ao trabalho e gênero na Biblioteconomia. É interessante perceber como a divisão sexual do trabalho está diretamente ligada à profissão bibliotecária e à percepção da sociedade em relação a ela (FERREIRA; BORGES; BORGES, 2010). A área é afetada pelos dois aspectos que consistem dessa divisão, a segregação horizontal e a vertical. A feminilização da profissão corresponde à divisão horizontal, que separa as atividades entre ocupações femininas e masculinas, rebaixando aquelas como inferiores a essas e reproduzindo as desigualdades de gênero que permeiam a sociedade (SOUSA, 2014). A autora afirma que, mesmo com a entrada expressiva das mulheres no mercado de trabalho, “a estrutura da divisão sexual permanece inalterada encobrendo as relações de poder” e que a hierarquia social ainda favorece o masculino (SOUSA, 2014, p. 91).

Esse processo teve como consequências a desvalorização da Biblioteconomia e a baixa remuneração de grande parte dos profissionais, pois, até hoje, profissões tidas como femininas “têm recebido salários menores em relação aos dos homens, além de maior rotatividade e piores condições de proteção trabalhistas” (PENA, 2007, p. 62). Nesse sentido, o estudo da Comissão Própria de Avaliação da Universidade de Brasília, o qual analisa, entre outros aspectos, a remuneração do egressos de diversos cursos de graduação da universidade, aponta que, dentre os formados em Biblioteconomia, os homens ganham, em média, 10% a mais do que as mulheres, mesmo que estas componham mais de 70% do total de formados (UNIVERSIDADE..., 2019). Além disso, Ferreira (2003) afirma que outro efeito da segregação horizontal é o fato de que as mulheres enfrentam muitas dificuldades para adentrar o mercado competitivo e explorar áreas tidas como masculinas.

A outra perspectiva da divisão sexual do trabalho, a segregação vertical, também se configura como uma questão influente na Biblioteconomia. Forrest (2014, p. 44) apresenta a metáfora do teto de vidro “para ilustrar a barreira que impede as mulheres de avançar individualmente, por questões que estão exclusivamente ligadas ao seu gênero e não pela falta de habilidades para assumir funções que estão no topo da hierarquia”. Nesse sentido, Ferreira

(2003) argumenta que, para tentar se destacarem diante das desigualdades que enfrentam no mercado de trabalho, bibliotecárias e outras profissionais de ocupações tidas como femininas precisam provar constantemente o quão competentes são e, mesmo assim, têm baixa representatividade em cargos de chefia e poder.

Percebe-se, a partir da literatura supracitada, que apesar de realizar um trabalho essencial de gestão da informação que auxilia na tomada de decisão em diversos âmbitos, os bibliotecários ainda atuam, predominantemente, no mercado informacional tradicional, seja por falta de oportunidades ou pela desvalorização do seu trabalho. Esse desprestígio da profissão se deve, como observado, principalmente à “feminilização” atribuída à Biblioteconomia, demonstrando que o feminino está sempre relacionado ao negativo e inferior quando comparado ao masculino. Além disso, apesar de serem maioria na área, as mulheres ocupam, proporcionalmente, menos cargos de chefia do que os homens, representando a segregação vertical da divisão sexual do trabalho, presente em toda a sociedade.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com Creswell (2007), existem três principais estratégias de investigação que podem nortear, de forma mais aplicada, a execução de uma pesquisa: qualitativa, quantitativa e métodos mistos. Essa última estratégia é relativamente recente, a qual começou a ser usada quando pesquisadores reconheceram as limitações dos outros métodos (CRESWELL, 2007). Ao longo dos anos, as definições de métodos mistos sofreram evoluções, desde ser considerada apenas uma mistura dos métodos qualitativo e quantitativo, até uma combinação de métodos em todas as fases do processo (CRESWELL; PLANO CLARK, 2013). Já a estratégia de investigação quantitativa está presente desde o início da ciência, influenciada pelas correntes positivistas (CRESWELL, 2007). Matias-Pereira (2019, p. 86) afirma que essa metodologia “tem como principal característica a utilização da quantificação, seja nas modalidades de coleta de informações ou no tratamento das mesmas”, utilizando a estatística para atingir esses objetivos”.

Por outro lado, a estratégia de investigação qualitativa é a metodologia mais utilizada na pesquisa social e leva em consideração variáveis como história, cultura e geografia (SANTOS; KIENEN; CASTIÑEIRA, 2015). Ao contrário da pesquisa quantitativa, o processo de pesquisa é caracterizado pela interligação de diversas etapas (FLICK, 2012) e da relação “entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números” (MATIAS-PEREIRA, 2019,

p. 89). Matias-Pereira (2019, p. 89) ainda alega que a “interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados” são os principais pontos desse tipo de estratégia de investigação, colocando o pesquisador como peça chave nesse processo. Dito isso, Creswell (2007) apresenta algumas características da pesquisa qualitativa:

A pesquisa qualitativa ocorre em um cenário natural [...]; usa métodos múltiplos que são interativos e humanísticos. Os métodos de coleta de dados [...] cada vez mais envolvem a participação ativa dos participantes e sensibilidade aos participantes do estudo [...]; é emergente em vez de estritamente pré-configurada. Diversos aspectos surgem durante um estudo qualitativo. As questões de pesquisa podem mudar e ser refinadas à medida que o pesquisador descobre o que perguntar e para quem fazer as perguntas. O processo de coleta de dados pode mudar à medida que as portas se abram ou se fecham para a coleta de dados [...]; é fundamentalmente interpretativa. Isso significa que o pesquisador faz uma interpretação dos dados [...]; o pesquisador qualitativo usa um raciocínio complexo multifacetado, interativo e simultâneo (CRESWELL, 2007, p. 186).

Desse modo, levando em consideração a literatura sobre as diversas estratégias de investigação, esta pesquisa se caracteriza como qualitativa, visto que seu objetivo é interpretar de que modo a disparidade de gênero se dá no âmbito das bibliotecas jurídicas no DF, na visão dos próprios bibliotecários, levando em consideração variáveis históricas, culturais e sociais durante todo o processo.

No tocante ao propósito de pesquisa, Matias-Pereira (2019) afirma que a pesquisa científica pode ser classificada a partir de diversos critérios: quanto à área da ciência, à natureza, aos procedimentos, ao objeto, à forma de abordagem e aos objetivos. Sobre os objetivos, uma pesquisa pode ser exploratória, descritiva ou explicativa. Santos, Kienen e Castiñeira (2015, p. 66) abordam algumas características gerais dos três objetivos de pesquisa, explicando que a explicativa se relaciona com a “causa, origem, relações de situações”, a exploratória, com “tendência, familiarização, criação de acervo teórico, quebra de paradigma” e a descritiva, com “caracterização de estrutura, funcionamento e relações sociais”, assim como descreve fenômenos. Sendo assim, esta pesquisa se classifica como descritiva, pois, além de ser a forma mais comum dentro das pesquisas qualitativas (MATIAS-PEREIRA, 2019) e de ser predominante nas ciências humanas e sociais, os dados serão coletados e analisados, classificados e interpretados de acordo com a perspectiva histórica e sociocultural levantada na revisão de literatura, relacionando-os a partir dos objetivos dessa pesquisa (SANTOS; KIENEN; CASTIÑEIRA, 2015).

