

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA



FACULTAD DE TRADUCCIÓN Y DOCUMENTACIÓN

DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN

TESE DE DOUTORAMENTO

A SITUAÇÃO LABORAL DAS MULHERES  
NAS BIBLIOTECAS PORTUGUESAS

Doutoranda: Rosa Maria Rocha dos Santos Oliveira

Salamanca, Julho 2012

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA



FACULTAD DE TRADUCCIÓN Y DOCUMENTACIÓN

DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN

TESE DE DOUTORAMENTO

A SITUAÇÃO LABORAL DAS MULHERES  
NAS BIBLIOTECAS PORTUGUESAS

Director: José António Frias Montoya

Doutoranda: Rosa Maria Rocha dos Santos Oliveira

Salamanca, 10 de Julho de 2012

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA



FACULTAD DE TRADUCCIÓN Y DOCUMENTACIÓN

DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN

TESE DE DOUTORAMENTO

A SITUAÇÃO LABORAL DAS MULHERES NAS  
BIBLIOTECAS PORTUGUESAS

Tese submetida ao Departamento de Biblioteconomia e Documentação da  
Universidade de Salamanca, para a obtenção do título de Doutor.

Director: José António Frias Montoya

Doutoranda: Rosa Maria Rocha dos Santos Oliveira

Salamanca, Julho de 2012

## **Dedicatória**

Dedico este projecto a  
minha filha Alexandra,  
aos meus pais e ao  
meu marido que me  
deram muito amor  
para eu conseguir  
realizar o meu sonho.

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar quero agradecer ao Departamento de Biblioteconomia e Documentação pela simpatia com que me receberam há onze anos atrás aquando da minha chegada através do programa ERASMUS. Com o passar do tempo a Universidade de Salamanca e o Departamento de Biblioteconomia e Documentação fizeram parte dos meus melhores dias.

Quero agradecer em segundo lugar ao meu Prof. Doutor José António Frias Montoya, primeiro como excelente professor que foi e depois por me ter apoiado incondicionalmente como Director ao longo destes dez anos.

Anos bastante complicados para mim, quer a nível pessoal como profissional, mas lá estava o Prof. Doutor José António Frías sempre a dar força e coragem para eu não desistir. Espero que a partir de agora venha a ser o meu amigo Prof. Frías.

Ao longo destes anos conheci várias pessoas que, sem saberem, me influenciaram, incentivaram com a sua inteligência, simplicidade e alegria de que vale a pena aprender cada vez mais e de dar aos outros aquilo que se tem de mais rico – o conhecimento.

Quero apenas destacar alguns nomes:

- Ana María Muñoz - Departamento de Biblioteconomía y Documentación: Instituto de Estudios de la Mujer - Universidad de Granada;
- Gillian Burrington - National Library for the Blind - Stockport, UK;
- James V. Carmichael Jr. - Department of Library and Information Studies - University of North Carolina, Greensboro, USA;
- Judith Licea de Arenas - Facultad de Filosofía y Letras - Universidad Nacional Autónoma de México- Rosa San Segundo - Universidad Carlos III de Madrid;
- Ruth Helena Vallejo - Decana - Facultad de Sistemas de Información y Documentación - Universidad de La Salle- Bogotá, Colombia;

- Montse Argente Jiménez - Responsable del Centro de Documentación - Institut Catalá de les Dones - Generalitat de Catalunya, Barcelona, Espanha;
- Marta de la Mano - Universidad de Salamanca, Espanha;
- Mary Ferreira M. - Universidade de Minas Gerais.

Em terceiro lugar quero agradecer a todas as bibliotecárias das bibliotecas universitárias, públicas, municipais e centros de documentação, por me terem respondido ao longo questionário que lhes enviein e a todas as que se destacaram no seu trabalho, contribuindo assim para a evolução da Biblioteconomia em Portugal ao reponderem ao meu inquérito ou à minha entrevista.

Em quarto lugar agradeço a todos os alunos do curso de Ciências de Informação de Arquivo e Bibliotecas (CIAB) e do Curso de Especialização em Ciências Documentais (CECD), da Universidade de Coimbra - Faculdade de Letras do ano lectivo 2010/2011.

Em quinto lugar agradeço à Universidade de Coimbra - Faculdade de letras, nas pessoas do Ex.mo Sr. Reitor, aos professores que me autorizaram a entrar na sala de aulas para falar com os respectivos alunos, assim como à Prof. Doutora Maria Manuel Borges, Directora dos Serviços de Biblioteca e Documentação, pela sua disponibilidade.

O meu obrigado, a todos quanto me inspiraram pela sua beleza interior, a todas as pessoas e instituições que sempre estiveram disponíveis para que este projecto se concretizasse, pois sem tudo isto este projecto não seria possível.

## Resumo

Neste trabalho, procurou-se explorar, por um lado os motivos pelos quais esta profissão tem estado arredada de uma maior visibilidade social, visibilidade essa que assiste a outras profissões e que tarda em repercutir-se na biblioteconomia. Por outro lado, procurou-se reflectir sobre as condicionantes que têm estado na base dos percursos de inserção laboral da mulher na área da biblioteconomia.

Esta área profissional exige um importante domínio técnico-científico que possibilita que o acesso às fontes seja organizado, direccionado e contribua para transformar a mera informação disponível em todos os repositórios, em conhecimento efectivo, nas diferentes áreas de investigação. Da qualidade da inserção laboral dos seus agentes depende, em última análise, a continuidade deste ofício nos termos em que o mesmo tem contribuído para o colectivo social.

Nesta investigação abordou-se os aspectos históricos relacionados com a evolução desta profissão, principalmente no quadro de uma progressiva feminização da actividade. Nestes termos, ganha relevo a inserção profissional da mulher, em sentido lato. De facto, no contexto mais amplo da divisão social do trabalho e repercussão dessa divisão, até à actualidade, na forma como a mulher se insere no âmbito da biblioteconomia, há elementos que nos permitem concluir que o posicionamento laboral feminino nesta actividade em particular reflecte condicionalismos sociais que expressam tendências pesadas e persistentes relacionadas com a própria desigualdade de género.

Embora este trabalho não se destine especificamente a tratar as questões da desigualdade de género é evidente que estas perpassam uma parte importante do tema em estudo devido à feminização da profissão. Contudo, explorou-se também os aspectos que permitem perspectivar a inserção profissional das mulheres nas diferentes profissões a nível nacional e internacional procurando pontos pertinentes de análise que superem ou vão para além da tradicional abordagem de género. Identificou-se um percurso social que tem por referência uma maior igualdade de papéis e é nesse mainstreaming criado que entende-se que podem ser superadas as tradicionais condicionantes.

A forma como homens e mulheres fazem o seu percurso profissional ou procuram as suas alternativas de carreira é evolutiva e isso transparece na análise que fazem da sua

própria trajectória. Nesta investigação privilegiou-se, para além do enquadramento teórico que nos permite obter um retrato do estado da questão, a obtenção de material empírico susceptível de estudar a forma como os profissionais analisam o seu próprio percurso. Isto é, privilegiou-se o discurso na primeira pessoa por parte destes profissionais em Portugal. Dirigiu-se a praticamente todo o universo destes profissionais a nível nacional, e obtiveram-se 176 respostas ilustrativas dos perfis e características específicas desta actividade. Estes perfis foram direccionados em dois sentidos, por um lado, tem-se o conjunto daqueles que ingressaram na profissão motivados pela expectativa de inserção profissional, têm até 40 anos, remunerações ainda relativamente baixas e declaram-se “infelizes” na profissão que escolheram pois de alguma forma esta não correspondeu às suas expectativas tanto a nível funcional como na vertente financeira. Por outro lado, tem-se num segundo perfil indivíduos que decidiram seguir a profissão antes ou durante a frequência universitária ou após terem tido alguma experiência profissional, específica ou não na área, ou ainda após terem tirado o curso de BAD. Estes profissionais declaram-se “felizes” na profissão que escolheram.

Adicionalmente, voltaram-se as atenções para as mulheres que ao longo do seu percurso têm sido bem-sucedidas em desempenhar esta actividade e que partilharam um conjunto importante de opiniões acerca do seu percurso profissional. A maioria das mulheres diz sentir-se realizada na profissão e manifesta ter mais ambições que deseja ver projectadas no futuro da sua carreira profissional. Embora nem todas tenham planeado essa mesma carreira, quase todas dizem sentir ou já ter observado indirectamente os condicionalismos e dificuldades que se colocam também à generalidade das mulheres em contexto laboral. O denominador comum nas entrevistas realizadas é o de que, apesar de não estarem arrependidas do percurso que escolheram, estas mulheres sentem que poderiam ter feito mais e melhor. Nalguns casos, sublinham o facto de sentirem limitações institucionais ao seu trabalho. Estas são de resto as fragilidades mais apontadas que levam a que as mulheres se posicionem tendencialmente em três tipos de perfis perante a adversidade que encontraram na profissão - perfil assertivo, passivo ou pessimista. No primeiro perfil inserem-se as entrevistadas que demonstraram uma atitude mais pró-activa ou que evidenciaram uma maior auto-confiança quando abordaram os constrangimentos da sua profissão. Num segunda tipologia de referência enquadram-se as mulheres evidenciavam maior resignação em relação ao estado de coisas, revelando algum conformismo face a aspectos discriminatórios ou entraves à

progressão profissional. Por fim, algumas das respostas encerravam uma atitude um pouco mais pessimista de alguma descrença ou até indiferença relativamente a alguns dos condicionalismos da profissão ou da condição de mulheres das entrevistadas.

Quanto questionadas acerca da desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a maioria das inquiridas é de opinião de que, de facto, de uma maneira geral, às mulheres não assistem as mesmas oportunidades que assistem aos homens. No entanto, em termos pessoais as mulheres dizem maioritariamente nunca se ter sentido discriminadas.

Inquiriu-se também estudantes de Ciências da Informação ou seja os futuros profissionais da área da biblioteconomia, entre outras áreas de actuação neste domínio, com resultados de duplo sentido. Por um lado, identificam-se continuidades na forma como os estudantes se posicionam relativamente aos estigmas da profissão. Esta é vista como tendo relativamente pouca valorização social e como sendo uma actividade exercida predominantemente por mulheres. No entanto, noutra perspectiva, os estudantes entendem que a profissão está confrontada com as exigências de qualquer outra profissão técnica e, assim, indirectamente se depreende que a mesma terá que se reconverter, superar os estigmas do passado e entrar em definitivo na modernidade.

Este método de observação aplicado às práticas profissionais, foi sem dúvida revelador. Permitiu, entre outras coisas, evidenciar o elevado valor acrescentado da profissão no contexto de um mercado crescentemente exigente face ao valor da informação e das formas mais efectivas de a transformar em conhecimento. Colocou também em evidência que o facto de se reflectir sobre as práticas profissionais é um primeiro passo para melhorá-las e qualificá-las em função dos novos desafios que sempre se colocam. Adicionalmente, tratando-se de um grupo profissional que raramente expressa de forma individual ou colectiva as suas impressões sobre a sua profissão, este material parece-nos fundamental para compreender como pode perspectivar-se a evolução laboral neste domínio.

Um dos aspectos que resultou da aplicação dos questionários aos actuais profissionais de biblioteconomia foi o facto de que são poucos aqueles que leem habitualmente publicações ou investigações científicas. Alegando falta de tempo ou disponibilidade, falta de interesse ou outros motivos, verifica-se um relativo afastamento destes

profissionais face à vertente de investigação, talvez porque esta se encontre algo desligada das suas expectativas relativamente aos conteúdos e temáticas tratadas. Com este trabalho, procurou-se perspectivar a situação laboral destes profissionais a partir de matéria-prima fornecida pelos próprios, ou seja, a sua visão acerca do tema tratado, esperando com isso contribuir para a necessária e irreversível evolução das práticas profissionais neste domínio tão vasto e motivante.

Palavras-Chave: Biblioteconomia, Divisão Social do Trabalho, Desigualdade de Género, Inserção Laboral

## Abstract

This work aims at exploring the reasons why this profession has been away from a higher social visibility that underlies other professional activities and delays to manifest in the field of biblioteconomy. On the other hand this investigation is an insight to the constraints that are holding back women careers in this professional activity.

The technical and scientific skills required in biblioteconomy are often underestimated. But these skills allow organized access to sources, thus enabling that information can effectively be turned into knowledge, in different areas of study. The continuity of this profession depends on the quality of career building among its professionals who are the ultimate agents of biblioteconomy's contribution to the community.

In this investigation we went through historical aspects of this profession evolution, mainly considering its increasing feminization over the last decades. This insight puts emphasis on women integration as professionals, in broader terms. In the context of the evolution of gender division of work, it is possible to identify social constraints that express heavy tendencies that are rooted in gender inequality itself.

Despite the fact that this work is not about gender inequality, this social feature is melted in the main theme of the investigation because biblioteconomy is mainly a female profession. We explored some key elements that allow us an outlook on women integration throughout various professions, nationally and internationally. Moreover, this study tried to identify a point of view that surpasses the traditional approach to gender inequality. A perspective according to which, it is being created a mainstream, with new gender roles as a reference.

The way man and women do their professional journey or search their career options evolves, and that shows on the chosen trajectory. In this investigation we privileged not only the theoretical contributions to this debate, but also the empirical material that could enlighten the way these professionals perceive their own careers. Therefore, we privileged their speech. Throughout this investigation we approached almost all the universe of people working in this field in Portugal and obtained 176 responses that illustrate their profiles and specificities. Additionally, we listened to women subjectively considered well succeeded in this activity that shared valuable opinions and thoughts about their professional personal journeys. We also enquired the students in

this field, the future professionals in this area, obtaining no single featured results. On the one hand it is possible to identify continuities between what students and senior professionals think about social recognition of this profession. On the other hand, students understand that this profession challenges are comparable to other technical activities and there is a need for reinvention towards the modern times.

The observation method of this investigation was revealing of the professional's practices. It allowed to better perceive the value added of this profession. It also stressed out that the first step to improve practices is to reflect upon them and recognize where there is room for improvement. Being these professionals rarely heard in terms of their thoughts about this profession, this was also an important moment to get their first handed speech and understand what needs to be done in order to qualify their career pathways.

**Key-Words:** biblioteconomy, social division of work, gender inequality, labor placing.

## Sumário

Índice de Figuras .....	xiii
Índice de Gráficos .....	xv
Índice de Tabelas.....	xvii
Introdução .....	- 1 -
<b>PARTE I: O ESTADO DA QUESTÃO CONTRIBUTOS TEÓRICOS.....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO I. DESIGUALDADE DE GÉNERO E SITUAÇÃO DA MULHER NO MUNDO PROFISSIONAL .....</b>	<b>- 15 -</b>
I.1. Das origens da temática de género .....	- 17 -
I.2. Desigualdade de género na agenda política internacional.....	- 29 -
I.2.1. O surgimento do <i>mainstreaming</i> de género.....	- 29 -
I.3. Demarcação profissional e divisão social do trabalho .....	- 38 -
I.3.1. Territórios profissionais e matrizes de competências .....	- 38 -
I.3.2. Hierarquização de funções e estruturas de liderança.....	- 42 -
I.3.3. Um padrão profissional mais democratizado (?) - Estratégias de adaptação e continuidade.....	- 46 -
I.3.4. Género e classe - sistema de vasos sociais comunicantes .....	- 53 -
I.4. Breve análise nacional e internacional comparada da inserção profissional feminina... -	60 -
I.5. Mulheres no mundo profissional em Portugal .....	- 91 -
<b>CAPÍTULO II. PANORÂMICA DA EVOLUÇÃO DA MULHER NO MUNDO DA BIBLIOTECONOMIA.....</b>	<b>- 97 -</b>
II.1. Ideologia de género em contexto profissional no mundo das bibliotecas - A feminização da profissão de bibliotecária .....	- 99 -
II.2. Distribuição (desigual) dos papéis socio-profissionais - o caso particular da biblioteconomia .....	- 105 -
II.3. Trajectórias profissionais - alcance e conteúdo .....	- 110 -
<b>PARTE II: EVIDÊNCIA EMPÍRICA A SITUAÇÃO PORTUGUESA ..</b>	<b>- 123 -</b>
<b>CAPÍTULO III. JUSTIFICAÇÃO DO TEMA E ASPECTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>- 125 -</b>
III.1. Justificação do tema.....	I
III.2. Objectivos científicos .....	II

III.2.1. Objectivos gerais.....	II
III.2.2. Objectivos específicos.....	III
<b>III.3. Características do estudo.....</b>	<b>IV</b>
<b>III.4. Metodologia .....</b>	<b>VI</b>
III.4.1. Material teórico.....	VII
III.4.1.1. Revisão da literatura e recolha de estatísticas oficiais.....	VII
III.4.1.2. Questões de Investigação.....	IX
III.4.1.3. Hipóteses exploratórias de investigação.....	XI
III.4.1.3.1. Hipótese exploratória 1: condicionantes de género e acesso à profissão .....	XI
III.4.1.3.2. Hipótese exploratória 2: Condicionantes de género e gestão da carreira de bibliotecária/o.....	XII
III.4.1.3.3. Hipótese exploratória 3: Perfil de inserção laboral e auto-imagem .....	XII
III.4.1.3.4. Hipótese exploratória 4: Impacto da actual inserção laboral nas estratégias formativas dos futuros profissionais.....	XIII
III.4.2. Material empírico .....	XIV
III.4.2.1. Questionário aplicado a profissionais de biblioteconomia .....	XV
III.4.2.1.1. Tratamento de dados – questionário aplicado aos profissionais de biblioteconomia .....	XVI
III.4.2.2. Entrevista a 31 mulheres que se distinguiram pelo êxito obtido na profissão – questões de resposta aberta e semi-aberta.....	XVII
III.4.2.2.1. Tratamento de dados – entrevista a 31 mulheres que se distinguiram pelo êxito obtido na profissão .....	XIX
III.4.2.3. Questionário a estudantes do curso de Ciências da Informação.....	XX
III.4.2.3.1. Tratamento de dados – questionário aos estudantes do curso de Ciências da Informação.....	I

## **CAPÍTULO IV. PROFISSÃO DE BIBLIOTECÁRIA — PERFIL DE INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL E QUADRO REFERENCIAL DE VALORES EM PORTUGAL..... - 3 -**

<b>IV.1. Percursos de entrada na profissão – um itinerário pela valorização social da actividade de biblioteconomia .....</b>	<b>I</b>
IV.1.1. Evidência empírica – questionário aplicado a profissionais de biblioteconomia.....	IV
IV.1.1.1. Caracterização da amostra e aspectos de inserção na profissão de biblioteconomia.....	V
IV.1.1.2. Percursos, valores, aspirações e satisfação na profissão.....	XXXI
IV.1.1.3. A profissão de bibliotecária — Perfil de integração profissional e quadro referencial de valores.....	XXXV
IV.1.1.4. Discussão dos resultados do questionário aplicado aos profissionais de biblioteconomia .....	XLIII
<b>IV.2. A biblioteconomia na esfera feminina – auto percepção da inserção profissional.....</b>	<b>XLIII</b>
IV.2.1. Evidência empírica – entrevistas a 31 mulheres com sucesso profissional na área da biblioteconomia.....	I
IV.2.2. Discussão dos resultados das entrevistas realizadas a mulheres com um percurso profissional estabelecido.....	XLIV
<b>IV.3. Superação do constrangimento discriminatório e estratégias de valorização dos papéis socio-profissionais .....</b>	<b>XLV</b>

## **CAPÍTULO V. OS FUTUROS PROFISSIONAIS: VALORES, CONCEPÇÕES ATITUDES E ASPECTOS MOTIVACIONAIS DA PRÉ ENTRADA NA PROFISSÃO DE BIBLIOTECONOMIA..... - 51 -**

<b>V.1. Evidência empírica - análise de questionário aplicado a estudantes do curso de Ciências da Informação .....</b>	<b>- 53 -</b>
V.1.1. Características sociodemográficas da amostra.....	- 53 -
V.1.2. Género e curso.....	- 54 -
V.1.3. Distrito e concelho de procedência .....	- 55 -
V.1.4. Nível de estudos do pai e da mãe .....	- 57 -
V.1.5. Financiamento dos estudos.....	- 58 -
V.1.6. Percepção do curso.....	- 63 -
V.1.6.1. Curso anterior e primeira opção.....	- 63 -
V.1.6.2. Razões para a escolha do curso de Ciências da Informação .....	- 68 -
V.1.6.3. Razões que levaram à escolha da instituição de ensino .....	- 72 -
V.1.6.4. Satisfação com a escolha do curso .....	- 73 -
V.1.6.5. Resultados académicos .....	- 75 -
V.1.6.6. Prestígio da licenciatura em Ciências da Informação.....	- 77 -
V.1.6.7. Relação entre a obtenção de um título universitário e a obtenção de um trabalho .....	- 78 -
V.1.7. Valores associados ao curso de Ciências da Informação .....	- 81 -
V.1.7.1. Valores.....	- 81 -
V.1.7.2. Atitudes perante o trabalho.....	- 87 -
V.1.8. Imagem da profissão.....	- 92 -
V.1.8.1. Qualidades necessárias num profissional.....	- 92 -
V.1.8.2. Prestígio da profissão .....	- 94 -
V.1.8.3. Valorização da profissão na sociedade.....	- 96 -
V.1.9. Futuro emprego .....	- 99 -
V.1.9.1. Sectores profissionais.....	- 99 -
V.1.9.2. Saídas profissionais - preferências .....	- 102 -
V.1.9.3. Tarefas preferidas .....	- 106 -
V.1.10. Discussão de resultados .....	- 109 -

## **CAPÍTULO VI. CONCLUSÕES E PISTAS DE INVESTIGAÇÃO..... - 113 -**

<b>VI.1. Conclusões .....</b>	<b>- 115 -</b>
VI.1.1. As hipóteses de investigação como meio de aproximação ao tema.....	- 115 -
VI.1.2. Um percurso social por referência a uma maior convergência de papéis – limitações e conquistas...-	128 -
<b>VI.2. Pistas de Investigação .....</b>	<b>- 130 -</b>

## **CAPÍTULO VII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... - 133 -**

<b>ANEXOS .....</b>	<b>I</b>
<b>Anexo I - Questionário de análise da integração e expectativas dos profissionais de biblioteconomia .....</b>	<b>I</b>
<b>Anexo II - Guião de Entrevista a 31 Mulheres com Êxito Profissional na Área da Biblioteconomia .....</b>	<b>XVII</b>
<b>Anexo III - Questionário de Análise das Motivações e Expectativas e Motivações dos Futuros Profissionais, aplicado a Estudantes do Curso de Ciências da Informação .....</b>	<b>XIX</b>

## Índice de Figuras

Figura II.1 – Factores que estão na base da desigualdade de género.....	- 29 -
Figura II.2 - Aspectos da construção de um <i>mainstreaming</i> de género.....	- 38 -
Figura II.3 - Desigualdade de classe e de género – sistema de vasos sociais comunicantes.....	- 60 -
Figura II.4 – Tendências persistentes na desigualdade de género.....	- 96 -
Figura III.1 – Aspectos caracterizadores da feminização da profissão.....	- 105 -
Figura IV.1 – Vectores de análise privilegiados no questionário com questões abertas e semi-abertas a 19 mulheres bibliotecárias.....	XX
Figura IV.2 – Eixo positivo e negativo da inserção profissional das bibliotecárias.....	XLIII
Figura IV.3 - Barreiras subjectivas, segregação de funções e desequilíbrio de género.....	XLVIII
Figura IV.4 – Valorização da profissão de bibliotecária – abordagem de género e enfoque específico nas condições objectivas do exercício da profissão.....	L



## Índice de Gráficos

Gráfico II.1 – Participação das mulheres na força de trabalho adulta nalguns países da União Europeia e nos EUA, em 2006 e 2009 (%).....	- 63 -
Gráfico II.2 – Diferenças de remuneração por género, nalguns países da União Europeia, em 2006 e 2009 (%)..	- 69 -
Gráfico II.3 – PIB em paridades do poder de compra (PPC) e diferenças salariais entre mulheres e homens (%) nalguns países da União Europeia, em 2009.....	- 70 -
Gráfico II.4 – Mulheres e homens empregadores nalguns países da União Europeia (%), em 2008 .....	- 72 -
Gráfico II.5 – Mulheres e homens empregados por conta própria nalguns países da União Europeia (%), em 2008.....	- 73 -
Gráfico II.6 – Mulheres e homens a trabalhar em <i>part time</i> nalguns países da União Europeia e nos EUA (%), em 2009 .....	- 76 -
Gráfico II.7 – Percentagem de mulheres no total de trabalhadores em regime de <i>part time</i> nalguns países da União Europeia e nos EUA (%), em 2009 .....	- 77 -
Gráfico II.8 – Mulheres como legisladoras ou gestoras, nalguns países da União Europeia e nos EUA (%), em 2008.....	- 79 -
Gráfico II.9 – Mulheres nos parlamentos nacionais nalguns países da União Europeia (%), em 2000 e 2007- 80 -	- 80 -
Gráfico II.10 – Índice de felicidade de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008- 83 -	- 83 -
Gráfico II.11 – Diferenças no índice de felicidade percebido de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008.....	- 84 -
Gráfico II.12 – Índice de saúde percebida de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008.....	- 85 -
Gráfico II.13 – Diferenças no índice de saúde percebida de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008.....	- 86 -
Gráfico II.14 – Índice de convivência social de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008.....	- 87 -
Gráfico II.15 – Diferenças no índice de convivência social percebido de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008.....	- 88 -
Gráfico II.16 – Índice de acompanhamento dos assuntos políticos pela televisão de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008 .....	- 89 -
Gráfico II.17 – Diferenças no índice de acompanhamento dos assuntos políticos pela televisão de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008.....	- 90 -
Gráfico II.18 – População feminina e masculina economicamente activa, por distritos de Portugal Continental, censos 2001 (%) .....	- 93 -
Gráfico II.19 – População feminina e masculina desempregada e à procura do primeiro emprego, por distritos de Portugal Continental, censos 2001 (%).....	- 94 -
Gráfico II.20 – População feminina e masculina desempregada e à procura de novo emprego, por distritos de Portugal Continental, censos 2001 (%).....	- 95 -
Gráfico III.1 - Concentração do emprego em 20 países da OCDE, por tipo de profissão e sexo – profissões predominantemente exercidas por mulheres (% de homens e mulheres).....	- 117 -

Gráfico III.2 - Concentração do emprego em 20 países da OCDE, por tipo de profissão e sexo – profissões predominantemente exercidas por homens (% de homens e mulheres).....	118 -
Gráfico III.3 - Número de ocupações que são responsáveis por metade do total do emprego.....	119 -
Gráfico III.4 - Percentagem de mulheres e homens empregada/os como arquivistas, bibliotecária/os e profissionais ligados à informação (Archivists, librarians and related information professionals) .....	120 -
Gráfico IV.1 - Percentagem de pessoas por número de postos de trabalho qualificados já ocupados.....	XIII
Gráfico IV.2 - Percentagem de pessoas por número de postos de trabalho ocupados nos últimos 5 anos .....	XIV
Gráfico IV.3 - Percentagem de pessoas por tipo de biblioteca onde já trabalhou .....	XVI
Gráfico IV.4 - Percentagem de pessoas que recusaram ou não um posto de trabalho que lhe tenha sido oferecido .....	XVI
Gráfico IV.5 - Percentagem de pessoas, por tipo de biblioteca em que trabalham actualmente .....	XVII
Gráfico IV.6 - Percentagem de pessoas por classe de rendimento bruto mensal, em euros .....	XVII
Gráfico IV.7 - Percentagem de pessoas que consideram que o seu salário corresponde ou não ao grau de trabalho e de responsabilidade do seu trabalho .....	XVIII
Gráfico IV.8 - Existe alguma coisa que desgoste no seu actual trabalho? Se sim, o quê? .....	XXI
Gráfico IV.9 - O que gosta em especial no seu actual trabalho? .....	XXII
Gráfico IV.10 - Como descreveria a sua satisfação com o seu actual trabalho?.....	XXII
Gráfico IV.11 - É membro de alguma associação profissional? .....	XXIII
Gráfico IV.12 - De que associação (ões) é membro?.....	XXIV
Gráfico IV.13 - Está feliz por ter encontrado a profissão de bibliotecário/a? .....	XXXII
Gráfico IV.14 - Projecção factorial do perfil dos respondentes.....	XLI
Gráfico IV.15 - Scores dos respondentes – continuidade e descontinuidade dos perfis encontrados .....	XLII

## Índice de Tabelas

Tabela II.1 – Participação das mulheres na força de trabalho adulta nalguns países da União Europeia e nos EUA, em 2006 e 2009 (%).....	61 -
Tabela II.2 – Taxas de actividade de homens e mulheres com mais de 15 anos nalguns países da União Europeia e nos EUA, em 2006 e 2009 (%).....	64 -
Tabela II.3 – Diferenças de remuneração por género, nalguns países da União Europeia, em 2006 e 2009 (%)...-	66 -
Tabela II.4 – Percentagem de salário pago na maternidade durante o período coberto nalguns países da União Europeia, em 2009*.....	78 -
Tabela III.1 - Concentração do emprego em 20 países da OCDE por tipo de profissão e sexo – profissões predominantemente exercidas por mulheres (% de homens e mulheres).....	117 -
Tabela III.2 - Concentração do emprego em 20 países da OCDE, por tipo de profissão e sexo – profissões predominantemente exercidas por homens.....	118 -
Tabela IV.1 – Número de pessoas, por sexo e grupo etário .....	VI
Tabela IV.2 – Número e percentagem de pessoas, por sexo e habilitações académicas.....	VII
Tabela IV.3 – Número e percentagem de pessoas, por sexo e estado civil .....	VII
Tabela IV.4 – Número de pessoas, por sexo, idade e estado civil.....	VIII
Tabela IV.5 – Número pessoas com filhos, por sexo e por número de filhos.....	IX
Tabela IV.6 – Altura em que foi tomada a decisão de seguir a profissão.....	IX
Tabela IV.7 – Idade em que foi tomada a decisão de seguir a profissão .....	X
Tabela IV.8 – Motivações subjacentes à escolha da profissão .....	X
Tabela IV.9 – Quando decidiu ser bibliotecária pensava vir a trabalhar numa biblioteca até quando?.....	XI
Tabela IV.10 – Quais são os seus diplomas profissionais?.....	XI
Tabela IV.11 – Como estudou para obter os diferentes diplomas profissionais?.....	XII
Tabela IV.12 – Idade em que obteve o seu mais recente diploma .....	XII
Tabela IV.13 – Número de pessoas por número de postos de trabalho ocupados nos últimos 5 anos e por número de postos de trabalho, correspondentes a promoção.....	XIV
Tabela IV.14 – Número de pessoas por número de postos de trabalho ocupados nos últimos 5 anos e por número de postos de trabalho provisórios.....	XV
Tabela IV.15 – Categoria profissional e rendimento bruto mensal.....	XVIII
Tabela IV.16 – Cargo desempenhado e rendimento bruto mensal .....	XVIII
Tabela IV.17 – Categoria profissional e satisfação rendimento bruto mensal.....	XIX
Tabela IV.18 – Cargo desempenhado e satisfação rendimento bruto mensal .....	XX
Tabela IV.19 - Pertença a alguma associação profissional, por sexo.....	XXIII
Tabela IV.20 - Pertence a alguma associação profissional, por idade.....	XXIV
Tabela IV.21 – Elaboração de artigos, por sexo .....	XXV
Tabela IV.22 – Elaboração de artigos, por idade.....	XXV
Tabela IV.23 – Elaboração de artigos, por habilitações académicas.....	XXVI
Tabela IV.24 – Participação na actividade associativa .....	XXVI
Tabela IV.25 – Leitura regular de revistas da especialidade.....	XXVII
Tabela IV.26 – Revistas da especialidade lidas habitualmente .....	XXVII
Tabela IV.27 – Leitura regular de revistas da especialidade, por sexo.....	XXVIII

Tabela IV.28 – Leitura regular de revistas da especialidade, por idade .....	XXIX
Tabela IV.29 – Frequência de encontros profissionais no último ano.....	XXIX
Tabela IV.30 - Frequência de encontros profissionais durante o horário de trabalho.....	XXIX
Tabela IV.31 – Importância da frequência de encontros profissionais .....	XXX
Tabela IV.32 – Frequência de encontros profissionais e número de filhos.....	XXX
Tabela IV.33 - Está feliz por ter encontrado a profissão de bibliotecário/a?.....	XXXII
Tabela IV.34 - Razões para continuar na profissão de bibliotecário/a .....	XXXIII
Tabela IV.35 - Deseja tirar ainda mais algum curso superior adicional? .....	XXXIII
Tabela IV.36 – Curso que pensa seguir em caso de prosseguimento dos estudos?.....	XXXIII
Tabela IV.37 - Nível de formação que realmente gostaria de ter.....	XXXIV
Tabela IV.38 – Razões que justificam a decisão de não prosseguimento dos estudos.....	XXXIV
Tabela IV.39 - Medidas de discriminação das dimensões 1 e 2 .....	XXXVII
Tabela IV.40 - Identificação das variáveis da primeira dimensão - Trajectória pessoal e profissional.....	XXXIX
Tabela IV.41 - Identificação das variáveis da segunda dimensão - Valorização individual da profissão .....	XXXIX
Tabela IV.42 - Número de pessoas que compõem cada um dos perfis.....	XLII
Tabela IV.43 - Número e percentagem de mulheres entrevistadas, por grupo etário.....	III
Tabela IV.44 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas, por estado civil .....	III
Tabela IV.45 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas, por tipo de biblioteca .....	IV
Tabela IV.46 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas, por tipo de habilitações académicas .....	IV
Tabela IV.47 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas, por área do grau académico mais elevado. IV	
Tabela IV.48 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da pertença a uma associação profissional.....	V
Tabela IV.49 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função do sentimento de defesa dos direitos laborais por parte das associações.....	V
Tabela IV.50 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da sua opinião relativamente à presença masculina na direcção de associações .....	VI
Tabela IV.51 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função das expectativas quando ingressaram na profissão de bibliotecária .....	VII
Tabela IV.52 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da realização profissional .....	VII
Tabela IV.53 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da sua ambição profissional.....	VIII
Tabela IV.54 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função do planeamento da carreira profissional.....	IX
Tabela IV.55 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da fase da carreira profissional que foi planeada .....	IX
Tabela IV.56 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da publicação de artigos .....	IX
Tabela IV.57 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da opinião relativamente ao facto de a investigação feita nesta área em Portugal ser ou não suficiente .....	X
Tabela IV.58 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da opinião relativamente ao facto de a investigação feita nesta área em Portugal ser ou não suficiente .....	X
Tabela IV.60 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas que já se sentiu discriminada na sua vida profissional por ser mulher.....	XI
Tabela IV.61 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas que entendem que existe desigualdade de oportunidades entre os homens e mulheres.....	XII

Tabela IV.62 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da opinião quanto à existência de dificuldades específicas em compatibilizar a vida pessoal e profissional das mulheres.....	XII
Tabela IV.63 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função das dificuldades destacadas na vida profissional das mulheres.....	XIII
Tabela IV.64 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas que alguma vez se sentiu desconfortável com a pressão política.....	XIII
Tabela IV.65 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da forma como ultrapassaram as pressões políticas.....	XIV
Tabela IV.66 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função prejudicada pelos seus colegas de trabalho.....	XIV
Tabela IV.67 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da forma como ultrapassaram conflitos com colegas de trabalho.....	XIV
Tabela IV.68 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da opinião relativamente à forma como as alegadas capacidades e atitudes femininas (facilidade de expressão, astúcia, capacidade de negociação) contribuem para o êxito profissional das mulheres.....	XV
Tabela IV.69 – Número de mulheres entrevistadas em função das ambições dentro da carreira profissional, em função do grupo etário.....	XVI
Tabela IV.70 – Número de mulheres entrevistadas em função das ambições dentro da carreira profissional, em função do planeamento da carreira.....	XVI
Tabela IV.71 – Número de mulheres entrevistadas em função da realização profissional e das expectativas no início da carreira profissional.....	XVII
Tabela IV.72 – Número de mulheres entrevistadas que considera que as capacidades e atitudes femininas contribuem para o êxito profissional das mulheres, em função do grupo etário.....	XIX
Tabela IV.73 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente à realização profissional.....	XXVII
Tabela IV.74 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente às ambições profissionais.....	XXIX
Tabela IV.75 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente ao planeamento da carreira.....	XXIX
Tabela IV.76 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente à desigualdade de oportunidades entre mulheres e homens.....	XXX
Tabela IV.77 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente à reacção à discriminação.....	XXXI
Tabela IV.78 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente às dificuldades na vida profissional das mulheres.....	XXXI
Tabela IV.79 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente à forma de lidar com as pressões políticas.....	XXXII
Tabela IV.80 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente à forma de lidar com os conflitos com os colegas de trabalho.....	XXXIII
Tabela IV.81 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente às capacidades e atitudes femininas face ao êxito profissional.....	XXXIV
Tabela IV.82 – Tipos de respostas dominantes em cada uma das temáticas abordadas no questionário.....	XXXVI
Tabela V.1 – Distribuição da amostra de estudantes do curso de Ciências da Informação, por género.....	54 -

Tabela V.2 – Distribuição da amostra de estudantes do curso de Ciências da Informação, por ano de matrícula e por género.....	55 -
Tabela V.3 – Distribuição da amostra de estudantes do curso, por distrito e concelho de procedência em Portugal Continental.....	55 -
Tabela V.4 – Distribuição do nível de estudos do pai.....	57 -
Tabela V.5 – Distribuição do nível de estudos da mãe .....	57 -
Tabela V.6 – Distribuição do nível de estudos do pai, por género.....	58 -
Tabela V.7 – Distribuição do nível de estudos da mãe, por género.....	58 -
Tabela V.8 - Distribuição do tempo de ocupação profissional em simultâneo com a frequência do curso (trabalhadores-estudantes) .....	59 -
Tabela V.9 - Distribuição do tempo de ocupação profissional em simultâneo com a frequência do curso (trabalhadores-estudantes), por género.....	59 -
Tabela V.10 - Distribuição do tempo de ocupação profissional em simultâneo com a frequência do curso (trabalhadores-estudantes), em função do tempo de trabalho, por género.....	60 -
Tabela V.11 – Distribuição dos meios de financiamento dos estudos .....	60 -
Tabela V.12 – Distribuição da possibilidade de abandono dos estudos no caso de surgir uma oportunidade de trabalho .....	61 -
Tabela V.13 – Distribuição da possibilidade de abandono dos estudos no caso de surgir uma oportunidade de trabalho, por género.....	62 -
Tabela V.14 – Distribuição da frequência de outro curso universitário antes da licenciatura em Ciências da Informação.....	63 -
Tabela V.15 – Distribuição da entrada no curso de Ciências da Informação enquanto primeira opção de candidatura .....	63 -
Tabela V.16 – Distribuição da frequência de outro curso universitário antes da licenciatura em Ciências da Informação, por género .....	64 -
Tabela V.17 - Distribuição da frequência da licenciatura em Ciências da Informação enquanto primeira opção de candidatura, por género.....	65 -
Tabela V.18 – Distribuição dos estudantes matriculados em cada um dos anos do curso de Ciências da Informação.....	65 -
Tabela V.19 – Distribuição da frequência de um curso universitário antes da licenciatura em Ciências da Informação, por ano de matrícula.....	66 -
Tabela V.20 - Distribuição da frequência de um curso de Ciências da Informação enquanto primeira opção, por ano de matrícula no curso.....	67 -
Tabela V.21 - Distribuição da frequência da licenciatura em Ciências da Informação enquanto primeira opção, por ano de matrícula e disposição em abandonar o curso.....	67 -
Tabela V.22 – Níveis médios de importância atribuídos às razões para a escolha do curso de Ciências da Informação, por género .....	71 -
Tabela V.23 – Níveis médios de importância atribuídos às razões para escolha da instituição, por género....	73 -
Tabela V.24 – Distribuição da satisfação com a escolha da licenciatura em Ciências da Informação, por género..	73 -
Tabela V.25 - Distribuição da satisfação com a escolha da licenciatura em Ciências da Informação, por género (resumo) .....	74 -
Tabela V.26 – Distribuição da opinião relativamente à origem dos resultados académicos.....	75 -
Tabela V.27 – Distribuição da opinião relativamente à origem dos resultados académicos, por género .....	76 -

Tabela V.28 - Média de classificação dos estudantes do curso de Ciências da Informação.....	- 76 -
Tabela V.29 - Média de classificação dos estudantes do curso de Ciências da Informação, por ano de matrícula. -	77 -
Tabela V.30 - Distribuição do grau de prestígio atribuído ao curso de Ciências da Informação, por género..	- 78 -
Tabela V.31 - Níveis médios de concordância relativamente à relação entre a obtenção de um título universitário e a obtenção de um trabalho, por género.....	- 80 -
Tabela V.32 - Grau de importância que cada um destes valores possui para si, por género .....	- 82 -
Tabela V.33 - Componentes associadas aos <i>valores</i> subjectivos/ <i>valores</i> pragmáticos atribuídos ao curso de Ciências da Informação.....	- 84 -
Tabela V.34 - Níveis médios de importância atribuídos aos valores associados ao curso de Ciências da Informação, por cluster .....	- 86 -
Tabela V.35 - Distribuição das respostas femininas e masculinas em cada um dos <i>clusters</i> deduzidos dos valores atribuídos ao curso de Ciências da Informação .....	- 87 -
Tabela V.36 - Componentes associadas às atitudes perante o futuro trabalho.....	- 90 -
Tabela V.37 - Coeficientes de correlação entre os <i>scores</i> médios dos factores associados aos valores e os factores associados às atitudes, perante o futuro exercício da profissão .....	- 92 -
Tabela V.38 - Níveis médios de importância atribuídos às qualidades necessárias num profissional de Ciências da Informação, por género.....	- 93 -
Tabela V.39 - <i>Ranking</i> de prestígio atribuído a diferentes profissões, por género.....	- 95 -
Tabela V.40 - Níveis médios de prestígio atribuídos a diferentes profissões, por género.....	- 95 -
Tabela V.41 - Distribuição da valorização da profissão de bibliotecário/a/gestor de informação na sociedade, por género.....	- 96 -
Tabela V.42 - Distribuição dos itens que justificam a opinião de que a profissão de bibliotecário/a/gestor de informação não está suficientemente valorizada na sociedade, por género.....	- 98 -
Tabela V.43 - Distribuição dos sectores profissionais de preferência, por género .....	- 100 -
Tabela V.44 - Distribuição dos sectores com maiores possibilidades de saída profissional, por género.....	- 100 -
Tabela V.45 - Distribuição dos sectores profissionais de preferência, por ano de matrícula .....	- 101 -
Tabela V.46 - Distribuição das possibilidades de saída profissional por sector e por ano de matrícula.....	- 102 -
Tabela V.47 - <i>Ranking</i> das preferências relativas à actividade profissional, por género.....	- 104 -
Tabela V.48 - Níveis médios de preferências relativamente aos locais de trabalho, por género.....	- 104 -
Tabela V.49 - Distribuição das preferências em termos de saídas profissionais, em função do ano de matrícula.-	105 -
Tabela V.50 - <i>Ranking</i> de tarefas preferidas, por género .....	- 107 -
Tabela V.51 - Níveis médios de interesse em tarefas na área de Ciências da Informação, por género.....	- 108 -

## Introdução

O valor dos registos e acervos históricos para a humanidade é incalculável. Não se pode medir o benefício e o progresso que as práticas precursoras de sistematização de dados e registos induziram na evolução histórica mas pode-se inferir que sem essas práticas e esforço de catalogação o passo evolutivo teria sido muito mais lento e ter-se-ia perdido sucessivamente a memória científica.

A história da humanidade jamais poderia ter sido reconstruída sem as fontes que os historiadores incessantemente trabalham e recuperam para fornecer um retrato rigoroso e científico do percurso das populações do passado. Com maior ou menor rigor e metodologia implícita de classificação de dados, chegaram todo o tipo de registos que permitiram seriar os acontecimentos e dar sentido a uma evolução histórica que faz parte da identidade do ser humano.

Inversamente, o papel dos homens e mulheres que ao longo dos tempos mantiveram, preservaram, compilaram e divulgaram os arquivos bibliográficos e as fontes históricas em geral permaneceu sempre ofuscado ou mesmo na sombra. E esta não é uma tarefa pouco exigente: imagine-se o que foram os primeiros esforços de compilação sistemática e organizada dos vários tipos de registos produzidos pela sociedade humana de forma voluntária ou involuntária!

Não é possível datar as primeiras colectâneas temáticas pois estas terão sido motivadas por diversas circunstâncias ao longo da história da humanidade. Faz parte da natureza humana manter a marca da sua passagem por este mundo através de manifestações artísticas, de objectos de culto e todo o tipo de simbologias que são também registos voluntários produzidos pelas comunidades desde tempos ancestrais.

As formas incipientes de cadastro e averbamento são abundantes e a maioria delas terá sido motivada pela necessidade de realizar contagens da população para efeitos de cobrança de impostos e imposição de leis régias ou determinações feudais, com vista a controlar os súbditos e reunir os meios financeiros necessários para perpetuar o poder. Com escassos recursos e sem um método científico definido, os primeiros acervos e arquivos foram sendo constituídos progressivamente nas paróquias como forma de

organizar os aglomerados populacionais em ordem a determinadas características ou atributos.

Por seu turno, a organização de livros e registos escritos encontrava-se a cargo dos monges e elementos do clero, detentores quase exclusivos do conhecimento e saber livresco. A manutenção e organização deste saber outorgava poder e influência junto de toda a pirâmide social, embora essa forma de poder nem sempre fosse evidente para a população em geral. Prova disso são os diferentes momentos históricos em que os registos bibliográficos mais importantes da história da humanidade foram perdidos para sempre na sequência de acções directas ou indirectas de eliminação das fontes de saber. Na verdade, sempre que emergiam choques de civilizações ou sempre que uma certa cultura se determinava a eliminar outra, atentava contra as suas fontes de saber mais valiosas: os registos bibliográficos. Também a Inquisição usou deste expediente, determinando a queima de livros considerados subversivos, como forma de propagar a cultura dominada pelo clero e pelo seu poder na hierarquia social.

A laboriosa estruturação de fontes bibliográficas que deu origem à própria biblioteca de Alexandria, espólio ancestral e pioneiro neste domínio, é também uma prova de que as Ciências da Informação, mesmo na sua forma mais incipiente, desde há muito que estão por detrás das iniciativas de compilação de fontes e registos. Ao mesmo tempo, é patente a milenar necessidade de dar sentido às heranças culturais emanadas pela humanidade sob a forma de registos e acervos.

A figura do bibliotecário surgiu durante o Renascimento dado que na Europa, ao longo da época medieval, os conventos e mosteiros constituíam centros culturais onde freiras e monges desempenhavam o papel de bibliotecários, embora esse trabalho tenha permanecido à margem da sociedade durante um longo período. Nos séculos XI e XII, os centros de aprendizagem foram sendo progressivamente transferidos para as escolas técnicas da época e, mais tarde, para as universidades. No meio universitário, os livros eram guardados não existindo propriamente uma actividade profissional que cuidasse de os guardar e manter.

A partir do Renascimento, e mais tarde na era Tudor (no Reino Unido), a importância social dos livros aumentou e os bibliotecários surgiram como eruditos. Durante este período, algumas mulheres coleccionaram livros formando pequenas bibliotecas

privadas que não tinham necessariamente formas tipificadas de administração ou organização. Durante os séculos XVII e XVIII, na Europa, as mulheres participavam activamente na vida cultural mas apenas como patronas em vez de organizadoras ou produtoras de conhecimento (Heim & J. Ellsworth, 1979, p.22).

A incorporação das mulheres no mundo profissional é um fenómeno que não ocorre da mesma maneira nem ao mesmo tempo em todas as profissões. A tendência geral era de que a mulher deveria ter um papel activo apenas no âmbito do seu lar, na verdade, no final do século XIX, usufruíam praticamente dos mesmos direitos das crianças, analfabetos e deficientes. Através do casamento, o património da mulher passava igualmente para a posse do marido e, até muito tarde e em grande parte dos países ocidentais, não podia exercer o direito de voto e tinha acesso muito limitado à escolaridade, nomeadamente ao ensino secundário e superior. As mulheres de classe social mais baixa podiam trabalhar fora de casa, executando tarefas como empregadas domésticas ou lavadeiras para ajudarem nas despesas do lar. Quanto às outras, da classe média ou alta, não tinham necessidade de trabalhar. Assim, a participação das mulheres no mundo laboral, sobretudo em profissões que exigiam preparação cultural, tardou. Quando finalmente puderam aceder ao trabalho remunerado e sistemático, enquadradas em contextos profissionais mais ou menos estáveis, recrudesceram as pressões sociais por parte não apenas da sociedade em geral mas também do próprio meio familiar, tradicionalmente conservador e garante dos 'bons costumes', segundo os quais a mulher sempre foi vista apenas como esposa, mãe e educadora no seio do lar. A sua entrada no mercado de trabalho contrariava as ancestrais concepções de divisão social do trabalho e papéis sociais no seu todo.

Na maioria dos países europeus, as mulheres passaram a poder frequentar a universidade apenas a partir do século XIX. Em Espanha, por exemplo, as mulheres só puderam aceder ao ensino universitário a partir de 1910. Mesmo com formação académica adequada, continuariam a ser proibidas às mulheres algumas carreiras com cariz marcadamente masculino.

A mulher foi sucessivamente derrubando as barreiras impostas. O número de mulheres em profissões como enfermeira, professora, assistente social ou bibliotecária tornou-se significativamente mais elevado e, por este motivo, estas profissões começaram a ser

classificadas e consideradas como femininas. Desde o século XIX que a mulher tem mantido uma presença constante senão mesmo massiva na área da biblioteconomia.

Foi nos Estados Unidos que a profissão de bibliotecário/a se formou e cresceu rapidamente. Em meados do século XIX existia já um grande número de bibliotecários e começaram a surgir associações regionais como a Young Men's Library Association (YMLA) de Atlanta. Todo este movimento culminou com a criação, em 1876, da American Library Association (ALA) e com a fundação de uma escola de bibliotecários na Universidade de Columbia em 1887.

A profissão de bibliotecário/a principiou por ser marcadamente masculina até que um bibliotecário de prestígio internacional, Melvin Dewey (considerado o pai da profissão), começa a defender a incorporação das mulheres na profissão de bibliotecário/a. No seu artigo publicado em 1886, "Women in Libraries: How They Are Handicapped", Dewey defende que as mulheres com formação universitária deveriam exercer o cargo de bibliotecárias e escreve sobre o motivo pelo qual, na sua opinião, as mulheres com capacidade igual não recebiam uma remuneração igual à dos homens: a saúde das mulheres era mais débil; não possuíam formação comercial ou executiva e não levavam até ao final os seus planos; abandonavam o emprego para casar ou para cuidar da família e não eram capazes de desempenhar trabalhos pesados, ao contrário dos homens.

Dee Garrison descreve Melvin Dewey como alguém para quem a "eficiência era sinónimo de moralidade (Garrinson,1973, p.19)". Proveniente de uma família Baptista, Dewey sempre foi encorajado a fazer fortuna e, em simultâneo, a fazer o bem. Muitos dos traços da sua personalidade reportam-se à infância, em particular a solidão e a obsessão pela passagem do tempo. Na casa materna a ineficiência e o desperdício eram desprezados o que fomentou em Dewey uma atitude progressista. Dewey foi um membro activo da Efficiency Society of New York, uma organização dedicada a ampliar os princípios de gestão científica a todas as facetas da vida. A sua atitude paternalista para com o trabalho era científica: acreditava que os trabalhadores se recusariam a formar sindicatos se entendessem verdadeiramente os princípios e as regras que se encontram por trás da lógica económica que gere os salários. Dewey construiu a sua vida baseando-se na fé, sustentada pelos progressistas, de que praticaria o bem com boas acções.

Nos seus esforços para desempenhar o papel ideológico a que se propôs, tentou angariar apoio político necessário ao desenvolvimento das bibliotecas públicas. Mais tarde, já como bibliotecário na Biblioteca de Nova Iorque e como Secretário do New York State Board of Regents defendeu que as bibliotecas públicas deveriam ter o poder de conceder várias credenciais académicas auxiliando os alunos adultos a preparar-se para os exames do New York State Regents. As suas tentativas foram sendo rebatidas pelos representantes da educação pública.

Em 1883, Melvin Dewey foi nomeado Bibliotecário Chefe em Columbia com o objectivo de desenvolver uma biblioteca que apoiaria reformas educativas. Os métodos tradicionais de ensino (os compêndios, a recitação e os exercícios regulares) foram progressivamente substituídos pelos métodos utilizados nas escolas superiores alemãs (as palestras, seminários e a pesquisa em fontes originais). Dewey sempre se mostrou interessado na educação bibliotecária, tendo participado em reuniões durante as quais o assunto foi debatido. A sua posição nesta instituição proporcionou-lhe a oportunidade de iniciar um programa educativo.

Este plano para tornar a escola co-educacional beneficiou do apoio do director Barnard pois este era um apoiante fervoroso desta ideia e tinha, ao longo de vários anos, tentado convencer os administradores a admitir mulheres no Colégio Universitário. Em 1884, Bernard conseguiu convencer o conselho de administração a aprovar a Escola de Biblioteconomia onde começou a leccionar em 1886.

A American Librarians Association (ALA) apoiou igualmente a iniciativa de Dewey mas apenas para que “a experiência possa ser feita” tendo criado um comité para avaliar a Escola de Biblioteconomia. Este comité teceu críticas aos planos educativos de Dewey por serem vagos, ao que Dewey respondeu, clarificando a sua posição numa circular denominada “Circular Information” de uma forma conciliatória. Embora considerasse um grau universitário como uma pré-preparação para o trabalho em bibliotecas, este não seria um pré-requisito para a admissão. A escola iria preparar os alunos para o desempenho de várias tarefas a nível das bibliotecas e não apenas para tarefas administrativas.

Em 1887, Dewey abriu a primeira escola universitária de biblioteconomia em Columbia, contra a vontade dos corpos docentes e dos membros do conselho de

administração desta cidade. Apenas alguns anos mais tarde, Dewey aconselhou os bibliotecários a considerarem o seu trabalho como uma actividade de “alto grau” de exigência, cujas atribuições consistiam na organização dos materiais de uma forma eficaz para que os patronos pudessem fazer a sua selecção, mostrando que não se tinha libertado totalmente dos velhos ideais culturais.

Depois da abertura, a escola enfrentou algumas dificuldades: não havia salas de aula disponíveis. Dewey conseguiu arranjar instalações provisórias numa arrecadação e o trabalho continuou. Foram vários os bibliotecários que participaram de forma gratuita em palestras: John Shaw Billings (responsável da Biblioteca Médica do exército Americano), Ainsworth Spofford (bibliotecário do congresso Americano), Caroline Hewins (pioneira no desenvolvimento do serviço de crianças) e Henry Barnard. Alguns professores da Universidade de Columbia participaram igualmente em palestras sobre a bibliografia relativa aos campos em que leccionavam, como, por exemplo, Nicholas Murray Butler e Edwin R.A. Seligman. A lista elaborada por Dewey indicava claramente que este não pretendia preparar o corpo estudantil maioritariamente feminino para tarefas técnicas de rotina.

No ano seguinte, Dewey exigiu um período escolar mais alargado, melhores instalações e o reconhecimento formal do curso através da atribuição de um diploma ou de um certificado no final do curso. Obteve sucesso apenas relativamente à primeira exigência pois todas as outras foram rejeitadas pelo conselho de administração da escola. Foi também recusado por este órgão o reconhecimento do relatório anual apresentado por Barnard em que recomendava que fossem reservadas salas de aula e anfiteatros para a Escola de Biblioteconomia e que fosse atribuído um certificado ou um diploma com o selo da escola aos alunos que terminassem com sucesso o seu curso.

As dificuldades sentidas por Dewey tinham várias causas mas o facto de a escola admitir mulheres era uma das maiores. Em Maio de 1887, após a inscrição de várias mulheres no curso, o conselho de administração adicionou aos estatutos da Universidade de Columbia uma declaração que dizia que “nenhuma mulher será admitida como aluna em qualquer departamento da Universidade, a não ser no Collegiate Course for Women, excepto por indicação especial do conselho de administração” (Trautman, 1954, p. 19). O Collegiate Course for Women não era

verdadeiramente um curso mas uma mera permissão para que as mulheres se pudessem preparar para os exames da universidade.

Contudo, Dewey contando com o apoio de Barnard, continuou a admitir mulheres mas após o pedido de demissão deste último por motivos de saúde, a escola e Dewey sofreram ataques constantes. Em Novembro de 1888, o conselho de administração chegou mesmo a ponderar a suspensão e o posterior despedimento de Dewey. Só foi permitido que a escola continuasse porque os alunos já tinham sido admitidos.

Em Janeiro de 1889, Dewey apresentou o seu pedido de demissão que foi prontamente aceite. Tornou-se então secretário, tesoureiro e funcionário executivo chefe na Board of Regents da universidade do estado de Nova Iorque assim como bibliotecário estatal e director da escola de biblioteconomia da biblioteca estatal de Albany. A universidade voltou, temporariamente, a ser um local apenas masculino.

A transferência de Dewey constituiu um revés no desenvolvimento da profissão de bibliotecário/a pois congelou a formação académica a nível técnico. Mais ninguém apareceu para ocupar o lugar deixado vago por Dewey e este, em 1892, cria o Lake Placid Club, uma “universidade no bosque” onde as mulheres não podiam fumar ou beber bebidas alcoólicas por serem consideradas mais sensíveis.

Dewey demonstrava ter uma empatia pouco usual com as mulheres de classe média que manifestavam o desejo de estabelecer uma carreira e promover a aceitação das mulheres que desempenhavam cargos de liderança e que promoviam as suas carreiras. Aliás, ele recrutou muitas delas para exercer a profissão de bibliotecárias e promoveu as suas carreiras.

Em 1886, Melvin Dewey participou numa conferência intitulada “Librarianship a Profession of College – Bred Women” numa altura em que os lugares de bibliotecário eram ocupados quase exclusivamente por homens. Com o apoio dado por Dewey, teve início o afluxo de mulheres à profissão. As mulheres começaram a exercer a profissão de bibliotecárias e em 1920 representavam já 90% do universo destes profissionais. Algumas das protegidas de Dewey organizaram escolas para a formação de bibliotecárias. Dado o carácter técnico dado por Dewey ao programa de formação por si criado, surgiram institutos técnicos como Pratt, Drexel e Armour onde esses programas poderiam ser implementados com maior eficácia. Katherine Sharp, apesar de ter

recebido vários telegramas e várias cartas de Dewey desencorajando a implementação do programa, conseguiu ser relativamente bem-sucedida elevando os padrões de admissão, mas em 1907 acabou por deixar definitivamente a profissão de bibliotecária, à semelhança do que acontecera com Dewey. A percentagem de mulheres bibliotecárias nos Estados Unidos era de 20% em 1870 e subiu para 75% em 1900. Chegou a 78% em 1910 e em 1920 chegou mesmo aos 90%. O impulso dado por Dewey foi sem dúvida decisivo para a criação dos necessários precedentes para que a profissão fosse aberta à presença feminina um pouco por todo o mundo ocidental.

Tal era, de resto, fundamental uma vez que o progresso técnico registado desde finais do século XIX convocava a necessidade massiva de obter registos de conhecimentos técnicos compilados que viabilizassem, por exemplo, a aplicação da engenharia mecânica, civil e industrial de grandes proporções. Os livros assumiam definitivamente um papel crucial em todas as actividades profissionais, para além do valor social que lhes é inerente. A gestão da informação passou a ser uma actividade de grande valor, organizando-se em torno disso um conjunto de novas profissões, directa ou indirectamente ligadas a esse labor. Tal dinâmica terá decorrido não só das circunstâncias da própria revolução industrial, mas também de uma tendência crescente, ao longo de séculos, para imprimir o método científico em todas as actividades humanas.

Efectivamente, o percurso neste sentido foi tão decisivo e irreversível que “...se vive actualmente num mundo técnico-científico (união da ciência com a tecnologia), que é uma outra fase da história da ciência moderna. Nesta fase, questionou-se a cientificidade das práticas” (Araújo, 1991, p. 16). A profissão de biblioteconomia não é alheia a essa tendência, combinando hoje níveis funcionais equivalentes a qualquer outra profissão de carácter técnico-científico. Mas o âmbito da biblioteconomia não se esgota na sua vertente técnico-científica na medida em que apresenta uma importante subjectividade.

Nos dias de hoje, os utilizadores são os grandes protagonistas no usufruto e avaliação dos serviços prestados e, por natureza, têm uma dimensão subjectiva. Seja na forma como se posicionam face ao valor deste tipo de serviços associados à informação ou face à forma como entendem a sua valorização, os utilizadores imprimem sem dúvida uma dimensão de qualidade que se torna bastante palpável neste domínio, encontra-se à flor da pele na ciência da informação em geral e na biblioteconomia em particular.

Todavia, a inserção da biblioteconomia no contexto da chamada ciência moderna nunca terá porventura sido completamente pacífica, tanto mais que, "... o seu objecto de estudo, a informação, amplia constantemente o seu campo de actuação e os seus meios de transferência" (Araújo, 1991, p. 17). Por conseguinte, esta actividade profissional, marcada pelo seu carácter de subjectividade e também pelo padrão específico de especialização que lhe está associado, contribui para a construção de perfis e identidades profissionais e relacionadas com a auto-imagem (Ochôa & Gaspar, 2006, p.12).

A inserção laboral da mulher bibliotecária não é alheia a esta situação: as questões de auto-imagem da profissão não estiveram nunca desligadas das questões de (desigualdade de) género, em sentido lato. Assim, neste trabalho, as questões de género perpassam todo o corpo de investigação apresentado, não obstante identificarem-se nas décadas mais recentes importantes percursos de mudança que induzem claras rupturas com um passado de desigualdade de género institucional assumida e transversal à sociedade.

Como estrutura de exploração e apresentação do tema em estudo propõe-se apresentar, no primeiro capítulo, o percurso metodológico pelo qual se optou para explorar o tema central da investigação. Apresentam-se as características do estudo, a metodologia propriamente dita, bem como o material teórico e o material empírico recolhido. A dimensão teórica de base a esta investigação foi apreendida através da revisão da literatura que se baseou em diversas fontes, mormente artigos de investigações em áreas afins, dado que este é um domínio que abarca várias dimensões de análise, dimensões em constante evolução.

Esta pesquisa de literatura, juntamente com a reflexão sobre o tema, fruto de alguns anos de experiência profissional em contexto de biblioteca, conduziu ao elencar de um conjunto de questões que nortearam a investigação, bem como a um conjunto de quatro hipóteses de investigação situadas em vértices de análise específicos.

Por um lado, tem-se as condicionantes de género no acesso à profissão, por outro, as mesmas condicionantes do ponto de vista da forma de como se exerce a profissão de bibliotecário/a. Assim, uma primeira hipótese questiona até que ponto as condicionantes de género interferem no acesso a determinadas funções profissionais por parte das

mulheres. A segunda hipótese de investigação vai no sentido de aferir se o padrão de feminização da profissão de bibliotecária tem repercussões na forma como é desempenhada esta actividade profissional.

A inserção profissional e a auto-imagem destes profissionais são igualmente aspectos importantes em termos do enquadramento laboral da profissão. Nesta perspectiva, a terceira hipótese de investigação vai no sentido de aferir até que ponto o perfil de inserção laboral nesta actividade é marcado por uma certa fragilidade em termos de auto-imagem, sendo oportuno explorar até que ponto isso é, em si, condicionante da própria inserção laboral.

A quarta hipótese debruça-se sobre a questão de saber se os futuros profissionais desta área reconhecem as potencialidades e constrangimentos inerentes a esta actividade e adoptam estratégias diferenciadas ao longo do seu percurso formativo em função disso.

Quanto ao material empírico, este permitiu aferir junto dos e das profissionais e futuros profissionais em Portugal o seu sentimento em relação aos respectivos aspectos de inserção laboral e assim confirmar (e por vezes também infirmar) alguns elementos recolhidos a partir da análise da literatura. Este material consistiu da aplicação de questionários a 176 profissionais já integrados na profissão, a 31 mulheres bem-sucedidas na profissão e ainda a estudantes do curso de Ciência da Informação, obtendo assim uma aproximação tão completa quanto possível ao universo, mais vasto, em estudo através das amostras que foi possível obter no contexto desta investigação.

No segundo capítulo reflecte-se sobre a desigualdade de género em sentido lato e sobre a situação da mulher no mundo profissional, numa vertente de análise transversal. Partimos daquilo que se pode identificar como sendo as origens da temática de género passando pelo seu posterior e gradual enquadramento na agenda política internacional pois, como já referimos, este aspecto não deixou nunca de ser um dos focos da inserção laboral na profissão de biblioteconomia, muito embora tenha passado a ser determinante o surgimento e crescimento do chamado *mainstreaming* de género. Este *mainstreaming* de género tornou a dimensão de género numa componente omnipresente ao nível da formulação de políticas e da perspectiva social acerca da própria legitimidade de homens e mulheres serem discriminados em função de características biológicas e estigmas sociais. De facto, esta legitimidade nem sempre foi posta em causa,

identificando-se uma significativa parte da história da humanidade em que essa discriminação foi aceite e serviu como instrumento para a perpetuação de estratégias de poder, seja ele de carácter político, religioso ou outro.

A demarcação profissional e a divisão social do trabalho ao longo dos tempos contribuíram sem dúvida para a emergência de profissões mais direccionadas à partida para homens ou mulheres, favorecendo com isso a segregação dos contextos profissionais. Essa segmentação profissional não é certamente alheia a um movimento ou tendência mais vasta que faz coincidir certas profissões com determinadas classes sociais ao longo da história, sugerindo que a própria desigualdade de género está ligada à desigualdade de classe. Neste plano, uma vez mais se identifica uma clara tendência de evolução e ruptura com tendências do passado, mas uma breve análise internacional comparada da inserção profissional feminina não deixa margem para dúvidas do legado histórico de diferenciação laboral de género que persiste ainda em diferentes domínios, incluindo o da biblioteconomia.

O capítulo III propõe uma reflexão sobre a panorâmica de evolução da mulher no mundo da biblioteconomia, iniciando essa reflexão na distribuição desigual dos papéis socioprofissionais no contexto da actividade de biblioteconomia. Neste capítulo procura-se fazer a transição dos contextos profissionais em sentido lato para o contexto específico da biblioteconomia, reflectindo sobre os determinantes da progressiva e ainda persistente feminização da profissão e implicações dessa matriz socioprofissional nesta actividade.

O capítulo IV apresenta o perfil de integração profissional e quadro referencial de valores dos profissionais de biblioteconomia em Portugal, abordando-se nesta fase do trabalho os resultados da aplicação dos instrumentos de recolha empírica de dados. Neste capítulo é apresentada a evidência empírica na perspectiva dos percursos de entrada na profissão, propondo-se um itinerário pela valorização social da actividade de biblioteconomia, da biblioteconomia na esfera feminina e a auto percepção da inserção profissional de mulheres bibliotecárias bem-sucedidas.

O capítulo V debruça-se sobre os futuros profissionais da área no contexto mais vasto de Ciências da Informação, procurando-se analisar os respectivos valores e atitudes bem como aspectos motivacionais da pré-entrada nas profissões ligadas a esta área. Como

evidência empírica de suporte a essa realidade tem-se a análise de questionário aplicado a estudantes do ensino superior do curso de Ciências da Informação.

No capítulo VI expõem-se as conclusões e pistas de investigação para abordagens futuras a esta temática, fazendo-se um balanço do trabalho na perspectiva dos principais achados que este encerra. Naturalmente que esta investigação não esgota as fontes de saber e as perspectivas de abordagem possíveis relativas a esta temática. Ilustra antes uma perspectiva possível de análise e visa contribuir para um debate mais alargado do que representa hoje a biblioteconomia e qual o enquadramento laboral dos seus profissionais.

**PARTE I:**  
**O ESTADO DA QUESTÃO**  
**CONTRIBUTOS TEÓRICOS**



**CAPÍTULO I. DESIGUALDADE DE GÉNERO E SITUAÇÃO  
DA MULHER NO MUNDO PROFISSIONAL**



## **I.1. Das origens da temática de género**

“The world is made up of great divides - divides of nations, wealth, race, religion, education, class, gender, and sexuality - all constructs created by human agency.”

( Epstein, 2007, p.19)

Enquanto seres biológicos, o homem e a mulher tiveram as suas características amplamente estudadas pela comunidade científica ao longo de séculos. O enfoque da diferenciação de género situou-se frequentemente em elementos relacionados com as características físicas exteriores e com outras aptidões socialmente valorizadas, importantes para a capacidade produtiva. A força física, a capacidade de prover ao sustento do agregado familiar bem como a aptidão para manter e aumentar o património de bens materiais foram durante séculos a força motriz da diferenciação de género.

A forma como se deu a sobrevivência das comunidades, principalmente em contextos adversos de conflitos bélicos, epidémicos e outras ameaças à preservação da própria existência física das populações do passado determinou que só os mais aptos e fortes face a determinadas circunstâncias sobrevivessem. Os grupos que podiam com maior probabilidade ficar para trás nesse desígnio de sobrevivência ficaram frequentemente na história à margem das posições de decisão e poder.

Os velhos, as crianças e as mulheres foram grupos aos quais lhes foram sendo sucessivamente atribuídas as características de maior vulnerabilidade. Os velhos porque com o passar da idade viram as suas capacidades físicas diminuídas, as crianças porque ainda não tiveram tempo para desenvolver as capacidades plenas e as mulheres por diferentes tipos de constrangimentos que variaram de sociedade para sociedade. Ora lhes foi invocada a questão da maternidade para justificar quer a discriminação positiva quer a discriminação negativa, ora a fragilidade física, ora a inaptidão para a maioria das profissões necessárias no mercado de trabalho formal.

Mas a dicotomização de género: homens e mulheres, sexo feminino e sexo masculino – terá sido sempre tão bipartida, ou em algum momento da História as diferenças

biológicas não suscitavam nas pessoas e nas culturas a necessidade dessa distinção maniqueísta? Há que referir que várias formas de maniqueísmo foram ao longo da história da humanidade suportes de uma certa ordem e previsibilidade social. A própria religião distingue o bem do mal, o pecado da virtude, o que permite que as pessoas sejam classificadas em função dos seus comportamentos desejáveis ou não em cada momento da história social e política. A dicotomização de género é por ventura a mais antiga das formas de dualizar a sociedade, embora naturalmente hoje não seja pacífica a noção de sexo forte e sexo fraco, pelo menos no discurso oficial das nações ocidentais. No entanto, a sua herança ou efeitos diferidos encontram-se ainda presentes nos dias de hoje.

Não sendo possível determinar o exacto momento da História em que se opera a mudança de paradigma, é certo que o papel da mulher se transformou profundamente pelo menos desde a Revolução Industrial, coincidindo com a mecanização de muitas profissões antes reservadas aos homens. Mudou o papel da mulher porque mudou também o papel do homem – em grande parte substituído pelas máquinas. Num processo lento mas consistente, no mundo ocidental a mulher passou a ser vista de forma crescente como mais um elemento que poderia contribuir de forma activa para a economia formal em vez de estar apenas circunscrita à economia doméstica ou informal.

Com o esforço de guerra exigido pelos conflitos mundiais do século XX tudo se precipitou para que a mulher pudesse substituir-se ao homem enquanto ganha-pão da família. As mentalidades acompanharam mais este desígnio de sobrevivência. Na falta do elemento masculino, mobilizado para a guerra ou morto em combate, a crónica falta do elemento historicamente dominante no sustento da família ameaçava tornar-se um sério perigo à integridade familiar.

A mulher passa a ver-se a si própria sob outro prisma. Para além das tarefas que lhe eram já atribuídas na esfera doméstica, o universo feminino alarga-se ao mercado de trabalho formal ao que se juntam as alterações na estrutura familiar de meados do século XX, decorrentes de toda uma nova forma de organização social.

Nesse novo contexto a mulher constrói o seu caminho para se assumir efectivamente como parte de um todo social e produtivo. Naturalmente que essa mudança de paradigma é heterogénea e varia em função da matriz cultural, religiosa, económica e política, sendo frequente distinguir-se, a este propósito, a matriz ocidental de outras matrizes culturais<sup>1</sup> (Huntington, 1996).

Se a mudança de paradigma, no que à desigualdade de género diz respeito, não se opera de igual forma em todas as partes do globo, nessa mudança heterogénea intervêm os aspectos de ordem cultural e religiosa que, pela sua variabilidade e enorme dimensão, produzem uma enorme diferenciação ainda nos dias de hoje na forma como é encarado o papel da mulher.

Não se trata apenas de reconhecer que existem credos e heranças culturais claramente menos favoráveis à igualdade de género, trata-se também de colocar ênfase nos aspectos relacionados com estes subprodutos da matriz cultural que serão a ética e os bons costumes. Mesmo as sociedades mais tradicionalistas têm apresentado diferentes formas de evolução do pensamento relativamente às mulheres. As condicionantes da moral e mesmo da ética são históricas e circunstancialmente construídas.

A dicotomização homem/mulher está porém longe de esgotar o âmbito em que se produz (e reproduz) a desigualdade de género. No entanto, trata-se de uma aproximação à forma e alcance em que é forjada esta desigualdade. O processo que levou historicamente à desigualdade de género está ligado à matriz cultural das populações, a qual, por sua vez, tem as suas raízes fundadas no passado histórico que as caracteriza.

---

<sup>1</sup> As matrizes culturais e a evolução histórica dos povos marcam a desigualdade de género de forma indelével. O ocidente é habitualmente designado como uma cultura que não teve origem necessariamente numa única civilização, mas que nem por isso deixou de assumir-se como uma referência para uma parte importante do globo, ainda que os limites geográficos de tal influência pareçam estar a esbater-se ou mesmo a encurtar-se.

Assim, o ocidente terá como traço fundamental nos dias de hoje uma maior liberdade de acção do indivíduo face ao colectivo, o que contrasta com outras civilizações, culturas e ideologias dominantes em que o colectivo predomina irremediavelmente sobre o indivíduo.

Por maioria de razão, a mulher, como indivíduo que é, terá tendencialmente mais liberdade de acção num mundo em que o que conta são as ideias e o conhecimento. Este aspecto sempre terá estado latente na sociedade ocidental, ainda que tenha demorado séculos a afirmar-se no discurso oficial. A prova disso é que, apesar de todas as formas de desigualdade que persistem, é no ocidente que a sociedade reconhece homens e mulheres como indivíduos de pleno direito, iguais perante a lei.

Muitos foram os aspectos invocados para a discriminação das mulheres ao longo dos séculos. Em *What is Parity Democracy After All? The participation of women and men in social organization* (Commission, 2001), questiona-se precisamente em que consiste ainda a desigualdade de gênero dada a actual organização social teoricamente mais favorável à igualdade de oportunidades para todos. Assume-se que hoje existem as leis e existem os factos e que os decretos não são suficientes para alterar a circunstância de que as mulheres ganham menos e têm muito menos presença nos cargos de decisão poder, numa proporção inferior a 12%, percentagem que nas últimas duas décadas tem mostrado sinais de recuar e não progredir.

Também as Nações Unidas, num relatório publicado em 2005, concluem que entre 1995 e o ano de referência do relatório a proporção de mulheres (considerando todos os países estudados por este organismo) diminuiu em cargos electivos e executivos. As percentagens de participação feminina a este nível situam-se na vizinhança de 10% e a tendência observada parece ser descendente e não ascendente (Nations, 2005). Os autores sugerem uma abordagem que vá para além dos números e que afira até que ponto a presença das mulheres nas estruturas de poder, sejam elas empresariais ou organizacionais, se reflecte efectivamente num maior contributo para o reforço da democracia e igualdade de gênero. Ou seja, a quantidade de mulheres nos parlamentos nacionais ou em cargos directivos no mundo empresarial não parece, por si só, atestar que esta participação será mais igualitária face aos homens. Ao invés, outros factores se apresentam como mais sugestivos do reforço desta participação: a presença em condições de igualdade deve ser assegurada no âmbito das estruturas críticas de decisão e influência nos destinos colectivos.

Contudo, também a discriminação que é exercida sobre o homem não é deixada de lado desta reflexão. É ainda sobre os homens que continua a recair uma maior pressão social para o sucesso profissional, uma maior expectativa de que tenham altos rendimentos e que se assumam como o ganha-pão por excelência do agregado familiar. Daqui resulta naturalmente uma maior pressão social que, conjugada com outros factores como uma maior expectativa de que demonstrem a sua “masculinidade” e que se mantenham afastados de profissões tradicionalmente femininas (tais como a enfermagem, cuidado a

idosos ou educação) deixam ao homem um raio de acção mais limitado e circunscrito ao que se espera socialmente do género masculino.

Mas se a lei tende a ir no sentido daquilo que é a afirmação dos princípios democráticos conducentes a uma sociedade livre, justa e plural, porque é que persistem as preocupações acerca da desigualdade de género? Ana Coucello (2001) refere que existem elementos persistentes de desigualdade de género que se diluem no complexo social mas que não são por si só de fácil mitigação. Esta abordagem sugere que há que reconhecer a desigualdade de género e as suas vertentes para se poder agir de forma efectiva sobre ela, não só a nível institucional, mas também, e sobretudo, individualmente, partindo de cada pessoa, homem ou mulher.

Esta reflexão indica que a parte institucional parece já estar avançada relativamente à consciência colectiva real, nas pessoas, de que as diferenças biológicas entre homens e mulheres não justificam as diferenças de género que se traduzem em distorções nas oportunidades que estão ao alcance de homens e mulheres, e em diferenças na participação na vida democrática que assiste ao género feminino e masculino.

Possivelmente, como já referimos, há que buscar elementos para a compreensão deste debate, sempre em construção, naquilo que é a evolução da ética, da moral e dos costumes, os quais desempenharam historicamente um papel importante e conforme àquilo que cada sociedade determinava como imperativo de produção em cada momento da sua História.

Aquilo que se espera ser o papel do homem e da mulher tem as suas fronteiras delimitadas pela ética, sendo esta ética em grande parte a ética produtiva. O trabalho nem sempre foi em todas as sociedades tão valorizado como é na maioria das civilizações que se afirmaram até aos dias de hoje. Em épocas em que a mão-de-obra é excedentária, a valorização do trabalho, em particular do trabalho feminino, tende a ser menor do que em épocas em que os recursos laborais são mais escassos. Quando a mão-de-obra (ou um certo conjunto de competências) se torna relativamente escassa, os valores do trabalho tendem a afirmar-se socialmente com mais veemência (Thomson, 2010).

A estrutura produtiva da sociedade evoluiu e as mulheres passaram a constituir um verdadeiro activo na cadeia de produção formal. Mas o pensamento económico continua a ser desviante relativamente a um conjunto de aspectos fundamentais. Isto é, a esfera produtiva e as estratégias de produção continuam a ser pensadas em ordem ao género masculino:

“[...]el «homo economicus» no es de sexo indefinido: el personaje que realiza elecciones racionales entre ocio y renta, sin duda es un varón, que no tiene que cuidar personalmente de sus hijos o de su hogar.” (Castaño, 1999, p. 1)

Esta é sem dúvida uma questão pertinente quando se trata de reflectir em que base assenta o pensamento económico no que à desigualdade de género diz respeito. Se grande parte do pensamento económico que orienta ainda na actualidade as políticas económicas e, por consequência, as políticas sociais, foi forjado nos últimos 200 anos, não será de surpreender que esteja fortemente influenciado pela concepção de género historicamente predominante – o masculino.

“De la misma manera, los «agentes económicos» (empresario, trabajador, consumidor, regulador) son del género masculino. Tampoco se aborda la producción doméstica. Por principio sólo se consideran económicos aquéllos bienes y servicios que se destinan ala venta y, por tanto, tienen un precio de mercado” (Castaño, 1999, 1).

O que está em causa são, no fundo, “... as categorias universais de sujeito masculino, do conhecimento objectivo, da estrutura patriarcal e até mesmo do sistema capitalista” (Manini, 1996). De facto, muitos têm sido os estudos que se reportam ao papel preponderante do trabalho não remunerado da mulher ao longo dos séculos, atestando que, sem ele, jamais a riqueza global produzida poderia ter atingido níveis elevados ao longo da História. Na realidade, o trabalho doméstico terá favorecido o surgimento da maioria das actividades industriais existentes, seja porque as mulheres asseguravam todo o enquadramento necessário à participação dos homens no mercado de trabalho, seja porque garantiam o suporte social de cuidado não só a descendentes mas também a ascendentes, possibilitando a preservação da estrutura familiar em torno da qual se organiza a estrutura produtiva.

Os movimentos sociais que pugnaram pelo reconhecimento destas vertentes, pela carga ética e moral associada, raramente estiveram isentos, eles próprios, de estigmas. Neste

sentido, é pertinente a observação de que, por exemplo, o ‘feminismo’ se auto define por aquilo que não é, dado que o conceito tem sido encarado com “...desprezo, malevolência e escárnio, (...) o feminismo [tem] logo à partida também, de ser muitas vezes definido pela contradição da própria imagem, definido, portanto, em termos daquilo que ele não é, da negação das manifestações exteriores que a ele aparecem associadas, (...)” (Silva, 1983).

Nomeadamente, o movimento feminista sempre recebeu reacções de reprovação de diferentes grupos sociais, tendo dificuldade em penetrar na cultura ocidental, embora não de forma tão resistente como noutras culturas. De facto, o feminismo é considerado como tendo uma importante vertente intelectual, filosófica e política a que não é alheia a mudança do pensamento dominante em áreas críticas como o direito. Sem uma revolução prévia neste domínio, motivada por condicionantes históricas, muitas das quais não directamente ligadas a questões de género, jamais o pensamento sistemático sobre esta dicotomia latente na sociedade teria ganho expressão.

O discurso feminista foi, numa primeira fase, orientado para a questão dos direitos das mulheres, ou seja para um esforço no sentido de equiparar as oportunidades que homens e mulheres tinham de participar na vida social e política da comunidade. Progressivamente e à medida que se processaram importantes conquistas como o direito de voto ou o direito, esta tónica foi-se tornando mais abrangente.

É habitual distinguirem-se, a este propósito, três momentos das reivindicações feministas que corresponderam ao evoluir das progressivas conquistas sociais neste domínio. Numa primeira fase, sobressai o imperativo de romper com os tradicionais modelos antropológicos que distinguiam macho e fêmea, conceitos de raiz estritamente biológica, mas que serviram ao longo de séculos para regular todas as vertentes da organização social. Num segundo momento, os movimentos feministas procuraram afirmar a mulher enquanto um ser diferenciado do homem e cujas características não podem ser subvalorizadas. A condição feminina deveria, nesta óptica, ser valorizada enquanto tal, independentemente de comparações com o género masculino. Numa terceira fase, aquela em que se encontram enquanto colectivo social, a diferenciação de género é mais residual, não existe no discurso oficial e, mesmo em contexto

empresarial, as organizações adaptam-se às necessárias mudanças de modo a que as capacidades produtivas de homens e mulheres possam ser rentabilizadas em pleno, independentemente de qualquer estigma social.

Embora não possa naturalmente atribuir-se apenas aos movimentos feministas a emergência do conceito de género, para designar o reconhecimento de que a atribuição de papéis a homens e mulheres é mais socialmente construída do que biologicamente determinada, foram estes movimentos que construíram os primórdios do designado *mainstreaming* de género, que no ponto seguinte será abordado. As características femininas e masculinas emergem paulatinamente como atributos com elevado pendor de estratificação social, porventura comparáveis às próprias estratificações sociais de classe propriamente ditas. Estes atributos eram denunciados como grandemente condicionantes das oportunidades a que homens e mulheres podiam aceder no contexto da esfera privada, doméstica e familiar, mas também no domínio laboral e de participação na vida social em geral.

Pela voz dos movimentos feministas emerge uma espécie de denúncia de códigos éticos e morais colocados ao serviço da organização social e não a favor da liberdade e igualdade de oportunidades entre as pessoas. Naturalmente que esta chamada de atenção seria meramente filosófica se não estivessem reunidas as condições no seio da sociedade para acolher tão revolucionárias posições que se interpunham entre esta e o poder institucional, largamente baseado na ancestral diferenciação entre os sexos.

O escárnio dirigido aos primeiros movimentos feministas em Portugal atesta que a sociedade portuguesa tardou em absorver os ecos da revolução francesa e incorporar essas manifestações sócio culturais na sua estrutura largamente rural e atomizada. De facto, no dealbar do século XX as acções promovidas pelos movimentos feministas eram consideradas de tal forma subversivas que Ana de Castro Osório, uma eminente feminista portuguesa exclama:

“Feminismo: É ainda em Portugal uma palavra de que os homens se riem ou se indignam, consoante o temperamento, e de que a maioria das próprias mulheres coram, coitadas, como de falta grave cometida por algumas colegas, mas de que elas não são responsáveis, louvado Deus!” (Ana de Castro Osório, 45 *Mulheres Portuguesas*, Lisboa, Livraria Editora Viúva in Tavares Cardoso, 1905, p. 11. In Silva, 1985)

Na interpretação moderna, e em retrospectiva, considera-se que as feministas da época se esforçavam na verdade por fazer a distinção entre o verdadeiro feminismo e o falso feminismo (Silva, 1983). Nesta perspectiva, o falso feminismo dizia respeito ao arquétipo masculino utilizado como uma referência directa para a mulher. A mulher procurava igualar-se ao homem não por via das suas próprias competências e capacidades, mas sim por via da imitação dos seus pares masculinos. Este não seria o verdadeiro feminismo como o entendiam as mulheres feministas portuguesas no início do século XX, mas era porventura a imagem do feminismo que transpirava para a sociedade portuguesa de então e talvez correspondesse, como já referimos, a uma fase inicial do feminismo. Ninguém, homens ou mulheres, acreditava que estes gritos de alerta fossem vingar e as próprias mulheres encaravam as suas pares como senhoras de comportamento repreensível, não entendendo portanto o alcance do verdadeiro feminismo, ou seja, aquele em que tinha um cunho marcadamente idealista orientado pela noção de justiça, de direitos humanos e progresso.

A recusa em aceitar a acuidade das causas defendidas pela mulheres que protagonizaram este tipo de movimentos, nada mais era do que uma animosidade colectiva face ao *statu quo* estabelecido segundo o qual o homem prevalecia em todos os domínios da sociedade. Deste modo, a permeabilização da sociedade aos ideais feministas foi progressiva e composta de etapas, avanços e recuos.

Os movimentos feministas contribuíram para colocar a tónica social da desigualdade de género enquanto factor castrador das liberdades e do potencial da organização social como um todo. Com discursos mais ou menos inflamados e fracturantes, as activistas do movimento feminista pugnaram para que este fosse visto como assunto de fundamental importância, principalmente no contexto de uma sociedade que se dizia mais liberal e imbuída dos princípios republicanos (Silva, 2002, p.22).

“Antes de os movimentos feministas se organizarem, existiram, desde sempre, actos feministas isolados” com carácter mais “reformista” ou “radical” (Actas do Seminário do Movimento Feminista em Portugal. Seminário organizado pela UMAR, 1998, p. 9).

Na verdade, o determinismo biológico sempre sobressaltou as correntes intelectuais de homens e mulheres, instigados e instigadas a pensar as questões de género noutra

perspectiva, que não a estritamente ligada à cultura dominante, mas sim de um ponto de vista mais humanista.

As actas do seminário sobre o movimento feminista realizado em 1998 em Portugal ilustram algum do percurso deste movimento no nosso país, sublinhando o seu carácter muitas vezes disruptivo e o seu papel determinante no contributo para que as mulheres fossem de facto cidadãs de pleno direito (Actas do Seminário do Movimento Feminista em Portugal. Seminário organizado pela UMAR, 1998, p. 2).

Nesta compilação de factos históricos importantes sobre o feminismo e sobre o estudo do feminismo em Portugal, deduz-se que este movimento foi sustentado por um conjunto de actos voluntaristas por parte de um punhado de mulheres intelectuais, sem que haja propriamente um pensamento único, mas sim um contínuo de correntes que se debateram pela mudança social, económica, social, política e cultural da sociedade, em contraposição com a perspectiva de que o feminismo é apenas um movimento cultural (Actas do Seminário do Movimento Feminista em Portugal. Seminário organizado pela UMAR, 1998, p. 4).