Como característico de pesquisas descritivas (MATIAS-PEREIRA, 2019), esta pesquisa adota como método o levantamento, no qual “busca-se informação diretamente com um grupo de interesse a respeito dos dados que se deseja obter, utilizando formulários,

questionários ou entrevistas” (SANTOS; KIENEN; CASTIÑEIRA, 2015, p. 101). De acordo com Baptista e Campos (2018), é o método usado quando se pretende determinar como comportamentos específicos influenciam um grupo de pessoas para o qual o pesquisador irá elaborar generalizações a partir dos dados obtidos. Desse modo, o objetivo da pesquisa de levantamento é “chegar à descrição, explicação e exploração do fenômeno proposto” (BAPTISTA; CAMPOS, 2018, p. 106), a partir da qual o pesquisador pode compreender como determinada atitude se configura dentro de uma amostra.

A população desta pesquisa, por seu turno, é formada por bibliotecas especializadas em direito, isto é, aquelas que fazem parte do Poder Judiciário. O Poder Judiciário está dividido em Justiça Comum e Justiça Especial. A primeira é composta pela Justiça Federal, no que diz respeito à União, e Justiça Estadual, competência dos estados e do Distrito Federal. Já a Justiça Especial, a qual atua apenas no campo da União, constitui-se das Justiças Militar, Eleitoral e do Trabalho (SUPREMO..., 2011, *online*). O foco desta pesquisa são os órgãos da Justiça Comum Federal, escolhidos a partir de sua hierarquia.

A Justiça Federal da primeira instância é composta de juízes federais que julgam infrações penais cometidas contra bens e interesses da União. Caso exista um recurso da sentença do juiz, o processo segue para a segunda instância, representada na Justiça Federal Comum pelo Tribunal Regional Federal (TRF). Nessa instituição, os juízes, denominados “desembargadores federais”, decidem em acordo sobre determinado processo. Se novamente houver recurso, o processo segue para o Superior Tribunal de Justiça (STJ), cuja principal função é garantir que as leis infraconstitucionais estão sendo cumpridas. Finalmente, um processo pode atingir o órgão máximo do Poder Judiciário brasileiro, o Supremo Tribunal Federal (STF). O STF detém o maior poder dentre todas as instituições do Poder Judiciário, uma vez que é responsável pelo controle de constitucionalidade no Brasil, ou seja, garantir que a Constituição seja respeitada (SUPREMO..., 2011, *online*). Apesar de existirem apenas duas instâncias do Poder Judiciário previstas na Constituição, na prática, tanto o STJ quanto o STF pertencem – de forma não oficial - a uma instância superior, por deterem mais poder em relação às outras instituições da Justiça brasileira (CONSELHO..., 2012, *online*).

Assim, a amostra desta pesquisa compreende bibliotecas de um órgão da segunda instância e de duas entidades da instância superior, as quais possuem um nível hierárquico prático distinto: Tribunal Regional Federal da 1ª Região, Superior Tribunal de Justiça e Supremo Tribunal Federal, respectivamente. Desse modo, faz-se possível a percepção de como a disparidade de gênero ocorre em órgãos da mesma área presentes em posições diferentes de hierarquia e poder. Ademais, justifica-se a escolha de profissionais da informação que atuam

no meio jurídico pelo fato de ocuparem o serviço público, no qual preconiza-se princípios como a igualdade de acesso aos cargos e estabilidade, de acordo com os artigos 37 e 41 da Constituição Federal (CF), respectivamente (BRASIL, 1988). Desse modo, é relevante analisar como a disparidade de gênero ocorre nesse ambiente influenciado pelas normas constitucionais, sob a ótica dos bibliotecários que atuam nessas instituições.

3.1. Técnica para a coleta de dados

Para realizar a coleta de dados, utilizou-se um formulário de questionário, caracterizado como “um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas” (MARCONI; LAKATOS, 2018, p. 94), geralmente respondidos individualmente, por escrito (MATIAS-PEREIRA, 2019) e sem a presença do pesquisador⁵ (MARCONI; LAKATOS, 2018). Podem incluir perguntas fechadas, para as quais as respostas estão restritas a poucas opções; perguntas de múltipla escolha, que permitem diversas respostas, normalmente por meio de escalas de opções; e perguntas abertas, nas quais o respondente pode escrever com suas próprias palavras a respeito da pergunta (SANTOS; KIENEN; CASTIÑEIRA, 2015). Nesse sentido, o questionário desta pesquisa foi composto de perguntas fechadas, de múltipla escolha e abertas, aplicado em bibliotecas jurídicas, que compõem a amostra do estudo, por e-mail. A coleta de dados ocorreu no período de, aproximadamente, 4 semanas, entre os dias 06 de agosto e 01 de setembro de 2020.

No que diz respeito à elaboração do questionário, Marconi e Lakatos (2018, p. 95) afirmam que “requer a observância de normas precisas, a fim de aumentar sua eficácia e validade. Em sua organização, devem-se levar em conta os tipos, a ordem, os grupos e a formulação das perguntas”. No mesmo sentido, Flick (2012) alega que, durante a criação do questionário, devem ser aplicadas regras para o desenvolvimento e a sequência das perguntas. O autor especifica ainda que as perguntas devem ser apresentadas em uma linguagem clara e coloquial, para que qualquer entrevistado possa entendê-las; perguntas multidimensionais, enviesadas e com dupla negação devem ser evitadas; é preciso se atentar à necessidade real de todas as perguntas presentes no questionário ou se alguma é supérflua; a posição das perguntas pode influenciar nas respostas, por isso, é indicado começar com as questões mais gerais e finalizar com as mais específicas; é necessário garantir que as perguntas sejam formuladas de forma objetiva e não sugestiva (FLICK, 2012). Além dessas regras que devem ser levadas em

⁵ Por conta da pandemia do COVID-19 e das recomendações de isolamento social e não aglomeração das autoridades de saúde, a técnica de coleta de dados escolhida foi o questionário, pois possibilita a captação remota desses dados.

consideração na elaboração das perguntas, é recomendado que um questionário seja acompanhado por instruções claras e definidas, o tema da pesquisa e o que se pretende atingir com as respostas obtidas, além de qualquer explicação necessária para o preenchimento correto do questionário (MARCONI; LAKATOS, 2018).

3.2. Descrição e análise dos dados

Em seguida, após a aplicação do questionário, a descrição de dados foi realizada tanto na íntegra quanto por meio de gráficos. Primeiramente, foram apresentados os dados relativos às informações pessoais dos respondentes e às questões fechadas, exibidos em forma de gráficos para auxiliar a análise qualitativa. Em seguida, todas as respostas para as questões abertas foram reproduzidas de forma completa, baseando-se na metodologia de descrição rica, que possibilita uma compreensão mais abrangente dos dados e de um contexto (GIBBS, 2009). Os participantes foram classificados de P1 a P8 e suas respostas transcritas exatamente como foram coletadas. Desse modo, as descrições apresentam-se como “a organização e preparação dos dados para análise”, conforme pontuado por Creswell (2010, p. 218).