Por outro lado, foi defendido que o isolamento intelectual e ausência de debate provocados pela ditadura em Portugal criaram claros obstáculos a um desenvolvimento mais amplo do feminismo a nível nacional.

A chamada crítica feminista à modernidade (Manini, 1996, p.12) assume-se também como um debate em torno do qual se perspectivam os contributos dos sucessivos movimentos feministas e suas implicações para a forma como se pensa e se age colectivamente no contexto das sociedades modernas. Sob a égide dos movimentos feministas, a esfera privada era pela primeira vez na história colocada em discussão em fóruns públicos de debate, o que desencobriu diversos constrangimentos que se encontravam latentes no que à disparidade de género diz respeito.

Neste sentido, “os estudos sobre o feminismo e a modernidade aproximam a prática feminista do pensamento pós-moderno, que propõe a desconstrução dos tradicionais sujeitos histórico, político e social e promovem a análise dos grupos sociais historicamente excluídos” (Manini, 1996, p.13).

Alvo de maior ou menor contestação e polémica, os movimentos feministas acabaram por fazer um importante caminho na disseminação de um conjunto de princípios fundamentais de igualdade. Neste sentido, o feminismo, entendido em sentido lato como uma zona de influência que contribuiu para que o debate de género emergisse na cena política internacional, fomentou também o chamado *mainstreaming* de género que de seguida será abordado.

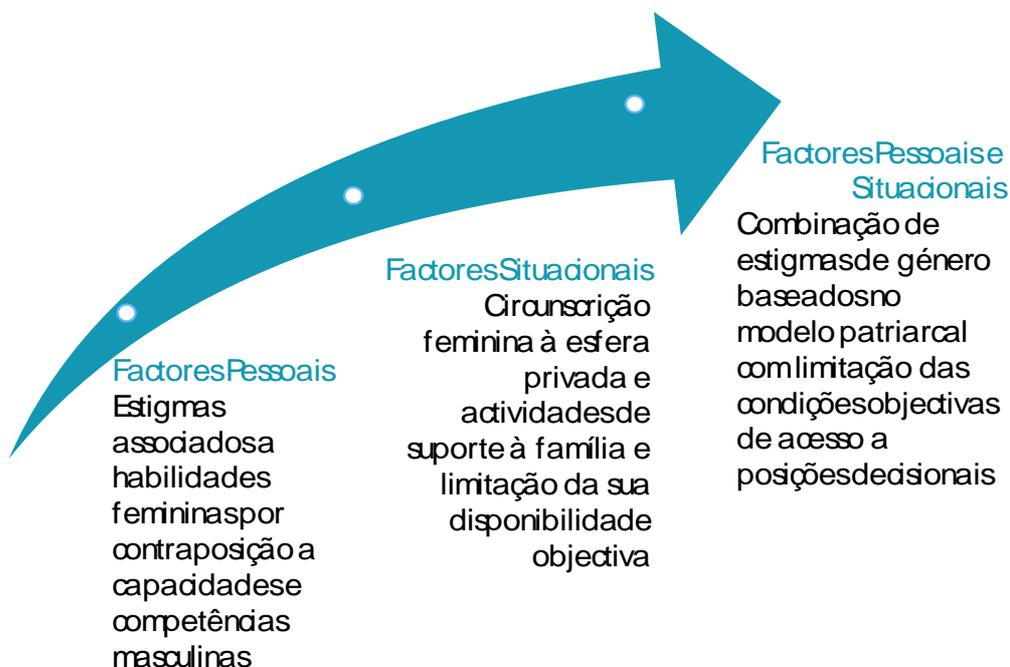
O sexo feminino tem sido historicamente condicionado durante o processo de socialização a adaptar-se às regras masculinas enraizadas. As práticas de carácter sexista são inculcadas e reproduzidas inconscientemente desde a infância. As mulheres habituam-se a pensar em si próprias por referência ao género masculino procurando agora igualar-se aos homens pois a figura masculina é a referência dominante na linguagem e em muitos aspectos da vida social.

Esta ideologia de género dominante, desfavorável à mulher, está presente em todas as instâncias da organização social. Neste sentido, tem-se claro que o percurso rumo à igualdade de género se consubstancia num processo lento e não isento de diversas contradições. Nomeadamente, existem diversos aspectos que concorrem para que a desigualdade de género seja persistente e trabalhada de uma forma constante em aspectos subtis da vivência social.

Na literatura é possível distinguir factores pessoais e situacionais que contribuem para uma base estabelecida de desigualdade de género em termos profissionais e cujos principais contornos se podem resumir na

Figura I.1.

Figura I.1 – Factores que estão na base da desigualdade de género



## I.2. Desigualdade de género na agenda política internacional

### I.2.1. O surgimento do *mainstreaming* de género

A necessidade sistemática de fazer reflectir a igualdade de género ao nível das políticas e actos legislativos apenas passou a ter um eco mais significativo a partir da década de 70, coincidindo com o surgimento de uma sensibilidade nova relativamente a questões como a sustentabilidade ambiental e o equilíbrio dos modelos de desenvolvimento a nível transnacional. Nos anos do pós-guerra e durante a fase inicial do período da guerra fria as turbulências sociais internas não eram particularmente valorizadas, havendo que cuidar de ameaças externas provenientes das potências inimigas. Neste contexto, as rivalidades de género ficaram de algum modo adormecidas e as tensões sociais provenientes da entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho foram silenciadas

por questões nacionais mais prementes, como é a segurança interna face ao clima de instabilidade dominante.

Com o atenuar das ameaças bélicas prementes o mundo ocidental reconheceu um outro tipo de ameaça latente: os focos de instabilidade provenientes da desigualdade de género presente ao nível legislativo e impregnada de forma mais ou menos evidente nos discursos oficiais. Tal passou progressivamente a ser reconhecido como uma fonte de ineficiência de estrangulamento das sociedades democráticas – enquanto o papel da mulher não pudesse ser plenamente reconhecido e valorizado na vertente legislativa e no âmbito da decisão política, a instabilidade social ganharia espaço, com repercussões na esfera produtiva e ao nível da competitividade.

No campo político, a regulação do espaço social da mulher era dominada por uma visão conservadora do chefe de família. A maioria das estatísticas oficiais demográficas e os inquéritos aos agregados familiares colocavam o homem como figura proeminente do agregado familiar, mesmo sendo já um dado adquirido o fenómeno da presença das mulheres no mercado de trabalho.

Por via da ideologia de género que delimitava os espaços de acção das mulheres, a política construiu-se, historicamente, como uma esfera vedada ao género feminino. De facto, como afirma Epstein (2007, p. 201): “Categorization based on sex is the most basic social divide. It is the organizational basis of most major institutions, including the division of labor in the home, the workforce, politics, and religion”. Este foi durante uma grande parte da história da humanidade o paradigma dominante, o *mainstreaming* omnipresente na organização das sociedades um pouco por todo o mundo. No entanto, por via do esforço empreendido especialmente pelos movimentos femininas, mas também por correntes intelectuais, pelas alterações sociais e da esfera produtiva, o papel da mulher na sociedade passou a ser visto de uma forma renovada. Às mulheres passou a ser reconhecido o direito de participarem progressivamente na esfera social em condições mais equitativas dos que as anteriores gerações, de formarem ou manterem uma família independentemente do estado civil pelo qual optassem e de se divorciarem. Por outro lado, a equidade entre homens e mulheres não era apenas uma questão de valores ou representações sociais mas um aspecto instrumental que se não estivesse

salvaguardado impediria uma convivência social pacífica entre géneros, sujeitos ao mesmo tipo de exigências e pressões de rentabilidade no trabalho.

Neste enquadramento, a desigualdade de género tem ganho progressivamente espaço na agenda política internacional, de tal forma que se assistiu, principalmente a partir da década de 70, ao consolidar da incorporação dos temas de género num grande número de domínios, principalmente na vertente do discurso oficial das nações no mundo ocidental.

A esta progressiva incorporação das questões de género na forma de abordar os assuntos que dizem respeito ao colectivo social, designa-se frequentemente de *mainstreaming* de género. A expressão denomina também o colocar em marcha de uma tendência de sentido único no discurso oficial e na vida colectiva, segundo a qual se reconhece que as formas de discriminação activas que marcaram muito do percurso social das nações, são na verdade construções sociais, frágeis e indefensáveis no mundo actual. Esta nova visão sobre as temáticas de género não foi de resto alheia a uma visão acerca de outras temáticas, como por exemplo as questões ambientais, visão essa também renovada e orientada para novos desígnios como o da sustentabilidade e competitividade. Assim, também neste domínio prevaleceu, a partir da década de 70, uma abordagem progressista mais consonante e integrada num mundo globalizado e altamente competitivo em que todos os recursos e meios são poucos e a sua adequada mobilização para o progresso é fundamental para o manter enquanto tal.

A proclamação do ano internacional da mulher em 1975, ano em que teve igualmente lugar, na cidade do México a primeira conferência mundial sobre a mulher é talvez uma das mais simbólicas efemérides a assinalar uma nova preocupação com as questões de género. Nesta conferência, com a participação dos governos dos diversos países e das instituições mundiais, foi realizado um balanço dos aspectos discriminatórios mais marcantes e definidas medidas de política para os contrariar. Tal resultou num plano de acção mundial implementado ao longo da década da mulher (1975-1986) e avaliado na terceira conferência mundial sobre as mulheres das Nações Unidas, em 1985, em Nairobi.

Também as Nações Unidas encetaram um processo de eliminação sistemática das formas oficiais e institucionais de discriminação de género. A história da luta das Nações Unidas pela igualdade esteve inicialmente centrada em questões de ordem mais operacional; tratava-se de garantir que as mulheres pudessem usufruir de direitos mínimos, tais como os direitos políticos, direitos ao nível do acesso ao emprego e protecção contra as formas de discriminação mais arbitrárias. Só na década de 70 se envereda definitivamente para uma plataforma de luta pela igualdade que prevê a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. As Nações Unidas desempenharam um papel fundamental no aprofundamento da visão política e cívica sobre as questões da desigualdade de género enquanto aspectos estruturantes da sociedade e não apenas do interesse das mulheres.

Sendo esta uma organização que tem como objectivo fundamental a promoção da paz, da justiça e da igualdade, tem pugnado por introduzir também a dimensão da igualdade de género na medida em que ela é condição essencial para todas as outras realizações. Desde os princípios básicos consagrados na Carta das Nações Unidas que preveem a não discriminação em função do género, raça ou credo, o conceito de igualdade, em particular o da igualdade de género, tem evoluído para formulações mais abrangentes que determinam a existência de um *mainstreaming* de género<sup>2</sup>.

A ONU contribuiu decisivamente para o relançamento do debate através de sucessivos instrumentos e etapas, nomeadamente:

- “Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres” - considerada como o instrumento fundamental para o desenvolvimento dos direitos das mulheres, foi adoptada pela assembleia geral das Nações Unidas em 1979 e ratificada por Portugal, sem reservas em 1980;
- Definição, em 1985, de um documento de reforço da acção política denominado “estratégias para o futuro – o progresso da situação das mulheres até ao ano 2000”;
- Declaração para a eliminação da violência contra as mulheres (Dezembro de 1993).

---

<sup>2</sup> Mainstreaming de género, entendido como a integração sistemática, em todas as políticas, das situações, prioridades e necessidades de homens e mulheres, com o objectivo de promover a igualdade entre eles e mobilizando explicitamente o conjunto das políticas adequadas para o efeito.

- “Protocolo opcional à Convenção”, adoptado pela assembleia geral em Dezembro de 1999, trata-se de uma “carta dos direitos das mulheres” através da qual se pretendeu dar um novo passo para intensificar os mecanismos de protecção e promoção dos direitos das mulheres.

Para além destes mecanismos e instrumentos de salvaguarda de um tratamento igualitário para as mulheres, as Nações Unidas aprovaram documentos programáticos quer nas conferências dedicadas especificamente às mulheres e à igualdade, quer em outras conferências em que as questões das mulheres têm sido incluídas como questões prioritárias. Sob a égide das Nações Unidas, foram ainda realizadas diversas iniciativas de reflexão sobre as condicionantes do desenvolvimento, englobando matérias decisivas para o futuro como o ambiente, direitos humanos, situação das mulheres, entre outras.

Na quarta conferência mundial sobre as mulheres, em Pequim (1995), foram estabelecidas 12 áreas críticas de actuação:

- As mulheres e a pobreza;
- Educação e formação das mulheres;
- As mulheres e a saúde;
- A violência contra as mulheres;
- As mulheres e os conflitos armados;
- As mulheres e a economia;
- As mulheres no poder e na tomada de decisão;
- Os mecanismos institucionais para o progresso das mulheres;
- Os direitos humanos das mulheres;
- As mulheres e os meios de comunicação social;
- As mulheres e o meio ambiente;
- As crianças do sexo feminino.

Estava definitivamente lançado o caminho para que estas questões tivessem um lugar permanente na agenda política internacional, uma vez que as áreas de actuação consagradas à progressiva eliminação da discriminação de género, estendiam-se paulatinamente um pouco por todo e abarcavam vertentes nunca antes endereçadas de forma tão sistemática. Reconhecia-se assim que o tema não é apenas uma querela entre homens e mulheres ou entre esposas e maridos, mas que se estende e abarca um vasto leque de domínios sociais.

O lastro deixado por séculos de discriminação de género tinha-se, reconhecidamente, estendido para áreas como a pobreza, a violência, os mecanismos institucionais, o meio ambiente. Enfim, era uma ameaça real ao progresso. Neste sentido, também o Conselho da Europa envidou esforços para a integração das questões da igualdade de género na agenda política. No esforço de paridade desenvolvido pelo Conselho da Europa foram criadas instâncias específicas que se ocupam das questões relativas às mulheres e à igualdade de género, tais como o comité director para a igualdade entre mulheres e homens e o comité sobre igualdade de oportunidades entre mulheres e homens da assembleia parlamentar.

As principais áreas para as quais tem sido direccionada a actividade do Conselho da Europa nas questões de género, têm-se centrado no domínio dos direitos humanos, no que se refere à promoção, protecção e prevenção dos abusos nesta matéria incluindo, em particular, acções na área da violência contra as mulheres e raparigas e do tráfico de seres humanos para fins de exploração sexual. Outras das vertentes em que o Conselho da Europa tem procurado investir prende-se com a área dos direitos humanos e práticas democráticas no quotidiano, na vertente da promoção da participação equilibrada de mulheres e homens nas esferas pública e privada e ao nível da decisão, bem como a integração da dimensão de género em todas as políticas e programas.

Também no âmbito da União Europeia é possível encontrar instâncias específicas que se ocupam das questões relativas às mulheres e à igualdade de género, tais como:

- Grupo de comissários sobre igualdade de oportunidades – criado em 1995 tendo em vista a integração da dimensão de género nas políticas e acções comunitárias e a coerência das acções da Comunidade nesta área.
- Comité consultivo para a igualdade de oportunidades para homens e mulheres – criado em 1981 é composto por representantes de organismos nacionais dos Estados Membros responsáveis pelas políticas globais de igualdade de oportunidades e pelas políticas relativas a igualdade de oportunidades no emprego. Inclui ainda representantes de parceiros sociais a nível europeu, quer de associações de empregadores, quer de trabalhadores. E ainda, a título de observadores, representantes do lobby europeu de mulheres e de outras organizações não-governamentais.

- Comité de gestão de programas para a igualdade de oportunidades – estabelecido em 2000 com representantes dos organismos nacionais responsáveis pelas políticas de igualdade de oportunidades.
- Grupo inter serviços para a igualdade de género – composto por representantes de vários serviços da Comissão tendo por objectivo o *mainstreaming* da igualdade de género.

A evolução dos documentos que suportam a tomada de consciência e a acção no que toca à desigualdade de género tem privilegiado a transição de uma abordagem mais instrumentalista relacionada com os aspectos económicos da igualdade (igualdade salarial e no trabalho), para uma aproximação que contempla todas as áreas da vida social e política.

Esta aproximação mais efectiva à complementaridade entre os géneros tem o seu enfoque situado na participação equilibrada de homens e mulheres na vida política e no acesso à decisão. Incorpora também a conciliação da vida profissional e familiar, a presença das mulheres nos média e a protecção da dignidade no trabalho. Eis alguns dos principais documentos de referência:

- O tratado de Amesterdão (artigos 2º, 3º, 137º, 141º) - consagra a promoção da igualdade entre as mulheres e os homens como uma das missões da comunidade, constituindo-se como um objectivo transversal;
- A carta dos direitos fundamentais da UE (artigos 20º, 21º. 1, 23º e 33º.2) - consagra a igualdade de mulheres e homens (art. 23º) e reconhece a necessidade de conciliação da vida familiar e profissional (art.33º. 2);
- O programa de acção designado “rumo a uma estratégia da comunidade para a igualdade de género” (2001-2005).

Estas e outras iniciativas e documentos têm, naturalmente, sido acompanhados por um esforço nacional a nível de cada país signatário para levar a cabo os desígnios transnacionais proclamados a nível institucional.

Em Portugal, mais recentemente, há a destacar o quarto plano nacional de igualdade - género, cidadania e não discriminação 2011-2013 (publicado em Diário da República em Janeiro de 2011) que consagra no seu texto os princípios que são já herança de um

percurso relevante no âmbito das instituições nacionais e internacionais de promoção do desenvolvimento socioeconómico.

No referido plano, assume-se a necessidade de aprofundar os mecanismos pelos quais homens e mulheres podem ter um efectivo acesso nas mesmas condições a oportunidades de emprego, de participação social, de saúde, etc. Trata-se de um documento integrador que tal como fica expresso num dos seus parágrafos introdutórios:

“... pretende afirmar a igualdade como factor de competitividade e desenvolvimento, numa tripla abordagem. Por um lado, o reforço da transversalização da dimensão de género, como requisito de boa governação, de modo a garantir a sua integração em todos os domínios de actividade política e da realidade social, para se construir uma cidadania plena nas esferas pública e privada. Por outro, a conjugação desta estratégia com acções específicas, incluindo acções positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afectam as mulheres em particular”.

(PNI-GOPs, 2011, p. 296)

O plano prevê, assim, a adopção de um conjunto de 97 medidas estruturadas em torno de 14 áreas estratégicas:

1. Integração da dimensão de género na administração pública, central e local, como requisito de boa governação;
2. Independência económica, mercado de trabalho e organização da vida profissional, familiar e pessoal;
3. Educação e ensino superior e formação ao longo da vida;
4. Saúde;
5. Ambiente e organização do território;
6. Investigação e sociedade do conhecimento;
7. Desporto e cultura;
8. Média, publicidade e marketing;
9. Violência de género;
10. Inclusão social;
11. Orientação sexual e identidade de género;
12. Juventude;
13. Organizações da sociedade civil;
14. Relações internacionais, cooperação e comunidades portuguesas.

Esta abordagem é, como se pode deduzir, bastante complexa e transversal a vários sectores da sociedade, o que significa que a dimensão de género atingiu já uma preponderância e disseminação capazes de vincular as questões de género ao próprio progresso económico. Isto é, sem estas questões devidamente endereçadas em todos os seus domínios e vertentes, é o próprio crescimento e regime democrático que fica posto em causa.

Por outro lado, é de salientar o carácter temporal destes planos. Encontram-se delineados num horizonte de dois a três anos no fim dos quais há que fazer um balanço e os eventuais reajustamentos. É agora reconhecido que este tipo de estratégias devem ser revistas e ajustadas ao fim de algum tempo pois a realidade social é dinâmica e reinventa-se constantemente. É no seio da própria realidade social que se atinge um maior ou menor dinamismo que permita fazer “a passagem da igualdade de jure para a igualdade de facto” (PNI-GOPs, 2011).

Esta aceção remete para a edificação, nas últimas décadas do chamado *mainstreaming* de género que se configura como um sistema de vasos comunicantes (que se procura ilustrar na

Figura I.2) no qual não basta, por exemplo, que estejam salvaguardadas as questões legais ou as opções políticas; é necessário que as representações e as práticas acompanhem a todo o tempo a evolução normativa.

Como vimos, muitas são as vertentes nas quais se pode pensar a equidade de género. No acesso a todo o tipo de recursos da sociedade moderna, as questões de género desempenham um papel importante em determinar a possibilidade de as pessoas desenvolverem todo o seu potencial no quadro das actuais exigências.

Promover a igualdade entre mulheres e homens na vida económica, a igualdade de participação e representação, bem como a igualdade de acesso e o pleno exercício dos direitos sociais entre mulheres e homens têm sido alguns dos aspectos considerados quer na formulação de políticas quer na melhoria do enquadramento legislativo. A

equidade de participação de mulheres e homens na vida civil é o objectivo último do *mainstreaming* das políticas de género, pois só por essa via se pode esperar que ocorra uma mudança nos papéis e nos estereótipos de género.

**Figura I.2 - Aspectos da construção de um *mainstreaming* de género**



### **I.3. Demarcação profissional e divisão social do trabalho**

#### **I.3.1. Territórios profissionais e matrizes de competências**

O território das profissões teve historicamente uma demarcação própria de aceitação praticamente universal, segundo a qual, um profissional, originalmente o artífice ou mestre num determinado ofício, era o detentor de um saber quase inquestionável, o qual transmitia aos aprendizes, propagando assim a arte de bem-fazer às gerações vindouras.

Este saber e competências acumuladas de geração em geração eram o suporte da actividade artesanal e regulavam os padrões de desempenho e benefício social de um determinado ofício. Nesta era artesanal, a influência das associações era muito significativa, como o era também a protecção do conhecimento, o segredo profissional e a delimitação do mercado.

Com a afirmação da era industrial adveio a massificação do trabalho, a automatização de tarefas e a necessidade de patentear os achados da investigação e conferir-lhes um valor de mercado intrínseco e demarcado das actividades afins. A necessidade de viabilizar a competitividade pelo preço, no contexto da criação de mercados de colocação dos produtos mais alargados e com um potencial de consumidores crescente, incrementou a concorrência entre profissões... e entre profissionais. A tempestividade, o controlo interno, a medição da performance, a qualidade intrínseca e extrínseca dos produtos e serviços passaram a fazer parte da equação produtiva. O território profissional complexificou-se de tal forma que “(...) o profissional é aquele que sabe mobilizar a sua subjectividade e a sua identidade profissional na vida profissional, deve obedecer a uma ética e a regras deontológicas e, no seu campo de actividade” (Ochôa & Gaspar, 2006, p.15).

Estas qualidades que devem ter os diferentes profissionais convocaram o estabelecimento de códigos de conduta, de códigos deontológicos e das matrizes de competências, tais como se conhecem. Esta dinâmica é relativamente recente, porém, os condicionamentos no acesso às profissões são já demarcações sociais que têm origem num passado longínquo. Na era pré-industrial, poucos eram os que tinham acesso a uma formação que lhes permitisse enveredar por um ofício e conseguir por essa via sustentar-se e atingir um nível de vida razoável. Somente uma relativa minoria, por herança, riqueza ou extremo talento lograva enveredar por uma profissão e viver consistentemente com os meios (e mesmo prestígio) proporcionados pela sua actividade. Grande parte da população activa tinha que sobreviver de expedientes mais ou menos esporádicos, mantendo-se através de uma economia de subsistência e em condições instáveis e precárias. Os trabalhadores, mercê dos regimes feudais que dominaram na Europa até bastante tarde, viam-se forçados a contribuições e taxas

desproporcionadas da sua própria capacidade produtiva o que os marginalizava de forma continuada e permanente e dificultava ainda mais a mobilidade social.

Num quadro histórico em que os mercados estavam pouco desenvolvidos e a iniciativa privada ficava reservada a uma minoria de empreendedores, senhores feudais ou prestamistas com capital para investir, dado que os mecanismos de financiamento eram exíguos ou inexistentes, poucas eram as profissões que tinham condições para se estabelecerem e gerarem riqueza de forma sistemática e em larga escala.

O exercício das profissões apenas se tornou mais abrangente e multifacetado com o advento da evolução industrial, a qual exigiu uma maior segmentação das tarefas e, conseqüentemente, uma maior especialização profissional e até concorrência entre profissões. Em simultâneo, os intervenientes dos diferentes contextos profissionais alargavam-se a uma franja maior da população e as profissões deixaram de estar reservadas aos artífices ou mestres de um determinado ofício para se democratizarem e estenderem a um conjunto cada vez mais vasto de futuros profissionais. Em *The Rise of Professionalism*, Larson (1977, p.9) fala na emergência de mercados de profissões como uma forma de tornar sociologicamente inteligível o surgimento de profissões perfeitamente estruturadas, dotadas de matrizes funcionais e deontológicas e até princípios éticos de actuação.

Uma vez que toda a profissão busca no mercado o reconhecimento do valor monetário dos bens e serviços que presta, as profissões modernas tendem a alargar horizontes face às profissões tradicionais do passado. Isto porque o mercado é cada vez mais dinâmico, exigente, reinventando-se de dia para dia, o que exige mais dos profissionais. Em simultâneo, cria oportunidades para o surgimento de novas actividades profissionais; este processo foi num crescendo até aos dias de hoje, verificando-se hoje uma maior diversificação profissional, ainda que não necessariamente uma menor demarcação profissional.

Na realidade, o acesso às profissões (e às carreiras) encontra-se de um modo geral fortemente condicionado e, nesse sentido, há uma razoável demarcação dos territórios entre os que já se encontram a exercer actividade em cada sector profissional e aqueles

que aspiram a ela. Tal prende-se, por um lado, com o conjunto alargado de competências que toda e qualquer profissão exige numa envolvente social e produtiva complexa como a que se (re) configurou ao longo do século XX. Por outro lado, podendo certas áreas profissionais ser mais recompensadoras a nível financeiro do que outras, estas ocupações tendem a ser primeiramente abarcadas por aqueles que estão em melhores condições à partida de a elas acederem.

É neste ponto que é possível compreender que a democratização de acesso às profissões é apenas relativa e teve lugar fundamentalmente com a massificação da entrada no mercado de trabalho de activos que até há poucas décadas se encontravam, tradicionalmente, afastados. Fala-se em particular das mulheres. De facto, no pós-guerra assistiu-se a uma generalização progressiva da entrada das mulheres no mercado de trabalho mas tal foi no sentido de que estas integrassem profissões ou consideradas menores ou de que ocupassem áreas menos valorizadas nas profissões já estabelecidas e ocupadas por homens.

A feminização de certas profissões, como é o caso da biblioteconomia enquadra-se numa dinâmica profissional mais ampla de atracção e repulsão, combinada com os condicionalismos de género a que já aludimos. Aos mecanismos de atracção e captação dos mais qualificados (fenómeno conhecido por *head hunting*) contrapõe-se a sistemática exclusão e repulsão daqueles que chegam mais tarde a contextos profissionais já estabelecidos.

Ora, a entrada das mulheres no mercado de trabalho é exemplo disso na medida em que o exercício formal de profissões em contexto laboral se deu apenas há algumas décadas. Nessa altura já as diferentes profissões se encontravam razoavelmente estabelecidas e já os homens tinham conquistado os seus lugares neste domínio, sendo as mulheres mais fortemente afectadas pelos mecanismos de repulsão no acesso a um conjunto alargado de profissões.

### **I.3.2. Hierarquização de funções e estruturas de liderança**

Historicamente, a separação de funções e a sua hierarquização combinam-se de forma a favorecer as profissões masculinas, segundo uma escala determinada de prestígio, reservando primordialmente aos homens as posições de poder mesmo nos âmbitos profissionais em que se verifica a predominância do sexo feminino. Por outras palavras, e no dizer das autoras Sanchez-Mazas e Casini, a feminização rimará nesta acepção com desvalorização (Casini, 2005, p.153).

Estas diferenças entre homens e mulheres em termos profissionais e ao nível da hierarquização de funções terá sido forjada, em primeira instância, como vimos a partir dos diferentes papéis reprodutivos (Epstein, 2007, p.21). Nesta mesma linha, é de assinalar a visão de que o homem sempre procurou assegurar o domínio sobre o corpo da mulher no sentido de controlar a (re) produção, especialmente a (re) produção dos próprios homens. A partir daí, ter-se-á dado um sucessivo reinventar de dimensões simbólicas que desvalorizam o papel da mulher, fazendo com que, em grande parte das sociedades, esta seja desvalorizada, com o seu próprio consentimento.

Essa anuência na desvalorização do feminino é perpetuada pela incorporação por parte das mulheres de um conjunto de preconceitos durante o processo de socialização, preconceitos esses que procuram remetê-las sucessivamente para a esfera privada e que têm importantes reflexos em termos de inserção profissional. A divisão sexual do trabalho e no trabalho representa sem dúvida um obstáculo à progressão profissional das mulheres. Neste sentido, diversos autores são de opinião de que se deve questionar primeiro os factores que na esfera privada contribuem para a desigualdade de género. Esta questão parece assumir uma importância decisiva naquilo que é a abordagem às clivagens entre homens e mulheres no contexto profissional, nomeadamente no que se prende com o acesso a determinados cargos susceptíveis de afectar os destinos colectivos de todos, homens e mulheres, e que são maioritariamente desempenhados por homens.

Como vimos anteriormente, os aspectos condicionantes da participação plena das mulheres em todos os domínios que compõem a vida em sociedade não são hoje porém

tão demarcados como no passado. Progressivamente foram afastadas do enquadramento legislativo as referências discriminativas de género e até as abordagens científicas declaradamente enviesadas que apresentavam as mulheres como seres mais débeis ou menos capazes. Todavia, caracterizado por uma assimetria de perfis profissionais (Casini, 2006, p. 143) o panorama do mercado de trabalho é um domínio que continua a oferecer muitas oportunidades para a discriminação de género. A herança que apresentava certas profissões como mais adequadas para mulheres e homens não se encontra totalmente superada: no imaginário colectivo persistem associações frequentes de certas profissões a um determinado sexo, mesmo que o sexo oposto já se encontre em maioria nessa mesma actividade profissional (Wite, 2006, p.264).

Neste sentido, verifica-se uma dificuldade real das mulheres acederem a cargos na hierarquia profissional que lhes garantam as mesmas oportunidades que assistem aos homens de influenciar os destinos colectivos. O caminho neste domínio está porém a ser feito, paulatinamente, mas está em curso uma revolução silenciosa. Se até há poucos anos a participação das mulheres em toda a pirâmide hierárquica e funcional do contexto de trabalho era vista como algo quase contra natura, actualmente reconhece-se que se não há uma maior homogeneidade de papéis, tal deve-se a condicionantes sociais que estão a montante do mercado de trabalho e não a jusante.

Na senda da herança dos movimentos feministas teve início uma revolução mais ou menos silenciosa segundo a qual se destacam várias fases de integração da problemática de género em contexto laboral (Deyrup, 2004, p.14), nomeadamente no que respeita a estruturas hierárquicas e de liderança. Numa primeira fase, o mercado de trabalho encontrava-se despojado de liderança feminina pois apenas os homens eram tidos como aptos a tal papel. Num segundo momento, as mulheres começaram a aceder progressivamente a posições de liderança, ainda que condicionadas por uma série de factores que a sociedade passou a reconhecer de forma gradual como desajustados relativamente a um referencial de maior igualdade de género. Numa terceira etapa, a presença feminina nas lideranças pautou-se pela própria iniciativa das mulheres, dispostas a propor novos estilos de liderança e a afirmarem-se neste novo contexto, valendo-se pelas suas próprias características e não por imitação relativamente aos homens. Numa fase mais recente, homens e mulheres tendem a reconhecer e a assumir

que os diferentes estilos de liderança são benéficos no contexto da crescente exigência das decisões a tomar, num mundo cada vez mais complexo em que os efeitos das pequenas decisões se alastram a um grande número de pessoas.

À medida que foram integrando o mercado de trabalho em maior número, as mulheres foram também formando as suas estruturas de poder, o que não aconteceu, todavia, de maneira uniforme para o conjunto das profissões, nem tão pouco assumiu contornos claramente demarcados ou sempre incrementais. De facto, diversos estudos neste domínio (Wolfram & Mohr, 2007, p. 29); ( Deyrup, 2004, p.31); (Schein, 2007, p.28) sugerem que este percurso, apesar de encetado, está longe de se encontrar consolidado, podendo até estar ameaçado no sentido em que as mulheres em estruturas de poder suportam maiores níveis de questionamento das suas decisões e menor respeito profissional enquanto líderes (Wolfram & Mohr, 2007, p. 30).

Naturalmente que a variedade de contextos em que a liderança profissional tem lugar, torna difícil estudar este fenómeno, tanto mais porque o mesmo é recente face a uma situação laboral anterior em que as mulheres pura e simplesmente se encontravam afastadas de cargos dirigentes ou de liderança ou em que a sua presença era, pelo menos, estatisticamente marginal.

A título ilustrativo, atente-se nas estatísticas da organização mundial do trabalho (OMT, 2010- LABORSTA Labour Statistics Database Copyright International Labour Organization 1998-2011 Years: 1970-2008) que apresentam, por exemplo, as mulheres em quase todos os países europeus com assinaláveis sub representações nas categorias de empresários por conta própria.

Por um lado, recolhendo elementos que ilustram a forma como homens e mulheres fazem uso do seu tempo através dos dados divulgados pelo European Social Survey através das suas sucessivas edições (última extracção em Março 2011), detectam-se igualmente continuidades com o passado no que toca ao enquadramento das mulheres nas tarefas do domínio privado. As mulheres consagram em média na Europa cerca do dobro do seu tempo a tarefas domésticas. Veem menos televisão e convivem menos socialmente do que os homens. Leem menos jornais e interessam-se menos pela

política. Em quase todos os países estas diferenças revelam-se ainda estatisticamente significativas.

Por outro lado, a percentagem de mulheres que trabalha a tempo parcial na Europa é bastante mais elevada do que a dos homens. Tal é o reflexo de um certo regresso às estruturas familiares por parte das mulheres. Num esforço para recuperar a disponibilidade dos pais para a assistência às crianças, o mercado do trabalho dos países nórdicos tem vindo a fazer importantes adaptações de modo a que os trabalhadores possam repartir o seu tempo de trabalho e lazer da forma mais conveniente a nível familiar e na perspectiva de um maior investimento na autoformação ao longo da vida. Mas às mulheres continua a caber mais frequentemente a opção de abandono da carreira em favor de um maior investimento familiar. Este novo enquadramento profissional é de molde a obstaculizar, uma vez mais, uma presença feminina no mercado de trabalho em igualdade de circunstâncias com os homens.

De facto, se estes dados podem fornecer alguma pista sobre a oportunidade que assiste a homens e mulheres de iniciativa ou liderança e livre arbítrio no uso do tempo, também dizem que há ainda um grande caminho a percorrer. É provável que este caminho se faça nos próximos anos a uma velocidade mais acelerada do que se fez em anos anteriores.

Não é intenção debruçar de forma alongada sobre a prevalência de género em cargos de poder ou situações na profissão que indiquem níveis mais intensos de liderança. Apenas se pretende ilustrar como não é propriamente linear apreender a valência diferencial dos géneros no mercado de trabalho, na sua forma contemporânea.

Com as limitações apontadas, estão lançados os elementos que permitem falar num padrão profissional mais democratizado em contexto laboral. Quer em anúncios de emprego, quer no acesso a determinados cargos ou funções, tende-se a valorizar cada vez mais um activo chamado competências (*skills*) em detrimento de qualquer outra característica. Tal terá mais a ver com a evolução da própria competitividade num mundo globalizado do que propriamente com uma vontade activa de ver reconhecidas quaisquer questões ou patamares de igualdade de género. Indirectamente, esta dinâmica

poderá até ter o seu papel na configuração de um padrão profissional mais democratizado, assim sejam devidamente endereçadas todas as outras vertentes que se prendem com a organização da vida familiar e respectiva compatibilização com as exigências do mercado de trabalho.

### **I.3.3. Um padrão profissional mais democratizado (?) - Estratégias de adaptação e continuidade**

À luz daquilo que se convencionou ser o papel do homem e da mulher no mundo do trabalho são delineadas as opções de carreira que mostram uma sub-representação de ambos os sexos em diferentes campos profissionais. Todavia, mais do que uma dicotomia entre profissões femininas e profissões masculinas parece existir uma diversidade de formas de encarar a escolha da profissão que, embora demarcadas a partir dos factores de género, são também ditadas pelos diferentes perfis individuais que se verifica existirem nas diferentes profissões, mormente naquelas em que é sugerida uma maior delimitação de territórios masculinos e femininos (Howcroft, 2006, p. 276).

Nas áreas de engenharia as mulheres tendem a ser em menor número enquanto as áreas ligadas à prestação de cuidados de saúde e de educação se tornaram ao longo das décadas mais atractivas para o sexo feminino. Diversos estudos (Barnes, 2005, p.7) sugerem que por detrás da escolha de uma carreira profissional se encontram não só aspectos relativos às motivações, mais directamente ligadas à habilidade para exercer uma determinada actividade profissional, mas também motivações relacionadas com aquilo que as pessoas valorizam nessa mesma profissão.

Deste modo, os homens tendem ainda a escolher profissões em ordem ao rendimento que daí pode advir ou ao estatuto social a que podem ascender enquanto as mulheres valorizam a auto determinação para o exercício de uma determinada tarefa, a vontade de ajudar os outros ou de trabalhar num ambiente agradável (Fernández, 2006, p. 20). As representações sociais por detrás da escolha da profissão por parte de mulheres e homens reflectem que a ideologia de género se estende a todas as vertentes da vida em

sociedade, em particular no que se refere aos papéis que se atribuem a mulheres e homens.

Esta linha argumentativa sugere que as mulheres tendem a seguir a profissão que mais corresponde ao seu interesse enquanto os homens procuram profissões pela vantagem que delas vão retirar, principalmente no domínio da remuneração que esperam conseguir. A serem confirmadas em estudos futuros que envolvam diferentes gerações, pode-se argumentar que a clivagem tradicional entre mulheres e homens, que partiu em grande medida do facto do homem ser visto como chefe de família, pode, por um lado, ser persistente, e por outro lado, estar de tal forma inculcada no processo de socialização que as pessoas aceitam esta divisão social do trabalho como algo natural, ou simplesmente não reflectem sobre ela.

Porém, a noção de trabalho encerra um quadro conceptual que foi ele próprio evolutivo. A partir da década de oitenta é possível identificar o surgimento de novas perspectivas que visam atribuir à economia doméstica e à esfera reprodutiva o mesmo valor económico que é atribuído à esfera produtiva (Bueno C. G., 2006, p. 129).

O próprio processo de valorização das competências é construído socialmente e a ideologia de género, juntamente com a prevalência de homens em lugares de decisão, são processos que se reforçam mutuamente. Uma adequada valorização das competências é decisiva no sentido de ultrapassar o estigma que associa às mulheres habilidades naturais para determinadas tarefas e aos homens competências específicas para determinadas tarefas.

Neste sentido, para além do enfoque de género, o sistema de vasos comunicantes em que coexistem os conceitos de género e classe (no ponto seguinte), convoca a reflectir sobre aspectos ligados ao acesso às profissões em geral e às profissões ligadas à biblioteconomia em particular, bem como a aspectos de valorização profissional. Tendo em consideração a forma como historicamente evoluíram os estudos relacionados com a presença das mulheres nas esferas tradicionalmente masculinas verifica-se que a investigação foi dominada por três tipos de abordagens.

Numa primeira fase foi dominante a prevalência de estudos enfatizando as barreiras que se interpunham às mulheres no acesso aos domínios do universo masculino. A desigualdade de género foi analisada através do enfoque nos obstáculos que, de forma activa ou subtil, impediam as mulheres de acederem aos mesmos contextos pessoais e profissionais que os homens.

Desde logo, a perspectiva de as mulheres poderem exercer uma profissão consistiu num grande avanço face ao conceito social prevalecente de que o espírito feminino seria “... pouco curioso intelectualmente” e de que as mulheres teriam “... falta de perspectiva profissional” (Argente, 2001, p. 92). Mesmo passando a usufruir de uma independência financeira que durante séculos lhes esteve vedada não cessaram os condicionalismos de inserção profissional no feminino. Às mulheres continuou a não ser aceite que podiam intervir nos mesmos termos que os homens, no panorama decisional das diferentes profissões. Esta herança histórica permanece até hoje incrustada num conjunto de aspectos discriminatórios que se fazem sentir de forma cada vez mais subtil.

Esta abordagem deu lugar a uma aproximação mais construtiva e ainda, em larga medida, em estruturação nos dias de hoje, cuja ênfase vai para a mulher enquanto pessoa e profissional. Esta abordagem foi orientada em torno da própria noção de pessoa. Esta noção configura-se como um substrato subjectivo construído nas sociedades ocidentais a partir do sistema liberal e capitalista. Para o sucesso deste sistema contribui toda uma esfera produtiva em que intervêm mulheres e homens. Para além de configurar redes económicas, políticas e sociais, também o sistema produtivo, em sentido lato, opera uma configuração subjectiva da identidade individual. Nessa representação subjectiva encontram-se facilmente os estereótipos de género (e de classe). Nos cargos dirigentes, os homens continuam a marcar uma presença dominante em ordem à sua maior disponibilidade efectiva para as solicitações laborais.

Numa terceira abordagem é possível assinalar uma tendência talvez mais futura do que presente, segundo a qual as mulheres se podem, em teoria, movimentar no mercado de trabalho em igualdade de circunstâncias com os seus pares, dando mostras de poder desempenhar os mesmos cargos com a mesma competência. Nestas condições, seria de esperar que cessassem os motivos de discriminação salarial ou as restrições de acesso a

certas profissões. Mas, na prática, as mudanças de maior expressão tiveram e terão que fazer o seu caminho de forma progressiva e entrar gradualmente no quadro de valores dominante.

A sociologia do trabalho tem dedicado uma vasta vertente de investigação a estudos que visam apurar até que ponto as estruturas organizacionais modernas continuam a reproduzir velhos padrões de demarcação profissional por género e a afastar directamente as mulheres de determinadas actividades, em razão da sua maior propensão para ficar com os filhos a seu cargo na sequência da maternidade.

Esta é a abordagem mais tradicional, embora existam diversas outras cambiantes que permitem perspectivar a demarcação profissional e divisão social do trabalho na actualidade e no futuro. Os pontos de investigação mais comuns na área da sociologia do trabalho vão no sentido de apontar, tanto as questões relacionadas com o papel reprodutivo (aspectos biológicos), como o de suporte social (aspectos socio-económicos) relativamente ao cuidado dos descendentes e ascendentes, que é geralmente atribuído de forma mais significativa às mulheres.

Um aspecto comum a esta literatura é o facto de as estruturas empresariais não serem ainda capazes de lidar cabalmente com a situação da maternidade, incorporando-a no contexto produtivo como um evento natural, pois os custos associados, especialmente no quadro dos mecanismos pugnados pelo Estado Social são ainda elevados em muitos contextos. Mas a demarcação profissional e a divisão social do trabalho manifestam-se igualmente de outras formas.

A desigualdade de condições em que mulheres e homens participam no mercado de trabalho faz com que se mantenham uma série de práticas informais que contribuem para a persistência de um fosso. No plano legal, as últimas décadas têm sido profícuas na eliminação de barreiras de acesso a diversas profissões tradicionalmente masculinas. São disso exemplo a eliminação das restrições no acesso à carreira militar ou a possibilidade de as mulheres serem recrutadas em condições teóricas de igualdade a qualquer homem, não sendo o género um factor de eliminação nos processos de recrutamento públicos e privados na Europa e nos países ocidentais de um modo geral.

São cada vez mais os autores que relacionam aspectos como a natureza do poder (Casini, 2005, p.13) com o acesso restrito que a ele têm as mulheres, mesmo que sejam presença maioritária numa determinada profissão, como é o caso da profissão de bibliotecária. De facto, ao examinarmos a face mais visível da discriminação de género, identificaram-se alguns aspectos que se prendem com o maior ou menor investimento profissional que homens e mulheres fazem no decurso das suas vidas. O poder situa-se num plano eminentemente competitivo que exige combatividade e uma presença permanente no território de disputa, situação em que as mulheres com o uso que fazem do tempo estarão ainda em desvantagem. Tal como é sugerido por Margarita Sanchez-Mazas e Annalisa Casini (2007, p.54), existem evidências que apontam por exemplo para a circunstância de que os homens são contratados para primeiros empregos em função da sua capacidade de se adaptarem às circunstâncias enquanto as mulheres são recrutadas tendo em conta as suas habilidades ou talentos naturais, supostamente inerentes à condição feminina. Este é um exemplo que permite ilustrar um hiato no plano dos conceitos sociais relativamente às características masculinas e femininas e sua valorização. Às mulheres são ainda associadas determinadas características intrinsecamente femininas enquanto aos homens são imputados atributos masculinos, numa visão claramente orientada para a demarcação de territórios de género. Um desses territórios, por excelência, é o território profissional, em que as questões de género se colocam com particular acuidade. Além disso, à mulher estão adstritos contextos específicos, predominantemente os da esfera privada, em que esta deve movimentar-se. Isto significa que os espaços sociais em mulheres que se movem acabam por fomentar uma menor proximidade com as instâncias decisoras e, por essa via, uma menor disponibilidade efectiva para forjarem o seu próprio caminho em termos de um percurso profissional em que possam participar em igualdade de circunstâncias com os homens.

As profissões encontram-se no imaginário colectivo ainda delimitadas entre as profissões masculinas e femininas. Às mulheres cabem em maior predominância as actividades profissionais ligadas à prestação de cuidados ou educação. Seja na enfermagem, seja no professorado ou profissões afins, a representatividade das mulheres em certas áreas é enviesada por um conjunto de restrições implícitas no acesso a certas profissões.

A mulher é, ainda hoje, considerada vagamente desqualificada para certos aspectos da vida pública. De facto, a existência de direitos sociais consagrados ao longo da história não é, por si só, o garante de uma participação pública abrangente em todos os domínios por parte do sexo feminino. Mas a mão-de-obra feminina, vista durante largos anos como mão-de-obra de segunda classe, conquistou de forma gradual o seu espaço no mundo do trabalho, o qual foi historicamente do domínio do sexo masculino.

Ao integrarem o mercado de trabalho, abriram-se às mulheres novas perspectivas de independência – passaram a poder exercer o seu livre arbítrio independentemente da vontade dos homens. Assim, as diferenças entre os sexos existem uma vez que homens e mulheres, enquanto pessoas e seres humanos pertencentes a um determinado género, apresentam naturalmente diferentes características, mas a forma de as construir socialmente é *desigualizante* para as mulheres, configurando formas efectivas de discriminação.

No plano da participação cívica e da representatividade democrática é evidente uma certa ruptura que se reflecte em todas as instâncias da vida social. Mulheres e homens sentem-se porventura cada vez menos impelidos a participar na vida pública em ordem a uma maior disponibilidade que desejam canalizar para os assuntos do foro privado e familiar. Mas os padrões femininos e masculinos de uso do tempo, como já referido, continuam a ser drasticamente diferentes com as mulheres a afectarem uma parte muito mais significativa do seu tempo aos assuntos domésticos e familiares, reduzindo assim a sua disponibilidade efectiva para a participação na vida pública.

O *gap* de género, no que à participação no mercado de trabalho diz respeito, esbateu-se em quase todos os países ocidentais segundo a organização mundial do trabalho. Mesmo em cargos dirigentes a ascensão feminina tem sido significativa nas últimas décadas. No entanto, a capacidade de influenciar construtivamente os destinos colectivos de mulheres e homens ainda se encontra primordialmente nas mãos dos homens. É fundamental que os constrangimentos à participação das mulheres na vida pública e nas diversas instâncias cívicas seja correctamente apreendida por mulheres e homens. Nesse sentido, o percurso social que tem sido feito nas últimas décadas tem tido como referência uma maior convergência de papéis sociais. São em grande

profusão os estudos que apontam a questão da desigualdade de género como penalizadora para o saudável desenrolar das relações sociais. Isso mesmo foi progressivamente incorporado na agenda política internacional de modo a que nos últimos trinta anos se multiplicaram as iniciativas de carácter intergovernamental para dar um novo âmbito às questões de género.

Na verdade, tratou-se de inculcar a noção de que mais do que falar em igualdade de oportunidade entre géneros importa ter uma política global que aborde estas questões. Trata-se do chamado *mainstreaming* de género: um conjunto de acções de política global, legislativa e aspectos de cidadania que, no seu conjunto, favorecem o surgimento de uma nova perspectiva de género numa acepção construtiva. De facto, a efectiva igualdade de género tem que ser endereçada no conjunto de todas as profissões e âmbitos do mundo do trabalho e não ser apenas relacionada com questões de poder, de decisão ou de ascensão hierárquica.

Obstáculos invisíveis mas persistentes dificultam o percurso das mulheres que pretendem aceder a postos de liderança. Porque é que mesmo para qualificações idênticas entre mulheres e homens estes têm uma presença muito mais significativa nos postos de alto nível? Porque é que o número de mulheres decresce progressivamente conforme se ascende aos mais altos níveis da hierarquia? Quais os principais mecanismos que podem ser invocados no sentido de viabilizar um maior e melhor contributo das mulheres na sociedade em geral e na política em particular? Estas são apenas algumas questões que fazem reflectir sobre as tendências pesadas da sociedade relativamente à presença das mulheres nas estruturas decisórias e de poder.

A abordagem à questão de género em contexto profissional passa agora por identificar os factores que contribuem para a estratificação vertical (Casini, 2005, p. 147) a que se assiste, por exemplo, nas profissões maioritariamente desempenhadas por mulheres.

Note-se que nenhuma política de emprego actual fica completa sem endereçar as questões que se prendem com a conciliação da carreira profissional com a vida familiar, embora tal preocupação não seja hoje exclusiva do género feminino. De um modo geral, a sociedade valoriza hoje mais o recurso tempo (de lazer e recreativo) identificando-se

até uma tendência já transposta para as matrizes remuneratórias de grandes empresas e grupos económicos, segundo a qual os profissionais podem escolher entre compensações monetárias ou tempo livre.

Naturalmente que a divisão sexual do trabalho e no trabalho representa ainda um obstáculo à progressão profissional das mulheres mas compromete também aspectos relacionados com a produtividade. De facto, as diferenças de género em contexto profissional tendem a reproduzir ineficiências produtivas que resultam das ainda diferenças de participação de mulheres e homens no acesso ao emprego e, sobretudo, ao exercício de uma profissão. Estas ineficiências só agora começam a ser analisadas e são-no principalmente em contextos empresariais mais maduros (ex.: multinacionais, administrações públicas) nalguns países ocidentais. Paralelamente, a desigualdade de género começa a ser pensada numa vertente mais ampla, que envolve a própria desigualdade de classe. Não será certamente uma casualidade que as diferenças estatisticamente significativas encontradas entre homens e mulheres no uso que fazem do seu tempo ou na distribuição do rendimento ou situação perante o trabalho sejam mais acentuadas nos países menos desenvolvidos. De facto, os recursos de que uma sociedade dispõe para criar igualdade de oportunidades de género serão os mesmos de que dispõe para fomentar a igualdade de uma forma geral. Nesse sentido, tal como se evidencia no ponto seguinte, as problemáticas de género e classe inserem-se num sistema de vasos sociais comunicantes e interdependentes.

#### **I.3.4. Género e classe - sistema de vasos sociais comunicantes**

A desigualdade de género radica, conforme se tem vindo a analisar, num conjunto de estereótipos e preconceitos difíceis de contrariar pois foram forjados ao longo de séculos a partir de uma ética específica de reprodução das estruturas de poder e estratificação social. A delimitação dos papéis femininos e masculinos serviu desde tempos ancestrais os interesses e os mecanismos de autoridade exercidos por certas classes sociais sobre outras.

Sendo as mulheres, na maioria dos contextos demográficos, em idêntico número relativamente aos homens<sup>3</sup>, não é despicienda a noção de que às classes dominantes era mais conveniente controlar apenas o espectro de acção dos homens fomentando que estes se encarregassem por sua vez de controlar os graus de liberdade da outra metade da população – as mulheres.

Desde que estas permanecessem limitadas à esfera doméstica e com acção restringida a um conjunto reduzido de contextos sociais não deixavam de achar-se subjugadas ao domínio masculino sendo, por essa via, não só menos uma fonte de contestação social, mas também menos uma frente reivindicativa. Não lhes sendo reconhecida autonomia ou pensamento independente mais fácil se tornava controlar o tecido social como um todo, mantendo a estratificação de classes vigente e, em sentido lato, *o status quo*.

Por outro lado, durante várias décadas, a própria esfera produtiva e o tecido empresarial, de um modo geral, beneficiaram pelo facto de às mulheres não ser reconhecida a prerrogativa de participar em igualdade de circunstâncias com os homens no mundo laboral. A manutenção de uma força de trabalho não reconhecida formalmente na cadeia produtiva abriu caminho a muitas situações de abuso da mão-de-obra feminina, a qual era mais mal paga e, globalmente, desprotegida, para além de desprovida de quaisquer direitos. Esta condição contribuiu, sem dúvida, para a persistência de inúmeras situações de precariedade entre a classe operária, impedindo sucessivamente os estratos sociais mais baixos de aspirarem a qualquer tipo de mobilidade social.

À medida que a ética produtiva passou a valorizar mais factores como a competitividade e a livre participação dos agentes no mercado, como forma de criar riqueza, beneficiando do efeito da mão-invisível<sup>4</sup>, a segregação social baseada no género perdeu

---

<sup>3</sup> A nível demográfico verifica-se, em todo o mundo, uma regularidade, compatível com um padrão de nascimentos de acordo com o qual nascem, em média, 52% de crianças do sexo masculino e 48% do sexo feminino. À medida que vão avançando no tempo, as coortes, tendem a ficar equilibradas em termos de género dada a sobremortalidade masculina fundamentalmente nos primeiros anos da idade adulta e, mais tarde, devido a uma esperança de vida mais reduzida da parte dos homens.

<sup>4</sup> Teoria económica popularizada no século XVIII pelo pensamento do chamado pai da economia, Adam Smith, que alertou os pensadores e investigadores da época para o facto de que a busca do interesse individual e a livre concorrência com base em informação transparente e partilhada se traduzia em melhores resultados em termos de progresso económico para as nações do que estratégias protecionistas ou castradoras da iniciativa individual.

muita da preponderância que tivera até então. Na sequência das demandas produtivas da Revolução Industrial e da complexificação dos mercados, a ética produtiva passou a valorizar não só o esforço e o trabalho propriamente ditos, mas também a seleção dos melhores – o homem certo para o lugar certo ou... a mulher certa para o lugar certo! Era algo inédito na sociedade: que um imperativo produtivo e de progresso pudesse ditar regras mais incisivas do que as emanadas pelo poder real ou religioso.

Aos poucos, a ética produtiva conduzia a uma ética social diferente – a do *self made man* (ainda denominada no masculino, mas que poderia bem dizer-se *self made individual*). Não interessava quem, o importante passou a ser o mérito com que alguém (homem ou mulher) acedia à tão desejada mobilidade social positiva e, por essa via, contribuía para a riqueza das nações. Naturalmente que este processo não foi homogêneo para as nações em concorrência de que falava Adam Smith. No entanto, a meritocracia dava passos de gigante após o dealbar do século XX, à medida que se agigantava também a necessidade de competir em mercados extremamente agressivos, tendencialmente guiados pela mão-invisível, ainda que em concorrência nem sempre perfeita<sup>5</sup>. Neste novo contexto socio-produtivo, dominado pela necessidade de obter vantagens comparativas<sup>6</sup>, as formas de segregação voltaram-se para outro espectro social: os pobres. A Grande Depressão dos anos 30 refreou o furor das primeiras promessas de prosperidade dos mercados financeiros e os pobres de hoje eram de súbito os medianamente abastados de ontem. Passada esta fase e superadas as principais mazelas do conflito brutal que foi a II Guerra Mundial, novas promessas de prosperidade surgiram no espectro político económico a animar os agentes e a colocarem de novo em marcha a mão-invisível nos mercados.

---

<sup>5</sup> Adam Smith advogava que o mecanismo da mão-invisível funcionaria tanto melhor quanto mais aprimoradas estivesse as regras de livre concorrência, ou concorrência perfeita, sem barreiras ou medidas protecionistas, nos mercados, nomeadamente em termos de acesso à informação em condições de igualdade por parte de todos os agentes.

<sup>6</sup> Expressão que entrou no jargão económico também por proposta de Adam Smith que, em *A Riqueza das Nações*, sustenta que só serão competitivos os países que lograrem obter vantagens de alguma natureza face aos seus concorrentes no processo produtivo. Estas foram as bases da criação de diferentes experiências de mercados únicos, livres de taxas protecionistas, guiados pela mão-invisível e pela possibilidade de as nações partilharem entre si os recursos, explorando cada uma apenas aqueles em que se mostrasse mais competitiva.

Eis que os pobres passavam de novo a ser vistos como inadaptados, como aqueles que não souberam tirar partido das oportunidades que o mercado oferecia. Marginalizados face a uma territorialidade social que se tornava complexa e cada vez mais multifacetada, os pobres tornaram-se alvo de segregação quando antes eram vistos com piedade, dada a evidência de que a estratificação social do passado agia propositadamente como um constrangimento inelutável à mobilidade social ascendente.

As dicotomias de género começaram a esbater-se para se avolumarem as segregações baseadas em aspectos cada vez mais difíceis de medir, pelo seu carácter subjectivo. Nesta equação social passaram a conjugar-se termos como talento, mérito, perseverança e, em anos mais recentes, assertividade ou até inteligência emocional. Todos estes predicados passaram a estar conotados com a possibilidade de singrar na vida e de atingir um certo estatuto social (mais valorizado até que o dinheiro). Em lugar dos sentimentos de piedade relativamente aos excluídos da possibilidade de acesso aos recursos que o sistema capitalista parecia colocar abundantemente à disposição, as formas de segregação social passaram a assumir novos contornos nas décadas mais recentes. As questões de género passaram para segundo plano enquanto factores de exclusão; foram colocadas na agenda política internacional e assumiu-se que ao longo de séculos tinham sido de alguma forma responsáveis por deter o progresso económico e social de forma considerável. A eliminação da pobreza passou também a constar como um imperativo de modernidade e de triunfo do sistema económico prevalecente nos países desenvolvidos. Num sistema económico fértil em oportunidades de ascensão, não haveria porque persistirem consideráveis bolsas de pobreza.

Todavia, pouco reconhecimento foi dado à questão de que a pobreza não poderia deixar de correlacionar-se, entre outros factores, com as questões de género. Dadas as heranças pesadas que muitos séculos de segregação de género deixaram na distribuição de rendimento inter-geracional, os países mais tradicionalistas ou conservadores relativamente ao papel das mulheres apareciam sucessivamente nas estatísticas como menos desenvolvidos, sugerindo importantes efeitos que a discriminação de género teve nas oportunidades de progresso e de criação de riqueza. Assim, pouca ênfase foi dada ao facto de que, nas sociedades em que a discriminação de género foi mais acentuada, a segregação de classe foi mais notória e vice-versa. Em sociedades com estratificações

sociais mais rígidas, também a discriminação de género tendeu a ser mais acentuada, o que se reflectiu igualmente na repartição de riqueza entre países do norte e países do sul.

Os países do sul da Europa são sucessivamente conotados com uma maior religiosidade, tradicionalismo e, de uma forma geral, com uma maior diferenciação de género. São sociedades estruturadas em ancestrais clivagens sociais e regimes absolutistas ou monárquicos que prevaleceram até muito tarde com a característica comum de imporem severas formas de exploração dos súbditos. As sucessivas gerações foram organizando os seus modos de vida com base na incorporação destes condicionalismos e ancestrais segregações de género. Neste contexto, a transição para a modernidade foi um processo lento e, em muitos casos, ainda não integralmente concluído.

As questões de género enquadram-se, assim, num sistema de vasos comunicantes e não basta que se reconheça os seus impactos no colectivo social para que esses mesmos impactos deixem de se fazer sentir. As circunstâncias nas quais os países cujas sociedades são, historicamente mais abertas, terão porventura feito um percurso mais rápido rumo à modernidade, criando mais rapidamente condições para se desenvolverem. Inversamente, os países com sociedades mais restritivas no que à igualdade de género diz respeito, terão tido um percurso de modernização mais espinhoso, na medida em que as sucessivas gerações foram sendo marcadas pela discriminação de género.

Neste enquadramento, justifica-se argumentar que a desigualdade de género não está dissociada da desigualdade de classe e vice-versa. A partir da década de 70, com o aprofundar da experiência dos mercados financeiros, das tecnologias de informação e comunicação e na sequência do aparente ampliar de oportunidades para cada vez mais agentes se posicionarem no mercado, parecia que as possibilidades de criação de riqueza eram ilimitadas e que as desigualdades de classe poderiam finalmente esbater-se de forma significativa. Mas tal não foi de facto o que aconteceu. A classe média passou a ter grande expressividade e influência no mundo ocidental, influenciando padrões de consumo e as políticas de uma maneira geral, mas as franjas de excluídos são ainda muito expressivas, mesmo nos países ricos.

Mais recentemente, com a evidência de que os mercados podem eles próprios, quando fracamente regulados, tornar-se híper especulativos e contraproducentes face ao progresso económico, a forma de olhar a pobreza começou a ganhar nova expressão. Do sentimento social de piedade para com os mais pobres passou-se para a tentativa de colmatar o problema através de sistemas assistencialistas baseados na caridade para nas décadas mais recentes se falar em solidariedade e inclusão. O desígnio é agora o de convocar todos a participar de forma efectiva no progresso económico. Todavia, tal desiderato está a revelar-se mais sensível do que se poderia antecipar num sistema com as promessas do sistema capitalista.

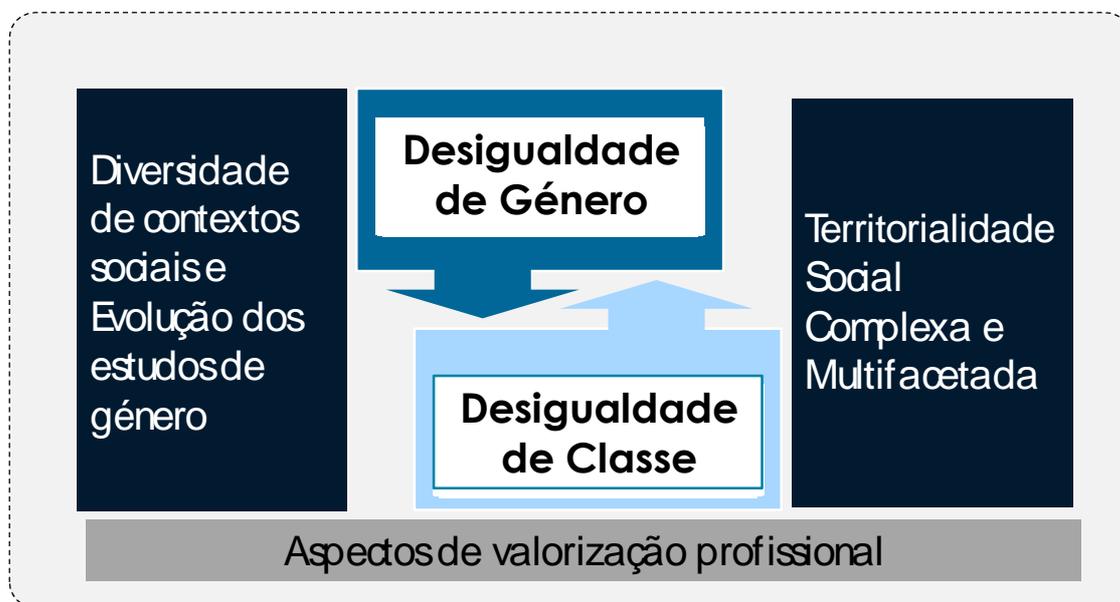
Nem o capitalismo funciona de modo a assegurar a igualdade de oportunidades, nem os mecanismos de amortecimento das ineficiências e disparidades geradas pelo sistema se encontram suficientemente desenvolvidos para viabilizar tal objectivo de prosperidade transversal à sociedade. Assim, as marcas de um universo feminino condicionado durante muitos séculos bem como os ecos do tardio reconhecimento das mulheres no mercado de trabalho em igualdade de circunstâncias com os homens permanecem até aos dias de hoje visíveis. Tal é, de resto, visível nos dados estatísticos divulgados pelas Nações Unidas e que de seguida serão apresentados.

Em muitos países desenvolvidos, os salários femininos são inferiores aos dos homens. Hoje em dia, tal deve-se mais à matriz de profissões a que as mulheres têm acesso ou para as quais se formam do que propriamente à diferença de remuneração no âmbito de um mesmo espectro profissional. Ou seja, os próprios aspectos da valorização profissional estão condicionados pelos diferentes contextos sociais e pela forma como evoluiu o pensamento e os estudos no que diz respeito a questões de género. Nesta linha de argumentação, profissões feminizadas rimam com desvalorização (Manuela, 2002, p. 17).

No ponto seguinte fazer-se-á uma breve análise nacional e internacional comparada da inserção profissional feminina. A

Figura I.3 procura fazer uma síntese dos aspectos focados acerca da desigualdade de classe e de género enquanto sistemas de vasos sociais comunicantes.

Figura I.3 - Desigualdade de classe e de género – sistema de vasos sociais comunicantes



#### I.4. Breve análise nacional e internacional comparada da inserção profissional feminina

No enquadramento do pano de fundo teórico que se tem vindo a explorar é possível fazer uma análise comparativa, a nível internacional, de dados relativos ao mercado de trabalho, divulgados pelas Nações Unidas<sup>7</sup>.

Quanto à participação no mercado de trabalho, analisando as taxas de participação de homens e mulheres na força de trabalho activa adulta, nalguns países da UE e nos EUA, verifica-se, para o ano 2009, que essa taxa de participação é ainda inferior à dos homens em todos os países apresentados<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> United Nations, *Demographic and social statistics, Statistics and indicators on women and men*, Junho 2008

<sup>8</sup> Países da UE com os dados disponíveis, à data da extracção.

De facto, as diferenças entre a participação feminina e masculina no mercado de trabalho (apresentadas a azul) são sempre negativas, ou seja, participação das mulheres na força laboral adulta fica aquém da dos homens. A média da UE para os países apresentados é de 44,9%. Tal é inferior à própria percentagem que se verifica nos EUA para o ano 2009. Países como Malta e Estónia destacam-se por apresentarem, respectivamente, a taxa de participação mais baixa e mais elevada dos países da UE apresentados. Portugal encontra-se no grupo dos países com as taxas de participação laboral feminina mais elevadas, sendo o valor correspondente ao ano 2009 de 46,8% (46,6% em 2006).

De salientar ainda que, face ao ano 2006, houve alguns países da UE em que a taxa de participação feminina na força de trabalho adulta recuou. Tal foi o caso no Chipre, Eslováquia, Estónia, Grécia, Hungria, Irlanda, Lituânia, Malta, Polónia e República Checa. Assim, em mais de 40% dos países considerados, a taxa de participação feminina na força laboral diminuiu. Foram também dez os países em que a força laboral feminina aumentou entre 2006 e 2009, com destaque para a Espanha (+1,6%) e para o Luxemburgo (+1,5%).

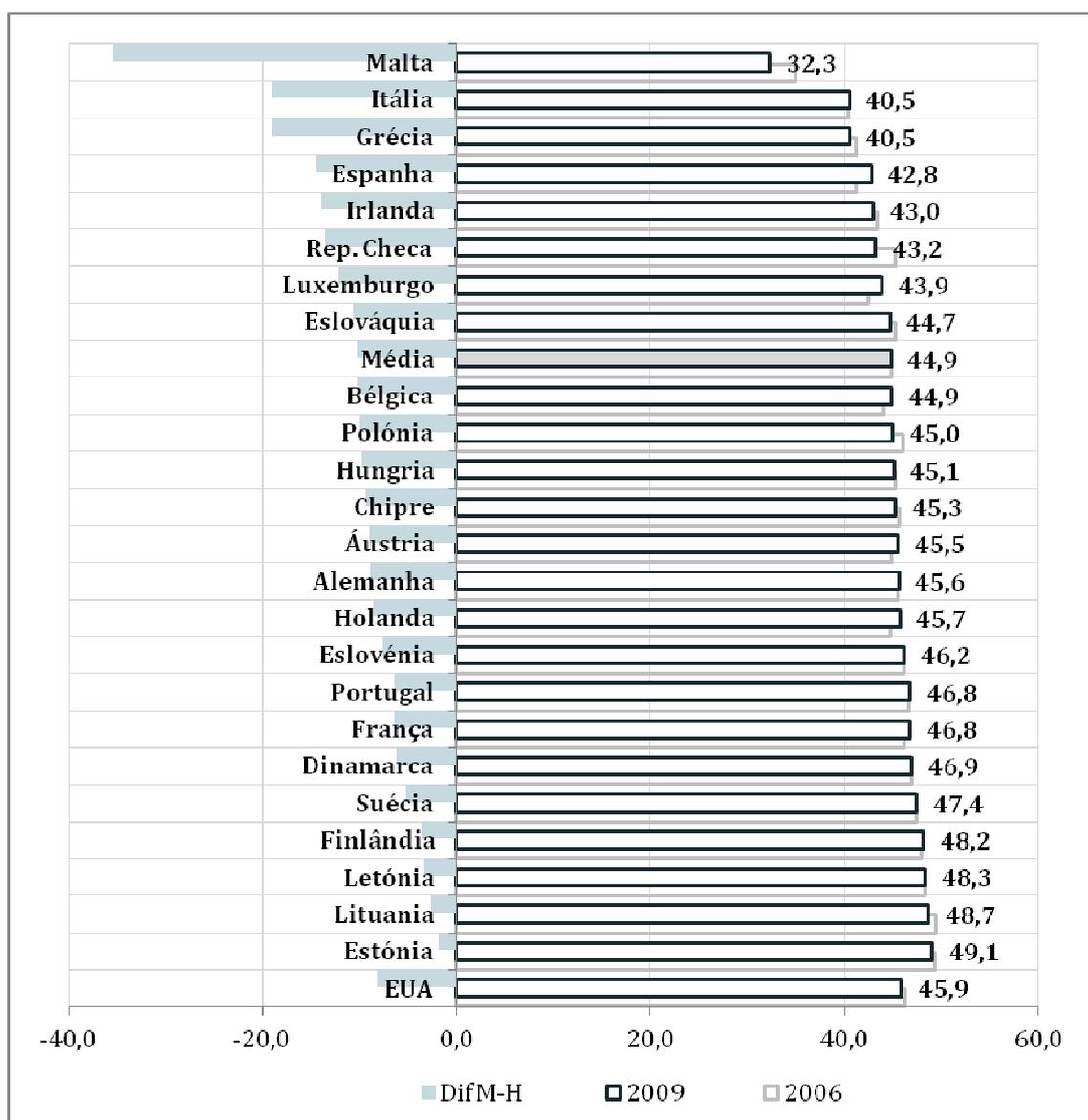
**Tabela I.1 – Participação das mulheres na força de trabalho adulta nalguns países da União Europeia e nos EUA, em 2006 e 2009 (%)**

	2006	2009
<b>Alemanha</b>	45,5	45,6
<b>Austria</b>	44,9	45,5
<b>Bélgica</b>	44,1	44,9
<b>Chipre</b>	45,6	45,3
<b>Dinamarca</b>	46,9	46,9
<b>Eslováquia</b>	45,2	44,7
<b>Eslovénia</b>	46,2	46,2
<b>Espanha</b>	41,2	42,8
<b>Estónia</b>	49,3	49,1
<b>Finlândia</b>	47,9	48,2
<b>França</b>	46,1	46,8
<b>Grécia</b>	41,2	40,5
<b>Holanda</b>	44,8	45,7
<b>Hungria</b>	45,3	45,1
<b>Irlanda</b>	43,4	43,0
<b>Itália</b>	40,4	40,5
<b>Letónia</b>	48,3	48,3

	<b>2006</b>	<b>2009</b>
<b>Lituânia</b>	49,4	48,7
<b>Luxemburgo</b>	42,4	43,9
<b>Malta</b>	34,9	32,3
<b>Polónia</b>	46,0	45,0
<b>Portugal</b>	46,6	46,8
<b>Rep. Checa</b>	45,3	43,2
<b>Suécia</b>	47,4	47,4
<b>Média</b>	<b>44,9</b>	<b>44,9</b>
<b>EUA</b>	46,3	45,9

Fonte: Nações Unidas, Demographic and social statistics, Statistics and indicators on women and men, (Junho 2011)

**Gráfico I.1 - Participação das mulheres na força de trabalho adulta nalguns países da União Europeia e nos EUA, em 2006 e 2009 (%)**



Fonte: Nações Unidas, Demographic and social statistics, Statistics and indicators on women and men, (Junho 2011)

Quanto às taxas de actividade masculinas e femininas propriamente ditas, ou seja, a percentagem de mulheres disponíveis para trabalhar<sup>9</sup>, observa-se que os países da UE,

<sup>9</sup> Independentemente de estarem ou não efectivamente integradas na força de trabalho no momento da inquirição, por exemplo, por força de situações de desemprego.

de entre os apresentados, que evidenciam menores diferenças a este nível são: Alemanha, Dinamarca, Eslovénia, Finlândia, França, Holanda, Lituânia, Portugal e Suécia. Nestes países, o hiato entre a percentagem de mulheres e de homens disponíveis para integrar a força laboral é mais reduzido do que nos restantes. Em contrapartida, os países em que a proporção de mulheres e a proporção de homens activos é mais distante são: Chipre, Eslováquia, Espanha, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Malta (apresenta o maior hiato) e República Checa.

A taxa de actividade feminina diminuiu na Eslováquia, Eslovénia, Grécia, Lituânia, Malta, Polónia, Portugal e República Checa entre 2006 e 2009. Adicionalmente, é de salientar que no Chipre, Estónia, Hungria, Irlanda, apesar da taxa de actividade feminina ter aumentado, isto é, haver mais mão-de-obra feminina disponível para trabalhar de 2006 para 2009, tal não se traduziu num aumento da força de trabalho feminina efectivamente a desempenhar funções no mercado laboral, a qual, como vimos anteriormente, diminuiu. Tal significa que as mulheres nestes países viram dificultadas as suas hipóteses de integrar o mercado de trabalho e reduzida a sua participação efectiva no mesmo no espaço de três anos, apesar de a força produtiva feminina disponível ter aumentado.

**Tabela I.2 – Taxas de actividade de homens e mulheres com mais de 15 anos nalguns países da União Europeia e nos EUA, em 2006 e 2009 (%)**

	Taxa Actividade - Mulheres		Taxa Actividade - Homens	
	2006	2009	2006	2009
<b>Alemanha</b>	51,2	53,1	65,2	66,8
<b>Áustria</b>	50,4	53,2	65,6	68,1
<b>Bélgica</b>	44,3	46,7	59,7	60,8
<b>Chipre</b>	54,2	54,3	69,9	70,8
<b>Dinamarca</b>	59,0	60,3	69,3	70,6
<b>Eslováquia</b>	51,8	51,2	68,1	68,5
<b>Eslovénia</b>	53,8	52,8	66,7	65,4
<b>Espanha</b>	45,1	49,1	67,3	68,5
<b>Estónia</b>	52,3	54,8	65,3	69,0
<b>Finlândia</b>	56,7	57,0	65,5	64,9
<b>França</b>	48,4	50,5	61,0	62,2
<b>Grécia</b>	44,0	42,9	64,9	65,0

<b>Holanda</b>	56,7	59,5	72,5	72,9
<b>Hungria</b>	42,2	42,5	57,6	58,8
<b>Irlanda</b>	54,0	54,4	72,0	73,0
<b>Itália</b>	38,1	38,4	60,6	60,6
<b>Letónia</b>	49,4	54,3	64,0	70,2
<b>Lituânia</b>	52,0	50,2	63,5	62,1
<b>Luxemburgo</b>	44,7	48,0	63,5	63,3
<b>Malta</b>	35,7	31,6	68,9	67,5
<b>Polónia</b>	47,2	46,2	60,6	61,9
<b>Portugal</b>	56,4	56,2	70,4	69,4
<b>Rep. Checa</b>	52,1	48,8	67,3	67,6
<b>Suécia</b>	58,5	60,6	66,9	69,2
<b>Média</b>	<b>49,9</b>	<b>50,7</b>	<b>65,7</b>	<b>66,5</b>
<b>EUA</b>	59,7	58,4	72,9	71,9

Fonte: Nações Unidas, Demographic and social statistics, Statistics and indicators on women and men, (Junho 2011)

Analisando cada um dos países da União Europeia, e através de dados do Eurostat, verifica-se igualmente uma assinalável de diferença entre os níveis de remuneração femininos e os masculinos. Em média, as mulheres ganham menos 17,1% do que os homens na UE 27, situação que, entre os anos de 2006 e 2009 inclusivamente se agravou nalguns países tais como: Alemanha, França, Hungria, Itália, Luxemburgo, Malta, Polónia, Portugal e República Checa.

A Tabela I.3 apresenta as diferenças de remuneração não ajustadas<sup>10</sup>, por género, em percentagem, nos anos 2006 e 2009. Se na maioria dos países as diferenças salariais entre homens e mulheres diminuíram entre 2006 e 2009, verifica-se que em oito dos países da UE 27 tal não se verificou, pelo contrário, agravaram-se as diferenças dos níveis salariais femininos e masculinos.

<sup>10</sup> A diferença de remuneração por género não ajustada, *Unadjusted Gender Pay Gap (GPG)* representa a diferença entre a média da remuneração bruta por hora de homens empregados e de mulheres empregadas como percentagem da média de remuneração bruta por hora de homens empregados. A população consiste em todos os empregados, remunerados, ao service em empresas com mais de dez trabalhadores. Consideram-se todos os sectores de actividade contemplados na NACE (várias revisões) e de acordo com o *Structure of Earnings Survey* (Regulamento Comunitário: 530/1999).

Tal evidência atesta a noção de que o percurso no mercado laboral está longe de ter uma tendência clara e definida. Esta tendência tanto poderá ser nos próximos anos de sentido claramente ascendente, rumo a uma maior proporcionalidade de género ou, pelo contrário, de acordo com um percurso que será pontuado por fenómenos capazes de inverter ou distorcer temporariamente a forma como homens e mulheres participam no mercado de trabalho. Por exemplo, fenómenos como as crises económicas poderão provocar uma maior propensão para a saída ou reforço da entrada de mulheres no mercado de trabalho.

Dependendo da incidência das crises, estas poderão ter diferentes efeitos na dinâmica da mão-de-obra. Perante a expectativa de uma pior remuneração, as mulheres poderão, por um lado, abandonar o mercado de trabalho para se dedicarem a assegurar serviços que contratados no mercado se tornam muito dispendiosos, como por exemplo recorrer a serviços fora da família para o cuidado dos filhos ou da casa. Por outro lado, perante uma expectativa generalizada de baixa de remunerações, as mulheres poderão perfilar-se de forma mais acentuada para exercer actividades que os homens, pelas mesmas unidades monetárias, deixaram de aceitar.

**Tabela I.3 – Diferenças de remuneração por género, nalguns países da União Europeia, em 2006 e 2009 (%)**

	2006	2009
Alemanha	22,7	23,2
Áustria	25,5	25,4
Bélgica	9,5	n.d.
Chipre	21,8	21,0
Dinamarca	17,6	16,8
Eslováquia	25,8	21,9
Eslovénia	8,0	3,2
Espanha	17,9	16,7
Estónia	29,8	n.d.
Finlândia	21,3	20,4
França	15,4	16,0
Grécia	20,7	n.d.
Holanda	23,6	19,2
Hungria	14,4	17,1
Irlanda	17,2	12,6
Itália	4,4	5,5
Letónia	15,1	14,9

	2006	2009
Lituânia	17,1	15,3
Luxemburgo	10,7	12,5
Malta	5,2	6,9
Polónia	7,5	9,8
Portugal	8,4	10,0
Reino Unido	24,3	20,4
Rep. Checa	23,4	25,9
Suécia	16,5	16,0
UE 27	17,7	17,1

n.d. – não disponível

Fonte: Eurostat

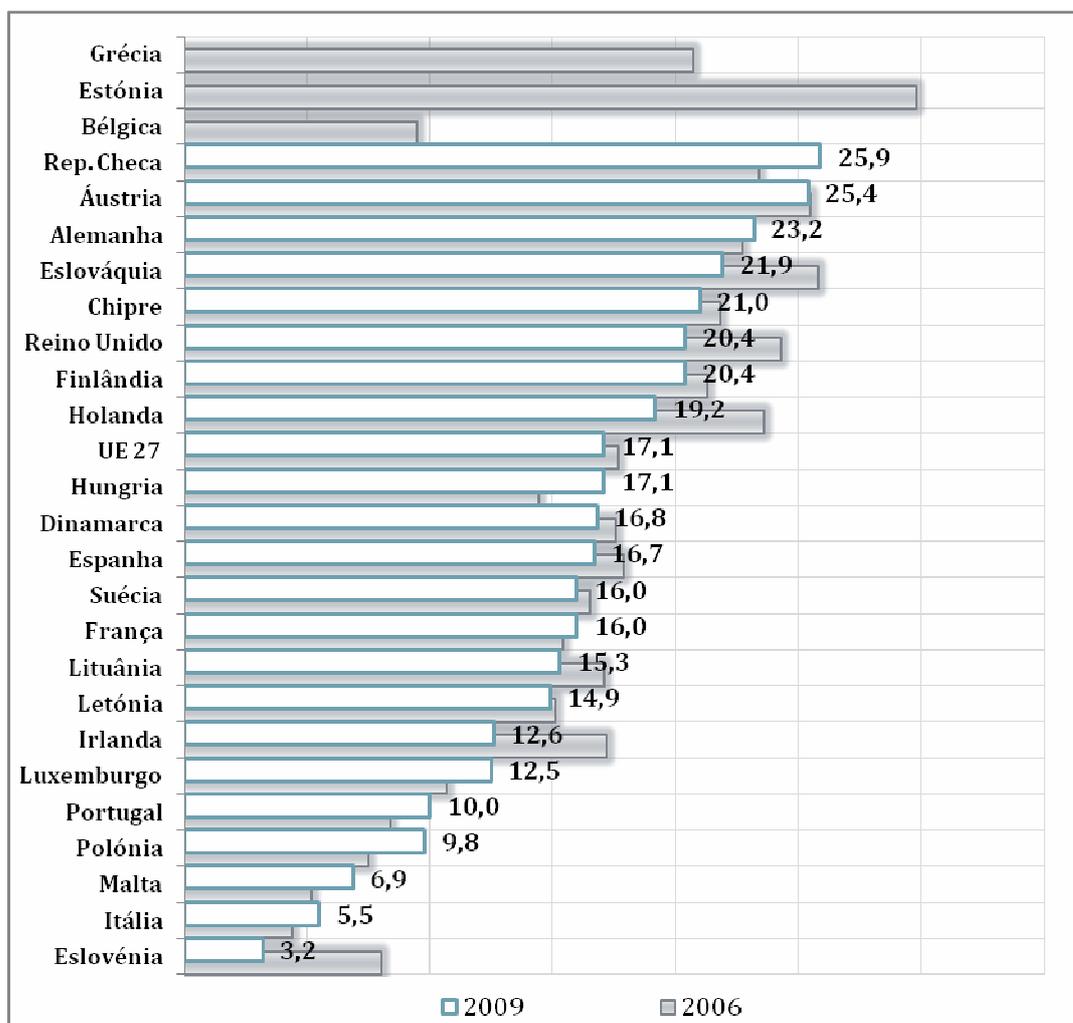
Verifica-se que em muitos dos países estas diferenças se esbateram entre 2006 e 2009, todavia, existem ainda alguns países em que as diferenças de remuneração por hora de trabalho feminino e masculino se ampliaram. Tal é o caso da Alemanha, França, Hungria, Itália, Luxemburgo, Malta, Polónia, Portugal e República Checa.

Em 2009, a República Checa, a Áustria e a Alemanha eram os países em que as diferenças eram mais acentuadas, 25,9%, 25,4% e 23,2%, respectivamente. Na Eslovénia, Itália, Malta essas diferenças eram menos diminutas, 6,9%, 5,5% e 3,2%, respectivamente. Em Portugal, as mulheres auferiam em 2009, em média, menos 10% do que os homens num ano em que na UE 27 essa diferença se situava em 17,1%.

O

Gráfico I.2 mostra as diferenças entre o salário das mulheres e dos homens nos diferentes sectores de actividade, por hora de trabalho (em média e em termos brutos) na UE 27.

**Gráfico I.2 – Diferenças de remuneração por género, nalguns países da União Europeia, em 2006 e 2009 (%)**



Fonte: Eurostat

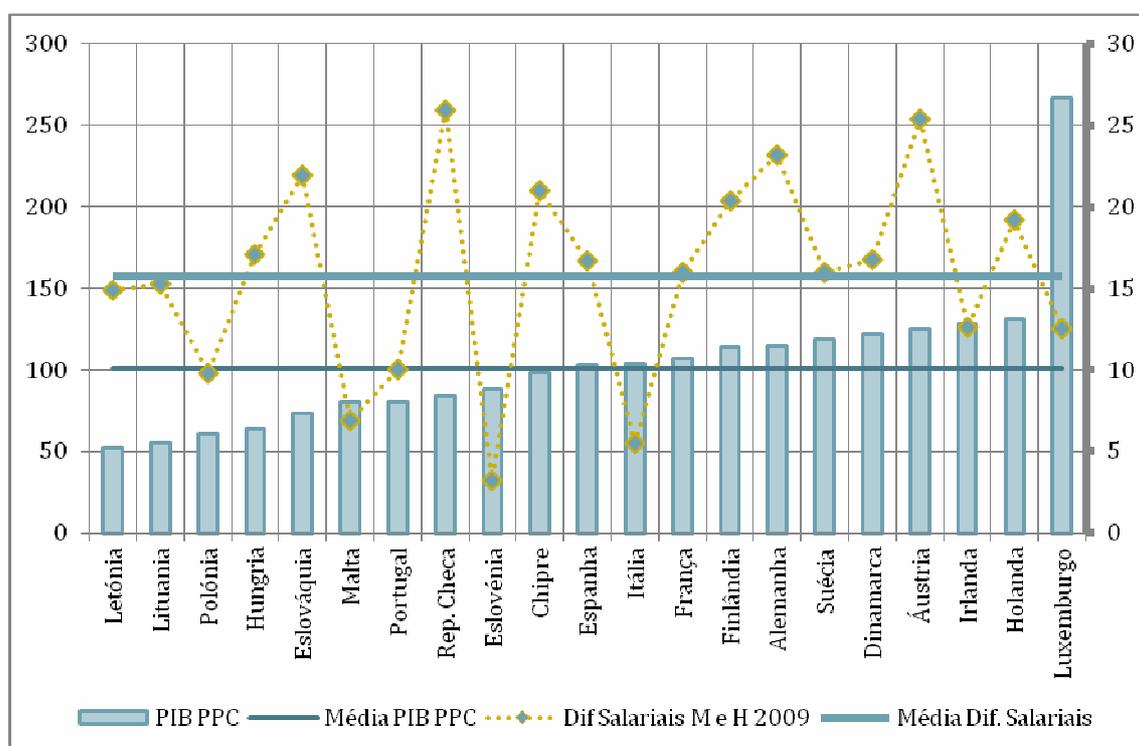
No dealbar do século XXI, apesar das várias décadas em que a mulher já marca presença no mercado de trabalho, o seu salário ainda fica aquém do salário masculino, em diferentes países da Europa (em média de 17%), sem que haja uma tendência clara para que este hiato esteja a ser superado progressivamente e de forma consistente. Outro dado que importa reflectir na análise prende-se com a comparação entre o PIB (em PPC) e as diferenças salariais encontradas. O Gráfico I.3 reflecte, por um lado, o PIB

em PPC e, por outro, as diferenças salariais face às respectivas médias de poder de compra e disparidade salarial.

Verifica-se que para os 11 países cujo PIB em PPC é igual ou superior à média (colunas situadas mais à direita no gráfico) metade (50%) apresentam disparidades salariais entre mulheres e homens, superiores ao valor médio. Por seu turno, os 10 países com um PIB PPC inferior à média da UE 27, quatro (40%) apresentam diferenças salariais entre homens e mulheres superiores à média dos países aqui considerados.<sup>11</sup>

Por esta via de análise, não é claro o móbil da disparidade salarial entre homens e mulheres – maiores níveis de rendimento não asseguram necessariamente uma distribuição mais equitativa do mesmo. No entanto, mais adiante se verá outras fontes que potencialmente causam esta diferenciação.