A análise dos dados foi de caráter qualitativo. Gibbs (2009) aponta duas características marcantes desse tipo de análise: a coleta e análise dos dados ocorrem, muitas vezes, simultaneamente, diferenciando-se de outros tipos de pesquisa; o aumento do volume dos dados, uma vez que a análise qualitativa tem como objetivo aumentar a densidade e complexidade dos dados. O autor pontua ainda atividades principais a serem notadas ao desenvolver uma análise qualitativa:

Desenvolver uma consciência dos tipos de dados que podem ser examinados e como eles podem ser descritos e explicados; [...] desenvolver uma série de atividades práticas adequadas aos tipos de dados e às grandes quantidades deles que devem ser examinadas (GIBBS, 2009, p. 17).

Nesse sentido, pretendeu-se, nesta pesquisa, analisar os dados a partir da metodologia de indução (GIBBS, 2009). A partir das descrições dos dados, foram estabelecidas relações entre as informações obtidas no questionário e a literatura analisada para, então, serem feitas generalizações a respeito da disparidade de gênero no âmbito das bibliotecas jurídicas no Distrito Federal, na visão dos próprios bibliotecários.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo, serão apresentados e discutidos os dados obtidos a partir do questionário. A descrição rica dos dados (GIBBS, 2009) foi feita de forma quantitativa, descrevendo-os por

meio de gráficos, e qualitativa, exibindo-os de forma completa e como foram submetidos, especificamente nas respostas das perguntas abertas. A análise é qualitativa, baseada no método de indução (GIBBS, 2009), em que foram feitas generalizações sobre as disparidades de gênero em bibliotecas jurídicas de acordo com os dados obtidos.

O questionário foi elaborado na plataforma Google Formulários e enviado de forma eletrônica aos bibliotecários das instituições que compõem a amostra desta pesquisa. Foram obtidas 8 respostas, sendo contemplados os três tribunais da amostra em pelo menos uma das respostas. É preciso ressaltar que, devido à pandemia do novo coronavírus, toda a comunicação com os bibliotecários ocorreu eletronicamente, respeitando as recomendações de distanciamento social dos órgãos de saúde. Desse modo, a quantidade de respostas foi afetada, visto que os servidores encontravam-se em regime de teletrabalho.

4.1 Descrição dos dados

4.1.1 Dados pessoais

Em relação aos dados pessoais, três aspectos foram considerados relevantes para analisar a disparidade de gênero no âmbito do Sistema Judiciário: gênero, escolaridade e tempo de atuação no Poder Judiciário. Mais de 87% das respostas foram de pessoas do gênero feminino, com apenas 12,5% de participantes masculinos, corroborando com as pesquisas examinadas, as quais consideram a Biblioteconomia como uma profissão feminina (FERREIRA; BORGES; BORGES, 2010). Além disso, 75% dos respondentes possuem nível de escolaridade que vai além do superior, a maioria (62,5%) sendo especialização. Quanto ao tempo de atuação no Sistema Judiciário, metade (50%) possui mais de 10 anos de exercício em bibliotecas judiciárias e 75% podem ser considerados experientes na área, pois atuam por 6 anos ou mais.

4.1.2 Questões fechadas

A grande maioria (87,5%) dos participantes considera que não existe disparidade salarial entre homens e mulheres em bibliotecas no âmbito do Sistema Judiciário. Apenas (12,5%) acredita que, às vezes, os homens recebem proventos maiores que as mulheres. Esses dados contrapõem a literatura investigada (BARROS, 2008; FORREST, 2014; GUEDES, 2010), a qual demonstra que a disparidade salarial entre homens e mulheres ainda é um aspecto significativo na sociedade. Metade dos respondentes (50%) nunca se sentiu discriminada, exclusivamente por conta do gênero, ao longo de sua carreira do Poder Judiciário. A outra metade considera que raramente (25%) ou às vezes (25%) sofreu algum tipo de discriminação por conta do gênero.

Com relação a cargos de chefia, 75% dos respondentes alegaram ocupar cargos de chefia frequentemente. Quando questionados sobre as oportunidades de chefia especificamente em relação ao gênero, a maioria (62,5%) considerou que, tanto homens quanto mulheres, sempre têm chances de desempenhar cargos de liderança, contrariando a literatura analisada, que afirma que as mulheres ainda são minoria em cargos de chefia por não serem consideradas aptas para ocupa-los (SAMPAIO, 2019; PAULA, 2013).

Quanto às competências adequadas para realizar o trabalho de bibliotecário, 100% dos participantes discordaram totalmente que exista uma relação entre o gênero e as habilidades para ser bibliotecário, conforme o apresentado por Amorim e Amaral (2011) e Faria et al. (2005) em seus estudos.

A maioria (62,5%) dos respondentes acredita que as mulheres às vezes ou raramente possuem muita confiança em relação às suas conquistas e seu potencial profissionais. Uma parcela (37,5%), com uma visão mais otimista, acredita que as mulheres são frequentemente e sempre são confiantes nesse quesito. Com relação aos homens, a grande maioria (87,5%) considera que eles são muito confiantes no âmbito profissional. Esses dados corroboram a literatura, que apontam a dificuldade das mulheres em serem confiantes no âmbito profissional se comparado aos homens (LA MASA, 2017), disparidade de gênero causada pela opressão histórica sofrida por elas e por serem associadas a valores considerados não compatíveis com o mercado de trabalho, como cuidado, delicadeza, sensibilidade e compreensão (PAULA, 2013).

A maior parte (62,5%) dos participantes concorda totalmente ou parcialmente com a afirmação de que a Biblioteconomia é uma área desvalorizada. Quando questionados se essa desvalorização pode estar ligada de alguma forma com as disparidades de gênero, metade considera que raramente (12,5%) ou nunca (37,5%) estão associados. Porém, uma parte significativa (37,5%) alega que às vezes as disparidades de gênero se relacionam com a desvalorização da área, o que demonstra as consequências da disparidade de gênero no que diz respeito à divisão sexual do trabalho (BARROS, 2008) e como a Biblioteconomia é socialmente desvalorizada por ser considerada uma profissão feminina (PIRES, 2016).

4.1.3 Questões abertas

Quando indagados sobre os fatores que consideram influentes para a ocorrência de disparidades de gênero nas bibliotecas jurídicas onde trabalham, os respondentes mencionaram a predominância de mulheres na Biblioteconomia e falta de conhecimento da população sobre a profissão, a influência das relações sociais de gênero e a falta de autoconfiança das mulheres

causada por aspectos históricos e sociais. Além disso, alguns participantes relataram não perceber disparidades de gênero em seus locais de trabalho.

Em seguida, ao serem confrontados com dados elaborados pela Universidade de Brasília com relação ao egressos de Biblioteconomia do gênero masculino ganharem 10% a mais do que as do gênero feminino (UNIVERSIDADE..., 2019) e questionados do porquê isso acontece, os respondentes atribuíram ao fato de a sociedade estar inserida em um contexto machista, o qual incentiva os homens a focarem em suas carreiras enquanto as mulheres são condicionadas ao trabalho doméstico; à autoconfiança elevada e habilidade de se valorizar dos homens; à maior ocupação pelos homens de cargos na área de tecnológica da Biblioteconomia, a qual possui mais prestígio. Uma parte significativa dos participantes mencionou ainda que essa disparidade salarial não ocorre no serviço público, só quem ocupa cargos de chefia possui proventos maiores.

4.2 Análise dos dados

Conforme o objetivo da pesquisa, os dados do questionário foram obtidos e serão analisados a partir da perspectiva dos bibliotecários que atuam nas bibliotecas do Sistema Judiciário no DF. Desse modo, todas as análises são realizadas sob esse prisma e, assim, é possível estabelecer relações no que diz respeito à disparidade de gênero nas bibliotecas jurídicas.

Uma questão que merece ser destacada é o grande número de mulheres que responderam ao questionário, 7 dos 8 participantes. Esse índice pode indicar que a profissão ainda é dominada por mulheres, reforçando o estereótipo presente na sociedade, de acordo com Ferreira (2003), Forrest (2014), Sousa (2014), Pires (2016), Lobão et al. (2017) e Müller e Martins (2019). Esses autores discorrem sobre o fato de que a Biblioteconomia ainda é vista como uma profissão feminina, consequência da divisão sexual do trabalho, mais especificamente da segregação horizontal, a qual se refere à distinção entre profissões masculinas e femininas (BARROS, 2008).

Nesse sentido, além da baixa participação de pessoas do gênero masculino, algumas respostas às perguntas abertas reforçam a percepção de que a Biblioteconomia ainda é majoritariamente composta por mulheres. O P1 afirma que “a Biblioteconomia ainda é vista como uma área predominantemente feminina” enquanto P3 diz que, na biblioteca onde trabalha, “não temos bibliotecários do sexo masculino” e P7 considera que “o curso de Biblioteconomia é cursado mais por mulheres e isso faz com que tenham mais mulheres nas bibliotecas, de maneira geral”.

Apesar desse perfil constatado tanto nos dados quanto na literatura, os participantes discordam totalmente que exista alguma relação entre gênero e maior adequação no tocante às competências para realizar o trabalho de bibliotecário. Isso vai ao encontro da descrição do trabalho de um profissional da informação presente na Classificação Brasileira de Ocupações (2002, *online*), a qual não estabelece um perfil demográfico específico para a realização das atividades bibliotecárias.

Além disso, as competências necessárias ao bibliotecário apresentadas na literatura, tais como conhecimento interdisciplinar e da demanda dos usuários, capacidade de utilizar ferramentas e tecnologias da informação, comunicação efetiva, adaptabilidade, entre outros (FARIA et al., 2005), descrevem habilidades que podem ser adquiridas por qualquer um que curse Biblioteconomia e trabalhe na área, independentemente do seu gênero. Assim, fica claro que, embora exista um maior número de mulheres na profissão bibliotecária, não há qualquer especificação de gênero preferido para realizar as atividades, de acordo com as competências elencadas na literatura e com os dados obtidos através da pesquisa.

Seguindo essa linha de raciocínio, um ponto interessante levantado por P1 é o fato de que “os bibliotecários homens acabam se enviesando para as áreas mais tecnológicas da Biblioteconomia, o que ajuda na maior valorização do bibliotecário se comparado à mulher na mesma função”, o que é atribuído por Pena (2007) e Sousa (2014) como o motivo do crescimento recente do número de homens na área. Percebe-se que, mesmo em uma área considerada feminina, os homens acabam optando por cargos com maior valor socioeconômico atrelado, o que, conseqüentemente, acaba conferindo-lhes mais prestígio e reconhecimento.

Outro ponto que se pretendeu analisar foi a desvalorização da Biblioteconomia e uma possível relação com as disparidades de gênero. Pena (2007) diz que, como a entrada da mulher na esfera pública do mercado de trabalho se deu a partir da extensão da esfera privada, as qualidades valorizadas nelas - tais como cuidado, educação dos filhos e organização - refletiam esse espaço, induzindo-as a procurar profissões consideradas femininas, nas quais obtinham maiores oportunidades.

Dessa forma, Pires (2016) afirma que existe uma associação entre a desvalorização de uma área e o fato de ser considerada uma profissão feminina, pois existe uma percepção de que as mulheres estão inseridas em profissões não competitivas, que não demandam esforço intelectual, mas ordem e cuidado. Apesar de a maioria (62,5%) dos respondentes concordarem, total ou parcialmente, que a Biblioteconomia é desvalorizada, metade considera que nunca ou raramente isso está ligado às disparidades de gênero, o que contradiz de certa forma o que está

presente na literatura (PIRES, 2016). Nesse sentido, tanto P2 quanto P4 alegam nunca terem percebido disparidades de gênero nas bibliotecas do Sistema Judiciário.

Porém, é preciso observar que uma parte considerável (37,5%) afirma que essa relação ocorre às vezes e 12,5% alega que sempre existe essa conexão. P5 relata que a “disparidade de gênero não está relacionada ao sistema jurídico brasileiro, mas sim ao histórico da profissão e ao desconhecimento da população sobre a profissão”, refletindo o que Pires (2016) conclui em sua pesquisa. P3 e P6 apontam ainda que as bibliotecas refletem as disparidade de gênero sociais presentes no país, como o “papel da mulher na família e na educação dos filhos”, seguindo o raciocínio expresso por Pena (2007).

Uma outra questão analisada foi a discriminação exclusivamente por conta do gênero. A maioria (85%) nunca se sentiu discriminada somente por esse fator ao longo de sua trajetória profissional. Isso contraria grande parte da literatura sobre questões de gênero no mercado de trabalho, tanto em uma perspectiva histórica (BARROS, 2008; FORREST, 2014) quanto em tendências observadas em diversas áreas de atuação (NEVES, 2013; RASCHE JÚNIOR, 2015). Todavia, por estarem inseridas no serviço público, essas bibliotecas seguem leis e regras específicas, o que deve ser levado em consideração ao analisar esse dado.

A Lei nº 8.112/90, regime jurídico de todos os servidores públicos federais, elenca os requisitos para ocupar um cargo público: nacionalidade brasileira, gozo dos direitos políticos, quitação com obrigações eleitorais e militares, nível de escolaridade exigido pelo cargo, idade mínima de 18 anos e aptidão física e mental (BRASIL, 1990, *online*). Além disso, a Constituição Federal de 1988 determina, em seu artigo 37, a necessidade de aprovação prévia em concurso público para investidura em cargos no serviço público (BRASIL, 1988, *online*). Essas condições impostas pelas leis promovem uma igualdade entre os que desejam ocupar um cargo público, não podendo haver discriminação com base no gênero sob pena de ação judicial. Assim, é coerente que os dados fornecidos pelos respondentes tenham apontado que, em sua grande maioria, eles não se sentem discriminados devido ao gênero.