**Gráfico I.3 – PIB em paridades do poder de compra (PPC) e diferenças salariais entre mulheres e homens (%) nalguns países da União Europeia, em 2009**



<sup>11</sup> Apenas os países para os quais, no ano 2009, existiam dados para ambos os indicadores considerados.

Fonte: Eurostat

No que toca à questão salarial, e como acontece noutros domínios, os números devem ser colocados em perspectiva. As percentagens de diferenças salariais permanecem evidentes mas tal pode dever-se àquilo que se poderia designar também de um certo imobilismo organizacional para repor a igualdade de remunerações para trabalho masculino e feminino igual, sendo certo que em diversas profissões, nomeadamente a biblioteconomia, a situação de partida não foi equitativa.

Dados de carácter longitudinal referentes aos EUA (England, Paula, 2007, p.12-41) sugerem existir alguma evidência de que a feminização das profissões leva a uma diminuição salarial e que a diminuição salarial não parece concorrer para uma maior feminização das profissões. Ainda assim, a percentagem de mulheres associadas a salários baixos surge ao longo do tempo. Este facto poderá ser explicado, no entender dos autores, precisamente pelo passado recente do surgimento das profissões feminizadas em que era marcada a diferença salarial e que, devido à inércia nas organizações, a estrutura salarial (desigual) perpetuou-se<sup>12</sup>.

Quando se analisa a percentagem de mulheres e homens empregadores nos diferentes países da Europa constata-se uma menor tendência por parte das mulheres para empreenderem na criação do seu próprio negócio. De facto, a percentagem de mulheres empregadoras é bastante inferior à dos homens, em todos os países considerados.

Esta realidade sugere que a inserção das mulheres no mercado de trabalho não é feita sem constrangimentos que passam desde logo por uma ainda escassa partilha de responsabilidades familiares e domésticas com os elementos masculinos da família.

Neste sentido, as mulheres veem as suas estratégias de inserção na vida activa de alguma forma condicionadas por uma menor disponibilidade relativa de se envolverem em iniciativas de empreendedorismo que acarretam, por um lado, uma maior

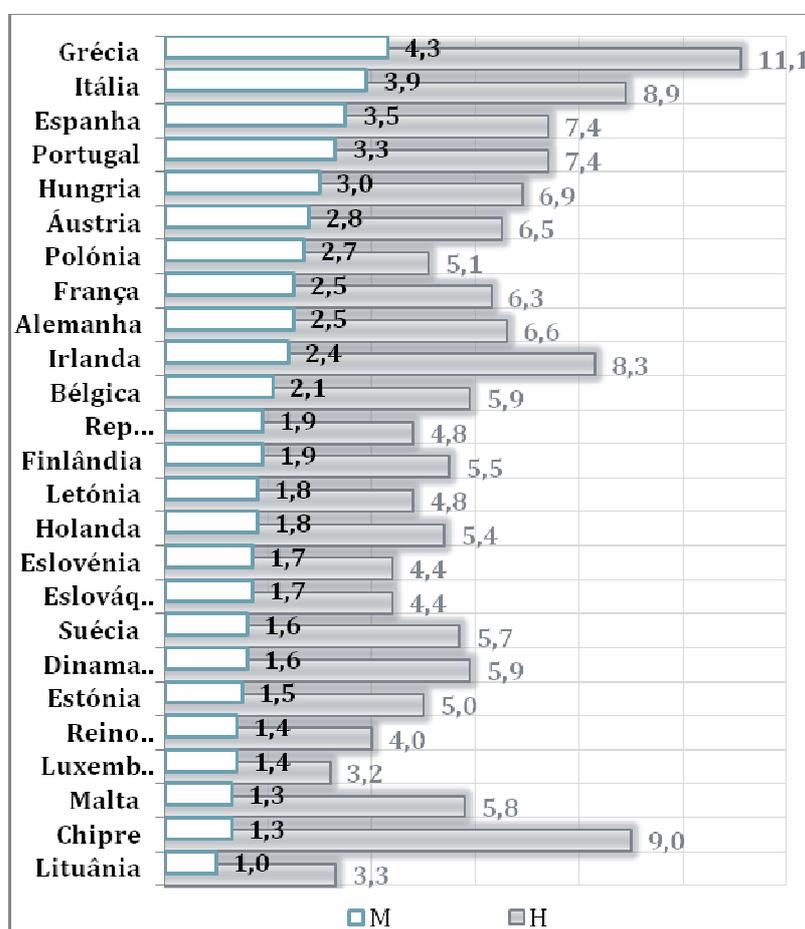
---

<sup>12</sup> Em Espanha, por exemplo, um estudo envolvendo inquéritos nacionais à estrutura salarial (Peñas, 1998) conclui que existe um desvio que se situava ainda, em 1995, em 18%. Este valor fica próximo dos 16,7% que se observam para Espanha nos dados constantes no Gráfico I.3 referentes a 2009 e do valor médio de 17% da UE 2 nesse ano.

disponibilidade de tempo e, por outro, um conjunto de competências de gestão e relacionadas com o negócio que ainda não são plenamente reconhecidas às mulheres.

Essa maior dificuldade em afirmar-se na esfera do negócio é patente nas estatísticas: existem, em todos os países considerados, menos de metade de mulheres empregadoras do que homens e, em muitos casos, cinco ou seis vezes menos.

**Gráfico I.4 - Mulheres e homens empregadores nalguns países da União Europeia (%), em 2008**

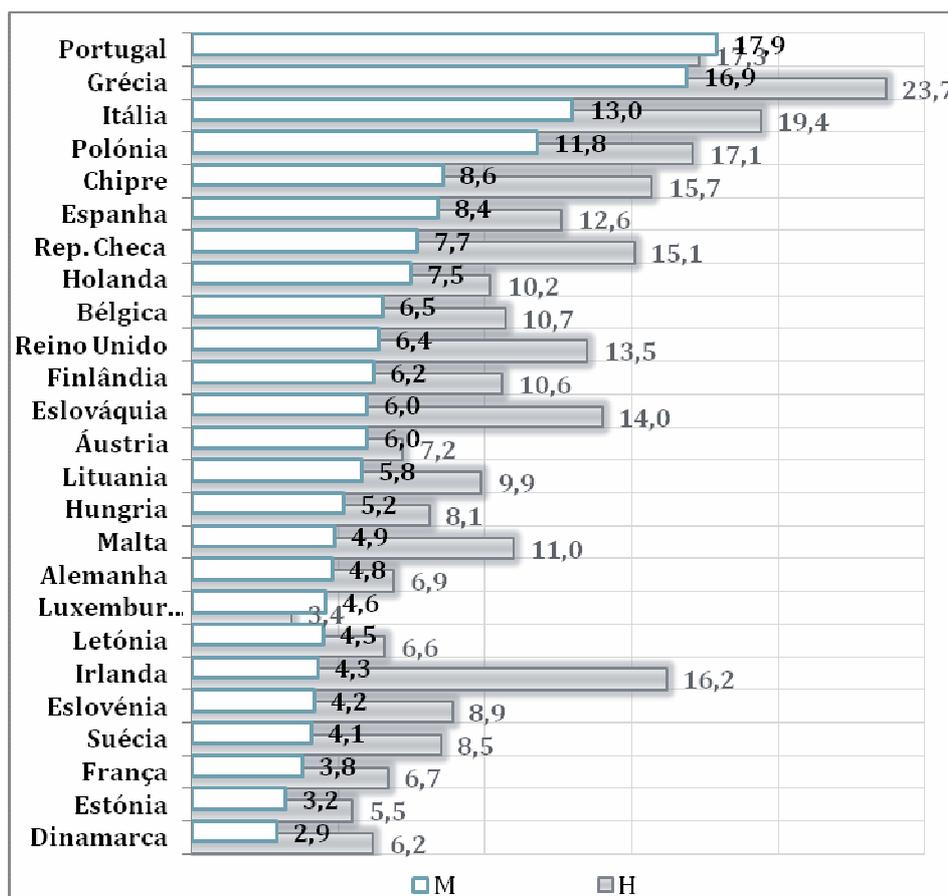


Fonte: Nações Unidas, demographic and social statistics, statistics and indicators on women and men, Junho 2011

A percentagem de mulheres a trabalhar por conta própria é também bastante mais baixa quando comparada com a dos homens na generalidade dos países da União Europeia. Neste caso, a exceção é feita para Portugal em que, de acordo com os dados

divulgados pelas Nações Unidas, a percentagem de mulheres que se estabeleceram por conta própria<sup>13</sup> é idêntica à dos homens.

**Gráfico I.5 - Mulheres e homens empregados por conta própria nalguns países da União Europeia (%), em 2008**



Fonte: Nações Unidas, demographic and social statistics, statistics and indicators on women and men, Junho 2011

Quanto ao trabalho em part time, verifica-se que este é muito mais frequente para as mulheres do que para os homens.

<sup>13</sup> A este fenómeno não será certamente alheio o facto de, em Portugal, o trabalho por conta própria (na gíria laboral ‘a recibos verdes’) abarcar uma larga franja de população, maioritariamente feminina, a desempenhar trabalhos precários em que o empregador se recusa a celebrar um contrato de trabalho. Estes casos, uma larga parte do trabalho por conta própria, configuram situações em que os trabalhadores são na realidade obrigados a obedecer a hierarquias, em contextos organizacionais convencionais mas que, na ausência de um contrato de trabalho, se estabelecem por conta própria para assim poderem prestar serviço àquele que é na realidade o seu empregador.

Estas diferenças relativamente às percentagens de homens e mulheres a trabalhar em *part time* será multifactorial. Dever-se-á certamente a aspectos relacionados com o mercado de trabalho em si, mas também a aspectos de natureza socio-económica. Assim, tal reflecte, por um lado, uma maior precaridade relativa na empregabilidade feminina e, por outro, uma maior propensão para que sejam mais as mulheres a afastarem-se do mercado de trabalho quando se torna necessário reforçar o cuidado à família. Verifica-se também um padrão diferenciado de distribuição do tempo entre homens e mulheres (de que mais adiante se dará conta através dos dados recolhidos pelo European Social Survey).

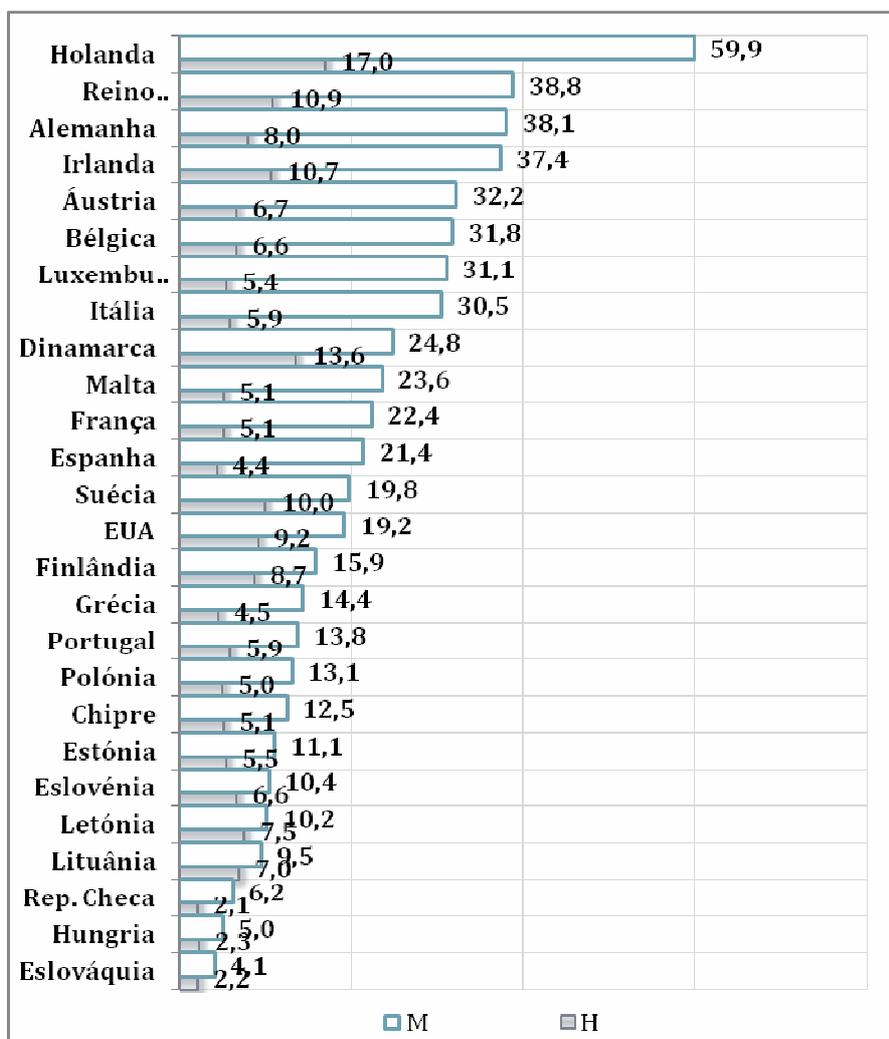
O

Gráfico I.6 ilustra o quanto o recurso ao trabalho em *part time* ainda é feito primordialmente pela mulher, seja após a maternidade, seja porque em determinada altura da sua vida encontra diversas dificuldades em reingressar na sua carreira de origem ou em encontrar novamente um emprego compatível com as suas qualificações.

A Holanda, o Reino Unido, a Alemanha e a Irlanda são os países em que se verifica uma maior percentagem de trabalho a tempo parcial por parte das mulheres. No caso da Holanda, mais de metade da força de trabalho feminina está empregada a tempo parcial e no caso do Reino Unido essa proporção é de mais de um terço.

Mas os países em que se verifica um maior diferencial entre a percentagem de adultos trabalhadores do sexo feminino nessa situação comparada com a percentagem de adultos do sexo masculino que também trabalha em regime de tempo parcial é no Luxemburgo, Itália e Espanha. Nestes países, a proporção de trabalhadoras a tempo parcial é, respectivamente, 5,8, 5,2 e 4,9 vezes superior à dos homens. Esta situação é certamente expressiva e bastante ilustrativa das diferenças de participação de homens e mulheres no mercado de trabalho. Os países em que existem menos diferenças neste aspecto são a Lituânia, Letónia e a Eslovénia, ainda assim a percentagem de trabalhadoras a tempo parcial é 1,6 vezes superior à dos homens na Lituânia, e 1,4 vezes superior na Letónia e Eslovénia.

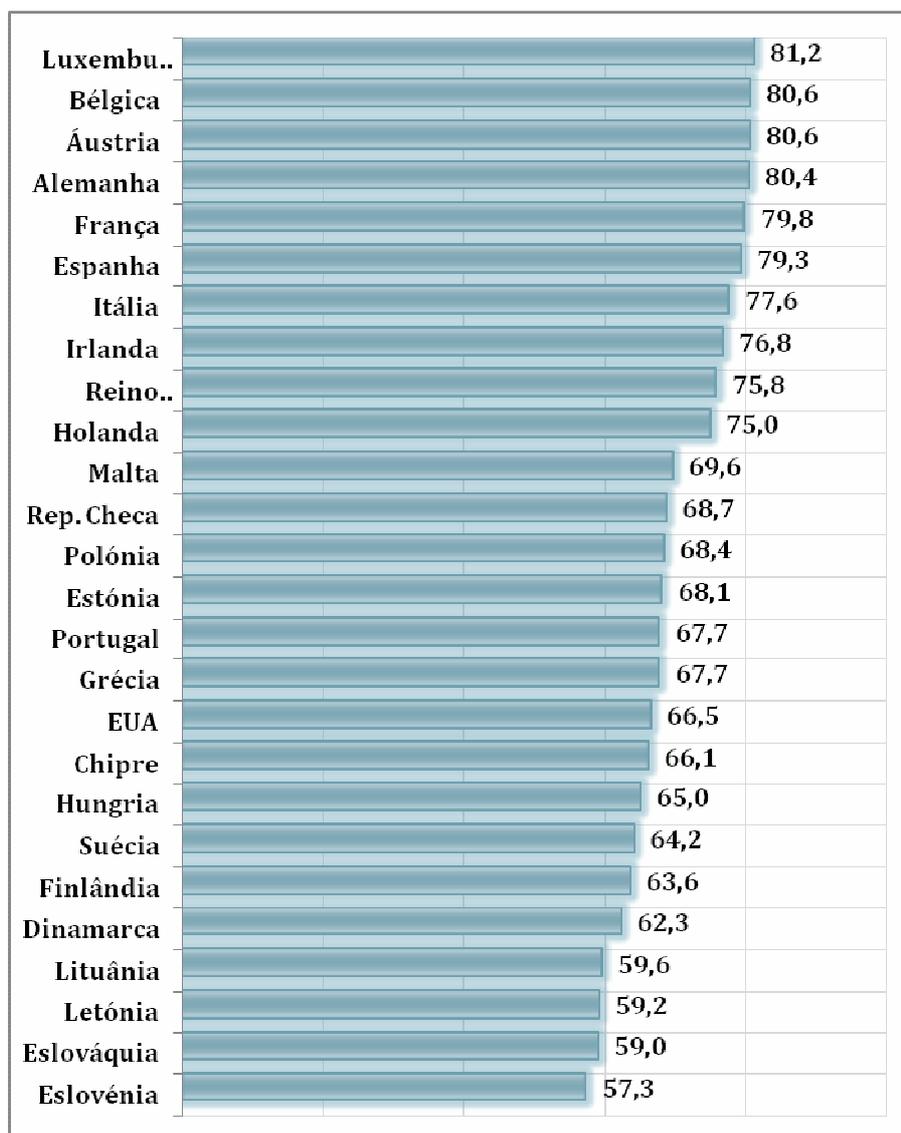
**Gráfico I.6 – Mulheres e homens a trabalhar em *part time* nalguns países da União Europeia e nos EUA (%), em 2009**



Fonte: Nações Unidas, demographic and social statistics, statistics and indicators on women and men, Junho 2011

No contexto global do trabalho em *part time*, a presença feminina, em 2009, foi mais acentuada no Luxemburgo. A Bélgica foi o segundo país que, em 2009, registou maior representatividade de mulheres neste tipo de trabalho. Em Portugal, neste ano, 67,7% dos trabalhadores em regime de *part time* eram mulheres. A Letónia, a Eslováquia e a Eslovénia foram os países em que a percentagem de mulheres no trabalho a tempo parcial era menor.

**Gráfico I.7 – Percentagem de mulheres no total de trabalhadores em regime de *part time* nalguns países da União Europeia e nos EUA (%), em 2009**



Fonte: Nações Unidas, demographic and social statistics, statistics and indicators on women and men, Junho 2011

Complementarmente a esta análise, será pertinente invocar outros indicadores que permitem perspetivar a inserção das mulheres no mercado de trabalho. No que respeita por exemplo aos apoios à maternidade, nomeadamente na ocasião do parto, verifica-se que, na maioria dos países, o salário durante o período que abrange a licença de parto já é atribuído por completo. Exceção feita a países como a Itália, a Bélgica, a Irlanda a

Finlândia ou alguns países do alargamento a Leste. No entanto, mesmo para os países em que o salário não é atribuído por completo tende a existir, por exemplo na Bélgica ou na Finlândia, outro tipo de mecanismos de protecção social que salvaguardam a protecção na maternidade.

**Tabela I.4 - Percentagem de salário pago na maternidade durante o período coberto nalguns países da União Europeia, em 2009\***

	<b>% de salário pago durante o período coberto</b>
Alemanha	100
Bélgica	82
Chipre	75
Dinamarca	100
Eslováquia	55
Eslovénia	100
Espanha	100
Estónia	100
Finlândia	70
França	100
Grécia	50
Holanda	100
Hungria	70
Irlanda	80
Itália	80
Letónia	100
Lituânia	100
Luxemburgo	100
Malta	100
Polónia	100
Portugal <sup>14</sup>	80
Reino Unido	90
Rep. Checa	69
Suécia	80

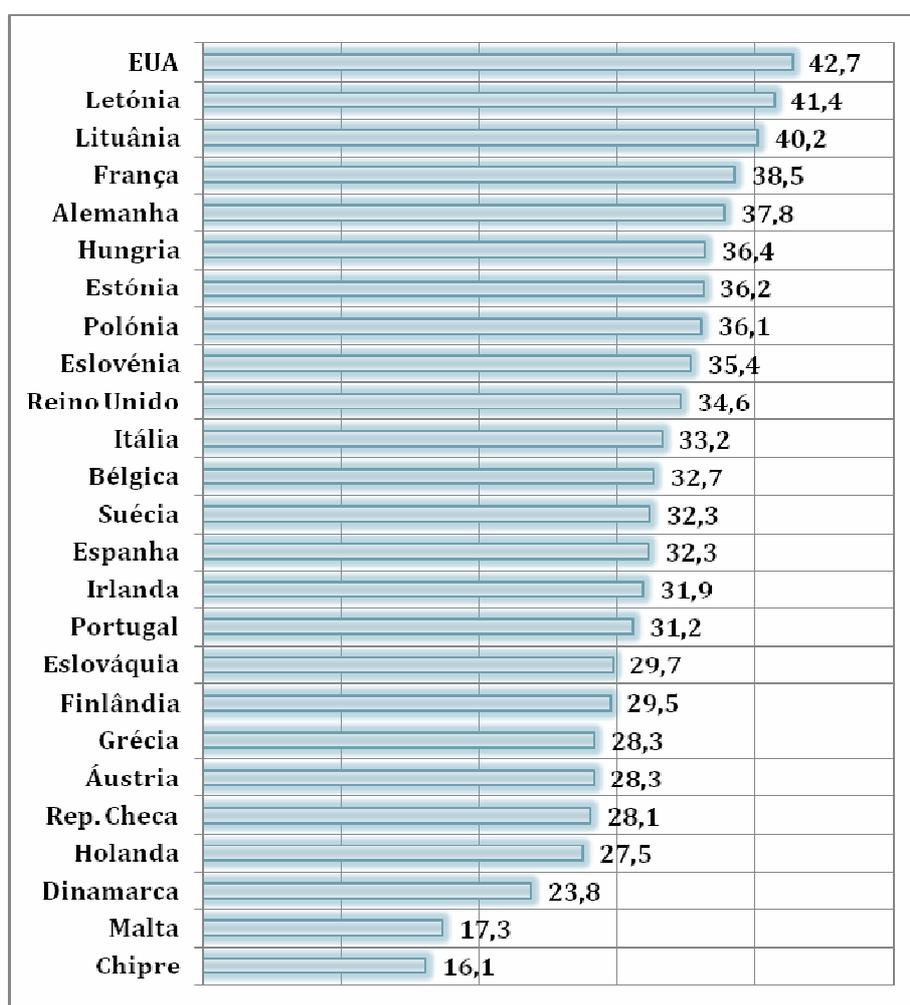
Fonte: Nações Unidas, demographic and social statistics, statistics and indicators on women and men, Junho 2011

<sup>14</sup> Opção de recebimento do salário a 100% abdicando de um mês de licença.

(Última actualização em Junho de 2011)

Relativamente à presença das mulheres em cargos de gestão, é de assinalar que os EUA lideram nesta lista de países. De entre os países da União Europeia, é a Letónia e a Lituânia que lideram a existência de cargos de gestão desempenhados por mulheres.

**Gráfico I.8 – Mulheres como legisladoras ou gestoras, nalguns países da União Europeia e nos EUA (%), em 2008**

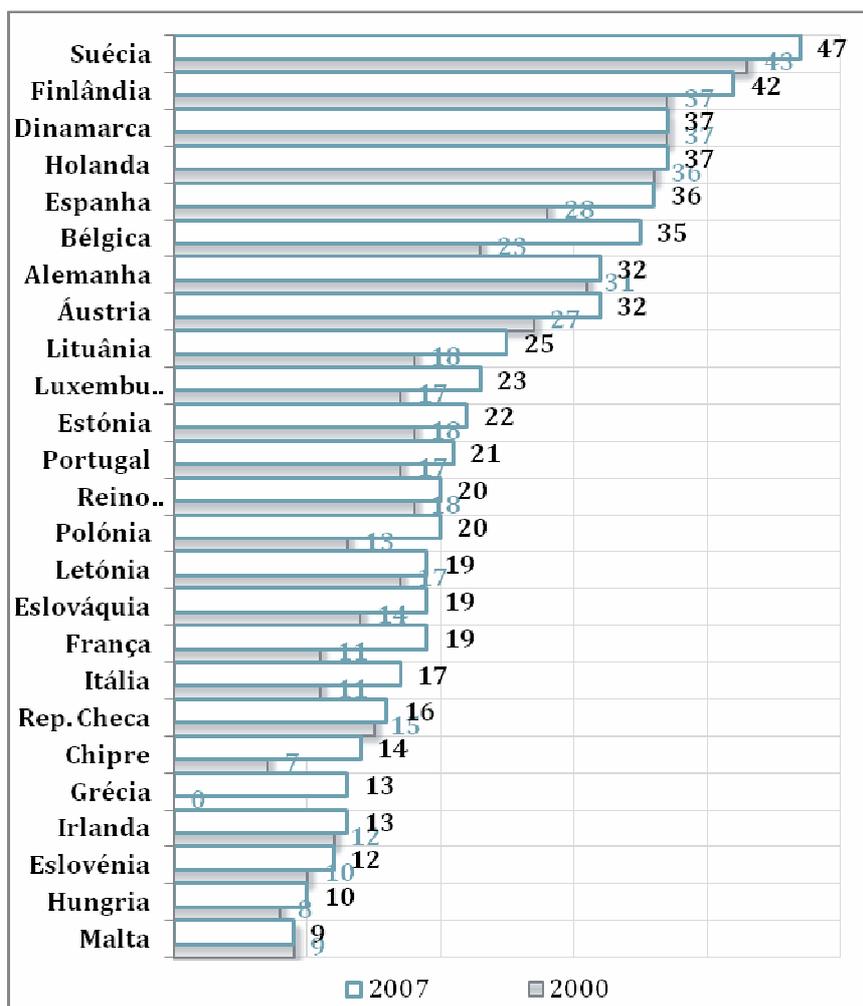


Fonte: Nações Unidas, demographic and social statistics, statistics and indicators on women and men, Junho 2011

Mesmo em contextos em que a presença feminina nos cargos directivos ou nas franjas superiores das estruturas hierárquicas.

Finalmente, um outro indicador de enquadramento à presença da mulher no mercado de trabalho e que remete também para a participação cívica e nas instâncias directivas prende-se com a presença de mulheres no Parlamento. A comparação entre os anos de 2000 e 2007 é ilustrativa de uma tendência para maiores níveis de participação na generalidade dos países. Em países como a Suécia e Finlândia a percentagem de mulheres é já bastante expressiva e aumentou desde 2000 até 2007. Também na Dinamarca, Holanda, Espanha e Bélgica, as mulheres têm já mais de um terço de assentos parlamentares. Inversamente, são ainda muitos os países em que a presença feminina dos respectivos parlamentos fica aquém dos 20%, ou seja, apenas um quinto ou menos dos parlamentares são mulheres.

**Gráfico I.9 – Mulheres nos parlamentos nacionais nalguns países da União Europeia (%), em 2000 e 2007**



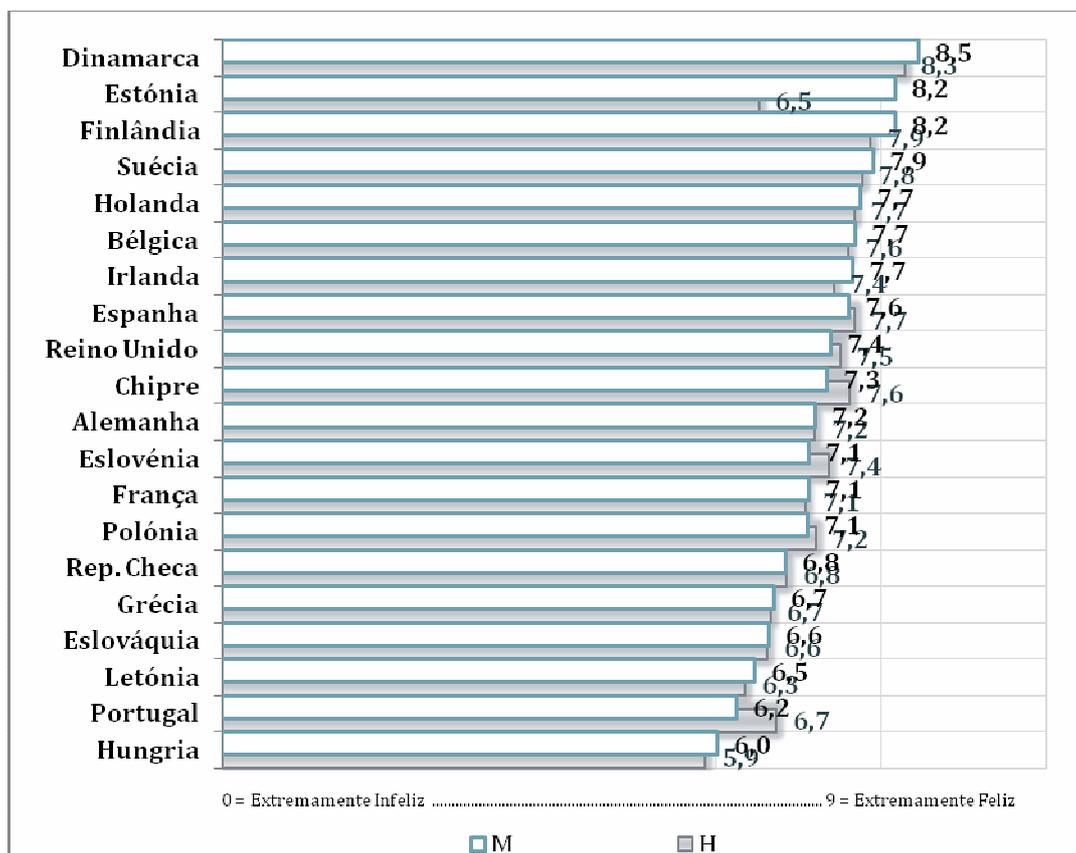
Fonte: Nações Unidas, demographic and social statistics, statistics and indicators on women and men,  
Junho 2008

Um outro conjunto de dados interessante no que respeita à comparação da inserção de homens e mulheres na sociedade reside no uso que fazem do seu tempo ou nos indicadores que pretendem medir aspectos bastante expressivos, ainda que sejam subjectivos.

Nesse sentido, analisou-se os dados do European Social Survey (4ª edição – dados referentes a 2008) que aborda precisamente este tipo de questões junto do europeus, procurando assim detectar padrões de uso do tempo bem como a auto percepção que os cidadãos, homens e mulheres têm das suas condições de vida de uma maneira geral.

Gráfico I.10 apresenta o índice de felicidade auto percebida de homens e mulheres na União Europeia, numa escala que vai de zero (extremamente infeliz) a nove (extremamente feliz). Os europeus que se dizem mais felizes neste conjunto de países são a Dinamarca, a Estónia, a Finlândia e a Suécia. Em todos estes casos, é de assinalar que as mulheres se dizem, em média, mais felizes do que os homens. Pelo contrário, os países em que são a Hungria, Portugal, Letónia e Eslováquia. Destes países, Portugal é o único em que as mulheres se afirmam, em termos médios, mais infelizes do que os homens.

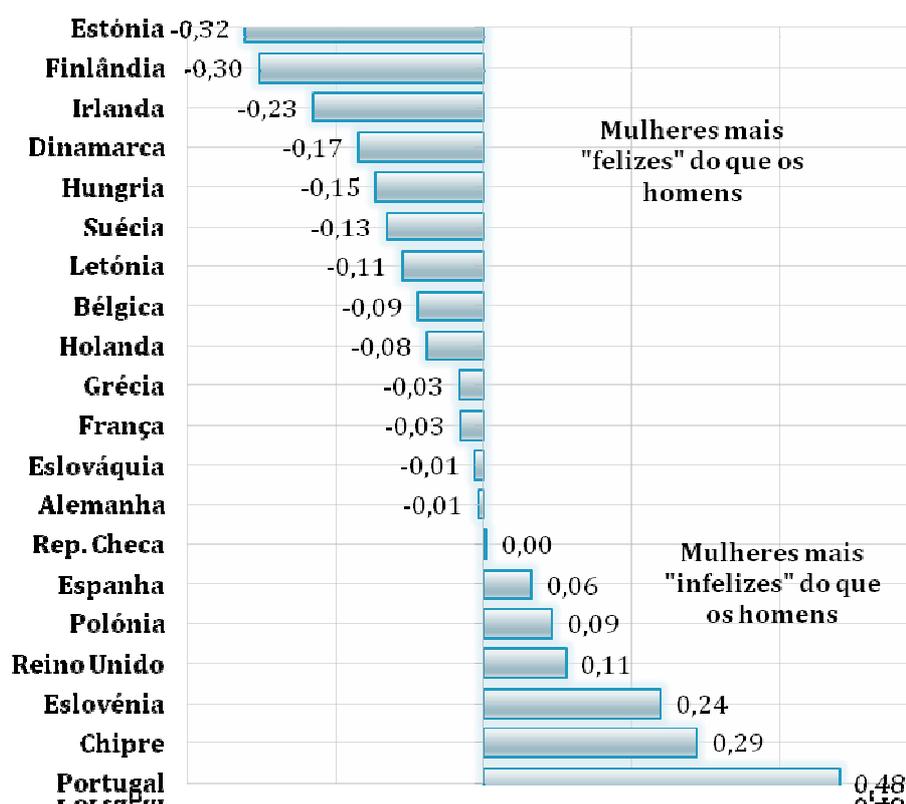
**Gráfico I.10 – Índice de felicidade de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008**



Fonte: European Social Survey, 2008. 4ª Edição

As diferenças nas respostas de homens e mulheres relativamente à felicidade percebida são visíveis tanto para a situação em que as mulheres se dizem mais felizes do que os homens como para a situação inversa. As diferenças entre homens e mulheres são estatisticamente significativas para o Chipre, Dinamarca, Estónia, Eslovénia, Finlândia, Irlanda, e Portugal. Em particular, Portugal é o país em que as diferenças entre a felicidade declarada de homens e mulheres é mais acentuada, em desfavor das mulheres que se dizem mais infelizes do que os homens.

**Gráfico I.11 – Diferenças no índice de felicidade percebido de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008**

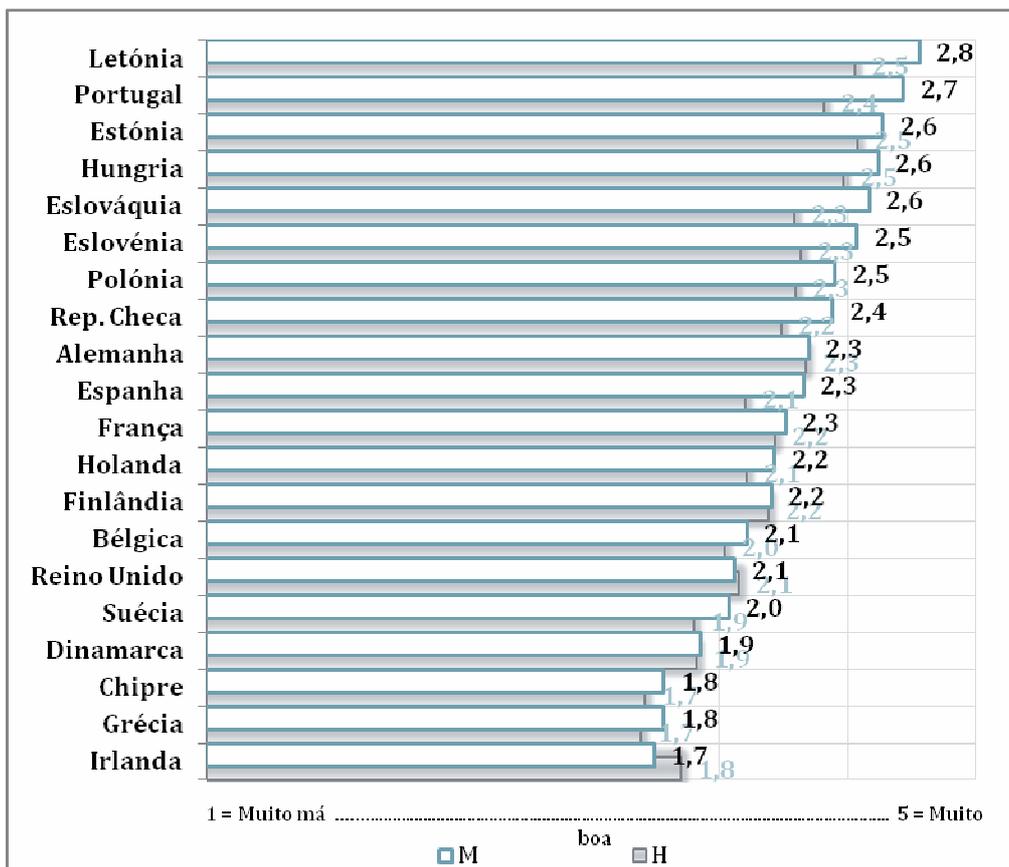


Fonte: European Social Survey, 2008. 4ª Edição (cálculos próprios)

O mesmo tipo de análise pode ser feito para outros aspectos do quotidiano, tais como a saúde percebida. As conclusões obtidas apontam para que as mulheres declaram que a sua saúde é muito pior do que a dos homens, sendo os níveis de saúde percebida bastante inferiores aos dos homens em praticamente todos os países excepto no Reino Unido e na Irlanda.

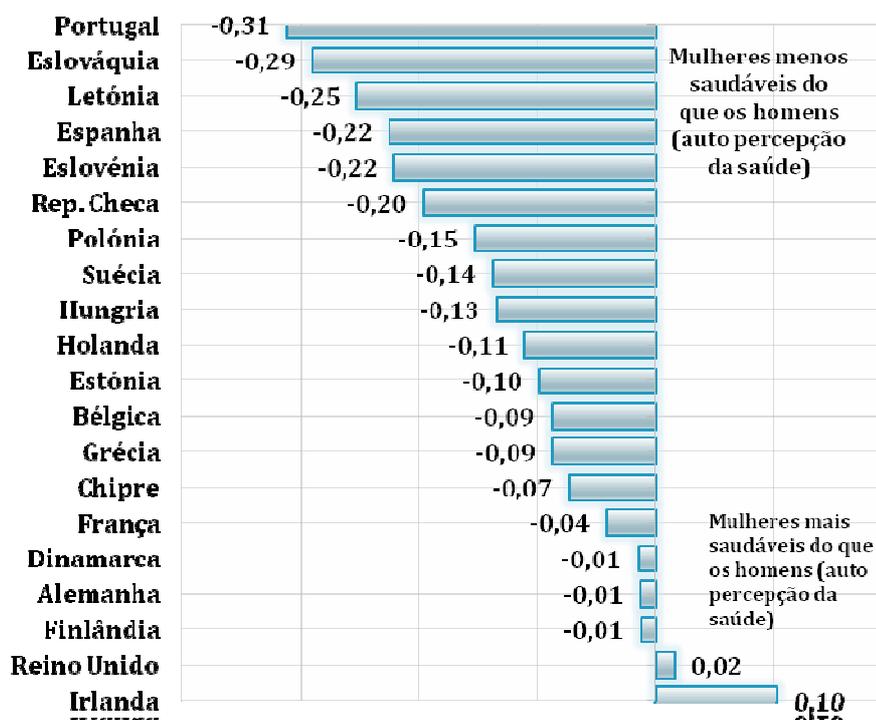
Portugal é o país em que a diferença na saúde percebida de homens e mulheres é mais expressiva e em praticamente todos os países as diferenças encontradas são estatisticamente significativas.

**Gráfico I.12 – Índice de saúde percebida de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008**



Fonte: European Social Survey, 2008. 4ª Edição

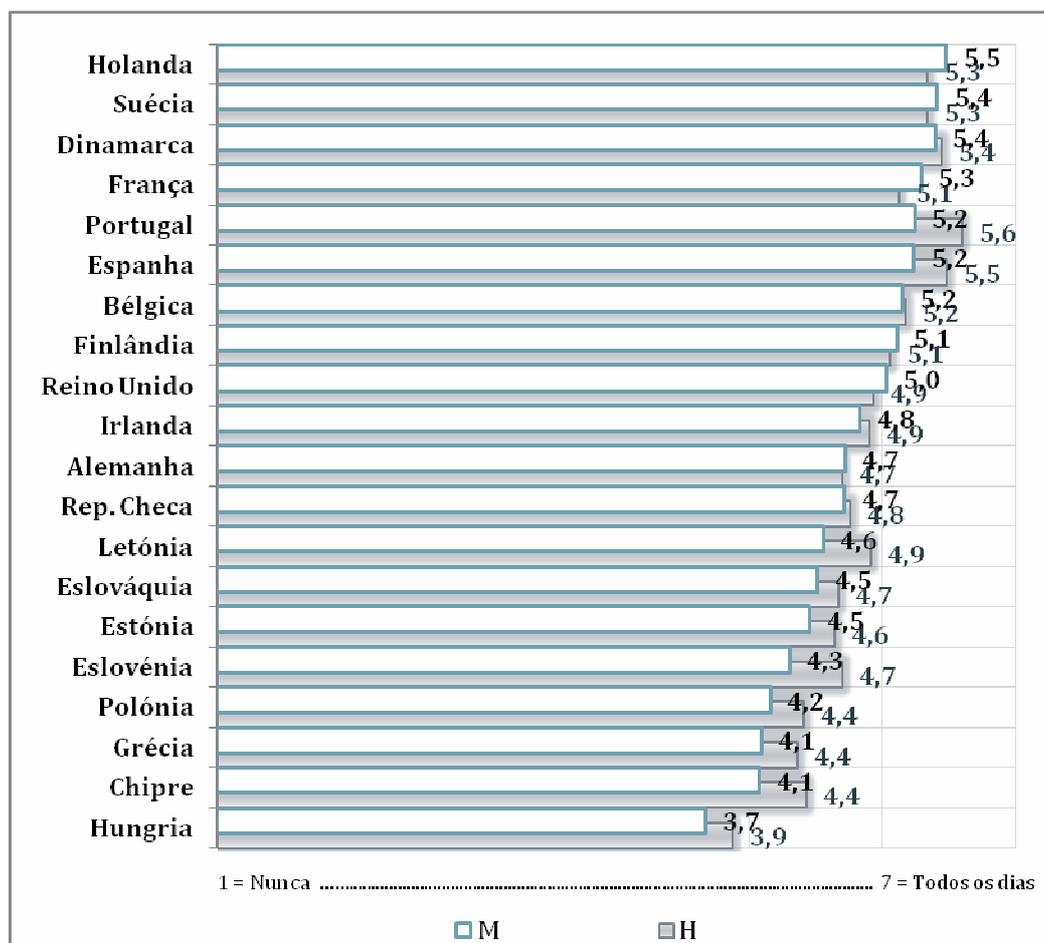
**Gráfico I.13 – Diferenças no índice de saúde percebida de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008**



Fonte: European Social Survey, 2008. 4ª Edição (cálculos próprios)

Analisando aspectos do quotidiano, tais como a convivência social (social meet) que homens e mulheres declaram, em termos de frequência, verifica-se que a Holanda, a Suécia, a Dinamarca e a França são os países em que as mulheres dizem mais frequentemente dedicar tempo a conviver com familiares e amigos, e numa proporção igual ou superior à dos homens. Pelo contrário, a Hungria, o Chipre, a Grécia e a Polónia são os países em que as mulheres menos convivem socialmente de forma menos frequente.

**Gráfico I.14 – Índice de convivência social de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008**

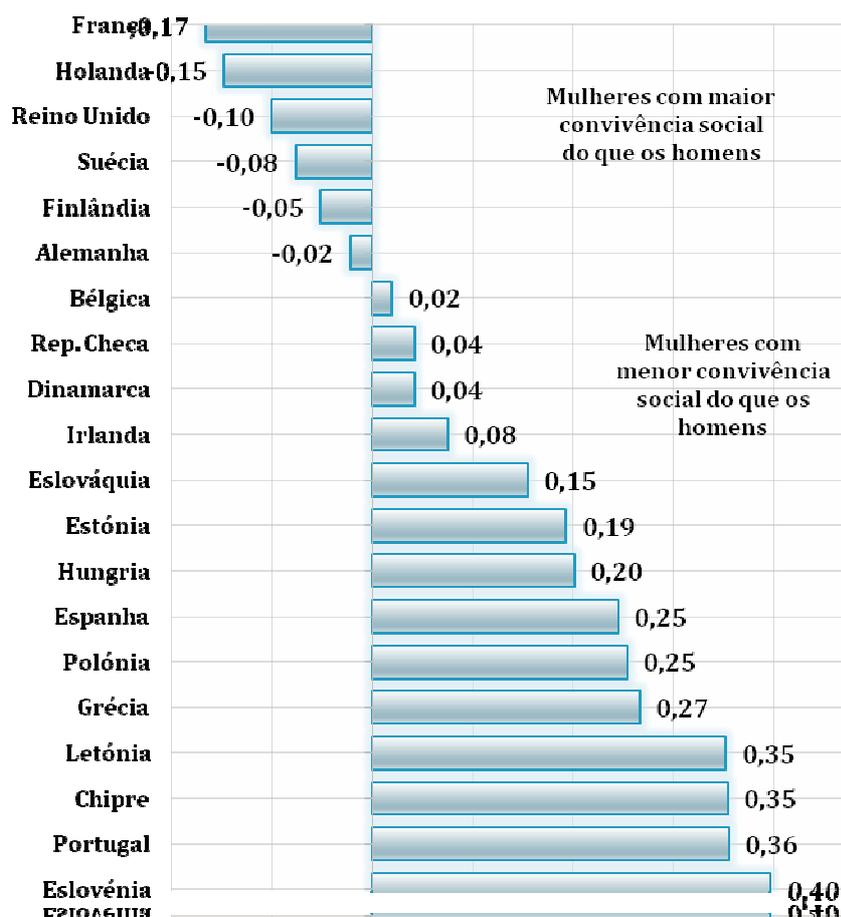


Fonte: European Social Survey, 2008. 4ª Edição

De seguida apresenta-se um gráfico em que constam as diferenças absolutas entre as respostas de homens e mulheres no que se refere ao índice de convivência social com familiares e amigos nalguns países da União Europeia. Em grande parte dos países analisados, as diferenças encontradas entre homens e mulheres são estatisticamente significativas, quer situações em que as mulheres revelam maiores níveis de convivência social, quer para os casos em que revelam menores níveis. Nesta última situação encontram-se países como Eslovénia, Portugal, Chipre e Letónia: as diferenças encontradas são estatisticamente significativas e as mulheres convivem socialmente menos do que os homens. Como se pode verificar, as mulheres apresentam menor

convivência social relativa num conjunto grande de países, mais concretamente em 14 dos 20 países apresentados.

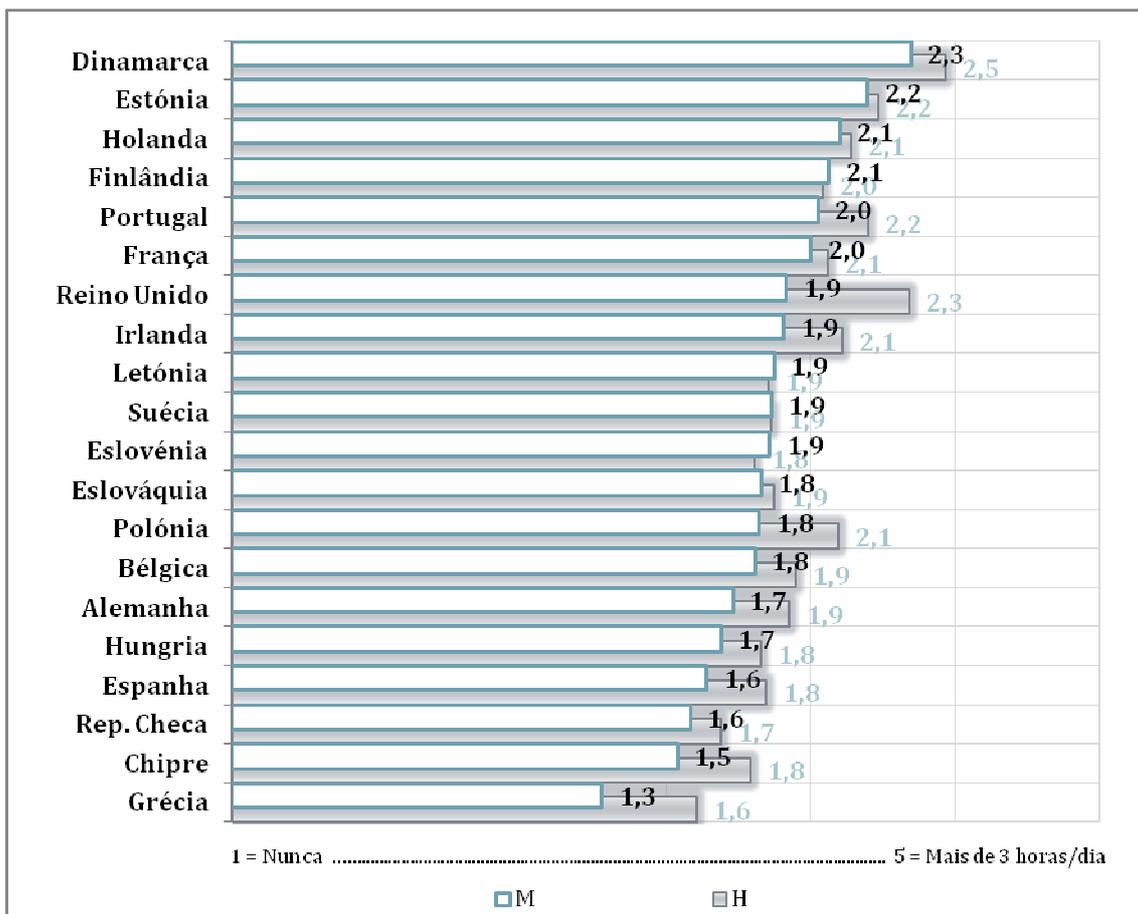
**Gráfico I.15 – Diferenças no índice de convivência social percebido de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008**



Fonte: European Social Survey, 2008. 4ª Edição (cálculos próprios)

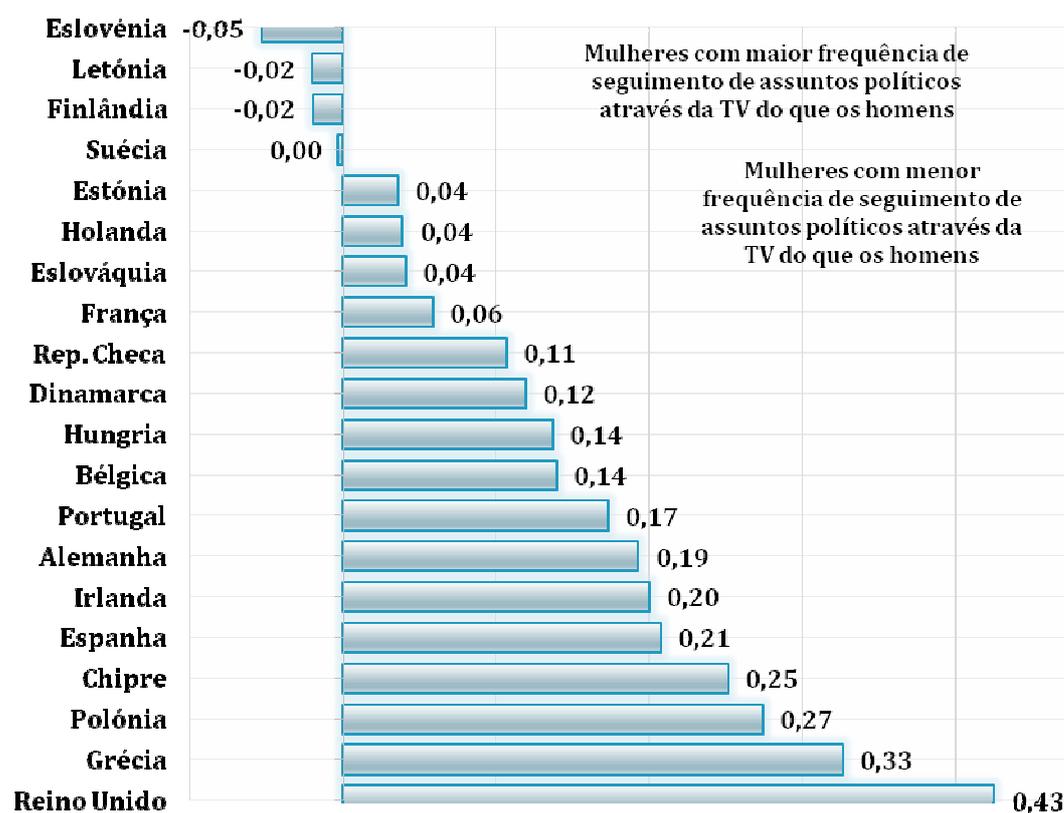
O tempo pessoal dedicado ao seguimento de assuntos políticos através da televisão é superior para os homens do que para as mulheres na maioria dos países analisados, excepto Eslovénia, Letónia, Finlândia e Suécia.

**Gráfico I.16 – Índice de acompanhamento dos assuntos políticos pela televisão de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008**



Fonte: European Social Survey, 2008. 4ª Edição

**Gráfico I.17 – Diferenças no índice de acompanhamento dos assuntos políticos pela televisão de mulheres e homens nalguns países da União Europeia (%), em 2008**



Fonte: European Social Survey, 2008. 4ª Edição (cálculos próprios)

Os dados apresentados ilustram aquelas que são algumas tendências persistentes de acordo com as quais, na vivência pessoal ou no mercado de trabalho, o posicionamento de homens e mulheres é diferenciado, apesar de se constatarem algumas convergências.

Seguidamente, analisar-se-á alguns dados de enquadramento ao posicionamento das mulheres no mundo profissional em Portugal.

## **I.5. Mulheres no mundo profissional em Portugal**

A participação de homens e mulheres no mercado de trabalho é condicionada, como vimos, por um conjunto de factores que se prendem desde logo com o meio de inserção e com o contexto sociocultural em que se movimentam. Exemplo disso é o indicador de população feminina e masculina economicamente activa, por distritos de Portugal Continental.

A análise por distritos permite desde logo inferir que é nos distritos com uma clivagem social mais acentuada que mais se destaca o diferencial entre a população feminina e masculina economicamente activa. De salientar por exemplo que no distrito de Lisboa em que a vivência é mais cosmopolita e em que as restrições de acesso à actividade profissional são menores, é muito reduzida a diferença entre a percentagem de população feminina e masculina que se manifesta disponível para trabalhar (população economicamente activa). Em Coimbra, Setúbal e Braga é também menos acentuada esta clivagem entre homens e mulheres disponíveis para trabalhar.

Assim, no caso concreto de Portugal, de acordo com dados divulgados pelo INE<sup>15</sup>, nos diferentes distritos de Portugal Continental, a disparidade de inserção potencial feminina e masculina no mercado de trabalho é desde logo condicionada por uma menor disponibilidade efectiva das mulheres para a actividade económica nos distritos relativamente mais deprimidos economicamente.

Nestes distritos, a participação da mulher no mercado de trabalho é dificultada pela menor existência de postos de trabalho disponíveis, os quais tendem a ser ocupados prioritariamente por força de trabalho masculina.

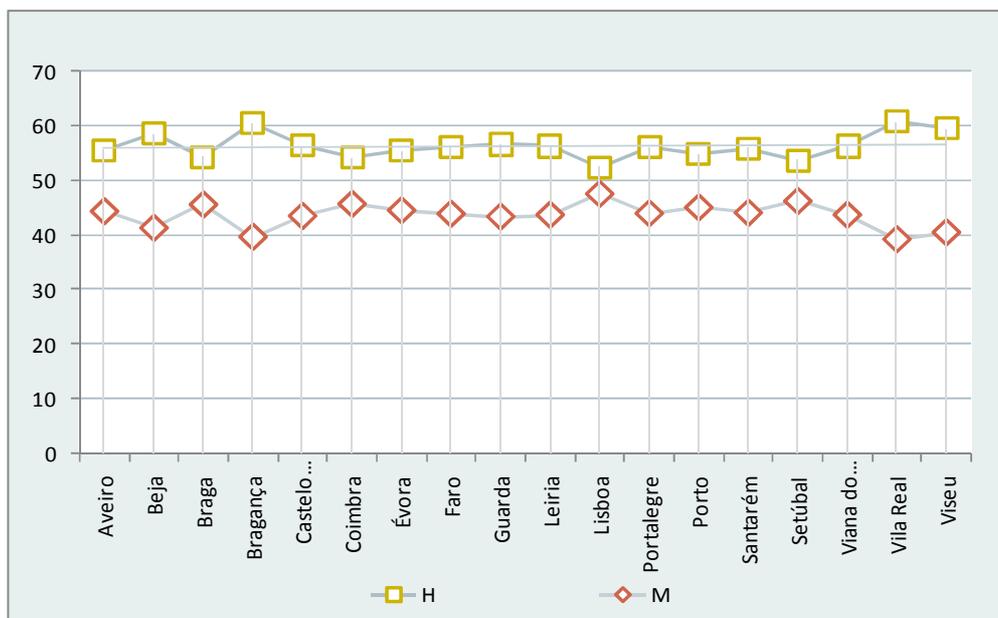
A menor percentagem de mulheres disponíveis para trabalhar indicará uma maior permanência das mulheres nas actividades ligadas à esfera doméstica e ao suporte familiar, actividades estas que em distritos economicamente mais desfavorecidos é difícil ou mesmo impossível contratar no mercado, desde logo porque o orçamento

---

<sup>15</sup> À data da conclusão deste trabalho, embora estivessem concluídos os Censos 2011, a divulgação de indicadores detalhados não se encontrava ainda disponível, sendo apenas possível consultar dados agregados dos referidos Censos.

familiar não o permite e porque não existem estruturas sociais vocacionadas para o efeito.

**Gráfico I.18 – População feminina e masculina economicamente activa, por distritos de Portugal Continental, censos 2001 (%)**

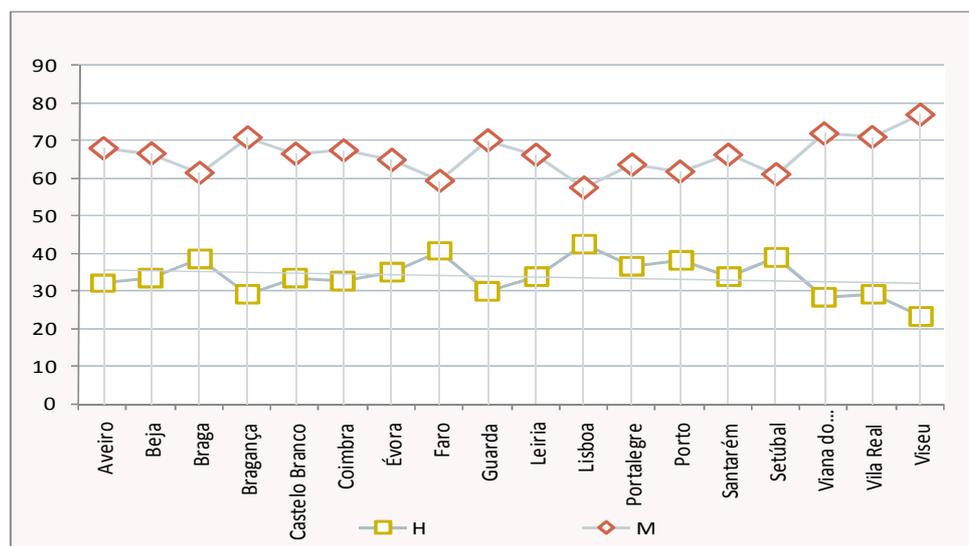


Fonte: INE, dados dos censos de 2001

Quanto à população desempregada e à procura do primeiro emprego constata-se igualmente uma maior percentagem de mulheres nesta situação, em particular em distritos do interior.

Estes dados são de alguma forma ilustrativos de que a dificuldade de homens e mulheres no acesso ao mercado de trabalho pela primeira vez não é comparável na medida em que nesta categoria de desempregados se insere em qualquer distrito uma percentagem muito mais elevada de mulheres do que de homens. As restrições ao ingresso numa determinada profissão continuam, assim, a ser bastante acentuadas e isso é particularmente visível em distritos mais rurais, interiores ou desfavorecidos economicamente.

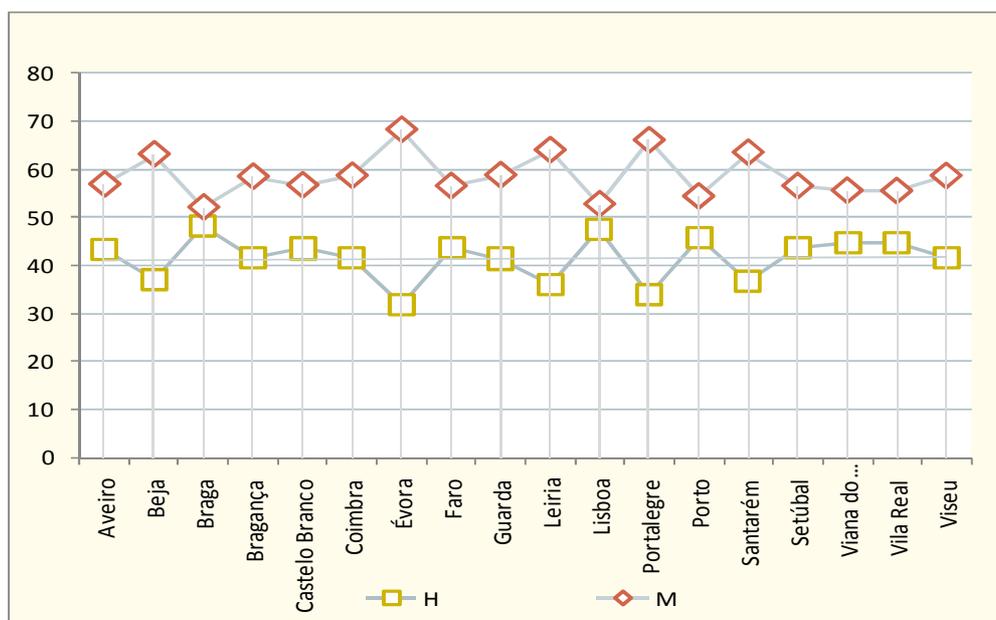
**Gráfico I.19 – População feminina e masculina desempregada e à procura do primeiro emprego, por distritos de Portugal Continental, censos 2001 (%)**



Fonte: INE, dados dos censos de 2001

Quanto à população desempregada à procura de novo emprego, verifica-se igualmente uma predominância do sexo feminino. De facto, uma vez excluídas do mercado de trabalho, as mulheres são também quem revela uma maior dificuldade em reingressar num novo emprego ou encontrar uma nova actividade profissional. Desde logo porque o leque de ocupações acessíveis às mulheres é menos abrangente.

**Gráfico I.20 – População feminina e masculina desempregada e à procura de novo emprego, por distritos de Portugal Continental, censos 2001 (%)**



Fonte: INE, dados dos censos de 2001

Na sequência de análise que se tem vindo a fazer, verificam-se algumas tendências persistentes na desigualdade de género, contrabalançadas por alguns elementos de maior igualdade relativa entre géneros, os quais ainda não se encontram definitivamente enraizados. Tal poderá contribuir para explicar as diferenças observadas em termos de empregabilidade e salários quer em Portugal, quer a nível da União Europeia. Assim, verifica-se que os níveis salariais das mulheres são ainda inferiores aos dos homens, devendo-se em parte às diferentes ocupações profissionais de cada género.

Por um lado, as mulheres têm mais dificuldade de aceder ao primeiro emprego e, uma vez em situação de desemprego, permanecem mais tempo nessa condição. Em termos de disponibilidade profissional e utilização do tempo verifica-se, por outro lado, mais expressividade do trabalho em *part time* feminino, bem como menores níveis relativos de empreendedorismo entre as mulheres. Com efeito, a participação das mulheres na esfera produtiva encontra-se condicionada por uma série de factores, entre os quais uma maior sobrecarga destas a cuidar da família e um maior número de horas despendidas a

assegurar tarefas na esfera doméstica, que fazem com que a presença feminina no mercado de trabalho ainda seja diferenciada da dos homens. A figura seguinte procura sintetizar alguns dos pontos de análise relativamente a esta temática.

**Figura I.4 - Tendências persistentes na desigualdade de género**



CAPÍTULO II. PANORÂMICA DA EVOLUÇÃO DA  
MULHER NO MUNDO DA BIBLIOTECONOMIA



## **II.1. Ideologia de género em contexto profissional no mundo das bibliotecas – A feminização da profissão de bibliotecária**

O processo de feminização da profissão começou com o crescimento do número de bibliotecas um pouco por todos os países ocidentais. A partir do pós-guerra, a busca do conhecimento foi-se construindo como uma necessidade das massas. Progressivamente, à medida que os recursos educativos se encontravam acessíveis a um conjunto cada vez mais alargado de pessoas, estas acorreram às bibliotecas com os mais diversos intuitos. A actividade profissional nesta área passou então a ser vista como uma espécie de serviço público e a feminização da profissão começou a tomar forma.

A crescente procura de informação arquivística favoreceu que cada vez mais profissionais procurassem esta actividade profissional, alargando a presença feminina neste domínio. Nos anos 50 e 60, as bibliotecas passaram a ter um papel importante no contexto do novo modelo de desenvolvimento na medida em que funcionavam como suporte à aprendizagem de uma grande quantidade de jovens em idade escolar (*baby boomers*).

A profissão de bibliotecário/a ganhava novas conotações e um novo alcance: a biblioteca museu que exigia bibliotecários eruditos e conservadores passou a estar aberta às mulheres por se tratar de um trabalho com crescentes fins sociais; um serviço público de carácter social. A implantação definitiva das mulheres nesta área profissional deve-se igualmente ao estereótipo tradicional que identifica qualidades próprias da mulher e do homem que lhes permitem desempenhar papéis específicos na sociedade.

Aos homens associavam-se características como a inteligência, a razão, a curiosidade intelectual, a autoridade, o domínio, a tenacidade, o inconformismo, o espírito empreendedor e a força física. Estas características adaptavam-se ao conceito inicial de bibliotecário. À medida que este conceito se alterou passando a biblioteca a exercer um papel de cariz social passaram a ser necessárias características que poderiam ser mais facilmente atribuídas às mulheres tais como a abnegação, o desinteresse económico, a generosidade, a solicitude, a entrega ou a amabilidade. Características como a curiosidade intelectual, o espírito empreendedor, a inteligência e a autoridade, presentes

no estereótipo masculino, e não no feminino, eram aproveitadas para tarefas de gestão e organização. Assim, as mulheres desempenhavam tarefas técnicas como auxiliares e não tarefas directivas.

A profissão de bibliotecário apareceu em 1876 e era considerada profissão de homem, a mulher estava excluída. Dewey lutou e conseguiu que desde a escola de bibliotecários da Colúmbia até à Albânia as mulheres fossem integradas no estudo e formação para serem Bibliotecárias.

Na Europa deu-se uma rápida feminização da profissão, enquanto na América foi mais lenta. Segundo Mary Niles Maak a presença massiva da mulher na biblioteconomia só se verificou depois da 1ª Guerra Mundial (López-Huertas, 1990, p. 983).

Em 1886, após Dewey quase proclamar a igualdade de oportunidades para as mulheres e após o surgimento de diversos artigos de jornal que chamavam à atenção para as oportunidades emergentes de uma nova carreira, começou a surgir uma rápida consciencialização social que identificava o ensino com a profissão de bibliotecário/a por esta ser uma actividade que proporcionava um contacto social. Esta opinião era partilhada por Dewey, que afirmou mesmo que a biblioteconomia era semelhante ao ensino ou até mesmo mais agradável por se tratar de uma actividade mais relaxada e mais útil. Estes acontecimentos levaram a que desde o início do século XIX a profissão de bibliotecário/a fosse socialmente reconhecida como feminina (López-Huertas, 1990, p. 981).

Em 1896, numa Conferência organizada pela ALA, Edwin Milton Fairchild declarou que “a biblioteca infantil devia ser dirigida pela mulher, que apresenta uma maior predisposição natural para o desempenho deste tipo de trabalho, que cuidará das crianças como se fosse sua mãe” (Biggs, Mary, 1982, p. 421). Aliás, durante as últimas décadas do século XIX as bibliotecárias foram felicitadas pela sua ética e pelo seu espírito de sacrifício e abnegação. Mary Eileen Ahern chegou mesmo a escrever: “na prática diária deste tipo de trabalho, quanto menos se pensa em si mesmo e nos seus sentimentos melhor. A forma mais idónea de ser feliz consiste em esquecer a individualidade e viver para os outros” (Biggs, Mary, 1982, p. 422).

Considerou que as mulheres melhoravam a aparência das bibliotecas e que o seu instinto era servir os outros e que estes atributos despoletavam a constante necessidade das mulheres de receberem elogios. Considerou igualmente que poucas seriam as mulheres capazes de ocupar lugares de chefia nas bibliotecas sem prejuízo para a sua saúde e que as poucas que o conseguiam fazer deveriam ser encorajadas.

Neste quadro de mentalidade, a feminização da profissão de bibliotecária foi progressiva e acentuou-se com a entrada da mulher no mercado de trabalho, principalmente a partir dos anos 60, altura em que ambos os sexos passaram a competir por determinadas funções profissionais. Presentes no mercado de trabalho desde sempre, os homens detinham à partida a vantagem de poder escolher a sua profissão perante um maior leque de ofertas. As mulheres viram-se restringidas a um conjunto mais limitado de ofertas e tinham também que sujeitar-se a salários mais baixos.

Desde a altura em que as mulheres começaram a desempenhar tarefas na biblioteca que toda a literatura indica que os homens acolheram positivamente a sua presença por considerarem que estas poderiam dar um contributo positivo pois poderiam prolongar o seu papel tradicional como prestadoras de serviço. Mas qualquer sugestão de que as mulheres poderiam obter postos mais elevados sofreu sempre forte contestação. A impressão geral em toda a literatura é de que as mulheres têm um posto nas bibliotecas, mas o seu lugar é sempre, e naturalmente, abaixo daquele que é ocupado pelos homens.

O trabalho nas bibliotecas foi primordialmente permeável à contratação de mulheres por ser considerado uma extensão do padrão tradicional de comportamento da mulher. Mas na década de 80 começaram a surgir os primeiros exames à condição laboral das mulheres na profissão. Esta altura do século XX foi marcada pelo surgimento de uma profusão de estudos e dados acerca da presença feminina e masculina na profissão o que coincidiu com uma crescente noção de quais os aspectos importantes para perspectivar a situação das mulheres bibliotecárias. Em particular, estes estudos demonstraram que as reformas elaboradas para o bem da profissão acabaram por ser prejudiciais para a situação laboral feminina (Hildenbrand, 2000, p.55).

A questão dos baixos salários é, porventura, aquela que mais sobressai desde o surgimento da profissão enquanto tal e que se mantém até aos dias de hoje. Um conjunto importante de abordagens inclinam-se para a noção de que os baixos salários

foram um factor potenciador da presença feminina nesta profissão. Condiçionadas por uma menor oferta de empregos relativamente aos seus pares, as mulheres terão iniciado o seu percurso nesta profissão a partir das necessidades de mão-de-obra que se faziam sentir nesta área com o despontar daquilo a que hoje se chama a sociedade do conhecimento. Sheila Richtie no seu artigo “Women in Libraries - ten years on”, diz: “também se assegurava que a mulher não estava corrompida com o desejo masculino de ganhar dinheiro” (Lopéz-Hurtas, 1990, p. 986). Dewey e Herbert Putnam, bibliotecário do Congresso dirigindo-se as bibliotecárias do colégio Simmon, diz”... que deviam estar preparadas para a discriminação económica porque esta se justificava, devido a debilidade física da mulher e a sua tendência para a depressão e histeria quando debaixo de stress” (Lopéz-Hurtas, 1990, p. 986).

Parecem conjugar-se nesta profissão pelo menos dois tipos de estereótipos de género: o de que as mulheres acorreram a esta profissão pela falta de alternativas, aceitando assim os baixos salários que esta historicamente ofereceu e esperando obter realização profissional, mais do que vantagens financeiras. A realização profissional adviria do facto de esta ser uma profissão com elevado pendor comunitário em que estaria presente uma forte motivação por parte das mulheres em desempenhar um trabalho social e uma forte vontade de contribuir para um activo social importante, o da leitura e, em última análise, do conhecimento.

A literatura sugere por vezes a existência de um complexo das próprias profissionais em relação à profissão. Estas tendem a culpabilizar-se pelo facto de a profissão não ser devidamente valorizada. De facto, há autores que sugerem mesmo que na maioria das sociedades as mulheres tendem a estar divididas entre si, seja em ordem às hierarquias, idades, estatuto ou outros (Esser, 2004, p. 14). Durante um longo período de tempo prevaleceu a rivalidade entre as profissionais bibliotecárias e as professoras, reclamando as primeiras, pelo seu papel na escola, ter o mesmo estatuto e auferir o mesmo salário do que as suas colegas docentes.

A literacia em informação tornou-se com a massificação dos sistemas de ensino e com o aprofundar da sociedade do conhecimento um importante activo. O acesso orientado aos dados relevantes em cada área disciplinar ganhou contornos estratégicos a partir do momento em que se aprofundaram os mecanismos tendentes à valorização das pessoas em função das competências adquiridas em sistemas de ensino progressivamente mais

exigentes. Tal dinâmica fez com que se depositassem nas bibliotecas expectativas que em algumas circunstâncias não se terão cumprido.

Existe, de acordo com diferentes perspectivas alguma culpabilização por parte das mulheres pelo facto de a sua profissão ter caminhado para uma progressiva desvalorização aos olhos quer da comunidade escolar, quer do meio profissional no seu conjunto. Neste sentido, as concepções passadistas podem ainda estar presentes na consciência colectiva das mulheres. Muitas talvez se questionem se é verdade a afirmação de que:

*“Female dominance of librarianship did much to shape the inferior and precarious status of the public library as a cultural resource” (Kerlake, 2002, p.231)*

Na realidade, apesar do seu valor estratégico no âmbito da sociedade do conhecimento, o exercício da profissão de bibliotecária esteve, historicamente, condicionado por constrangimentos de ordem orçamental, por aspectos que se prendem com os ciclos políticos e mudanças daí provenientes na própria volatilidade do conceito de acesso mais ou menos comunitário à informação. Nos anos mais recentes, um novo constrangimento veio juntar-se aos históricos desafios de afirmação da profissão; as bibliotecas tiveram que adaptar-se a uma nova realidade: aquela que é potenciada pelo acesso virtual aos conteúdos informacionais.

Cada vez mais a biblioteca deixa de existir fisicamente em favor de sistemas *on-line* de consulta e acesso à informação e este é sem dúvida um novo desafio no que diz respeito à feminização da profissão. De facto, à medida que se dá uma transferência de tecnologia para a realidade das bibliotecas há mais um *gender gap* a ultrapassar. Também na vertente da incorporação tecnológica as mulheres são tidas como menos adaptadas ou receptivas aos requisitos técnicos exigidos. Na realidade, quando se trata de fazerem as suas escolhas profissionais os jovens ainda atendem a estereótipos de género (Fernández, Castro, 2006, p. 268). De acordo com estes autores, os estereótipos e atitudes sexistas parecem estar na consciência subjectiva das pessoas quando seleccionam o seu percurso de carreira e vão mais longe em afirmar que, de acordo com os resultados obtidos no estudo que empreenderam, em áreas técnicas quer os homens quer as mulheres manifestam atitudes mais sexistas do que noutros domínios: “both men and women in technical fields revealed higher levels of hostile sexism” (Fernández, Castro, 2006, p. 270).

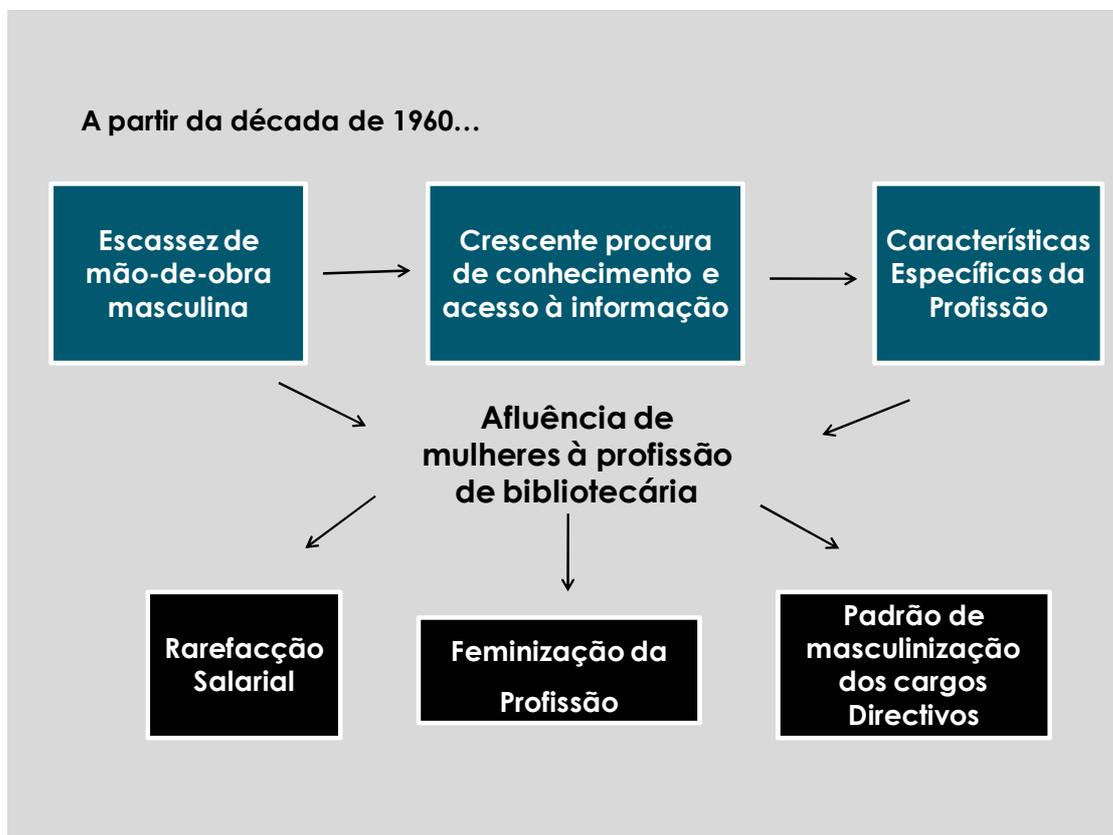
Este aspecto é importante para perspectivarmos a situação laboral das mulheres bibliotecárias no actual contexto de penetração tecnológica nas bibliotecas. Nas entrevistas realizadas a 31 mulheres bem-sucedidas na profissão de bibliotecária, que se dará conta mais adiante, detectou-se igualmente um outro elemento importante. Grande parte das mulheres afirmou não ter muita apetência no domínio da informática. A limitada formação nesta área é apontada como um dos motivos para estas mulheres entenderem que não têm muitas competências nesse domínio. Dizem recorrer a colegas mais jovens ou aos departamentos de informática sempre que surgem necessidades específicas. O que é porventura mais significativo nesta informação é o facto de, por não terem elas próprias um conjunto de competências sólidas no domínio da informática, ser espectável que enfrentem dificuldades sempre que surgem projectos e reestruturações neste domínio. Mais significativamente, dificilmente serão estas mulheres a promover a mudança por via da incorporação de novas tecnologias ou exploração de novos instrumentos inerentes às ciências da informação em geral e à bibliometria em particular.

A tendencial extinção ou pelo menos rarefacção do espaço físico da biblioteca acarreta renovadas expectativas e desafios aos profissionais. De facto, o espaço físico da biblioteca desde sempre se constituiu como o baluarte de toda a actividade profissional na área da biblioteconomia. Ela é referência como espaço físico de grande significado simbólico onde eram projectadas todas as actividades, todos os processos e todas as relações interpessoais de profissionais, alunos, utentes e professores. Com esta previsível extinção do espaço físico da biblioteca tende a ocorrer também um esvaziamento da valorização atribuída aos seus protagonistas.

Em termos da situação laboral das mulheres este fenómeno convoca a novas abordagens da profissão. De facto, aproximam-se os tempos em que as mulheres por serem em maioria na profissão de bibliotecárias terão que liderar a mudança. A questão está em saber se estão munidas das ferramentas e instrumentos adequados para o fazer. Diversas interrogações se colocam também relativamente à componente tecnológica que cada vez mais caracteriza a profissão. Estarão as mulheres a salvo da tradicional divisão social do trabalho que atrai mais homens para os domínios técnicos e tecnológicos? Como enfrentarão as mulheres a crescente tendência de virtualização da biblioteca? Estas e outras interrogações serão exploradas no ponto seguinte.

Visando uma síntese do que até aqui ficou exposto propõe-se o esquema seguinte relativo aos aspetos caracterizadores da feminização da profissão.

**Figura II.1 – Aspectos caracterizadores da feminização da profissão**



## II.2. Distribuição (desigual) dos papéis socio-profissionais – o caso particular da biblioteconomia

A biblioteconomia é uma área em que o potencial de manifestação da divisão social do trabalho é tanto mais elevado quanto esta profissão se encontra fortemente feminizada. Neste sentido, são patentes no contexto laboral das mulheres bibliotecárias as concepções individuais e colectivas em torno dos papéis femininos e masculinos. De igual modo, não é de excluir que as mulheres, conscientes da diversidade de tarefas que têm que assegurar, alimentem involuntariamente processos de auto exclusão das estruturas hierárquicas, de gestão e de poder. Quer na esfera pública quer na esfera privada a diversidade de funções que as mulheres tendem a desempenhar parece não ser compatível com as exigências deste tipo de cargos. Isso mesmo referiram, de resto,

várias mulheres entrevistadas na sequência desta investigação (tal como se dará conta no capítulo seguinte). De facto, diversas foram as mulheres entrevistadas que indicaram que não investiram mais nas suas carreiras ou que não aceitaram cargos de chefia porque não poderiam dar o seu melhor por motivos familiares. Ou por falta de disponibilidade ou porque contra o seu desempenho havia preconceitos que, a prazo, poderiam minar o seu percurso num determinado sentido.

A distribuição dos papéis de género no caso particular da biblioteconomia foi alvo de um histórico de abordagens mais ou menos diversificadas. Um dos primeiros relatos acerca das mulheres como bibliotecárias descreve-as como: "...assíduas, atentas aos seus deveres (...) e satisfeitas com o seu emprego e o seu posto" (Burrington, 1987, p. 75). Até mesmo Melvin Dewey manifestou publicamente que um dos critérios a utilizar na selecção de bibliotecários seria a vantagem económica que constituía a contratação de mulheres devido aos salários mais baixos afirmando mesmo que a remuneração era secundária pois estas seriam sobretudo mães e não trabalhadoras. As razões apresentadas eram que as mulheres tinham uma saúde débil e uma tendência para estados depressivos e histéricos quando se encontravam sob stress (Lopéz-Hurtas, 1990).

Em 1961, Silva Simsova foi uma das primeiras escritoras britânicas a afirmar que as mulheres não deveriam abandonar a carreira para ter filhos e que também não deveriam colocar de lado a maternidade (Burrington, Gillian A. 1987, p.2).

Em 1969, Arnold Sable no seu artigo "The Sexuality of the Library Profession: The male and Female Librarian" (Weibel, Kathleen, 1979, p. 185-188) examinou as características dos homens e mulheres bibliotecários e defendeu que as mulheres eram mais passivas e preocupadas com o bem-estar enquanto os homens eram dinâmicos e agressivos. Sable chegou mesmo a sugerir que os bibliotecários deveriam adoptar algumas características que eram consideradas marcadamente femininas. Mas esta opinião veio contra a corrente que define os atributos marcadamente masculinos como superiores.

O tópico dos níveis de determinação (i.e. motivação para o exercício da profissão) foi abordado na Woman in Libraries Newsletter 1982 e pelo Woman in Libraries Group (IFLA) que chegou mesmo a organizar cursos de formação para incrementar os

referidos níveis de determinação. Numa série de artigos da *British Library World* escritos por Frank Chennel e Kate Pierce foram debatidas as qualificações e o papel da mulher bibliotecária. Este debate levou a que fosse feito um estudo sobre as mulheres nas bibliotecas britânicas, cujos resultados foram publicados no *British Library World*. A equidade laboral e social a nível de emprego era, naquela época, uma questão premente pois era aceite a subalternização da condição feminina. Apesar de desempenharem o mesmo tipo de tarefas, mulheres auferiam um salário inferior ao dos homens. No início do século XX apareceu na popular revista *Outlook* um artigo onde, entre outras coisas se afirmava: "É difícil entender o motivo pelo qual as mulheres querem ganhar dinheiro, quando podem ganhar várias coisas muito melhores." Afirmava igualmente que a mulher estava corrompida com o desejo masculino de ganhar dinheiro.

Contudo, a entrada na profissão foi conseguida, a sua expansão expôs os limites de oportunidades das mulheres bibliotecárias, voltando-se a atenção para o estatuto delas dentro da profissão. A maioria das bibliotecárias era militante na expressão da sua preocupação acerca da igualdade de oportunidades e de salários. A interrupção da carreira devido à maternidade chegou a ser utilizada como justificação para a deficiente progressão das mulheres nas carreiras, em especial no Reino Unido e nos Estados Unidos sendo este aspecto referenciado em diversa literatura.

No período compreendido entre a Primeira e a Segunda Guerra Mundiais, a atitude das mulheres tornou-se mais defensiva do que ofensiva. As mulheres tiveram mais oportunidades de emprego, embora a mão-de-obra feminina continuasse a ser considerada uma segunda opção, e estas circunstâncias permitiram-lhe avançar em todos os campos inclusivamente na profissão de bibliotecária. As consequências destes movimentos foram benéficas para os patrões pois, contratando mulheres, as instituições alcançavam tendencialmente uma melhor qualidade de serviço. As que se dispunham a entrar no mercado de trabalho tinham já um nível cultural mais elevado do que muitos homens em idade activa e, em geral, uma melhor preparação. Tudo a troco de um salário mais baixo.

Nos EUA, nos anos 70, a pedido de Herbert Putman (Bibliotecário do Congresso Americano e Presidente da ALA) Salome Fairchild efectuou um estudo de larga escala sobre o papel das mulheres nas bibliotecas. Fairchild concluiu que as mulheres "não

detêm postos com salários elevados e maioritariamente não recebem salário igual por trabalho igual” (Heim & J. Ellsworth, 1979, p. XVIII). Os motivos apontados foram semelhantes aos referidos por Dewey: falta de mobilidade, condição física e emocional delicada, vontade de trabalhar por um ordenado inferior e conservadorismo. Fairchild salienta que estes comentários provinham não apenas de homens como também de mulheres. Conclui: “para os ambiciosos todo e qualquer tipo de *handicap* é visto como encorajamento. Contudo, a longo prazo, as mulheres preferem trabalhar sobretudo onde podem ser iguais ao homem – nas várias formas de trabalho de aprendizagem; e onde podem naturalmente ser melhores do que o homem – em postos onde predomina o elemento humano.” (Heim & J. Ellsworth, 1979, p. XVIII).

À semelhança de Fairchild, Putman acreditava nas características naturais que são atribuídas às mulheres e via nos direitos das mulheres um modo de trazer moral à arena política. No entanto, afirmava que se as mulheres queriam evoluir no mundo profissional deveriam adoptar características masculinas, tais como o sentido da proporção e o espírito de iniciativa que lhe faltam.

(Carmichael & V., 1992) relacionou a importância que a mulher teve na biblioteconomia no sul dos Estados Unidos com as consequências da Guerra Civil Americana. A escassez de recursos fez com que a mulher tomasse a iniciativa de procurar formas de sustentar a sua família, na ausência do homem mobilizado para o esforço de guerra. Este protagonismo da mulher na vida quotidiana ajudou à feminização da profissão de bibliotecária nos Estados Unidos, chegando as mulheres bibliotecárias a formar um grupo de poder dentro da ALA e nos núcleos regionais dos estados do sul do Estados Unidos. Mary Niles Maack situa igualmente a data de início da feminização da profissão na Europa no período pós Primeira Guerra Mundial quando a mulher invade territórios profissionais tradicionalmente masculinos. Um professor da Sorbonne chamou mesmo a este movimento “a maior revolução desde a guerra”.