Um outro aspecto influenciado pelas particularidades do serviço público conferidas pelas leis é a disparidade salarial. Quando perguntados se homens recebem proventos maiores em relação às mulheres, 87,5% dos respondentes afirmam que isso nunca ocorre. As legislações já mencionadas que regulamentam o serviço público impedem o favorecimento de um gênero em detrimento de outro, daí a divergência com dados encontrados na literatura (FORREST, 2014; NEVES, 2013). Nesse sentido, P2 alega que “no serviço público isso não ocorre, pois os salários são iguais, ganha mais quem tem cargos de chefia”, o que é corroborado por P5 e P4.

Este acrescenta ainda que “o que difere são os adicionais de qualificação e caso tenham especialização, mestrado ou doutorado”.

Entretanto, alguns participantes apresentam respostas para a área da Biblioteconomia em geral, não apenas no serviço público, quando confrontados com o dado de que, dos formados na área, os homens ganham 10% a mais que as mulheres (UNIVERSIDADE..., 2019, *online*). P1 afirma que isso acontece porque “além do machismo inerente nas relações sociais, geralmente os homens sabem valorizar mais as suas habilidades e, com isso, conseguem cobrar salários mais justos e também argumentar por possíveis aumentos. Eles também acabam ocupando as áreas mais tecnológicas da Biblioteconomia, o que lhes garante maior retorno financeiro, já que tecnologia é socialmente mais valorizada”, estando de acordo com a literatura (PENA, 2007; SOUSA, 2012). P2 pensa que “na iniciativa privada, pode ocorrer a seleção de homens para os cargos de chefia com maiores salários”. P6 acredita que “o papel feminino na sociedade faz com que homens sejam estimulados a continuar seus estudos e investir na carreira acadêmica e profissional, enquanto as mulheres acabam tendo turnos extras de trabalho em casa, na educação e criação dos filhos e na manutenção das atividades domésticas” e P7 alega que isso acontece por conta da “discriminação histórica e pelo machismo que as mulheres sofrem”, reforçando a linha de pensamento encontrada na literatura (HIRATA; KERGOAT, 2003 apud PIRES, 2016; VENTURI E RECAMÁN, 2005 apud SILVA; MENDONÇA; ZANINI, 2010; FORREST, 2013; NEVES, 2013).

Outro ponto que se pretendeu analisar com essa pesquisa foi as oportunidades para ocupar cargos de chefia para os homens e as mulheres. O resultado para ambos os gêneros foi igual e extremamente favorável: 62,5% consideram que sempre e 37,5% acham que frequentemente homens e mulheres têm oportunidades de ocupar cargos de chefia como bibliotecários, demonstrando uma igualdade não percebida na literatura analisada sobre esse aspecto (BARROS, 2008; SAMPAIO, 2019). Porém, é interessante notar que, condizente com dados expostos por Barros (2008) e Guedes (2010), as duas pessoas (25%) as quais nunca ocuparam cargos de chefia durante suas trajetórias profissionais em bibliotecas jurídicas, mesmo possuindo nível de escolaridade maior do que superior completo - especialização e mestrado -, são do gênero feminino.

Nesse sentido, destaca-se a existência de uma relação entre o tempo de atuação em bibliotecas do Sistema Judiciário com a ocupação de cargos de chefia, visto que as participantes que nunca tiveram um cargo de liderança atuam há menos de 5 anos nessa área. Como comparação, o único participante do gênero masculino, apesar de ter um nível educacional

inferior em relação a uma delas (especialização), possui mais de 10 anos de carreira em bibliotecas jurídicas e respondeu que frequentemente ocupou cargos de chefia.

Ademais, ainda no âmbito da progressão funcional, além do tempo de atuação em bibliotecas judiciárias, observa-se também a influência do gênero no que diz respeito à promoção a cargos de liderança. Apesar de os participantes afirmarem não haver diferenças salariais para funcionários de mesmo cargo, independentemente do gênero, pode-se alegar que existem disparidades de gênero, inclusive salarial, na escolha do funcionário para ascender em sua carreira. Duas participantes, ambas do gênero feminino, afirmaram que nunca ocuparam cargos de chefia, mesmo possuindo um nível de escolaridade acima da média – além do ensino superior -, sendo as únicas que responderam que já se sentiram discriminadas exclusivamente por conta do gênero em suas carreiras em bibliotecas jurídicas.

Ao comparar essas informações com o dado de que o participante do gênero masculino, o qual possui apenas especialização, frequentemente ocupou cargos de chefia, percebe-se a existência de disparidades de gênero tais como a segregação vertical, resultante da divisão sexual do trabalho, impedindo mulheres de progredirem na carreira (BARROS, 2008), e a disparidade salarial, causada pela preferência existente nas bibliotecas do Sistema Judiciário de promover homens a cargos de chefia, conseqüentemente, aumentando seus provimentos. Esse cenário é resultado da manutenção do sistema patriarcal até os dias de hoje e sua influência no mercado de trabalho, abordada por Forrest (2014) e apontada por P6, que menciona o incentivo que homens têm para investir em suas carreiras acadêmicas e profissionais, enquanto a mulher ainda é tida como a responsável pelas tarefas domésticas e pela educação dos filhos.

Por fim, os respondentes foram questionados sobre o nível de confiança de homens e mulheres com relação a seu potencial e conquistas profissionais. La Masa (2017) e Paula (2013) afirmam que existe uma diferença substancial entre o nível de autoconfiança entre gêneros, geralmente os homens são mais confiantes do que as mulheres devido à estrutura patriarcal que vigora na sociedade há séculos, podendo influenciar pedidos de aumento ou promoções. Nesse sentido, os dados obtidos pelo questionário corroboram essa visão, a maioria dos participantes afirma que os homens são sempre (25%) ou frequentemente (62,5%) confiantes, enquanto metade considera que apenas às vezes as mulheres possuem confiança no âmbito profissional. Inclusive, P8 menciona em uma de suas respostas que um dos fatores que influenciam a disparidade de gênero nas bibliotecas jurídicas é “a própria falta de autoconfiança e motivação de algumas mulheres devido a questões históricas, culturais e econômicas”.

Portanto, percebe-se que as relações de trabalho nas bibliotecas jurídicas do DF são influenciadas pelas disparidades de gênero, mesmo que de forma distinta do que a literatura

prevê, de acordo com a perspectiva dos bibliotecários A divisão sexual do trabalho é um fator que interfere de forma significativa nessas instituições, tanto pelo fato de a Biblioteconomia ser considerada uma profissão feminina quanto pela tendência de privilegiar homens para a promoção a cargos de chefia, caracterizando a segregação vertical. Além disso, por estarem inseridas no serviço público, o qual é regido por leis específicas, as bibliotecas jurídicas possuem uma relação especial com questões de gênero, apresentando particularidades que diferem, em alguns aspectos, do apresentado na literatura sobre o tema. Assim, conclui-se que, a partir da visão dos bibliotecários, as disparidades de gênero afetam as bibliotecas jurídicas do DF, mesmo que de forma indireta em algumas áreas, levando em conta as especificidades do contexto em que se inserem, o serviço público.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo verificar a existência de fatores que contribuem para a disparidade de gênero em bibliotecas jurídicas no Distrito Federal, na visão dos próprios bibliotecários. Para isso, foram estabelecidos três objetivos específicos: levantar, na literatura, a relação entre gênero e mercado de trabalho; apresentar, a partir da literatura, fatores que contribuem para a disparidade de gênero; e relacionar o mercado de trabalho da Biblioteconomia com as relações sociais de gênero.