De um modo geral, foram cinco os factores que condicionaram o papel da mulher bibliotecária: a sociabilização da biblioteca e a concepção da biblioteca como um serviço público; a identificação das qualidades profissionais com as qualidades femininas e maternas da mulher; o facto de auferirem salários mais baixos do que os homens; a consideração da mulher como mão-de-obra de segunda classe, utilizando

razões sociopolíticas e económicas quando era conveniente substituir o homem e a contratação das mulheres a tempo parcial.

Este último aspecto é talvez aquele que permite fazer uma melhor ligação à modernidade. O trabalho a tempo parcial adquire hoje novos contornos, sem estar isento de preferências de género – na Europa são mais as mulheres que trabalham a tempo parcial (como vimos anteriormente) e os motivos pelos quais o fazem prendem-se em grande parte com a fluidização dos papéis de género (Camussi, 2005, p. 263). Esta fluidização faz com que as mulheres chamem a si um conjunto de funções e tarefas que redundam numa dispersão de funções, aparentemente contraditória com o estigma tradicional associado ao universo feminino. A ambivalência de papéis que as mulheres passaram a ter que desempenhar em função de uma maior participação na esfera pública ameaça, de acordo com alguns autores, fazer renascer uma divisão (ainda) mais marcada das funções femininas e masculinas.

Este aspecto é tanto mais significativo quanto as mulheres profissionais desta área se encontram numa encruzilhada a nível do conteúdo funcional desta actividade: por um lado têm que afirmar a necessidade de continuar a valorizar aquilo que é um *know how* que permitiu que a biblioteconomia atingisse o conteúdo funcional que hoje a caracteriza. Por outro lado, têm igualmente que demonstrar em permanência que o facto de a profissão ser predominantemente exercida por mulheres em nada a desvaloriza. De facto, no âmbito da profissão de bibliotecária, a ênfase é frequentemente colocada nos processos e não nos protagonistas – as bibliotecárias (e também os utilizadores). A “autenticidade da subjectividade das experiências da mulher” (Hildenbrand, 2000, p.57) é um activo que a maioria das abordagens a esta temática tende a negligenciar. Nesta perspectiva, torna-se imperativo considerar as mulheres que escolheram ser bibliotecárias e não as bibliotecárias que por acaso são mulheres.

As diferenças de personalidade entre homens e mulheres e a forma como essas diferenças se projectam no exercício da sua profissão são abordadas por diversos artigos em diferentes prismas. De algum modo as características femininas terão condicionado a actividade ao longo das décadas e ajudaram a que se tornasse naquilo que é hoje. Condiçionadas por constrangimentos orçamentais por flutuações políticas e por uma representação desproporcionada dos homens nos cargos de poder, as profissionais

bibliotecárias têm persistido na sua busca por um enquadramento profissional mais favorável.

Mas quais os expedientes que aproveitariam às mulheres, dando-lhes uma oportunidade renovada de afirmarem para o exterior aquele que tem sido o seu papel na construção da profissão tal como ela hoje existe? Que estratégias de integração na profissão e que quadro referencial de valores podem servir de base a uma inserção e afirmação pela positiva das mulheres na área da biblioteconomia? Explorar-se-á mais adiante os resultados obtidos em sede da inquirição aplicada aos profissionais de biblioteconomia em Portugal bem como das entrevistas conduzidas junto de 31 mulheres bibliotecárias portuguesas bem-sucedidas. Por agora, dirigimos a atenção para as trajectórias profissionais, bem como para o seu alcance e conteúdo no que concerne a um quadro de conquistas que a mão-de-obra feminina logrou alcançar, mas também no quadro das reais limitações que ainda se interpõem à evolução profissional das mulheres bibliotecárias.

### **II.3. Trajectórias profissionais - alcance e conteúdo**

No que diz respeito ao acesso à informação, os últimos anos foram de grande mudança. O acesso aos recursos informativos desmaterializou-se e com essa desmaterialização adveio uma cada vez menor visibilidade em relação aos agentes da construção do saber adquirido. Esta situação potenciou sem dúvida uma transição ainda em curso da documentação física, em papel, para a documentação electrónica, disponível *online*.

A demarcação dos papéis femininos e masculinos continua também a ser estruturante quer do ponto de vista individual, quer a nível colectivo. O facto de as mulheres se sentirem impelidas a reconhecer na feminização da profissão um estigma que continua a limitar a sua possibilidade de progressão e afirmação revela, por si só, o quanto as diferenças de género ainda importam a esta discussão. Tal conduz a um aspecto importante que se prende com a reflexão em torno da ideia de que se fossem homens a exercer maioritariamente a profissão talvez o potencial de influenciar em seu favor os seus destinos e os da própria actividade profissional fosse outro. Num tal cenário, como já referimos, é possível ou mesmo provável que a história da profissão, e principalmente as trajectórias profissionais se escrevessem noutros moldes.

Desde logo, é de esperar que ocorresse um acesso mais facilitado às estruturas hierárquicas e de poder que ao longo da história não deixaram de ter um impacto significativo pela forma como condicionavam ou ampliavam, por exemplo, os orçamentos das bibliotecas ou os investimentos nesta área. Contudo, na sequência de um maior potencial reivindicativo, a profissão de bibliotecário/a, desempenhada maioritariamente por homens não sofreria possivelmente da mesma crise de estatuto que se verifica actualmente.

De facto, as mulheres no exercício desta profissão dizem-se perturbadas com a desvalorização crescente da figura da bibliotecária, o que tem impactos directos no estatuto que é atribuído a estas profissionais e na sua capacidade objectiva de pugnar por melhores salários ou melhores condições para o exercício da profissão.

Com o advento da informatização de antigos processos e com o acesso facilitado à informação por via dos meios disponíveis como a Internet, o conteúdo funcional da profissão de bibliotecária tem vindo a modernizar-se e, por essa via, também as trajectórias profissionais. Perante as permanentes mutações na profissão, as mulheres têm sabido adaptar-se, encontrando fontes de motivação que as encorajam a prosseguir na busca por um estatuto profissional de maior conformidade com o papel social que desempenham.

Nos anos 90 começaram a surgir diversos estudos examinando o percurso e trajectória profissional das mulheres bibliotecárias ao longo das três décadas anteriores concluindo que apesar de se ter registado algum progresso, existe ainda um longo caminho a percorrer. Na realidade, as mulheres sempre desempenharam tarefas que vão desde as áreas funcionais e administrativas da profissão até às demais funções de carácter técnico, de gestão e divulgação. Todavia, só nos últimos anos se tem verificado algum (ainda que insuficiente) reconhecimento e visibilidade sociais:

“... there has been an increasing number of women in high profile and powerful positions within the library and information sector, taking posts as library school professors(...) in large public and academic libraries, as keynote speakers at international conferences and as editors of professional journals.”(Kerslake, 2002, p.55)

As trajectórias profissionais na área da biblioteconomia encontram-se influenciadas pelos diferentes aspectos que interferem com os papéis de género, com as expectativas em relação à profissão e com a valorização atribuída à carreira pelas mulheres que nela

se movimentam. De acordo com o perfil individual de cada profissional, é possível encontrar diferentes formas de posicionamento em relação à profissão, as quais espelham uma multiplicidade de escolhas e opções que os seus protagonistas foram fazendo ao longo do seu percurso.

Embora as mulheres estejam a ganhar terreno nas posições de gestão, é sabido que o progresso é lento e irregular. Não se trata pois de uma coincidência a circunstância de que as mulheres não ocupam lugares de poder numa proporção equivalente à dos homens. Trata-se, isso sim, de factores socio-culturais que interferem com as capacidades efectivas de progressão profissional, rumo a uma trajectória estável, ascendente e auto construída.

Diferentes aspectos da literatura sugerem que os mecanismos de acesso ao poder sempre foram pensados no masculino. A dupla forma de segregação de género (de tipo vertical e horizontal) terá contribuído para acentuar muitos aspectos da sociedade patriarcal que impôs um modelo segundo o qual aos homens sempre esteve facilitado o acesso e controlo sobre a tecnologia, produção e comercialização (Bueno, 2001). Esta organização capitalista da indústria foi, no dizer da autora, em grande parte responsável por uma segregação ocupacional muito presente em termos de divisão do trabalho e possibilidade de ascensão profissional horizontal e vertical.

As competências pessoais e individuais em contexto profissional podem ser suficientes para os homens, mas não o são certamente para as mulheres. Em diversos estudos (Schein, 2007, p. 24) é possível identificar um ponto comum: as características que as mulheres e homens devem ter para ocupar lugares de direcção são percebidas de diferentes formas por ambos os sexos. Enquanto os homens acham que o sexo masculino tem mais apetências para desempenhar esses cargos, as mulheres entendem que ambos os sexos estão igualmente capacitados para o fazer. Nesta linha de pensamento, verifica-se que se o fenómeno de *gender gap* é hoje bem conhecido, o mesmo não acontecia há três décadas atrás quando a escassez de mulheres em lugares de direcção era vista como algo natural (Schein, 2007). De acordo com a mesma autora, os estudos realizados sugerem que entre os homens ainda é visível a percepção de que as mulheres não são tão dotadas como os homens para os cargos que envolvem a componente decisora. Tal se deve às suas características intrínsecas ou a uma menor

disponibilidade que acaba por manifestar-se na sequência da maternidade e das tarefas associadas à esfera familiar de uma maneira geral.

Quando se quer perspectivar uma abordagem completa e circunstanciada aos conflitos entre as responsabilidades profissionais e familiares é de salientar um erro comum, que consiste na associação numa mesma categoria o tempo despendido em lazer e trabalhos domésticos. Esta aproximação revela-se insuficiente na medida em que há que considerar os diferentes vectores em que se divide o uso do tempo. Kimmel aborda esta questão na perspectiva de que o uso do tempo se divide em quatro categorias *home production*, *caregiving time*, *leisure* e *paid market work* (Kimmel & Connely, 2007, p. 644). Estes quatro factores são, em nosso entender, susceptíveis de influenciar as trajectórias profissionais na medida em que da forma como são geridas estas quatro categorias de uso do tempo depende um percurso de inserção profissional mais ou menos realizado e em harmonia com a esfera privada.

A alocação do tempo repartido pelas diferentes categorias é reactiva ao aumento dos salários e ao preço dos cuidados às crianças no mercado (serviços de creches, infantários ou *babysitting*). O tempo despendido no cuidado aos filhos não é gerido da mesma forma que o tempo despendido em lazer, perante um aumento salarial da mãe. De facto, o tempo despendido com os filhos tende a aumentar para salários mais elevados, em desfavor das actividades de lazer ou das tarefas domésticas propriamente ditas. Foram estes elementos que levaram à noção de que, quer as responsabilidades no emprego, quer as responsabilidades parentais representam um grande investimento, principalmente para as mulheres. Este investimento tem que ser capitalizado de forma a tornar-se rentável, tornando-se necessário sacrificar outros aspectos da vida privada em favor destas duas importantes componentes.

Neste enquadramento, é natural que as mulheres tendam a manifestar-se pressionadas para demonstrar que as suas aptidões estão ao nível dos seus pares, o que passa na maioria das vezes por despendir um maior esforço pessoal para demonstrar as suas competências. Para tornarem convincentes as suas aptidões perante o mercado, as mulheres tendem a suportar uma carga acrescida de terem que apresentar uma boa performance nas diversas vertentes da sua vida.

No entanto, o investimento pessoal na profissão tende a ser subvalorizado nas trajetórias profissionais das mulheres, o que se traduz muitas vezes num sentimento de frustração perante uma desvalorização sentida por estas relativamente ao seu empenho. Não é, pois, surpreendente que os resultados obtidos em diversos estudos transversais acerca destas matérias apontem para a noção de que as mulheres não se sentem devidamente valorizadas no seu trabalho, tal como não é de admirar os mais baixos salários que em diversas circunstâncias são auferidos por estas. De salientar que nas entrevistas conduzidas às 31 mulheres bibliotecárias bem-sucedidas em Portugal, que mais adiante se abordará, estes resultados também transpareceram exactamente nestes termos. As mulheres referiram que não sentem o seu trabalho valorizado e que apesar de raramente ou nunca se tenham sentido discriminadas no emprego não deixam de observar o quão mais fácil é o percurso profissional dos homens e as maiores oportunidades que estes têm de ocupar cargos de direcção e de chefia ou de neles se manterem por mais tempo.

A área da psicologia pode também dar contributos interessantes para perceber de que forma se processa o acesso a cargos de gestão por parte das mulheres. Um estudo experimental referente a estilos de liderança em função do género revela que os estilos de liderança mais valorizados são os que apresentam maior pendor feminino, quer sejam exercidos por homens quer por mulheres (Cuadrado, Morales, & Recio, 2008, p. 60). Todavia, os subordinados do sexo masculino participantes neste estudo tenderam a favorecer mais os líderes homens. Pelo contrário, as mulheres, enquanto subordinadas não mostraram qualquer tipo de favorecimento na avaliação dos estilos de liderança que fizeram das mulheres. Todavia, quando as mulheres adoptam estilos de liderança mais directivos e considerados tipicamente masculinos, tal foi sinalizado negativamente pelos subordinados.

A segregação intra-ocupacional de género (Jones & Oppenheim, 2002, p. 103) é um conceito que pode ajudar a trazer a esta discussão alguns elementos úteis. A profissão de bibliotecária é dominada por uma presença maioritariamente feminina na base, em contraponto com a dominância masculina no topo. Estudos sugerem que é a partir dos 40 anos que as mulheres encontram as primeiras reais barreiras à progressão profissional, mesmo que até aí tenham tido relativo sucesso na sua profissão. Isto porque os homens têm mais facilidade em ocupar e manterem-se em posições seniores.

Neste sentido não será também surpreendente que as mulheres entrevistadas no âmbito desta investigação, detendo exactamente este perfil (i.e. a grande maioria tem mais de 40 anos e já passou por fases fulcrais de evolução profissional), tenham manifestado que a sua trajectória ficou um pouco aquém das suas expectativas em termos de evolução e mesmo projecção.

Por outro lado tem-se que os factores sócio organizativos têm porventura contribuído para a generalização de um conceito de trabalho que não abarca todo o espectro de actividades tangíveis e intangíveis desempenhadas pela mulher. De acordo com Carmen Bueno, torna-se mais apropriado designar a participação feminina no conjunto da esfera produtiva reportando às actividades desempenhadas (Bueno C. G., 2006, p.223).

A participação das mulheres nas diferentes ocupações profissionais é reportada na literatura e nas estatísticas como sendo desproporcionada da sua presença no mercado de trabalho. Tal significa desde logo que as mulheres ocupam no mercado de trabalho um conjunto relativamente circunscrito de profissões. O que releva os aspectos que se tem vindo a focar e que se prendem com constrangimentos que se verificam no acesso a certas profissões, em ordem a barreiras tangíveis e intangíveis que se colocam às mulheres.

Mesmo em áreas como o meio académico, que deveria encontrar-se livre da discriminação de género, pela sua natureza eminentemente liberal, alguns estudos têm encontrado fontes de diferenciação e mesmo favoritismo em função do género. Desde logo porque os processos de decisão se encontram maioritariamente nas mãos dos homens. O contexto laboral do ensino propiciou uma participação feminina abundante neste sector. Adicionalmente, a percentagem de mulheres que seguem programas de doutoramento é equivalente à dos homens, mas a proporção de mulheres que acedem à cátedra revela-se bastante desproporcional (1 mulher para cada 10 homens em Espanha no início do século XXI (Andreu, 2002).

De forma similar, as questões de género no âmbito da biblioteconomia emergem num quadro bem definido de feminização da profissão. De facto, “... a concepção do género como categoria analítica das Ciências Sociais, construída mediante aos processos históricos e sociais para pensar as relações de poder instituídas social e culturalmente que marcam diferenças e práticas no mundo social” (Ferreira, 2010, p. 164) fornece um

espectro de análise significativo. Colocando em perspectiva alguns dos aspectos que se tem vindo até agora a focar, debruçam-se sobre os dados estatísticos relativos às características do emprego nos países da OCDE, características essas divulgadas por este mesmo organismo (dados referentes ao Employment and Labour Market Statistics, relativos ao ano 2004<sup>16</sup>).

Em 1980, quase metade das mulheres trabalhavam em actividades cuja prevalência feminina é superior a 80% (Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job, Committee on Women's Employment and Related Social Issues ). De acordo com a OCDE, as ocupações profissionais de homens e mulheres têm uma estrutura diferenciada no sentido em que as mulheres tendem a trabalhar num leque muito mais restrito de profissões do que os homens. Assim, a organização internacional do trabalho lista 110 grandes grupos de ocupações (ISCO) e, nos países da OCDE para os quais a informação se encontra disponível, metade das mulheres trabalha em onze ou menos destas ocupações. Ou seja, de um leque de 110 actividades profissionais registadas, o espectro de actuação das mulheres circunscreve-se a cerca de 10% delas.

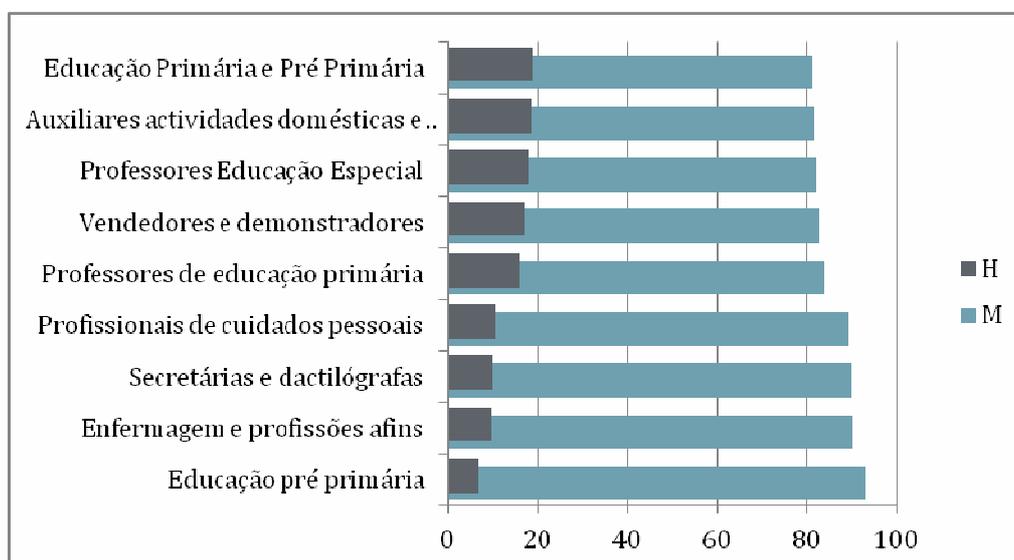
Além disso, a presença de mulheres em profissões tradicionalmente masculinas é muito mais atomizada do que a situação inversa. Ou seja, as profissões tradicionalmente associadas ao sexo feminino mostram ser mais permeáveis ao sexo masculino do que as profissões masculinas relativamente ao sexo feminino.

A este propósito, o gráfico seguinte ilustra a representatividade de homens e mulheres em categorias profissionais em que a presença feminina é dominante. Para além do facto destas categorias profissionais serem relativamente pouco diferenciadas entre si, avulta a circunstância de que os homens têm uma presença moderada mas mais expressiva nestas categorias profissionais em relação à presença que as mulheres têm nas categorias profissionais predominantemente exercidas por homens.

---

<sup>16</sup> Última data disponível, à data de extracção dos dados.

**Gráfico II.1 - Concentração do emprego em 20 países da OCDE, por tipo de profissão e sexo – profissões predominantemente exercidas por mulheres (% de homens e mulheres)**



Fonte: OCDE, Emploment Outlook 2004, com base no European Labour Survey (adaptado)

As actividades ligadas ao ensino, secretariado e cuidados de enfermagem são as profissões em que o sexo feminino detém maior representatividade, de acordo com os dados da OCDE para 20 países.

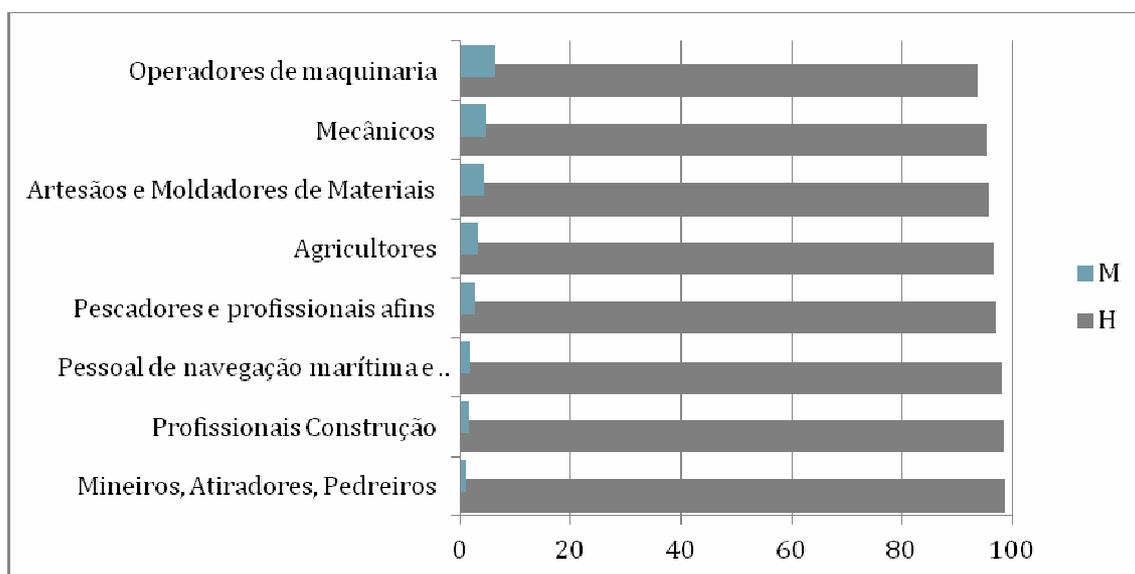
**Tabela II.1 - Concentração do emprego em 20 países da OCDE por tipo de profissão e sexo – profissões predominantemente exercidas por mulheres (% de homens e mulheres)**

	H	M
<b>Educação pré primária</b>	6,9	93,1
<b>Enfermagem e profissões afins</b>	9,9	90,1
<b>Secretárias e dactilógrafas</b>	10,2	89,8
<b>Profissionais de cuidados pessoais</b>	10,8	89,2
<b>Professores de educação primária</b>	16,1	83,9
<b>Vendedores e demonstradores</b>	17,2	82,8
<b>Professores educação especial</b>	17,9	82,1
<b>Auxiliares actividades domésticas e limpezas</b>	18,5	81,5
<b>Educação primária e pré- primária</b>	18,9	81,1

Fonte: OCDE, Emploment Outlook 2004, com base no European Labour Survey (adaptado)

No que respeita às profissões onde o sexo masculino é dominante, verifica-se uma muito menor presença feminina relativa. De facto, a prevalência de mulheres em qualquer uma destas actividades profissionais onde a presença masculina mais se faz sentir, não chega aos 7% (face a quase 20% de representatividade masculina em algumas profissões predominantemente exercidas por mulheres).

**Gráfico II.2 - Concentração do emprego em 20 países da OCDE, por tipo de profissão e sexo – profissões dominantemente exercidas por homens (% de homens e mulheres)**



Fonte: OCDE, Emploment Outlook 2004, com base no European Labour Survey (adaptado)

**Tabela II.2 - Concentração do emprego em 20 países da OCDE, por tipo de profissão e sexo – profissões dominantemente exercidas por homens**

	H	M
<b>Mineiros, atiradores, pedreiros</b>	98,8	1,2
<b>Profissionais construção</b>	98,5	1,5
<b>Pessoal de navegação marítima e profissionais afins</b>	98,1	1,9
<b>Pescadores e profissionais afins</b>	97,2	2,8
<b>Agricultores</b>	96,7	3,3
<b>Artesãos e moldadores de materiais</b>	95,7	4,3
<b>Mecânicos</b>	95,4	4,6
<b>Operadores de maquinaria</b>	93,7	6,3

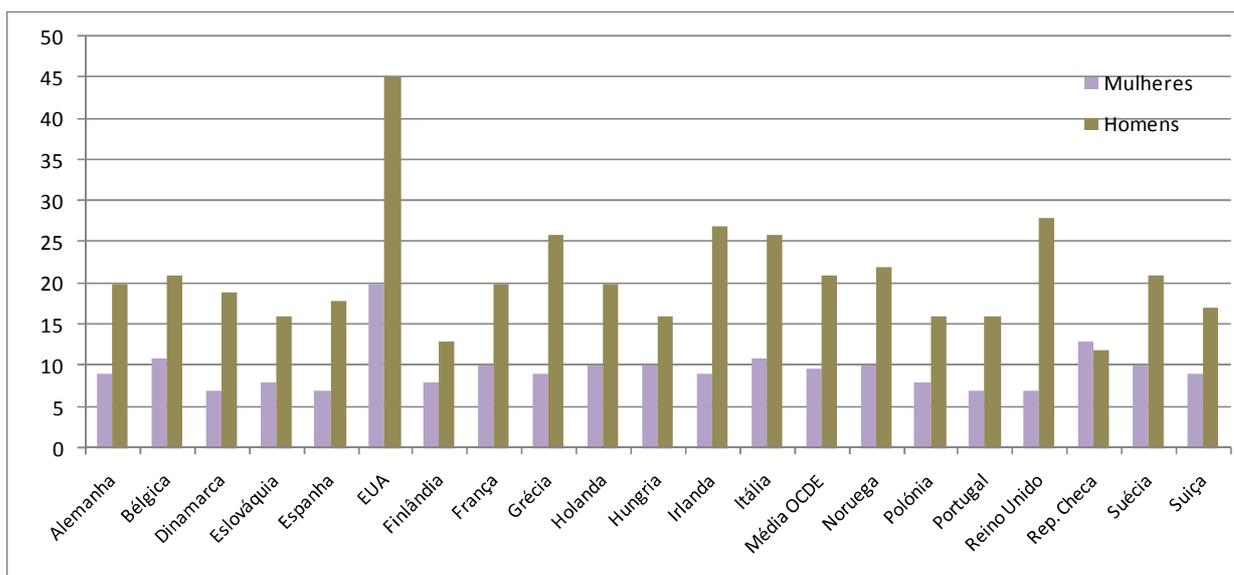
Fonte: OCDE, Emploment Outlook 2004, com base no European Labour Survey (adaptado)

No que diz respeito também ao enviesamento profissional existente entre homens e mulheres e ainda de acordo com a OCDE, é de referir uma métrica importante considerada por este organismo. Essa métrica aponta para o número de ocupações que são responsáveis por metade do total do emprego feminino e masculino em cada um dos países considerados (EUA e média da OCDE).

Os EUA são o espaço económico em que se verifica uma maior dispersão relativa de homens e mulheres pelas diferentes profissões. Ainda assim, metade das mulheres distribui-se por apenas 20 ocupações profissionais (em 110 possíveis). Quanto aos homens, metade da força de trabalho masculina americana distribui-se em 45 profissões. Tendo em atenção a média dos países da OCDE, os valores apresentados decrescem para metade. De facto, metade das mulheres dos 20 países da OCDE considerados, distribuem-se por menos de 10% do total de profissões. Quanto aos homens, metade das pessoas do sexo masculino ocupa um leque de apenas 25 profissões.

Em Portugal, a concentração de mulheres em determinadas actividades é bastante mais expressiva. Metade da força de trabalho feminina ocupa apenas um espectro de pouco mais de meia dúzia de profissões. Por seu turno, 50% dos homens ocupam 16 actividades profissionais.

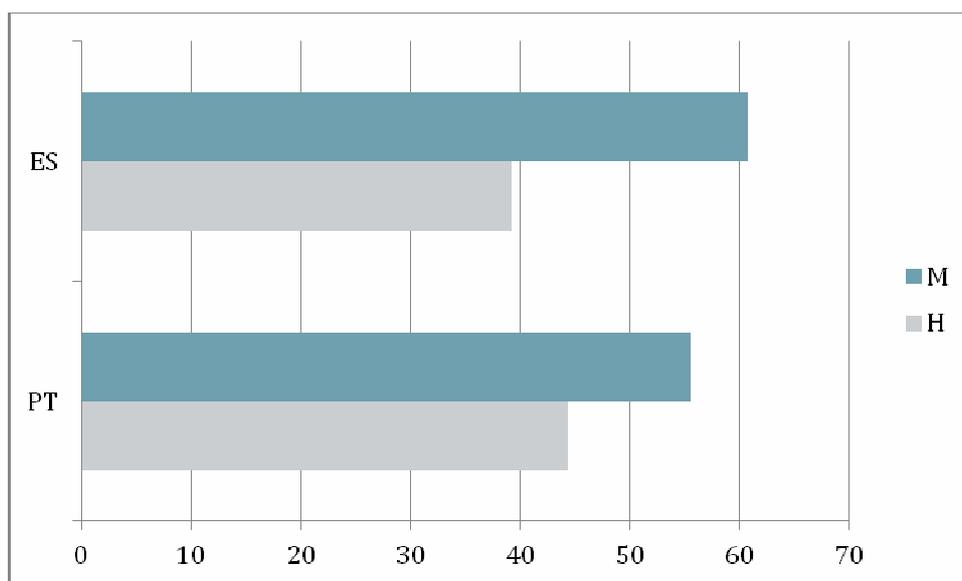
**Gráfico II.3 - Número de ocupações que são responsáveis por metade do total do emprego**



Fonte: OCDE (2004)

No que diz respeito à profissão de bibliotecária e arquivista, verifica-se que, quer em Portugal quer em Espanha, a presença das mulheres é dominante nesta profissão.

**Gráfico II.4 – Percentagem de mulheres e homens empregada/os como arquivistas, bibliotecária/os e profissionais ligados à informação (Archivists, librarians and related information professionals)**



Fonte: OCDE, 2000

A literatura e as estatísticas apontam para um quadro de repartição ocupacional de género que permite inferir um modelo social de divisão do trabalho desigual nos seus pressupostos e modo de funcionamento (Fernández, Castro, Otero, Foltz, & Lorenzo, 2006, p. 206). Esta divisão social do trabalho produz importantes desajustes sociais. Os inquéritos ao uso do tempo realizados em muitos países ocidentais revelam dados suficientes que permitem afirmar que, por um lado, ainda cabem à mulher a maioria das tarefas do lar como cuidar dos filhos e dos ascendentes. Por outro lado, não parece verificar-se uma tendência para a partilha de tarefas com os homens neste âmbito. Pelo contrário, as soluções preconizadas para aliviar a sobrecarga que é imposta às mulheres têm passado por defender o trabalho a tempo parcial quando é sabido que essa solução afasta progressivamente as mulheres de uma participação plena no mercado de trabalho em igualdade de circunstâncias com os homens.

Assim, verifica-se uma tendência que se apresenta como persistente ao nível do mercado de trabalho: se o modelo tradicional se apresenta já de alguma forma

ultrapassado na medida em que a participação feminina no mercado de trabalho eclipsou a noção de que as mulheres estão vocacionadas em exclusivo para as actividades domésticas, não é menos verdade, e as práticas sociais confirmam-no, que ainda é genericamente imputada à mulher a maior parte da responsabilidade das tarefas da esfera privada e do lar.

A trajectória profissional das mulheres, em particular na área da biblioteconomia, só poderá ser valorizada caso socialmente se consiga capacitar todos os membros da família para a partilha de tarefas e responsabilidades, tirando partido nomeadamente do progresso tecnológico. Apenas desta forma se poderá perspectivar uma participação no mercado de trabalho mais equitativa e ajustada à noção de que homens e mulheres devem dar o seu contributo na esfera produtiva e familiar em partes iguais, contribuindo com os respectivos saberes e competências para um *input* produtivo e familiar mais qualificado.

As profissões que gravitam na área da biblioteconomia são, de acordo com (Deyrup, 2004) tendencialmente mal pagas ainda que o centro da sua actividade seja em tudo semelhante a qualquer outra actividade mercantil no sector dos serviços. Isto é, orientada ao cliente (neste caso o utilizador) e tendo como suporte um importante conjunto de dispositivos tecnológicos, que também são utilizados no sector privado.

Todavia, as trajectórias profissionais bem como as respectivas aspirações e expectativas não têm tido paralelo com outras carreiras de características funcionais ou técnicas de complexidade equivalente, mas mais valorizadas socialmente. O capítulo seguinte procura explicitar, no contexto português, alguns dos motivos que concorrem para essa situação. Dar-se-á conta dos resultados de um questionário lançado junto dos profissionais de biblioteconomia em todos os centros de documentação e bibliotecas do país e procurar-se-á traçar os respectivos perfis de integração e valorização profissional. Complementarmente, realizou-se uma entrevista a um conjunto de 31 mulheres bibliotecárias bem-sucedidas na sua profissão e procurar-se-á igualmente identificar perfis que de alguma forma constituam uma aproximação à complexidade do tema da integração profissional ou situação laboral das mulheres, face às suas expectativas iniciais quando ingressaram nesta carreira e face às condicionantes profissionais com que se defrontaram ao longo do seu percurso.



**PARTE II:**  
**EVIDÊNCIA EMPÍRICA**  
**A SITUAÇÃO PORTUGUESA**



## CAPÍTULO III. JUSTIFICAÇÃO DO TEMA E ASPECTOS METODOLÓGICOS

### **III.1. Justificação do tema**

O presente estudo surge no contexto de um enquadramento profissional marcado pela observação daquilo que representa em Portugal ser-se bibliotecário/a. A motivação de base à sua elaboração prende-se com a experiência de alguns anos de trabalho neste domínio, ao longo dos quais se foram cimentando um conjunto de questões e interrogações susceptíveis de serem enquadradas numa abordagem científica sistematizada capaz de explorar as especificidades da profissão no contexto da organização socioprofissional actual.

O tema desta investigação – A situação laboral da mulher bibliotecária em Portugal – parte de um título geral direccionado para a mulher bibliotecária no contexto nacional. Todavia, um enquadramento além-fronteiras de carácter exaustivo e alargado pode porventura fornecer um retrato internacional destas profissionais, com contornos similares àqueles encontrados em Portugal. A atestá-lo encontram-se numerosos estudos neste domínio que referem a biblioteconomia como uma profissão ainda fortemente marcada pela presença feminina, o que faz com que o papel das mulheres tenha sido decisivo na evolução destes contextos profissionais um pouco por toda a Europa e EUA.

O tema central desta investigação encerra numerosas vertentes de análise, que perpassam um conjunto alargado de outros objectos de investigação pertinentes e complementares. Assim, para fazer uma aproximação ao tema em estudo, há que ter presente um conjunto de conceitos e dinâmicas sociais que são vastas e importantes temáticas de investigação.

Na abordagem privilegiou-se uma visão multifacetada da situação laboral da mulher bibliotecária em Portugal. Para circunscrever o objecto da investigação, alinou-se por um conjunto de vertentes que vão desde o enfoque na temática de género enquanto uma das causas da feminização da profissão. Debruçou-se sobre as dinâmicas de divisão social do trabalho que deram origem primeiramente a demarcações profissionais bem vincadas entre homens e mulheres, que têm ainda hoje clara expressividade no mundo laboral a nível nacional e internacional. De seguida, abordou-se a evolução da mulher no mundo da biblioteconomia referindo aspectos como o valor social da profissão para

chegarmos a um perfil de integração profissional e a um quadro referencial de valores em Portugal.

A situação laboral da mulher bibliotecária em Portugal não será, porventura, assim tão diferente de contextos profissionais similares como a educação ou a enfermagem, em que a presença feminina tem sido também maioritária ao longo dos tempos. No entanto, a área de biblioteconomia é uma actividade profissional com menos expressão no discurso sociológico e no discurso político, não obstante o seu decisivo contributo para qualificar a informação a que todos os dias se acede e que serve de matéria-prima para formarmos o nosso conhecimento sobre o mundo que nos rodeia.

Pretende-se assim dar um contributo para que os contextos particulares desta profissão sejam melhor conhecidos e, por essa via, possam ser melhor compreendidos, promovendo-se assim um maior investimento em áreas direccionadas e um melhor entendimento das forças e dos factores que agem sobre esta envolvente profissional.

## **III.2. Objectivos científicos**

### **III.2.1. Objectivos gerais**

Pretende-se que este trabalho contribua para traçar um perfil de integração profissional na área da biblioteconomia partindo da base teórica desta investigação, complementada com o material empírico recolhido e com o propósito de obter a visão dos protagonistas – que são os profissionais desta área.

A base empírica construída é fruto da constatação de que esta é uma área escassamente explorada a partir de elementos recolhidos dos profissionais que todos os dias constroem a profissão e lhe dão forma. Deste modo, como objectivo geral desta investigação pode enunciar-se a necessidade de:

Analisar, reflectir e conhecer o enquadramento laboral das mulheres bibliotecárias em Portugal no contexto das novas exigências da profissão e face à evolução da auto-imagem percebida dos seus profissionais.

### **III.2.2. Objectivos específicos**

A melhoria de competências bem como a qualificação de uma determinada área profissional dificilmente podem ter lugar se não existir um corpo de investigação e pesquisa nesse domínio, nem tão pouco se não existir uma importante massa crítica de auto reflexão sobre o exercício da profissão. As ordens e associações profissionais visam em certa medida assegurar essa vertente de identidade profissional, promovendo assim quer a representação da profissão nos contextos pertinentes, mas também qualificar sistematicamente a actividade e os serviços prestados.

Um aprofundado auto conceito da parte dos próprios profissionais é fundamental para encetar melhorias a nível do seu enquadramento laboral bem como da própria valorização social da profissão. As competências destes profissionais só poderão ser adequadamente apreendidas endógena e exogenamente e incorporadas nos respectivos percursos de carreira se houver o necessário espaço de debate e partilha de informação bem como o investimento numa maior divulgação dos serviços prestados e da importância da profissão para a comunidade.

A inserção da biblioteconomia no contexto da chamada ciência moderna nunca terá porventura sido completamente pacífica, tanto mais que, "... o seu objecto de estudo — a informação — amplia constantemente o seu campo de actuação e os seus meios de transferência" (Araújo, 1991, p. 17). Por conseguinte, esta actividade profissional, marcada pelo seu carácter de subjectividade e também pelo padrão específico de especialização que lhe está associado, contribui para a construção de perfis e identidades profissionais. Isto deu origem à existência de um observatório da profissão de informação- documentação, do qual se pode ler o relatório intitulado "A imagem das competências dos profissionais" (Ochôa & Gaspar, 2006).

Deste modo, perspectivam-se consideráveis espectros teóricos a partir dos quais é possível desenvolver a abordagem ao tema sobre o qual versa a presente investigação.

Em termos de objectivos específicos estas considerações reflectem-se na necessidade de:

1. Reflectir sobre os pressupostos e condicionantes desta profissão, nomeadamente no que diz respeito à sua feminização;

2. Traçar um retrato da profissão na actualidade tendo em conta a sua evolução histórica;
3. Obter um retrato do auto-conceito dos e das profissionais desta área;
4. Identificar as perspectivas e opiniões dos profissionais face ao seu enquadramento de carreira;
5. Perspectivar o enquadramento futuro da profissão, num contexto em que o mercado de trabalho se revela cada vez mais competitivo em todas as áreas e exige dos seus profissionais um conjunto alargado de saberes e competências.

### **III.3. Características do estudo**

A investigação científica enquanto fonte de produção do saber está directamente relacionada com as práticas sociais mais diversas que, por serem complexas e multifacetadas, requerem para o seu estudo procedimentos sistemáticos. Mais concretamente, as práticas sociais só podem ser apreendidas por aquilo a que se convencionou chamar o método científico. O método científico generalizou-se com vista a testar hipóteses de investigação, inicialmente ligadas às ciências exactas, ciências médicas, etc., até que se alargou para outros domínios da ciência, que se foram progressivamente afirmando enquanto domínios legítimos de investigação.

Com o advento da ciência moderna, o método científico estendeu-se às ciências sociais, embora não raras vezes com certas limitações que advêm precisamente do carácter específico e subjectivo que é inerente ao estudo das dinâmicas sociais humanas. As correntes de investigação que valorizam mais os aspectos quantitativos ou qualitativos têm expressividade em quase todos os domínios, mas as ciências sociais tendem a ser mais visadas nesta dicotomia. Porém, a evolução da ciência moderna ditou que se generalizassem às ciências sociais as mesmas técnicas de análise de dados e análise quantitativa, ainda que observando certos pressupostos científicos à partida.

Para estudar um fenómeno social há que enquadrá-lo num contexto histórico de evolução das sociedades humanas pois nada do que acontece hoje está desligado de uma herança histórica mais ou menos pesada, mais ou menos determinante. Porque a

investigação se tornou ao longo dos séculos uma área extremamente rica em que convergem os contributos de inúmeros pensadores, filósofos e cientistas é necessário buscar o material que caracteriza o que habitualmente se designa o estado da questão. O estado da questão fornece pistas para se prosseguir a investigação num determinado domínio e poder-se acrescentar algo ao conhecimento, algo que lance novas perspectivas sobre um determinado tema ou até que questione ou possa ajudar a conduzir a investigação noutras direcções, inovadoras e mais adaptadas à evolução do real.

Para esse efeito, a investigação em ciências sociais encaminhou-se nas últimas décadas para o estudo de fenómenos relativamente mais atomizados do que no passado. De facto, a realidade tornou-se demasiado complexa para ser apreendida através de estudos de grande dimensão realizados com granularidades de tempo alargadas. A comunidade científica e de investigação organizou-se no sentido de conduzir estudos de menor dimensão que possam contribuir para a explicação de determinados fenómenos e assim acompanhar mais adequadamente a sua variabilidade. De forma similar, a vertente quantitativa ganhou terreno e expressividade no contexto das ciências sociais uma vez que se constatou ser também possível modelizar os fenómenos sociais e assim abordá-los de forma mais sistemática e com possibilidade de reincidência no estudo dos mesmos universos e amostras em momentos diferentes do tempo (são exemplo disso o caso dos estudos de painel).

Assim, um estudo no âmbito das ciências sociais raramente fica completo se envolver somente a vertente qualitativa ou somente a vertente quantitativa dos fenómenos. O mais usual é que o método científico no domínio das ciências sociais e humanas combine instrumentos de pesquisa mistos, que privilegiam não só o conhecimento teórico de um fenómeno, mas também um enfoque posterior mais direccionado para o domínio específico de análise que se pretende explorar.

Assim, "... a pesquisa científica baseia-se num processo intrinsecamente inacabado e permanente, é uma actividade de aproximação sucessiva da realidade que nunca se esgota, é uma combinação particular entre teoria e dados" (Schein, 2007, p. 8). Trata-se de interrogar a realidade de forma permanente para assim obter respostas que não são mais que sucessivas aproximações ao real mas que nunca o retratam completamente. Ao observar-se, o próprio fenómeno em estudo tende a mudar nem que seja apenas

marginalmente, porque o acto de investigar ou participar na investigação confunde-se com o acto de reflectir, analisar e, portanto, mudar.

O presente estudo enquadra-se nesta dinâmica de investigação e assume as características de uma pesquisa de carácter empírico e analítico. Debruça-se sobre um foco de investigação direccionado para a análise do tema, de um ponto de vista crítico, partindo não só de elementos teóricos de enquadramento, mas passando também pelos instrumentos de recolha empírica e análise crítica de dados, instrumentos esses que de seguida se descrevem.

### **III.4. Metodologia**

Os procedimentos metodológicos que estiveram na origem da realização deste trabalho foram diversos e complementares entre si no pressuposto de que, sendo o tema complexo e abrangente, as opções metodológicas teriam também elas que adequar-se a essa complexidade.

Com vista a apreender alguma dessa mesma complexidade optou-se pela triangulação metodológica. Combinou-se o método qualitativo, quantitativo e as abordagens teóricas e empíricas como suporte à acção científica de validar e infirmar as hipóteses de investigação colocadas.

A situação laboral da mulher bibliotecária em Portugal não é alheia a aspectos multidimensionais, alguns dos quais não são simples de identificar. Engloba vertentes tão diversas como o enquadramento social da profissão, a vertente laboral propriamente dita, os aspectos institucionais e outros condicionantes da forma como a profissão é exercida em Portugal e no mundo. Partindo desta base, foram diversos os instrumentos e as técnicas utilizadas. O objectivo foi o de traçar um retrato que englobasse a caracterização de um ciclo de vida profissional envolvendo o passado, o presente e o futuro dos profissionais, com particular enfoque para a situação de género, analisando a todo o tempo as suas expectativas bem como as estratégias de valorização do seu capital intelectual colectivo.

### **III.4.1. Material teórico**

Este trabalho tem como antecedentes um conjunto de contextos pessoais e profissionais que induziram o gosto e interesse pelo tema que agora aqui se expõe numa vertente analítica. Por um lado, há a destacar uma larga experiência na área temática que se propõe. Por outro lado, avulta a necessidade de se ver esta temática tratada de um ponto de vista teórico e empírico que leve em consideração os pontos de vista dos próprios protagonistas.

#### **III.4.1.1. Revisão da literatura e recolha de estatísticas oficiais**

Para recolha e análise de dados teóricos e empíricos nesta investigação, utilizaram-se diversas fontes e instrumentos de notação. Por um lado, a base teórica de suporte a esta investigação foi diversificada, abrangendo para além da consulta de livros neste domínio, uma abundante recolha de artigos, teses, publicações e outros títulos que armazenam o conhecimento científico actualizado com um carácter regular e intensivo. De facto, os limiares teóricos do tema em estudo aparecem bem caracterizados no trabalho de todos os investigadores e investigadoras que se debruçaram sobre temas afins sob a forma de estudos de caso, estudos de painel, etc., frequentemente documentados em artigos de revistas científicas ou da especialidade.

Principiou-se pela revisão bibliográfica que consistiu, assim, na pesquisa de artigos em jornais, revistas e outras publicações, mormente de universidades e entidades afins, com créditos na área da investigação científica.

No sentido de fazer uma primeira aproximação à problemática em estudo foi efectuada uma revisão da literatura abrangendo, desde logo, as questões de género na agenda política internacional, uma vez que o género é ainda muito condicionante da escolha da profissão e da própria inserção e progressão numa determinada carreira.

Abordou-se também os temas relacionados com a feminização da profissão de bibliotecária, ou seja, a forma como, condicionada por questões de género, a mulher se tem vindo a enquadrar ao longo dos tempos naquilo que hoje se designam as ciências da informação. Os percursos profissionais decorrentes da forma como homens e mulheres constroem essa integração na profissão é em grande medida preditor dos cargos que

ocupam no presente bem como dos níveis de satisfação e expectativas face ao desempenho e enquadramento futuros.

A revisão da literatura auxiliou também uma visão fundamentada no muito que a profissão de bibliotecária tem vindo a evoluir face aos primórdios deste ofício em que as mulheres intervinham como as garantes do cuidar da informação que era fundamentalmente produzida por homens. O presente convoca todos os profissionais da área para novos desafios, nomeadamente aqueles que se prendem com a necessidade de organizar e qualificar conteúdos que são hoje produzidos de e para diferentes públicos, em diferentes plataformas e com diferentes finalidades. As técnicas, os métodos e a emergência de uma verdadeira ciência da informação é, pois, um requisito fundamental no mundo da biblioteconomia, sem o qual os e as profissionais desta área dificilmente conseguirão acompanhar o ritmo de mudança e as exigências dos utilizadores da informação.

Como instrumentos de recolha e análise de dados, com vista a dar resposta ao enunciado nos objectivos gerais e específicos deste trabalho, bem como às hipóteses de investigação apresentadas mais adiante, privilegiaram-se diversas abordagens. Efectuou-se a recolha de dados de suporte ao enquadramento estatístico da realidade em estudo, a qual foi realizada junto dos sites oficiais das entidades produtoras e difusoras de informação estatística como sejam, as nações unidas, a OCDE e o Eurostat. Junto destes organismos foram consultadas as bases de dados internacionais de estatísticas na área da população e condições sociais e mercado de trabalho, mormente para o enquadramento internacional da questão. A nível nacional, sempre que se encontraram disponíveis dados referentes a Portugal, no que respeita ao emprego ou outros indicadores de género e inserção profissional, os mesmos foram utilizados tendo como fonte o INE português. De salientar que à data da conclusão deste trabalho os dados oficiais relativos aos Censos 2011 se encontravam apenas divulgados sob a forma de resultados parciais e preliminares, pelo que não foi possível utilizá-los, recorrendo-se, assim, quando necessário, aos Censos 2001.

Como fonte de informação estatística foi também consultado o European Social Survey (ESS) e extraídos dados das diferentes edições, dados esses que evidenciam aspectos como a distribuição do tempo livre de homens e mulheres, o tempo de convivência social, o tempo dedicado à leitura, à televisão bem como a outros aspectos de lazer.

Estas variáveis, segundo os próprios autores do estudo, podem ser consideradas como variáveis *proxy* da desigualdade de género que ainda hoje perpassam finamente a sociedade, mesmos nos países ocidentais onde as barreiras legais (intencionais) de carácter discriminatório praticamente não existem. O ESS permite uma visão circunstanciada e bastante acutilante das formas de uso do tempo por género, por país e por anos. Destes dados emergem tendências persistentes relativamente à distribuição dos papéis sociais de homens e mulheres, tendências essas que não são fáceis de dirimir e que têm ainda ecos na organização social do trabalho em geral e das profissões em particular.

Um dos principais objectivos subjacentes às opções metodológicas seguidas prende-se com a necessidade já referida de, a par do levantamento do estado da questão em termos internacionais, dispor de um conjunto de materiais que permitissem também fazer uma aproximação mais específica ao estado da questão, mas do ponto de vista dos próprios profissionais da área. De facto, são eles que se encontram melhor posicionados para, na voz activa, dar conta de dados importantes acerca do enquadramento da profissão nos dias de hoje.

Nesse sentido, concebe-se um conjunto de instrumentos sob a forma de questionários de resposta fechada, semi-aberta e aberta, os quais dirigimos a diferentes públicos procurando obter elementos originais e passíveis de trabalhar do ponto de vista estatístico. Este material empírico que de seguida se especificou foi muito útil na compreensão de quais os desafios que se colocam à profissão nos dias de hoje e permitiu perspectivar a forma como se poderia actuar colectivamente no sentido de qualificar o serviço prestado nas diferentes áreas da profissão, eliminado estigmas e barreiras invisíveis que têm contribuído para tornar a profissão de bibliotecário/a um tanto hermética e mesmo alvo de alguma desvalorização social.

#### **III.4.1.2. Questões de Investigação**

Toda a investigação é norteada por interrogações, quando não inquietações, que incitam o/a investigador/a a procurar e aprofundar cientificamente uma determinada área de estudo. No nosso caso, esta investigação teve origem na necessidade de compreender e perspectivar aspectos da inserção laboral da mulher bibliotecária em Portugal. Essa busca de mais elementos que possam ajudar a compreender a inserção profissional

dessas mulheres radica na necessidade de obter um melhor entendimento do que realmente significa esta profissão nos dias de hoje. Quais os caminhos da profissão na sociedade moderna? Quais os desafios e novas competências com que se defrontam hoje os actuais ou futuros profissionais de ciências da informação, em geral, e de biblioteconomia em particular? Qual o papel da profissão actualmente, no contexto da disseminação das novas tecnologias? Que funções desempenham hoje as e os bibliotecários?

Estas são algumas das questões de partida, no entanto, para caracterizar a evolução há um percurso histórico que trouxe até aos dias de hoje. Esse percurso histórico levou a orientar a aproximação ao tema procurando saber de que forma os profissionais e, em particular, as profissionais de biblioteconomia se encontram inseridas na profissão em Portugal. Intentou-se ainda aferir que obstáculos invisíveis mas persistentes dificultam o percurso das mulheres que pretendem aceder a postos de liderança ou progredir na sua carreira e porque é que o número de mulheres decresce progressivamente conforme se ascende aos mais altos níveis da hierarquia.

Debruçou-se complementarmente sobre quais as expectativas dos actuais e futuros profissionais de biblioteconomia face ao futuro percurso profissional e face aos desafios da profissão nos dias de hoje. Uma vez que esta profissão é ainda, maioritariamente, desempenhada por mulheres, procurou-se saber quais os mecanismos que podem ser invocados para viabilizar um maior e melhor contributo das mulheres na sociedade em geral e das mulheres bibliotecárias em particular no âmbito das suas profissões.

Estas são apenas algumas linhas de investigação através das quais reflectimos sobre as tendências pesadas da sociedade relativamente à presença das mulheres na área das ciências da informação, na biblioteconomia e nas respectivas estruturas técnicas e decisoras, bem como o seu impacto na respectiva inserção laboral. Com vista a circunscrever o estudo e delimitar o âmbito no qual as questões de investigação podem ser respondidas, formulou-se quatro hipóteses exploratórias de investigação passíveis de serem testadas do ponto de vista teórico e empírico.

### **III.4.1.3. Hipóteses exploratórias de investigação**

Face aos elementos recolhidos, em termos de revisão da literatura, surgiram no nosso horizonte de pesquisa quatro hipóteses de investigação às quais se procura neste trabalho dar resposta. Estas hipóteses dizem respeito a questões que condicionam e condicionaram as mulheres em aceder a esta carreira, começando pela frequência dos estudos até à integração num corpo profissional estruturado, integrado numa instituição e a desempenhar as funções nas quais se invocam as necessárias competências a um adequado desempenho profissional. Através do material teórico e do material empírico procurar-se-á perspectivar a forma como se projecta na sociedade actual a situação laboral das mulheres bibliotecárias em Portugal, procurando assim compreender quais os desafios e as potencialidades da evolução desta que é uma profissão de inegável valor social e que permitiu, historicamente, o acesso circunstanciado a fontes históricas credíveis, organizadas e sistemáticas.

#### **III.4.1.3.1. Hipótese exploratória 1: condicionantes de género e acesso à profissão**

A entrada numa profissão nunca é isenta de algumas dúvidas, hesitações e busca de alternativas que possam assegurar um futuro que se enquadre nas expectativas do/da futuro/a profissional numa determinada área. Através desta hipótese exploratória procurou-se saber até que ponto os profissionais desta área sentiram que as condicionantes de género interferiram no seu percurso.

**Hip. exploratória 1: No acesso e ao longo da sua carreira as condicionantes de género interferiram no percurso profissional das mulheres bibliotecárias, nomeadamente no que diz respeito a aceder a determinadas posições funcionais ou hierárquicas.**

Esta hipótese exploratória de investigação foi abordada quer do ponto de vista teórico, quer do ponto de vista empírico. Do ponto de vista teórico procurou-se um enquadramento acerca da desigualdade de género em sentido lato. Seguidamente, circundou-se o tema a partir da segmentação e estratificação profissionais que advêm de tendências persistentes na repartição social do trabalho. Do ponto de vista empírico, quer em sede do questionário aos profissionais de biblioteconomia a nível nacional, quer através do questionário aplicado a algumas das mulheres bibliotecárias bem-sucedidas no nosso país, contemplou-se questões relativas às condicionantes de género. Procurou-se, assim, obter respostas na primeira pessoa relativamente a esta questão contrastando-as posteriormente com o material teórico recolhido.

#### III.4.1.3.2. Hipótese exploratória 2: Condicionantes de género e gestão da carreira de bibliotecária/o

Uma vez inseridos na carreira, estes profissionais, em particular as mulheres pois é principalmente delas que se fala devido ao elevado padrão de feminização da profissão, desempenham as suas actividades com base na formação que receberam, mas também a partir do seu referencial identitário. Isto é, a matriz formativa e de competências pode até ser a mesma mas não será certamente indiferente a forma como essa matriz formativa é aplicada em cada contexto profissional em função de ser um homem ou uma mulher a desempenhar as mesmas funções.

Esta é talvez a hipótese exploratória deste estudo que apresenta contornos mais difusos. De facto, é difícil medir até que ponto a inserção laboral destes profissionais é diferenciada pelo facto de estarem em causa trabalhadores do sexo masculino ou do sexo feminino. Procurou-se fazer uma aproximação a este aspecto a partir da forma como homens e mulheres percebem o seu desempenho, em função das tarefas que valorizam mais e menos e da sua concepção acerca do que é esta profissão nos dias de hoje.

**Hip. exploratória 2: O padrão de feminização da profissão de bibliotecária tem repercussões na forma como é desempenhada esta actividade profissional.**

Será que as mulheres bibliotecárias desempenham no presente funções diferentes daquelas que são desempenhadas por homens bibliotecários? Até que ponto o padrão de feminização tem ou teve relevo nalgumas das tónicas dominantes da profissão? A estas e outras questões tentar-se-á responder no sentido de validar ou infirmar a hipótese colocada.

#### III.4.1.3.3. Hipótese exploratória 3: Perfil de inserção laboral e auto-imagem

Um dos aspectos a explorar com este trabalho de investigação prende-se com o perfil de integração laboral de homens e mulheres em biblioteconomia. Este perfil de inserção não está dissociado das concepções acerca da profissão e, em sentido lato, do auto conceito destes profissionais.

**Hip. exploratória 3: O perfil de inserção laboral nesta actividade é marcado por um fraco auto-conceito profissional.**

Procurou-se explorar esta hipótese exploratória através de duas vertentes de análise. Por um lado, através do questionário aplicado a 176 respondentes profissionais nesta área e a nível nacional. Por outro lado através de um questionário de respostas abertas e semi-abertas, aplicado a mulheres bem-sucedidas nesta actividade profissional. Pretendem-se determinar até que ponto se pode afirmar que existe uma subvalorização da profissão que está decalcada no próprio auto-conceito e auto-imagem destes profissionais, por oposição a uma possível tendência de mudança e evolução neste sentido para uma maior valorização endógena da actividade de biblioteconomia e ciências afins.

#### **III.4.1.3.4. Hipótese exploratória 4: Impacto da actual inserção laboral nas estratégias formativas dos futuros profissionais**

Em face dos condicionalismos de maior ou menor dimensão que esta profissão apresenta, endende-se pertinente averiguar até que ponto os futuros profissionais desta área adaptam as suas estratégias formativas em função dos elementos e conhecimento que recolhem no seu percurso acerca da profissão.

**Hip. exploratória 4: Os futuros profissionais desta área reconhecem as limitações desta actividade e adoptam estratégias diferenciadas ao longo do seu percurso formativo em função disso.**

A quarta hipótese exploratória de investigação aponta, assim, para o enquadramento dos futuros profissionais desta área, na perspectiva de que os mesmos estão atentos às saídas profissionais e ao percurso que os seus colegas já inseridos apresentam. Por isso procuram melhorar continuamente as hipóteses de eles próprios se inserirem com sucesso no mercado de trabalho.

Estas hipóteses exploratórias serão trabalhadas com recurso ao material teórico que serviu de base à revisão da literatura mas também, em grande medida, com recurso ao material empírico estruturado e recolhido ao longo deste percurso de investigação. Este material empírico envolve a elaboração de um conjunto de instrumentos sob a forma de questionários que procuraram aferir diferentes dimensões da temática em estudo e que de seguida se descrevem.

### **III.4.2. Material empírico**

A escolha do material empírico a utilizar no âmbito desta investigação passou necessariamente por ponderar sobre a melhor forma de articular os elementos do paradigma científico de cariz quantitativo com o de cariz qualitativo. Interligando as potencialidades de ambos com vista a melhorar a qualidade intrínseca desta investigação, o material recolhido constituiu-se como a aproximação possível à realidade da situação laboral dos e das profissionais de biblioteconomia, privilegiando a sua opinião e sensibilidade face ao tema.

Neste sentido, diversas possibilidades se colocavam em termos de material empírico a recolher com vista a articular com os elementos teóricos de base a esta investigação, não esquecendo que se procurou analisar diferentes momentos do ciclo profissional: o passado, o presente e o futuro das representações que orientam as pessoas em cada momento do seu percurso. Tendo como propósito estudar a situação laboral das mulheres bibliotecárias em Portugal entende-se que seria importante lançar um questionário aplicado a todos os profissionais de biblioteconomia e a partir daí obter uma melhor percepção relativamente aos conceitos que a generalidade dos e das profissionais da área têm desta actividade profissional. Posteriormente, procurou-se também detectar a existência de diferentes concepções relativamente aos mesmos temas entre homens e mulheres. Colocando a tónica na questão da possibilidade de extrapolação dos resultados para um universo mais vasto, há a referir que a abordagem em sede de inquérito aos profissionais de biblioteconomia está, como se verá adiante, circunscrita no tempo e, naturalmente, no contexto das pessoas que efectivamente aceitaram preencher e remeter por correio electrónico a resposta ao questionário.

Na medida em que o envio inicial do questionário para preenchimento foi exaustivo, isto é, endereçado a todas as bibliotecas e centros de documentação do país, e que a amostra final obtida tem uma dimensão razoavelmente elevada (176 respostas) os resultados obtidos serão provavelmente um espelho fiel das opiniões destes profissionais como um todo, ainda que à data da aplicação do inquérito (i.e. em 2002). Naturalmente que, sendo estas questões dinâmicas e evolutivas, no contexto de uma outra investigação complementar, justificar-se-ia uma nova abordagem e/ou estudo de painel, inquirindo os mesmos elementos, o qual poderia indicar novas conclusões ou conclusões adicionais.

Quanto ao material empírico que consistiu na realização de entrevistas a 31 mulheres bibliotecárias, esta é naturalmente uma abordagem circunscrita a um conjunto reduzido de pessoas no universo em estudo. Desta aproximação retiram-se resultados fundamentalmente qualitativos. Não obstante as reservas da comunidade científica quanto aos estudos de carácter individualista, pensa-se que neste caso a entrevista semi-estruturada conduzida às 31 mulheres bem-sucedidas permitiu recolher um conjunto de elementos importantes relativamente aos perfis de integração laboral. Pela sua regularidade e consistência entende-se que estes perfis poderão espelhar o sentimento e as concepções da maioria das bibliotecárias em Portugal que tenham tido percursos profissionais semelhantes.

#### **III.4.2.1. Questionário aplicado a profissionais de biblioteconomia**

A biblioteconomia é hoje uma actividade de suporte a que a informação – matéria-prima – possa mais facilmente ser transformada em conhecimento – produto acabado. Neste sentido, optou-se por auscultar, através de um questionário aplicado junto dos profissionais desta área, aquilo que representa hoje para eles e elas esta actividade, bem como as expectativas face ao futuro desenrolar da sua integração na profissão.

O questionário foi enviado por correio electrónico a todas as bibliotecas municipais, públicas e universitárias assim como a todos os centros de documentação, através de carta ao cuidado do responsável, solicitando que respondessem ao mesmo todos os bibliotecários que estivessem numa situação profissional estável, ou seja, que pertencessem aos quadros da instituição. Este questionário foi enviado pela primeira vez em Agosto de 2001 e novamente em Agosto de 2002, tendo-se informado do carácter sigiloso do mesmo.

O instrumento era composto por 45 questões, maioritariamente de resposta fechada e semi-fechada e foi remetido a 304 instituições, tendo-se obtido resposta de 176 pessoas. A partir dos elementos recolhidos, analisou-se os aspectos que se prendem com as expectativas iniciais e presentes em relação à profissão e, com base no exame das características individuais, procurou-se também apreender os perfis de valores e concepções demonstradas relativamente ao exercício da mesma. Entende-se ser importante a sua aplicação dado que este grupo de profissionais permanece tantas vezes

invisível junto da sociedade em geral, também face a outras profissões, raramente se auscultando aquilo que é a sua visão da actividade que desempenham. Este momento de inquirição foi importante neste trabalho para obter dados empíricos que suportassem a análise ao enquadramento da profissão de biblioteconomia em Portugal.

O questionário, constante no Anexo I – Questionário de análise da integração e expectativas dos profissionais de biblioteconomia, não foi de fácil aceitação junto dos seus destinatários uma vez que requeria que as pessoas expressassem a sua visão sobre os aspectos positivos da sua profissão bem mas também os condicionalismos de integração na actividade e na carreira. Neste sentido, verificou-se alguma estranheza relativamente às questões colocadas uma vez que não é prática corrente ouvirem-se de facto estes profissionais e saber-se aquilo que têm a dizer. Esta era uma oportunidade relativamente incomum de exporem os seus pontos de vista sobre a profissão e os constrangimentos que impedem mecanismos de renovação e reconversão da profissão.

O questionário incidiu fundamentalmente sobre questões relacionadas com a actual inserção na profissão.

#### **III.4.2.1.1. Tratamento de dados – questionário aplicado aos profissionais de biblioteconomia**

Os dados relativos aos 176 questionários obtidos foram inseridos no programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences, versão 13.0). Para além da análise univariada que permitiu examinar as características sócio demográficas dos sujeitos, foram utilizadas técnicas de análise bivariada para encontrar diferenças entre grupos nas respostas dos inquiridos e assim começar a traçar um perfil da visão que estes profissionais têm da actividade que desempenham.

Seguidamente, utilizaram-se técnicas de análise multivariada, tais como a análise de homogeneidade (técnica HOMALS). Através destas técnicas foi possível delinear perfis distintos de bibliotecárias e bibliotecários em Portugal com base nas respostas recebidas das entidades a operar nesta área a nível nacional. Os perfis encontrados reflectem dois tipos de profissionais com trajectórias mais e menos consolidadas e respectivas diferenças em termos de expectativas e realização na profissão.

#### **III.4.2.2. Entrevista a 31 mulheres que se distinguiram pelo êxito obtido na profissão – questões de resposta aberta e semi-aberta**

A reflexão sobre o que é hoje ser um profissional desta área não ficaria completa sem que se afluísse junto de algumas das protagonistas desta actividade profissional em Portugal o seu sentimento pessoal relativamente ao trabalho que desenvolvem. Visando recolher evidências profissionais relativamente aos percursos e trajectórias efectivas e potenciais empreendeu-se na recolha de informação de carácter empírico através de entrevistas dirigidas a 31 mulheres que se distinguiram pelo êxito obtido ao longo dos anos na sua carreira profissional de bibliotecárias. As entrevistas foram conduzidas em Abril de 2007 e continham questões fechadas, abertas e semi-abertas, num total de 21 questões com o propósito de as mulheres expressassem livremente a sua opinião relativamente aos temas propostos.

Dado que a profissão de bibliotecário/a é exercida por um conjunto relativamente heterogéneo de pessoas cujas motivações e percursos individuais são diferenciadas, com este instrumento procurou-se apreender alguma da complexidade que caracteriza quer a entrada na profissão quer o seu desempenho. A estas mulheres, uma vez que já tinham conseguido fazer o seu percurso de sucesso nesta área, foi solicitado que explanassem sobre os factores que ajudaram a construir a sua integração profissional e os factores que obstaculizaram ou não a essa mesma integração.

O guião das entrevistas pode ser consultado no



## Anexo II – Guião de Entrevista a 31 Mulheres com Êxito Profissional na Área da Biblioteconomia

### III.4.2.2.1. Tratamento de dados - entrevista a 31 mulheres que se distinguiram pelo êxito obtido na profissão

Optou-se por realizar um guião de entrevista composto por uma bateria de questões que foram posteriormente classificadas recorrendo à análise de conteúdo. A análise de conteúdo permitiu encontrar nas respostas das mulheres diferentes perfis de postura face à profissão, à carreira e aos condicionalismos de género que enfrentaram pessoalmente no seu percurso ou a que assistem na sociedade em geral.

Procurou-se com o tratamento deste material encontrar um padrão que permitisse analisar até que ponto quem fez o planeamento da sua carreira, quem ambiciona progredir e quem se sente descomplexado com eventuais diferenças de género é quem se sente mais realizado profissionalmente e encontra os melhores instrumentos para ter sucesso na sua actividade e pautar-se pela autonomia e espírito de iniciativa. Procurou-se também aferir que tipo de percurso conduziu estas mulheres a uma efectiva integração na área em que se inserem.

Nesta linha, o conteúdo de cada resposta a cada questão aberta foi classificado após uma análise transversal às respostas obtidas, análise essa na qual foi detectada uma regularidade de posicionamento das mulheres em três vectores distintos:

1. Autonomia/Assertividade/Dinamismo
2. Passividade/Resignação/Mainstreaming
3. Pessimismo/Descrença/Indiferença

A análise de conteúdo foi, neste caso, uma técnica que se revelou muito útil para tratar o conceito individual acerca da profissão, bem como a postura face às dificuldades de inserção profissional pelo facto de estas bibliotecárias serem mulheres, bem como permitiu tipificar as formas como as inquiridas perspectivam a forma de ultrapassar essas condicionantes.

### **III.4.2.3. Questionário a estudantes do curso de Ciências da Informação**

No sentido de ampliar a capacidade de cenarizar aquilo que será o enquadramento futuro da profissão pelo menos no que aos futuros novos profissionais diz respeito, foi aplicado um questionário aos estudantes do curso de ciências da informação no sentido de aferir as suas expectativas nesta área face às funções que virão a desempenhar.

Este instrumento consistiu na recolha de dados por questionário junto de uma amostra de estudantes do ensino superior em Ciências da Informação (

### Anexo III - Questionário de Análise das Motivações e Expectativas e Motivações dos Futuros Profissionais, aplicado a Estudantes do Curso de Ciências da Informação

O questionário teve como objectivo auscultar junto dos estudantes alguns aspectos que se prendem com as razões da escolha deste curso, bem como a opinião sobre o seu futuro enquadramento profissional.

Como aspectos metodológicos, há a referir que este questionário foi inicialmente aplicado a um conjunto de 60 pessoas, tendo-se obtido apenas 51 questionários válidos para tratamento e análise. As questões aplicadas foram maioritariamente fechadas, tendo sido usadas, em diversos momentos, escalas de *Likert* para recolher níveis de preferência, de interesse, de importância, etc., acerca de diversos aspectos da frequência do curso de ciências da informação e futura integração profissional.

Este questionário foi enviado também por correio electrónico em Maio de 2011, tendo-se obtido respostas até Junho de 2011. Dirigiu-se a estudantes de todos os anos do curso de Ciências da Informação, o que permitiu inclusive analisar como evoluem as expectativas dos alunos à medida que vão progredindo na realização do seu curso.

#### **III.4.2.3.1. Tratamento de dados – questionário aos estudantes do curso de Ciências da Informação**

As respostas do questionário foram inseridas numa base de dados em SPSS (versão 13.0) e foram efectuados os apuramentos necessários à caracterização da amostra bem como testes estatísticos com vista à identificação das categorias que apresentam diferenças significativas entre si.

Paralelamente, foi efectuada uma análise interpretativa dos resultados que, para além da identificação de diferenças estatisticamente significativas, procurou encontrar pistas e padrões de resposta, sobretudo entre as respostas fornecidas por cada um dos géneros e assim contribuir para uma melhor compreensão daquilo que motiva hoje os futuros profissionais a enveredarem por esta área de formação, bem como as suas perspectivas em termos de perfil de saída do curso.



CAPÍTULO IV. PROFISSÃO DE BIBLIOTECÁRIA —  
PERFIL DE INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL E QUADRO  
REFERENCIAL DE VALORES EM PORTUGAL

#### **IV.1. Percursos de entrada na profissão – um itinerário pela valorização social da actividade de biblioteconomia**

As actividades inerentes às funções de biblioteconomia têm sido, desde há longas décadas, alvo de vários tipos de estigmatização, colocando à margem da valorização e visibilidade social o esforço destes profissionais para acompanharem o desenvolvimento tecnológico e as crescentes necessidades dos utilizadores. Neste sentido, aplica-se a noção de que a profissão tem permanecido na sombra, mercê de um conjunto de outras profissões que tiveram mais condições para se impor socialmente, atraindo para si mais visibilidade e, conseqüentemente, mais recursos para acompanharem as crescentes tendências da modernização.

De facto, não é despicienda a crescente necessidade colectiva global de aceder à informação, informação essa que só tem condições para se transformar em conhecimento caso haja uma intervenção profissionalizada sobre a forma como os conteúdos são apresentados. Esta situação em que os destinatários de um serviço se antecipam a ele tomando nas suas mãos ocupações que deveriam caber a profissionais tem paralelo num outro domínio – o jornalismo. A este propósito veja-se a forma como esta profissão recentemente invadida pelo cidadão comum que facilmente publica à maneira jornalística opiniões, artigos e todo o tipo de intervenções em diversos fóruns, sem no entanto estar formado para a produção de conteúdos jornalísticos. Esta liberdade de acção, sendo positiva do ponto de vista da pluralidade e livre expressão democrática, comporta alguns riscos que não devem ser ignorados. O cidadão comum dificilmente está apto a colher informação isenta e proveniente de diversas fontes, capaz de proporcionar ao leitor os elementos necessários e suficientes para que ele forme a sua opinião. Os conteúdos produzidos por não profissionais são, por definição, enviesados pelo ponto de vista de quem os produz e, desde que todos os intervenientes estejam conscientes disso mesmo, tal não é necessariamente negativo. No caso da biblioteconomia, a situação é semelhante. Os utilizadores têm acesso a conteúdos não tratados o que comporta alguns riscos e é necessariamente menos rica de aceder à informação sem que esta seja organizada e disponibilizada por profissionais. Este exemplo ilustra o quanto as exigências da profissão têm mudado nos últimos anos. A estes profissionais pede-se a cada momento que mostrem a mais-valia de aceder a

conteúdos profissionalmente tratados e catalogados. Neste sentido, a profissão está sujeita aos requisitos técnicos e multidisciplinares que prevalecem no mercado de trabalho em geral.

De acordo com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP, s.d.):

O/A Técnico/a de Informação, Documentação e Comunicação é o/a profissional que, no domínio das técnicas e procedimentos adequados, procede à análise, pesquisa da informação e interacção com os utilizadores/clientes no âmbito da comunicação, das técnicas de produção, organização e gestão da informação, bem como das técnicas de planeamento e gestão de projectos.

No seu referencial de formação, a área da Biblioteconomia, Arquivo e Documentação (APBAD) envolve, as seguintes actividades principais:

- Analisar e interpretar as práticas, os pedidos, as necessidades e as expectativas dos utilizadores/clientes actuais e potenciais e colaborar na pesquisa e utilização dos recursos de informação disponíveis e sua difusão;
- Proceder ao tratamento físico dos documentos e aplicar os métodos e técnicas de arrumação, protecção e conservação dos diferentes tipos de suportes de informação;
- Organizar e participar na estruturação de dados relativos à descrição de documentos e colecções de documentos (catalogação);
- Colaborar na indexação, elaboração de resumos, utilização de sistemas de classificação e thesaurus e exploração de meios electrónicos de análise em linguagem natural;
- Descrever, transferir, criar e comunicar oralmente, por escrito e através de imagens e sons;
- Utilizar métodos, técnicas e instrumentos informáticos para a instalação, manutenção e exploração de sistemas de informação bem como produzir e reproduzir documentos em qualquer suporte, com vista à sua difusão;
- Aplicar técnicas de gestão administrativa, financeira, de recursos humanos, de marketing e animação;
- Organizar o espaço de trabalho, de arquivo e de acolhimento do público e colaborar no plano e organização de um projecto técnico;
- Colaborar na identificação das necessidades de formação, na realização de acções e formação e na sua avaliação;
- Reconhecer as preocupações do mundo actual, agir em consonância e desenvolver formas de cooperação intra e interorganizacionais.

Sem dúvida que se está perante um conjunto de competências bastante exigente que se enquadra não só no domínio das técnicas propriamente ditas mas que também comporta grande enfoque em aspectos ligados a todo o meio envolvente social e profissional. Esta

óptica de enquadramento no mundo actual é indispensável à compreensão desta actividade no quadro da modernidade. No entanto, fazendo o exercício de resumir aquilo que hoje representa a biblioteconomia, em termos das suas principais funções, beneficia-se dos resultados direccionados, obtidos por estudos neste domínio. O Observatório da Profissão/Documentação (Ochôa & Gaspar, 2006) realizou em 2006 um estudo que referenciou dez competências principais apontadas pelos próprios profissionais. O conjunto das dez competências mais referidas pelos inquiridos para ilustrar o seu desempenho actual é o seguinte:

- Pesquisa de informação;
- Relacionamento com utilizadores e clientes;
- Compreensão do meio profissional;
- Comunicação interpessoal;
- Gestão de conteúdos e conhecimentos;
- Tecnologias da informação e comunicação;
- Identificação e validação das fontes de informação;
- Gestão global da informação;
- Comunicação institucional;
- Formação e acções pedagógicas.

Ainda segundo este relatório, relativo à imagem das competências dos profissionais de informação-documentação (Ochôa & Gaspar, 2006), no futuro estes profissionais esperam que a sua actividade seja dominada por funções em áreas como o relacionamento com utilizadores e clientes, a pesquisa de informação e as tecnologias de informação e comunicação, para citar apenas as três principais na área de maior relevância prospectiva, no entender destes profissionais.

Em síntese, as competências apontadas pelos próprios profissionais poderiam ilustrar os requisitos de uma qualquer actividade profissional ligada aos serviços de elevado valor acrescentado em termos de conteúdos funcionais (e tecnológicos) nos dias de hoje. Tal significa que a profissão deixou claramente de ser um reduto estigmatizado, populado por pessoas vagamente qualificadas para as funções que desempenham. Tornou-se, pelo menos do ponto de vista destes profissionais, numa actividade tão exigente como qualquer outra de elevada exigência funcional, em que avultam crescentes necessidades de competência técnica e de relações interpessoais.

Assim, actualmente esta profissão qualifica-se de forma tão premente como qualquer outra para o conjunto das profissões mais desafiantes no presente. No dizer de Arminda Sustelo, presidente da APDIS, à data da publicação do relatório:

“Entre nós tem sido objecto de vários debates – por vezes acesos e nem sempre esclarecedores – o novo papel que devemos desempenhar enquanto profissionais de Informação-Documentação. Já dispomos de literatura relativa à necessidade de adquirir novas competências – quer específicas, quer transversais – que nos habilitem a fazer face aos constantes desafios que o nosso dia-a-dia nos coloca e todos reconhecemos a necessidade de reformular percursos formativos e de aprendizagem ao longo da vida”.

“Todos sabemos que as actividades que temos vindo a desempenhar não são negligenciáveis, nem sequer contrárias àquelas que deveremos desenvolver. Temos que lhes acrescentar valor, adicionando-lhes novos componentes. Enquanto profissionais de Informação-Documentação, devemos acompanhar a evolução em diferentes áreas, nomeadamente na área da educação, investigação e ciências da informação, integrando-as nos serviços que prestamos, o que exige de nós grande flexibilidade e permanente atenção à mudança”.

( Ochôa & Gaspar, 2006, p .291 e 13)

Na sequência do que ficou exposto, procurou-se saber junto dos próprios profissionais de biblioteconomia em Portugal as suas impressões sobre a actividade que desenvolvem, bem como o percurso que fizeram na sua profissão até chegarem à posição que se encontram no presente (à data de aplicação do questionário). Neste sentido, lançou-se um questionário aplicado a todas as bibliotecas e centros de documentação de Portugal Continental esperando assim obter uma perspectiva, na primeira pessoa, das impressões dos e das profissionais na área da biblioteconomia relativamente à actividade que desenvolvem.

#### **IV.1.1. Evidência empírica - questionário aplicado a profissionais de biblioteconomia**

O questionário foi o instrumento de notação escolhido para recolher um conjunto de informação que suportasse o quadro conceptual desenvolvido ao longo deste trabalho. Foi enviado um *e-mail* a todas as bibliotecas municipais, públicas e universitárias assim como a todos os centros de documentação, acompanhado de carta ao cuidado do responsável, solicitando resposta por parte de todos os bibliotecários e bibliotecárias cuja situação profissional fosse estável (i.e. pertença aos quadros da instituição). Este

questionário foi remetido pela primeira vez em Agosto de 2001 e novamente em Agosto de 2002, tendo-se informado do carácter sigiloso do mesmo.

O instrumento era composto por 45 questões, maioritariamente de resposta fechada e semi-fechada e foi remetido a 304 instituições, tendo-se obtido resposta de 176 pessoas. O questionário era composto por diversas secções de resposta. Uma primeira secção (secção A) dizia respeito aos aspectos relacionados com a escolha da profissão (em que altura ocorreu, motivos dessa escolha, etc.). Na secção B inquiria-se sobre o nível de habilitações. Seguidamente, na secção C procurava-se traçar o itinerário da história profissional das pessoas, incluindo questões como o rendimento auferido, sectores de responsabilidade à data da aplicação do questionário, categoria profissional e cargo ocupado. Na secção D pedia-se aos inquiridos que informassem acerca dos planos profissionais para os três anos seguintes e, na secção E, procurava-se saber acerca da pertença a associações profissionais e tipo de actividade desenvolvida nesse âmbito, bem como outras actividades profissionais. A secção F era dedicada a um conjunto misto de questões que passavam por saber o nível de formação pretendido pelos respondentes, a hipótese de obter um diploma mais elevado na área de biblioteconomia, entre outras questões. Uma última secção foi dedicada à recolha de dados pessoais de caracterização dos inquiridos. O instrumento de notação encontra-se no Anexo I – Questionário de análise da integração e expectativas dos profissionais de biblioteconomia.

A partir dos elementos recolhidos, analisou-se os aspectos que se prendem com as expectativas iniciais e presentes em relação à profissão e, com base no exame das características individuais, procurou-se também apreender os perfis de valores e concepções demonstradas relativamente ao exercício da mesma.

#### **IV.1.1.1. Caracterização da amostra e aspectos de inserção na profissão de biblioteconomia**

O número de pessoas que responderam ao questionário aplicado totaliza os 176, sendo a maioria mulheres (85,8%), predominantemente com idades até aos 50 anos (88,1%).

Mais especificamente, analisando a distribuição etária por sexo, verifica-se que 65% das mulheres têm até 40 anos – sendo o grupo etário entre os 31 e os 40 anos o mais

expressivo – e 88,1% têm até 50 anos. Quanto aos homens, o grupo etário predominante é igualmente o dos 31-40 anos e 69,6% dos pessoas do sexo masculino têm até 40 anos de idade, verificando-se que 82,6% têm até 50 anos.

**Tabela IV.1 – Número de pessoas, por sexo e grupo etário**

		Idade					Total	
		21-30	31-40	41-50	51-60	+60	NR.	
Sexo	Mulheres	31	68	34	15	2	1	<b>151</b>
	Homens	5	11	3	4	0	1	<b>24</b>
	NR	-	-	-	-	-	1	<b>1</b>
<b>Total</b>		<b>36</b>	<b>79</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>176</b>

Analisando as habilitações académicas por sexo<sup>17</sup>, constata-se existirem 91,4% de mulheres com pós graduação face a apenas 79,2% dos homens, dos quais 20,8% detêm o título de mestre, face a somente 6% de mulheres com esse mesmo título.

<sup>17</sup> Tendo em consideração que existe uma não resposta (NR) relativamente ao sexo, as tabelas em que houver cruzamentos com esta variável, deixarão de ter a menção a essa não resposta, obtendo-se assim um total de 175 indivíduos e não 176.

**Tabela IV.2 – Número e percentagem de pessoas, por sexo e habilitações académicas**

		Habilitações académicas			Total	
		Lic./Doutora m/Investig.	Pós graduação	Mestrado		
<b>Sexo</b>	<b>Mulheres</b>	N.º	4	138	9	151
		%	2,6	91,4	6,0	100,0
	<b>Homens</b>	N.º	0	19	5	24
		%	,0	79,2	20,8	100,0
<b>Total</b>		N.º	<b>4</b>	<b>157</b>	<b>14</b>	<b>175</b>
		%	<b>2,3</b>	<b>89,7</b>	<b>8,0</b>	<b>100,0</b>

Quanto ao estado civil, a maioria dos respondentes são casados (61,7%) sendo as mulheres o grupo que apresenta maior peso neste estado civil (64,2% de mulheres casadas face a 45,8% de homens casados). Assim, verifica-se que um terço dos homens é solteiro, o que contrasta com pouco mais de um quinto das mulheres nessa condição. A união de facto abrange 4,6% de mulheres e 8,3% de homens. Divorciados são 8,3% dos homens e 6,6% das mulheres.

**Tabela IV.3 – Número e percentagem de pessoas, por sexo e estado civil**

		Estado civil					Total	
		Solteira/o	Casada/o	União de facto	Divorciada/o	NR		
<b>Sexo</b>	<b>Mulheres</b>	N.º	33	97	7	10	4	151
		%	21,9	64,2	4,6	6,6	2,6	100,0%
	<b>Homens</b>	N.º	8	11	2	2	1	24
		%	33,3	45,8	8,3	8,3	4,2	100,0%
<b>Total</b>		N.º	<b>41</b>	<b>108</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>175</b>
		%	<b>23,4%</b>	<b>61,7</b>	<b>5,1</b>	<b>6,9</b>	<b>2,9</b>	<b>100,0</b>

A tabela seguinte permite, complementarmente, identificar o estado civil por sexo e idade.

**Tabela IV.4 – Número de pessoas, por sexo, idade e estado civil**

		Estado civil					Total	
		Solteira/o	Casada/o	União de facto	Divorciada/o	NR		
Sexo	Mulheres	Idade 21-30	15	13	1	0	2	31
		31-40	10	50	4	4	0	68
		41-50	6	24	1	3	0	34
		51-60	2	10	1	2	0	15
		+60	0	0	0	1	1	2
		NR	0	0	0	0	1	1
		<b>Total</b>	33	97	7	10	4	151
	Homens	Idade 21-30	3	2	0	0	-	5
		31-40	5	4	2	0	-	11
		41-50	0	3	0	0	-	3
		51-60	0	2	0	2	-	4
		+60	-	-	-	-	-	-
		NR	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>		8	11	2	2	-	23	

Para além do estado civil, a existência de filhos a cargo é outra das questões que permite caracterizar os pessoas, em ordem à sua disponibilidade subjectiva para investir na profissão. Assim, os pessoas que afirmam ter entre um a dois filhos perfazem 46,3% do total por enquanto apenas 24% diz ter três ou mais filhos. Sem filhos contam-se 19,4% dos sujeitos, tendo ainda havido uma percentagem substantiva de não respostas a esta questão.

A percentagem de mulheres que não tem filhos é de 21,9% face a 4,2% de homens. Com um a dois filhos contam-se 44,4% das mulheres e 58,3% dos homens e com três ou mais filhos têm-se quase um quarto das respondentes face a pouco mais de um quinto dos homens.

**Tabela IV.5 – Número pessoas com filhos, por sexo e por número de filhos**

			N.º de filhos				Total
			Não tem	1-2	3 ou mais	NR	
Sexo	Mulheres	N.º	33	67	37	14	151
		%	21,9	44,4	24,5	9,3	100,0
	Homens	N.º	1	14	5	4	24
		%	4,2	58,3	20,8	16,7	100,0
Total		N.º	34	81	42	18	175
		%	19,4	46,3	24,0	10,3	100,0

As dinâmicas de entrada na profissão e a trajetória profissional seguida constituem-se como factores chave na valorização da mesma e na formulação de expectativas de futuro. Grande parte dos inquiridos começou a construir o seu percurso de entrada na profissão durante ou ainda antes da frequência universitária. Mais de um terço fez a sua opção após ter tido outra experiência profissional, verificando-se ainda que 17,6% dos sujeitos decidiu seguir a profissão após ter tido experiência profissional específica nesta área.

**Tabela IV.6 – Altura em que foi tomada a decisão de seguir a profissão**

	N.º	%
<b>Antes ou durante a frequência universitária</b>	76	43,2
<b>Depois de ter tido alguma experiência profissional específica na BD biblioteca</b>	31	17,6
<b>Depois de ter tido outra experiência profissional</b>	65	36,9
NR	4	2,3
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Para a maioria dos inquiridos, a decisão de seguir a profissão ocorreu entre os 21 e os 30 anos, havendo pelo menos 36 pessoas que optaram por ela já depois dos 30 anos.

**Tabela IV.7 – Idade em que foi tomada a decisão de seguir a profissão**

	N.º	%
<b>15-20</b>	13	7,4
<b>21-30</b>	125	71,0
<b>31-40</b>	34	19,3
<b>+40</b>	2	1,1
<b>NR</b>	2	1,1
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

No que toca a motivações, observa-se que a vocação ou interesse pela área são prevaletentes (51,7%). O facto de as pessoas entenderem que o curso tem saída profissional motivou 21% dos respondentes a optarem por seguir esta área profissional. Verifica-se ainda que mais de 11% dos respondentes entendem esta escolha meramente como uma opção de carreira enquanto 9,7% afirmam que o curso de técnico de BAD os motivou a seguir efectivamente a profissão.