O primeiro objetivo específico foi alcançado, é muito claro na literatura que o gênero é um fator influente nas relações de trabalho. Analisando tanto em uma perspectiva histórica quanto em uma concepção mais aplicada, as relações de gênero determinam aspectos fundamentais do mercado de trabalho, como a disparidade salarial e a promoção para cargos de chefia. Daí a importância dos estudos de gênero relacionados ao trabalho, pois fornecem dados para a elaboração de ferramentas para mudanças nesse cenário que possibilite maior igualdade de gênero.

O segundo objetivo, por sua vez, também foi alcançado e se relaciona diretamente com o anterior. Foram apresentados diversos fatores que contribuem para a disparidade de gênero no trabalho, como a perpetuação de estereótipos, a disparidade salarial, a autoconfiança abalada das mulheres por questões históricas e sociais. São aspectos que influenciam o mercado de trabalho em geral, nas mais diversas áreas, pois são fruto da desigualdade histórica e social que as mulheres sempre sofreram e da estrutura patriarcal que rege a sociedade até os dias atuais.

Já o terceiro objetivo específico também foi atingido, pois demonstrou-se a influência das relações sociais de gênero em uma área específica, a Biblioteconomia, foco desta pesquisa. Questões como a divisão sexual do trabalho e a profissão ser considerada feminina, além

disparidade salarial e pouca representatividade feminina em posições de poder, foram observadas na literatura como fatores que estão presentes no mercado de trabalho da Biblioteconomia relacionados às relações de gênero.

Ao analisar os dados e a literatura, percebe-se que o principal objetivo da pesquisa foi alcançado, visto que essa descreveu o panorama da relação entre bibliotecas judiciárias e gênero, apontando a existência de disparidades de gênero nessas instituições. É importante apontar que alguns resultados surpreendem e diferem-se do que está presente em grande parcela da literatura, pois as bibliotecas estudadas, por estarem inseridas no serviço público, possuem algumas particularidades baseadas em legislações e normas constitucionais que impedem discriminações por gênero, o que é uma grande vantagem do setor. Mesmo assim, considera-se que a pesquisa pode ajudar a melhorar aspectos relacionadas a questões de discriminação de gênero, além de servir de base para outras áreas da Biblioteconomia.

Por fim, para pesquisas futuras, recomenda-se analisar de forma mais detalhada a questão da progressão funcional, a fim de verificar com mais precisão se homens com nível de escolaridade menor que suas colegas do gênero feminino estão sendo promovidos para cargos de liderança com mais frequência do que elas. Além disso, sugere-se ampliar o escopo de investigação para outras áreas da Biblioteconomia, fora do setor público, e comparar os resultados, analisando as disparidades de gênero presentes em diversos setores e suas particularidades.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, Iara Rodrigues de; AMARAL, Roniberto Morato do. Mapeamento de competências em bibliotecas e unidades de informação. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 16, n. 2, p. 2-16, abr./jun. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pci/v16n2/02.pdf>. Acesso em: 03 out. 2020.
- AZEVEDO, Anderson Leonardo de. Bibliotecas: função esperada e retrato real. **Revista ACB**, Florianópolis, v. 24, n. 1, p. 62-71, dez./mar. 2018/2019. Disponível em: <https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/1427/pdf>. Acesso em: 01 out. 2020.
- BAPTISTA, Makilim Nunes; CAMPOS, Dinael Corrêa de. **Metodologias de pesquisa em ciências: análises quantitativa e qualitativa**. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2018. *E-book*.
- BARBOSA, Érika Teline Rocha; BRANDÃO, Rebeca Barros de Almeida; TELECIO, Rafaela Ferreira. As múltiplas fases do movimento feminista nas décadas de 60 e 70 no Brasil. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE GÊNERO E PRÁTICAS CULTURAIS, 3., 2011, João Pessoa. **Anais [...]**. João Pessoa: UFPB, 2011. Disponível em: <http://www.itaporanga.net/genero/3/09/04.pdf>. Acesso em: 30 set. 2020.
- BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27321/Alice_Barros.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 set. 2020.
- BESTER, Gisela Maria. Aspectos históricos da luta sufrágica feminina no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 15, n. 21, p. 11-22, abr. 1997. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/23351/21028>. Acesso em: 30 set. 2020.
- BIAGGI, Camila de; CASTRO FILHO, Claudio Marcondes de. Atuação do bibliotecário na área da saúde: reflexões. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 18., 2017, Marília. **Anais [...]**. Marília: Unesp, 2017. Disponível em: http://enancib.marilia.unesp.br/index.php/XVIII_ENANCIB/ENANCIB/paper/viewFile/48/891. Acesso em: 01 out. 2020.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 out. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 03 out. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 12.244, de 24 de maio de 2010**. Dispõe sobre a universalização das bibliotecas nas instituições de ensino do País. Brasília: Presidência da República, 2010.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112244.htm. Acesso em: 01 out. 2020.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 2, n. 3, p. 17-32, 1. sem. 1994. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16287/14828>. Acesso em: 30 set. 2020.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0337132.pdf>. Acesso em: 01 out. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Tribunais superiores**: quais são? O que fazem? Brasília, 01 out. 2012. Jusbrasil: cnj.jusbrasil.com.br. Disponível em: <https://cnj.jusbrasil.com.br/noticias/170117397/tribunais-superiores-quais-sao-o-que-fazem>. Acesso em: 03 out. 2020.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução: Luciana de Oliveira da Rocha. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução: Magda Lopes. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. *E-book*.

CRESWELL, John W.; CLARK, Vicki L. Plano. **Pesquisa de métodos mistos**. Tradução: Magda França Lopes. 2. ed. Porto Alegre: Penso, 2013. *E-book*.

CUNHA, Maria de Fátima da. Mulher e historiografia: da visibilidade à diferença. **História & Ensino**, Londrina, v. 6, p. 141-161, 2000. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/histensino/article/view/12396/10864>. Acesso em: 30 set. 2020.

DUARTE, Constância Lima. Feminismo e literatura no Brasil. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 151-172, dez. 2003. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/9950/11522>. Acesso em: 30 set. 2020.

FARIA, Sueli *et al.* Competências do profissional da informação: uma reflexão a partir da Classificação Brasileira de Ocupações. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 34, n. 2, p. 26-33, maio/ago. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ci/v34n2/28552.pdf>. Acesso em: 03 out. 2020.

FERREIRA, Maria Mary. O profissional da informação no mundo do trabalho e as relações de gênero. **Transinformação**, Campinas, v. 15, n. 2, p. 189-201, maio/ago. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tinf/v15n2/07.pdf>. Acesso em: 30 set. 2020.

FERREIRA, Mary; BORGES, Elinielle Pinto; BORGES, Luís Cláudio. Mercado de trabalho e a desigualdade de gênero na profissão da(o) bibliotecária(o). **Biblionline**, João Pessoa, n. esp., p. 159-167, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/biblio/article/view/9637/5227>. Acesso em: 03 out. 2020.

FLICK, Uwe. **Introdução à metodologia de pesquisa**: um guia para iniciantes. Tradução: Magda Lopes. Porto Alegre: Penso, 2012. *E-book*.

FORREST, Niara Paz Romero. **Gênero e relações de poder na Biblioteconomia**: FCI e BCE 1966 – 2014. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Biblioteconomia) – Faculdade de Ciência da Informação, Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/8590/1/2014_NiaraPazRomeroForrest.pdf. Acesso em: 30 set. 2020.

GALVANE, Fabia Alberton de Silva; SALVARO, Giovana Ilka Jacinto; MORAES, Adriana Zomer de. Mulheres em cargos profissionais de chefia: o paradoxo da igualdade. **Fractal: Revista de Psicologia**, Niterói, v. 27, n. 3, p. 301-309, set./dez. 2015. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/fractal/article/view/5082/4933>. Acesso em: 01 out. 2020.

GALVÃO, Maria Cristiane Barbosa; LEITE, Renata Antunes de Figueiredo. Do bibliotecário médico ao informacionista: traços semânticos de seus perfis e competências. **Transinformação**, Campinas, v. 20, n. 2, p. 181-191, maio/ago. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tinf/v20n2/06.pdf>. Acesso em: 01 out. 2020.

GIBBS, Graham. **Análise de dados qualitativos**. Tradução: Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre: Artmed, 2009. *E-book*.

GUEDES, Moema de Castro. A inserção dos trabalhadores mais escolarizados no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de gênero. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 55-75, mar./jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tes/v8n1/04.pdf>. Acesso em: 01 out. 2020.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Tradução: Fátima Murad. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>. Acesso em: 01 out. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios Contínua Anual**: Afazeres Domésticos 2016-2018. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=downloads>. Acesso em: 01 out. 2020.

KARAWEJCZYK, Mônica. As sufragettes e a luta pelo voto feminino. **História, imagem e narrativas**, Rio de Janeiro, n. 17, out. 2013. Disponível em: https://www.academia.edu/6482788/Hist%C3%B3ria_imagem_e_narrativas_N_o_17_outubro_2013_ISSN_1808_9895_As_sufragettes_e_a_luta_pelo_voto_feminino. Acesso em: 30 set. 2020.

LA MASA, Francesco. **Developing effective measures to implement gender diversity in the workplace**. 2017. Dissertação (Mestrado em Gestão Internacional) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2017. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/20159/Final_Version_MPGI_Thesis_Francesco_LaMasa.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 01 out. 2020.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 26, n. 3, p. 1-20, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ref/v26n3/1806-9584-ref-26-03-e47164.pdf>. Acesso em: 01 out. 2020.

LIMONGI, Fernando; OLIVEIRA, Juliana de Souza; SCHMITT, Stefanie Tomé. Sufrágio universal, mas... só para homens. O voto feminino no Brasil. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 27, n. 70, jun. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/rsp/article/view/72814/40530>. Acesso em: 30 set. 2020.

LISBOA, Teresa Kleba. Gênero, feminismo e Serviço Social: encontros e desencontros ao longo da história. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 66-75, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/S1414-49802010000100008/12731>. Acesso em: 30 set. 2020.

LOBÃO, Irajayna de Sousa Lage. Biblioteconomia: uma questão de gênero? **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 13, n. esp. CBBDD 2017, p. 2037-2050, 2017. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/998/924>. Acesso em: 03 out. 2020.

MADALOZZO, Regina. Gênero e desigualdade. **GV Executivo**, São Paulo, v. 7, n. 6, p. 34-39, nov./dez. 2008. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34282/33089>. Acesso em: 01 out. 2020.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2018. *E-book*.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2019. *E-book*.

MEDEIROS, Marcelo; PINHEIRO, Luana Simões. Desigualdades de gênero em tempo de trabalho pago e não pago no Brasil, 2013. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 33, n. 1, p. 161-187, jan./abr. 2018. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/18356/16940>. Acesso em: 01 out. 2020.

MELO, Hildete Pereira de. O Brasil e o Global Gender Gap Index do Fórum Econômico Mundial: algumas considerações. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, v. 24, n. 2, p. 1-14, ago./dez. 2011. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/nequem/article/view/14457>. Acesso em: 01 out. 2020.

MINCATO, Ramone; DORNELLES FILHO, Adalberto A.; SOARES, Lodonha M. P. C. Desigualdades de gênero: disparidade salarial e segregação ocupacional. *In: ENCONTRO SOBRE OS ASPECTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA REGIÃO NORDESTE DO RS*, 12., 2013, Caxias do Sul. **Anais [...]**. Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul, 2013. Disponível em: https://www.ucs.br/site/midia/arquivos/TEC_09_XII_EAESRNE_Desigualdade_de_genero.pdf. Acesso em: 01 out. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)**.

Informações gerais. Brasília, 2020a. Disponível em:

<http://cbo.maisemprego.mte.gov.br/cbsite/pages/informacoesGerais.jsf>. Acesso em: 02 out. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)**. Busca por título: profissionais da informação. Brasília, 2020b. Disponível em:

<http://cbo.maisemprego.mte.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTitulo.jsf>. Acesso em: 02 out. 2020.

MIRANDA, Ana Cláudia Carvalho de. Biblioteca jurídica: uma reflexão acerca da gestão do acervo. **Folha de Rosto: Revista de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Juazeiro do Norte, v. 3, n. 1, p. 41-55, jan./jun. 2017. Disponível em:

<https://periodicos.ufca.edu.br/ojs/index.php/folhaderosto/article/view/185/148>. Acesso em: 01 out. 2020.

MONTEIRO, Ivanilde Alves; GATI, Hajnalka Halasz. A mulher na história da educação brasileira: entraves e avanços de uma época. *In*: SEMINÁRIO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS “HISTÓRIA, SOCIEDADE E EDUCAÇÃO NO BRASIL”, 9., 2012. **Anais** [...]. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2012. Disponível em:

<https://silo.tips/download/a-mulher-na-historia-da-educacao-brasileira-entraves-e-avancos-de-uma-epoca>. Acesso em: 01 out. 2020.

MÜLLER, Luciana Kramer Pereira; MARTINS, Carlos Wellington Soares. Uma profissão feminina, mas não feminista? Representatividade de gênero na gestão dos Conselhos Regionais de Biblioteconomia no Brasil. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 15, n. esp. Melhores trabalhos CBBD, 2019. Disponível em:

<https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/1363/1173>. Acesso em: 03 out. 2020.

NEVES, Magda de Almeida. Anotações sobre trabalho e gênero. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 43, n. 149, p. 404-421, maio/ago. 2013. Disponível em:

<https://www.scielo.br/pdf/cp/v43n149/03.pdf>. Acesso em: 01 out. 2020.