**Tabela IV.8 – Motivações subjacentes à escolha da profissão**

	N.º	%
<b>Curso com saída profissional</b>	37	21,0
<b>Opção de carreira</b>	20	11,4
<b>Dp.do curso de téc.de BAD</b>	17	9,7
<b>Vocação/Interesse</b>	91	51,7
<b>NR</b>	11	6,3
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Esta profissão é encarada pela maioria das pessoas (65,0%) como uma profissão de carácter permanente, a desenvolver até à idade da reforma. Em contrapartida, para 23,3% das pessoas, a escolha e o tempo de exercício desta profissão estava subordinada ao êxito noutra área. Pouco mais de 5% dos respondentes afirmaram apenas ser sua intenção manter-se na profissão durante alguns anos, enquanto no pólo oposto, se

encontram aqueles que dizem pretender desenvolver a actividade o mais possível (2,3%).

**Tabela IV.9 – Quando decidiu ser bibliotecária pensava vir a trabalhar numa biblioteca até quando?**

	N.º	%
<b>Até à reforma</b>	116	65,9
<b>Durante alguns anos</b>	9	5,1
<b>Até obter êxito noutra área</b>	41	23,3
<b>Desenvolver a actividade o mais possível</b>	4	2,3
<b>NR</b>	6	3,4
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Quanto aos diplomas profissionais, verifica-se que o curso de especialização na área é aquele que prevalece junto dos inquiridos, com 85,2%. Seguidamente tem-se o mestrado, com 6,3% e o doutoramento, com 4%. Adicionalmente, 4% das pessoas possuem outros diplomas profissionais.

**Tabela IV.10 – Quais são os seus diplomas profissionais?**

	N.º	%
<b>Cur.especialização bib</b>	150	85,2
<b>Mestrado bib</b>	11	6,3
<b>Doutoramento bib</b>	7	4,0
<b>Outros</b>	7	4,0
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>99,4</b>
<b>NR</b>	1	,6
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

O percurso para a obtenção desses diplomas passou, em 36,9% dos casos, por estudar a tempo inteiro e, em 34,7% dos casos por estudar a tempo parcial. Mais de um quarto das pessoas estudou ao abrigo de regimes mistos (ex: trabalhador estudante).

**Tabela IV.11 – Como estudou para obter os diferentes diplomas profissionais?**

	N.º	%
<b>Tempo inteiro</b>	65	36,9
<b>Tempo parcial</b>	61	34,7
<b>Outros</b>	46	26,1
<b>Total</b>	172	97,7
<b>NR</b>	4	2,3
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

A obtenção do diploma deu-se para 43,2% das pessoas entre os 26 e os 30 anos, enquanto 35,2% dos inquiridos obtiveram o diploma entre os 31 e os 40 anos.

**Tabela IV.12 – Idade em que obteve o seu mais recente diploma**

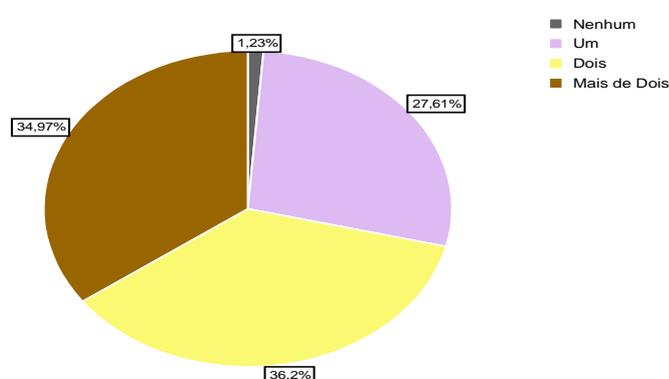
	N.º	%
<b>-25</b>	24	13,6
<b>26-30</b>	76	43,2
<b>31-40</b>	62	35,2
<b>41-50</b>	12	6,8
<b>+50</b>	1	,6
<b>NR</b>	1	,6
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Através dos elementos expostos, pode-se afirmar que a trajetória de entrada na profissão ocorreu, na generalidade dos casos, de forma planeada e seguindo etapas definidas. Ao longo desse percurso, as pessoas foram alimentando expectativas em

relação à profissão e construindo valores acerca do exercício da mesma. Tal traduz-se numa valorização profissional mais ou menos positiva em função das experiências que em concreto foram vivenciadas pela pessoa.

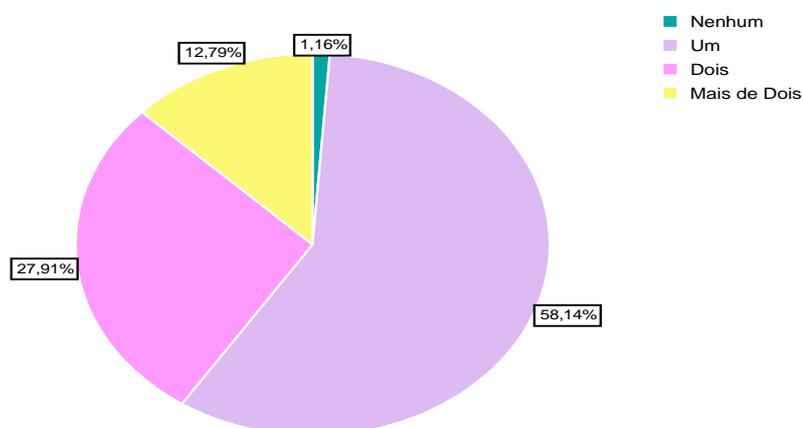
Mais de um terço dos respondentes diz já ter ocupado dois ou mais postos de trabalho qualificados, enquanto 36,2% afirma ter ocupado apenas dois e 27,6% somente um. Pouco mais de 1% das pessoas dizem não ter ocupado nenhum posto qualificado.

**Gráfico IV.1 – Percentagem de pessoas por número de postos de trabalho qualificados já ocupados**



Considerando apenas os últimos 5 anos, os respondentes afirmam na sua maioria (58,1%), ter ocupado um posto de trabalho enquanto 27,9% diz ter ocupado dois. Mais de dois postos de trabalho foram ocupados por 12,8% dos inquiridos e, por fim, 1,1% das pessoas dizem não ter ocupado nenhum posto de trabalho. Esta distribuição traduz numa relativa estabilidade destes profissionais em termos de ocupação laboral, pelo menos nos últimos cinco anos.

**Gráfico IV.2 – Percentagem de pessoas por número de postos de trabalho ocupados nos últimos 5 anos**



Dos postos de trabalho qualificados ocupados, verifica-se que, na sua maioria, correspondem a promoções; apenas 33 das 139 pessoas ocuparam pelo menos um posto de trabalho profissionalmente qualificado nos últimos cinco anos e afirmaram que esse posto de trabalho não correspondeu a qualquer promoção.

**Tabela IV.13 – Número de pessoas por número de postos de trabalho ocupados nos últimos 5 anos e por número de postos de trabalho, correspondentes a promoção**

		Quantos destes trabalhos foram de promoção (embora tivesse a mesma categoria)				Total
		Nenhum	Um	Dois	Mais de dois	
Em quantos postos de trabalho profissionalmente qualificados já trabalhou?	Nenhum	1	1	0	0	2
	Um	12	11	1	12	36
	Dois	12	20	11	12	55
	Mais de dois	9	15	12	12	48
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>47</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>141</b>

Procurando aprofundar um pouco mais a natureza dos trabalhos desenvolvidos ao longo dos últimos cinco anos, percebe-se que 66 pessoas ocuparam apenas um posto de trabalho nos últimos cinco anos, 39 dizem não ter trabalhado de forma provisória e 27

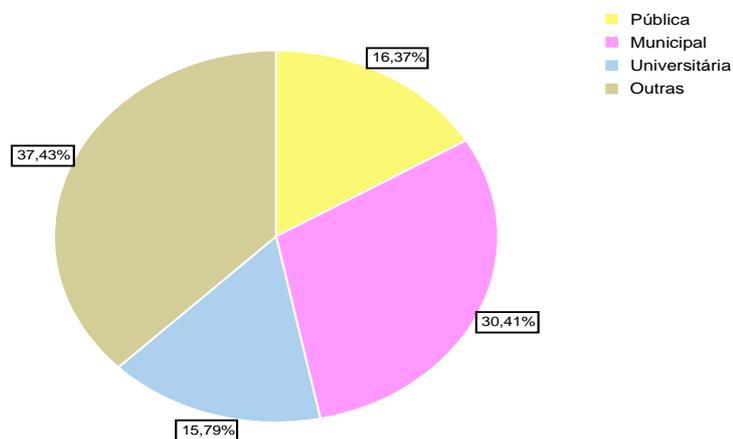
afirmam tê-lo feito nesse único posto que ocuparam. Das 38 pessoas que afirmaram ter trabalhado em dois postos de trabalho, 14 afirmam que em nenhum deles o trabalho era temporário, enquanto 15 dizem que um desses postos de trabalho era provisório. Oito dessas pessoas afirmam que os dois postos de trabalho que ocuparam nos últimos cinco anos eram ambos provisórios. Quem diz ter ocupado mais de dois postos de trabalho afirma, em metade dos casos, que todos eram provisórios.

**Tabela IV.14 – Número de pessoas por número de postos de trabalho ocupados nos últimos 5 anos e por número de postos de trabalho provisórios**

		Em quantos postos de trabalho, esteve a trabalhar de forma provisória nos últimos 5 anos?				Total
		Nenhum	Um	Dois	Mais de dois	
Em quantos postos de trabalho aproximadamente tem desenvolvido o seu trabalho nos últimos 5 anos?	Nenhum	2	0	0	0	2
	Um	39	27	0	0	66
	Dois	14	15	8	1	38
	Mais de dois	2	2	4	8	16
Total		57	44	12	9	122

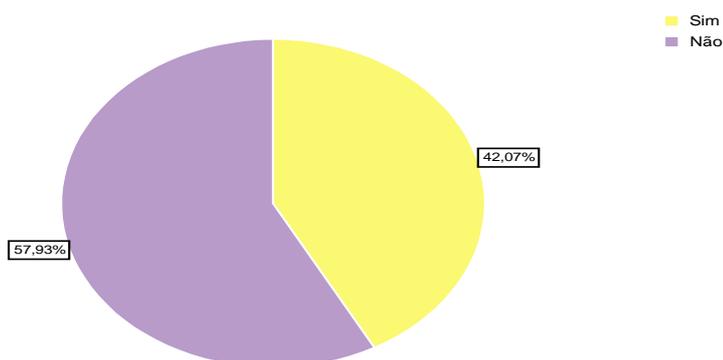
Considerando o tipo de bibliotecas em que os inquiridos já trabalharam, verifica-se que mais de um terço dos respondentes tem desenvolvido a sua actividade em bibliotecas de natureza diversa (ex.: bibliotecas escolares ou de instituições governamentais) as quais foram enquadradas na categoria de *outras*. Uma parte importante dos respondentes (30,4%) trabalhou em bibliotecas municipais, 16,8% em bibliotecas públicas e 15,8% em bibliotecas universitárias.

**Gráfico IV.3 – Percentagem de pessoas por tipo de biblioteca onde já trabalhou**



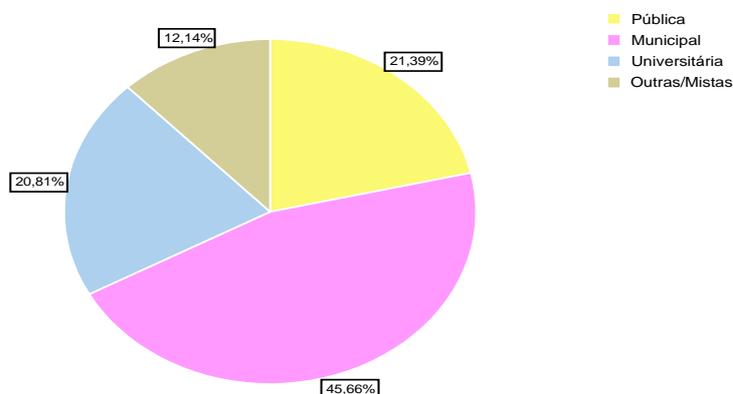
Quanto à recusa de um posto de trabalho que lhes tenha sido oferecido, a maioria das pessoas diz nunca ter recusado tal oferta, enquanto 42% dos respondentes afirma que já recusou pelo menos uma oportunidade de trabalho.

**Gráfico IV.4 – Percentagem de pessoas que recusaram ou não um posto de trabalho que lhes tenha sido oferecido**



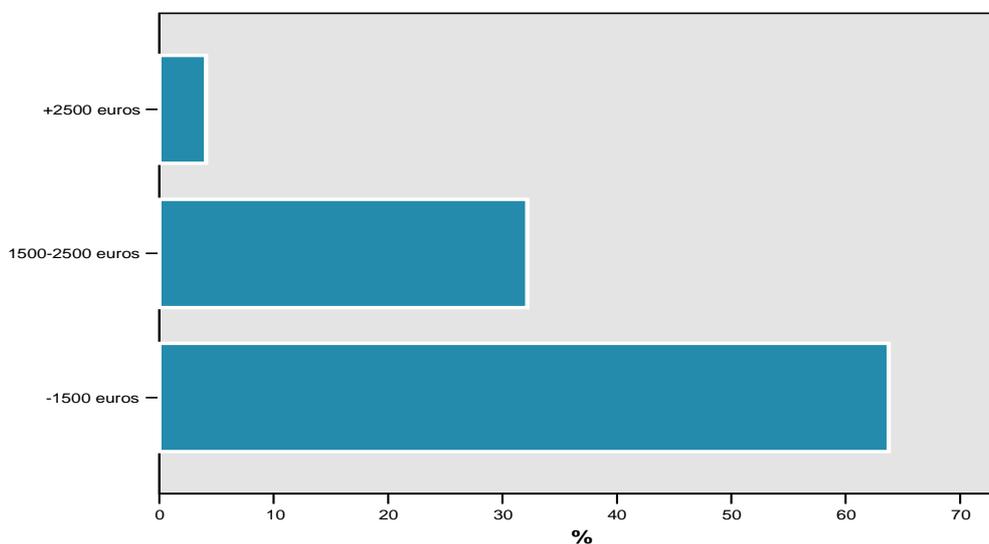
Actualmente, 45,7% das pessoas que responderam a esta questão desempenha a sua actividade profissional numa biblioteca municipal, 21,4% numa biblioteca pública, 20,8% numa biblioteca universitária e os restantes 12,1% trabalham noutra tipo de bibliotecas.

**Gráfico IV.5 – Percentagem de pessoas, por tipo de biblioteca em que trabalham actualmente**



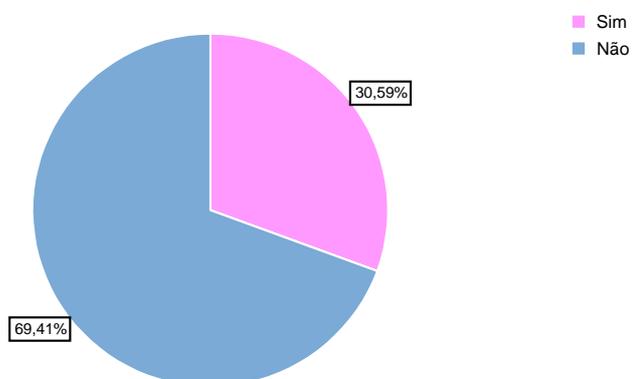
Em termos de rendimentos (brutos) provenientes da profissão exercida, mais de 60% das pessoas afirmam ter um rendimento inferior a 1500 euros brutos mensais. Pouco mais de 30% dos respondentes declara auferir entre 1500 e 2500 euros brutos, enquanto uma minoria (4%) diz receber mais de 2500 euros brutos mensais.

**Gráfico IV.6 – Percentagem de pessoas por classe de rendimento bruto mensal, em euros**



Se analisarmos a justeza que as pessoas atribuem ao seu salário em função das responsabilidades e volume de trabalho que têm, verifica-se que quase 70% dos respondentes considera que o seu rendimento não satisfaz, tendo em conta esses requisitos.

**Gráfico IV.7 – Percentagem de pessoas que consideram que o seu salário corresponde ou não ao grau de trabalho e de responsabilidade do seu trabalho**



Relacionando a categoria profissional com o rendimento bruto mensal, verifica-se a seguinte distribuição:

**Tabela IV.15 – Categoria profissional e rendimento bruto mensal**

	Rendimento bruto mensal			Total
	-1500 EUR	1500-2500 EUR	+2500 EUR	
<b>Assessor principal</b>	0	13	3	<b>16</b>
<b>Assessor</b>	1	13	2	<b>16</b>
<b>Tec.sup.principal</b>	3	17	2	<b>22</b>
<b>Tec.sup.1ªclasse</b>	31	7	0	<b>38</b>
<b>Tec.sup.2ªclasse</b>	70	4	0	<b>74</b>
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>54</b>	<b>7</b>	<b>166</b>

Quanto ao rendimento bruto mensal em função do cargo desempenhado, tem-se a seguinte repartição:

**Tabela IV.16 – Cargo desempenhado e rendimento bruto mensal**

	Rendimento bruto mensal			Total
	-1500 EUR	1500-2500 EUR	+2500 EUR	
<b>Director</b>	16	9	1	<b>26</b>
<b>Resp.por secção</b>	21	7	1	<b>29</b>
<b>Bibliotecário</b>	65	26	2	<b>93</b>
<b>Chefe de divisão</b>	1	8	3	<b>12</b>
<b>Outros</b>	4	4	0	<b>8</b>
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>54</b>	<b>7</b>	<b>168</b>

Analisando a satisfação com o rendimento bruto mensal em função da categoria profissional, verifica-se que as três categorias de técnico superior apresentam uma percentagem de pessoas insatisfeitas com o seu salário bruto semelhante, entre os 68% e os 70%. A categoria de assessor conta com 86,7% das pessoas que afirmam que o seu salário não corresponde ao grau de trabalho e de responsabilidade do seu trabalho. Quanto à categoria de assessor principal, verifica-se que pouco mais de metade dos respondentes não considera justa a sua remuneração.

**Tabela IV.17 – Categoria profissional e satisfação rendimento bruto mensal**

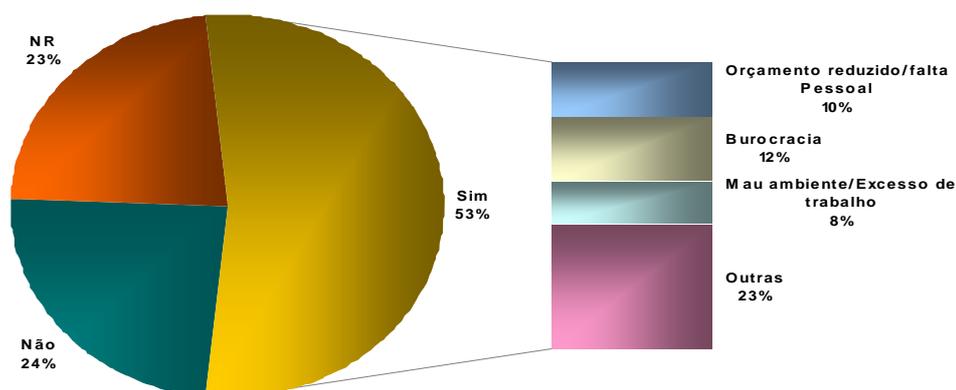
		O salário que recebe corresponde ao grau de trabalho e de responsabilidade do seu trabalho?		Total	
		Sim	Não		
<b>Categoria profissional</b>	<b>Assessor principal</b>	N.º	8	9	<b>17</b>
		%	47,1%	52,9%	<b>100,0%</b>
	<b>Assessor</b>	N.º	2	13	<b>15</b>
		%	13,3%	86,7%	<b>100,0%</b>
	<b>Tec. sup. principal</b>	N.º	7	15	<b>22</b>
		%	31,8%	68,2%	<b>100,0%</b>
	<b>Tec. sup. 1ª classe</b>	N.º	12	26	<b>38</b>
		%	31,6%	68,4%	<b>100,0%</b>
	<b>Tec. sup. 2ª classe</b>	N.º	22	51	<b>73</b>
		%	30,1%	69,9%	<b>100,0%</b>
	<b>Total</b>	N.º	<b>51</b>	<b>114</b>	<b>165</b>
		%	<b>30,9%</b>	<b>69,1%</b>	<b>100,0%</b>

Fazendo o mesmo tipo de análise de satisfação com o salário, em função do cargo desempenhado, verifica-se que a categoria mais elevada, Director, e as outras categorias apresentam uma maior taxa de insatisfação, superior a 85%. As categorias intermédias apresentam taxas de insatisfação diferenciadas consoante se considere o responsável de secção e o bibliotecário (ambos com uma percentagem de insatisfeitos com a sua remuneração superior a 65%) ou o cargo de chefe de divisão em que 63,6% das pessoas afirmam que o seu salário corresponde ao grau de trabalho e de responsabilidade do seu cargo.

**Tabela IV.18 - Cargo desempenhado e satisfação rendimento bruto mensal**

Cargo desempenhado na biblioteca		O salário que recebe corresponde ao grau de trabalho e de responsabilidade do seu trabalho?		Total
		Sim	Não	
		N.º	%	
Director	N.º	4	24	28
	%	14,3%	85,7%	100,0%
Resp. por secção	N.º	10	19	29
	%	34,5%	65,5%	100,0%
Bibliotecário	N.º	29	62	91
	%	31,9%	68,1%	100,0%
Chefe de divisão	N.º	7	4	11
	%	63,6%	36,4%	100,0%
Outros	N.º	1	7	8
	%	12,5%	87,5%	100,0%
Total	N.º	51	116	167
	%	30,5%	69,5%	100,0%

Ao longo do seu percurso profissional, as pessoas experimentam diversos condicionalismos que fazem com que essa trajectória seja mais ou menos participativa, rica em projectos futuros e perspectivas de evolução rumo a uma melhor integração na

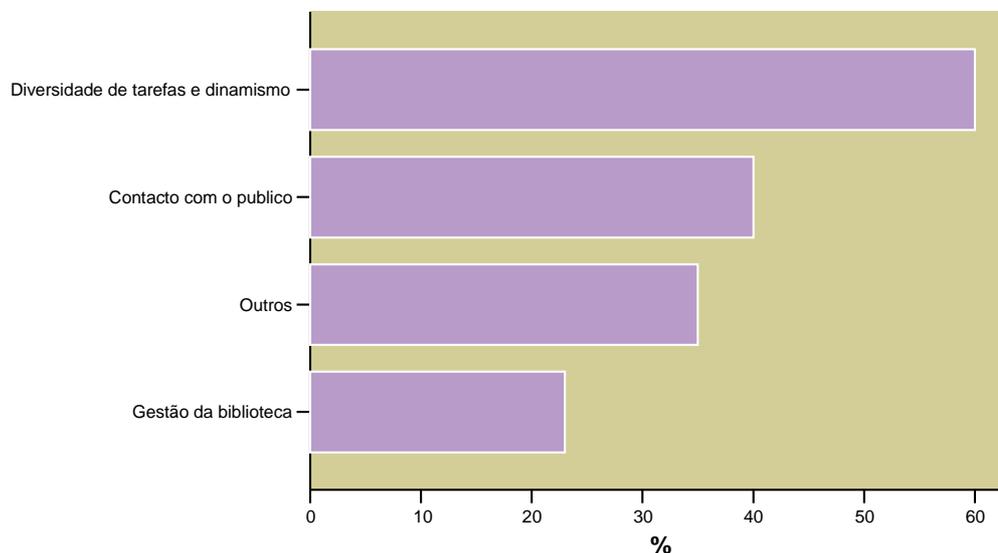


profissão. Quando interrogados acerca da existência, ou não, de aspectos negativos no quadro do seu actual trabalho, 24% das pessoas afirmam que, globalmente, não estão insatisfeitos com nenhum aspecto em particular. Dos 53% que afirmam não gostar de alguma coisa no seu trabalho, 10% referem-se ao orçamento reduzido, 12% aludem à burocracia como um problema que enfrentam no seu dia-a-dia profissional, 8% referem mau ambiente de trabalho ou excesso de trabalho e os restantes invocam outros aspectos negativos.

**Gráfico IV.8 – Existe alguma coisa que desgoste no seu actual trabalho? Se sim, o quê?**

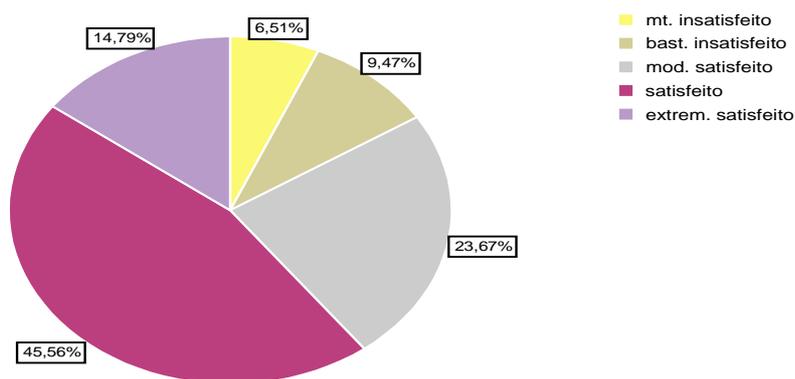
Referindo-se aos aspectos positivos, a maioria das pessoas que responderam a esta questão invocam a diversidade de tarefas e dinamismo no trabalho como algo que lhes agrada na sua profissão; mais de 40% dizem ser o contacto com o público que os motiva e quase um quarto dos respondentes sublinha a gestão da biblioteca como uma tarefa que lhes dá prazer no seu quotidiano de trabalho. As restantes pessoas referem outros aspectos positivos na sua profissão.

**Gráfico IV.9 - O que gosta em especial no seu actual trabalho?**



Globalmente, os respondentes mostram-se satisfeitos ou extremamente satisfeitos com a escolha da profissão; de facto 60,4% das pessoas tem uma opinião positiva ou muito positiva (satisfeito ou extremamente satisfeito) em relação à profissão que escolheu.

**Gráfico IV.10 - Como descreveria a sua satisfação com o seu actual trabalho?**

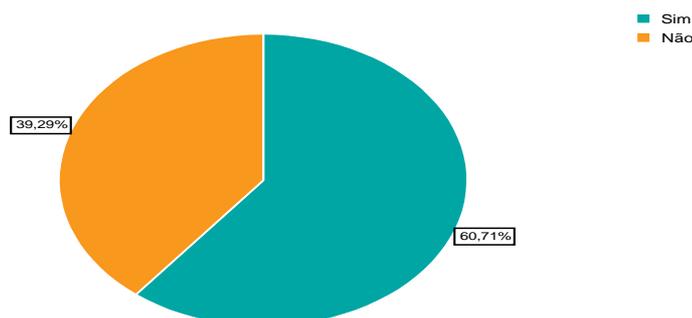


Analisando a dinâmica de integração das pessoas na profissão, em ordem à sua participação e interesse por actividades complementares ao exercício da mesma, tais como envolvimento em associações, elaboração de artigos para publicação ou realização de leituras de actualização relativamente a conteúdos de interesse para a

profissão, poder-se-á aferir alguns aspectos úteis na compreensão dos percursos de integração profissional.

Relativamente à pertença ou não a associações profissionais, verifica-se que a maioria das pessoas que responderam a esta questão afirmam pertencer a alguma associação.

**Gráfico IV.11 - É membro de alguma associação profissional?**



Analisando por sexo, verifica-se que mais de metade das mulheres fazem-se representar em associações profissionais enquanto apenas metade dos homens se encontram na mesma situação.

**Tabela IV.19 - Pertença a alguma associação profissional, por sexo**

		É membro de alguma associação profissional?			Total	
		Sim	Não	NR		
Sexo	Mulheres	N.º	89	55	7	151
		%	58,9%	36,4%	4,6%	100,0%
	Homens	N.º	12	11	1	24
		%	50,0%	45,8%	4,2%	100,0%
Total	N.º	101	66	8	175	
	%	57,7%	37,7%	4,6%	100,0%	

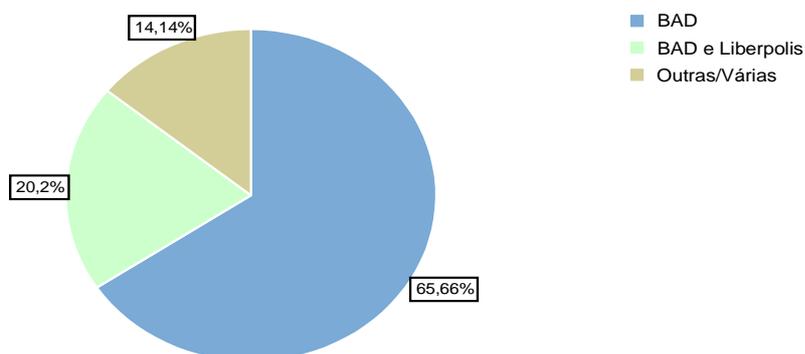
Considerando agora a idade das pessoas, subdivididos em apenas três grupos etários, tem-se que um terço do total das pessoas com idades compreendidas entre os 21 e os 30 anos pertencem a alguma associação profissional, enquanto no grupo etário 31-40 essa proporção é de 62%. Com mais de 40 anos, quase 70% das pessoas estão representados numa associação profissional.

**Tabela IV.20 - Pertence a alguma associação profissional, por idade**

		É membro de alguma associação profissional?			Total	
		Sim	Não	NR		
Idade	21-30	N.º	12	22	2	36
		%	33,3%	61,1%	5,6%	100,0%
	31-40	N.º	49	26	4	79
		%	62,0%	32,9%	5,1%	100,0%
	+40	N.º	41	17	1	59
		%	69,5%	28,8%	1,7%	100,0%
Total	N.º	102	65	7	174	
	%	58,6%	37,4%	4,0%	100,0%	

A maioria (85,9%) das pessoas inquiridas que é membro de alguma associação pertence à BAD ou a esta e à Liberpolis. Os restantes inquiridos pertencem a outras associações.

**Gráfico IV.12 - De que associação (ões) é membro?**



Inquiridos sobre se já escreveram algum artigo publicado ou não numa revista da especialidade, quase 30% das pessoas afirmam que sim e as restantes afirmam que não. Analisando esta mesma realidade por sexo, constata-se que a percentagem de homens e mulheres que afirmam já ter redigido algum artigo na sua área profissional é superior em quase três pontos percentuais nas mulheres.

**Tabela IV.21 – Elaboração de artigos, por sexo**

			Já alguma vez escreveu um artigo (que tenha sido ou não publicado) numa revista da especialidade (biblioteconomia)?		Total
			Sim	Não	
Sexo	Mulheres	N.º	44	102	146
		%	30,1%	69,9%	100,0%
	Homens	N.º	6	16	22
		%	27,3%	72,7%	100,0%
Total	N.º	50	118	168	
	%	29,8%	70,2%	100,0%	

Quanto ao grupo etário, de entre aqueles que responderam a esta questão, verifica-se que quem tem mais de 40 anos apresenta uma percentagem substancialmente maior de respostas afirmativas. De facto, mais de 40% das pessoas mais velhas revelam já ter escrito artigos, face a 27% de pessoas entre os 31 e os 40 anos e 20% das pessoas mais novas.

**Tabela IV.22 – Elaboração de artigos, por idade**

			Já alguma vez escreveu um artigo (que tenha sido ou não publicado) numa revista da especialidade (biblioteconomia)?		Total
			Sim	Não	
Idade	21-30	N.º	7	28	35
		%	20,0%	80,0%	100,0%
	31-40	N.º	21	55	76
		%	27,6%	72,4%	100,0%
	+40	N.º	23	34	57
		%	40,4%	59,6%	100,0%
Total	N.º	51	117	168	
	%	30,4%	69,6%	100,0%	

Analisando a escrita de artigos em função das habilitações académicas verifica-se que um terço das pessoas licenciadas (ou doutoradas ou em investigação) já tinham redigido artigos para uma revista da especialidade. Com pós graduação foram pouco mais de 30% as pessoas que já escreveram artigos em revistas da especialidade e, com mestrado, verifica-se que um quarto dos respondentes já produziu artigos para uma revista da especialidade.

**Tabela IV.23 – Elaboração de artigos, por habilitações académicas**

	Lic./Doutoram/Investig.	N.º	Já alguma vez escreveu um artigo (que tenha sido ou não publicado) numa revista da especialidade (biblioteconomia)?		Total
			Sim	Não	
			1	2	
Habilitações académicas		%	33,3%	66,7%	100,0%
	Pós graduação	N.º	47	107	154
		%	30,5%	69,5%	100,0%
	Mestrado	N.º	3	9	12
		%	25,0%	75,0%	100,0%
	Total	N.º	51	118	169
%		30,2%	69,8%	100,0%	

Quanto à participação na actividade associativa de uma maneira geral, verifica-se que 20,3% das pessoas já pertenceram a alguma associação directiva ou comissão profissional, 18% já foram designadas para alguma comissão de trabalho e 35,4% já participaram nalgum grupo de trabalho de alguma associação profissional.

**Tabela IV.24 – Participação na actividade associativa**

Já pertenceu a alguma associação directiva ou comissão profissional?	Sim	N.º	29
		%	20,3%
	Não	N.º	83
		%	58,0%
	NR	N.º	31
		%	21,7%

<b>Já foi designado (por ex. como presidente) de alguma comissão de trabalho?</b>	<b>Sim</b>	<b>N.º</b>	20
		<b>%</b>	18,0%
	<b>Não</b>	<b>N.º</b>	91
		<b>%</b>	82,0%
<b>Já participou em algum grupo de trabalho de alguma associação profissional?</b>	<b>Sim</b>	<b>N.º</b>	40
		<b>%</b>	35,4%
	<b>Não</b>	<b>N.º</b>	73
		<b>%</b>	64,6%

A leitura regular de revistas da especialidade é assumida por 74,4% dos inquiridos, em contrapartida, 19,9% afirmam não ter esse hábito. Significativo é também o facto de 5,7% dos inquiridos não terem respondido a esta questão, o que poderá indicar uma certa recusa em admitir uma eventual falta de hábito em ler de forma regular as revistas da especialidade.

**Tabela IV.25 - Leitura regular de revistas da especialidade**

	<b>N.º</b>	<b>%</b>
<b>Sim</b>	131	74,4
<b>Não</b>	35	19,9
<b>Total</b>	166	94,3
<b>NR</b>	10	5,7
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

De entre aqueles que fazem leituras regulares, os inquiridos leem diversas revistas da especialidade, tal como é patente na tabela seguinte.

**Tabela IV.26 - Revistas da especialidade lidas habitualmente**

	<b>N.º</b>	<b>%</b>
<b>Rodape</b>	10	5,7
<b>Páginas A&amp;B</b>	9	5,1

	N.º	%
<b>Cadernos BAD</b>	13	7,4
<b>Várias</b>	82	46,6
<b>Ala Magasine</b>	6	3,4
<b>Cadernos BAD e Anales de Documentacion</b>	6	3,4
<b>ASLIB; Documentaliste; Bulletin du d'Auteur, cad.BAD</b>	3	1,7
<b>Library hitech; Academic Library</b>	1	,6
<b>Ciências da informação</b>	1	,6
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>74,4</b>
<b>Não aplicável</b>	45	25,6
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Analisando a leitura de revistas da especialidade por sexo, constata-se que 79% das mulheres afirma ter esse hábito de leitura e uma percentagem ligeiramente inferior dos homens manifesta-se no mesmo sentido.

**Tabela IV.27 - Leitura regular de revistas da especialidade, por sexo**

		Lê regularmente revistas da especialidade?		Total	
		Sim	Não		
Sexo	<b>Mulheres</b>	N.º	113	30	<b>143</b>
		%	79,0%	21,0%	<b>100,0%</b>
	<b>Homens</b>	N.º	17	5	<b>22</b>
		%	77,3%	22,7%	<b>100,0%</b>
<b>Total</b>	N.º	<b>130</b>	<b>35</b>	<b>165</b>	
	%	<b>78,8%</b>	<b>21,2%</b>	<b>100,0%</b>	

Analisando ainda os hábitos de leitura em função da idade dos inquiridos, constata-se que, à medida que se avança no grupo etário, existe uma maior percentagem de pessoas que se diz leitora regular de revistas da especialidade.

**Tabela IV.28 – Leitura regular de revistas da especialidade, por idade**

		N.º	Lê regularmente revistas da especialidade?		Total
			Sim	Não	
Idade	21-30	N.º	24	9	33
		%	72,7%	27,3%	100,0%
	31-40	N.º	61	15	76
		%	80,3%	19,7%	100,0%
	+40	N.º	46	10	56
		%	82,1%	17,9%	100,0%
Total	N.º	131	34	165	
	%	79,4%	20,6%	100,0%	

Quanto à frequência de encontros profissionais no último ano, constata-se que um quarto dos inquiridos não foi a nenhum, por outro lado, sensivelmente o mesmo número de pessoas frequentou 3 ou mais. Por fim, 47,7% dos inquiridos foi a um ou dois encontros profissionais no último ano.

**Tabela IV.29 – Frequência de encontros profissionais no último ano**

	N.º	%
Nenhum	44	25,0
1-2	84	47,7
3 ou mais	43	24,4
Total	171	97,2
NR	5	2,8
Total	176	100,0

A maioria dos inquiridos afirma que a frequência desses encontros de trabalho ocorre durante o horário normal de trabalho.

**Tabela IV.30 - Frequência de encontros profissionais durante o horário de trabalho**

	N.º	%
<b>Sim</b>	162	92,0
<b>Não</b>	7	4,0
<b>NR</b>	7	4,0
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Quanto ao significado que estes encontros profissionais têm para as pessoas, a maioria (62,5%) afirma que se trata de assegurar a actualização profissional, enquanto 21,6% referem que estes encontros são importantes devido à oportunidade que proporcionam de troca de ideias com os colegas.

**Tabela IV.31 - Importância da frequência de encontros profissionais**

	N.º	%
<b>Troca de ideias/Encontro com colegas</b>	38	21,6
<b>Actualização profissional</b>	110	62,5
<b>Outras</b>	17	9,7
<b>Total</b>	165	93,8
<b>NR</b>	11	6,3
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Relacionando a frequência de encontros profissionais com o número de filhos, constata-se que quem diz ter três ou mais filhos foi, no último ano, em menor percentagem a um ou dois encontros.

**Tabela IV.32 - Frequência de encontros profissionais e número de filhos**

		Quantos filhos têm?			Total	
		Nenhum	1-2	3 ou mais		
A quantos encontros profissionais foi no último ano?	Nenhum	N.º	12	18	12	42
		%	28,6%	42,9%	28,6%	100,0%
	1-2	N.º	14	41	18	73
		%	19,2%	56,2%	24,7%	100,0%
	3 ou mais	N.º	8	19	11	38

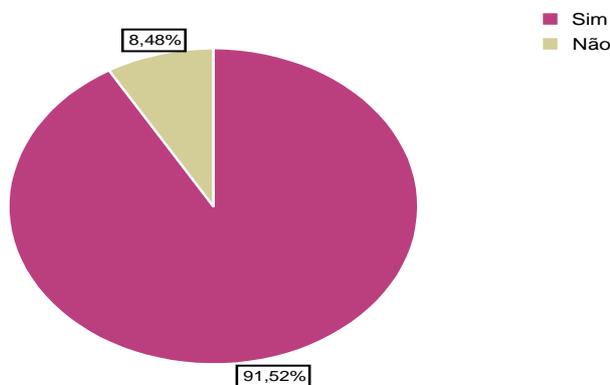
	<b>%</b>	<b>21,1%</b>	<b>50,0%</b>	<b>28,9%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Total</b>	<b>N.º</b>	<b>34</b>	<b>78</b>	<b>41</b>	<b>153</b>
	<b>%</b>	<b>22,2%</b>	<b>51,0%</b>	<b>26,8%</b>	<b>100,0%</b>

#### **IV.1.1.2. Percursos, valores, aspirações e satisfação na profissão**

Em termos dos valores, aspirações e expectativas em relação à profissão, pode-se analisar um conjunto de aspectos no sentido de aferir o sentimento das pessoas relativamente à profissão que escolheram, bem como as suas motivações para continuar a progredir nessa mesma profissão.

A grande maioria das pessoas manifesta-se satisfeita por ter encontrado a profissão de bibliotecário/a. De facto, 91,5% das pessoas que responderam a esta questão declara-se feliz na profissão. Este resultado é coerente com a satisfação manifestada pelos inquiridos; tal como vimos atrás, 60,4% das pessoas declara-se satisfeito ou extremamente satisfeito em relação à profissão que escolheu.

**Gráfico IV.13 - Está feliz por ter encontrado a profissão de bibliotecário/a?**



A tabela seguinte apresenta as respostas das pessoas a esta questão, sendo que a percentagem de pessoas que optou por não assinalar qualquer opção nesta pergunta foi de 6,3%. Considerando apenas as respostas de quem assinalou a opção *sim* ou *não*, tem-se 91,5% de respostas positivas face a 85,8% se considerarmos também quem não respondeu.

**Tabela IV.33 - Está feliz por ter encontrado a profissão de bibliotecário/a?**

	N.º	%	% Válida
<b>Sim</b>	151	85,8	91,5
<b>Não</b>	14	8,0	8,5
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>93,8</b>	<b>100,0</b>
<b>NR</b>	11	6,3	
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>	

Quanto às razões manifestadas para continuar na profissão, verifica-se que a satisfação laboral é a mais referida pelas pessoas. Pouco mais de 12,5% dos inquiridos assinala como motivo para se manter na profissão o salário auferido e 11,4% do total de inquiridos assinala outras razões.

**Tabela IV.34 - Razões para continuar na profissão de bibliotecário/a**

	N.º	%
<b>Satisfação laboral</b>	121	68,8
<b>Salário</b>	22	12,5
<b>Outras</b>	20	11,4
<b>NR</b>	13	7,4
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

De forma a perspectivarmos até que ponto as expectativas de evolução na profissão passam por reforçar a formação académica, colocou-se a questão de saber se os inquiridos pretendem tirar algum curso superior adicional. Verifica-se que 50,6% do total das pessoas afirmam que sim e 40,3% declara que não. Uma minoria (4%) apenas considera essa possibilidade (talvez).

**Tabela IV.35 - Deseja tirar ainda mais algum curso superior adicional?**

	N.º	%
<b>Sim</b>	89	50,6
<b>Não</b>	71	40,3
<b>Talvez</b>	7	4,0
<b>Total</b>	<b>167</b>	<b>94,9</b>
<b>NR</b>	9	5,1
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Os cursos que se posicionam como favoritos daqueles que pensam continuar os seus estudos, são os cursos em biblioteconomia (24,4%), seguido do curso de Ciências da Informação (13,6%) e cursos relacionados com novas tecnologias (9,1%).

**Tabela IV.36 - Curso que pensa seguir em caso de prosseguimento dos estudos?**

	N.º	%
<b>Cur.em biblioteconomia</b>	43	24,4

	N.º	%
<b>Cur.em biblioteconomia</b>	43	24,4
<b>Cur.Ciências da Informação</b>	24	13,6
<b>Cur.relac.com novas tecnologias</b>	16	9,1
<b>Cur. numa área diferente</b>	9	5,1
<b>Não aplicável</b>	<b>71</b>	<b>40,3</b>
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>92,6</b>
<b>NR</b>	13	7,4
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Inquiridos sobre o nível de formação que realmente gostariam de ter, as pessoas afirmam que o mestrado (29,5%) e o doutoramento (23,3%) são os níveis que se encontram primordialmente nos seus horizontes.

**Tabela IV.37 - Nível de formação que realmente gostaria de ter**

	N.º	%
<b>Licenciatura</b>	8	4,5
<b>Pós-graduação</b>	2	1,1
<b>Mestrado</b>	52	29,5
<b>Doutoramento</b>	41	23,3
<b>Não pretendo aumentar o nível de formação</b>	32	18,2
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>76,7</b>
<b>NR</b>	41	23,3
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100,0</b>

Para aqueles que não pretendem prosseguir os estudos (32 pessoas) apenas 22 explicitaram os motivos dessa decisão, tendo 12 invocado falta de tempo por motivos familiares, 5 afirmaram que não compensa monetariamente, 2 alegaram que a universidade fica longe da sua residência e 3 enumeraram outras razões.

**Tabela IV.38 - Razões que justificam a decisão de não prosseguimento dos estudos**

	N.º
--	-----

	N.º
<b>Não compensa monetariamente</b>	5
<b>Falta de tempo por motivos familiares</b>	12
<b>Porque a universidade fica muito longe da minha residência</b>	2
<b>Outras</b>	3
<b>Não aplicável</b>	<b>144</b>
<b>Total</b>	<b>166</b>
<b>NR</b>	10
<b>Total</b>	<b>176</b>

Analisando de uma forma genérica as expectativas de progressão pessoal ao nível da formação na área profissional da biblioteconomia, aferidas por este conjunto de questões algo circunscrito, pode inferir-se a existência de uma certa retracção por parte dos pessoas em prosseguirem os estudos, (40% revelam não ter qualquer intenção nesse sentido), ora porque não se sentem suficientemente motivados, ora porque não têm condições para frequentar cursos na sua área de residência, devido ao facto de terem filhos ou dependentes a cargo (motivos familiares), ou ambas as coisas.

Verifica-se que as pessoas se encontram razoavelmente integradas e satisfeitas na actividade que desempenham (embora uma esmagadora percentagem se afirme feliz na profissão). A motivação para progredir ou para melhorar a sua situação profissional é algo moderada, quer por falta de oportunidades quer por ausência de condições pessoais objectivas para o fazer.

#### **IV.1.1.3. A profissão de bibliotecária — Perfil de integração profissional e quadro referencial de valores**

No sentido de proporcionar uma visão de conjunto das características das pessoas, optou-se por realizar uma análise do perfil dos respondentes, englobando as diversas vertentes de análise – variáveis de caracterização e variáveis dependentes. Assim, partindo dos resultados do questionário e realizando uma análise de interdependência entre os principais indicadores foi possível traçar através da técnica *Homals* o perfil destes profissionais no que respeita ao seu percurso e valorização profissional.

A análise de homogeneidade é a técnica estatística que permite o tratamento das tabelas de contingência, resultantes de cruzamentos múltiplos entre os diversos indicadores no sentido de perceber se existem ou não, entre os respondentes, perfis distintos. Esses perfis distribuem-se entre as dimensões de análise da realidade que se pretende caracterizar.

Optou-se por trabalhar com duas dimensões (ou vectores explicativos) de análise e foram seleccionadas entre as variáveis que poderiam ajudar a definir os perfis dos respondentes aquelas cuja análise das interdependências gerou valores próprios<sup>18</sup> mais elevados para cada uma dessas duas dimensões.

Esta técnica permite não só identificar dimensões estruturantes da configuração do espaço de análise mas também visualizar as subconfigurações, cuja caracterização pode indicar ou não diferentes perfis tipificadores dos respondentes. A aplicação deste tipo de análise permite, por um lado, hierarquizar a informação disponível por ordem decrescente do grau de explicação do fenómeno em estudo e, por outro lado, produzir variáveis compósitas que sintetizam as relações existentes entre as categorias de questões observadas; para além disso agrega em subgrupos unidades de análise tendencialmente homogéneas devido à partilha dessas mesmas categorias.

Torna-se necessário identificar quais as variáveis mais importantes para cada dimensão, sendo que as variáveis serão tanto mais diferenciadoras dos objectos/pessoas em cada uma das dimensões quanto mais elevadas forem as suas medidas de discriminação. Ensaando diversas iterações privilegiou-se o modelo que apresentou variáveis, em cada dimensão, com um valor próprio (medida de discriminação) vizinho ou superior a 0,2<sup>19</sup>, tendo-se verificado, para a dimensão 1, um valor próprio global de 0,271 e para a dimensão 2, um valor próprio de global 0,190.

---

<sup>18</sup> Os valores próprios traduzem a capacidade explicativa de uma categoria (associada a determinada variável) relativamente à dimensão (vector de análise) onde se inserem; variam entre 0 e 1.

<sup>19</sup> De referir que variáveis que à partida seriam de considerar nesta análise de perfil, tais como o sexo e o nível de satisfação na profissão, entre outras, tiveram que ser excluídas devido ao seu baixo potencial discriminativo. Isto é, estas variáveis não eram relevantes para a definição dos perfis.

A tabela seguinte indica as medidas de discriminação resultantes do desencadear da análise de homogeneidade<sup>20</sup>. A partir dos resultados obtidos é possível verificar quais as variáveis (a sombreado) que compõem cada uma das dimensões.

**Tabela IV.39 - Medidas de discriminação das dimensões 1 e 2**

	Dimensões	
	1	2
<b>Quando decidiu ser bibliotecária?</b>	,044	<b>,406</b>
<b>Porque decidiu ser bibliotecária?</b>	,101	<b>,493</b>
<b>Quais são os seus diplomas profissionais?</b>	<b>,312</b>	<b>,382</b>
<b>Qual é a sua categoria profissional?</b>	<b>,604</b>	,078
<b>Rendimento bruto mensal</b>	<b>,647</b>	,059
<b>É membro de alguma associação profissional?</b>	<b>,304</b>	,010
<b>Está feliz por ter encontrado a profissão de bibliotecária?</b>	,000	<b>,269</b>
<b>Idade</b>	<b>,564</b>	,013
<b>Estado civil</b>	<b>,160</b>	,004

A primeira dimensão engloba as variáveis “Quais são os seus diplomas profissionais?”, “Qual é a sua categoria profissional”, “Rendimento bruto mensal”, “Pertence a alguma associação profissional”, “Idade”, e “Estado civil”.

A segunda dimensão define-se à custa das variáveis “Quando decidiu ser bibliotecária?”, “Porque decidiu ser bibliotecária?”, “Quais são os seus diplomas profissionais?” e “Está feliz por ter encontrado a profissão de bibliotecária?” pois são estas as variáveis que revelam um maior peso nesta dimensão.

Daqui resulta:

<sup>20</sup> De salientar que o sexo do respondente não surge como factor discriminante nesta análise, uma vez que não apresentou valores próprios pelo menos na vizinhança de 0,2. Assim, nesta análise conclui-se que o facto de ser homem ou mulher não é factor de heterogeneidade nas respostas dos indivíduos às restantes baterias de questões.

- A primeira dimensão estrutura principalmente variáveis de caracterização das pessoas que fazem parte do seu percurso de vida pessoal e profissional pelo que se pode denominá-la como **trajectória pessoal e profissional**;
- A segunda dimensão perfila as pessoas de acordo com as suas opções explícitas, as suas opiniões e valores relativamente à profissão, pelo que designará por **valorização individual da profissão**.

As tabelas seguintes mostram o posicionamento das categorias das variáveis mais discriminativas por dimensão. Esta representação permite detectar as relações de complementaridade e oposição que se estabelecem entre as diferentes categorias das variáveis. Em cada uma das dimensões a componente negativa e positiva estão em oposição, isto é estruturam características de perfis de pessoas que se distinguem entre si. Em contrapartida, entre as dimensões, os eixos negativos e positivos apresentam perfis de pessoas que se complementam entre si.

**Tabela IV.40 - Identificação das variáveis da primeira dimensão - Trajectória pessoal e profissional**

[<0]	[>0]
Motivo de opção pelo curso: Saída profissional Diplomas profissionais: Doutoramento Bib. Categoria profissional: Técnico Rendimento bruto mensal: <1500 € Idade: 21-30 anos e 31-40 anos Estado civil: Solteira	Altura em que decidiu ser bibliotecária: Depois de ter experiência profissional ou experiência profissional específica na área Motivo de opção pelo curso: Ter frequentado o curso de BAD Diplomas profissionais: Outros Rendimento bruto mensal: 1500-2500 € ou > 2500€ Pertença a associação profissional: Sim Idade: mais de 40 anos Estado Civil: Casada

**Tabela IV.41 - Identificação das variáveis da segunda dimensão - Valorização individual da profissão**

[<0]	[>0]
Diplomas profissionais: Mestrado Bib. Pertença a associação profissional: Não Feliz na profissão: Não	Altura em que decidiu ser bibliotecária: Antes ou durante a frequência universitária Motivo de opção pelo curso: opção de carreira ou vocação/interesse Diplomas profissionais: Especialização bib. Categoria profissional: Assessor Feliz na profissão: Sim

Da análise da estruturação das categorias por eixo em cada dimensão é possível identificar dois tipos de perfis analisando complementarmente os eixos negativos e positivos de cada dimensão. Tem-se as pessoas que optaram pela profissão por entenderem que esta tinha saída profissional, inserem-se actualmente na carreira técnica, auferindo menos de 1500 € mensais. Estas pessoas são solteiras e encontram-se nos grupos etários entre os 21 e os 30 anos ou entre os 31 e os 40 anos, realizaram mestrado ou doutoramento em biblioteca e não são membros de nenhuma associação profissional. Neste perfil as pessoas declaram-se mais infelizes na profissão.

Num segundo perfil é possível identificar pessoas que decidiram seguir a profissão antes ou durante a frequência universitária ou após terem tido alguma experiência profissional, específica ou não na área, ou ainda após terem tirado o curso de BAD. O seu rendimento bruto mensal situa-se entre 1500 € a 2500 € ou mais de 2500 €. São tipicamente pessoas com idades superiores a 40 anos, casados, na carreira de assessores, possuem especialização em biblioteca e são membros de pelo menos uma associação profissional. A opção pela profissão foi feita já antes ou durante a frequência universitária e com base numa opção de carreira ou na vocação/interesse pela profissão. Estas pessoas afirmam-se mais felizes na profissão.

Deste modo, pode-se distinguir dois grupos de pessoas, em ordem à sua trajectória pessoal e profissional e à valorização que fazem da profissão.

**Perfil 1** - Pessoas mais novas que fizeram a sua opção de carreira com base na saída profissional. Estão actualmente inseridas na carreira técnica e afirmam não estar totalmente felizes na sua profissão.

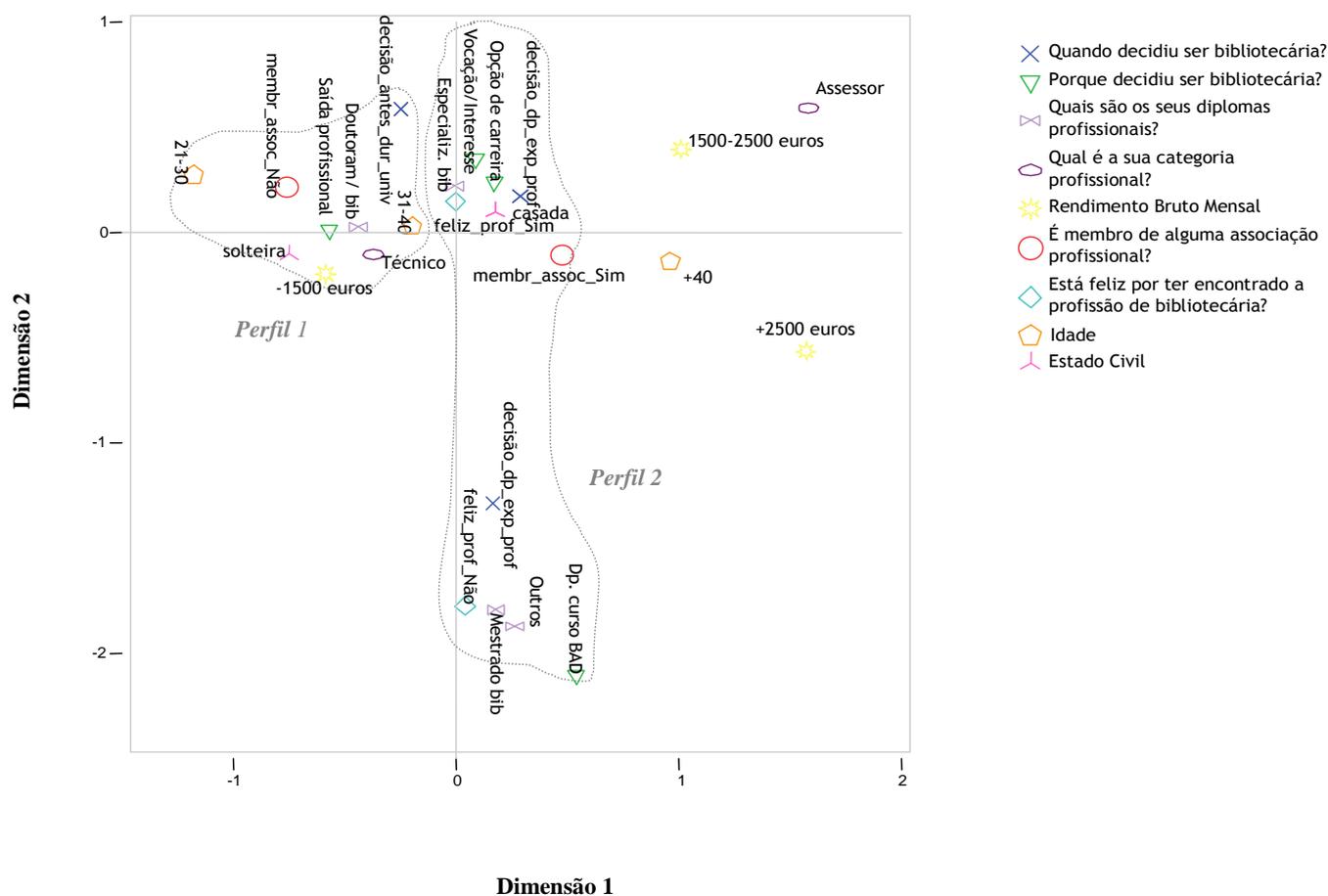
**Perfil 2** - Pessoas que fizeram uma opção pela profissão de bibliotecário/a mais madura, depois de terem tido experiência profissional e que ingressaram nesta trajectória com base numa vocação pela área. Estas pessoas têm uma trajectória pessoal mais consolidada, desde logo pela sua idade. São casadas, encontram-se actualmente na carreira de assessoras, participam em pelo menos uma associação profissional e declaram-se felizes na profissão que escolheram.

A técnica Homals desencadeia a projecção gráfica dos diversos grupos existentes em cada dimensão fazendo uma *sobreposição* entre as várias categorias em análise. A partir dessa sobreposição é possível visualizar no espaço as características dos dois perfis já identificados. O primeiro e o terceiro quadrantes estruturam o perfil 1 enquanto o segundo e o quarto quadrante englobam o perfil 2.

De salientar que as categorias que se encontram mais dispersas na projecção gráfica correspondem a características das pessoas que são menos frequentes e constituem-se de alguma forma como *outliers*. Tal é o caso dos rendimentos de nível superior e das pessoas que se encontram na carreira de assessor.

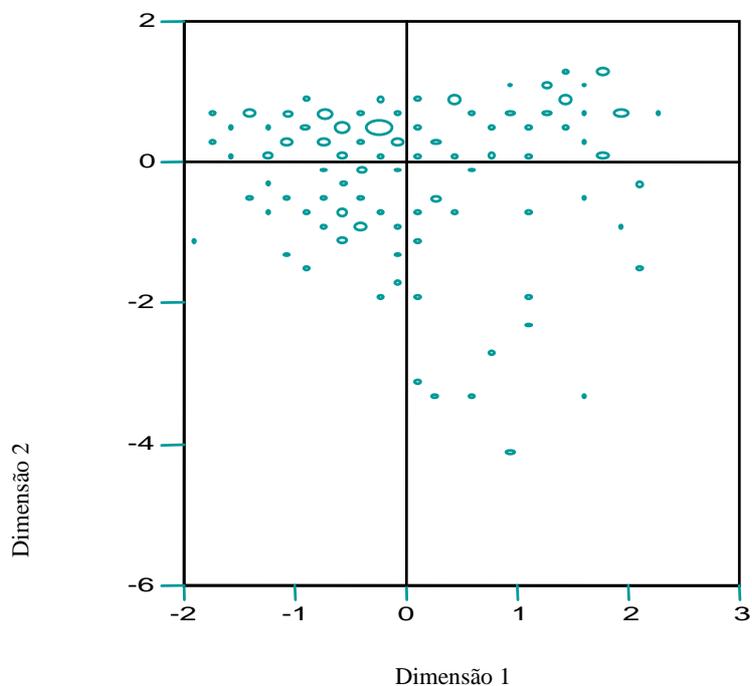
O gráfico seguinte representa, assim, a projecção das categorias encontradas em ordem à sua dimensão e perfil de pertença. Permite uma projecção no espaço cartesiano das categorias com maior poder discriminativo em cada perfil no sentido de percebermos quais delas estão no centro de cada perfil (categorias mais próximas entre si) e quais as que o estruturam de forma complementar (categorias mais afastadas), bem como os chamados *outliers*.

**Gráfico IV.14 - Projecção factorial do perfil dos respondentes**



A técnica Homals define ainda para cada objecto (pessoa) um *score* que corresponde à média das quantificações das categorias a ele associadas. Deste modo, respondentes com *scores* idênticos detêm perfis tendencialmente semelhantes. A figura seguinte corresponde à representação dos respondentes no espaço definido pelas duas dimensões, onde se pode ver alguns *outliers* e verificar uma maior densidade no 1º, 2º e 3º quadrante, ainda que parte dessa densidade esteja perto da origem, o que revela alguma homogeneidade dos respondentes em termos de perfis, apesar das especificidades apontadas.

**Gráfico IV.15 - Scores dos respondentes – continuidade e descontinuidade dos perfis encontrados**



Analisando o número de pessoas que se posicionam em cada um dos perfis e em cada um dos quadrantes da projecção gráfica, isto é, cruzando as dimensões 1 e 2, é possível obter o número exacto de pessoas que constituem cada um dos perfis.

**Tabela IV.42 - Número de pessoas que compõem cada um dos perfis**

		Dimensão 2		Total
		Negativo	Positivo	
Dimensão 1	Negativo	31	71	102
	Positivo	29	45	74
Total		<b>60</b>	<b>116</b>	<b>176</b>

O perfil 1 engloba as categorias presentes no 1º e 3º quadrantes (Gráfico IV.14) o que, de acordo com a (Tabela IV.42) corresponde a um total de 102 pessoas. Quanto ao perfil 2, este é estruturado à custa do 2º e 4º quadrante (Gráfico IV.14) o que corresponde a um total de 74 pessoas (Tabela IV.42).

Assim, o perfil 1 abrange 58% das pessoas e o perfil 2 corresponde a 42% das pessoas. Sobressai deste modo, em termos quantitativos, o perfil de pessoas que fez a escolha da sua da profissão com base na assunção de que esta tinha saída profissional, escolha esta feita sem haver experiência profissional prévia e protagonizada por pessoas até aos 40 anos, solteiros, que se encontram na carreira técnica, auferindo um salário bruto inferior a 1500 € e dizem não estar felizes na profissão.

#### **IV.1.1.4. Discussão dos resultados do questionário aplicado aos profissionais de biblioteconomia**

Os questionários aplicados aos profissionais de biblioteconomia a exercer funções nos diferentes contextos institucionais conduziram num itinerário de aproximação às expectativas iniciais destes profissionais e a apreender a forma como essas expectativas foram sendo concretizadas ao longo das suas carreiras.

Destacam-se duas dimensões de profissionais que, em função da idade e do percurso que fizeram, se declaram mais ou menos felizes na profissão, projectando assim realizações que já se cumpriram e realizações que ambicionam ainda cumprir no âmbito do seu percurso profissional.

Esta abordagem contextualiza numa perspectiva alargada o sentir e o pensar destes profissionais como um todo, isto é, prevalece o sentimento em relação à profissão e não se evidencia de forma marcada uma diferenciação em função do género. O ponto seguinte procura projectar nesta investigação uma dimensão capaz de desocultar alguns elementos que, ainda que possam ter um cariz subjectivo, permitam chegar a um quadro de interpretação do enfoque particular relacionado com a biblioteconomia na esfera feminina.

## **IV.2. A biblioteconomia na esfera feminina – auto percepção da inserção profissional**

A biblioteconomia encerra um conjunto de aspectos de auto percepção da inserção profissional das mulheres que apresentam algumas particularidades quando conjugadas no feminino. Como refere o estudo realizado pelo observatório da profissão de

informação-documentação (Ochôa & Gaspar, 2006), é fundamental a reflexão sobre as práticas profissionais bem como a investigação sobre as evidências profissionais. Em particular, os relatos na primeira pessoa, ancorados em aspectos fundamentais, tais como: formação inicial e contínua, percurso profissional e valor futuro da profissão. Sendo, de facto, a estratégia de valorização do capital intelectual colectivo em que as mulheres criam novos cenários profissionais para um desenvolvimento sustentado duma profissão.

Se se interrogasse acerca de qual a relação entre o posicionamento dos profissionais e os factores relativos à idade, ao género, ao tempo de carreira e de formação inicial e à satisfação com o emprego e a profissão (Ochôa & Gaspar, 2006) no contexto desta investigação, concluía-se que, à semelhança do estudo relativo à imagem das competências dos profissionais de Informação-Documentação, também aqui as características individuais e trajectórias específicas condicionam as pessoas no entendimento que têm hoje da profissão.

Assim, e complementarmente ao questionário aplicado a 176 profissionais de biblioteconomia, foi pertinente realizar um enfoque particular nas mulheres bibliotecárias que já realizaram um percurso significativo nas suas áreas funcionais em contexto de biblioteca. Como vimos, as áreas funcionais no contexto da biblioteca têm vindo a mudar, tal como mudaram também as relações do sujeito (profissional) com o enquadramento institucional da biblioteca. No momento em que o sujeito estabelece uma relação com a instituição está a iniciar um processo de estruturação e desestruturação em que intervém a questão de género como uma construção social que o define como pessoa (Cortés, 2006, p. 171-172). A subjectividade que o sujeito confere à sua relação com a instituição, com particular ênfase na sua própria identidade de género, resulta e é fruto de um compromisso individual com as práticas. Mas essas práticas radicam também num histórico, num percurso individual, marcado por certas experiências que são elas próprias definidoras da identidade do sujeito. Nesta relação dialéctica é importante apreender qual a visão que mulheres bibliotecárias, com uma trajectória mais ou menos longa na profissão e, portanto, capazes de se perspectivar a si próprias, têm enquanto profissionais e enquanto mulheres, como um elo decisivo na cadeia de relações socio-profissionais.

Para o efeito, estruturou-se um instrumento de notação (guião de entrevista) que acomodasse tanto as respostas fechadas como respostas de carácter aberto e semi aberto que possibilitassem às mulheres manifestarem a sua opinião e reflexão acerca do seu próprio percurso profissional e inserção laboral na profissão que elegeram para exercer.

Numa primeira fase da entrevista, pediu-se às mulheres que indicassem a sua idade, estado civil, grau académico e tipo de biblioteca onde trabalham. Seguidamente foi solicitado que indicassem a sua pertença a associações e a sua opinião acerca da forma mais ou menos adequada com que consideram que as associações contribuem para a defesa dos seus direitos.

Numa terceira fase da entrevista, procurou-se que as mulheres reflectissem sobre as suas expectativas profissionais quando começaram a trabalhar e sobre a forma como se sentem ou não realizadas profissionalmente no presente. Questionou-se ainda quais as suas ambições em termos da carreira profissional. Procurou-se também saber a importância que atribuem à publicação de artigos bem como a sua opinião relativamente à temática da investigação que é realizada em Portugal.

Por fim, procurou-se que as mulheres exprimissem a sua opinião concretamente em relação à desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres e que reflectissem sobre a forma como essa hipotética discriminação sentida afectou a sua vida profissional.

O guião das entrevistas pode ser consultado no

## Anexo II – Guião de Entrevista a 31 Mulheres com Êxito Profissional na Área da Biblioteconomia

### **IV.2.1. Evidência empírica – entrevistas a 31 mulheres com sucesso profissional na área da biblioteconomia**

Com o advento da informatização de antigos processos e com o acesso facilitado à informação por via dos meios disponíveis como a internet, o conteúdo funcional da profissão de bibliotecária tem vindo a modernizar-se e, por essa via, também as trajetórias profissionais. Perante as permanentes mutações na profissão, as mulheres têm sabido adaptar-se, encontrando fontes de motivação que as encorajam a prosseguir na busca por um estatuto profissional de maior conformidade com o papel social que desempenham.

Um novo perfil de profissionais emerge como forma a dar resposta a um conjunto de novas solicitações colocadas pelo novo modelo económico baseado no redimensionamento da relação capital (Souza, 2000). No contexto do padrão de qualificação profissional, na área da informação, destacam-se as crescentes expectativas dos diferentes intervenientes (utilizadores, comunidade, estruturas de gestão, etc.). Estas expectativas enquadram-se num:

“ (...) novo cenário, [em que] a tecnologia possibilita autonomia ao usuário, demandando nova postura dos profissionais da informação, que passam a ter seu campo de atuação ampliado e redimensionado. Conjugado ainda aos novos modelos organizacionais e de gestão do trabalho, que privilegiam, entre outros fatores, as descrições de cargos genéricas e a flexibilidade funcional, faz com que a área de informação passe a congrega profissionais de outros campos de atuação, causando tensão e insegurança aos profissionais tradicionalmente vinculados a ela”.

(Souza, 2000, p. 14)

Qual o papel da mulher neste novo enquadramento? Na análise dos resultados das entrevistas procurou-se identificar nas opiniões expressas pelas mulheres entrevistadas aquela que é a perspectiva das bibliotecárias relativamente ao seu percurso e inserção profissionais, as suas experiências e percepção da inserção laboral feminina nesta área.

Na sequência da reflexão elaborada nos capítulos anteriores, importa agora dar maior corpo ao conjunto de factores que estão na base da auto percepção da inserção profissional feminina em biblioteconomia. No sentido de aprofundar o estudo desta temática empreendeu-se um segundo recurso de investigação: uma entrevista a 31 mulheres contendo em grande parte questões abertas, em que as profissionais de biblioteconomia foram convidadas a manifestar a sua opinião e experiência relativamente aos aspectos que condicionam ou não o exercício da sua profissão, nomeadamente o exercício da sua profissão enquanto mulheres.

Fazendo a ligação com os elementos recolhidos através da própria abordagem às expectativas e elementos de inserção profissional das bibliotecárias, pode-se apontar algumas das tónicas mais relevantes da inserção das mulheres na profissão face àquilo que é a sua condição de mulheres: as suas expectativas iniciais no que respeita a esta actividade profissional, bem como os seus conceitos de género e a forma como estes mesmos conceitos se conjugam para alimentar ou não estereótipos neste domínio.

Levou-se a cabo dois tipos de aproximação aos valores e estratégias de inserção profissional dos profissionais de biblioteconomia. Por um lado, um inquérito com questões maioritariamente fechadas em que as mulheres se pronunciavam sobre uma série de aspectos desde o início da sua carreira profissional. Analisou-se os resultados do ponto de vista das trajectórias profissionais e sua valorização. Complementarmente a este inquérito apresentado no ponto anterior importa agora apresentar a visão feminina da profissão, pela perspectiva de 31 mulheres bibliotecárias em relação a este tema.

A profissão de bibliotecário/a é exercida por um conjunto relativamente heterogéneo de pessoas cujas motivações e percursos individuais são diferenciados. No sentido de apreender alguma da complexidade que caracteriza quer a entrada na profissão quer o seu desempenho, optou-se por realizar uma entrevista cujas respostas foram posteriormente tratadas recorrendo à análise de conteúdo. A amostra inquirida foi constituída apenas por mulheres, num total de 31 respondentes. Tratou-se pois de ensaiar um estudo direccionado para a análise de uma pequena amostra do universo destas profissionais, que se destina a traçar o retrato possível de alguns dos aspectos motivacionais que as orientaram no exercício da sua actividade.

A abordagem baseou-se numa aproximação a algumas das questões que condicionam a inserção na profissão das bibliotecárias, bem como a forma como perspectivam as diferenças de género na profissão. O itinerário que serviu de base ao guião das entrevistas foi desde a caracterização pessoal das inquiridas, passando pela sua concepção da profissão, quando optaram por desenvolver carreira nesta área, até chegar às condições particulares de desempenho profissional e percepções relativamente a questões de género no âmbito profissional em que cada respondente se insere.

Tratou-se, pois, de um estudo elaborado a partir da perspectiva das mulheres bibliotecárias entrevistadas, ou seja, do conceito individual acerca de profissão, e que seguiu um percurso que procura identificar aspectos determinantes de inserção, motivação e conceito de discriminação de género na profissão e discriminação de género em geral.

Em termos de grupos etários, verifica-se que 14 das mulheres entrevistadas têm até 45 anos, enquanto 51,6% das mulheres tem mais do que 45 anos.

**Tabela IV.43 - Número e percentagem de mulheres entrevistadas, por grupo etário**

	N.º	%
<b>Até 45 anos</b>	14	45,2
<b>45 ou mais anos</b>	16	51,6
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>96,8</b>
<b>NR</b>	1	3,2
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

A maioria das mulheres entrevistadas são casadas (67,7%), 16,1% são divorciadas e 12,9% são solteiras.

**Tabela IV.44 - Número e percentagem de mulheres entrevistadas, por estado civil**

	N.º	%
<b>Solteira</b>	4	12,9
<b>Casada</b>	21	67,7
<b>Divorciada</b>	5	16,1

<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>96,8</b>
<b>NR</b>	1	3,2
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Quanto ao tipo de biblioteca em que as entrevistadas desempenham a sua profissão, verifica-se que 16 das 31 mulheres trabalham numa biblioteca pública ou municipal (51,6%), 12 trabalham numa biblioteca universitária (38,7%) e três das entrevistadas trabalham em bibliotecas especializadas (9,7%).

**Tabela IV.45 - Número e percentagem de mulheres entrevistadas, por tipo de biblioteca**

	N.º	%
<b>Pública/Municipal</b>	16	51,6
<b>Universitária</b>	12	38,7
<b>Biblioteca especializada</b>	3	9,7
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Apenas duas das entrevistadas afirmam ter doutoramento enquanto as restantes têm mestrado (29%), pós graduação (28,1%) e licenciatura (6,5%). Duas das entrevistadas com mestrado estão a frequentar doutoramento.

**Tabela IV.46 - Número e percentagem de mulheres entrevistadas, por tipo de habilitações académicas**

	N.º	%
<b>Pós - graduação</b>	18	58,1
<b>Doutoramento</b>	2	6,5
<b>Mestrado</b>	9	29,0
<b>Licenciatura</b>	2	6,5
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

As principais áreas em que as entrevistadas atingiram o grau académico mais elevado são ciências documentais (38,7%), bibliotecas e documentação (25,8%) e bibliotecas e arquivista (6,5%).

**Tabela IV.47 - Número e percentagem de mulheres entrevistadas, por área do grau académico mais elevado**

	N.º	%
<b>Bibliotecas e Documentação</b>	8	25,8
<b>Bibliotecária/Arquivista</b>	2	6,5
<b>Biblioteconomia</b>	1	3,2
<b>Ciências documentais</b>	12	38,7
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>83,9</b>
<b>NR</b>	5	16,1
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

A maioria das mulheres entrevistadas participa ou participou activamente numa associação ligada à profissão de bibliotecária. De entre as entrevistadas que afirmam participar numa associação profissional 82,4% participaram na BAD e 17,6% noutra associação.

**Tabela IV.48 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da pertença a uma associação profissional**

	N.º	%
<b>Sim</b>	17	54,8
<b>BAD</b>	14	82,4
<b>Outras</b>	3	17,6
<b>Não</b>	13	41,9
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>96,8</b>
<b>NR</b>	1	3,2
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Quando se trata de saber até que ponto as mulheres entrevistadas sentem que as associações defendem os seus direitos, verifica-se que apenas duas mulheres respondem afirmativamente e uma grande parte, 38,7% não responde a esta questão.

**Tabela IV.49 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função do sentimento de defesa dos direitos laborais por parte das associações**

	N.º	%
<b>Sim</b>	2	6,5
<b>Não</b>	6	19,4
<b>NA</b>	11	35,5
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>61,3</b>
<b>NR</b>	12	38,7
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

A inserção na profissão prende-se com aspectos diferenciados que vão desde as motivações para ingressar na carreira até às expectativas passadas e presentes relativamente à actividade exercida e ainda às concepções relativamente ao que é ser bibliotecária e diferenças de género nesta profissão. Todos estes factores são susceptíveis de condicionar a forma como estas profissionais encaram a profissão que escolheram e se posicionam relativamente a ela.

Quanto à questão de saber se as mulheres concordam com a afirmação de que as associações profissionais são maioritariamente dirigidas por homens, verifica-se que 16,1% não concordam com esta afirmação. Relativamente a outros aspectos que podem condicionar a presença masculina na direcção destas associações, as inquiridas destacaram factores como a indisponibilidade das mulheres para a vida associativa (9,7%), o facto de os lugares de poder serem de mais difícil acesso às mulheres (6,5%) e ainda o machismo social que ainda prevalece socialmente (6,5%). Uma das entrevistadas afirmou ainda que as mulheres tendem a não se candidatar a estes lugares e, por isso, não os ocupam. De salientar que 45,2% não se pronunciaram sobre esta questão, ou por não terem uma opinião concreta formada ou por ser um aspecto ao qual não dão grande importância.

**Tabela IV.50 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da sua opinião relativamente à presença masculina na direcção de associações**

	N.º	%
<b>Não concorda com a afirmação</b>	5	16,1
<b>Outros</b>	4	12,9
<b>Indisponibilidade das mulheres para a vida associativa</b>	3	9,7
<b>Lugares de poder são de mais difícil acesso às mulheres</b>	2	6,5
<b>Machismo social</b>	2	6,5
<b>As mulheres não se candidatam</b>	1	3,2
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>54,8</b>
<b>NR</b>	14	45,2
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Relativamente às expectativas das entrevistadas ao ingressar na profissão de bibliotecária, verifica-se que grande parte (32,3%) esperava poder contribuir para o bem da comunidade com a sua actividade. Foi ainda salientado que a promoção do acesso à

informação foi um aspecto valorizado por estas profissionais quando decidiram ser bibliotecárias (16,1%). Quanto à realização profissional, este aspecto foi frisado por 4 das entrevistadas. A realização de uma actividade do agrado dela foi outro dos factores salientados (6,5%).

**Tabela IV.51 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função das expectativas quando ingressaram na profissão de bibliotecária**

	N.º	%
<b>Contribuir para o bem da comunidade</b>	10	32,3
<b>Outros (ex.: promoção do acesso à informação)</b>	5	16,1
<b>Realização profissional</b>	4	12,9
<b>Realizar uma actividade do meu agrado</b>	2	6,5
<b>Nenhumas</b>	2	6,5
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>74,2</b>
<b>NR</b>	8	25,8
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Em resposta à questão “Sente-se realizada profissionalmente?” as entrevistadas afirmaram maioritariamente que sim. De facto 61,3% das mulheres revelaram sentir que a profissão de bibliotecária as preenche enquanto profissionais na medida em que julgam contribuir para uma actividade, nomeadamente a promoção da leitura e acesso à informação, que valoriza as populações para as quais trabalham. Tal não invalida que ao longo da entrevista tenham citado aspectos da sua profissão que condicionaram nomeadamente trajectórias menos lineares e de certa forma aquém das dos seus colegas homens.

No entanto, quatro das entrevistadas revelam que apenas em parte atingiram a realização profissional que inicialmente ambicionavam. Cinco das mulheres dizem não se sentir realizadas profissionalmente e uma das inquiridas, sendo professora, diz sentir-se realizada profissionalmente nessa área e não propriamente com a actividade de coordenação da biblioteca para a qual trabalha.

**Tabela IV.52 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da realização profissional**

	N.º	%
<b>Sim</b>	19	61,3
<b>Não</b>	5	16,1
<b>Em parte</b>	4	12,9
<b>Sim, mas noutra área</b>	1	3,2
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>93,5</b>
<b>NR</b>	2	6,5
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Quando questionadas sobre as suas ambições relativamente à profissão, 64,5% das inquiridas afirmam que as suas ambições não se esgotam no percurso já percorrido, mas sim que vão para além disso. À pergunta “Tem outras ambições dentro da sua carreira profissional?” houve ainda dez inquiridas que afirmam não ter mais ambições no seu percurso profissional.

**Tabela IV.53 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da sua ambição profissional**

	N.º	%
<b>Sim</b>	20	64,5
<b>Não</b>	10	32,3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>96,8</b>
<b>NR</b>	1	3,2
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

No que respeita ao planeamento da carreira desde o seu início, procurou-se com esta questão apurar se a escolha da profissão foi espontânea ou se foi induzida naturalmente por circunstâncias alheias à vontade expressa de ser bibliotecária.

Os resultados obtidos indicam que para 13 das 31 entrevistadas (41,9%) a escolha da profissão não foi planeada mas sim propiciada por factores que foram decorrendo naturalmente ao longo do percurso de vida. Em contrapartida, nove mulheres (29%) fizeram desta profissão uma escolha inicial deliberada, embora o restante percurso tenha acontecido já sem grande planeamento. Para quatro das entrevistadas o percurso foi em parte planeado ou seja a vontade de vir a desempenhar especificamente uma actividade ligada à profissão que hoje exercem já existia, mas depois acabaram por planear o seu percurso em conformidade com o desenrolar da fase inicial da sua carreira.

**Tabela IV.54 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função do planeamento da carreira profissional**

	N.º	%
<b>Sim</b>	9	29,0
<b>Não</b>	13	41,9
<b>Em parte</b>	4	12,9
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>83,9</b>
<b>NR</b>	5	16,1
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Para 35,5% das entrevistadas que responderam a esta questão, nada nas suas carreiras profissionais foi directamente planeado, tudo aconteceu naturalmente. Para cerca de um quarto das entrevistadas, o percurso inicial foi planeado, o resto aconteceu naturalmente. Para quase 10% o percurso inicial não foi planeado, depois sentiram necessidade de planear. De salientar que apenas para duas das entrevistadas (6,5%) o seu percurso profissional foi integralmente planeado.

**Tabela IV.55 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da fase da carreira profissional que foi planeada**

	N.º	%
<b>Nada foi planeado, tudo aconteceu naturalmente</b>	11	35,5
<b>O percurso inicial foi planeado, o resto aconteceu naturalmente</b>	8	25,8
<b>O percurso inicial não foi planeado, depois tudo foi mais planeado</b>	3	9,7
<b>Todo o percurso foi planeado</b>	2	6,5
<b>Outros</b>	2	6,5
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>83,9</b>
<b>NR</b>	5	16,1
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Quanto à publicação de artigos, verifica-se que a maioria das entrevistadas (64,5%) já efectuou pelo menos uma publicação de um artigo, individualmente ou em conjunto. Porém 11 (35,5%) das respondentes nunca fez qualquer publicação.

**Tabela IV.56 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da publicação de artigos**

	N.º	%
<b>Sim</b>	20	64,5
<b>Não</b>	11	35,5
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Quando inquiridas sobre se a investigação realizada nesta área em Portugal é suficiente, as entrevistadas afirmam maioritariamente que não. Todavia, mais de um quarto das entrevistadas que se pronunciaram sobre esta questão afirma que a investigação em Portugal tem potencial e duas entrevistadas consideram que a investigação existente neste domínio é suficiente.

**Tabela IV.57 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da opinião relativamente ao facto de a investigação feita nesta área em Portugal ser ou não suficiente**

	N.º	%
<b>Não</b>	17	54,8
<b>Tem potencial</b>	8	25,8
<b>Sim</b>	2	6,5
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>87,1</b>
<b>NR</b>	4	12,9
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Particularizando as razões pelas quais as mulheres afirmam que a investigação realizada nesta área em Portugal não é suficiente, verifica-se que seis das entrevistadas referem que a investigação que existe, para além de não ser suficiente, manifesta-se muitas vezes como causística, sendo também pouco divulgada. Por outro lado, duas das inquiridas referem que a área não é suficientemente valorizada pelo que não há estímulo para realizar investigação. Outro aspecto frisado prende-se com o facto de que a publicação de trabalhos e artigos parece estar reservada a um conjunto restrito de profissionais o que desincentiva a iniciativa individual de publicação.

**Tabela IV.58 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da opinião relativamente ao facto de a investigação feita nesta área em Portugal ser ou não suficiente**

	N.º	%
<b>Não é suficiente, mas a que existe é pouco divulgada ou casuística</b>	7	22,6

<b>Publicação está circunscrita a um grupo restrito de profissionais</b>	2	6,5
<b>Porque a área não é suficientemente valorizada/ Não há estímulos</b>	6	19,4
<b>Outros</b>	8	25,8
<b>As comunidades académicas deviam contribuir mais</b>	2	6,5
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>80,6</b>
<b>NR</b>	6	19,4
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

No que respeita às diferenças de género, a primeira questão colocada foi: “Já se sentiu discriminada na sua vida profissional por ser mulher?” A maioria das entrevistadas (77,4%) afirmou nunca se ter sentido discriminada na vida profissional pelo facto de ser mulher.

**Tabela IV.59 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas que já se sentiu discriminada na sua vida profissional por ser mulher**

	<b>N.º</b>	<b>%</b>
<b>Sim</b>	7	22,6
<b>Não</b>	24	77,4
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Não obstante, quando a questão é colocada em termos mais genéricos: Acha que existe desigualdade de oportunidades entre os homens e mulheres? A maioria das respondentes (61,3%) dizem existir desigualdade de oportunidades motivada pelo género.

**Tabela IV.60 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas que entendem que existe desigualdade de oportunidades entre os homens e mulheres**

	N.º	%
<b>Sim</b>	19	61,3
<b>Não</b>	12	38,7
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Quando se colocou a questão de saber se as mulheres em geral experimentam dificuldades específicas em compatibilizar a sua vida pessoal com a sua vida profissional, a maioria das mulheres (77,4%) entende que sim, que de facto existem constrangimentos que se conjugam principalmente no feminino.

**Tabela IV.61 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da opinião quanto à existência de dificuldades específicas em compatibilizar a vida pessoal e profissional das mulheres**

	N.º	%
<b>Sim</b>	24	77,4
<b>Não</b>	5	16,1
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>93,5</b>
<b>NR</b>	2	6,5
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Quando se trata de materializar em que consistem em particular essas desigualdades, as respostas dividem-se em dois grupos. Por um lado, destaca-se a dificuldade de compatibilizar a esfera familiar com a esfera profissional (80,6%). A grande maioria das mulheres afirma que não tem dúvidas de que a compatibilização com a vida familiar é um importante factor de clivagem entre homens e mulheres. As respondentes inclinam-se para a noção de que a responsabilidade de zelar pelo bem-estar dos filhos e pais (na velhice) cabe ainda mais às mulheres e que isso as condiciona na sua vida profissional.

Por outro lado, foi referido um aspecto que se prende com uma outra desvantagem percebida: a de que as mulheres terão que empenhar-se mais em demonstrar nos diferentes contextos sociais que são rigorosas e competentes para que lhes seja reconhecida essa qualidade. Assim, a necessidade adicional e constante de afirmação de

rigor e competência surge como um segundo aspecto a destacar no que se prende com as principais dificuldades subjacentes à vida profissional da mulher.

**Tabela IV.62 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função das dificuldades destacadas na vida profissional das mulheres**

	N.º	%
<b>Compatibilidade com a vida familiar</b>	25	80,6
<b>Necessidade adicional constante de afirmação de rigor e competência</b>	3	9,7
NA	1	3,2
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>93,5</b>
NR	2	6,5
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Examinando factores que se prendem com a inserção na profissão a um nível mais operacional, procurou-se saber até que ponto as inquiridas já se sentiram condicionadas no seu trabalho pela pressão política.

Das 31 entrevistadas, onze afirmaram nunca ter sentido qualquer tipo de pressão dessa natureza e sete responderam que já sentiram, directa ou indirectamente a pressão política.

**Tabela IV.63 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas que alguma vez se sentiu desconfortável com a pressão política**

	N.º	%
<b>Sim</b>	5	16,1
<b>Não</b>	11	35,5
<b>De alguma forma sim</b>	2	6,5
NA	4	12,9
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>71,0</b>
NR	9	29,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Perante a pressão política, destacam-se dois tipos de reacção: quatro mulheres optaram por manter a sua posição, rejeitando que a pressão política interferisse com o seu trabalho e com os projectos definidos. Houve também quem tivesse optado por se

afastar das divergências procurando uma posição de neutralidade, ou quem tivesse optado por outro tipo de estratégia.