NICOLETE, Jamilly Nicácio; ALMEIDA, Jane Soares de. Professoras e rainhas do lar: protagonismo feminino na imprensa periódica (1902-1940). **Educar em Revista**, Curitiba, n. especial 2, p. 203-220, set. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/er/nspe.2/0104-4060-er-02-00203.pdf>. Acesso em: 01 out. 2020.

PÁRIA. *In*: MICHAELIS dicionário brasileiro da língua portuguesa. São Paulo:

Melhoramentos, 2020. Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/busca?id=0LK9E>. Acesso em: 30 set. 2020.

PAULA, Andressa Bauermann de. **A participação de mulheres em cargos de chefia**. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Sociais) – Departamento de Ciência Política, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013. Disponível em:

<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/94982/000915109.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 out. 2020.

PEDRO, Joana Maria. Relações de gênero como categoria transversal na historiografia contemporânea. **Topoi**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 22, p. 270-283, jan./jun. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/topoi/v12n22/1518-3319-topoi-12-22-00270.pdf>. Acesso em: 30 set. 2020.

PENA, André de Souza. **A evolução do mercado de trabalho formal do profissional da informação no Brasil**: um estudo a partir da RAIS/MTE, 1985 a 2005. 2007. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Escola de Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/ECID-7BSNSV/1/mestrado___andr__de_souza_pena.pdf. Acesso em: 01 out. 2020

PESSOA, Mayara Lustosa Silva; BORGES, Josefa Lusitânia de Jesus. Questões e tensões: alguns paradoxos do feminismo. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 544-553, set./dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1982-02592018v21n3p544/37969>. Acesso em: 30 set. 2020.

PINSKY, Carla Bassanezi. Estudos de gênero e história social. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 17, n. 1, p. 159-189, jan./abr. 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2009000100009/10988>. Acesso em: 30 set. 2020.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/rsp/article/view/31624/20159>. Acesso em: 30 set. 2020.

PIRES, Hugo Avelar Cardoso. **Relações de gênero e a profissão bibliotecária na contemporaneidade**: panorama nacional e os motivos da entrada masculina em curso majoritariamente feminino. 2016. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Escola de Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-AE6MYV/1/disserta_ao_hugo_avelar.pdf. Acesso em: 30 set. 2020.

RASCHE, Francisca. Papeis de gênero e sua influência na formação acadêmica de mulheres estudantes de Biblioteconomia em Santa Catarina. **Revista ACB**, Florianópolis, v. 3, n. 3, p. 77-95, 1998. Disponível em: <https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/330/391>. Acesso em: 30 set. 2020.

RASCHE JÚNIOR, Fábio Antonio. **Privação de liberdades femininas**: uma análise da participação das mulheres nas áreas de ciência e tecnologia no Brasil entre 2004 e 2013. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Economia) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/140361/000986374.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 out. 2020.

RIBEIRO, Carlos Antonio Costa. Desigualdades de gênero no ensino superior e no mercado de trabalho no Brasil: uma análise de idade, período e coorte. **Sociedade e Estado**, Brasília, v. 31, n. 2, p. 301-323, maio/ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/se/v31n2/0102-6992-se-31-02-00301.pdf>. Acesso em: 01 out. 2020.

ROSADO, Ana Paula Nery *et al.* Disparidades de gênero nas relações de trabalho no Brasil nos anos de 2007 e 2008. **Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica**, Viçosa, v. 22, n. 2, p. 233-257, dez. 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/oikos/article/view/3627/1904>. Acesso em: 01 out. 2020.

SAMPAIO, Simone. Mulheres ocupam 43,8% dos cargos de chefia no país. **Ministério da Economia**, Brasília, 08 mar. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/03/mulheres-ocupam-43-8-dos-cargos-de-chefia-no-pais>. Acesso em: 01 out. 2020.

SANTOS, Pedro António dos; KIENEN, Nádia; CASTIÑEIRA, Maria Inés. **Metodologia da pesquisa social**: da proposição de um problema à redação e apresentação do relatório. São Paulo: Atlas, 2015. *E-book*.

SCAVONE, Lucila. Estudos de gênero: uma sociologia feminista? **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 173-186, jan./abr. 2008. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2008000100018/5528>. Acesso em: 30 set. 2020.

SCOTT, Ana Silvia. O caleidoscópio dos arranjos familiares. *In*: PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. (org.). **Nova história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2012. p. 15-42. *E-book*. Acesso em: 30 set. 2020.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>. Acesso em: 30 set. 2020.

SILVA, Margareth Ribeiro Machado Santos e; MENDONÇA, Helenides; ZANINI, Daniela Sacramento. Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 45, p. 39-45, jan./abr. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/paideia/v20n45/a06v20n45.pdf>. Acesso em: 03 out. 2020.

SILVA, Luciana Sagaz; SALES, Fernanda de. O bibliotecário: atuação profissional em empresas da grande Florianópolis. **Revista ACB**, Florianópolis, v. 17, n. 2, p. 400-421, jul./dez. 2012. Disponível em: <https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/798/pdf>. Acesso em: 01 out. 2020.

SOUSA, Beatriz Alves de. **O gênero na biblioteconomia**: percepção de bibliotecárias/os. 2014. Tese (Doutorado em Estudos de Gênero) – Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Sistema Judiciário brasileiro: organização e competências. **Notícias STF**, Brasília, fev. 2011. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=169462>. Acesso em: 03 out. 2020.

TEIXEIRA, Luciana da Silva; NOLETO, Eliezer de Queiroz. **Desigualdades de gênero**: impacto econômico da alteração da licença paternidade e da criação da licença parental.

Brasília: Câmara dos Deputados, 2019. (Estudos das Consultorias). Disponível em: <https://bd.camara.leg.br/bd/handle/bdcamara/37681>. Acesso em: 01 out. 2020.

THÉBAUD, Françoise. Políticas de gênero nas ciências humanas. O exemplo da disciplina histórica na França. Tradução: Débora El-Jaick de Andrade. **Espaço Plural**, Marechal Cândido Rondon, v. 10, n. 21, p. 33-42, 2. sem. 2009. Disponível em: <http://e-revista.unioeste.br/index.php/espacoplural/article/view/3551/2821>. Acesso em: 30 set. 2020.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Análise dos egressos da graduação da UnB do curso de: Biblioteconomia. **Egressos RAIS**, Brasília, fev. 2019. Disponível em: http://avaliacao.unb.br/images/pesquisaegressos/2019/Rais_Biblioteconomia_FCI.pdf. Acesso em: 30 set. 2020.

VILELA, Cinara Littig; LEOPOLDO, Natiele Rodrigues; CHIERIGHINI, Cristiani. A função social da biblioteca especializada na área jurídica sob a visão do bibliotecário. **Múltiplos Olhares em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 8, n. 2 especial EREBD, nov. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/moci/article/view/16918/13677>. Acesso em: 01 out. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2020**. Genebra: WEF, 2020. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. Acesso em: 01 out. 2020.