**Tabela IV.64 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da forma como ultrapassaram as pressões políticas**

	N.º	%
<b>Afastando-me das divergências</b>	1	3,2
<b>Mantendo a minha posição</b>	4	12,9
<b>Outros</b>	2	6,5
<b>NA</b>	24	77,4
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Relativamente à inserção na profissão no que respeita à relação com os colegas de trabalho, verifica-se que a maioria das inquiridas nunca teve conflitos de maior com os colegas de profissão. De facto 15 das 31 entrevistadas dizem nunca se ter sentido prejudicadas pelos colegas de trabalho, sendo que apenas sete referem ter já tido algum tipo de conflito com os seus pares. Nove das entrevistadas não responderam a esta questão.

**Tabela IV.65 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função prejudicada pelos seus colegas de trabalho**

	N.º	%
<b>Sim</b>	7	22,6
<b>Não</b>	15	48,4
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>71,0</b>
<b>NR</b>	9	29,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Quanto à reacção perante esses conflitos, duas das entrevistadas referiram ter ignorado estas perturbações e uma mulher optou, perante situações de conflito mostrar que o trabalho deve estar acima de quaisquer conflitos em ambiente profissional. Duas mulheres referiram outras razões e oito entrevistadas não responderam.

**Tabela IV.66 – Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da forma como ultrapassaram conflitos com colegas de trabalho**

	N.º	%
<b>Ignorando</b>	2	6,5
<b>Mostrando o meu trabalho</b>	1	3,2
<b>Outros</b>	2	6,5
<b>NA</b>	18	58,1
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>74,2</b>
<b>NR</b>	8	25,8
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Uma possível aproximação ao conceito individual das inquiridas relativamente aos factores que determinam o êxito profissional das mulheres demonstra que capacidades como a facilidade de expressão, astúcia, capacidade de negociação, algumas vezes atribuídas de forma mais acentuada às mulheres não são entendidas como específicas do sexo feminino por 21 das 31 entrevistadas. Estas mulheres entendem que estas capacidades tanto podem ser característica dos homens como das mulheres e, nesse sentido, não é apropriado afirmar que o sucesso profissional feminino pode ser atribuído a estas qualidades pessoais.

Por seu turno oito mulheres entendem que estas características são mais fáceis de reconhecer nas mulheres do que nos homens, pelo que o êxito profissional feminino deverá estar em parte ligado a estas qualidades.

Por fim, duas das 31 respondentes admitem que estas características poderão ser específicas das mulheres e, assim sendo, poderão contribuir para o sucesso profissional que as mulheres conseguem alcançar.

**Tabela IV.67 - Número e percentagem de mulheres entrevistadas em função da opinião relativamente à forma como as alegadas capacidades e atitudes femininas (facilidade de expressão, astúcia, capacidade de negociação) contribuem para o êxito profissional das mulheres**

	N.º	%
<b>Sim</b>	8	25,8
<b>Não</b>	21	67,7
<b>Talvez</b>	2	6,5
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>

Procurando analisar a projecção e realização profissional em função de factores como a idade, o planeamento da carreira e as expectativas aquando do ingresso na profissão ensaiou-se uma análise cruzada destas variáveis.

Verifica-se que 10 das 14 mulheres com menos de 45 anos dizem ter expectativas de ir mais além na sua carreira profissional; esta proporção é semelhante nas mulheres com 45 ou mais anos.

**Tabela IV.68 – Número de mulheres entrevistadas em função das ambições dentro da carreira profissional, em função do grupo etário**

		Grupo etário		Total
		Até 45 anos	45 ou mais anos	
<b>Tem outras ambições dentro da sua carreira profissional?</b>	<b>Sim</b>	10	9	19
	<b>Não</b>	4	6	10
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>15</b>	<b>29</b>

Quando se analisa as ambições profissionais em função do planeamento a que foi sujeita a carreira profissional desde o seu início verifica-se que um terço das entrevistadas que planearam a sua carreira diz não ter ambições profissionais nesse momento. Por seu turno, cinco das 12 entrevistadas cuja carreira não foi planeada dizem não ter ambições profissionais além daquilo que já conquistaram.

**Tabela IV.69 – Número de mulheres entrevistadas em função das ambições dentro da carreira profissional, em função do planeamento da carreira**

		Carreira profissional foi planeada?			Total
		Sim	Não	Em parte	
<b>Tem outras ambições dentro da sua carreira profissional?</b>	<b>Sim</b>	6	7	3	16
	<b>Não</b>	3	5	1	9
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>25</b>

Ao analisarmos a realização profissional em função das expectativas das entrevistadas quando iniciaram a sua carreira, verifica-se que, quem ambicionava realização profissional ao escolher a profissão diz sentir-se efectivamente realizada. Das nove entrevistadas que ansiavam contribuir com a sua actividade profissional para o bem da

comunidade oito dizem sentir-se realizadas profissionalmente. As duas entrevistadas que associaram as suas expectativas iniciais à realização de uma actividade do seu agrado dizem sentir-se em parte realizadas profissionalmente. Das cinco respondentes que mencionaram outros aspectos duas dizem sentir realização profissional, uma afirma não se sentir realizada profissionalmente e outras duas afirmam estar em parte realizadas na profissão que escolheram.

**Tabela IV.70 – Número de mulheres entrevistadas em função da realização profissional e das expectativas no início da carreira profissional**

		Sente-se realizada profissionalmente?				Total
		Sim	Não	Em parte	Sim, mas noutra área	
Expectativas quando começou a trabalhar	Realização profissional	3	0	0	1	4
	Contribuir para o bem da comunidade	9	1	0	0	10
	Realizar uma actividade do meu agrado	0	0	2	0	2
	Outros	2	1	2	0	5
	Nenhumas	2	0	0	0	2
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>23</b>

A profissão de bibliotecária, sendo desempenhada maioritariamente por mulheres, é susceptível de despertar entre colegas uma maior sensibilidade aos factores que contribuem para o sucesso profissional feminino neste contexto.

Quando inquiridas acerca do potencial das capacidades e atitudes femininas para alavancar o êxito profissional, algumas das respondentes afirmaram desde logo que as capacidades invocadas – facilidade de expressão, astúcia, capacidade de negociação – poderão ou não ser apanágio das mulheres, frisando que também os homens possuem estas e outras capacidades susceptíveis de impulsionar a sua vida profissional. No total das 31 entrevistadas, 20 são da opinião que estes factores não contribuem para o êxito profissional das mulheres. Dessas 20, sete têm até 45 anos e treze encontram-se no grupo etário de 45 ou mais anos.

Um outro grupo de entrevistadas, num total de oito, não hesitou em afirmar que estas são capacidades que se aplicam mais especificamente às mulheres e que isso contribui de forma decisiva para que estas possam não só ter êxito profissional, mas também conciliar isso com a sua vida profissional.

Procurou-se identificar qual o posicionamento dos dois grupos etários – até 45 anos e 45 ou mais – acerca desta questão, indagando possíveis diferenças, visíveis mesmo numa amostra de pequena dimensão, como é o caso.

O conceito do êxito profissional feminino em função das capacidades e atitudes femininas parece ser de alguma forma percebido de maneira distinta em função dos grupos etários de pertença. As mulheres com idade até 45 anos manifestam-se divididas quanto ao contributo que as capacidades específicas, algumas vezes atribuídas principalmente às mulheres, podem ter para o êxito profissional feminino.

Cinco das 14 inquiridas com menos de 45 anos afirmam que a facilidade de expressão, astúcia e capacidade de negociação contribuem para o êxito profissional das mulheres, sendo em igual número as que afirmam que não. Duas das mulheres mais jovens admitem a possibilidade de a assertividade e engenho das mulheres lhes poder granjear algum do êxito profissional que conquistam, respondendo “Talvez” à pergunta.

Quanto ao grupo etário das mulheres com 45 ou mais anos, 13 das 16 respondentes neste intervalo etário são de opinião de que as capacidades e atitudes femininas não são determinantes para o sucesso profissional que as mulheres podem alcançar. De opinião contrária são três das 16 entrevistadas.

**Tabela IV.71 – Número de mulheres entrevistadas que considera que as capacidades e atitudes femininas contribuem para o êxito profissional das mulheres, em função do grupo etário**

		Acha que as capacidades e atitudes femininas (facilidade de expressão, astúcia, capacidade de negociação), contribuem para o êxito profissional das mulheres?			Total
		Sim	Não	Talvez	
Grupo etário	Até 45 anos	5	7	2	14
	45 ou mais anos	3	13	0	16
Total		8	20	2	30

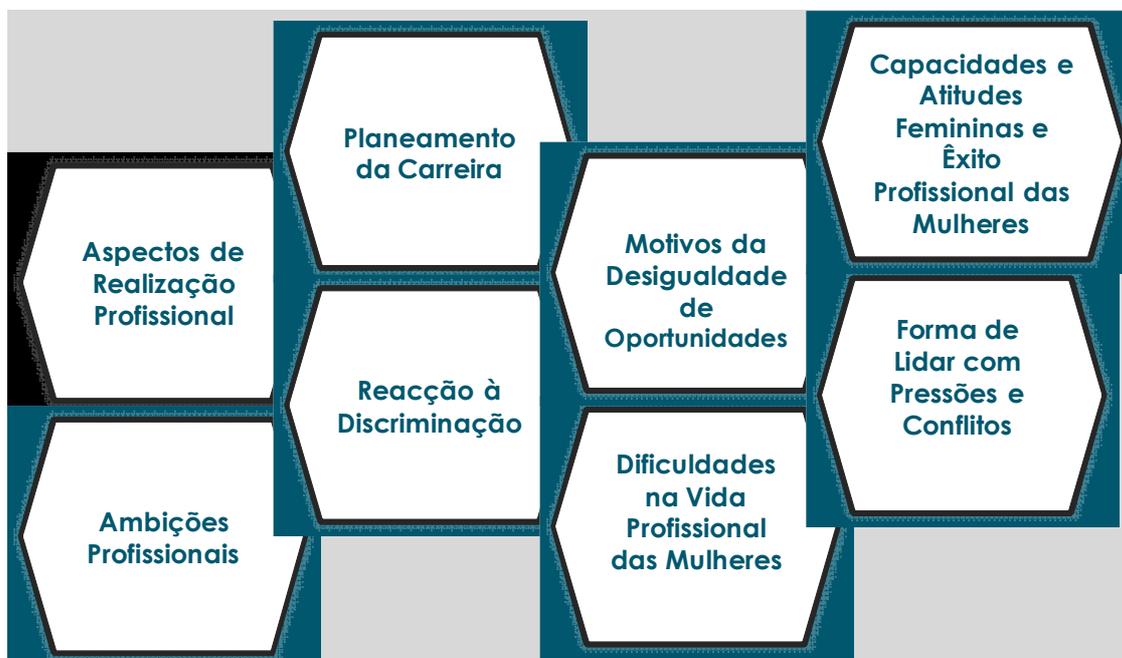
Os resultados até aqui explorados dão expressividade a um conjunto de aspectos que parecem relevantes. Para a realização deste estudo partiu-se de uma abordagem individual e procurou-se detectar aquilo que são trajectórias e conceitos profissionais complementares ou conflitantes entre si. O objectivo era o de traçar um possível retrato, ainda que a partir de uma amostra reduzida e de um conjunto circunscrito de questões, da forma como as profissionais bibliotecárias perspectivam a sua inserção profissional, administram as suas expectativas, concebem a desigualdade de género e lidam com os conflitos em contexto de trabalho.

As questões colocadas procuravam sintetizar alguns aspectos determinantes na apreensão de percursos profissionais na profissão de bibliotecária. Além disso, optou-se por colocar questões semi-abertas, de forma a dar espaço de reflexão às inquiridas relativamente às questões colocadas. Em seguida traçou-se um caminho para a categorização das respostas de forma a detectar os aspectos que, em função das variáveis independentes, condicionam as percepções das inquiridas relativamente aos temas lançados para reflexão.

Os resultados encontrados através das entrevistas realizadas às 31 mulheres bibliotecárias parecem confirmar alguns dos elementos atrás aduzidos no sentido de apresentar a ideologia de género como algo que se mantém presente ao nível das representações e, portanto, em termos práticos.

Colocou-se às 31 mulheres questões relacionadas com os aspectos mencionados na figura seguinte:

**Figura IV.1 – Vectores de análise privilegiados no questionário com questões abertas e semi-abertas a 19 mulheres bibliotecárias**



A maioria das mulheres diz sentir-se realizada na profissão e manifesta ter mais ambições que deseja ver projectadas no futuro da sua carreira profissional. Embora nem todas tenham planeado essa mesma carreira, quase todas dizem sentir ou já ter observado indirectamente os condicionalismos e dificuldades que se colocam também à generalidade das mulheres em contexto laboral.

Quando questionadas acerca da desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a maioria das inquiridas é de opinião que, de uma maneira geral, às mulheres não assistem as mesmas oportunidades que assistem aos homens. No entanto, em termos pessoais as mulheres afirmam maioritariamente nunca se ter sentido discriminadas.

Ao afirmarem que a desigualdade de género existe, de uma maneira geral disseminada na sociedade e reconhecerem que já sentiram pessoalmente e sentem obstáculos adicionais na gestão da sua vida profissional e familiar, estão no fundo a admitir que as desigualdades de género também as atingem de forma premente. De facto, quando

questionadas sobre as principais dificuldades que se interpõem à sua vida profissional, elas reconhecem que existe uma sobrecarga com aspectos familiares bem como a necessidade permanente de afirmar as suas competências no sentido de se tornarem, a cada momento, tão credíveis como os homens, e que isso as tem perturbado no seu percurso profissional.

A reacção à discriminação tende a ser pronta uma vez que os factores explícitos de discriminação são muito mal acolhidos socialmente. Às mulheres foi sendo progressivamente reconhecido o direito e o dever de ripostar e de se interpor a qualquer forma explícita de discriminação. No entanto, no que toca a formas implícitas de discriminação a reacção não será já tão pronta porque nem sempre é fácil reconhecer que às mulheres ainda continuam a estar vedadas muitas formas de se posicionarem no mercado de trabalho em igualdade de circunstâncias com os homens.

Um sinal positivo advém da atitude que as próprias mulheres manifestam relativamente às capacidades femininas como motivação para o seu êxito profissional. Muitas mulheres reconhecem que essas capacidades não serão propriamente inatas, ou seja, não serão propriamente habilidades femininas mas sim competências a nível da gestão eficiente de um dia-a-dia relativamente mais sobrecarregado que cada mulher conseguiu reunir ao longo do seu percurso profissional e capitalizar no presente no sentido de ser capaz de gerir as muitas solicitações que tem.

Sobressaíram, assim, desta análise, aspectos que remetem para muitas das questões que surgem sublinhadas na literatura como caracterizando a distribuição social do trabalho. No sentido de aprofundar esta análise, importa ainda indagar o perfil das dez mulheres que mais se destacaram em função das suas respostas mais ou menos assertivas às questões colocadas. Trata-se de salientar os aspectos que, nas opiniões expressas, mais contribuem para delinear aquilo que é a perspectiva das bibliotecárias relativamente ao seu percurso e inserção profissionais.

Numa primeira aproximação a esta questão construímos uma matriz de repostas tipo de referência relativamente à qual as respostas das mulheres foram avaliadas. Esta análise é necessariamente subjectiva pois ao definir uma chave de repostas ideais esta-se a traçar à partida as características que corresponderiam à resposta da mulher com o perfil mais assertivo. Não existindo naturalmente, neste contexto, respostas certas ou erradas, a

abordagem é meramente indicativa daquilo que são as respostas que denotam uma postura de alguma forma mais confiante, de alguém que tende a empenhar-se em conduzir o seu próprio destino para obter sucesso profissional e construir uma inserção profissional autónoma e assertiva.

O objectivo deste exercício foi o de encontrar um padrão que permitisse analisar até que ponto quem planeou a sua carreira, quem ambiciona progredir, quem se sente descomplexado com eventuais diferenças de género é quem se sente mais realizado profissionalmente e encontra as melhores ferramentas para ter sucesso profissional e conduzir de forma autónoma o seu trabalho.

Com vista a analisar as respostas obtidas do ponto de vista do perfil que está subjacente nas afirmações das entrevistadas, optou-se por fazer uma primeira triagem do conteúdo das mesmas. Feita essa primeira aproximação, foi possível detectar três categorias de resposta a que corresponderiam diferentes tipologias de posicionamento face ao tema da pergunta. As questões colocadas no inquérito tinham uma natureza semi-aberta. Assim, as entrevistadas eram livres de responder apenas “Sim” ou “Não” a algumas das questões ou, alternativamente, poderiam desenvolver de forma mais detalhada determinadas respostas.

As respostas obtidas que foram desenvolvidas pelas respondentes foram alvo de análise em termos do seu conteúdo, pelo que revelavam diferentes atitudes e valores. A postura das entrevistadas face aos condicionalismos da sua profissão ou da sua condição de mulher, por exemplo, foi passível de categorizar em ordem a uma maior ou menor abertura e confiança em relação aos mesmos.

O conteúdo de cada resposta a cada questão aberta foi classificado tendo por referência três tipologias de posicionamento relativamente aos valores e opiniões que se pretendia auscultar com cada pergunta. Após uma análise transversal das respostas obtidas foi detectada uma regularidade: as entrevistadas demonstravam tendencialmente um de três posicionamentos relativamente a cada uma das questões, adjectivados de modo a formar categorias independentes entre si<sup>21</sup>:

---

<sup>21</sup> Saliente-se que os temas tinham natureza diferenciada o que torna a sua classificação menos imediata, tendo-se optado por definir as tipologias de resposta com base em três características genéricas de cada uma.

- Autonomia/Assertividade/Dinamismo
- Passividade/Resignação/*Mainstreaming*
- Pessimismo/Descrença/Indiferença

Ou seja, com a sua visão acerca de uma determinada temática colocada pela questão, as entrevistadas podiam demonstrar, dependendo da natureza da pergunta, três tipos atitudes: uma mais pró-activa em que evidenciavam uma maior auto-confiança na sua capacidade de contribuir para moldar as realidades sócio profissionais em que se inserem; noutros casos, as respostas mostravam alguma apreensão relativamente a certos temas ou uma maior resignação em relação ao estado de coisas e, por fim, algumas das respostas encerravam uma atitude um pouco mais pessimista de alguma descrença ou até indiferença relativamente a alguns dos condicionalismos da profissão ou da condição de mulheres das entrevistadas.

Quanto à primeira tipologia de respostas encontrada, ela engloba respostas cujo conteúdo expressa autonomia, assertividade e dinamismo, ou seja, aquilo que designou-se por um perfil assertivo. Nesta primeira categoria, foram incluídas as respostas das entrevistadas que, no texto da sua resposta, manifestavam ter uma atitude descomplexada face ao tema versado pela questão. Isto é, que se posicionavam de forma a combater ou inverter o estado de coisas e de modo a obterem os seus objectivos independentemente das adversidades ou situações inesperadas.

Assim, esta classificação foi atribuída às respostas que, pelo seu conteúdo, demonstravam uma atitude pró-activa relativamente ao tema da pergunta. Um dos aspectos considerados foi a valorização da iniciativa individual de cada um mobilizar, activamente, a sua capacidade de intervenção para mudar o estado de coisas. Foram também consideradas nesta categoria as afirmações categóricas de concordância ou discordância relativamente a um determinado tema<sup>22</sup>.

A título de exemplo, foram classificadas nesta primeira categoria as respostas que incluíam expressões como:

---

<sup>22</sup> Uma resposta afirmativa ou negativa do tipo “Sim” ou “Não” foi entendida como assertiva na medida em que, sem fazer mais considerações a inquirida mostrava, ainda que de forma subjectiva, tomar posição clara e inequívoca acerca do tema em questão.

«Eu acho que deveria ...»;

«Para mim...»;

«Não vejo as coisas nesses termos, penso que...»

«Temos que ser ambiciosas e lutar por aquilo que desejamos...»

Um segundo posicionamento face a cada questão abrangia já atitudes mais defensivas ou até de alguma passividade face aos aspectos suscitados pelo tema da pergunta, correspondentes a um perfil conformista. Este tipo de resposta envolveu quase sempre uma postura de resignação face ao actual estado de coisas ou ainda uma atitude que tendia a enquadrar-se no *mainstreaming* social de valores associados a uma determinada questão.

Assim, nesta categoria foram classificadas as respostas que pela sua tendência de seguir a opinião mais generalizada se enquadravam num tipo de resposta de alguma forma resignado com o actual estado de coisas e em que a perspectiva era a de que, individualmente, pouco é possível fazer para inverter as situações.

Nesta categoria foram incluídas respostas contendo expressões como:

«A sociedade é assim...»

«Espero que as mentalidades mudem...»

«O machismo social dominante na sociedade...»

Estas expressões foram associadas a uma certa resignação relativamente ao quadro de valores que domina na sociedade ou ainda a alguma concordância com esse estado de coisas pela inacção ou pela não manifestação de uma vontade individual para alterar o curso das relações interpessoais, do contexto socio-profissional, etc.

Nesta categoria de respostas, optou-se por enquadrar tendencialmente as afirmações que se inserem na opinião da maioria, sempre que não existissem mais dados que permitissem deduzir motivação individual para agir sobre um estado de coisas herdado de um *mainstreaming* social dominante.

Finalmente, na terceira categoria de respostas (perfil pessimista), optou-se por enquadrar as afirmações que revelavam alguma descrença relativamente à possibilidade de se agir ou mudar o *status quo*. A indiferença ou pessimismo manifestado transpareceram em expressões como:

«...há sempre algo que não se consegue concretizar»

«... as pessoas esgotam-se nos trabalhos de rotina e não são estimuladas para fazer trabalho de investigação ou não estão vocacionadas para tal...»

«...enquanto se assumir esta posição as coisas não mudam...»

«Triunfar?! Penso que os técnicos nunca triunfam, porque os políticos não deixam...»

A partir destas tipologias de respostas, aplicadas a cada uma das questões, foi possível apurar o padrão dominante, ou o mais frequente nas respostas de cada uma das entrevistadas. Esse padrão de respostas manifestado por cada uma das entrevistadas foi classificado como um perfil tendencialmente mais: (1) pró activo/assertivo, (2) conformista ou (3) pessimista.

Ao perfil pró activo fez-se corresponder as entrevistadas cujo número de respostas assertivas (enquadradas na categoria 1) correspondeu a mais de 50% do total de respostas válidas. Este perfil foi designado de **perfil assertivo**.

No perfil designado por **perfil conformista** incluímos as entrevistadas cujas respostas que recaíram na categoria 2 corresponderam a 50% ou mais do total de respostas válidas.

Por fim, no perfil denominado por **perfil pessimista** incluímos as entrevistadas que não cumpriram nenhuma das anteriores condições, ou seja, cuja percentagem de respostas de tipo assertivo ou de resignação ficou aquém dos 50% e cuja percentagem válida de respostas na categoria de pessimismo/indiferença foi superior a 10%. Nesta categoria enquadram-se então as entrevistadas que se destacaram das restantes pela negativa, ou seja manifestando opiniões de alguma forma mais derrotistas face às circunstâncias da sua vida profissional.

De salientar que estes perfis não traduzem qualquer avaliação da personalidade das entrevistadas. Os perfis de tipo mais conformista ou pessimista nesta análise não correspondem necessariamente a traços de personalidade. Trata-se apenas de tipificações que foram úteis para classificar as respostas dadas e diferenciar posicionamentos das entrevistadas relativamente às matérias em estudo.

Analisando os resultados encontrados a partir desta classificação, a partir das respostas efectivamente obtidas, isto é, não considerando as não respostas, verifica-se que as mulheres que, no balanço global das suas respostas, revelaram um perfil mais assertivo, são também maioritariamente aquelas cujas respostas referentes aos aspectos que concorrem para a realização profissional foram classificadas na tipologia/categoria de resposta de tipo mais autónomo e de maior dinamismo.

Assim, 10 das 14 mulheres que demonstraram um perfil mais assertivo afirmaram nas suas respostas que a realização profissional passa em muito pela iniciativa individual. Estas entrevistadas foram da opinião que já fizeram, por sua iniciativa, uma parte significativa do percurso mas que se torna ainda mais interessante a perspectiva de que ainda continuam a ter um caminho importante a percorrer, tomando assim a realização profissional como um objectivo que se constrói diariamente e não num dado adquirido que se apresenta exogenamente.

Relativamente às entrevistadas cuja análise da globalidade das respostas as perfilou no tipo de aproximação mais conformista, nas 12 mulheres que apresentaram respostas assertivas existem aspectos que condicionam a sua realização profissional.

Revelando maior resignação ou descrença, tem-se quatro entrevistadas que se inclinaram para respostas que enquadram este importante aspecto de inserção profissional, o da realização na profissão, num plano mais abstracto, afirmando por exemplo que: “... uns dias são melhores do que outros” ou que nem sempre se sentem realizadas profissionalmente. Os condicionalismos que enfrentam de alguma forma limitam a sua capacidade de acção o que as leva a uma certa resignação face ao rumo dos acontecimentos: “...Triunfar! Penso que os técnicos nunca triunfam, porque os políticos não deixam”.

Finalmente, das três mulheres que se enquadram no perfil de tipo pessimista a resposta de apenas uma delas relativamente a este aspecto da realização profissional recaiu na

categoria de pessimismo/descrença/indiferença uma vez que disse não se sentir realizada profissionalmente, pois esse aspecto encontra-se em permanente construção. Esta afirmação foi classificada na categoria de Pessimismo/Descrença/Indiferença uma vez que coloca num plano de indefinição o momento ou os momentos em que a realização profissional pode efectivamente sobrevir. Neste sentido, a resposta evidencia uma certa descrença na possibilidade de a realização profissional vir efectivamente a manifestar-se em função de uma atitude pró activa e autónoma.

**Tabela IV.72 - Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente à realização profissional**

<b>Aspectos de realização profissional</b>				<b>Total</b>
<b>Autonomia/ Assertividade/ Dinamismo</b>	<b>Passividade/ Resignação/ Mainstreaming</b>	<b>Pessimismo/ Descrença/ Indiferença</b>		
<b>Perfil assertivo</b>	10	1	3	<b>14</b>
<b>Perfil conformista</b>	8	2	2	<b>12</b>
<b>Perfil pessimista</b>	2	0	1	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>29</b>

Quanto às ambições profissionais, o grupo de mulheres de perfil assertivo foi unânime ao manifestar-se relativamente a esta questão de forma pró-activa. As respostas encontradas nesta categoria valorizavam sobretudo, em termos de ambições profissionais, os aspectos como a consolidação do percurso profissional. Quanto às ambições, tem-se neste perfil, por exemplo:

“Sim, gostava de prosseguir os meus estudos de modo a evoluir profissionalmente no que se refere ao aprofundamento de conhecimentos”.

“A minha maior ambição é manter-me sempre actualizada, para responder da forma mais adequada possível aos desafios que se colocam todos os dias.”

“Sim, fazer mais e melhores bibliotecas de leitura pública”.

As respostas enquadradas neste perfil denotam que o objectivo primordial destas mulheres prende-se com fazer sobressair a qualidade do trabalho enquanto um activo a capitalizar para uma efectiva afirmação em contexto profissional. Foram ainda sublinhadas questões como a necessidade de aprofundar novas áreas no sentido de consolidar um processo de autoformação.

De entre as seis mulheres de perfil mais conformista ou resignado, dois terços manifestaram efectivamente resignação quanto à questão das ambições profissionais. A ambição profissional foi, nestes casos, frisada com uma conotação algo vaga. Estas respostas, de acordo com a análise, apresentam uma concepção difusa dos meios a utilizar para atingir a desejada ambição profissional.

Relativamente às mulheres de perfil pessimista, um quarto das que apresentam este perfil revelou pura e simplesmente não ter quaisquer ambições profissionais, facto que parece transparecer uma certa indiferença relativamente ao porvir do percurso profissional, expresso por exemplo nas seguintes palavras:

“Não, neste momento não me sinto com grandes ambições profissionais: não tenho vontade de aprofundar conhecimentos através, por exemplo de um doutoramento e no actual local de trabalho não antevejo perspectivas de evolução”.

**Tabela IV.73 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente às ambições profissionais**

<b>Ambições profissionais</b>				<b>Total</b>
<b>Autonomia/ Assertividade/ Dinamismo</b>	<b>Passividade/ Resignação/ Mainstreaming</b>	<b>Pessimismo/ Descrença/ Indiferença</b>		
<b>Perfil assertivo</b>	13	0	1	<b>14</b>
<b>Perfil conformista</b>	9	2	1	<b>12</b>
<b>Perfil pessimista</b>	2	1	1	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>30</b>

No que se refere ao planeamento na carreira, dez mulheres afirmaram tê-la planeado desde o seu início (uma praticamente desde o início). De entre essas sete mulheres que tomaram as rédeas do seu percurso profissional desde a sua origem, cinco revelaram um perfil de tipo assertivo, quatro de tipo conformista e uma de perfil pessimista.

**Tabela IV.74 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente ao planeamento da carreira**

<b>Planeamento da carreira</b>				<b>Total</b>
<b>Autonomia/ Assertividade/ Dinamismo</b>	<b>Passividade/ Resignação/ Mainstreaming</b>	<b>Pessimismo/ Descrença/ Indiferença</b>		
<b>Perfil assertivo</b>	5	7	0	<b>12</b>
<b>Perfil conformista</b>	4	6	0	<b>10</b>
<b>Perfil pessimista</b>	1	2	1	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>26</b>

Inquiridas sobre os motivos pelos quais pensam existir ou não desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres, onze das respondentes dizem que a desigualdade de género existe. Dessas onze apenas sete se referem a motivações para tal acontecer. Quatro das sete mulheres dão respostas evidenciando alguma passividade relativamente a esta questão reportando-se a estudos existentes que se referem a esta desigualdade, mas não referindo a sua opinião própria relativamente à questão. Estas inquiridas referem não ter a certeza se tal se verifica ou não e dizem que não será talvez em todas as áreas. Mais uma vez, este tipo de afirmações foi, de acordo com a análise,

entendido como uma manifestação de que não há propriamente opinião formada relativamente a esta questão, nem sequer um pensamento autónomo nesta matéria.

As cinco mulheres de entre as 17 que desenvolveram a resposta a esta questão e que manifestaram autonomia na reflexão em torno deste tema referiram questões como a necessidade de as mulheres terem que “... comportar-se como iguais se querem ser tratadas como iguais...”. Outros aspectos invocados que evidenciam opinião própria sobre o assunto prendem-se com a alegada “... incapacidade de as mulheres afirmarem os seus direitos não só na dimensão profissional mas igualmente em outras dimensões da sua vida, nomeadamente na familiar”. Assim, apesar de as mulheres já reclamarem os mesmos direitos na dimensão social e profissional na dimensão familiar estas tenderão a “...não conseguir impor...” as suas competências o que as prejudica profissionalmente.

**Tabela IV.75 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente à desigualdade de oportunidades entre mulheres e homens**

<b>Desigualdade de oportunidades entre M e H - motivos</b>			
	<b>Autonomia/ Assertividade/ Dinamismo</b>	<b>Passividade/ Resignação/ Mainstreaming</b>	<b>Total</b>
<b>Perfil assertivo</b>	5	3	<b>8</b>
<b>Perfil conformista</b>	1	6	<b>7</b>
<b>Perfil pessimista</b>	0	2	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>

A reacção face à discriminação foi, bastante firme, assertiva e determinada nas respostas encontradas. Quase todas as mulheres que se manifestaram relativamente a uma discriminação, o que já tenham sentido ou que possam vir a sentir, fizeram-no de forma assertiva, inclinando-se para a perspectiva de que “... importa é resolver as questões da melhor forma mostrando que o trabalho que se faz é que vale”.

De salientar que algumas mulheres referem-se a si próprias sucessivamente no masculino: “Iniciei com 500 livros e a equipa avançou, éramos 1 bibliotecário [a entrevistada] e 2 funcionários...”. Este tipo de menção é revelador de que as próprias mulheres não hesitam em observar a convenção de fazer referências no masculino a toda e qualquer situação em que intervenham homens e mulheres. Neste caso, verifica-se mesmo que a entrevistada se refere a si própria como “1 bibliotecário”, tendo

certamente em mente que a profissão é exercida por homens e mulheres, ainda que maioritariamente por mulheres.

**Tabela IV.76 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente à reacção à discriminação**

<b>Reacção à discriminação</b>			
	<b>Autonomia/ Assertividade/ Dinamismo</b>	<b>Passividade/ Resignação/ Mainstreaming</b>	<b>Total</b>
<b>Perfil assertivo</b>	3	0	3
<b>Perfil conformista</b>	2	1	3
<b>Perfil pessimista</b>	1	0	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

Quando se tratou de salientar as dificuldades que subjazem à vida profissional das mulheres, as entrevistadas foram quase unânimes em frisar aspectos que relevam dos cuidados a ter com a família, em particular com os filhos e também com os ascendentes, resposta de tipo *mainstream* uma vez que há outros aspectos que condicionam a inserção profissional das mulheres e que vão para além da sobrecarga familiar. Neste contexto, destacam-se opiniões como: “A dificuldade que existe para as mulheres não é na vida profissional, mas na vida pessoal. Ainda existe alguma dificuldade na partilha das responsabilidades na vida pessoal, muitas das vezes pela própria vontade das mulheres em abarcar tudo e todos”.

Outros aspectos que vão para além da sobrecarga familiar foram frisados por quatro mulheres que identificaram condicionalismos como “...a necessidade constante de afirmação de rigor e competência”. Assim, para além do aspecto funcional que é o acompanhamento dos filhos, sobressaem outros aspectos nem sempre facilmente identificados. Quando se trata de inserção na profissão, para além dos condicionalismos funcionais, há a considerar outros aspectos materialmente relevantes e que exigem da mulher: “... trabalho o dobro para ter as mesmas oportunidades que os homens...” ou “homens ainda que menos formados têm facilidade em aceder a melhores lugares”.

**Tabela IV.77 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente às dificuldades na vida profissional das mulheres**

<b>Dificuldades na vida profissional das mulheres</b>	<b>Total</b>
---	--------------

	<b>Autonomia/ Assertividade/ Dinamismo</b>	<b>Passividade/ Resignação/ Mainstreaming</b>	
<b>Perfil assertivo</b>	4	10	<b>14</b>
<b>Perfil conformista</b>	1	10	<b>11</b>
<b>Perfil pessimista</b>	1	2	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>28</b>

Ao lidar com pressões políticas, quando estas foram sentidas, a maioria das mulheres revelou atitudes assertivas. Foram em maior número as mulheres de perfil assertivo que manifestaram de forma veemente o seu repúdio por este tipo de constrangimento.

Ainda assim, a maioria das mulheres salientou que as suas principais armas para combater este tipo de pressões foi prosseguir o seu trabalho com a mesma determinação no sentido de marcar a sua posição relativamente a eventuais tentativas de interferência na sua actividade profissional.

**Tabela IV.78 - Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente à forma de lidar com as pressões políticas**

	<b>Forma de lidar com pressões políticas</b>		<b>Total</b>
	<b>Autonomia/ Assertividade/ Dinamismo</b>	<b>Passividade/ Resignação/ Mainstreaming</b>	
<b>Perfil assertivo</b>	3	1	<b>4</b>
<b>Perfil conformista</b>	1	1	<b>2</b>
<b>Perfil pessimista</b>	1	0	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

Quando os conflitos provêm da relação com os próprios colegas de trabalho, de entre as mulheres que já os sentiram, a maioria também se mostrou determinada em lidar com estas situações de tensão. Quatro das cinco mulheres que já se viram envolvidas em desentendimentos desta natureza resolveram a questão através de uma atitude pró activa

e de antecipação deixando que o seu trabalho falasse por si para dirimir quaisquer focos de tensão.

**Tabela IV.79 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente à forma de lidar com os conflitos com os colegas de trabalho**

	Forma de lidar com conflitos com colegas de trabalho		Total
	Autonomia/ Assertividade/ Dinamismo	Passividade/ Resignação/ Mainstreaming	
<b>Perfil assertivo</b>	4	0	<b>4</b>
<b>Perfil conformista</b>	0	1	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Finalmente, no que toca à forma como as capacidades e atitudes femininas contribuem para o seu êxito profissional, a maioria das mulheres adoptou uma postura crítica relativamente à questão colocada, que consistia em saber se achavam que as capacidades e atitudes femininas (facilidade de expressão, astúcia, capacidade de negociação), contribuía para o êxito profissional das mulheres. Não concordando com a afirmação ou apresentando argumentos alternativos que justificassem o sucesso profissional das mulheres, as entrevistadas demonstraram nesta matéria um pensamento predominantemente autónomo. Algumas mulheres invocaram argumentos tais como:

“Incomoda-me o facto de se pensar que uma mulher é capaz de se impor porque os sabe levar e não pelas suas ideias e capacidades traduzidas em poder de argumentação”.

ou

“Não sou muito sensível a esse tipo de abordagens. Não vejo as pessoas como fragmentos atomizados mas como seres humanos integrais, (...) independentemente da característica de género”.

De entre as mulheres com o perfil mais assertivo destaca-se um maior número com uma argumentação própria face a uma questão que pode ter várias interpretações. De facto, o sucesso profissional feminino pode ser atribuível a um conjunto de factores que vão desde características intrinsecamente femininas a outros aspectos que se prendem com as características pessoais, de contexto profissional específico, entre outros.

Assim, das dez mulheres com um perfil mais assertivo, seis delas manifestaram uma abordagem tendencialmente autónoma face aos factores que condicionam o sucesso profissional feminino. Entre as seis mulheres que apresentaram um perfil globalmente mais conformista, apenas metade apresentaram um pensamento autónomo relativamente a esta questão em particular. Finalmente, de entre as entrevistadas com um perfil mais pessimista, a maioria alinhou na ideia difundida de que às mulheres assistem características especiais, que por si só lhes podem garantir êxito profissional.

**Tabela IV.80 – Perfil das mulheres em função da categoria de respostas relativamente às capacidades e atitudes femininas face ao êxito profissional**

	Capacidades e atitudes femininas e êxito profissional das mulheres		Total
	Autonomia/ Assertividade/ Dinamismo	Passividade/ Resignação/ Mainstreaming	
<b>Perfil Assertivo</b>	6	4	<b>10</b>
<b>Perfil Conformista</b>	3	3	<b>6</b>
<b>Perfil Pessimista</b>	1	2	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>

Pela análise efectuada, pode-se depreender alguns aspectos mobilizadores nos perfis encontrados.

No perfil assertivo as entrevistadas demonstram tendencialmente uma vontade autónoma e deliberada de conduzir os destinos da sua própria vida, apresentando relativamente a vários temas um pensamento independente, inovador e consciente de

que a pró actividade é a melhor forma de superar os constrangimentos e condicionalismos da inserção profissional das mulheres. Neste perfil, a ideia que parece sobressair é a de que os papéis femininos e masculinos são diferentes é que, por isso, as mulheres deveriam “lutar pelo direito à diferença e não à igualdade”.

No perfil conformista, estes aspectos não são tão visíveis, manifestando-se um pouco mais acentuadas abordagens de tipo mais passivo e resignado relativamente àquela que é a opinião generalizada ou até o senso comum. Neste perfil foi possível identificar um conceito relativo à inserção individual num contexto sócio profissional mais condicionado por aquilo que são as representações sociais dominantes. Foi detectada nas respostas deste tipo uma certa resignação em aceitar estas mesmas representações, sendo os condicionalismos encontrados no percurso profissional encarados como uma espécie de inevitabilidade relativamente à qual pouco ou nada é possível fazer uma vez que “... a sociedade é assim”.

No perfil mais pessimista manifesta-se uma certa descrença relativamente à possibilidade de inverter os entraves relativos à inserção das mulheres na profissão e na sociedade. Emergiram abordagens do tipo “... as pessoas (...) não são estimuladas ou (...) não estão vocacionadas para ... certas actividades”. A tónica é colocada de forma exógena à pessoa, como se nada houvesse a fazer perante as dificuldades porque inevitavelmente o estímulo ou a motivação vêm de fora e não individualmente construídos.

No balanço global, quanto ao posicionamento dominante das entrevistadas relativamente às diferentes questões colocadas assinalam-se a sombreado na Tabela IV.81 seguinte os tipos de resposta que tiveram maior frequência em cada uma das temáticas abordadas no questionário.

Verifica-se que, de uma forma geral, as questões relacionadas com aspectos de realização profissional e ambições na profissão recolheram um maior número de respostas assertivas no conjunto das respostas obtidas.

No que respeita ao planeamento da carreira, a resignação foi de alguma forma dominante uma vez que a maioria das mulheres se limitaram a aguardar o rumo dos acontecimentos, não planeando a sua evolução profissional desde o início e não

tomando desde logo as rédeas da sua própria realização profissional que acabou, nalguns casos, por sobrevir um pouco por acaso.

Quanto à reacção às formas de discriminação de género, a maioria das mulheres responderam de forma assertiva, manifestando-se firmes contra eventuais atitudes discriminatórias.

Já no que respeita aos motivos apontados para a desigualdade de género, os argumentos que sobressaíram foram de alguma forma marcados por uma certa identificação com a ideia de senso comum de que as mulheres estão mais sobrecarregadas com tarefas funcionais, como o cuidado com a casa, filhos e familiares mais velhos. Apenas algumas mulheres apontaram outros factores discriminatórios que, para além desses condicionam em muito a inserção profissional das mulheres.

Quanto à forma de lidar com pressões políticas ou com conflitos com colegas de trabalho, a maioria das mulheres mostrou também uma atitude firme e assertiva optando por mostrar que a qualidade do trabalho acaba sempre por se sobrepôr a eventuais constrangimentos dessa natureza. No que respeita às capacidades e atitudes femininas, a maioria das mulheres demonstrou um pensamento autónomo apresentando factores diferenciados que condicionam o sucesso profissional para além de alegadas capacidades intrinsecamente femininas. De salientar que nenhuma resposta recebeu uma tónica predominantemente pessimista. Apenas se recolheram ocasionalmente respostas deste tipo em cada uma das questões.

**Tabela IV.81 – Tipos de respostas dominantes em cada uma das temáticas abordadas no questionário**

	<b>Assertividade</b>	<b>Resignação</b>	<b>Pessimismo</b>
<b>Aspectos de realização profissional</b>			
<b>Ambições profissionais</b>			
<b>Planeamento da carreira</b>			
<b>Reacção à discriminação</b>			
<b>Motivos da desigualdade de oportunidades entre mulheres e homens</b>			
<b>Dificuldades na vida profissional das mulheres</b>			
<b>Forma de lidar com pressões políticas</b>			
<b>Forma de lidar com conflitos com colegas de</b>			

<b>trabalho</b>			
<b>Capacidades e atitudes femininas e êxito profissional das mulheres</b>			

A profissão de bibliotecária passou a ser exercida maioritariamente por mulheres na medida em que está associada a um tipo de trabalho social em favor da comunidade. No dizer de M. Argente, N. Lora, e M. Perpinán (2001 e 2002) a mulher entra na profissão de bibliotecária no sentido em que a biblioteca é considerada, na acepção anglo-saxónica, um espaço de serviço público e de carácter social. Assim, da mesma forma que profissões ligadas à saúde e educação se tornaram terreno fértil para a penetração das mulheres no mercado de trabalho, também a profissão de bibliotecária tem vindo a ser ao longo do tempo desempenhada no feminino.

Na abordagem em sede de entrevistas, verifica-se que as principais motivações que levaram a que a maioria das entrevistadas optasse pela profissão de bibliotecária prenderam-se justamente com a vontade de prestar um serviço comunitário e contribuir para a construção de espaços de leitura acessíveis a todos. Adicionalmente, a maioria das 31 mulheres entrevistadas afirmou nunca se ter sentido discriminada. A discriminação pessoal é frequentemente negada enquanto a discriminação colectiva é reconhecida como uma realidade. Também na abordagem este padrão manifestou-se visível. A discriminação existe na sociedade e é sentida pelas mulheres. Muitas vezes ela é quase imperceptível a um nível micro dado que não se trata já de uma discriminação na sua forma mais crua. Ela manifesta-se em aspectos que as mulheres foram treinadas ao longo do seu processo de socialização a desvalorizar: manifesta-se nos usos do tempo e na ênfase do papel de mães e na distribuição informal de tarefas na esfera privada. O simples facto de as mulheres referirem que o seu companheiro as ajuda revela bastante daquilo que ainda é o papel masculino na sociedade. A obrigação de completar certas tarefas cabe à mulher e ao homem fica, de acordo com a moderna concepção de igualdade, com a incumbência ajudar nas tarefas domésticas.

No caso particular das mulheres, a reduzida amostra recolhida permite uma abordagem possível aos aspectos que condicionam a inserção e ascensão das mulheres num domínio profissional em que se encontram em maioria. Neste contexto profissional, as questões de hierarquia, poder, meritocracia são bastante visíveis na medida em que são os homens que tendem a ocupar os lugares em que lhes assiste o poder decisional —

“Quando se é mulher as pessoas questionam mais se devem ou não atribuir um lugar de chefia”.

Assim, apesar de funcionalmente serem as mulheres a ocupar os diferentes postos, a partir de um certo nível hierárquico existe uma barreira em que se afunila a participação feminina. Uma abordagem normativa, na sequência dos factores condicionantes de género a qual se tem vindo a referir, sugere que existe uma ligação causal entre as formas de organização social e as orientações psicológicas. As mulheres tendem a assumir como quase incontornável o facto de terem uma menor disponibilidade para a vertente profissional, em função das maiores exigências que se lhes colocam em contexto familiar — “Se me pudesse dedicar a 100% à profissão, teria concluído o mestrado que deixei a meio. Ser profissional de sucesso exige das mulheres (ou pelo menos de uma fatia significativa) um esforço muito superior ao da maioria dos homens. Tenho esperança que as futuras gerações consigam, definitivamente, equilibrar a situação”. A geração a que pertencem encontra-se no seu entender, sem meios para viabilizar uma distribuição equilibrada de papéis.

A adesão à norma meritocrática é igualmente marcada. As mulheres entrevistadas afirmam nas suas respostas que lhes é exigido um maior rigor e competência para demonstrarem a cada momento que estão ao mesmo nível dos homens. O mérito é, por um lado e nesta acepção, encarado como um recurso que é mais indispensável às mulheres do que aos homens — “Eu já assisti a colegas que pelo facto de terem filhos não lhes foi atribuído um lugar de chefia, não é o meu caso porque eu não tenho filhos”. Por outro lado, o carácter meritocrático da ascensão é difuso — “Homens ainda que menos formados têm facilidade em aceder a melhores lugares” — não sendo claro a todo o momento o que tem que ser feito para atingir um percurso profissional satisfatório. As mulheres tendem a colocar-se numa posição em que tendem a fazer um esforço adicional para nivelar por cima a sua performance, visando conquistar desde logo pelo menos os mesmos patamares de inserção profissional que desde logo são granjeados aos homens.

Os homens estão mais disponíveis para aceitar profissões e cargos de poder em função de aspectos instrumentais do que em função de aspectos humanitários ou sociais (Casini, 2005). As mulheres entrevistadas na amostra referem de forma recorrente terem optado pela profissão com a expectativa de serem agentes de uma valorização social de

alguma expressividade. A nível instrumental (vertente financeira) a profissão de bibliotecária tem demonstrado nem sempre ser compensadora: “As minhas expectativas não saíram goradas, apesar de considerar que em termos monetários não somos devidamente recompensadas e a promoção dentro da carreira estar congelada. Se nos é exigido uma especialização para trabalhar na área, o ordenado deveria ser diferente das áreas em que só é exigido uma licenciatura”.

Mas estas contrariedades dificilmente levam as mulheres a abandonar esta profissão. Pelo contrário, elas adoptam posturas de resignação ou conformismo face a isso. Num plano de maior assertividade encontram-se ainda reacções mas existem também mulheres que continuam a encarar as adversidades com sentido de missão e até de abnegação: “... as decisões que tomei de mudança de trabalho nunca foram, até ao momento, motivadas pela perseguição do objectivo de triunfo profissional [a nível financeiro]”.

Embora a maioria das mulheres inquiridas afirme nunca se ter sentido discriminada, as mesmas mulheres são quase unânimes em afirmar que a discriminação de género existe. Assim, uma visão individualista ou uma visão meritocrática parecem condicionar os aspectos de inserção profissional das mulheres. Sem renunciarem à sua condição feminina, as entrevistadas na amostra posicionam-se de forma a renunciar a discriminação individual, embora assumam que existe, colectivamente, a segregação de funções e expectativas face ao género. Mais concretamente, referem já ter assistido a situações de clara discriminação em que, embora possam não ter sido protagonistas, assistiram de perto: “Eu já assisti a colegas que pelo facto de terem filhos não lhe foi atribuído um lugar de chefia, não é o meu caso porque eu não tenho filhos.”

A propensão para a ascensão hierárquica parece estar mais dissociada de méritos individuais e mais relacionada com domínios de significação particular do papel masculino e feminino na sociedade e com as garantias que cada um dá em termos de disponibilidade profissional. No actual contexto empresarial em que as hierarquias formais são menos marcadas e em que as pessoas se distinguem mais pela sua postura e não somente pelos seus conhecimentos, de alguma forma recuperam-se aspectos tradicionalmente associados ao feminino como a tolerância, a capacidade de gerar consensos e as competências de arbitragem de conflitos, entre outras. Mas nesta linha de pensamento existem contradições. A valorização destas características ou dimensões

simbólicas femininas não é acompanhada pelo recuperar do papel da mulher na sociedade (Casini, 2005).

Pelo contrário, as próprias mulheres que ascendem a posições de liderança tendem a assumir um perfil andrógono de modo a encaixar nos padrões de gestão e nos cargos de decisão. Esta espécie de androgenia que se terá instalado na forma de exercer os diferentes cargos de gestão e direcção nada mais é do que a decalcação de ancestrais formas de renegar a diversidade de género. Subjacente estará aqui uma perspectiva uniformizadora capaz de dotar de maior previsibilidade os comportamentos sociais e a postura de comando e direcção que é desejável ou que se enquadra no panorama normativo dominante.

Fazendo o exercício de sistematização dos principais aspectos identificados na literatura e elaborando um contraponto destes com os elementos dominantes que se encontrou na abordagem em sede de inquérito de respostas fechadas, na sequência das entrevistas realizadas às mulheres bibliotecárias, e sistematizando a evidência empírica encontrada, é possível construir o seguinte quadro síntese:

**Quadro IV.1 – Correspondência entre os aspectos identificados na literatura e a evidência empírica encontrada**

Aspectos identificados na literatura	Evidência empírica encontrada
Discriminação - reconhecimento da existência de discriminação de uma forma geral mas recusa da discriminação exercida sobre si.	As mulheres dizem-se sobrecarregadas no seu quotidiano mas afirmam nunca ter sentido discriminação de género exercida sobre si (contradição entre a auto percepção da discriminação e a discriminação efectiva).
Escolha da profissão - a vontade de integrar a profissão tende a partir de um interesse próprio por contribuir para o bem da comunidade – a profissão de bibliotecária como um serviço social.	A profissão foi, maioritariamente escolhida no sentido de se tornar uma opção de carreira, portanto, com carácter permanente. As motivações referidas prendem-se com “Contribuir para o bem da comunidade”; “Poder, de alguma forma, agir para que a minha comunidade tivesse acesso à informação a aos bens culturais”. “Realizar uma actividade do meu agrado”; Realização Profissional”.
Valorização Profissional - auto culpabilização pelo facto de a profissão não ser devidamente valorizada.	Sentimento generalizado de que a profissão não é devidamente valorizada: “O trabalho que realizei é visível mas não reconhecido pela direcção superior da instituição”; “... no actual local de trabalho não antevejo perspectivas de evolução”.
Planeamentos da trajectória profissional – mulheres entraram tradicionalmente na profissão devido a factores de dificuldade de acesso ao mercado de trabalho e à vontade de desempenhar funções que	Mulheres afirmam que a entrada na profissão se deveu ao gosto em desenvolver um trabalho comunitário.

Aspectos identificados na literatura	Evidência empírica encontrada
<p>lhes dessem realização pessoal mais do que realização material</p>	
<p>Suporte familiar e actividade profissional - a compatibilização das actividades de suporte familiar e doméstico tendem a ser conjugadas com ocupações profissionais em regime de <i>part time</i> ou de baixa posição hierárquica.</p>	<p>Todas as mulheres referiram sentir-se sobrecarregadas pela combinação das exigências laborais e familiares. Este aspecto não é porém associado a qualquer factor de discriminação em particular (sendo mesmo encarado quase como uma inevitabilidade).</p>
<p>Exclusão da esfera decisional/auto anulação</p>	<p>A maioria das mulheres reconheceu explícita ou implicitamente que o facto de não ter uma maior participação decisional em contexto laboral se fica a dever ao facto de ela própria se remeter a uma posição de auto anulação. Essa posição deriva do facto de estar consciente de que uma vez chamada a dar um contributo permanente e activo em termos decisoriais, a sobrecarga familiar a impediria de estar disponível a todo o tempo para responder a esse tipo de exigência.</p>

De entre os aspectos mais comuns que caracterizam a inserção profissional encontrados na literatura e o auto conceito demonstrado pelas inquiridas em sede entrevista, foi possível estabelecer uma correspondência, a qual se encontra expressa no quadro anterior.

Este quadro síntese dá uma perspectiva circunstanciada da forma como as questões de género se entrecruzam com os elementos estritamente profissionais e com as componentes de valorização do percurso profissional. A forma como as pessoas agem enquanto profissionais não é independente da sua condição de mulheres ou homens.

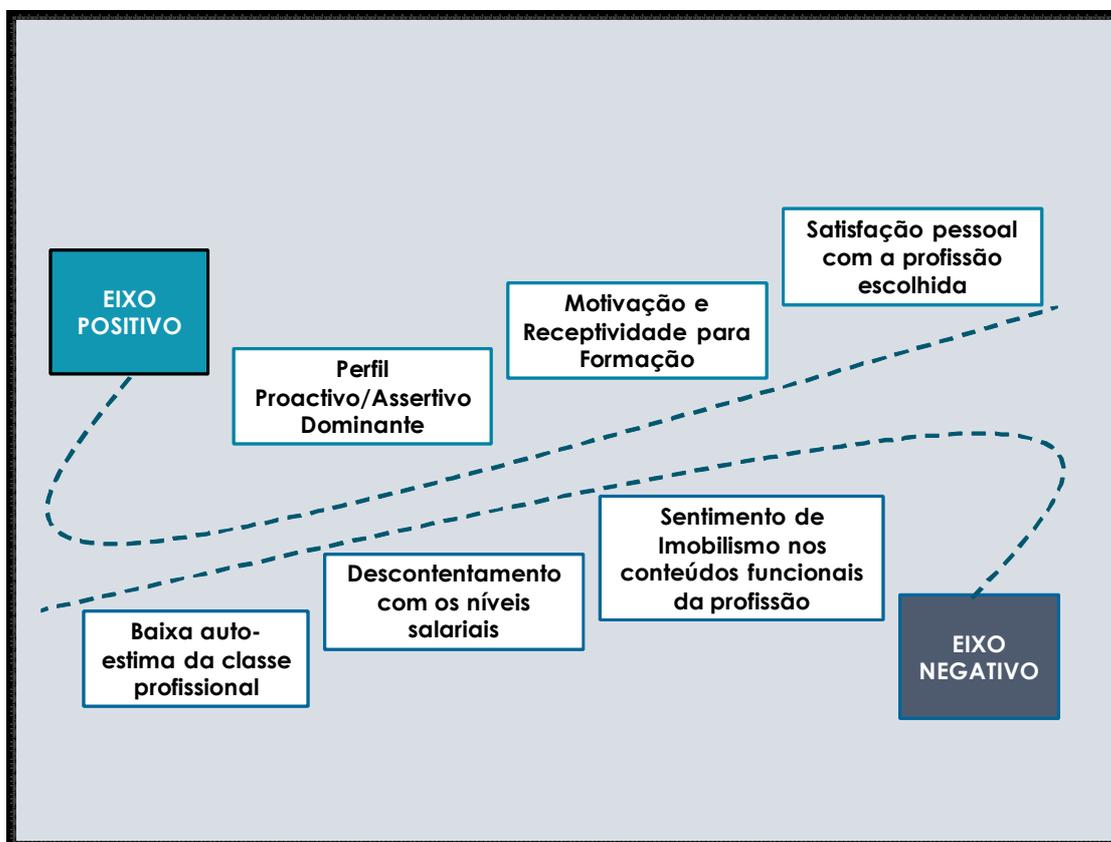
Uma forma possível de perspectivar esta temática passa por reconhecer a existência de um eixo positivo e de um eixo negativo que orientam a inserção profissional em biblioteconomia. De facto, entre as questões que sobressaem da análise da literatura e dos aspectos que sobressaem da evidência empírica destaca-se a existência de ameaças e oportunidades que se conjugam para formar um quadro de inserção profissional não isento de constrangimentos mas dinamizado também por importantes factores motivacionais.

Por um lado, no eixo positivo, destaca-se a existência dominante de um perfil de tipo assertivo e proactivo em que estão afastadas atitudes conformistas relativamente a um determinado estado de coisas na profissão. Paralelamente verifica-se de um modo geral abertura e receptividade à formação, bem como ambição de progressão profissional.

Acima de tudo, foi possível identificar uma tônica global de satisfação com a profissão escolhida no sentido em que as/os profissionais desta área se manifestam felizes por ter escolhido esta profissão, apesar de todas as condicionantes com que se depararam e que frustraram algumas das suas expectativas iniciais.

Relativamente àquilo que se designou o eixo negativo, tem-se uma relativa baixa auto-estima da classe profissional, de uma forma geral a par de um descontentamento que ganha proporções algo significativas com a componente salarial (principalmente entre os profissionais mais jovens). A par destes aspectos, tem-se ainda um sentimento de algum imobilismo relativamente aos conteúdos funcionais da profissão. Este imobilismo advém do facto de a procura de informação ter ganho novos contornos nos últimos anos e de a figura do profissional desta área não ter porventura acompanhado essa evolução no sentido de adaptar o serviço prestado a essas novas realidades.

Figura IV.2 – Eixo positivo e negativo da inserção profissional das bibliotecárias



De salientar que no âmbito de outras profissões existem dilemas do mesmo tipo e identificam-se também tendências marcadas no sentido de os estereótipos induzirem algum tipo de discriminação que é por vezes subjectiva, ou até subliminar, mas que tem profundos impactos na forma como as mulheres perspectivam o seu papel no âmbito de profissões largamente feminizadas.

Os contributos teóricos conduzem a uma perspectiva segundo a qual os estereótipos fomentam condutas por parte de homens e mulheres que confirmam as expectativas relativamente aos papéis sociais que assim acabam por reproduzir-se ao longo do tempo. Na análise das entrevistas procurou-se detectar algum deste padrão de conduta por parte das mulheres bibliotecárias. A evidência mais encontrada neste sentido situou-se porventura no perfil de tipo conformista. De cada vez que foram confrontadas na sua profissão com situações discriminatórias ou potencialmente discriminatórias, poucas foram as mulheres que as reconheceram como discriminação efectiva. Este tipo de situações foi frequentemente atribuído à própria organização social.

Esta visão remete para um círculo vicioso que se encontra também patente em estudos similares conduzidos no âmbito de outras profissões, nomeadamente profissões em que a mulher entrou mais tardiamente. A engenharia é porventura um exemplo paradigmático. De acordo com aproximações a este tema conduzidas por autores espanhóis junto de mulheres engenheiras sobressai a noção de que os processos discriminatórios são em parte perpetuados pelas próprias mulheres. No quadro do chamado modelo de expectativa (López-Saéz, Lisbona, & Sáinz, 2004), também as mulheres engenheiras adoptam posturas semelhantes àquelas que encontradas nas entrevistas realizadas. Não dizem que não a uma promoção, mas para elas a realização pessoal consiste mais em superar-se a elas próprias... Os critérios de auto-exigência evidenciados pelas mulheres engenheiras têm eco de modo muito similar nas entrevistas que conduzimos a mulheres bem-sucedidos na área da biblioteconomia. De igual modo, o conflito entre família e trabalho não deixa nunca de fazer parte das preocupações destas mulheres na gestão do percurso profissional.

Neste domínio, um outro estudo direccionado directamente para uma amostra de bibliotecárias, com e sem filhos, remete para os constrangimentos que estes dois grupos de mulheres enfrentam a este respeito (Graves J., Xiong, & Park, 2008). As conclusões mais salientes apontam no sentido de que a decisão de ter filhos é para as mulheres uma condicionante em questões de carreira, mais do que para os homens e com diferenças estatisticamente significativas. Este estudo encontrou ainda uma característica inesperada no âmbito de uma profissão tão feminizada – as mulheres bibliotecárias tinham, proporcionalmente, menos filhos do que outras mulheres no seio de outras profissões, inclusivamente outras profissões menos feminizadas.

#### **IV.2.2. Discussão dos resultados das entrevistas realizadas a mulheres com um percurso profissional estabelecido**

As entrevistas, ainda que partindo de uma avaliação eminentemente subjectiva, dirigiram-se a mulheres que se entendeu apresentarem um percurso profissional estabelecido no domínio da biblioteconomia. Por aquilo que já realizaram na profissão e pelas expectativas que as alimentam a movimentarem-se num meio que lhes é bem conhecido, e que já as gratificou tanto quanto as desapontou, estas mulheres predispuseram-se a falar abertamente sobre os temas que propostos.

Este exercício permitiu a recolha de elementos empíricos, tratados através da análise de conteúdo, que possibilitaram circunscrever um quadro de concepções destas mulheres acerca da sua profissão. Permitiu também encontrar perfis motivacionais e de postura perante a profissão e assim enriquecer a abordagem ao tema central deste trabalho – o da situação laboral da mulher bibliotecária em Portugal. Os perfis encontrados direccionam-se para três tónicas distintas: perfil assertivo, conformista e pessimista. Estas são dimensões de análise que permitem explorar o tema mais profundamente.

Por um lado, tem-se abordagens por parte das mulheres que privilegiam a intervenção perante situações adversas ou aspectos de inserção laboral menos bem conseguidos. Por outro lado, estão as mulheres que se revelam mais conformadas com o decurso dos acontecimentos na sua carreira argumentando que as coisas são mesmo assim e que a sociedade impõe constrangimentos dificilmente ultrapassáveis a título individual. Num percurso bastante distinto do perfil assertivo encontram-se as opiniões de mulheres que denotam maior pessimismo e que vêm na profissão demasiados obstáculos e uma grande desvalorização, contrariedades que, de certa forma, as fizeram desistir de perseguir uma linha mais definida na sua carreira.

No ponto seguinte serão explorados os vectores de superação dos constrangimentos que se interpõem a esta profissão e possíveis estratégias de valorização dos papéis socio-profissionais.

### **IV.3. Superação do constrangimento discriminatório e estratégias de valorização dos papéis socio-profissionais**

A valorização dos papéis socio-profissionais advém de um melhor posicionamento que se consiga obter relativamente à clivagem de género. Se for possível ultrapassar o ancestral *gender gap* rumo a uma maior valorização da diversidade intra género, será porventura também possível superar alguns dos constrangimentos que as mulheres bibliotecárias enfrentam na sua progressão profissional, ao mesmo tempo que se atingirá uma maior valorização profissional, independentemente de estarmos em presença de profissões predominantemente exercidas por mulheres ou por homens.

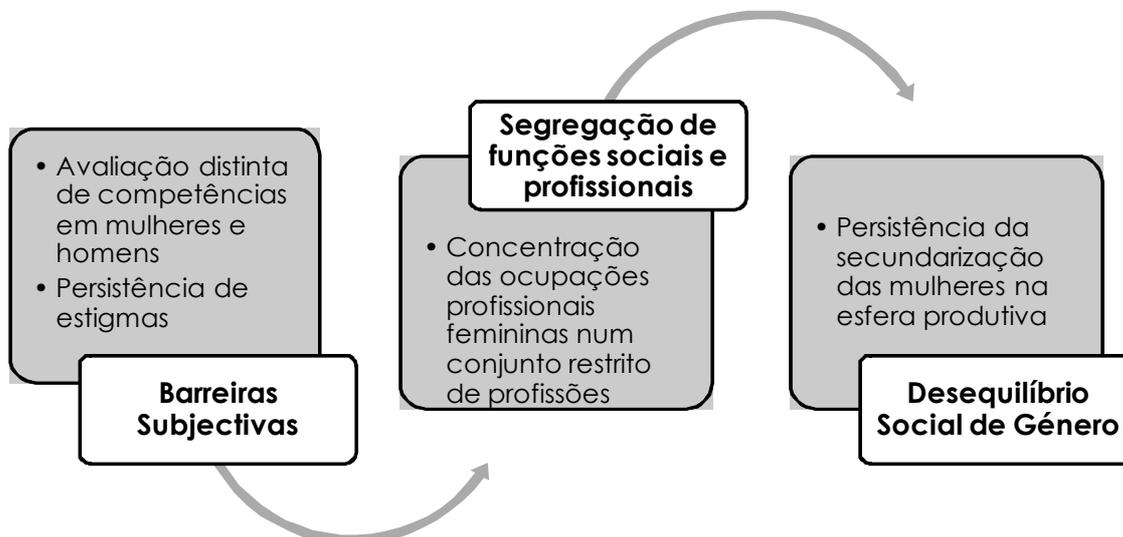
A divisão social e científica do trabalho, tal como se vem desenhando ao longo dos últimos anos, dita uma tendência para a especialização do conhecimento. Não uma especialização compartimentada como outrora, mas sim uma especialização qualificada, abrangente e potenciadora de inovação em domínios do conhecimento da área específica de especialização, mas também em domínios afins. Um técnico da modernidade tem que saber posicionar-se em contextos multidisciplinares que requerem um conjunto alargado de competências.

Nesta linha de pensamento, destaca-se a noção de que o conhecimento especializado é sinónimo de poder (Molina, 2004). A este propósito, discute-se que a partir desta reflexão uma outra interrogação se coloca. Até que ponto esta é de facto uma barreira subjectiva que ainda se interpõe entre as mulheres e uma perspectiva de carreira ou de melhor inserção laboral?! é que parece não ser claro.

De acordo com a abordagem ensaiada ao longo deste trabalho existe um conjunto de barreiras subjectivas que se traduzem em aspectos muito marcados e com ampla evidência empírica no que diz respeito à desigualdade de género. Esses aspectos podem sintetizar-se num fluxo que, traduzido esquematicamente (

Figura IV.3), remete para a reprodução de conceitos e valores de género enviesados e que redundam num desequilíbrio social de género de repercussões abrangentes e multifacetadas.

**Figura IV.3 - Barreiras subjectivas, segregação de funções e desequilíbrio de género**



Como referido anteriormente, eliminadas as formas de discriminação tangíveis, tendem a subsistir as barreiras subjectivas que condicionam a participação de mulheres e homens em condições equitativas, quer na vida laboral, quer na vivência familiar. Para além dos estigmas que persistem e que classificam as mulheres como menos aptas para certas ocupações profissionais, promovendo a concentração da força de trabalho feminina, na generalidade dos países, num número relativamente reduzido de profissões. Esta combinação de factores acaba por traduzir-se numa persistente secundarização das mulheres na esfera produtiva, favorecendo a reprodução da desigualdade social de género.

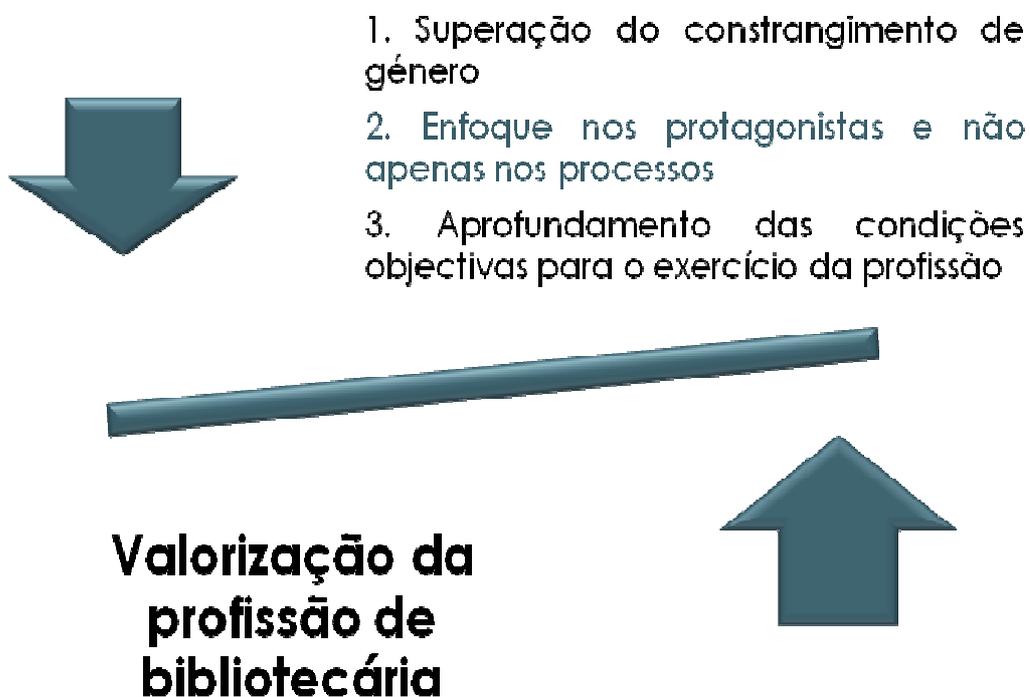
Perante este cenário a profissão de biblioteconomia encontra-se perante a necessidade objectiva de lançar mão dos recursos indispensáveis a uma estratégia de valorização da profissão. Por um lado, há que assumir os constrangimentos de género existentes nesta que é uma profissão predominantemente exercida por mulheres (e dirigida por homens). Tal passa por reconhecer a necessidade de direccionar o enfoque para os protagonistas e não apenas para os processos.

De facto, ao longo das décadas, a profissão tem sido exercida com particular ênfase em melhorar sistemas e métodos, sendo os profissionais e os utilizadores encarados como meros intervenientes de alguma forma passivos. Com a crescente desmaterialização do acesso aos recursos, o profissional desta área terá que passar a ser visto como um agente directamente impulsionador da mudança e melhoria da forma como o acesso à informação é feito. O objectivo deverá ser o de facilitar e qualificar o acesso aos recursos, garantir a segurança na manipulação desses mesmos recursos e dados e reinventar a forma de promover o acesso generalizado ao conhecimento, sob a forma de informação tratada e direccionada para conteúdos específicos, de acordo com as necessidades demonstradas.

Por seu turno, também os utilizadores devem ser chamados a manifestar as suas necessidades e a materializar as suas exigências em ordem a uma cada vez maior criticidade dos dados e urgência na obtenção dos recursos de pesquisa.

Face a isto, a própria envolvência das bibliotecas tem que ser repensada, tomando em consideração qual poderá e deverá ser o novo papel dos profissionais da área no sentido de aprofundar o conteúdo funcional das suas funções e assim valorizar a profissão em si, bem como o serviço prestado. A figura seguinte procura ilustrar alguns aspectos pertinentes que se tem vindo a referir a este respeito.

**Figura IV.4 – Valorização da profissão de bibliotecária – abordagem de género e enfoque específico nas condições objectivas do exercício da profissão**



CAPÍTULO V. OS FUTUROS PROFISSIONAIS: VALORES,  
CONCEPÇÕES ATITUDES E ASPECTOS MOTIVACIONAIS  
DA PRÉ ENTRADA NA PROFISSÃO DE  
BIBLIOTECONOMIA



## **V.1. Evidência empírica - análise de questionário aplicado a estudantes do curso de Ciências da Informação**

O mundo da informação é hoje multifacetado o que leva a que se coloquem aos profissionais da área de ciências da informação desafios com um alcance superior ao que porventura se verificou alguma vez no passado, conforme se abordou nos capítulos anteriores. Nesse sentido, entende-se ser pertinente para esta investigação um inquérito aos estudantes do curso de Ciências da Informação para deste modo aferir quais as expectativas de pré-entrada na profissão, bem como a forma como os estudantes vão ajustando as suas estratégias de ingresso na carreira ao longo do curso. O inquérito consistiu em quatro grupos de resposta:

1. Opinião sobre o curso
2. Valores associados ao curso de ciência da informação
3. Imagem da profissão
4. Futuro emprego

### **V.1.1. Características sociodemográficas da amostra**

O curso de Ciências da Informação abrange domínios diversos e a sua frequência motiva os instruídos a enveredar por diferentes percursos profissionais, designadamente na área da biblioteconomia. No sentido de apreender alguma da complexidade que caracteriza quer a motivação para a selecção do curso quer as expectativas de uma posterior inserção profissional no mercado de trabalho, elaborou-se um questionário composto por um conjunto de questões que permitirão operacionalizar os conceitos de base a este estudo, com destaque para:

- Quadro motivacional para enveredar por esta vertente de estudos superiores;
- Importância atribuída a referenciais de valores e atitudes susceptíveis de potenciar um bom desempenho profissional;

- Saídas profissionais preferidas;
- Tarefas e áreas preferenciais no desempenho da actividade profissional na área de Ciências da Informação.

### V.1.2. Género e curso

Uma das características que mais se destaca relativamente ao perfil da amostra em que se baseou o presente estudo é talvez o facto de esta ser largamente dominada pela presença feminina. De uma dimensão amostral de 51 pessoas, 82,4% são mulheres e 17,6% são homens. Sabendo-se que persistem ligados ao universo feminino os domínios de actividades cujo carácter primordial é contribuir para o bem da comunidade, não surpreende que se encontre tendencialmente mulheres ao longo do percurso de formação, num quadro de reprodução social das matrizes socio-profissionais predominantes desde o pós-guerra.

**Tabela V.1 – Distribuição da amostra de estudantes do curso de Ciências da Informação, por género**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Feminino</b>	42	82,4
<b>Masculino</b>	9	17,6
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Mais de metade dos homens encontra-se a frequentar o 2º ano do curso, enquanto nas mulheres essa proporção é de 42,5%. Globalmente, 44,9% dos inquiridos encontra-se a meio da sua formação nesta área, face a 38,8% que começaram agora os seus estudos superiores neste domínio e 16,3% que se encontram já a terminar o curso.

**Tabela V.2 – Distribuição da amostra de estudantes do curso de Ciências da Informação, por ano de matrícula e por género**

		Género		Total	
		Feminino	Masculino		
Ano em que está matriculado/a	1º ano	N	16	3	19
		% Género	40,0%	33,3%	38,8%
	2º ano	N	17	5	22
		% Género	42,5%	55,6%	44,9%
	3º ano	N	7	1	8
		% Género	17,5%	11,1%	16,3%
Total		N	40	9	49
		% Género	100,0%	100,0%	100,0%

### V.1.3. Distrito e concelho de procedência

Quanto à procedência dos participantes deste estudo, por distrito e concelho, observa-se que as regiões do centro-sul e sul do país praticamente não se encontram representadas na amostra, e que o distrito e concelho mais representado é o da Universidade em que o questionário foi aplicado.

**Tabela V.3 – Distribuição da amostra de estudantes do curso, por distrito e concelho de procedência em Portugal Continental**

		N	%
Aveiro	Mealhada	1	
	Santa Maria da Feira	1	
	Vale de Cambra	1	
Sub-Total			5,9%
Beja	Odemira	1	
	Sub-Total		2,0%
Braga	Barcelos	2	
	Braga	1	

CAPÍTULO V - OS FUTUROS PROFISSIONAIS: VALORES, CONCEPÇÕES ATITUDES E ASPECTOS MOTIVACIONAIS DA PRÉ ENTRADA NA PROFISSÃO DE BIBLIOTECONOMIA

		N	%
	Sub-Total		5,9%
Castelo Branco	Sertã	2	
	Vila de Rei	1	
	Sub-Total		5,9%
Coimbra	Cantanhede	1	
	Coimbra	13	
	Condeixa-a-Nova	1	
	Figueira da Foz	1	
	Lousã	1	
	Miranda do Corvo	2	
	Oliveira do Hospital	1	
	Penacova	1	
	Soure	1	
	Sub-Total	22	43,1%
Guarda	Manteigas	1	
	Sub-Total		2,0%
Leiria	Alcobaça	1	
	Ansião	2	
	Pombal	1	
	Sub-Total		7,8%
Portalegre	Ponte de Sor	1	
	Sub-Total		2,0%
Porto	Felgueiras	1	
	Santo Tirso	1	
	Sub-Total		3,9%
Santarém	Abrantes	1	
	Entroncamento	1	
	Tomar	1	
	Sub-Total		5,9%
Vila-Real	Boticas	1	
	Sub-Total		2,0%
Viseu	Moimenta da Beira	2	
	Mortágua	2	
	Nelas	1	
	Santa Comba Dão	1	
	Sub-Total	6	11,8%
NR	NR	1	2,0%

	N	%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

#### V.1.4. Nível de estudos do pai e da mãe

No que respeita ao nível de estudos dos pais dos participantes, a maioria tem habilitações ao nível do ensino básico (66,7 % dos pais e 62,7% das mães) o que traduz um perfil de formação baixo, com apenas um quinto dos pais e mães detentoras do ensino secundário, e pouco mais de 10% com estudos superiores ou pós graduados.

**Tabela V.4 – Distribuição do nível de estudos do pai**

	N.º	%
<b>Ensino básico</b>	34	66,7
<b>Ensino secundário</b>	11	21,6
<b>Bacharelato / Licenciatura</b>	6	11,8
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

**Tabela V.5 – Distribuição do nível de estudos da mãe**

	N.º	%
<b>Ensino básico</b>	32	62,7
<b>Ensino secundário</b>	11	21,6
<b>Bacharelato / Licenciatura</b>	6	11,8
<b>Mestrado</b>	1	2,0
<b>NR</b>	1	2,0
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

A formação materna e paterna é independente do género dos filhos, quer para níveis de ensino mais baixos, quer para níveis de ensino mais elevados. No entanto, são mais as mães de filhos homens que detêm graus de ensino elevados, equivalente a bacharelato ou licenciatura (22%), do que os pais de estudantes do sexo masculino com esse grau de ensino (11,1%).

**Tabela V.6 – Distribuição do nível de estudos do pai, por género**

			Género		Total
			Feminino	Masculino	
Nível de estudos do pai	Ensino básico	N.º	29	5	34
		% Género	69,0%	55,6%	66,7%
	Ensino secundário	N.º	8	3	11
		% Género	19,0%	33,3%	21,6%
	Bacharelato / Licenciatura	N.º	5	1	6
		% Género	11,9%	11,1%	11,8%
	Total	N.º	42	9	51
		% Género	100,0%	100,0%	100,0%

**Tabela V.7 – Distribuição do nível de estudos da mãe, por género**

			Género		Total
			Feminino	Masculino	
Nível de estudos da mãe	Ensino básico	N.º	28	4	32
		% Género	68,3%	44,4%	64,0%
	Ensino secundário	N.º	8	3	11
		% Género	19,5%	33,3%	22,0%
	Bacharelato / Licenciatura	N.º	4	2	6
		% Género	9,8%	22,2%	12,0%
	Mestrado	N.º	1	0	1
		% Género	2,4%	0,0%	2,0%
	Total	N.º	41	9	50
		% Género	100,0%	100,0%	100,0%

### V.1.5. Financiamento dos estudos

A grande maioria das pessoas inquiridos nesta amostra não trabalha ou trabalhou durante o curso (74,5 %), sustentando os seus estudos com o auxílio dos pais (54,9 %) e, perante a hipótese de encontrar um trabalho, muitos admitem que não estão dispostas a abandonar os estudos (76,5%).

**Tabela V.8 - Distribuição do tempo de ocupação profissional em simultâneo com a frequência do curso (trabalhadores-estudantes)**

		N.º	%
<b>Sim</b>	<b>Não</b>	38	74,5
	<b>A meio tempo</b>	5	9,8
	<b>A tempo completo</b>	4	7,8
	<b>Trabalho por horas</b>	1	2,0
	<b>Trabalho ocasional</b>	3	5,9
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

A percentagem de estudantes do sexo feminino e masculino que trabalha e frequenta o curso é de 21,4% e 44,4%, respectivamente. Ou seja, a percentagem de homens trabalhadores-estudantes é mais do dobro das mulheres. No entanto, dada a representatividade de cada um dos géneros na amostra, estas diferenças não são estatisticamente significativas<sup>23</sup>.

**Tabela V.9 - Distribuição do tempo de ocupação profissional em simultâneo com a frequência do curso (trabalhadores-estudantes), por género**

		Género		Total	
		Feminino	Masculino		
<b>Trabalha durante o curso?</b>	<b>Não</b>	N.º	33	5	38
		%	78,6%	55,6%	74,5%
	<b>Sim</b>	N.º	9	4	13
		%	21,4%	44,4%	25,5%
<b>Total</b>		N.º	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>51</b>
		%	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

$\chi^2$  (N = 51) = 2,067; p= 0,150

<sup>23</sup> Neste caso o teste do qui-quadrado apresenta limitações de aplicabilidade na medida em que existe pelo menos uma categoria com frequência inferior a 5. Por outro lado, o nível de significância encontrado é superior a 0,05, sugerindo não haver diferença estatisticamente significativa entre géneros no que toca a esta questão.

Os estudantes do sexo masculino que trabalham em trabalho ocasional totalizam 22,2% de homens e 2,4% de mulheres, ainda que, como referido, a variável género não seja uma variável estatisticamente diferenciadora relativamente a trabalhar ou não durante o curso.

**Tabela V.10 - Distribuição do tempo de ocupação profissional em simultâneo com a frequência do curso (trabalhadores-estudantes), em função do tempo de trabalho, por género**

		Género		Total	
		Feminino	Masculino		
Trabalha durante o curso	Não	N.º	33	5	38
		Freq. esperada	31,3	6,7	38,0
		% Género	78,6%	55,6%	74,5%
	A meio tempo	N.º	4	1	5
		Freq. esperada	4,1	0,9	5,0
		% Género	9,5%	11,1%	9,8%
	A tempo completo	N.º	3	1	4
		Freq. esperada	3,3	0,7	4,0
		% Género	7,1%	11,1%	7,8%
	Trabalho por horas	N.º	1	0	1
		Freq. esperada	0,8	0,2	1,0
		% Género	2,4%	0,0%	2,0%
	Trabalho ocasional	N.º	1	2	3
		Freq. esperada	2,5	0,5	3,0
		% Género	2,4%	22,2%	5,9%
	Total	N.º	42	9	51
		Freq. esperada	42,0	9,0	51,0
		% Género	100,0%	100,0%	100,0%

Como referido, a maioria dos estudantes financia os seus estudos com recurso a meios garantidos pelos pais (54,9%) e apenas 9,8% o faz por meios próprios. As bolsas e apoios representam também uma ajuda importante para 13,7% dos estudantes. De salientar que 19,6% dos inquiridos não responderam a esta questão, talvez por este ser um aspecto sensível no contexto de uma desejada emancipação por parte dos jovens.

**Tabela V.11 - Distribuição dos meios de financiamento dos estudos**

	N.º	%
Através dos seus pais	28	54,9

	N.º	%
Com os seus próprios meios	5	9,8
Com bolsas e/ou apoios	7	13,7
Outro	1	2,0
NR	10	19,6
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

No caso de surgir uma oportunidade de trabalho, a grande maioria dos estudantes não deixaria a sua actual ocupação, sugerindo com isso que o prosseguimento dos estudos faz parte de um projecto de vida consolidado e não se integra numa opção formativa temporária ou não permanente.

No entanto, um total de 17,6% dos estudantes afirma não estar certo de que não faria tal opção e 3,9% afirmam mesmo que tal seria provável.

**Tabela V.12 - Distribuição da possibilidade de abandono dos estudos no caso de surgir uma oportunidade de trabalho**

	N	%
Provavelmente	2	3,9
Não	39	76,5
Não sei	9	17,6
NR	1	2,0
Total	51	100,0

Ao analisar a relação entre o item “deixaria os estudos se encontrasse trabalho?” e o género dos participantes, os resultados encontrados sugerem existir diferenças estatisticamente significativas<sup>24</sup>, indicando também que homens e mulheres fariam

<sup>24</sup> Os resultados da aplicação do teste do qui quadrado sugerem que existem diferenças significativas entre homens e mulheres relativamente à possibilidade de abandonar o curso, embora se verifiquem frequências baixas em três das categorias de resposta que inviabilizam conclusões inequívocas neste aspecto.

opções diferentes perante a hipótese de abandonar a formação superior em troca de uma possibilidade de trabalho concreta.

Nesta amostra, 83,3% das mulheres afirmam que não o fariam, contrastando com apenas 50% dos homens que respondem ter essa certeza. Por outro lado, são mais os homens que afirmam que não sabem se abandonariam o curso se encontrassem um trabalho (25%) do que as mulheres que se manifestaram nesse sentido (16,7%).

Estas diferenças podem sugerir, por um lado, que os homens não estarão tão certos da escolha que fizeram em termos do seu percurso académico. De facto, metade deles não é suficientemente assertivo para afirmar que não abandonaria a frequência do curso se surgisse uma oportunidade de trabalho (a qual poderia não ser necessariamente na sua área de formação actual).

Por outro lado, pode aventar-se a hipótese de os homens considerarem mais facilmente a possibilidade de retomar os estudos mais tarde, se num dado momento optarem por interromper a sua formação académica. As mulheres vêem tal possibilidade como sendo mais remota e, dada a distribuição de papéis ainda prevalecente na sociedade, assim que constituam família torna-se para elas particularmente difícil retomar uma ocupação muito consumidora de tempo e recursos.

**Tabela V.13 – Distribuição da possibilidade de abandono dos estudos no caso de surgir uma oportunidade de trabalho, por género**

		Género			
		Feminino	Masculino	Total	
<b>Deixaria os estudos se encontrasse um trabalho?</b>	<b>Provavelmente</b>	N.º	0	2	2
		Freq. esperada	1,7	0,3	2,0
		% Género	0,0%	25,0%	4,0%
	<b>Não</b>	N.º	35	4	39
		Freq. esperada	32,8	6,2	39,0
		% Género	83,3%	50,0%	78,0%
	<b>Não sei</b>	N.º	7	2	9
		Freq. esperada	7,6	1,4	9,0
		% Género	16,7%	25,0%	18,0%
<b>Total</b>		N	42	8	50
		Freq.	42,0	8,0	50,0

	Género		
	Feminino	Masculino	Total
	esperada		
% Género	100,0%	100,0%	100,0%

$\chi^2(N = 50) = 11,717, p = 0,03$

## V.1.6. Percepção do curso

### V.1.6.1. Curso anterior e primeira opção

Apesar de 78,4% dos participantes não terem frequentado outro curso universitário antes do presente, a maioria destes (56,9%) não o teve como primeira opção aquando da candidatura ao ensino superior.

**Tabela V.14 - Distribuição da frequência de outro curso universitário antes da licenciatura em Ciências da Informação**

	N	%
Sim	10	19,6
Não	40	78,4
NR	1	2,0
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

**Tabela V.15 - Distribuição da entrada no curso de Ciências da Informação enquanto primeira opção de candidatura**

	N	%
Sim	21	41,2
Não	29	56,9
NR	1	2,0
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Os cursos anteriormente frequentados foram:

- Acção Social

- Contabilidade e Auditoria
- História
- Jornalismo
- Mestrado
- Português
- Solicitadoria e Administração

Relativamente à frequência de outro curso universitário antes desta licenciatura, as frequências esperadas são praticamente iguais às obtidas para cada categoria, pelo que não existem diferenças de género quanto a este aspecto. Para cerca de um quinto das mulheres e dos homens, a motivação inicial para a escolha do curso não terá ido imediatamente no sentido da opção de ciências da informação.

De facto, 20% dos estudantes, no total, tinham já iniciado estudos noutras matérias quando decidiram enveredar por estas áreas. O motivo pelo qual terá sucedido, quer para homens quer para mulheres não foi apurado. No entanto, a avaliar pelo elevado número de respostas que afirmam que esta não foi a primeira opção (56,9%) poucas dúvidas restarão de que a escolha do curso de ciências da informação foi de algum modo alternativa face a outras preferências.

**Tabela V.16 - Distribuição da frequência de outro curso universitário antes da licenciatura em Ciências da Informação, por género**

		Género			
		Feminino	Masculino	Total	
Frequentou algum curso universitário antes desta Licenciatura?	Sim	N	8	2	10
		Freq. esperada	8,2	1,8	10,0
		% Género	19,5%	22,2%	20,0%
	Não	N	33	7	40
		Freq. esperada	32,8	7,2	40,0
		% Género	80,5%	77,8%	80,0%
	Total	N	41	9	50
		Freq. esperada	41,0	9,0	50,0
		% Género	100,0%	100,0%	100,0%

Entre as mulheres, a percentagem daquelas que afirmam que este curso não foi a sua primeira opção de candidatura é mais elevada do que nos homens. É de notar este aspecto, apesar das diferenças entre as respostas femininas e masculinas não serem estatisticamente significativas, principalmente no contexto em que profissões ligadas a estas áreas estiveram ao longo de várias décadas associadas a uma espécie de talento ou vocação feminina para prestar este tipo de serviço à comunidade. Nesta amostra foram mais os homens que, proporcionalmente, tinham o curso de ciências da informação no topo das suas preferências. Este é talvez um indício de que esta área está a tornar-se mais polivalente e a atrair assim um leque mais alargado de interessados, motivados pelas diferentes opções de saída profissional que hoje se colocam neste domínio.

**Tabela V.17 - Distribuição da frequência da licenciatura em Ciências da Informação enquanto primeira opção de candidatura, por género**

		Género		Total	
		Feminino	Masculino		
Ciência da informação foi a sua primeira opção quando se candidatou?	Sim	N.º	17	4	21
		Freq. esperada	17,2	3,8	21,0
		% Género	41,5%	44,4%	42,0%
	Não	N.º	24	5	29
		Freq. esperada	23,8	5,2	29,0
		% Género	58,5%	55,6%	58,0%
	Total	N.º	41	9	50
		Freq. esperada	41,0	9,0	50,0
		% Género	100,0%	100,0%	100,0%

A maioria dos alunos inquiridos (43,1%) encontra-se neste momento no segundo ano do curso, embora mais de um terço esteja ainda a frequentar o primeiro ano e 15,7% se encontre já no terceiro ano de frequência do curso.

**Tabela V.18 - Distribuição dos estudantes matriculados em cada um dos anos do curso de Ciências da Informação**

	N.º	%
1º ano	19	37,3
2º ano	22	43,1

3º ano	8	15,7
Total	49	96,1
NR	2	3,9
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

Os alunos actualmente a frequentar o terceiro ano são aqueles em que se regista uma percentagem mais elevada de frequência de cursos anteriores (37,5%), enquanto de entre os estudantes matriculados no primeiro ano, pouco mais de um quarto tinham passado por outra área de formação superior. Com menor percentagem de frequência de anteriores cursos estão os alunos matriculados no segundo ano (14,3%).

**Tabela V.19 – Distribuição da frequência de um curso universitário antes da licenciatura em Ciências da Informação, por ano de matrícula**

		Ano em que está matriculado/a				Total
		1º ano	2º ano	3º ano		
Frequentou algum curso universitário antes desta Licenciatura?	Sim	N.º	4	3	3	10
		Freq. esperada	4,0	4,4	1,7	10,0
		% Ano em que está matriculado/a	21,1%	14,3%	37,5%	20,8%
	Não	N.º	15	18	5	38
		Freq. esperada	15,0	16,6	6,3	38,0
		% Ano em que está matriculado/a	78,9%	85,7%	62,5%	79,2%
	Total	N.º	19	21	8	48
		Freq. esperada	19,0	21,0	8,0	48,0
		% Ano em que está matriculado/a	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

De entre os alunos que iniciaram agora a sua formação académica é de salientar que quase 70% afirmam que esta não foi a sua primeira opção quando se candidataram. Este resultado não deixa de ser relevante, principalmente se comparado com a percentagem de alunos a frequentar o terceiro ano para quem este curso também não foi a primeira preferência (62,5%).

De entre os alunos que se encontram hoje a frequentar o segundo ano, quase metade não elegeu este curso como o curso da sua preferência. Estes resultados confirmam que a área de ciências da informação foi, de algum modo, uma segunda escolha para os

inquiridos. Ainda assim, os estudantes transitaram para o segundo ano e mantêm a sua formação nesta área.

**Tabela V.20 - Distribuição da frequência de um curso de Ciências da Informação enquanto primeira opção, por ano de matrícula no curso**

		Ano em que está matriculado/a			Total	
		1º ano	2º ano	3º ano		
Ciência da informação foi a sua primeira opção quando se candidatou?	Sim	N	6	11	3	20
		Freq. esperada	7,9	8,8	3,3	20,0
		% Ano em que está matriculado/a	31,6%	52,4%	37,5%	41,7%
	Não	N	13	10	5	28
		Freq. esperada	11,1	12,3	4,7	28,0
		% Ano em que está matriculado/a	68,4%	47,6%	62,5%	58,3%
	Total	N	19	21	8	48
		Freq. esperada	19,0	21,0	8,0	48,0
		% Ano em que está matriculado/a	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

De salientar, porém, que, à medida que os estudantes progredem no curso, e entre aqueles para quem as ciências da informação foram a primeira escolha, mantém-se elevada a percentagem dos que não estariam dispostos a abandonar esta formação académica (sendo de 100% no último ano). Porém, para retirarmos resultados mais conclusivos desta análise seria necessária uma amostra mais alargada, com mais alunos em cada uma das categorias.

**Tabela V.21 - Distribuição da frequência da licenciatura em Ciências da Informação enquanto primeira opção, por ano de matrícula e disposição em abandonar o curso**

Ano em que está matriculado/a		Abandonaria o curso?		Total		
		Não	Outros			
1º ano	Ciência da informação foi a sua primeira opção	Sim	N	5	1	6
			Freq. esperada	4,1	1,9	6,0
			% por opção	83,3%	16,7%	100,0%
	Não	N	8	5	13	

Ano em que está matriculado/a			Abandonaria o curso?		Total		
			Não	Outros			
2º ano	quando se candidatou?		<b>Freq. esperada</b>	8,9	4,1	13,0	
			<b>% por opção</b>	61,5%	38,5%	100,0%	
			<b>N</b>	13	6	19	
	<b>Total</b>		<b>Freq. esperada</b>	13,0	6,0	19,0	
			<b>% por opção</b>	68,4%	31,6%	100,0%	
			<b>N</b>	8	2	10	
	Ciência da informação foi a sua primeira opção	<b>Sim</b>		<b>Freq. esperada</b>	8,5	1,5	10,0
				<b>% por opção</b>	80,0%	20,0%	100,0%
				<b>N</b>	9	1	10
		<b>Não</b>		<b>Freq. esperada</b>	8,5	1,5	10,0
			<b>% por opção</b>	90,0%	10,0%	100,0%	
			<b>N</b>	17	3	20	
<b>Total</b>		<b>Freq. esperada</b>	17,0	3,0	20,0		
		<b>% por opção</b>	85,0%	15,0%	100,0%		
		<b>N</b>	3	0	3		
3º ano	Ciência da informação foi a sua primeira opção	<b>Sim</b>		<b>Freq. esperada</b>	2,3	,8	3,0
				<b>% por opção</b>	100,0%	,0%	100,0%
				<b>N</b>	3	2	5
	quando se candidatou?	<b>Não</b>		<b>Freq. esperada</b>	3,8	1,3	5,0
				<b>% por opção</b>	60,0%	40,0%	100,0%
				<b>N</b>	6	2	8
<b>Total</b>		<b>Freq. esperada</b>	6,0	2,0	8,0		
		<b>% por opção</b>	75,0%	25,0%	100,0%		
		<b>N</b>					

#### V.1.6.2. Razões para a escolha do curso de Ciências da Informação

As razões que estiveram na base da escolha do curso de ciências da informação foram apresentadas aos respondentes sob diferentes perspectivas, de modo a contemplar o máximo de motivações possíveis que podem estar na base de se enveredar por esta área de formação. Assim, foi solicitado aos respondentes que utilizassem uma escala de 1 (pouca importância) a 5 (muita importância) para reportar os motivos pelos quais optaram por formar-se em ciências da informação.

Os aspectos que mais se destacaram para ingressar no curso em questão foram o gosto por esta área em concreto, por estudar estas matérias bem como a questão das saídas profissionais (assinalada de forma mais expressiva pelas mulheres).

Contrariamente ao que seria porventura de esperar são os homens que apresentam valores médios de importância mais elevada no que respeita ao gosto específico por este curso (3,67). Quanto à motivação ligada às saídas profissionais, são as mulheres que dão uma importância média mais elevada (3,45) a este item. Foram também as mulheres que, em média, atribuíram maior importância ao facto de o que se estuda neste curso lhes agradar na altura de o elegerem para a sua formação académica (3,53). Com valores acima da média encontra-se ainda o facto de os inquiridos (mais os homens) entenderem que este curso dá uma elevada preparação (3,33) e a circunstância de que “Entre os cursos que poderia frequentar na zona em que vivo foi o que preferi” (mais salientado pelas mulheres com uma média de 2,56).

Os aspectos menos tidos em consideração na hora de eleger este curso foram a tradição familiar (1,23), o item “Escolhi o curso de Ciências da Informação porque tem mais saídas para as pessoas do meu sexo” (contrariamente ao esperado, apontado como mais importante pelos homens) e o facto de se poder ganhar muito dinheiro frequentando este curso (mais apontado pelas mulheres, com uma média de importância atribuída pelas estudantes de 1,98).

De referir que nenhum dos itens associados às motivações para a escolha do curso ultrapassou, em média, os 3,7 pontos, numa escala crescente de 1 a 5 de importância, facto que se traduz numa relativa diluição dos aspectos motivacionais em torno de diferentes factores.

Apesar de não existirem diferenças muito expressivas ou demarcadas entre os géneros no que se refere às motivações<sup>25</sup> pode-se observar que as mulheres valorizam mais o aspecto vocacional relativamente às matérias estudadas, combinando-o com as perspectivas de trabalho futuras (nesta área), enquanto os homens valorizam também o aspecto vocacional (em termos de gosto pelo curso), mas conjugado com a versatilidade

---

<sup>25</sup> As diferenças encontradas não são suficientes para poderem ser consideradas estatisticamente significativas.

do mesmo (“Escolhi CI porque dá uma preparação ampla”) e do leque de (outras possíveis) actividades às quais poderão vir a dedicar-se profissionalmente.

**Tabela V.22 – Níveis médios de importância atribuídos às razões para a escolha do curso de Ciências da Informação, por gênero**

		N	Média (1= pouca importância 5 = muita importância)	Desvio padrã o
<b>Escolhi Ciências da Informação (CI) porque gosto muito</b>	Feminino	41	3,56	1,32
	Masculino	9	3,67	,87
<b>Entre os cursos que poderia frequentar na zona em que vivo foi o que preferi</b>	Feminino	39	2,56	1,37
	Masculino	9	2,11	1,17
<b>Escolhi CI porque tem boas saídas profissionais e há mais possibilidade de encontrar trabalho no fim do curso</b>	Feminino	40	3,45	,71
	Masculino	9	3,11	1,27
<b>Escolhi CI para ter o título de licenciado/a</b>	Feminino	41	1,86	1,04
	Masculino	9	2,11	1,05
<b>Escolhi este curso porque com ele se pode ganhar muito dinheiro</b>	Feminino	41	1,98	,99
	Masculino	9	1,56	,53
<b>Escolhi CI aconselhado pelos meus professores ou pelos meus pais</b>	Feminino	40	2,05	1,22
	Masculino	9	1,56	1,01
<b>Escolhi CI porque o que se estuda me agrada</b>	Feminino	40	3,53	1,13
	Masculino	8	3,25	1,04
<b>Escolhi CI porque não é tão difícil como outros cursos</b>	Feminino	41	1,80	,98
	Masculino	9	1,67	1,00
<b>Escolhi CI porque dá uma preparação ampla</b>	Feminino	40	3,05	1,15
	Masculino	9	3,33	,71
<b>Escolhi CI porque não entrei no curso que preferia</b>	Feminino	39	2,21	1,53
	Masculino	9	1,78	1,09
<b>Escolhi CI por tradição familiar</b>	Feminino	41	1,29	,98
	Masculino	9	1,22	,67
<b>Escolhi este curso porque tem mais saídas para as pessoas do meu sexo</b>	Feminino	41	1,41	,87
	Masculino	9	1,44	,88

### V.1.6.3. Razões que levaram à escolha da instituição de ensino

As razões que levaram os estudantes a ingressar na instituição de ensino que frequentam repartem-se entre factores de natureza financeira, de qualidade percebida de ensino no estabelecimento de ensino e questões logísticas (ex.: proximidade da residência), entre outras (como a não colocação na primeira opção noutras instituições de ensino).

Tal como na questão anterior, foi solicitado aos inquiridos que apontassem, numa escala de importância de 1 (pouca importância) a 5 (muita importância), os motivos pelos quais optaram por esta instituição de ensino para realizar o seu curso.

O único aspecto em que se verifica existirem diferenças estatisticamente significativas nas importâncias atribuídas, em função do género, é o da vertente financeira. As mulheres atribuíram a este item (“Escolhi esta instituição porque mudar para outra cidade é caro.”) uma importância (média) de quase o dobro da importância atribuída pelos homens ao mesmo item<sup>26</sup>.

O segundo aspecto em que, ainda que não se manifeste uma clara diferença estatística entre géneros, as respostas femininas e masculinas mais se distanciam em termos de importância atribuída quanto à escolha da instituição de ensino prende-se com a questão da qualidade do ensino em si – “Escolhi esta instituição porque a qualidade do ensino é superior a outras onde funcionam cursos idênticos”. Neste caso, foram os homens que mais valorizaram este aspecto, atribuindo-lhe a mais elevada das pontuações no conjunto de todas as motivações para ter escolhido esta instituição de ensino.

Globalmente, as mulheres e os homens valorizaram mais a *qualidade* de ensino associada à instituição e a proximidade do local de residência. As estudantes acrescentaram a estes aspectos um terceiro - o facto de mudar de cidade ser caro. Já os estudantes apontaram adicionalmente a escolha da instituição devido ao facto de não terem sido admitidos na sua primeira opção.

---

<sup>26</sup> KW -  $\chi^2$  ( N = 49) = 4,378, p = 0,036

**Tabela V.23 – Níveis médios de importância atribuídos às razões para escolha da instituição, por género**

		N.º	Média (1= pouca importância 5 = muita importância)	Desvio padrão
<b>Escolhi esta instituição porque mudar para outra cidade é caro</b>	Feminino	40	2,35	1,46
	Masculino	9	1,44	1,33
<b>Escolhi esta instituição porque a qualidade do ensino é superior a outras onde funcionam cursos idênticos</b>	Feminino	41	3,46	1,21
	Masculino	9	4,00	1,32
<b>Escolhi esta instituição por decisão dos meus pais</b>	Feminino	40	1,53	1,06
	Masculino	9	1,33	,50
<b>Escolhi esta instituição porque o curso não é tão difícil como noutras instituições que leccionam cursos idênticos</b>	Feminino	41	1,49	,84
	Masculino	9	1,11	,33
<b>Escolhi esta instituição porque fica perto do local onde vivo e não perco tempo em transportes</b>	Feminino	41	2,51	1,57
	Masculino	9	2,67	1,50
<b>Escolhi esta instituição porque trabalho no Porto ou arredores</b>	Feminino	41	1,32	,99
	Masculino	9	1,00	,00
<b>Escolhi esta instituição porque não fui admitido/a na minha primeira opção</b>	Feminino	41	1,61	1,26
	Masculino	9	1,56	1,13

#### V.1.6.4. Satisfação com a escolha do curso

No geral, os participantes dizem-se bastante satisfeitos (52%), ou muito satisfeitos (26%) por terem optado por esta formação, notando-se que os únicos respondentes que assinalaram estar pouco ou nada satisfeitos com esta opção, são mulheres.

**Tabela V.24 – Distribuição da satisfação com a escolha da licenciatura em Ciências da Informação, por género**

	Género	Total
--	--------	-------

		<b>Feminino</b>		<b>Masculino</b>		
<b>Está satisfeito/a por ter escolhido a Licenciatura em Ciências da Informação?</b>	<b>Nada</b>	N.º	1	0	1	
		%	2,0%	0,0%	2,0%	
	<b>Pouco</b>	N.º	4	0	4	
		%	8,0%	0,0%	8,0%	
	<b>Não sei</b>	N.º	5	1	6	
		%	10,0%	2,0%	12,0%	
	<b>Bastante</b>	N.º	20	6	26	
		%	40,0%	12,0%	52,0%	
	<b>Muito</b>	N.º	11	2	13	
		%	22,0%	4,0%	26,0%	
	<b>Total</b>		N.º	<b>41</b>	<b>9</b>	<b>50</b>
			%	<b>82,0%</b>	<b>18,0%</b>	<b>100,0%</b>

Se agregarmos as respostas daqueles que se afirmam bastante ou muito satisfeitos e daqueles que não estão nada ou estão pouco satisfeitos, verifica-se que as frequências esperadas praticamente coincidem com as observadas, quer nas mulheres quer nos homens. Assim, as respostas femininas e masculinas relativas à satisfação com o curso são proporcionais à respectiva distribuição na amostra, não se observando nenhuma regularidade de género, neste particular.

**Tabela V.25 - Distribuição da satisfação com a escolha da licenciatura em Ciências da Informação, por género (resumo)**

		<b>Género</b>			
		<b>Feminino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total</b>	
<b>Está satisfeito com a escolha do curso?</b>	<b>Não/Pouco</b>	N.º	5	0	5
		Freq. esperada	4,1	0,9	5,0
		% Género	13,9%	0,0%	11,4%
	<b>Bastante/Muito</b>	N.º	31	8	39
		Freq. esperada	31,9	7,1	39,0
		% Género	86,1%	100,0%	88,6%
<b>Total</b>		N.º	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>44</b>
		Freq. esperada	<b>36,0</b>	<b>8,0</b>	<b>44,0</b>
		% Género	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

$\chi^2 (N = 44) = 1,254, p = 0,263$

#### V.1.6.5. Resultados académicos

Os resultados académicos fazem certamente parte de um processo de identificação progressiva com o curso e de auto motivação para prosseguir os estudos nesta área, à medida que as dificuldades e exigências vão aumentando. A maioria dos participantes justifica os seus resultados através do seu esforço (52,9%), sendo que 17,6% os atribuem à sua capacidade.

É de notar o elevado número de não respostas (21,6%), o que pode dever-se ao facto de os resultados, não sendo tão bons quanto o esperado, estarem associados a outras causas que não constavam nas opções de resposta (mais direccionadas para a justificação de resultados satisfatórios).

**Tabela V.26 – Distribuição da opinião relativamente à origem dos resultados académicos**

	N.º	%
<b>Dificuldade</b>	2	3,9
<b>Sorte</b>	2	3,9
<b>Capacidade</b>	9	17,6
<b>Esforço</b>	27	52,9
<b>Total</b>	40	78,4
<b>NR</b>	11	21,6
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0</b>

De salientar ainda o facto de, também neste caso, os testes estatísticos não terem revelado quaisquer diferenças significativas entre as respostas femininas e masculinas (as frequências esperadas, por género, são idênticas às observadas, não havendo por isso qualquer diferença directamente atribuível ao género dos participantes).

Efectivamente, a tónica dominante das respostas femininas e masculinas está centrada na questão do esforço, aspecto que tende a sobrepor-se a qualquer idiosincrasia de género. O empenho está associado a um traço cultural mais forte e porventura dominante relativamente à dicotomia de género – o da valorização do mérito e do trabalho individual para atingir o sucesso em qualquer área ou actividade.

Entende-se que, de alguma forma, quer mulheres quer homens responderam tendencialmente baseados na hierarquia valorativa que é predominante na sociedade

ocidental. Para se destacar em qualquer área é esperado que a pessoa tenha capacidade de abnegação e se esforce, nunca os talentos inatos sobrevivem na ausência de esforço e investimento pessoal... Só depois intervêm os factores fortuitos como a capacidade (talento inato), a sorte ou outros factores externos à pessoa.

**Tabela V.27 – Distribuição da opinião relativamente à origem dos resultados académicos, por género**

		Género			
		Feminino	Masculino	Total	
A que pensa que se devem os seus resultados académicos?	Dificuldade	N.º	2	0	2
		Freq. esperada	1,6	0,5	2,0
		% Género	6,5%	0,0%	5,0%
	Sorte	N.º	1	1	2
		Freq. esperada	1,6	0,5	2,0
		% Género	3,2%	11,1%	5,0%
	Capacidade	N.º	7	2	9
		Freq. esperada	7,0	2,0	9,0
		% Género	22,6%	22,2%	22,5%
	Esforço	N.º	21	6	27
		Freq. esperada	20,9	6,1	27,0
		% Género	67,7%	66,7%	67,5%
	Total	N.º	31	9	40
		Freq. esperada	31,0	9,0	40,0
		% Género	100,0%	100,0%	100,0%

$$\chi^2 (N = 44) = 1,254, p = 0,263$$

Os resultados académicos dos estudantes são, todavia, relativamente baixos. Apresentando os estudantes, maioritariamente, médias de curso relativamente baixas – entre 10 e 13 valores (64,7%) – apenas 2% atingem o nível comumente considerado de excelência (17-20 valores). De referir que um terço dos estudantes apresentam média de curso entre os 14 e os 16 valores.

**Tabela V.28 - Média de classificação dos estudantes do curso de Ciências da Informação**

	N.º	%
10-13 valores	33,0	65
14-16 valores	17,0	33
17-20 valores	1,0	2
<b>Total</b>	<b>51,0</b>	<b>100</b>

A análise estatística revelou que as médias dos alunos do 1º ano diferem significativamente das dos alunos do 3º ano, o que pode indicar uma melhoria do desempenho dos alunos à medida que progredem na licenciatura.

**Tabela V.29 - Média de classificação dos estudantes do curso de Ciências da Informação, por ano de matrícula**

		Ano em que está matriculado/a				
		1º ano	2º ano	3º ano	Total	
Qual a média da sua classificação?	<b>10-13 valores</b>	<b>N.º</b>	15	13	3	<b>31</b>
		<b>Freq. esperada</b>	12,0	13,9	5,1	<b>31,0</b>
		<b>% Ano em que está matriculado/a</b>	78,9%	59,1%	37,5%	<b>63,3%</b>
	<b>14-16 valores</b>	<b>N.º</b>	4	8	5	<b>17</b>
		<b>Freq. esperada</b>	6,6	7,6	2,8	<b>17,0</b>
		<b>% Ano em que está matriculado/a</b>	21,1%	36,4%	62,5%	<b>34,7%</b>
	<b>17-20 valores</b>	<b>N.º</b>	0	1	0	<b>1</b>
		<b>Freq. esperada</b>	0,4	0,4	0,2	<b>1,0</b>
		<b>% Ano em que está matriculado/a</b>	0,0%	4,5%	0,0%	<b>2,0%</b>
	<b>Total</b>	<b>N.º</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>49</b>
		<b>Freq. esperada</b>	<b>19,0</b>	<b>22,0</b>	<b>8,0</b>	<b>49,0</b>
		<b>% Ano em que está matriculado/a</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

1º ano \* 2º ano – U M-W  $z = -1,403$ ,  $p = 0,161$

1º ano \* 3º ano – U M-W  $z = -2,047$ ,  $p = 0,045$

2º ano \* 3º ano – U M-W  $z = -0,883$ ,  $p = 0,377$

#### V.1.6.6. Prestígio da licenciatura em Ciências da Informação

A percepção do prestígio associado a este curso por parte dos estudantes é um factor importante no que toca à probabilidade de o completarem, por um lado, e de se manterem motivados ao longo dos desafios que a licenciatura coloca, por outro. Os alunos participantes deste estudo consideram que esta tem um prestígio médio (39,2%), ou que é prestigiante (35,3%), ou seja, mais de dois terços dos estudantes entende que o curso que frequenta está bem cotado no contexto académico e profissional.

A percentagem de homens que entende que o curso tem prestígio ou muito prestígio é bastante superior (62,5%) à de mulheres com a mesma opinião (39%), embora a

diferença não seja suficiente para, face à distribuição por género da amostra, ser estatisticamente significativa.

**Tabela V.30 – Distribuição do grau de prestígio atribuído ao curso de Ciências da Informação, por género**

		Género		Total	
		Feminino	Masculino		
Marque de 1 (mais baixo) a 5 (mais alto) o grau de prestígio que crê que tem o seu curso	<b>Nenhum prestígio</b>	<b>N.º</b>	2	0	<b>2</b>
		<b>Freq. esperada</b>	1,7	0,3	<b>2,0</b>
		<b>% Género</b>	4,9%	0,0%	<b>4,1%</b>
	<b>Pouco prestígio</b>	<b>N.º</b>	5	1	<b>6</b>
		<b>Freq. esperada</b>	5,0	1,0	<b>6,0</b>
		<b>% Género</b>	12,2%	12,5%	<b>12,2%</b>
	<b>Prestígio médio</b>	<b>N.º</b>	18	2	<b>20</b>
		<b>Freq. esperada</b>	16,7	3,3	<b>20,0</b>
		<b>% Género</b>	43,9%	25,0%	<b>40,8%</b>
	<b>Prestígio</b>	<b>N.º</b>	14	4	<b>18</b>
		<b>Freq. esperada</b>	15,1	2,9	<b>18,0</b>
		<b>% Género</b>	34,1%	50,0%	<b>36,7%</b>
	<b>Muito prestígio</b>	<b>N.º</b>	2	1	<b>3</b>
		<b>Freq. esperada</b>	2,5	0,5	<b>3,0</b>
		<b>% Género</b>	4,9%	12,5%	<b>6,1%</b>
<b>Total</b>	<b>N.º</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>49</b>	
	<b>Freq. esperada</b>	<b>41,0</b>	<b>8,0</b>	<b>49,0</b>	
	<b>% Género</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

U W-U z= -1,167, p = 0,243

#### V.1.6.7. Relação entre a obtenção de um título universitário e a obtenção de um trabalho

Com vista à integração profissional, os estudantes perspectivam, naturalmente, a relação entre a obtenção da licenciatura e a possibilidade de encontrar um trabalho. Foi pedido aos participantes que, numa escala crescente de 1 a 5 de concordância, dessem a sua opinião acerca de uma série de asserções acerca da relação entre a obtenção de um título universitário e a obtenção de trabalho.

As mulheres evidenciaram níveis de concordância mais elevados do que os homens nos seguintes itens:

- Quem triunfa nos estudos, triunfa no trabalho
- Para uma mulher ter um título universitário é garantia de independência

- Geralmente aprende-se mais na vida do que na universidade
- Hoje em dia para se conseguir um bom trabalho não é necessário um título universitário
- Para que uma mulher seja considerada no trabalho tem que ter um título universitário
- Para mim têm mais valor os conhecimentos e a cultura que se obtêm na universidade do que o título
- Para uma mulher a universidade é, sobretudo, um lugar onde se obtém cultura. Para um homem é, sobretudo, um lugar onde se aprende uma profissão

Os itens relativamente aos quais os homens se manifestaram mais concordantes do que as mulheres foram:

- Ter um curso é a forma mais rápida de promoção social
- Ter mais ou menos estudos não ajuda a encontrar trabalho
- Ter um título universitário é algo importante na vida
- Com a falta de saídas profissionais que há actualmente não vale a pena o sacrifício do estudo
- Quanto mais anos se estudar mais fácil será encontrar trabalho
- Enquanto não se encontra trabalho é melhor continuar a estudar
- Frequentar a universidade é uma das melhores experiências que um/a jovem pode ter

As diferenças de resposta entre homens e mulheres manifestaram-se estatisticamente significativas nos seguintes itens:

- Para uma mulher ter um título universitário é garantia de independência, ( $F(N = 50) = 4,147, p = 0,047$ );
- Hoje em dia para se conseguir um bom trabalho não é necessário um título universitário, ( $F(N = 51) = 4,096, p = 0,048$ );
- Para que uma mulher seja considerada no trabalho tem que ter um título universitário, ( $F(N = 49) = 5,055, p = 0,029$ ).

De entre estes, destacam-se, com maiores diferenças relativas (embora não estatisticamente significativas), as afirmações “Enquanto não se encontra trabalho é melhor continuar a estudar” e “Frequentar a universidade é uma das melhores experiências que um/a jovem pode ter”.

**Tabela V.31 – Níveis médios de concordância relativamente à relação entre a obtenção de um título universitário e a obtenção de um trabalho, por género**

		N.º	Média (1= pouco de acordo 5= muito de acordo)	Desvio padrão
<b>Quem triunfa nos estudos, triunfa no trabalho</b>	<b>Feminino</b>	42	3,31	,98
	<b>Masculino</b>	9	3,11	1,27
<b>Ter um curso é a forma mais rápida de promoção social</b>	<b>Feminino</b>	42	2,74	1,01
	<b>Masculino</b>	9	3,00	,50
<b>Ter mais ou menos estudos não ajuda a encontrar trabalho</b>	<b>Feminino</b>	40	3,03	1,10
	<b>Masculino</b>	9	3,33	1,12
<b>Para uma mulher ter um título universitário é garantia de independência</b>	<b>Feminino</b>	42	2,48	1,11
	<b>Masculino</b>	8	1,63	,92
<b>Ter um título universitário é algo importante na vida</b>	<b>Feminino</b>	42	3,67	1,03
	<b>Masculino</b>	9	3,78	,83
<b>Geralmente aprende-se mais na vida do que na universidade</b>	<b>Feminino</b>	42	3,07	1,13
	<b>Masculino</b>	9	2,33	1,32
<b>Hoje em dia para se conseguir um bom trabalho não é necessário um título universitário</b>	<b>Feminino</b>	42	3,02	1,26
	<b>Masculino</b>	9	2,11	1,05
<b>Com a falta de saídas profissionais que há actualmente não vale a pena o sacrifício do estudo</b>	<b>Feminino</b>	42	2,21	1,09
	<b>Masculino</b>	9	2,56	1,51
<b>Para que uma mulher seja considerada no trabalho tem que ter um título universitário</b>	<b>Feminino</b>	42	2,21	1,02
	<b>Masculino</b>	8	1,38	,52
<b>Quantos mais anos se estudar mais fácil será encontrar trabalho</b>	<b>Feminino</b>	42	2,40	1,11
	<b>Masculino</b>	9	2,56	1,24
<b>Para mim têm mais valor os conhecimentos e a cultura que se obtêm na universidade do que o título</b>	<b>Feminino</b>	42	4,12	,97
	<b>Masculino</b>	9	4,00	,87
<b>Enquanto não se encontra trabalho é melhor continuar a estudar</b>	<b>Feminino</b>	42	3,17	1,03
	<b>Masculino</b>	9	3,44	1,01
<b>Frequentar a universidade é uma das</b>	<b>Feminino</b>	42	4,02	1,02

<b>melhores experiências que um/a jovem pode ter</b>			
	<b>Masculino</b>	9	4,67 ,50
<b>Para uma mulher a universidade é, sobretudo, um lugar onde se obtém cultura. Para um homem é, sobretudo, um lugar onde se aprende uma profissão</b>	<b>Feminino</b>	42	2,31 1,14
	<b>Masculino</b>	8	2,13 ,99

Dos resultados obtidos, evidencia-se o facto de a expectativa de obtenção de um trabalho, uma vez terminada a licenciatura estar, para as mulheres, mais ligada a um desejo de independência, por um lado, bem como a uma necessidade percebida de que o grau académico proporcionará melhores hipóteses de integração profissional, por outro. Os homens, por sua vez, veem no curso, em primeira instância, a possibilidade de terem uma experiência positiva em que os conhecimentos adquiridos vão para além dos benefícios do título académico em si.

### **V.1.7. Valores associados ao curso de Ciências da Informação**

#### **V.1.7.1. Valores**

Os valores no exercício de uma profissão estão ligados a diferentes vertentes relativamente às quais um profissional tem que se posicionar no enquadramento do mundo que o rodeia. Nesse sentido, foi solicitado aos estudantes que indicassem relativamente aos valores associados ao curso de ciências da informação, a sua opinião numa escala crescente de importância (1 = menos importante) a (5 = mais importante).

Apenas os valores da alegria e liberdade apresentam diferenças estatisticamente significativas entre os géneros, com os homens a valorizarem em média de forma mais acentuada cada um destes aspectos no exercício da profissão. Nos restantes itens, o género parece não ser factor diferenciador das respostas.

**Tabela V.32 – Grau de importância que cada um destes valores possui para si, por género**

<b>Grau de importância que o valor cada um destes valores possui para si?</b>		<b>N.º</b>	<b>Média (1= menos importante 5= mais importante)</b>	<b>Desvio padrão</b>
<b>Alegria</b>	Feminino	42	3,71	1,20
	Masculino	9	4,67	0,50
<b>Liberdade</b>	Feminino	42	3,57	1,06
	Masculino	9	4,33	0,87
<b>Obediência</b>	Feminino	41	3,39	1,09
	Masculino	9	3,56	0,88
<b>Ser empenhado</b>	Feminino	42	4,26	0,89
	Masculino	9	4,56	0,53
<b>Capacidade de amar</b>	Feminino	42	3,33	1,32
	Masculino	9	3,78	0,97
<b>Limpeza</b>	Feminino	42	3,55	1,29
	Masculino	9	3,67	0,87
<b>Responsabilidade</b>	Feminino	41	4,63	0,58
	Masculino	9	4,56	0,73
<b>Honestidade</b>	Feminino	42	4,48	0,89
	Masculino	9	4,56	1,01
<b>Intelectualidade</b>	Feminino	42	3,95	0,85
	Masculino	9	4,44	0,73
<b>Capacidade / competência</b>	Feminino	42	4,36	0,58
	Masculino	9	4,33	0,87
<b>Imaginação</b>	Feminino	41	3,83	1,07
	Masculino	9	4,00	0,87
<b>Auto-controlo</b>	Feminino	42	3,88	0,86
	Masculino	9	4,00	0,50
<b>Lógica</b>	Feminino	42	3,79	0,81
	Masculino	9	3,33	1,00
<b>Capacidade de perdoar</b>	Feminino	42	3,45	1,17
	Masculino	9	3,67	0,87
<b>Ambição</b>	Feminino	42	3,86	0,90
	Masculino	9	4,22	0,97
<b>Independência</b>	Feminino	42	3,76	1,08
	Masculino	9	4,11	0,93
<b>Valor</b>	Feminino	42	4,12	1,06
	Masculino	9	4,44	0,53
<b>Educação</b>	Feminino	42	4,40	0,91

---

---

Masculino	9	4,78	0,44
-----------	---	------	------

---

Uma vez que se está em presença de um conjunto alargado de valores associados à frequência do curso, optou-se por procurar componentes agregadoras destes valores. Para o efeito, optou-se pela realização de uma técnica de análise estatística — a análise factorial de componentes principais — que consiste num método agregador de variáveis com vista a deduzir conceitos afins nas respostas dos sujeitos<sup>27</sup>.

No caso em presença, procurou-se agregar conjuntos de valores relativamente à profissão que, na perspectiva dos respondentes, reflectissem conceptualmente uma mesma noção dos princípios que devem estar subjacentes ao exercício da profissão. A análise factorial realizada a partir das respostas obtidas considerou, por um lado, a correlação existente entre as respostas dos sujeitos e, por outro, a variância que é partilhada nas respostas destes face aos diferentes itens, resultando numa percentagem global de variância explicada de 43,7%<sup>28</sup> (Tabela V.33).

A análise estatística assim efectuada determinou que fossem isoladas duas componentes ou grupos de valores associados à profissão dominantes: uma primeira componente engloba aspectos relacionados com aquilo que designou-se de valores subjectivos (alegria, liberdade, capacidade de amar, ...) e uma segunda componente agrega aquilo que se pode considerar valores pragmáticos (lógica, empenho, responsabilidade, ...). A

---

<sup>27</sup> Esta técnica baseia-se na identificação de sucessivas combinações lineares – as denominadas componentes principais – a partir das variáveis originais, as quais captam variância máxima e não se encontram correlacionadas com as demais combinações. O objectivo é o de obter progressivamente uma melhor aproximação àquilo que nas respostas obtidas forma um padrão de resposta ou uma dimensão/factor com poder explicativo do modelo global.

As componentes obtidas (ou os  $n$  factores) apresentam, assim, as diferentes contribuições para a explicação das variáveis originais pelo que são hierarquizadas de acordo com a sua capacidade explicativa da variância total presente nos dados originais. Deste modo obtém-se uma interpretação dos resultados com um poder explicativo que vai muito para além da interpretação dos resultados individuais obtidos em cada resposta.

<sup>28</sup> Na sequência da AFCP realizada foram isoladas duas componentes (com uma percentagem global de variância explicada próxima de 50%). O nível de consistência interna das questões relativas aos valores e respectivas escalas, previamente realizado, foi elevado (94,1%) e o nível de adequação da análise factorial foi considerado adequado (KMO = 0,794).

tabela seguinte ilustra as correlações parciais com que cada item contribui para a respectiva componente<sup>29</sup>.

**Tabela V.33 – Componentes associadas aos valores subjectivos/valores pragmáticos atribuídos ao curso de Ciências da Informação**

	<i>Valores Subjectivos</i>	<i>Valores Pragmáticos</i>
<i>alegria</i>	0,860	
<i>liberdade</i>	0,798	
<i>limpeza</i>	0,798	
<i>capacidade de amar</i>	0,767	
<i>imaginação</i>	0,765	
<i>auto-controlo</i>	0,712	
<i>independência</i>	0,706	
<i>educação</i>	0,666	
<i>capacidade de perdoar</i>	0,662	
<i>valor</i>	0,658	
<i>ambição</i>	0,518	
<i>obediência</i>	0,472	
<i>honestidade</i>	0,449	
<i>lógica</i>		0,616
<i>ser empenhado</i>		0,797
<i>capacidade / competência</i>		0,746
<i>responsabilidade</i>		0,710
<i>intelectualidade</i>		0,518
Percentagem de variância explicada	24,7%	19,0%

<sup>29</sup> Por análise da matriz rodada.

No sentido de apurar em que componente mais se tendem a posicionar os (grupos de) estudantes, em função das suas características, neste caso em função do género, ensaiou-se uma análise de *clusters*<sup>30</sup>, seleccionando dois *clusters* e formando assim dois agrupamentos.

Tendo sido seleccionados dois *clusters* apresentam-se na tabela seguinte os níveis médios de importância de cada uma das variáveis de *input* usadas para a classificação. Esta descrição pode permitir designar as duas tipologias de estudantes definidas.

Em ambos os *clusters* ou grupos de estudantes são mais valorizados os valores pragmáticos, o que se prende com o facto, já referido, de que tende a predominar uma matriz cultural que valoriza os aspectos racionais do sucesso profissional. No entanto, é no *cluster 2* que se observa uma maior amplitude de médias de importância atribuídas, ou seja, um maior extremar de posições face aos valores subjectivos e pragmáticos.

---

30 Para a análise de clusters, as componentes deduzidas da análise factorial foram redefinidas enquanto novas variáveis (apuradas através das médias dos scores factoriais da AFPC) procurando definir-se, a partir daí, uma tipologia de estudantes quanto aos *valores* que associam ao curso. A análise de *clusters* permitiu avaliar a *proximidade* das respostas dos indivíduos (método de agregação de *Ward*) no que diz respeito aos *valores* associados à profissão.

Optou-se pelo algoritmo *Hierarchical Clusters* e pelo método de agregação de *Ward*. Este procedimento, que tem como objectivo identificar grupos de indivíduos homogéneos, com base em certas características. O algoritmo que está na base desta análise principia com cada caso num primeiro cluster e combina sucessivamente a pertença aos clusters de modo a encontrar a melhor solução. O algoritmo possibilita ainda que se defina previamente o número de *clusters* em torno dos quais o sistema deverá agrupar as respostas com características distintas (neste caso dois *clusters*).

Uma vez identificados os *clusters*, analisaram-se as frequências de pertença de homens e mulheres a cada um deles desses *clusters*, em função dos scores factoriais que resultaram da análise factorial previamente ensaiada. A tipologia de estudantes viria a ser definida em função da importância atribuída pelos indivíduos às duas componentes de valores ensaiadas através da AFPC.

**Tabela V.34 - Níveis médios de importância atribuídos aos valores associados ao curso de Ciências da Informação, por cluster**

	Cluster	
	1	2
	Média	Média
<b>Valores subjectivos</b>	4,23	2,96
<b>Valores pragmáticos</b>	4,38	3,80

Se analisarmos, complementarmente, o posicionamento nos *clusters* por género<sup>31</sup> há alguns aspectos que se destacam. Verifica-se que todos os homens se posicionaram no *cluster 1*, associado principalmente aos valores pragmáticos (médias mais elevadas nesta componente) enquanto mais de um terço das mulheres se posicionou no *cluster 2* em que há menor consenso<sup>32</sup> e que apresenta uma maior diferença relativa entre valores subjectivos e pragmáticos.

Estas diferenças entre os estudantes posicionados no *cluster 1* e *2* não podem ser consideradas estatisticamente significativas de forma inequívoca uma vez que em ambos os *clusters* a valorização dos aspectos pragmáticos é assinalável (face a imperativos culturais que serão dominantes sobre a perspectiva de género). Apesar de poderem ficar mais completos com estudos posteriores, eles fornecem uma pista daquilo que os homens e as mulheres mais valorizam no exercício da sua profissão, bem como da variabilidade das suas respostas (mais consensuais no universo masculino e menos consensuais no universo feminino).

<sup>31</sup> As restantes variáveis independentes não revelaram ser estatisticamente significativas na explicação da pertença a cada um dos clusters.

<sup>32</sup> Traduzido num maior desvio-padrão das médias de valorização atribuídas aos aspectos subjectivos e pragmáticos.

**Tabela V.35 – Distribuição das respostas femininas e masculinas em cada um dos *clusters* deduzidos dos valores atribuídos ao curso de Ciências da Informação**

		Cluster			
		1		2	
		N.º	%	N.º	%
Género	Feminino	27	64,3%	15	35,7%
	Masculino	9	100,0%	0	0,0%

$$\chi^2 ( N = 51 ) = 4,554, p = 0,033$$

#### V.1.7.2. Atitudes perante o trabalho

O posicionamento dos inquiridos na hora de perspectivar o seu futuro trabalho e a sua atitude perante ele, tende a ser difuso, revelando-se particularmente importante, identificar dimensões (ou factores/componentes) atitudinais entre o leque de 61 atitudes consideradas neste estudo. Estas dimensões correspondem a componentes distintas de valorização das atitudes perante o trabalho. Para o efeito foi também efectuada uma AFCP, como mais adiante se mostrará.

Antes de efectuar a análise factorial, com vista a circunscrever as tipologias de aspectos valorizados no âmbito daquilo a que pode chamar a ética profissional ou as atitudes perante o trabalho, analisou-se globalmente os resultados médios, cujas respostas foram obtidas numa escala de 1 (menos importante) a 5 (mais importante).

As atitudes que os alunos mais entendem estar na base da definição da atitude perante o futuro trabalho, ou seja, os itens que obtiveram médias mais altas, foram o respeito pelos direitos individuais (4,32), a organização (4,32), a responsabilidade individual no trabalho (4,28) e a importância da qualidade (4,21). As atitudes que os estudantes menos entendem (médias mais baixas) ser valorizadas na definição da atitude/ética profissional prende-se com a previsibilidade (3), com a eventual necessidade ou imperativo de trabalhar muitas horas (2,85) e com a necessidade de se ser agressivo para marcar posição no contexto profissional (2,26).

As mulheres valorizaram menos os seguintes itens:

- Adaptabilidade
- Agressividade
- As tarefas estão bem definidas
- Companheirismo
- Conveniente
- Definido por normas
- Entusiasta no seu trabalho
- Filosofia de trabalho clara
- Flexibilidade
- Influência em decisões importantes
- Informal
- Iniciativa
- Inovação
- Interesse pelo trabalho
- Melhores resultados levam a melhor salário
- Oportunidade para se desenvolver pessoal e profissionalmente
- Previsível
- Responsabilidade individual no trabalho
- Tolerância no trabalho
- Tudo está voltado para o êxito

Centralizando o enfoque apenas nos itens relativos às atitudes em que se verificaram diferenças de género consideradas estatisticamente significativas tem-se os aspectos atitudinais relacionados com:

- Boas relações com os superiores
- O trabalho encaixa na minha vida pessoal
- Tranquilo
- Trabalho com prestígio

De salientar que todos os itens anteriormente referidos são mais valorizados pelas mulheres.

Seguidamente, procurou-se saber se os resultados se revelavam expressivos quanto à possibilidade de encontrar factores claramente distintos que agreguem as atitudes que os

alunos valorizam ou que entendem ser importantes na definição do seu posicionamento face ao futuro trabalho<sup>33</sup>.

Entende-se que este exercício é mais complexo do que o anteriormente efectuado para a questão dos valores na medida em que as atitudes, ao contrário dos valores, tendem a ser representações mentais mais difusas e com menos potencial de agregar os alunos em torno de núcleos comuns de evidenciação<sup>34</sup>.

Os resultados da AFCP foram globalmente satisfatórios, destacando-se nas respostas obtidas, três tipos distintos de atitude expressos na tabela seguinte que ilustra as correlações parciais com que cada item contribui para a respectiva componente<sup>35</sup>.

O objectivo de realizar a AFCP era precisamente o de obter uma análise síntese que desse uma visão de conjunto das respostas, coisa que com os cruzamentos feitos individualmente para cada par de questões (e respectivos testes do qui quadrado) não era possível obter.

O racional por detrás é algo complexo: a técnica consiste em avaliar até que ponto os itens se correlacionam uns com os outros. Características que apareçam juntas constituem um factor. A análise factorial refere-se a um conjunto de técnicas estatísticas relacionadas que ajudam a determinar quais são esses factores com base nas respostas obtidas. Se as respostas de diferentes itens se relacionam umas com as outras, tal significa que os respondentes convergem para um determinado padrão de resposta e sugere que esses itens são agrupáveis, ou seja, medem um mesmo conceito. Deste modo, as características das respostas agrupam-se em factores.

---

<sup>33</sup> O nível de consistência interna das questões relativas às *atitudes* e respectivas escalas foi elevado (95,4%), pelo que se realizou de seguida a AFCP.

<sup>34</sup> Neste sentido, e porque nos encontrávamos em presença de 61 atitudes distintas a classificar, optou-se por seleccionar *três* factores explicativos/componentes na AFCP.

O nível de consistência interna das questões relativas às *atitudes* e respectivas escalas, previamente realizado, foi elevado (92,2%) e o nível de adequação da análise factorial foi considerado adequado ( $KMO = 0,713$ ). A variância explicada total das três componentes extraídas foi próxima de 50%.

<sup>35</sup> Por análise da matriz rodada.

**Tabela V.36 - Componentes associadas às atitudes perante o futuro trabalho**

	<i>Colaboração, Responsabilização e Partilha</i>	<i>Ambiente de Trabalho e Reconhecimento</i>	<i>Ambição, Reflexão e Espírito Analítico</i>
<i>Estabilidade</i>	0,781		
<i>Colaboração com outros</i>	0,778		
<i>Responsabilidade individual no trabalho</i>	0,756		
<i>Oportunidade para se desenvolver pessoal e profissionalmente</i>	0,746		
<i>Companheirismo</i>	0,706		
<i>Respeito pelos direitos individuais</i>	0,674		
<i>Autonomia</i>	0,667		
<i>Iniciativa</i>	0,659		
<i>Importância da qualidade</i>	0,653		
<i>Organização</i>	0,651		
<i>Atenção aos pormenores</i>	0,630		
<i>Variedade de tarefas</i>	0,619		
<i>Interesse pelo trabalho</i>	0,616		
<i>Boas condições de trabalho</i>	0,608		
<i>Entusiasta no seu trabalho</i>	0,599		
<i>Inovação</i>	0,594		
<i>Oportunidades para melhorar</i>	0,590		
<i>Capacidade de decisão</i>	0,539		
<i>Baixos níveis de conflito</i>	0,532		
<i>Sentir-se apoiado</i>	0,515		
<i>Poder partilhar a informação livremente</i>	0,514		
<i>Tolerância no trabalho</i>	0,514		
<i>Trabalho em equipa</i>	0,510		
<i>O trabalho para mim é estimulante</i>	0,508		
<i>Influência em decisões importantes</i>	0,479		
<i>Tolerância</i>	0,399		
<i>Agressividade</i>	-0,328		
<i>Conveniente</i>		0,850	
<i>O trabalho não é stressante</i>		0,786	
<i>Localização conveniente</i>		0,776	
<i>Tranquilo</i>		0,730	
<i>Horário conveniente</i>		0,711	
<i>Informal</i>		0,671	
<i>As tarefas estão bem definidas</i>		0,634	
<i>Diferenciado dos outros</i>		0,587	
<i>Adaptabilidade</i>		0,572	
<i>Tudo está voltado para o êxito</i>		0,560	
<i>Oportunidade de promoção profissional</i>		0,549	
<i>Previsível</i>		0,521	
<i>Melhores resultados levam a melhor salário</i>		0,506	
<i>Melhores resultados levam ao elogio</i>		0,474	
<i>Trabalho com prestígio</i>		0,453	
<i>Flexibilidade</i>		0,451	
<i>Fácil de aguentar</i>		0,401	
<i>Filosofia de trabalho clara</i>		0,401	
<i>Segurança no emprego</i>		0,395	
<i>Trabalhar muitas horas</i>			0,739
<i>Competitividade</i>			0,730
<i>Enfrentamento directo dos conflitos</i>			0,724
<i>Responsabilidade social</i>			0,646
<i>Orientado para a acção</i>			0,639
<i>Tudo é determinado pelos resultados</i>			0,618
<i>Reflexivo</i>			0,579
<i>Definido por normas</i>			0,573
<i>Trabalho analítico</i>			0,557
<i>Boas relações com os superiores</i>			0,519
<i>O trabalho encaixa na minha vida pessoal</i>			0,505
<i>Estar disposto a experimentar</i>			0,494
<i>Preocupação</i>			0,436
<i>Que corre riscos</i>			0,436
<i>Precisão</i>			0,408
Percentagem de variância explicada	19,9%	15%	13,1%

A primeira componente deduzida da análise factorial prende-se com o conjunto de atitudes que os estudantes perspectivam relativamente ao seu futuro trabalho e que estão ligadas à **colaboração, responsabilização e partilha**(36). Por outro lado, tem-se a perspectiva de que as atitudes no futuro trabalho estão relacionadas com **ambiente de trabalho e reconhecimento**. Num outro sentido, destacam-se aspectos como a **ambição, reflexão e espírito analítico**.

Esta classificação suporta a noção de que existe diferentes vectores que concorrem para a definição das atitudes destes futuros profissionais. Essas atitudes são determinadas por um conjunto de representações, nomeadamente tendo por base os valores que os estudantes atribuem ao curso de ciências da informação.

Neste sentido, ensaiou-se correlacionar as médias dos factores associados aos valores (subjectivos e pragmáticos) com as médias dos factores atitudinais encontrados (colaboração, responsabilização e partilha; ambiente de trabalho e reconhecimento; ambição, reflexão e espírito analítico)<sup>37</sup>.

Os resultados indicam que os factores atitudinais que englobam aspectos de colaboração, responsabilização e partilha e que valorizam uma boa atitude perante o ambiente de trabalho e o reconhecimento, estão mais fortemente correlacionados com aquilo que se designou de valores subjectivos. Inversamente, e de forma mais inequívoca, as atitudes de carácter racional que englobam aspectos de ambição, reflexão e espírito analítico estão mais fortemente relacionadas com aqueles que se designou de valores pragmáticos.

Estes resultados suportam a noção de que existe de facto heterogeneidade mas que essa heterogeneidade se agrega em subconjuntos de estudantes que têm concepções mais assertivas (valores pragmáticos) ou difusas (valores subjectivos) relativamente aos valores e concepções sobre a profissão. Em particular, demonstra que os valores e as atitudes relativamente a esta actividade profissional se complementam para formar um

---

<sup>36</sup> O item *Agressividade* contribui negativamente para o factor *Colaboração, Responsabilização e Partilha*.

<sup>37</sup> Não se realizou uma análise de *clusters* na medida em que se verificou, por observação dos coeficientes de fusão dos ensaios realizados, que as distâncias entre os 'vizinhos' são muito reduzidas, não se destacando, assim, agrupamentos de indivíduos suficientemente *distantes* uns dos outros para pertencerem a um único agrupamento/*cluster*.

espaço de representações com significados distintos. Estes significados são, por sua vez, aqueles que vão dar forma ao posicionamento dos futuros profissionais da área nos respectivos domínios de actuação.

**Tabela V.37 – Coeficientes de correlação entre os *scores* médios dos factores associados aos valores e os factores associados às atitudes, perante o futuro exercício da profissão**

		Valores subjectivos	Valores pragmáticos
<b>Colaboração, responsabilização e partilha</b>	Coeficiente de correlação	<b>58,2%</b>	<b>50,3%</b>
	Sig.	0,000	0,000
	N.º	51	51
<b>Ambiente de trabalho e reconhecimento</b>	Coeficiente de correlação	<b>49,6%</b>	<b>13,1%</b>
	Sig.	0,000	0,361
	N.º	51	51
<b>Ambição, reflexão e espírito analítico</b>	Coeficiente de correlação	<b>28,1%</b>	<b>55,0%</b>
	Sig.	0,046	0,000
	N.º	51	51

## V.1.8. Imagem da profissão

### V.1.8.1. Qualidades necessárias num profissional

A imagem social (positiva) de uma profissão não deixou nunca de mobilizar futuros profissionais para uma determinada actividade. Por vezes, mais do que por vocação ou talento, os estudantes preferem optar por áreas em que já outros tenham colocado o seu selo de aprovação.

Preferem actividades profissionais que, reconhecidamente, tragam proventos futuros. Tal não tem necessariamente a ver com a expectativa de remuneração ou conhecimentos técnicos inerentes, pode estar apenas relacionado com algo que, num dado momento, a sociedade valoriza, em detrimento de outras ocupações.

No caso das ciências da informação, as saídas profissionais poderão ser diversas, de entre as quais se destaca a biblioteconomia. Esta é uma profissão bastante estereotipada à qual nem sempre se associam qualidades inerentes a um profissional moderno que tem

que lidar com os desafios da contemporaneidade. Neste sentido, solicitou-se aos estudantes que, de entre um conjunto de qualidades que crê serem requisitos de qualquer actividade profissional no mundo actual, se pronunciassem sobre a respectiva importância, numa escala de 1 (menos importante) a 5 (mais importante).

No geral, todas as qualidades mencionadas no questionário foram consideradas importantes num profissional de ciências da informação, quer por homens quer por mulheres, sendo que o género não faz diferenciar significativamente as respostas obtidas. Globalmente, as médias das respostas dos inquiridos vão no sentido de valorizar mais a experiência no manuseamento de técnicas (4,57), os conhecimentos (4,5) e a paciência (4,43).

As mulheres valorizam mais os aspectos atrás apontados e ainda a iniciativa para tomar decisões, a simpatia e a sociabilidade. Quanto aos homens, colocam no topo da lista de qualidades a seriedade, a boa imagem, a experiência, a serenidade e o manuseamento das técnicas.

De salientar que as mulheres colocam em primeiro plano a experiência no manuseamento das técnicas e os homens a seriedade, indiciando que as prioridades na abordagem à actividade profissional serão um pouco diferentes para mulheres e homens, já que elas privilegiam o aspecto técnico e eles um traço de carácter como qualidade primordial num profissional de ciências da informação.

**Tabela V.38 – Níveis médios de importância atribuídos às qualidades necessárias num profissional de Ciências da Informação, por género**

<b>Quão importante é que um profissional de Ciências da Informação tenha ...?</b>		<b>N.º</b>	<b>Média</b> <b>(1= menos importante</b> <b>5 = mais importante)</b>	<b>Desvio padrão</b>
<b>Simpatia</b>	Feminino	41	4,41	,63
	Masculino	9	4,22	,97
<b>Experiência</b>	Feminino	42	4,33	,69
	Masculino	9	4,33	,50
<b>Conhecimentos</b>	Feminino	42	4,55	,67
	Masculino	9	4,22	1,09
<b>Compreensão</b>	Feminino	42	4,21	,72
	Masculino	9	4,22	,67
<b>Sociabilidade</b>	Feminino	42	4,36	,79
	Masculino	9	4,00	1,32
<b>Inteligência</b>	Feminino	42	4,24	,73

Quão importante é que um profissional de Ciências da Informação tenha ...?		N.º	Média (1= menos importante 5 = mais importante)	Desvio padrão
<b>Segurança</b>	Masculino	9	4,22	1,09
	Feminino	42	4,12	,77
<b>Paciência</b>	Masculino	9	4,22	,833
	Feminino	42	4,50	,59
<b>Capacidade para captar os sentimentos dos outros</b>	Masculino	9	4,11	1,17
	Feminino	42	4,17	,93
<b>Serenidade</b>	Masculino	9	4,22	,67
	Feminino	42	4,14	,78
<b>Boa imagem</b>	Masculino	9	4,33	,87
	Feminino	42	4,14	,78
<b>Experiência no manuseamento de técnicas</b>	Masculino	9	4,44	,73
	Feminino	42	4,62	,54
<b>Seriedade</b>	Masculino	9	4,33	,86
	Feminino	42	4,36	,73
<b>Iniciativa para tomar decisões</b>	Masculino	9	4,56	,53
	Feminino	42	4,48	,63
	Masculino	9	4,11	1,05

#### V.1.8.2. Prestígio da profissão

As profissões que os estudantes entendem que têm mais prestígio não variam de forma estatisticamente significativa em função do género para nenhuma das profissões. Todavia, se atendermos ao *ranking* de profissões classificadas como mais prestigiantes, verifica-se que as mulheres acham que são os advogados que gozam de maior prestígio profissional, já os homens entendem ser o professor que tem um melhor estatuto social. Esta profissão aparece classificada em segundo lugar pelas mulheres tal como a profissão de advogado aparece na segunda posição para os homens.

Mulheres e homens concordam com a terceira posição do *ranking*, a qual é atribuída à profissão de jornalista. Para as mulheres um engenheiro de estradas tem mais prestígio do que um profissional bibliotecário – documentalista-arquivista; os homens colocam esta profissão num lugar de maior prestígio face aos engenheiros de estradas.

Assim, apesar de serem os homens que, proporcionalmente, mais referem que estariam disponíveis para abandonar o curso se surgisse uma oportunidade de trabalho, são

também eles que entendem que esta actividade profissional é mais prestigiante do que a profissão de engenheiro, à qual se atribui historicamente grande valor social.

**Tabela V.39 – Ranking de prestígio atribuído a diferentes profissões, por género**

<b>Profissão</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
<b>Hospedeiro/a</b>	6	6
<b>Professor/a</b>	2	1
<b>Viajantes</b>	8	9
<b>Advogado/a</b>	1	2
<b>Engenheiro/a de estradas</b>	4	5
<b>Jornalista</b>	3	3
<b>Bibliotecário/a- documentalista-arquivista</b>	5	4
<b>Agente de seguros</b>	7	7
<b>Agricultor/a</b>	9	8

**Tabela V.40 – Níveis médios de prestígio atribuídos a diferentes profissões, por género**

<b>Que prestígio julga que tem um/a...?</b>		<b>N.º</b>	<b>Média (1= Nenhum prestígio 5= Muito prestígio)</b>	<b>Desvio Padrão</b>
<b>Hospedeiro/a</b>	Feminino	42	3,17	,91
	Masculino	9	3,22	,83
<b>Professor/a</b>	Feminino	42	3,60	,83
	Masculino	9	4,00	,71
<b>Viajantes</b>	Feminino	42	2,93	,92
	Masculino	9	2,78	1,20
<b>Advogado/a</b>	Feminino	42	3,88	,97
	Masculino	9	4,00	1,32
<b>Engenheiro/a de estradas</b>	Feminino	42	3,48	1,02
	Masculino	9	3,33	1,50
<b>Jornalista</b>	Feminino	42	3,57	,77
	Masculino	9	3,67	1,22
<b>Bibliotecário/a- documentalista-arquivista</b>	Feminino	42	3,24	,93
	Masculino	9	3,67	,87
<b>Agente de seguros</b>	Feminino	42	3,10	,85
	Masculino	9	3,11	1,17
<b>Agricultor/a</b>	Feminino	42	2,43	1,23
	Masculino	9	3,11	1,45

### V.1.8.3. Valorização da profissão na sociedade

Quando se trata de apurar a valorização social que os estudantes entendem estar associada à profissão de bibliotecário/a/gestor de informação, o facto mais expressivo a salientar é talvez o de que 90% dos estudantes desta amostra consideram que a ocupação laboral para a qual estão a formar-se não está suficientemente valorizada na sociedade.

Esta opinião é independente do género pois as frequências esperadas para cada grupo são sensivelmente idênticas às frequências apuradas.

**Tabela V.41 – Distribuição da valorização da profissão de bibliotecário/a/gestor de informação na sociedade, por género**

		Género		Total	
		Feminino	Masculino		
Pensa que a profissão de bibliotecário/a / gestor de informação está suficientemente valorizada na sociedade?	Sim	N	4	1	5
		Freq. Esperada	4,1	,9	5,0
		% Género	9,8%	11,1%	10,0%
	Não	N	37	8	45
		Freq. Esperada	36,9	8,1	45,0
		% Género	90,2%	88,9%	90,0%
Total	N	41	9	50	
	Freq. Esperada	41,0	9,0	50,0	
	% Género	100,0%	100,0%	100,0%	

$$\chi^2 (N = 50) = 0,015, p = 0,902$$

A justificação mencionada de forma mais expressiva por mulheres e por homens é o desconhecimento das responsabilidades sociais da biblioteca. De facto, tendo sido solicitado aos inquiridos que classificassem cada um dos factores que, em seu entender, estão na base dessa desvalorização social, numa escala de 1 (pouco importante) e 5 (muito importante), este item recebeu em média uma pontuação de 4,14 junto do público feminino e de 4,25 junto do público masculino, sendo este último o valor mais alto de todos os itens apresentados.

Mas outras causas avultam naquilo que os estudantes entendem ser uma clara e expressiva desvalorização da profissão de bibliotecário(a) / gestor(a) de informação. Os estudantes focam-se na invisibilidade, ignorância de que a profissão existe e, de um modo geral, na imagem negativa que lhe está associada.

Além disso, a crónica falta de orçamento pode ocasionar um círculo vicioso de invisibilidade da profissão, pela falta de meios financeiros para alocar estratégias de promoção dos serviços prestados. Se a importância desta actividade profissional permanecendo obscurecida no contexto das exigências do novo conhecimento é difícil que a profissão veja concretizada o seu potencial tal como esperam os futuros profissionais da área.

Nas suas respostas, os estudantes destacam tanto as causas sociais (de alguma forma exógenas à profissão, tais como o desemprego, o facto de as pessoas lerem menos ou o facto de a biblioteca ser um luxo dispensável) como os aspectos inerentemente ligados à profissão em si (profissão entendida como um serviço de voluntariado, a escassa qualidade do serviço, etc.).

Este estigma de desvalorização que os estudantes associam à profissão enquadra-se numa baixa generalizada de expectativas relativamente à mais-valia que a mesma pode trazer para a sociedade. Além disso, radica no facto de a profissão ter permanecido ao longo dos anos de alguma forma na sombra, principalmente do ponto de vista da sua mais-valia no acesso aos recursos informativos num contexto em que eles proliferam, embora nem sempre de forma organizada ou catalogada.

De referir ainda a componente salarial, também mencionada pelos estudantes como razão para explicar o facto de a profissão não ser suficientemente valorizada na sociedade. É possível que os estudantes não tenham uma real noção do salário médio nesta actividade e, nesse sentido não colocam este factor nem como o principal responsável pela escassa valorização da profissão nem como um factor totalmente alheio a isso, mas sim num nível intermédio. Salienta-se também que os homens consideram o salário como uma causa de desvalorização social ligeiramente mais importante do que o consideram as mulheres.

Homens e mulheres concordam nos dois principais factores que causam esta desvalorização social, ou seja, o desconhecimento das responsabilidades sociais da biblioteca e o facto de não se distinguir este profissional de outros trabalhadores. Relativamente ao terceiro aspecto que mais está na base da reduzida valorização profissional desta actividade, as mulheres entendem ser a invisibilidade que está na base dessa mesma desvalorização e os homens atribuem ao facto de esta ter um papel secundário na economia. Seguidamente, as mulheres entendem que, como as pessoas leem menos estes profissionais adquirem uma menor relevância, enquanto os homens apontam a falta de orçamento como importante na explicação deste fenómeno.

As diferenças mais expressivas (ainda que não estatisticamente significativas) entre as respostas de homens e mulheres referem-se a:

- Imagem negativa do profissional (mais valorizado pelas mulheres)
- A biblioteca é um luxo dispensável (mais valorizado pelas mulheres)
- Há muito pessoal desempregado (mais valorizado pelos homens)
- Papel secundário na economia (mais valorizado pelos homens)

**Tabela V.42 - Distribuição dos itens que justificam a opinião de que a profissão de bibliotecário/a/gestor de informação não está suficientemente valorizada na sociedade, por género**

		N.º	Média (1 = pouca importância 5 = muita importância)	Desvio Padrão
<b>Não, porque a profissão considerada "feminina"</b>	Feminino	37	2,65	1,27
	Masculino	8	2,88	1,25
<b>Não, por causa da invisibilidade</b>	Feminino	37	3,59	1,07
	Masculino	8	3,88	,83
<b>Não, porque é escassa qualidade no serviço</b>	Feminino	37	3,19	1,00
	Masculino	8	3,13	1,13
<b>Não, por causa do salário</b>	Feminino	36	3,00	,96
	Masculino	8	3,38	,74
<b>Não, porque é entendida como um serviço de voluntariado</b>	Feminino	36	3,11	1,04
	Masculino	8	3,13	1,55
<b>Não, porque tem um papel secundário na economia</b>	Feminino	36	3,39	1,13

		N.º	Média (1 = pouca importância 5 = muita importância)	Desvio Padrão
<b>Não, porque não se distingue este profissional de outros trabalhadores</b>	Masculino	8	4,00	,93
	Feminino	37	3,59	1,01
<b>Não, por causa da falta de orçamentos</b>	Masculino	8	4,00	,76
	Feminino	36	3,47	1,13
<b>Não, por causa do desconhecimento das responsabilidades sociais da biblioteca</b>	Masculino	8	3,75	1,39
	Feminino	37	4,14	,95
<b>Não, porque a biblioteca é um luxo dispensável</b>	Masculino	8	4,25	,89
	Feminino	36	3,19	1,39
<b>Não, porque tem-se expectativas baixas do serviço</b>	Masculino	8	2,38	1,60
	Feminino	37	3,35	1,09
<b>Não, porque há muito pessoal desempregado</b>	Masculino	8	2,88	1,25
	Feminino	36	3,00	1,15
<b>Não, por causa da imagem negativa do profissional</b>	Masculino	8	3,63	1,77
	Feminino	37	3,19	1,15
<b>Não, porque há poucos requisitos educativos para aceder à profissão</b>	Masculino	8	2,63	1,06
	Feminino	36	2,89	,92
<b>Não, porque é só para estudantes</b>	Masculino	8	2,50	1,51
	Feminino	37	2,65	1,09
<b>Não, porque as pessoas lêem menos</b>	Masculino	8	2,38	1,69
	Feminino	37	3,49	1,19
	Masculino	8	3,00	1,77

### V.1.9. Futuro emprego

#### V.1.9.1. Sectores profissionais

Os estudantes inquiridos referem preferir vir a trabalhar no sector público (62,5%), porém, creem que há mais saídas profissionais no sector privado (58,8%). Não existem diferenças estatisticamente significativas entre as respostas das pessoas do género masculino e do género feminino, mas observa-se que os homens são quem mais preferia empregar-se no sector público (75% face a 60% de mulheres). No entanto, são elas quem mais refere que o sector privado oferece mais possibilidades de trabalho nesta área. Embora a maioria das mulheres entenda que o sector privado oferece mais possibilidades de trabalho, 60% estaria disponível para trabalhar no sector público.

**Tabela V.43 - Distribuição dos sectores profissionais de preferência, por género**

		Género		Total	
		Feminino	Masculino		
Em que sector profissional preferiria trabalhar?	Sector público	N.º	24	6	30
		Freq. esperada	25,0	5,0	30,0
		% Género	60,0%	75,0%	62,5%
	Sector privado	N.º	16	2	18
		Freq. esperada	15,0	3,0	18,0
		% Género	40,0%	25,0%	37,5%
Total	N.º	40	8	48	
	Freq. esperada	40,0	8,0	48,0	
	% Género	100,0%	100,0%	100,0%	

$\chi^2 (N = 48) = 0,640; p = 0,424$

**Tabela V.44 - Distribuição dos sectores com maiores possibilidades de saída profissional, por género**

		Género		Total	
		Feminino	Masculino		
Em qual dos sectores vê maiores possibilidades de uma saída profissional?	Sector público	N.º	17	4	21
		Freq. esperada	17,3	3,7	21,0
		% Género	40,5%	44,4%	41,2%
	Sector privado	N.º	25	5	30
		Freq. esperada	24,7	5,3	30,0
		% Género	59,5%	55,6%	58,8%
Total	N.º	42	9	51	
	Freq. esperada	42,0	9,0	51,0	
	% Género	100,0%	100,0%	100,0%	

$\chi^2 (N = 51) = 0,048; p = 0,826$

No último ano do curso, as preferências relativamente ao sector público ou privado repartem-se equitativamente, ao contrário do que acontece no primeiro e no segundo

anos, em que 57,9% e 71,4% dos inquiridos, respectivamente, revelam preferir o sector público para trabalhar.

**Tabela V.45 - Distribuição dos sectores profissionais de preferência, por ano de matrícula**

			Ano em que está matriculado/a			Total
			1º ano	2º ano	3º ano	
Em que sector profissional preferiria trabalhar?	Sector público	N.º	11	15	3	29
		Freq. esperada	12,0	13,2	3,8	29,0
		% Ano em que está matriculado/a	57,9%	71,4%	50,0%	63,0%
	Sector privado	N.º	8	6	3	17
		Freq. esperada	7,0	7,8	2,2	17,0
		% Ano em que está matriculado/a	42,1%	28,6%	50,0%	37,0%
Total	N.º	19	21	6	46	
	Freq. esperada	19,0	21,0	6,0	46,0	
	% Ano em que está matriculado/a	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

No que respeita às possibilidades de uma saída profissional, à medida que se analisa as respostas de estudantes numa fase mais avançada da sua formação estes revelam com maior incidência que o sector privado oferece maiores possibilidades de uma saída profissional.

No primeiro ano são 47,4% os estudantes que entendem que o sector privado oferece melhores oportunidades, no segundo ano, são já 59,1% os que são dessa opinião e no terceiro ano identificam-se 75% dos estudantes que entendem que o sector privado assegura melhores possibilidades em termos de saídas profissionais.

**Tabela V.46 - Distribuição das possibilidades de saída profissional por sector e por ano de matrícula**

		Ano em que está matriculado/a			Total	
		1º ano	2º ano	3º ano		
Em qual dos sectores vê maiores possibilidades de uma saída profissional?	Sector público	N.º	10	9	2	21
		Freq. esperada	8,1	9,4	3,4	21,0
		% Ano em que está matriculado/a	52,6%	40,9%	25,0%	42,9%
	Sector privado	N.º	9	13	6	28
		Freq. esperada	10,9	12,6	4,6	28,0
		% Ano em que está matriculado/a /a	47,4%	59,1%	75,0%	57,1%
Total	N.º	19	22	8	49	
	Freq. esperada	19,0	22,0	8,0	49,0	
	% Ano em que está matriculado/a	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

#### V.1.9.2. Saídas profissionais - preferências

As preferências em termos de saídas profissionais determinam em grande parte o padrão e perfil futuro que terá a matriz de colocações na área de Ciências da Informação. Nesse sentido, foi pedido aos participantes que indicassem as saídas profissionais da sua preferência, uma escala de 1 (a que menos gostaria) a 3 (a que mais me interessa).

As maiores preferências recaem sobre os centros de documentação, no caso das mulheres, e sobre as empresas de serviços de assessoria em documentação, no caso dos homens. Embora o género não seja uma variável diferenciadora de forma estatisticamente significativa das respostas obtidas, verifica-se que a hierarquia de preferências feminina é diferente da hierarquia masculina.

Como segunda preferência, as mulheres apresentam a biblioteca universitária ou especializada, enquanto os homens referem a biblioteca pública ou municipal, a qual surge em terceiro lugar junto do público feminino. O centro de documentação é a quarta

preferência dos homens (embora seja a saída profissional preferencial por parte das mulheres) e as mulheres elegem em quarto lugar o arquivo de empresa.

Contrariamente ao que seria talvez de esperar, a opção de saída profissional que recolhe, em média, um nível mais baixo de preferência por parte das mulheres é a biblioteca escolar ou infantil a qual aparece, de resto, em último lugar no *ranking* de preferências feminino (para os homens é a sexta opção). Esta posição resulta de difícil compreensão à luz daquilo que tem sido historicamente o material recolhido na vasta literatura existente em termos de diferenças de género. Uma possibilidade a considerar e que, naturalmente, carece de ser validada com estudos complementares e comparativos é a de que as mulheres estejam progressivamente a reorientar as suas expectativas quanto à profissão a desempenhar na área de ciências da uinformação.

Se atendermos ao *ranking* que resulta das respostas das mulheres observa-se uma tendência para que estas focalizem as suas principais preferências em áreas onde a profissionalização e histórico de conhecimento acumulado são tradicionalmente mais intensos: bibliotecas, centros de documentação, arquivos históricos. Somente depois são eleitas outras opções às quais a aplicabilidade do *knowhow* de gestão de conteúdos informativos só mais recentemente se propagou. As bibliotecas infantis não serão o contexto no qual se tenha desenvolvido, por excelência, a ciência da informação, até porque esta área e este nicho de mercado informacional são relativamente recentes.

Outros elementos de interesse se destacam ao observarmos a hierarquização de preferências, por género:

- O maior afastamento em termos de *ranking* de preferências verifica-se no item relativo a empresas de serviços de assessoria em documentação – as mulheres classificam-no em sétimo lugar e os homens em primeiro;
- O trabalho em bibliotecas (excepto infantil) é aquele em que as posições deste *ranking* mais se aproximam;
- A classificação mediana (posição 5 do *ranking*) é diferente junto do público feminino (Arquivo histórico) e masculino (Gestor de conteúdos em portais ou motores de busca).

**Tabela V.47 – Ranking das preferências relativas à actividade profissional, por género**

<b>Profissão</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
Biblioteca pública ou municipal	3	2
Biblioteca escolar ou infantil	9	6
Biblioteca universitária ou especializada	2	3
Arquivo histórico	5	9
Arquivo administrativo (sector público)	6	7
Centro de documentação	1	4
Arquivo de empresa	4	8
Empresas de serviços de assessoria em documentação	7	1
Gestor de conteúdos em portais ou motores de busca	8	5

**Tabela V.48 – Níveis médios de preferências relativamente aos locais de trabalho, por género**

		<b>N.º</b>	<b>Média</b> (1 = a que menos gostaria 3 = a que mais me interessa)	<b>Desvio Padrão</b>
<b>Biblioteca pública ou municipal</b>	<b>Feminino</b>	32	2,31	,69
	<b>Masculino</b>	5	2,40	,55
<b>Biblioteca escolar ou infantil</b>	<b>Feminino</b>	32	1,97	,90
	<b>Masculino</b>	5	2,20	,84
<b>Biblioteca universitária ou especializada</b>	<b>Feminino</b>	33	2,36	,74
	<b>Masculino</b>	5	2,40	,89
<b>Arquivo histórico</b>	<b>Feminino</b>	36	2,19	,86
	<b>Masculino</b>	5	1,60	,89
<b>Arquivo administrativo (sector público)</b>	<b>Feminino</b>	33	2,12	,74
	<b>Masculino</b>	7	2,00	1,00
<b>Centro de documentação</b>	<b>Feminino</b>	35	2,46	,56
	<b>Masculino</b>	6	2,33	,52
<b>Arquivo de empresa</b>	<b>Feminino</b>	35	2,20	,80
	<b>Masculino</b>	6	1,67	,82
<b>Empresas de serviços de assessoria em documentação</b>	<b>Feminino</b>	33	2,09	,68
	<b>Masculino</b>	5	2,60	,55
<b>Gestor de conteúdos em portais ou motores de busca</b>	<b>Feminino</b>	33	2,03	,81
	<b>Masculino</b>	6	2,33	1,03

Considerando apenas as respostas relativas à opção de saída profissional que mais interessa aos estudantes e contrapondo essas respostas com o ano de matrícula dos alunos, verifica-se que a mesma apresenta uma distribuição algo irregular em função do ano de matrícula.

Esta análise revela que a actividade profissional que interessa a uma maior percentagem de alunos do primeiro ano é aquela que agradaria a uma menor percentagem de estudantes do terceiro - trabalhar num arquivo administrativo (sector público). Aos alunos que se encontram a terminar a sua formação, atrai-lhes mais a possibilidade de trabalhar numa biblioteca universitária e, seguidamente, num centro de documentação.

Aos alunos que se encontram a meio do seu percurso formativo, a opção de trabalhar num centro de documentação é a que mais lhes agrada, seguida da possibilidade de desenvolver a sua actividade profissional numa biblioteca pública ou num arquivo histórico.

**Tabela V.49 - Distribuição das preferências em termos de saídas profissionais, em função do ano de matrícula**

		Ano em que está matriculado/a			Total
		1º ano	2º ano	3º ano	
<b>Gostaria de trabalhar numa biblioteca pública ou municipal</b>	<b>N</b>	3	9	3	<b>15</b>
	<b>% Ano de matrícula</b>	6,4	13,6	11,5	
<b>Gostaria de trabalhar numa biblioteca escolar ou infantil</b>	<b>N</b>	3	8	2	<b>13</b>
	<b>% Ano de matrícula</b>	6,4	12,1	7,7	
<b>Gostaria de trabalhar numa biblioteca universitária ou especializada</b>	<b>N</b>	6	7	5	<b>18</b>
	<b>% Ano de matrícula</b>	12,8	10,6	19,2	
<b>Gostaria de trabalhar num arquivo histórico</b>	<b>N</b>	5	9	4	<b>18</b>
	<b>% Ano de matrícula</b>	10,6	13,6	15,4	
<b>Gostaria de trabalhar num arquivo administrativo (sector público)</b>	<b>N</b>	7	6	1	<b>14</b>
	<b>% Ano de matrícula</b>	14,9	9,1	3,8	
<b>Gostaria de trabalhar num centro de documentação</b>	<b>N</b>	5	10	4	<b>19</b>
	<b>% Ano de matrícula</b>	10,6	15,2	15,4	
<b>Gostaria de trabalhar num arquivo de</b>	<b>N</b>	6	7	2	<b>15</b>

empresa	% Ano de matrícula	Ano em que está matriculado/a			Total
		1	2	3	
		12,8	10,6	7,7	
<b>Gostaria de trabalhar em empresas de serviços de assessoria em documentação</b>	<b>N</b>	4	6	2	<b>12</b>
	<b>% Ano de matrícula</b>	8,5	9,1	7,7	
<b>Gostaria de trabalhar como gestor de conteúdos em portais ou motores de busca</b>	<b>N</b>	8	4	3	<b>15</b>
	<b>% Ano de matrícula</b>	17,0	6,1	11,5	

### V.1.9.3. Tarefas preferidas

Em termos de tarefas inerentes à actividade profissional na área de Ciências da Informação, e procurando aprofundar um pouco mais as cambiantes das saídas profissionais que estarão, preferencialmente, no horizonte dos estudantes, foi solicitado aos alunos que elegessem de entre uma longa lista de tarefas as que lhes despertam mais interesse, numa escala crescente de 1 a 3.

A ordenação das tarefas preferidas revela que as mulheres preferem por ordem decrescente: arquivos, gestão de bibliotecas e organização e manutenção de acervos, enquanto os homens valorizam mais, também por essa ordem: gestão de bibliotecas, investigação e o desenho e desenvolvimento de bases de dados.

De salientar o facto de as tarefas ligadas ao desenho e desenvolvimento de bases de dados e à automatização de bibliotecas se encontrarem em posições muito mais cimeiras para os homens do que para as mulheres.

As diferenças mais expressivas entre médias de respostas de ambos os géneros encontram-se nos seguintes itens (por ordem decrescente):

- Desenho e desenvolvimento de bases de dados (homens valorizam mais);
- Elaboração de tesouros (homens valorizam mais);
- Estudos de mercado (homens valorizam mais);
- Museus (mulheres valorizam mais).

Quanto à catalogação derivada ou à conversão retrospectiva, estas reuniram consenso entre homens e mulheres na última posição de preferências.

**Tabela V.50 – Ranking de tarefas preferidas, por gênero**

	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
1	Arquivos	Gestão de bibliotecas
2	Gestão de bibliotecas	Investigação
3	Organização e manutenção de acervos	Desenho e desenvolvimento de bases de dados
4	Investigação	Organização e manutenção de acervos
5	Museus	Estudos de mercado
6	Meios de comunicação de massas	Serviço de referência
7	Gestão e manutenção de catálogos	Arquivos
8	Livros raros e manuscritos	Materiais não-livro (discos, fotos, vídeos, ...)
9	Exposições, seminários, conferências	Elaboração de tesouros
10	Indexação e classificação	Formação de utilizadores
11	Formação de utilizadores	Automatização de bibliotecas
12	Empréstimo bibliotecário	Indexação e classificação
13	Materiais não-livro (discos, fotos, vídeos, ...)	Elaboração de bibliografias
14	Serviço de referência	Meios de comunicação de massas
15	Estudos de mercado	Gestão e manutenção de catálogos
16	Automatização de bibliotecas	Catalogação descritiva
17	Pesquisas bibliográficas	Empréstimo bibliotecário
18	Catalogação descritiva	Museus
19	Desenho e desenvolvimento de bases de dados	Exposições, seminários, conferências
20	Docência	Docência
21	Elaboração de bibliografias	Pesquisas bibliográficas
22	Elaboração de tesouros	Livros raros e manuscritos
23	Catalogação derivada e/ou conversão retrospectiva	Catalogação derivada e/ou conversão retrospectiva

Em nenhum dos itens se verificaram diferenças estatisticamente significativas nas médias atribuídas pelas mulheres e homens desta amostra, o que não invalida que

existam preferências distintas por género, pelo menos em termos de prioridades, como vimos anteriormente.

Nas respostas dos homens verifica-se uma maior variabilidade em termos dos valores médios de preferências manifestadas (desvio padrão global de 0,48) do que nas respostas das mulheres (desvio padrão global de 0,40).

**Tabela V.51 – Níveis médios de interesse em tarefas na área de Ciências da Informação, por género**

		N.º	Média (1 = Interessa menos 5= Interessa mais)	Desvio Padrão
Catalogação descritiva	Feminino	40	2,68	1,67
	Masculino	8	2,75	1,98
Catalogação derivada e/ou conversão retrospectiva	Feminino	39	2,28	1,52
	Masculino	8	2,25	1,58
Gestão e manutenção de catálogos	Feminino	42	3,36	1,66
	Masculino	8	2,88	1,81
Organização e manutenção de acervos	Feminino	40	3,55	1,52
	Masculino	8	3,75	1,83
Serviço de referência	Feminino	41	2,98	1,67
	Masculino	8	3,50	1,41
Empréstimo bibliotecário	Feminino	40	3,00	1,55
	Masculino	8	2,75	1,75
Automatização de bibliotecas	Feminino	39	2,82	1,55
	Masculino	8	3,13	1,73
Gestão de bibliotecas	Feminino	41	3,61	1,48
	Masculino	8	4,00	1,51
Indexação e classificação	Feminino	40	3,08	1,69
	Masculino	8	3,13	1,64
Pesquisas bibliográficas	Feminino	40	2,75	1,58
	Masculino	8	2,63	2,00
Elaboração de bibliografias	Feminino	40	2,60	1,57
	Masculino	8	3,13	1,64
Elaboração de tesauros	Feminino	40	2,40	1,57
	Masculino	8	3,25	1,49
Formação de utilizadores	Feminino	42	3,05	1,54
	Masculino	8	3,25	1,75
Desenho e desenvolvimento de bases de dados	Feminino	40	2,68	1,61
	Masculino	9	3,78	1,39
Estudos de mercado	Feminino	41	2,83	1,64
	Masculino	9	3,67	1,41
Arquivos	Feminino	42	3,62	1,61
	Masculino	8	3,50	1,69
Museus	Feminino	39	3,49	1,57
	Masculino	8	2,75	1,75
Meios de comunicação de massas	Feminino	39	3,44	1,65
	Masculino	9	3,11	1,45

		N.º	Média (1 = Interessa menos 5= Interessa mais)	Desvio Padrão
Livros raros e manuscritos	Feminino	41	3,29	1,55
	Masculino	9	2,56	1,42
Materiais não-livro (discos, fotos, vídeos, ...)	Feminino	41	3,00	1,55
	Masculino	9	3,33	1,41
Exposições, seminários, conferências	Feminino	41	3,15	1,59
	Masculino	8	2,75	1,75
Docência	Feminino	40	2,63	1,67
	Masculino	8	2,75	1,98
Investigação	Feminino	40	3,55	1,52
	Masculino	8	4,00	1,51

### V.1.10. Discussão de resultados

A área de ciências da informação apresenta hoje inúmeros desafios, o maior dos quais será talvez o da inserção harmoniosa no contexto das exigências do novo conhecimento. Por um lado, a busca de conhecimento por parte de diferentes públicos é agora marcada pela urgência de aceder a conteúdos, pelo crescente imperativo de acuidade da informação procurada face à obtida, e pela necessidade de filtragem prévia dos recursos informativos. Por outro lado, o potencial dos profissionais de ciências da informação a desempenhar esse papel, de qualificar o acesso à informação, nunca foi talvez tão alargado.

Estes profissionais têm permanecido relativamente anónimos neste contexto, o que se deve a um conjunto de factores sociais e atitudinais que tendem a enviesar a valorização da profissão de bibliotecário/a/gestor de informação na sociedade moderna. Numa altura em que os conteúdos estão mais do que nunca disponíveis e em que mais do que nunca, também, quem os organiza e classifica permanece na sombra, é imperativo conhecer as razões que levam à procura de formação nesta área.

Embora muitos dos resultados encontrados neste estudo não apresentem diferenças de género estatisticamente significativas, identificam-se numerosos aspectos que sugerem que poderá haver diferenças nas perspectivas de ambos os géneros na resposta às questões formuladas. Através do presente estudo, e baseando nos resultados encontrados, há a salientar:

1. As mulheres estão menos dispostas a abdicar do curso caso surgisse uma oportunidade de trabalho do que os homens;
2. A opção por este curso está mais ligada, nas mulheres, ao aspecto vocacional, combinado com perspectivas de trabalho futuras (nesta área). Os homens valorizam também o aspecto vocacional, mas conjugado com a versatilidade do curso (“Escolhi CI porque dá uma preparação ampla”) e com um leque de (outras possíveis) actividades às quais poderão vir a dedicar-se profissionalmente;
3. Na matriz de valores atribuídos ao curso de ciências da informação distinguem-se valores de ordem pragmática e valores de ordem subjectiva: todos os homens se posicionaram no agrupamento (cluster) de pessoas associado principalmente aos valores pragmáticos;
4. No quadro das atitudes perante a futura actividade profissional destacam-se aspectos de (1) colaboração, responsabilização e partilha, de valorização do (2) ambiente de trabalho e reconhecimento e uma terceira vertente de (3) ambição, reflexão e espírito analítico;
5. Os dois primeiros grupos de atitudes encontram-se mais fortemente correlacionados com os valores subjectivos indicados pelos estudantes. As atitudes de carácter mais racional que englobam aspectos de ambição, reflexão e espírito analítico estão mais fortemente relacionadas com os valores pragmáticos, sugerindo alguma convergência entre o que os estudantes valorizam no exercício da profissão e as atitudes que se dispõem a adoptar no exercício da mesma;
6. As mulheres colocam em primeiro plano a experiência no manuseamento das técnicas e os homens a seriedade, indiciando que as prioridades na abordagem à actividade profissional serão um pouco diferentes para mulheres e homens, já que elas privilegiam o aspecto tecnicista e eles um traço de carácter, como qualidade primordial num profissional de ciências da informação;
7. Apesar de serem os homens que, proporcionalmente, mais referem que estariam disponíveis para abandonar o curso se surgisse uma oportunidade de trabalho, são também eles que entendem que esta actividade profissional é mais prestigiante do que a profissão de engenheiro (de estradas), à qual, historicamente se atribui grande valor social;

8. No que toca à desvalorização social da profissão, nas suas respostas, as pessoas destacam tanto as causas sociais e de alguma forma exógenas, tais como o desemprego, como aspectos inerentemente ligados à profissão em si (profissão entendida como um serviço de voluntariado, escassa qualidade do serviço, etc.); globalmente, 90% dos estudantes consideram que a profissão para a qual estão a formar-se não está suficientemente valorizada na sociedade;
9. Embora a maioria das mulheres entendam que o sector privado oferece mais possibilidades de trabalho, afirmam também em maior proporção que preferiam trabalhar no sector público, uma vez que seria mais fácil conciliar a vida profissional com a familiar. No sector público existe (quando há vontade política) sempre a possibilidade de flexibilizar o horário de trabalho;
10. No que respeita às maiores possibilidades de uma saída profissional, à medida que se analisa as respostas de estudantes numa fase mais avançada da sua formação, estes revelam com maior incidência que o sector privado oferece maiores possibilidades de uma saída profissional;
11. Os locais de exercício da profissão das mulheres são preferencialmente os centros de documentação e bibliotecas (excepto infantis); os homens preferem a actividade em empresas de serviços de assessoria em documentação e só depois a actividade em bibliotecas;
12. As tarefas preferidas das mulheres nesta área profissional envolvem aspectos mais tradicionalmente ligados ao *core* da actividade bibliotecária como arquivos, gestão de bibliotecas, organização e manutenção de acervos e investigação. No extremo oposto (menos preferidas) encontram-se a docência, a elaboração de bibliografias, a elaboração de tesouros e a catalogação derivada ou conversão retrospectiva. Os homens preferem o desenho e desenvolvimento de bases de dados. Continua a haver uma grande tendência dos homens preferirem as tecnologias.



CAPÍTULO VI. CONCLUSÕES E PISTAS DE  
INVESTIGAÇÃO



## **VI.1. Conclusões**

### **VI.1.1. As hipóteses de investigação como meio de aproximação ao tema**

Ao longo deste trabalho procurou-se explorar diferentes vertentes de análise que fornecessem um quadro referencial para a inserção laboral na profissão de bibliotecária em Portugal. Começou-se por propor um itinerário de investigação baseado por um lado na aproximação teórica ao tema, reunindo elementos que permitiram perspectivar a desigualdade de género enquanto factor condicionante da inserção laboral de homens e mulheres nesta que é uma actividade profissional predominantemente exercida por mulheres.

Na literatura é possível distinguir factores pessoais e situacionais que contribuem para uma base estabelecida de desigualdade de género em termos profissionais. Desde logo, o conceito de profissão apenas começou a revelar as suas facetas e cambiantes quando a própria sociologia, nomeadamente a sociologia das profissões, principiou a conceptualizar os requisitos da profissão e dos profissionais em cada ofício. Tal não foi, naturalmente, alheio ao processo de industrialização das sociedades, o qual se constituiu como uma antecâmara para o surgimento das profissões tal como hoje se conhecem. “O crescimento das profissões no século XX representa o renascimento do princípio da organização do trabalho que tinha estado de algum modo adormecido desde a Revolução Industrial” (Ochôa & Gaspar, 2006, p. 23).

Através de uma dinâmica própria forjada no âmbito de cada franja profissional, o prestígio social das profissões foi sendo construído e coloca-se hoje a questão de saber até que ponto a feminização de uma profissão influencia a carga valorativa que esta tem socialmente. Neste sentido tem sido argumentado que quanto maior é a feminização de uma profissão menor tende a ser o prestígio social a ela associado. Assumindo que devido a uma menor empregabilidade relativa as mulheres acedem a profissões tendencialmente mais mal pagas e menos qualificadas, pode-se explorar a noção de que são também as mulheres de classe social baixa ou média-baixa as que estão mais

sujeitas a enveredar por um percurso profissional de menor prestígio e valorização social.

A análise incidiu desde logo nas origens da temática de género desde a altura em que a desigualdade de género foi inscrita na agenda política internacional e prosseguiu focando as demarcações socio profissionais inerentes a vários séculos em que as mulheres não tinham praticamente nenhuma participação no mercado de trabalho. Empreende-se ainda uma breve análise da inserção laboral feminina no conjunto das diferentes profissões a nível internacional e em Portugal para desembocarmos numa panorâmica acerca da evolução da mulher no mundo da biblioteconomia. Chegados a este ponto, reflectiu-se sobre a ideologia de género em contexto profissional no mundo das bibliotecas e sobre os primórdios da feminização da profissão.

A partir destes elementos, lançou-se uma primeira reflexão acerca do alcance e conteúdo das trajectórias profissionais das mulheres bibliotecárias procurando identificar que tipo de obstáculos se interpõem actualmente ao desempenho da profissão e procurando relacionar esses obstáculos com a forma como a própria actividade profissional evoluiu.

A partir da análise da literatura, foi possível desenhar um conjunto de instrumentos empíricos que permitiram apresentar uma proposta de perfil de integração profissional e quadro referencial de valores nesta área em Portugal. Para esse efeito, aplicou-se um questionário de respostas maioritariamente fechadas ao maior número de bibliotecas e centros de documentação no país, remetendo-o por correio e acompanhado de uma carta ao responsável com um pedido para que fosse preenchido um inquérito de caracterização destes profissionais em ordem a diversos aspectos considerados importantes para perceber as motivações deles quando iniciaram a carreira, no seu percurso e na sua situação actual no contexto da biblioteconomia. Seguidamente, realizou-se um conjunto de 31 entrevistas a mulheres bem-sucedidas na área da biblioteconomia em que se colocaram questões abertas sobre temas similares e procurou-se em seguida estabelecer perfis de resposta relativamente à inserção laboral, em sentido lato. Completou-se esta proposta de aproximação aos valores e atitudes que moldam a integração profissional com um questionário aplicado junto dos estudantes de

ciências da informação, no sentido de perceber, complementarmente, os perfis de pré-entrada na profissão.

Através dos quadros de análise propostos espera-se ter obtido referenciais que permitam perspectivar elementos válidos de resposta às hipóteses de investigação que inicialmente se colocaram. A saber:

**Hipótese exploratória 1: No acesso e ao longo da sua carreira as condicionantes de género interferiram no percurso profissional das mulheres bibliotecárias, nomeadamente no que diz respeito a aceder a determinadas posições funcionais ou hierárquica.**

A vasta literatura existente relativa às questões de género fornece elementos conclusivos acerca das tendências pesadas que persistem na sociedade relativamente a uma efectiva igualdade de oportunidade no acesso a vários tipos de recursos tais como a educação, a saúde, o emprego e, de um modo geral, os recursos que possibilitam uma adequada integração na vivência social moderna. Os diferentes relatórios das organizações internacionais como as nações unidas ou OCDE fornecem todos os anos um retrato sensível do caminho que ainda há a percorrer em matéria de igualdade efectiva de oportunidades no mundo e nos países desenvolvidos. Os inquéritos realizados periodicamente a nível europeu, como o European Social Survey, apontam para uma ainda significativa desigualdade nas formas de ocupação do tempo entre homens e mulheres na Europa.

Apesar do notável e compassado progresso que as diferentes entidades e instituições a nível nacional e internacional imprimiram nesta matéria, com a criação de inúmeras iniciativas legais e outras para a criação de um efectivo *mainstreaming* de género, a imagem é clara: as mulheres ainda fazem uma ocupação do seu tempo que reflecte padrões discriminatórios, embora tal não tenha já um cunho institucional mas sim uma marcada vertente socioeconómica. Tal dedução advém do facto de as diferenças no uso que mulheres e homens fazem do tempo serem estatisticamente mais acentuadas e significativas em países que apresentam menor desenvolvimento económico. As tendências persistentes perseveram de forma mais marcada em contextos em que as desigualdades sociais, como um todo, são mais vincadas. Nos países em que as

estruturas de apoio social não são formais, ou pura e simplesmente tardam em estabelecer-se no mercado, são as mulheres que asseguram as diferentes formas de cuidados familiares e domésticos, tal como no passado. Nos países que foram bem-sucedidos em transferir para o mercado esses serviços, e que têm possibilidade de os pagar, as mulheres fazem uma distribuição do seu tempo semelhante à dos homens. Não existe, pois, nenhum desígnio ou inevitabilidade biológica que dote as mulheres de um melhor perfil para o universo familiar ou doméstico. Pelo contrário, parece ser mais a forma de organização social que determina os papéis atribuídos a homens e mulheres, numa espécie de guião de produção e produtividade forjado em cada contexto socioeconómico.

Esta hipótese de investigação foi também abordada do ponto de vista empírico através da aplicação do questionário aos profissionais de biblioteconomia a nível nacional e também por via da aplicação do questionário a algumas das mulheres bibliotecárias bem-sucedidas no nosso país. Por outro lado, a inserção laboral aparece perspectivada quer na vertente da trajectória pessoal e profissional, quer na vertente da valorização individual da profissão.

Contrastando os elementos obtidos pelo material teórico e material empírico recolhido verifica-se que ambos são convergentes nalguns aspectos. Quer a literatura quer as respostas dos e das inquiridas/entrevistadas apontam no sentido de que as barreiras visíveis, na sociedade ocidental, encontram-se de facto a ser questionadas, mas tal não se aplica necessariamente às barreiras invisíveis.

O questionário aplicado a 176 profissionais do género feminino e masculino a nível nacional, aponta para duas dimensões de análise. Da análise de homogeneidade que encetou-se a partir dos dados recolhidos destacam-se aspectos relacionados com: (1) Trajectória pessoal e profissional e (2) Valorização individual da profissão que, por sua vez, corresponde a dois tipos de perfis:

**Perfil 1** - Pessoas mais novas que fizeram a sua opção de carreira com base na saída profissional; estão actualmente inseridos na carreira técnica e afirmam não estar totalmente felizes na sua profissão.

**Perfil 2** - Pessoas que fizeram uma opção pela profissão de bibliotecário/a mais madura, depois de terem tido experiência profissional, e que ingressaram nesta trajetória com base numa vocação pela área. Estas pessoas têm uma trajetória pessoal mais consolidada, desde logo pela sua idade. São casados, encontram-se actualmente na carreira de assessores, participam em pelo menos uma associação profissional e declaram-se felizes na profissão que escolheram.

Analisando os resultados obtidos através das entrevistas realizadas a um conjunto de mulheres bibliotecárias devidamente integradas na sua profissão, e que são globalmente bem-sucedidas naquilo que fazem, foi possível identificar três perfis de posicionamento face às condicionantes de género, à evolução profissional e à situação laboral como um todo.

Identificaram-se entre as mulheres entrevistadas perfis de:

- (1) Autonomia/Assertividade/Dinamismo;
- (2) Passividade/Resignação/Mainstreaming;
- (3) Pessimismo/Descrença/Indiferença.

No primeiro perfil inserem-se as mulheres que face às questões colocadas se posicionaram de forma mais assertiva, não transferindo para outrem a responsabilidade pelos seus insucessos ou falhas.

A título de exemplo, foram classificadas nesta primeira categoria as respostas que incluíam expressões como:

«Eu acho que deveria ...»;

«Para mim...»;

«Não vejo as coisas nesses termos, penso que...»

«Temos que ser ambiciosas e lutar por aquilo que desejamos...»

Identificou-se também um perfil de resignação e, nalguns casos passividade face a algumas das questões colocadas. Por exemplo, quando questionadas acerca da existência de desigualdade entre homens e mulheres, algumas das respostas encontradas foram:

«A sociedade é assim...»

«Espero que as mentalidades mudem...»

«O machismo social dominante na sociedade...»

Denota-se uma tendência conformista face a estas matérias que corresponde a um perfil de certo modo passivo face ao papel que estes condicionalismos assumem de facto na sociedade. Estas mulheres não atribuem as dificuldades no seu percurso necessariamente a questões de género justificando que a sociedade “é mesmo assim” e que as dificuldades encontradas “fazem parte” da vivência em sociedade e dos papéis que “cabem” aos homens e às mulheres. Este perfil tende a valorizar as características biológicas e outros determinismos sociais para justificar os entraves que assumidamente se prendem com questões familiares.

Um outro perfil das mulheres bibliotecárias que tiveram sucesso na sua profissão aponta para uma postura mais incisiva de acordo com a qual os obstáculos radicam de facto numa desequilibrada distribuição social de tarefas familiares e domésticas entre homens e mulheres, o que condiciona a capacidade de acção real das mulheres face a contextos de evolução profissional que exigem grande disponibilidade. Neste perfil enquadram-se as mulheres que revelavam alguma descrença relativamente à possibilidade de se agir ou mudar o *status quo*. A indiferença ou pessimismo manifestado transpareceram em expressões como:

«...há sempre algo que não se consegue concretizar...»

«... as pessoas esgotam-se nos trabalhos de rotina e não são estimuladas para fazer trabalho de investigação ou não estão vocacionadas para tal...»

«...enquanto se assumir esta posição as coisas não mudam...»

«Triunfar?! Penso que os técnicos nunca triunfam, porque os políticos não deixam...»

Assim, a hipótese inicialmente colocada versava sobre os aspectos que interferiram no percurso profissional das mulheres bibliotecárias, nomeadamente no que diz respeito a aceder a determinadas posições funcionais ou hierárquicas.

Pelos elementos aduzidos e através das diferentes tipologias de perfis encontrados é possível verificar que, na maioria dos casos, esse percurso profissional foi realizado à custa de factores de ordem pessoal e que a actual inserção laboral parece depender em grande parte da atitude adoptada face aos condicionalismos do percurso profissional. Contudo, também a trajectória pessoal e profissional das pessoas, bem como a valorização individual da profissão, contribuiu para a inserção laboral. O quadro valorativo que favoreceu respostas mais assertivas, conformistas ou pessimistas em cada momento decisivo da carreira profissional destes profissionais, em particular das mulheres, foi um elemento decisivo para o seu percurso, havendo casos em que a desigualdade de género foi encarada desde logo de uma forma pragmática e assertiva e outros em que foi encarada como um mal da sociedade que se espera que sejam as outras gerações a mudar.

**Hipótese exploratória 2: O padrão de feminização da profissão de bibliotecária tem repercussões na forma como é desempenhada esta actividade profissional.**

A feminização da profissão tem raízes históricas que perduram no tempo, lançando a questão de saber se as perspectivas de evolução da profissão e das carreiras nesta área e a forma como a profissão é desempenhada é ou não influenciada pelo facto de grande parte dos profissionais serem mulheres. Dito de outro modo, se os principais intervenientes deste contexto profissional particular fossem homens, porventura escrever-se-ia de outra forma a história desta profissão. Historicamente, desde que as mulheres começaram a povoar em maioria esta profissão, a biblioteconomia passou a beneficiar de um conjunto importante de revoluções, quer nos processos utilizados, quer na própria forma de desempenhar as tarefas que lhe são inerentes. Imbuídas da vontade de contribuir para um desiderato social e comunitário importante, entre eles o

fomento da leitura e do apoio à busca do conhecimento, as mulheres inventaram e reinventaram as suas próprias rotinas, projectos e inovações. Gerindo os processos, atendendo às necessidades dos utilizadores, fazendo a ponte entre os aspectos mais institucionais do que é ser bibliotecária e as necessidades permanentes dos utilizadores, elas foram reinventando a sua profissão ao longo dos tempos, dando-lhe novos conteúdos funcionais e gerindo as suas próprias expectativas em relação a uma profissão progressivamente menos valorizada.

É certo que até há poucas décadas não foram poucos os autores que estudaram a profissão e identificaram elementos compatíveis com a alegada maior sensibilidade das mulheres e as vantagens que isso trazia a esta actividade profissional. Como em todos os campos do saber, a presença equilibrada de elementos do sexo feminino e masculino traria um maior equilíbrio às formas de exercício e divulgação da profissão, todavia, o aspecto mais sensível neste ponto será talvez o que se prende com a valorização social da profissão.

No mercado de trabalho, os aspectos de valorização e inserção profissional são perspectivados por referência ao ideal masculino. As mulheres procuram ter um desempenho tão bom como o dos homens e conjugar isso com a vida familiar. Na verdade, o exercício que as pode levar a autonomizarem-se desse padrão masculino é exactamente o inverso. Às mulheres cabe afirmar-se pelas suas características individuais que se prendem com o género quer as que decorrem da sua personalidade individual.

É por isso que a discriminação pessoal é frequentemente negada enquanto a discriminação colectiva é reconhecida como uma realidade (Casini, 2005, 159). De resto, esta ideia foi plenamente confirmada nas entrevistas realizadas a mulheres bem-sucedidas nesta profissão. Esta hipótese é talvez aquela em que a resposta é menos linear. A maioria das mulheres entrevistadas é de opinião de que não existe na mulher características específicas que as posicionem mais favorável ou desfavoravelmente no que respeita à sua inserção laboral. Porém algumas dizem já ter sentido na pele a discriminação enquanto outras referem que observaram o fenómeno a acontecer a colegas.

Com a escassez de mão-de-obra masculina sentida no pós-guerra e nos anos subsequentes, bem como com a afluência generalizada das mulheres ao mercado de trabalho, as diferentes profissões foram alvo de uma procura por parte da força de trabalho feminina, onde anteriormente dominava o género masculino. Com a generalização dos sistemas educativos nas franjas cada vez mais alargadas da população do mundo ocidental cresceu também a procura por um tipo de serviço prestado até então apenas às classes sociais mais eruditas. A profissão de bibliotecária passou a ser exercida maioritariamente por mulheres na medida em que outras profissões colocavam entraves à entrada de força de trabalho feminina. Esta actividade profissional combinava algumas características específicas que a tornavam atractiva para as mulheres, dado que se tratava de um serviço prestado à comunidade.

Tal como houve oportunidade de sublinhar ao longo deste trabalho, as mulheres tendem a procurar as suas ocupações profissionais, não tanto em função dos rendimentos que daí esperam auferir ou do estatuto que estas lhes granjeiam mas a partir daquilo que entende ser uma vocação. Tal é um dos legados que se encontra inculcado na herança formativa das mulheres, ligado ao modelo ancestral da figura masculina enquanto o ganha-pão, podendo a mulher limitar-se a obter apenas rendimentos complementares para o agregado familiar e buscar profissões em que possa fazer sobressair as suas supostas habilidades naturais.

A afluência de mulheres à profissão de bibliotecária potenciou a sua feminização ao mesmo tempo em que se manifestou a persistência do sexo masculino nos cargos de direcção. Quanto às condições salariais, não é claro se as mulheres acorreram a esta profissão na medida em que esta seria, comparativamente menos bem paga e, por isso, menos atractiva para o sexo masculino ou se, pelo contrário, a feminização da profissão acabou por potenciar uma rarefacção salarial. Assim, alguns dos elementos que se podem aduzir para responder à questão do padrão de feminização da profissão de bibliotecária radicam largamente em factores exógenos. O imobilismo e a inércia organizacionais terão contribuído para perpetuar algumas das desigualdades que marcaram o início da feminização de certas profissões, nomeadamente na biblioteconomia.

As próprias organizações e a evolução social favoreceram que a profissão fosse desempenhada a nível técnico por mulheres, com a conseqüente valorização de aspectos que são necessariamente diferenciados, pois as mulheres prezam na profissão coisas diferentes daquelas que os homens consideram importantes.

Esta noção é suportada pelos resultados encontrados através do questionário a estudantes do curso de ciências da informação. Tal abordagem permitiu referenciar as tarefas preferidas indicadas pelos homens e pelas mulheres. A ordenação das tarefas preferidas revela que as mulheres preferem, por ordem decrescente: arquivos, a gestão de bibliotecas e a organização e manutenção de acervos, enquanto os homens valorizam mais, também por essa ordem, a gestão de bibliotecas, a investigação e o desenho e desenvolvimento de bases de dados.

De salientar o facto das tarefas ligadas ao desenho e desenvolvimento de bases de dados e à automatização de bibliotecas se encontrarem em posições muito mais cimeiras para os homens do que para as mulheres.

Os resultados indicam que os factores atitudinais que englobam aspectos de colaboração, responsabilização e partilha e que valorizam uma boa atitude perante o ambiente de trabalho e o reconhecimento, estão mais fortemente correlacionados com aquilo que se designou de valores subjectivos. Inversamente, e de forma mais inequívoca, as atitudes de carácter racional que englobam aspectos de ambição, reflexão e espírito analítico estão mais fortemente relacionadas com aqueles que se designou de valores pragmáticos. Junto dos estudantes constatou-se que na matriz de valores atribuídos ao curso de ciências da informação todos os homens se posicionaram no agrupamento de pessoas associado principalmente aos valores pragmáticos.

Adicionalmente, verificou-se que as prioridades na abordagem à actividade profissional são diferentes para mulheres e homens, já que as estudantes privilegiaram o aspecto tecnicista e os estudantes um traço de carácter, como qualidade primordial num profissional das ciências da informação. De facto, as mulheres colocam em primeiro plano a experiência no manuseamento das técnicas e os homens a seriedade.

**Hipótese exploratória 3: O perfil de inserção laboral nesta actividade é marcado por um fraco auto-conceito profissional.**

Na sequência dos aspectos que articulam a valorização social da profissão, é sabido que, a nível nacional, em termos de cenários prospectivos para a profissão de informação-documentação (Ochôa & Gaspar, 2006, p. 206) aponta-se frequentemente como medidas mais urgentes as de promoção do estatuto social e remuneratório, a acreditação ao nível da formação, a visibilidade da profissão na comunicação social e a promoção da cultura profissional. Estas iniciativas, a serem implementadas, permitiriam certamente valorizar a profissão e assim melhorar a situação laboral dos seus profissionais. Mas neste que é sem dúvida um percurso social por referência a uma maior convergência de papéis a profissão é ainda marcada por um fraco auto conceito dos seus profissionais e mesmo dos futuros profissionais. Os contributos que permitem relacionar a (fraca) valorização social da profissão com a sua feminização advêm, naturalmente, mais das condicionantes de género que perpassam a sociedade como um todo do que desta profissão em particular.

Quando se colocou às mulheres entrevistadas a questão de saber se elas se sentem valorizadas profissionalmente uma grande parte delas afirma que sim, mas as mulheres que dizem que não se sentem realizadas invocam quase invariavelmente o facto de o seu trabalho não ser devidamente valorizado. Naturalmente que tal poderá acontecer também noutras profissões em que os profissionais não se sentem devidamente remunerados ou valorizados. No entanto, este argumento é invocado de forma bastante expressiva no contexto desta actividade profissional em particular.

Os futuros profissionais desta área também eles têm um conceito da profissão que denota uma subvalorização. De facto, quando se trata de apurar a valorização social que os estudantes entendem estar associada à profissão de bibliotecário/gestor de informação, o facto mais expressivo a salientar é talvez o de que 90% dos estudantes desta amostra consideram que a ocupação laboral para a qual estão a formar-se não está suficientemente valorizada na sociedade.

A justificação mencionada de forma mais expressiva por mulheres e por homens é o desconhecimento das responsabilidades sociais da biblioteca. Mas outras causas se destacam: os estudantes focam-se na invisibilidade, ignorância da existência da profissão e, de um modo geral, na imagem negativa que lhe está associada.

Adicionalmente é referida a permanente falta de orçamento que se constitui como um entrave à promoção dos serviços prestados. Nas suas respostas, os estudantes destacam tanto as causas sociais e de alguma forma exógenas à profissão (tais como o desemprego, o facto de as pessoas lerem menos ou o facto de a biblioteca ser considerada um luxo prescindível), como aspectos inerentemente ligados à profissão (a profissão entendida como um serviço de voluntariado, a escassa qualidade do serviço, etc.).

Este estigma de desvalorização que os estudantes associam à profissão enquadra-se numa baixa generalizada de expectativas relativamente à mais-valia que a mesma pode trazer para a sociedade. Que também radica no facto de a profissão ter permanecido ao longo dos anos, de alguma forma, na sombra, principalmente do ponto de vista da sua mais-valia no acesso aos recursos informativos num contexto em que eles proliferam, embora nem sempre de forma organizada ou catalogada.

A componente salarial é também apontada pelos estudantes como razão para explicar o facto de a profissão não ser suficientemente valorizada na sociedade. De salientar que quer os estudantes quer os profissionais no activo se reportam fundamentalmente aos mesmos argumentos para justificar a desvalorização social da profissão.

Tendo em conta os elementos recolhidos em sede da literatura consultada e os dados empíricos obtidos no decurso desta investigação, há ainda a destacar o desconhecimento das responsabilidades sociais da biblioteca e o facto de não se distinguir este profissional de outros trabalhadores. Adicionalmente, a reduzida valorização profissional desta actividade surge para os seus profissionais ligada

à sua invisibilidade social, bem como à forma como os agentes entendem que esta tem um papel secundário na economia.

**Hipótese exploratória 4: Os futuros profissionais desta área reconhecem as limitações desta actividade e adoptam estratégias diferenciadas ao longo do seu percurso formativo em função disso.**

O questionário que se aplicou junto dos estudantes do curso de ciências da informação revela a este propósito que à medida que vão progredindo na sua formação os estudantes vão-se tornando mais reactivos aos possíveis constrangimentos que perspectivam encontrar ao longo da sua profissão. Por exemplo, no que respeita às maiores possibilidades de uma saída profissional, à medida que se analisa as respostas de estudantes numa fase mais avançada da sua formação, estes revelam, com maior incidência que o sector privado oferece maiores possibilidades de uma saída profissional. No primeiro ano são 47,4% os estudantes que entendem que o sector privado oferece melhores oportunidades, no segundo ano são já 59,1% os que são dessa opinião e no terceiro ano identificam-se 75% dos estudantes que entendem que o sector privado assegura melhores possibilidades em termos de saídas profissionais.

Verifica-se ainda que a actividade profissional que interessa a uma maior percentagem de alunos do primeiro ano é aquela que agradaria a uma menor percentagem de estudantes do terceiro - trabalhar num arquivo administrativo (sector público). Aos alunos que se encontram a terminar a sua formação atraem mais a possibilidade de trabalhar numa biblioteca universitária e, seguidamente, num centro de documentação.

Aos alunos que se encontram a meio do seu percurso formativo, a opção de trabalhar num centro de documentação é a que mais lhes agrada, seguida da possibilidade de desenvolver a sua actividade profissional numa biblioteca pública ou num arquivo histórico.

As conclusões referentes a esta hipótese requeriam porventura uma análise mais exaustiva às estratégias específicas que os alunos adoptaram ao longo do seu

percurso formativo. Tal foi, porém, difícil de obter num contexto em que os alunos apresentam uma assinalável diversidade de áreas de interesse no âmbito das ciências da informação. Dir-se-ia que a realização de estudos complementares poderá lançar luz sobre a forma como o percurso formativo dos alunos é de facto adaptada em função dos diferentes condicionalismos de que os estudantes se vão dando conta ao longo do processo.

### **VI.1.2. Um percurso social por referência a uma maior convergência de papéis – limitações e conquistas**

Ao longo desta investigação, as hipóteses nortearam a abordagem ao tema inicialmente proposto mas, naturalmente, não o esgotaram. Procurou-se reflectir sobre um conjunto de aspectos que se julga serem importantes para perspectivar a inserção laboral das mulheres nas bibliotecas portuguesas.

Após a 2ª Guerra Mundial surgiu uma nova ordem económica internacional que potenciou o acentuar dos mecanismos de competitividade entre as empresas, contribuiu para a sofisticação dos mercados e reclamou entradas massivas de mão-de-obra feminina para o mercado de trabalho. Vivia-se então uma época de prosperidade económica favorecida pelo enquadramento do pós-guerra em que muitos dos inventos e das tecnologias desenvolvidas no âmbito do esforço de guerra foram colocados ao serviço da melhoria das condições de vida das populações nos países ditos desenvolvidos.

Posteriormente, com a chegada dos *baby boomers* ao sistema educativo, as bibliotecas e os recursos informativos em geral passaram a ter um papel determinante. A mudança estrutural ocorrida nas sociedades um pouco por todo o mundo ocidental levou a que as mulheres ocupassem o seu lugar na esfera produtiva, à medida que a sociedade passou a preocupar-se mais com o consumo e com a produção. No caso concreto desta nova necessidade surgida – a de formar massivamente as populações – a profissão de bibliotecária ganhou uma nova dinâmica.

As mulheres eram tidas como adequadas para o trabalho de bibliotecárias não só pelas suas supostas qualidades naturais para as tarefas inerentes a estas funções, mas também porque esta era uma forma de suprir a falta de mão-de-obra masculina neste sector. Adicionalmente, as mulheres podiam assumir o cargo de bibliotecárias por salários muito inferiores aos que auferiam os homens. Deste modo, a presença das mulheres nesta profissão está relacionada com as qualidades que historicamente foram consideradas necessárias para exercer a profissão, ou seja, as características que foram secularmente atribuídas às mulheres. Contudo, apesar de se encontrarem em maioria na profissão, as mulheres raramente chegam aos lugares de topo na profissão e denota-se uma acentuada desvalorização desta actividade profissional no actual contexto socio-económico. Porventura outras profissões lograram açambarcar o prestígio social por serem consideradas socialmente mais úteis, por serem mais bem remuneradas ou porque num dado momento histórico da sua evolução souberam impor-se em concorrência com as demais actividades profissionais.

No entanto, é sabido que o conjunto de circunstâncias que levou a que a profissão de bibliotecária se tornasse naquilo que hoje é conhecido bastantes evoluções. Nomeadamente, a sua progressiva feminização terá levado a que esta profissão fosse encarada pela sociedade como sendo de algum modo secundária. De facto, à medida que as mulheres construíam o seu novo enquadramento profissional, tinham também que apreender novos papéis sociais, delimitados por aspectos normativos de grande relevância.

A participação das mulheres na vida pública, através do mundo do trabalho, fez emergir questões sociais que permaneceram ao longo dos séculos relativamente afastadas da consciência colectiva. Pela primeira vez, as mulheres podiam movimentar-se livremente num universo em que existiam outros homens que não aquele que pertenciam à sua esfera familiar e isso não era muito bem visto pela sociedade. Por outro lado, foi progressivamente emergindo um novo paradoxo: na diversificação de tarefas inerentes à emergência de um mundo globalizado, a distinção entre profissões femininas e masculinas deixou progressivamente de fazer sentido, ao mesmo tempo que permaneciam (e permanecem) inúmeras resistências à mudança (cujo subproduto pode

bem ser a desvalorização social relativa das profissões maioritariamente desempenhadas por mulheres.

Nesta sequência, os aspectos de integração e progressão na profissão foram sendo afectados por causas que se encontram a montante da profissão, isto é, por factores que se prendem com a ainda iniquidade de género e, nessa sequência, da fragilização da posição das mulheres face ao potencial de ascensão hierárquica que se apresenta mais fácil aos homens.

Na actualidade, não superada ainda totalmente a convergência de papéis de género colocam já outros desafios. O relativamente recente processo evolutivo rumo à rarefacção do espaço físico da biblioteca colocou renovados desafios a uma profissão que atravessou diferentes fases de evolução. É notório que a profissão exige cada vez mais competências de carácter tecnológico. De alguma forma, os homens continuam a influenciar os destinos das mulheres numa época em que se colocam às/aos profissionais desta área importantes mudanças. Coloca-se às mulheres a necessidade de provar que esta profissão continua a ser importante nos diferentes aspectos que sempre a caracterizaram mas também agora, mais do que nunca, se torna indispensável a capacidade de adaptação constante a novas realidades.

As práticas no âmbito da profissão de bibliotecária/o evoluíram no sentido não só de se tornarem mais complexas mas também de se ajustarem à evolução do mercado de oferta de informação e conhecimento. Com a diversificação das fontes através das quais é possível obter acesso ao conhecimento, tendo a profissão ganho contornos de uma maior exigência para os seus profissionais, não teve a repercussão equivalente em termos de projecção social, o que tem certamente influenciado a situação laboral das mulheres, em Portugal e um pouco por todo o mundo ocidental.

## **VI.2. Pistas de Investigação**

Como pistas para futuros estudos e abordagens científicas em torno deste tema, há a salientar a necessidade de aprofundar com estudos complementares a forma como as questões de género ainda se encontram presentes e influenciam a divisão social do

trabalho. A inserção laboral das mulheres bibliotecárias foi abordada ao longo desta investigação sob diversos prismas, tanto do ponto de vista teórico como empírico. Explorou-se um conjunto de factores que contribuem para que a profissão seja hoje o que é perante a sociedade e perante os seus profissionais. Todavia, muito ficou certamente por explorar. Se o manancial de suporte teórico é relevante e abrangente, é-se conscientes de que a abordagem empírica que se realizou está longe de esgotar os possíveis instrumentos de notação e quadros conceptuais a reflectir nesses mesmos instrumentos de notação.

O muito que haverá ainda a estudar relativamente a estas e outras profissões de grande impacto na vida social justifica por si só as correntes de investigação autónomas e numerosas ramificações do debate científico. À medida que se for afirmando e definindo o alcance das alterações estruturantes que se desenham para os conteúdos funcionais da profissão serão certamente necessárias novas abordagens e novas consultas aos profissionais da área para sentir o pulso das evoluções. São numerosos os campos de investigação a explorar. Nomeadamente, se a direcção da paridade está de facto a ser trilhada, quais as diferenças que podem ser encontradas entre os sectores público e privado e que factores têm estado na base de que, em diferentes sectores, se encontram hoje mais mulheres em cargos de direcção do que no passado? Quais são os factores que motivam estes profissionais a procurar novos ramos de formação e a diversificar a sua actividade profissional para assim atingir resultados globais de excelência? Como tem evoluído de facto a prestação do serviço e como é perspectivada a valorização social da profissão? Quais os perfis de novos utilizadores e como é que esses novos perfis convocam a novas tarefas e a novas ideias para manterem os níveis de serviço?

Estes são apenas alguns exemplos de outros itinerários de investigação, complementares àquele que se lançou. Muitos outros vectores de investigação se tornarão certamente pertinentes nos próximos anos. Acreditou-se que a partir do quadro de referência deixado por esta investigação será possível identificar mais pontos de reflexão, debate e estudo sobre o devir da profissão e perspectivar o futuro desta área que tem tanto de fascinante quanto de complexa.



## CAPÍTULO VII. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS



Aher, Mary Eillen. *The role of women in librarianship in biographical notes on contributors*. Compilado por Broadley, Pamela R..Oryx Press, 1979.

Allen, Gillian: "Work values in librarianship". *Library & Information Science Research*, 20(4), 415-424, 1998.

Andreu, Silvia. " La carrera académica por género". *Revista Complutense de Educación*. 2002, 13, nº 1, p. 13-33.

Araújo, Eliany Alvarenga. "A subjectividade enclausurada: o discurso científico na Biblioteconomia". *Inf. & Soc.* 1991,1, nº 1, p. 14-22.

Argente Jiménez, Montse; Lora Lillo, Neus; Perpiñán Arias, Marta. "De com i per què biblioteca s'escriu en femení. Primera Part". *Item*. 2001, nº 29, p. 88-100.

Argente Jiménez, Montse; Lora Lillo, Neus; Perpiñán Arias, Marta. "De com i per què biblioteca s'escriu en femení. Segona Part". *Item*. 2002, nº 30, p. 65-80.

Arruda, Maria da Conceição; Marteleto, Regina Maia; Souza, Donaldo Bello de. " Educação, trabalho e o delineamento de novos perfis profissionais: O bibliotecário em questão". *Ci. Inf.* 2000, 29, nº 3, p. 14-24.

Bailey, Joan P. (1986): "The rule rather than the exception: midwest women in academic librarians, 1875-1900". *Journal of Library History*, 21(4), 673-692, 1986.

Barnes, Geoffrey, McInerney, Dennis; Marsh, Herbert W... "Exploring sex differences in science enrolment intentions: an application of the general model of academic choice". *Australian Educational Researcher*. 2005, 32, n. ° 2, p. 124

Beghtol, C. (1986): "The gender gap in library education and publication". *Journal of Education for Library and Information Science*, 27(1), 12-30, 1986.

Biggs, Mary. "Librarians and the Woman Question: An inquiry into conservatism". *Journal of Library History*. 1982, Vol. 17, nº 4, p.412.

Borderías, Cristina: "La feminización de los estudios sobre el trabajo de las mujeres (1969-1999)". En: *Mujeres: unidad y diversidad: un debate sobre la identidad de género*. Madrid: Federación de Enseñanza de CC.OO., 2000. 141 p., 51-93.

Brand, Barbara E. (1983): "Librarianship and other female-intensive professions". *Journal of Library History*, 18(4), 391-406, 1983.

Bryan, A. (1952): *The public librarian*. New York: Columbia University Press, 1952.

Burge, Suzanne (1995): *Broken down by grade and sex: the career development of government librarians*. London: The Library Association Government Libraries Group, 1995. ISBN 0-952-70280-0.

Bueno, Carmen Gómez. "El género y el prestigio profesional". *Revista española de investigaciones sociológicas*. 1997, nº 75, p. 215-234.

Bueno, Carmen Gómez." Mujeres y trabajo". *Papers* 63/ 64. 2001, p. 123-140.

Burrington, Gillian A. (1987): *Equal opportunities in librarianship?: gender and career aspirations*. London: Library Association, 1987. vii, 191 p. ISBN 0-85365-877-3.

Burrington, Gillian (1993): *Equally good: women in British librarianship*. London: Association of Assistant Librarians, 1993. XI, 289 p. ISBN 0-900092-83-1.

Camussi, Elisabetta, Leccardi, Carmen. "Stereotypes of working women: the power of expectations". *Social Science Information March*. 2005, 44, nº 1, p. 113-140.

Carle, D. O.; Anthes, S. H. (1999): "Gender images in library publications: is a picture worth a thousand words?". *Journal of Academic Librarianship*, 25(2), 105-110, 1999.

Carmichael, J. V. (1986): "Atlanta's female librarians, 1883-1913". *Journal of Library History*, 21(4), 277-399, 1986.

Carmichael, J., & V., J.. "Women in southern library education". *The Library Quarterly* 62. 1992, p. 169-216.

Casini, Annalisa ; Sanchez Mazas, Margarita. « Egalite´ formelle et obstacles informels a l'ascension professionnelle: les femmes et l'effet "plafond de verre" ». *Social Science Information March*. 2005, 44, nº 1, p. 141-173.

Casini, Annalisa, Sanchez Mazas, Margarita. *Mulheres no poder...mas o que poder ? O tecto de vidro em questão*. Stoffel, Universidade Feminina, Bruxelas, 2007.

Committee, U. S. (18 de Julho de 2011). *Science and Technology Committee Eighth Report*. Obtido em 5 de Setembro de 2011, de [http://www.publications.parliament.uk/pa/cm201012/cmselect/cmsctech/856/85602.htm](http://www.publications.parliament.uk/http://www.publications.parliament.uk/pa/cm201012/cmselect/cmsctech/856/85602.htm)

Cortés, F. P.. "El tiempo y el espacio de las académicas". *Revista de estudios de género. La ventana* . 2006, nº 24, p. 151-174.

Corwin, M. A. (1974): "An investigation of female leadership in regional state and local library associations, 1876-1923". *Library Quarterly*, 44, 133-144, 1974.

Cuadrado, I., Morales, J. F., & Recio, P.. "Women's access to managerial positions: an experimental study of leadership styles and gender". *The Spanish Journal of Psychology*. 2008, nº 11, 55-65.

Dain, Phyllis (1983): "Women's studies in American library history: some critical reflections". *Journal of Library History*, 18(4), 450-463, 1983.

Dasgupta, Kalpana: "Women as managers of libraries: a developmental process in India". *IFLA Journal*, 24(4), 245-249, 1998.

Davies, M. D. (1982): *Woman's place is at the typewriter*. Philadelphia: Temple University Press, 1982.

Deyrup, Marta Mestrovic. "Is the revolution over? Gender, economic and professional parity in academic library leadership positions". *College and Research Libraries*. 2004, p. 242-249.

Diversos, A.. "Movimento feminista em Portugal". Seminário organizado pela UMAR. 1998.

Dowell, David R.: "Sex and salary in a female dominated profession". *Journal of Academic Librarianship*, 14(2), 92-98, 1988.

England, Paula; Allison, Paul; Yuxiao Wu. "Does bad pay cause occupations to feminize, does feminization reduce pay, and how can we tell with longitudinal data?" in *Social science research*. J. Wright. 2007, 36, Issue 3, p. 855-1300

Epstein, C. F. *With Inclusion*. Chicago Studies. 2007.

Epstein, C. F.. "Great divides: the cultural, cognitive, social bases of global subordination of women". *American Sociological Review*. 2007, nº 72, p. 22.

Esser, Linda. "The view from the intersection of school library women and work". *Progressive Librarian*. 2004, nº 24, p.14-27

Eurostat. *First european quality of life survey: Time use and work-life options over the life course*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2007

Fernández, Maria Lameiras et al., "Sexism, vocational goals, and motivation as predictors of men's and women's career choice". *Sex Roles*. 2006, 55, nº 34, p. 267-272

Ferreira, Mary. "Mercado de trabalho e a desigualdade de género na profissão de bibliotecária(o)". *Encontro Nacional de Estudantes de Biblioteconomia, Documentação, Gestão e Ciência da Informação*. 2010, p. 159-167.

Garrinson, D. "The tender technicians: the feminization of public librarianship, 1877/1905". *Journal of Social History*. 1973, p. 131-159.

Graves J., Stefanie; Xiong, Jian Anna & Park, JiHye. "Parenthood, professorship, and librarianship: are they mutually exclusive?" *The Journal of Academic Librarianship*. 2008, nº34 (3), p. 202-210.

Grotzinger, Laurel A. (1966): *The power and the dignity: librarianship and Katherine Sharp*. Metuchen (N.J.): Scarecrow Press, 1966.

Grotzinger, Laurel (1983): "Biographical research: recognition denied". *Journal of Library History*, 18(4), 372-381, 1983.

Grotzinger, Laurel A. (1983): "Biographical research on women librarians: its paucity, perils and pleasures". En: Heim, Kathleen M. (ed.): *The status of women in librarianship: historical, sociological, and economic issues*. New York: Neal-Schuman, 1983. IX, 483 p. ISBN 0-918212-62-6, 139-190.

Harris, Roma (1986): "Career aspirations of MLS students: yes, the women are as ambitious as the men". *Journal of Education for Library and Information Science*, 27(1), 31-37, 1986.

Harris, Roma M. (1992): *Librarianship: the erosion of a woman's profession*. Norwood (NJ): Ablex, 1992. xiv, 186 p. ISBN 0-89392-941-1.

Harris, Roma M. (1994): "Information technology and the deskilling of librarians". En: *Encyclopedia of library and information science. Volume 53: Supplement 16*. Executive editor, Allen Kent; administrative editor, Carolyn M. Hall. New York [etc.]: Marcel Dekker, 1994, 182-202.

Harris, Roma; Michell, B. Gillian; Cooley, Carol (1985): "The gender gap in library education". *Journal of Education for Library and Information Science*, 25, 167-176, 1985.

Harris, Roma; Monk, Susan; Austin, Jill T. (1986): "M.L.S. graduates survey: sex differences in prestige and salary". *Canadian Library Journal*, 43, 149-153, 1986.

Heim, Kathleen M. (1982): "The demographic and economic status of librarians in the 1970s, with special reference to women". *Advances in Librarianship*, 12, 2-39, 1982.

Heim, Kathleen M. (1985): "Determinants of gender stratification in the library profession". En: Savard, R. (ed.): *Nos ressources humaines, la clé d'un bon service*. Montréal: CBPQ, 1985, 31-42.

Heim, Kathleen M. (ed.) (1983): *The status of women in librarianship: historical, sociological, and economic issues*. New York: Neal-Schuman, 1983. IX, 483 p. ISBN 0-918212-62-6.

Heim, Kathleen M.; Estabrook, Leigh S. (1983): *Career profiles and sex discrimination in the library profession*. Chicago: American Library Association, 1983. vi, 82 p. ISBN 0-8389-3282-7.

Heim, Kathleen M.; Phenix, Katharine (eds.) (1984): *On account of sex: an annotated bibliography on the status of women in librarianship, 1977-1981*. Chicago: American Library Association, 1984.

Hernández, Pilar. *El trabajo de las mujeres: una mirada desde la historia*. Departamento de Historia Contemporánea, Universidad del País Vasco, Disertación. 2000, nº 2, p. 185-209.

Hildenbrand, Suzanne (1983): "Revision versus reality: women in the history of the public library movement, 1876-1920". En: Heim, Kathleen M. (ed.): *The status of women in librarianship: historical, sociological, and economic issues*. New York: Neal-Schuman, 1983. IX, 483 p. ISBN 0-918212-62-6, 7-27.

Hildenbrand, Suzanne (1983b): "Some theoretical considerations on women in library history". *Journal of Library History*, 18(4), 382-390, 1983.

Hildenbrand, Suzanne (1985): "Ambiguous authority and aborted ambition: gender, professionalism, and the rise and fall of the welfare state". *Library Trends*, 34(2), 185-198, 1985.

Hildenbrand, Suzanne (ed.) (1996): *Reclaiming the American library past: writing the women in*. Norwood (NJ): Ablex Publishing, 1996. xii, 324 p. ISBN 1-56750-233-4.

Hildenbrand, Suzanne (2000). "Library feminism and library women's history: activism and scholarship, equity and culture". *Libraries & Culture*. 2000, 35, nº. 1, p. 51-65.

Howcroft, Debra; Trauth, Eileen M. "Critical empirical research in IS: an example of gender and the it workforce". *Information Technology & People*. 2006, 19, nº. 3, p. 272-292.

Huntington, S. P.. "O choque de civilizações e a mudança na ordem mundial". 3ª ed.. Gradiva.1996, p. 17.

Irvine, Betty Jo (1985): *Sex segregation in librarianship: demographic and career patterns of a academic library administrators*. Westport (Conn.): Greenwood, 1985. XIV, 171 p. ISBN 0-313-24260-7.

Jones, Elizabeth. "Glass ceiling issues in the UK library profession". *Journal of Librarianship and Information Science*. 2002, 34, nº 2, p. 103-115

Kenady, Carolyn (dir.) (1989): *Pay equity: an action manual for library workers*. Chicago (IL): American Library Association, 1989. VI, 106 p. ISBN 0-8389-3365-3.

Kerslake, E.. "Women and librarianship: a review article". *Journal of Librarianship and Information Science* . 2002, n° 1, p.34.

Kruger, Betsy; Larson, Catherine (eds.) (1999): *On account of sex: an annotated bibliography on the status of women in librarianship, 1993-1997*. Metuchen (N.J.): Scarecrow Press, 1999.

Kimmel, Jean, Connely, Rachel. "Mother's time choices care giving, leisure, home production and paid work". *The Journal of Human Resources*. 2007, 42, n°3, p.643-681

Larson, M.. *The rise of professionalism: a sociological analysis*. Berkeley: University of California Press. 1977, p. 155.

López-Huertas Pérez, M<sup>a</sup> José; Torres Ramírez, Isabel de: "Presencia de la mujer en la profesión bibliotecaria". En: Encuentro Interdisciplinar de Estudios de la Mujer (1<sup>o</sup>. Granada): *La mujer en Andalucía*. Granada: Universidad de Granada, 1990, t. II, 981-996.

Maack, Mary Niles (1982): "Toward a history of women in librarianship: a critical analysis with suggestions for further research". *Journal of Library History*, 17(2), 164-185, 1982.

Maack, Mary Niles (1983): "Introductory remarks". *Journal of Library History*, 18(4), 369-371, 1983.

Maack, Mary Niles (1983): "Women librarians in France: the first generation". *Journal of Library History*, 18(4), 407-449, 1983.

Maack, Mary Niles (1985): "Comparative methodology as a means for assessing the impact of feminization and professionalization on librarianship". *International Library Review*, 17, 5-16, 1985.

Maack, Mary Niles (1986): "Women in library education: down the up staircase". *Library Trends*, 401-432, 1986.

Maack, Mary Niles; Passet, Joanne (1994): *Aspirations and mentoring in the academic environment: women faculty in library and information science*. Westport (Conn): Greenwood Press, 1994. xii, 216 p. ISBN 0-313-27836-9.

Manini, D.. "A crítica feminista à modernidade e o projecto feminista no Brasil nos anos 70 e 80". *Cadernos AEL* .1996

Martinez – Pérez, Maria Dolores; Segovia, Amparo Oscar . "El éxito profesional desde una perspectiva de género: propuesta de um modelo". *Revista de Psicologia General y aplicada*. 2004, 57, n° 2, p. 193-208

McCook, Kathleen de la Peña (1999): *Women of color in librarianship: an oral history*. Chicago (IL): American Library Association, 1999. 173 p. ISBN 0-8389-7993-9.

Michel, A. (1986): "Recherches féministes sur la militarisation des sociétés contemporaines". En: *L'Université au féminin*. Montréal: AUPELF, 1986, 371-382.

Molina, B. L.. "Genero, ciencia e trabajo. las profesiones feminizadas y las practicas de cuidado y ayuda social". *Scripta Ethnologica* . 2004, p. 39-54.

Nations, U. . Report of the Expert Group Meeting. *Equal participation of women and men in decision making processes, with particular emphasis on political*. 2005

Ochôa, P., & Gaspar, L. *A imagem das competências dos profissionais de informação-documentação*. Lisboa: Observatório da Profissão de Informação-Documentação. 2006.

*Participation and Leadership*. D. o. Affairs, Division for the Advancement of Women. EGM/EPDM / Report. 2005.

Pénélope (1986): "Culture et pouvoir des femmes: essai d'historiographie". *Annales ESC*, 2, 271-293, 1986.

Peñas, I. L.. "La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* .1998, p. 171-196.

Perrot, M. (1987): "Qu'est-ce qu'un métier de femme?". *Le mouvement social*, 140, 3-7, 1987.

Phenix, Katharine... *et al.* (eds.) (1989): *On account of sex: an annotated bibliography on the status of women in librarianship, 1982-1986*. Chicago: American Library Association, 1989.

PNI-GOPs.. *IV plano nacional de igualdade género, cidadania e não discriminação 2011-2013*. Lisboa: Diário da República, 18 de Janeiro de 2011.

Poland, Fiona; Curran, Monica; Owens, Glynn (1996): *Women and senior management: a research study of career barriers and progression in the library and information sector*. London: Library Association, 1996.

Pritchard, Sarah (1994): "Backlash, backwater, or back to the drawing board?: feminist thinking and librarianship in the 1990s". *Wilson Library Bulletin*, 68(10), 42-46, 1994.

Revelli, Carlo (1994): "Una professione al femminile?". *Biblioteche oggi*, XII(4), 46-50, 1994.

Ring, D. (1987): "Some speculations on why the British library profession didn't go to war". *Journal of Library History*, 22, 249-271, 1987.

*The role of women in librarianship 1876-1976: the entry, advancement, and struggle for equalization in one profession.* Mansell: Oryx Press, 1979.

Rossiter, M. (1978): "Sexual segregation in the sciences: some data and a model". *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 3, 146-151, 1978.

Rossiter, M. (1982): *Women scientists in America: struggles and strategies.* Baltimore (Md.): John Hopkins University Press, 1982.

Rossiter, M. (1986): "Women and the history of scientific communication". *Journal of Library History*, 21(1), 39-59, 1986.

Sanchez Mazas, Margarita. "Volence ou persuasion?" *Diogéne*. 2007/ 1, n° 217, p. 116-132.

Schein, Virginia E... "Women in management: reflections and projections". *Women in Management Review*". 2007, 22, n. ° 1, p. 618.

Schiller, Anita (1970): "The disadvantaged majority: women employed in libraries". *American Libraries*, 1, 345-349, 1970.

Schiller, Anita (1974): "Women in librarianship". *Advances in librarianship*, 4, 104-147, 1974.

Scott, Anne Firor (1986): "Women and libraries". *Journal of Library History*, 21(2), 400-405, 1986.

"Should the preponderance of women in the American library profession be considered an evil?: problems: a monthly Department of Discussion". *Wilson Bulletin for Librarians*, 403-407, 1934.

Shuter, Janet (ed.) (1984): *Women and librarianship.* Bradford [West Yorkshire]: MCB University Press, 1984.

Silva, Maria Regina. "Feminismo em Portugal na voz de mulheres escritoras do início do século XX". *Análise Social*. 1983, XIX ( 777-879), n° 3/4/5, p. 875-907.

Sorieul, Françoise (1989): "Chronique de la recherche: les femmes dans l'histoire des bibliothèques américaines: aperçu des recherches". *Argus*, 18(1), 27-33, 1989.

Strober, M. H.; Tyack, D. (1980): "Why do women teach and men manage?: a report on research on schools". *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 5(3), 494-503, 1980.

Tague, Jean; Harris, Roma (1988): "Evolutionaries and revolutionaries: careers of Canadian library directors". *Canadian Library Journal*, 45(4), 236-243, 1988.

Tilly, L. A.; Scott, A. (1987): *Women, work & family*. New York; London: Routledge, 1987.

Titus, Elizabeth A.: "A recommended methodology for determining the disparity between women's salary levels and those of men in the librarian professorate in an academic library setting". En: Garten, Edward D.; Williams, Delmus E. (eds.): *Advances in library administration and organization. Volume 18*. Amsterdam (etc.): JAI, 2001. viii, 322 p. ISBN 0-7623-0718-8, 123-173.

Vann, Sarah (1971): *The Williamson Reports: a study*. Metuchen (N.J.): Scarecrow Press, 1971.

Thomson, Oliver. "História do pecado". *Guerra & Paz*. 2010, p.376.

Veras, L.. "Desmistificando a profissão e o profissional bacharel em biblioteconomia". *X Simpósio de Produção Científica e IX Seminário de Iniciação Científica*. Brasil: Universidade Estadual do Piauí. 2008.

Weibel, Kathleen; Heim, Kathleen M.; Ellsworth, Dianne J. (comp.) (1979): *The role of women in librarianship 1876-1976: the entry, advancement, and struggle for equalization in one profession*. Phoenix (AZ): Oryx Press, 1979.

Wiegand, W. (1981): "American Library Association Executive Board members, 1876-1917: a collective profile". *Libri*, 31(2), 153-°66, 1981.

Wiegand, W. (1986): "The literature of American library history, 1983-84". *Journal of Library History*, 21, 723-763, 1986.

White, Michael J.; White, Gwendolen B. "Implicit and explicit occupational gender stereotypes". *Sex Roles*. 2006, 55, n° 34, p. 259-266.

Wolfram, H.J., & Mohr, G.. "Professional respect for female and male leaders: influential gender relevant factors". *Women in Management Review*. U. o. Portsmouth. 2007, n° 22, p. 19-32.



## ENDEREÇOS ELECTRÓNICOS

Associação Portuguesa de Bibliotecários Arquivistas e Documentalistas (APBAD):  
<http://www.apbad.pt/>

Associação Portuguesa de Documentação e Informação de Saúde (APDIS):  
<http://apdis.pt/>

Employment and Labour Market Statistics: <http://www.osce.org>

Estatísticas e Sondagens da União Europeia (Eurostat):  
[http://europa.eu/documentation/statistics-polls/index\\_pt.htm](http://europa.eu/documentation/statistics-polls/index_pt.htm)

European Commission – Eurostat: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

European Social Survey (ESS): <http://ess.nsd.uib.no/>

<http://www.devinfo.info/genderinfo/devinfoapp.aspx?cl=IND>

Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP):  
<http://www.iefp.pt/Paginas/Home.aspx>

Instituto Nacional de Estatística: [www.ine.pt](http://www.ine.pt)

International Federation of Library Associations (IFLA): <http://www.ifla.org/en/about-the-women-information-and-libraries-special-interest-group>

International Labour Organization: <http://www.ilo.org>

International Standard Classification of Occupations (ISCO):  
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>

LIBERPOLIS – Associação para o Desenvolvimento e Promoção das Bibliotecas Públicas: [http://directorio.informadb.pt/Entidade\\_LIBERPOLIS-ASSOC-P-A-DESENV-E-PROMOCAO-BIBLIOTECAS-PUB-DAS-AREAS-METROP-DE-LISBOA.html](http://directorio.informadb.pt/Entidade_LIBERPOLIS-ASSOC-P-A-DESENV-E-PROMOCAO-BIBLIOTECAS-PUB-DAS-AREAS-METROP-DE-LISBOA.html)

Nações Unidas: <http://www.un.org>

Organization for Economic Co-operation and Development (OCDE):

[http://www.oecd.org/home/0,2987,en\\_2649\\_201185\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html)

Periodico: <http://www.library.northwestern.edu/libraries-collections/evanston-campus/special-collections/glb-periodicals/lesbian>

Silva, Simsova: <http://books.google.co.uk/books?hl=pt-PT&id=t7jgAAAAMAAJ&dq=Em+1961%2C+Silva+Simsova&q=Em+1961%2C+Silva+Simsova>

United Nations Statistics Division:

<http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/statistics.htm>

<http://www.asis.org/Chapters/europe/organizations.htm>

Wikipedia: [pt.wikipedia.org/wiki/melvil\\_Dewey](http://pt.wikipedia.org/wiki/melvil_Dewey)

## **ANEXOS**

# Anexo I – Questionário de análise da integração e expectativas dos profissionais de biblioteconomia

## QUESTIONÁRIO

Coloque um círculo na letra que acompanha a resposta escolhida para cada questão, excepto quando as instruções assinalarem o contrário.

É possível que existam áreas do questionário que não sejam adequadas para expressar os seus pontos de vista ou experiência profissional. Se por acaso isso acontecer, agradecia que fizesse um apontamento sobre o assunto no final do questionário.

Secção A: Escolha da profissão

Sexo:    Feminino

          Masculino

1.    Quando decidiu ser bibliotecária?
  - a)    quando estava a frequentar o ensino secundário
  - b)    depois de terminar o ensino secundário, mas antes de encontrar o primeiro emprego
  
  - c)    quando estudava na universidade ( a tempo inteiro )
  
  - d)    depois de ter trabalhado como auxiliar numa biblioteca
  - e)    depois de ter trabalhado como técnico B.D numa biblioteca
  - f)    depois de já ter tido alguma ocupação no campo do trabalho
  
2.    A que idade decidiu que queria ser bibliotecária?
  - a)    menos de 14
  
  - b)    15-20
  - c)    21-30
  - d)    31- 40
  - e)    mais de 40
  
3.    Porque decidiu ser bibliotecária? ( especifique por favor )  
.....

- .....
4. Quando decidiu ser bibliotecária pensava vir a trabalhar numa biblioteca?
- a) até chegar a idade da reforma
  - b) por 5-10 anos
  - c) por menos de 5 anos
  - d) até encontrar algo que gostasse mais
  - e) porque era um curso com muita saída profissional
  - f) até obter um grande êxito numa outra área ( especifique, por favor)
- .....

5. Depois de ser bibliotecário, o seu desejo era ser:
- a) ser presidente de uma associação de bibliotecários
  - b) ganhar a maior quantidade de dinheiro possível
  - c) ser o director/a de uma biblioteca de uma cidade importante
  - d) ter uma vida tranquila e relaxada
  - e) algum outro desejo ( especifique, por favor )
- .....
- .....

#### Secção B: Habilitações

- 6 Quais são os seus títulos académicos?

- a) Licenciatura universitária
- b) Pós-graduação
- c) Mestrado
- d) Doutoramento

- 7(a). Quais são os seus diplomas profissionais? ( por favor especifique).

- a) Pós-graduação / cursos de especialização universitária ( na área de biblioteconomia e documentação)
- b) Mestrado ( na área de biblioteconomia e documentação)
- c) Doutoramento ( na área de biblioteconomia e documentação)

d) Cursos de formação profissional organizados por instituições, associações profissionais, organizações, etc. ( especifique por favor as entidades organizadoras).....

- e) Mestra numa outra área
- f) Doutoramento numa outra área

7(b). Como estudou para obter os diferentes diplomas profissionais?

- a) estudo a tempo inteiro
- b) por correspondência
- c) estudo a tempo parcial
- d) estudos em instituições privadas
- e) estatuto de trabalhador estudante

7(c). A que idade obteve o seu mais recente diploma?

- a) menos de 25
- b) 26-30
- c) 31-40
- d) 41-50
- e) mais de 50

### Secção C: História profissional

8(a). Em quantos postos de trabalho profissionalmente qualificados já trabalhou?

Nº.....

8(b). Quantos destes trabalhos foram de promoção ( embora tivesse a mesma categoria )

Nº.....

9. Em qual dos seguintes tipos de bibliotecas já trabalhou?

- a) pública
- b) municipal
- c) universitária
- d) escolar ( numa escola secundária )
- e) instituição governamental
- f) instituto de investigação

- g) nacional
- h) outra ( especifique por favor ).....

10. Em quantos postos de trabalho aproximadamente tem desenvolvido o seu trabalho nos últimos 5 anos?

Nº.....

11. Em quantos postos de trabalho, esteve a trabalhar de forma provisória nos últimos 5 anos.

Nº.....

12(a). Alguma vez recusou um posto de trabalho que lhe tenham proposto?

a) .....sim

b) .....não

12(b). No caso da resposta ser afirmativa, quais foram as razões que o levaram a recusar?.....

.....

.....

13. Como soube da existência do seu actual posto de trabalho, internamente ou externamente?

a) .....internamente ( dentro da instituição onde trabalhava)

b).....externamente ( fora da instituição onde trabalhava )

14. Em que área geográfica trabalhou durante mais tempo seguido:

- a).....Minho
- b).....Trás-os-Montes
- c).....Alto Douro
- d).....Douro Litoral
- e).....Beira Alta
- f).....Beira Baixa
- g) .....Beira Litoral
- h).....Ribatejo
- i).....Estremadura
- j).....Alto Alentejo

- l).....Baixo Alentejo
  - m).....Algarve
  - n).....Arquipélago dos Açores
  - o).....Arquipélago da Madeira
- 14(a). Designe o Distrito:.....
15. Em que tipo de biblioteca está a trabalhar actualmente?
- a) pública
  - b) municipal
  - c) universitária
  - d) escolar ( numa escola secundária )
  - e) instituição governamental
  - f) instituto de investigação
  - g) nacional
  - h) outra ( especifique por favor ).....
16. Quantos postos de trabalho existem na sua biblioteca?
- a) BM1-----N.º.....
  - b) BM2-----N.º.....
  - c) BM3-----N.º.....
17. Qual é a sua categoria profissional?
- a) Assessor principal
  - b) Assessor
  - c) Técnico superior principal
  - d) Técnico superior de 1ª classe
  - e) Técnico superior de 2ª classe
18. Que tipo de cargo desempenha na biblioteca?
- a) Director
  - b) Director de departamento
  - c) Responsável por uma secção da biblioteca
  - d) Bibliotecário
  - e) Outra ( especifique ).....
19. Qual é o sector(es) pelo qual é actualmente responsável?
- a) Pelo sector de aquisições
  - b) Pelo sector de empréstimo
  - c) Pelo sector de referência
  - d) Pelo sector de publicações periódicas
  - e) Pelo sector de animação cultural e sua divulgação
  - f) Pelo sector infantil
  - g) Pelo sector de adultos
  - h) Pelo sector de audiovisuais

- i) Pelo sector de invisuais
- j) Todos os sectores
- k) Outro ( especifique ).....

20. Qual é o seu salário bruto mensal actualmente?

- a) Menos de 1500 euros
- b) 1.500-2000 euros
- c) 2000-2500 euros
- d) 2500-3000 euros
- e) mais de 3000 euros

21. O salário que recebe corresponde ao grau de trabalho e de responsabilidade do seu trabalho?

- a) sim
- b) não

22. Está no seu posto de trabalho:

- a) a tempo inteiro
- b) a tempo parcial
- c) em regime de prestação de serviço
- d) em regime de rotatividade
- e) trabalhador estudante

23. O que gosta em especial no seu actual trabalho?.....

.....

.....

24. Existe alguma coisa que desgoste no seu actual trabalho?.....

25. Em caso afirmativo, do que se trata?.....

26. Como descreveria a sua satisfação com o seu actual trabalho?

- a) muito insatisfeito/a
- b) bastante insatisfeito/a
- c) moderadamente satisfeito/a
- d) satisfeito/a
- e) extremamente satisfeito/a

Secção D: Planos

27(a). Num mundo ideal (onde se poderia escolher um emprego facilmente) gostaria de trabalhar num outro local (concelho; região ou país) como bibliotecário nos próximos 3 anos?

- a) sim
- b) não

27(b). Se a resposta for “sim”, onde preferia desenvolver a sua actividade?

- a) dentro da mesma rede ou sistema actual
- b) dentro de um raio de 10-20 Km da sua residência
- c) onde existisse uma vaga do seu agrado
- d) no local ( concelho; região ou país ) onde o seu marido/companheiro trabalhasse

27(c). Se a resposta for “não”, indique brevemente as razões em seu favor.....

.....  
.....

#### Secção E: Actividades profissionais

28(a). É membro de alguma associação profissional?

- a) sim
- b) não

Se responder “não” passe para a questão 29, por favor

28(b). De que associação (es ) é membro ( ex. B.A.D; Liberpolis; Sindicatos; Associações desportivas; Associações culturais, etc. ).....

28(c). Já apresentou a sua candidatura em alguma ocasião, para a eleição de alguma associação directiva ou comissão profissional?

a) sim

b) não

28(d). Já pertenceu a alguma associação directiva ou comissão profissional?

a) sim

b) não

28(e). Já foi designado ( por ex. como presidente ) de alguma comissão de trabalho?

a) sim

b) não

28(f). Já participou em algum grupo de trabalho de alguma associação profissional?

a) sim

b) não

29. Já alguma vez escreveu um artigo ( que tenha sido ou não publicado ) numa revista da especialidade ( biblioteconomia )?

a) sim

b) não

30(a). Lê regularmente revistas da especialidade?

a) sim

b) não

30(b). Se respondeu “sim”, quais?

.....

.....

30(c). Qual o tipo de formato que mais gosta para ler os assuntos e assim fazer uma leitura mais apelativa ?

- a) artigos
- b) correspondência
- c) pensamentos
- d) notícias sobre pessoas individuais, etc.
- e) notícias sobre bibliotecas e serviços de informação
- f) anúncios de postos de trabalho
- g) outros

31. A quantos encontros profissionais foi no último ano?

- a) 0
- b) 1
- c) 2
- d) 3
- e) 4
- f) mais de 4

32. Tira tempo do seu trabalho dentro do horário laboral para se deslocar aos encontros profissionais?

- a) sempre
- b) só para assistir a encontros com duração inferior a um dia
- c) só para assistir a encontros que durem apenas metade do dia
- e) só para assistir aqueles que estão directamente relacionados com o meu actual trabalho
- f) nunca

33. Por favor assinale as seguintes razões para assistir a encontros de profissionais de acordo com o significado que podem ter para si. Assinale pela ordem de maior importância e numere as outras com 5 as razões de menor importância.

- a) encontrar-se com colegas trocar ideias do ponto de vista profissional
- b) actualizar-se em relação a matérias de seu interesse profissional

- c) escapar da sua rotina diária
- d) dar-se a conhecer, para posteriormente tirar proveito na subida de categoria profissional, mudança do local de trabalho, etc.
- e) encontrar-se com amigos e colegas conhecidos anteriormente

Secção F: Miscelâneas

34. Está feliz por ter encontrado a profissão de bibliotecária?

- a) sim
- b) não

35. Por favor, assinale as razões para continuar na profissão de bibliotecária de acordo com a sua grandeza de importância ( marque com 1 ), as de menor importância (marque com 5).

- a) salário ou o potencial salário
- b) imagem social ou a potencial imagem social
- c) satisfação laboral
- d) falta de oportunidade e receio de tentar uma nova profissão
- e) impossibilidade de encontrar um trabalho numa outra zona do país

36(a). Deseja tirar ainda mais algum curso superior adicional?

- a) sim
- b) não

36(b). Se respondeu que “sim”, porque prefere obter?

- a) um curso adicional em biblioteconomia e documentação
- b) ciências da informação
- c) uma formação relacionada com as novas tecnologias
- d) um curso académico numa área diferente
- e) uma formação que possibilite trabalhar numa área distinta

36( c). Por favor estabeleça o nível de formação que realmente gostaria de ter, e o porquê ( ex. licenciatura; pós-graduação; mestrado ou doutoramento), dentro da sua área de conhecimento.

.....

36(d). Se respondeu “não”, indique quais as *razões* ( ex. não vai valorizar a minha carreira; não compensa monetariamente; a minha remuneração é demasiado baixa não me permite estudar; não existir em Portugal formação adequada; falta de tempo, etc. ).

.....

37. Considera a hipótese de obter um diploma mais elevado na área de biblioteconomia? A sua decisão pode estar suspensa porque não sabe qual o melhor título a cursar e qual a melhor universidade, etc.?

- a) prefere uma universidade
- b) prefere um centro de formação profissional
- c) está mais interessada na distância, localização e acessibilidade
- d) está mais interessada no plano curricular do curso

#### Secção G: Dados pessoais

38. Idade

- a) 21-30
- b) 31-40
- c) 41-50
- d) 51-60
- e) mais de 60

39. Estado civil

- a) solteira
- b) casada
- c) separada
- d) comunhão de facto
- e) divorciada
- f) viúva

39(a). Qual a actividade do seu actual marido ou companheiro / mulher  
companheira? No caso de estar separada(o) qual era a actividade do marido ou  
companheiro / mulher ou companheira?

.....

40. Quantos filhos têm?

- a) 0
- b) 1
- c) 2
- d) 3
- e) 4
- f) + de 5

41. Se tem filhos, quais são as suas idades?

- a) menos de 2
- b) 3-6
- c) 7-10
- d) 11-15
- e) 16-20
- f) mais de 21

42. É totalmente ou parcialmente responsável pelo cuidado de um adulto que esteja  
relativamente dependente?

- a) totalmente
- b) parcialmente
- g) absolutamente nada

42(a). Se tem tal responsabilidade, os seus cuidados são a nível de apoio físico,  
financeiro ou os dois?

- a) principalmente físico
- b) principalmente financeiro
- c) ambos ( físico e financeiro)

43(a). Durante a sua carreira profissional, quantas vezes teve de mudar de  
trabalho, por ter necessitado de mudar de residência?

Nº.....

43(b) Quantas das suas mudanças de residência se encontram dentro dos seguintes distâncias?

- a) 26-35 Km N°.....
- b) 36 – 45 Km N°.....
- c) mais de 46 Km N°.....

43(c). Teve de trocar a sua carreira profissional por alguma das seguintes razões? Assinale cada um dos motivos que se aplique ao seu caso em especial, caso contrário diga qual foi.

- a) para estar mais próximo de uma pessoa da família de idade
- b) porque o meu marido/companheiro conseguiu um trabalho noutra local e em consequência tive de mudar também
- c) para estar mais próximo de amigos
- d) por outros motivos de índole pessoal e doméstico ( ex. educação dos filhos, especifique por favor ).....

Alguma vez decidiu, durante a sua carreira profissional, renunciar a um trabalho para o qual se sentia preparada e que pensava que iria ser feliz, por alguma das seguintes razões? Assinale cada um dos motivos que se aplique ao seu caso em especial, caso contrário diga qual foi.

porque necessitava de permanecer próxima de uma pessoa de idade.....

porque o trabalho do seu marido/parceiro não o permitia.....

porque desejava ficar próxima dos seus familiares.....

.....

porque desejava permanecer junto dos seus amigos

por outros motivos de índole pessoal e doméstica ( ex. educação dos filhos, especifique por favor ).....

Qual das seguintes frases pensa que descreve melhor a sua atitude?.....

o trabalho é a parte mais importante da minha vida.....  
.....

o trabalho é tão importante como a vida social.....  
.....

o trabalho não é tão importante como a minha vida familiar e social.....

o trabalho é apenas um meio de ganhar a vida, nada mais.....

46. Por favor, agradecia que fizesse algum comentário ou colocasse alguma questão que pense seja interessante para este tipo de inquérito que levará a um estudo da profissão da mulher bibliotecária.-----  
-----  
-----

**Muito obrigada colega pela sua paciência e colaboração.**

**Os dados são absolutamente confidenciais.**

Rosa Maria Oliveira ( Biblioteca Municipal de Lousada)





## **Anexo II – Guião de Entrevista a 31 Mulheres com Êxito Profissional na Área da Biblioteconomia**

- 1- Idade
  
- 2- Estado civil
  
- 3- Tipo de biblioteca ( que trabalha ou trabalhou)
  
- 4- Título ou grau académico.
  
- 5- Participou activamente nalguma Associação ligada à profissão de Bibliotecária? Qual?
  
- 6- Sentiu que essa Associação defendia todos os seus direitos laborais?
  
- 7- O que pensa dessas Associações serem dirigidas maioritariamente por homens quando a profissão de bibliotecária é maioritariamente feminina?
  
- 8- Quais eram as suas expectativas quando começou a trabalhar em bibliotecas?
  
- 9- Sente-se realizada profissionalmente?
  
- 10- Tem outras ambições dentro da sua carreira profissional?
  
- 11- Que parte da sua carreira profissional foi planeada? Que parte ocorreu naturalmente?

12- Já publicou algum trabalho dentro da área das Ciências Documentais/ Ciências da Informação?

13- Qual a importância da publicação dos mesmos?

14- Acha que investigação feita nesta área em Portugal é suficiente? Porquê?

15- Já se sentiu discriminada na sua vida profissional por ser mulher? Se sim, como reagiu?

16- Acha que existe desigualdade de oportunidades entre os homens e mulheres?

17- Destaca alguma dificuldade na vida profissional das mulheres? Qual?

18- Alguma vez se sentiu desconfortável com a pressão política? Como ultrapassou?

19- Alguma vez se sentiu prejudicada pelos seus colegas de trabalho? Como ultrapassou?

20- Acha que as capacidades e atitudes femininas (facilidade de expressão, astúcia, capacidade de negociação), contribuem para o êxito profissional das mulheres?

# **Anexo III - Questionário de Análise das Motivações e Expectativas e Motivações dos Futuros Profissionais, aplicado a Estudantes do Curso de Ciências da Informação**

## **LICENCIATURA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO**

### ***QUESTIONÁRIO***

Instruções de preenchimento:

Responda às seguintes questões, marcando com um X as respostas que considera adequadas (por favor, sinta-se livre para comentar qualquer destas questões, ou o questionário globalmente, no verso destas folhas).

#### **0. CARACTERÍSTICAS SÓCIO-DEMOGRÁFICAS**

**a) Sexo:**

Feminino

Masculino

**b) Ano em que está matriculado/a (ou ao qual pertence a maior parte das unidades curriculares que frequenta):**

1.º

2.º

3.º

**c) Estado civil:**

- Solteiro/a
- Casado/a
- Viúvo/a
- Divorciado/a
- Outro

**d) Distrito de procedência:**

.....

**e) Concelho de procedência:**

.....

**f) Nível de estudos do pai:**

- Sem estudos
- Ensino básico
- Ensino secundário
- Bacharelato / Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

**g) Nível de estudos da mãe:**

- Sem estudos
- Ensino básico
- Ensino secundário
- Bacharelato / Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

**h) Trabalha durante o curso?**

- Não
- A meio tempo
- A tempo completo
- Trabalho por horas
- Trabalho ocasional

**i) Como financia os seus estudos?**

- Através dos seus pais
- Com os seus próprios meios
- Com bolsas e/ou apoios
- Outro.....

**j) Deixaria os estudos se encontrasse um trabalho?**

- Sim
- Provavelmente
- Não
- Não sei

## **1. OPINIÃO SOBRE O CURSO**

**a) Frequentou algum curso universitário antes desta Licenciatura? Se sim, indique qual.**

- Sim
- Não

**b) En que fase do acesso ao ensino superior foi colocado?**

- 1.<sup>a</sup> fase
- 2.<sup>a</sup> fase
- 3.<sup>a</sup> fase

**c) Ciências da Informação foi a sua primeira opção quando se candidatou ao ensino superior?**

Sim

Não

Se a resposta foi “Não”, por favor indique qual era a sua primeira opção:

.....  
.....

**d) Quais foram as razões para a sua escolha? Marque de 1 (*pouca importância*) a 5 (*muita importância*) os seguintes factores:**

Escolhi Ciências da Informação (CI) porque gosto muito

1      2      3      4      5

Entre os cursos que poderia frequentar na zona onde vivo foi o que preferi

1      2      3      4      5

Escolhi CI porque tem boas saídas profissionais e há mais possibilidade de encontrar trabalho no fim do curso

1      2      3      4      5

Escolhi CI para ter o título de licenciado/a

1      2      3      4      5

Escolhi este curso porque com ele se pode ganhar muito dinheiro

1      2      3      4      5

Escolhi CI aconselhado pelos meus professores ou pelos meus pais

1      2      3      4      5

Escolhi CI porque o que se estuda me agrada

1      2      3      4      5

Escolhi CI porque não é tão difícil como outros cursos

1      2      3      4      5

Escolhi CI porque dá uma preparação ampla

1      2      3      4      5

Escolhi CI porque não entrei no curso que preferia

1      2      3      4      5

Escolhi CI por tradição familiar

1      2      3      4      5

Escolhi este curso porque tem mais saídas para as pessoas do meu sexo

1      2      3      4      5

**e) Quais foram os factores que influíram na hora de escolher a Universidade de Coimbra para frequentar este curso? Marque de 1 (*pouca importância*) a 5 (*muita importância*) os seguintes factores:**

Escolhi esta instituição porque mudar para outra cidade é caro

1      2      3      4      5

Escolhi esta instituição porque a qualidade do ensino é superior a outras onde funcionam cursos idênticos

1      2      3      4      5

Escolhi esta instituição por decisão dos meus pais

1      2      3      4      5

Escolhi esta instituição porque o curso não é tão difícil como noutras instituições que leccionam cursos idênticos

1      2      3      4      5

Escolhi esta instituição porque fica perto do local onde vivo e não perco tempo em transportes

1      2      3      4      5

Escolhi esta instituição porque trabalho no Porto ou arredores

1      2      3      4      5

Escolhi esta instituição porque não fui admitido/a na minha primeira opção

1      2      3      4      5

**f) Está satisfeito/a por ter escolhido a Licenciatura em Ciências da Informação?**

- Muito
- Bastante
- Não sei
- Pouco
- Nada

**g) Qual a média da sua classificação?**

- 10 - 13

14 - 16

17 - 20

h) A que pensa que se devem os seus resultados académicos?

Dificuldade

Sorte

Capacidade

Esforço

i) Marque de 1 (*mais baixo*) a 5 (*mais alto*) o grau de prestígio que crê que tem o seu curso:

1      2      3      4      5

j) Qual pensa que é a relação entre a posse de um título universitário e a obtenção de um trabalho?

1      2      3      4      5

Quem triunfa nos estudos, triunfa no trabalho

1      2      3      4      5

Ter um curso é a forma mais rápida de promoção social

1      2      3      4      5

Ter mais ou menos estudos não ajuda a encontrar trabalho

1      2      3      4      5

Para uma mulher ter um título universitário é garantia de independência

1 2 3 4 5

Ter um título universitário é algo importante na vida

1 2 3 4 5

Geralmente aprende-se mais na vida do que na universidade

1 2 3 4 5

Hoje em dia para se conseguir um bom trabalho não é necessário um título universitário

1 2 3 4 5

Com a falta de saídas profissionais que há actualmente não vale a pena o sacrifício do estudo

1 2 3 4 5

Para que uma mulher seja considerada no trabalho tem que ter um título universitário

1 2 3 4 5

Quantos mais anos se estudar mais fácil será encontrar trabalho

1 2 3 4 5

Para mim têm mais valor os conhecimentos e a cultura que se obtêm na universidade do que o título

1 2 3 4 5

Enquanto não se encontra trabalho é melhor continuar a estudar

1 2 3 4 5

Frequentar a universidade é uma das melhores experiências que um/a jovem pode ter

1      2      3      4      5

Para uma mulher a universidade é, sobretudo, um lugar onde se obtém cultura.

Para um homem é, sobretudo, um lugar onde se aprende uma profissão

1      2      3      4      5

## **2. VALORES ASSOCIADOS AO CURSO DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO**

a) Da seguinte lista de 18 valores, qualifique de 1 a 5 o grau de importância que possuem para si (escala de 1 a 5, de menos importante a mais importante):

Alegria	1	2	3	4	5
Liberalidade	1	2	3	4	5
Obediência	1	2	3	4	5
Ser empenhado	1	2	3	4	5
Capacidade de amar	1	2	3	4	5
Limpeza	1	2	3	4	5
Responsabilidade	1	2	3	4	5
Honestidade	1	2	3	4	5
Intelectualidade	1	2	3	4	5
Capacidade, competência	1	2	3	4	5
Imaginação	1	2	3	4	5
Auto-controlo	1	2	3	4	5

Lógica	1	2	3	4	5
Capacidade de perdoar	1	2	3	4	5
Ambição	1	2	3	4	5
Independência	1	2	3	4	5
Valor	1	2	3	4	5
Educação	1	2	3	4	5

**b) Entre as seguintes asserções assinale as que considera que todos/as os/as estudantes de Ciências da Informação partilham na hora de *definir o seu futuro trabalho e a sua atitude perante ele* (escala de 1 a 5, de menos importante a mais importante):**

Interesse pelo trabalho	1	2	3	4	5
Entusiasta no seu trabalho	1	2	3	4	5
Oportunidades para se desenvolver profissional e pessoalmente	1	2	3	4	5
Oportunidades de promoção profissional	1	2	3	4	5
Segurança no emprego	1	2	3	4	5
O trabalho para mim é estimulante	1	2	3	4	5
Boas relações com os superiores	1	2	3	4	5
Oportunidades para melhorar	1	2	3	4	5
Boas condições de trabalho	1	2	3	4	5

Melhores resultados levam a maior salário	1	2	3	4	5
Tolerância no trabalho	1	2	3	4	5
Responsabilidade individual no trabalho	1	2	3	4	5
Variedade de tarefas	1	2	3	4	5
Importância da qualidade	1	2	3	4	5
Flexibilidade	1	2	3	4	5
Respeito pelos direitos individuais	1	2	3	4	5
Influência em decisões importantes	1	2	3	4	5
Melhores resultados levam ao elogio	1	2	3	4	5
Sentir-se apoiado	1	2	3	4	5
Poder partilhar a informação livremente	1	2	3	4	5
Inovação	1	2	3	4	5
Companheirismo	1	2	3	4	5
As tarefas estão bem definidas	1	2	3	4	5
Adaptabilidade	1	2	3	4	5
Estabilidade	1	2	3	4	5
Atenção aos pormenores	1	2	3	4	5
Organização	1	2	3	4	5
Colaboração com outros	1	2	3	4	5
Iniciativa	1	2	3	4	5

Baixos níveis de conflito	1	2	3	4	5
Tolerância	1	2	3	4	5
Filosofia de trabalho clara	1	2	3	4	5
Horário conveniente	1	2	3	4	5
Localização conveniente	1	2	3	4	5
O trabalho não é <i>stressante</i>	1	2	3	4	5
Estar disposto a experimentar	1	2	3	4	5
Preocupação	1	2	3	4	5
Trabalho em equipa	1	2	3	4	5
Responsabilidade social	1	2	3	4	5
Tudo está voltado para o êxito	1	2	3	4	5
Tudo é determinado pelos resultados	1	2	3	4	5
Precisão	1	2	3	4	5
Autonomia	1	2	3	4	5
Capacidade de decisão	1	2	3	4	5
O trabalho encaixa na minha vida pessoal	1	2	3	4	5
Fácil de aguentar	1	2	3	4	5
Tranquilo	1	2	3	4	5
Informal	1	2	3	4	5
Conveniente	1	2	3	4	5

Reflexivo	1	2	3	4	5
Trabalho com prestígio	1	2	3	4	5
Orientado para a acção	1	2	3	4	5
Trabalho analítico	1	2	3	4	5
Diferenciado dos outros	1	2	3	4	5
Que corre riscos	1	2	3	4	5
Previsível	1	2	3	4	5
Definido por normas	1	2	3	4	5
Enfrentamento directo dos conflitos	1	2	3	4	5
Competitividade	1	2	3	4	5
Trabalhar muitas horas	1	2	3	4	5
Agressividade	1	2	3	4	5

### 3. IMAGEM DA PROFISSÃO

a) Que qualidades lhe parece que tem de reunir um profissional de Ciências da Informação? (escala de 1 a 5, de *menos importante* a *mais importante*):

Simpatia	1	2	3	4	5
Experiência	1	2	3	4	5
Conhecimentos	1	2	3	4	5
Compreensão	1	2	3	4	5
Sociabilidade	1	2	3	4	5
Inteligência	1	2	3	4	5
Segurança	1	2	3	4	5
Paciência	1	2	3	4	5
Capacidade para captar os sentimentos dos outros	1	2	3	4	5
Serenidade	1	2	3	4	5
Boa imagem	1	2	3	4	5
Experiência no manuseamento de técnicas	1	2	3	4	5
Seriedade	1	2	3	4	5
Iniciativa para tomar decisões	1	2	3	4	5

b) Indique o prestígio que julga que têm as seguintes profissões na sociedade actual (de 1 *nenhum prestígio* a 5  *muito prestígio*):

Hospedeiro/a	1	2	3	4	5
Professor/a	1	2	3	4	5
Viajante	1	2	3	4	5
Advogado/a	1	2	3	4	5
Engenheiro de estradas	1	2	3	4	5
Jornalista	1	2	3	4	5
Bibliotecário/a-Documentalista-Arquivista	1	2	3	4	5
Agente de seguros	1	2	3	4	5
Agricultor/a	1	2	3	4	5

c) Pensa que a profissão de bibliotecário/a / gestor de informação está suficientemente valorizada na sociedade?

Sim

Não

Se a resposta foi Não, escolha entre as seguintes razões para explicar este fenómeno (de 1 *pouco importante* a 5 *muito importante* )

Profissão considerada “feminina”	1	2	3	4	5
Invisibilidade	1	2	3	4	5

Escassa qualidade no serviço	1	2	3	4	5
Salário	1	2	3	4	5
É entendida como um serviço de voluntariado	1	2	3	4	5
Papel secundário na economia	1	2	3	4	5
Não se distingue este profissional de outros trabalhadores	1	2	3	4	5
Falta de orçamentos	1	2	3	4	5
Desconhecimento das responsabilidades sociais da biblioteca	1	2	3	4	5
A biblioteca é um luxo dispensável	1	2	3	4	5
Tem-se expectativas baixas do serviço	1	2	3	4	5
Muito pessoal desempregado	1	2	3	4	5
Imagem negativa do profissional	1	2	3	4	5
Poucos requisitos educativos para aceder à profissão	1	2	3	4	5
Só é para estudantes	1	2	3	4	5
As pessoas lêem menos	1	2	3	4	5

#### **4. FUTURO EMPREGO**

a) Em que sector profissional preferiria trabalhar?

Sector público

Sector privado

b) Em qual dos sectores vê maiores possibilidades de uma saída profissional?

Sector público

Sector privado

c) Das seguintes saídas profissionais, em qual/is gostaria mais de trabalhar e em qual/is menos? (escala de 3: 1 a que menos gostaria, 2 não se importaria, 3 a que mais me interessa)

Biblioteca pública ou municipal

Biblioteca escolar ou infantil

Biblioteca universitária ou especializada

Arquivo histórico

Arquivo administrativo (sector público)

Centro de documentação

Arquivo de empresa

Empresas de serviços de assessoria em documentação

- Gestor de conteúdos em portais ou motores de busca

d) Das seguintes tarefas, indique as que lhe interessam *menos* (1) e as que lhe interessam *mais* (5):

- Catalogação descritiva
- Catalogação derivada e/ou conversão retrospectiva
- Gestão e manutenção de catálogos
- Organização e manutenção de acervos
- Serviço de referência
- Empréstimo bibliotecário
- Automatização de bibliotecas
- Gestão de bibliotecas
- Indexação e classificação
- Pesquisas bibliográficas
- Elaboração de bibliografias
- Elaboração de tesouros
- Formação de utilizadores
- Desenho e desenvolvimento de bases de dados
- Estudos de mercado
- Arquivos
- Museus

- Meios de comunicação de massas
- Livros raros e manuscritos
- Materiais não-livro (discos, fotos, vídeos, ...)
- Exposições, seminários, conferências
- Docência
- Investigação
- Outras tarefas de interesse