



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação – FACE

Departamento de Ciência da Informação e Documentação – CID

Pós Graduação em Ciência da Informação – PPGCINF

**CARACTERÍSTICAS E PERFIL DOS BIBLIOTECÁRIOS DAS  
BIBLIOTECAS DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR  
PRIVADAS DO DISTRITO FEDERAL E AS EXPECTATIVAS DOS  
EMPREGADORES**

**Grazielle Noronha Campos**

**Brasília  
2008**

**Grazielle Noronha Campos**

**CARACTERÍSTICAS E PERFIL DOS BIBLIOTECÁRIOS DAS BIBLIOTECAS  
DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PRIVADAS DO DISTRITO  
FEDERAL E AS EXPECTATIVAS DOS EMPREGADORES**

Dissertação a ser apresentada ao  
Departamento de Ciência da Informação  
e Documentação da Universidade  
de Brasília, área de concentração  
Gestão da Informação, como parte dos  
requisitos para  
obtenção do Título de Mestre em Ciência  
da Informação

Orientadora: Profa. Dra. Sofia Galvão  
Baptista

Brasília  
2008

Dissertação a ser apresentada ao  
Departamento de Ciência da  
Informação  
e Documentação da Universidade  
de Brasília, área de concentração  
Gestão da Informação, como parte dos  
requisitos para obtenção do Título de  
Mestre em Ciência da Informação

Brasília, 26 de fevereiro de 2008

Aprovado por:

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Sofia Galvão Baptista – Presidente

Prof. Dr. Murilo Bastos – Membro

Dr<sup>a</sup>. Maria Carmen Romcy de Carvalho – Membro

Dr<sup>a</sup> Ilza Leite Lopes – Suplente

## **DEDICATÓRIA**

---

**Aos meus Pais, que me deram raízes e asas**

**A Maria Eduarda, que me dá todos os dias um novo motivo para persistir**

---

## **AGRADECIMENTOS**

---

**A Deus**, pela oportunidade em entrar no seleto grupo de mestrandos da UNB, pela força e persistência para enfrentar os desafios;

**Aos Meus pais**, aos quais devo toda a minha formação educacional e de vida;

**Ao Rogério e a Maria Eduarda**, marido e filha, por me manterem persistente, pela paciência, pelo incentivo e compreensão nas ausências;

**A Minha Família**, que sempre apoiou minhas iniciativas;

**A Professora Sofia**, minha orientadora, que incentivou a idéia desde o principio, fazendo-me persistir no sonho e pela paciência no meu aprendizado;

**A Acind**, Área compartilhada de informação e documentação do Sistema Indústria, pela compreensão e dispensa em momentos cruciais na realização deste trabalho;

**Aos Professores e funcionários do PPGCINF da UNB**, pelo apoio durante a realização do curso;

## RESUMO

---

Pesquisa de caráter descritivo com o objetivo de verificar as características dos bibliotecários que trabalham em instituições de ensino superior particulares no Distrito Federal e as expectativas dos empregadores em relação às características exigidas para os bibliotecários que são contratados. O universo da pesquisa foi dividido em bibliotecários e empregadores e foram aplicados instrumentos de coleta de dados específicos para cada grupo. Os resultados da pesquisa mostram que existem discordâncias entre a visão do empregador e a do bibliotecário em relação a questões como iniciativa, educação continuada e outras características. Verificou-se igualmente que as tarefas exercidas pelos bibliotecários são as tradicionais: aquisição, processamento e disseminação. Os salários são baixos e há rotatividade de profissionais. Os dados obtidos com os empregadores são interessantes para que a área possa se preparar de acordo com as principais exigências do mercado.

**Palavras-Chave:** Bibliotecário – perfil profissional; Biblioteca universitária; Bibliotecário universitário; Bibliotecário - Mercado de trabalho.

## ABSTRACT

---

This descriptive research aimed to identify the main characteristics of the librarians working in private universities in the Federal District, from the employees' perspectives, and the expectations of their employers. The research sample was divided into two groups: librarians and employers. Data collection instruments were specifically applied to each group. The results indicated that librarians and employers have different expectations regarding to personal initiative, continuing education and other characteristics. Further, the data demonstrated that librarians still perform traditional functions such as: acquisition and processing of library materials and dissemination. Wages are low, and employee turnover rates are high. The employer data provide information that may be useful for professional librarians to better meet the needs of the marketplace.

**Keywords:** Librarian – professional profile; University Library; University Librarian; Marketplace – Librarian

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

---

Figura 1: Fatores relevantes no mercado de trabalho.....	24
Figura 2: Classificação Brasileira de Ocupações – código 2612.....	28
Figura 3: Respondentes em relação ao gênero.....	74
Figura 4: Idade dos respondentes.....	75
Figura 5: Gráfico de dispersão em relação as idades citadas.....	75
Figura 6: Estado Civil.....	76
Figura 7: Formação acadêmica.....	77
Figura 8: Nível de fluência nos idiomas citados.....	78
Figura 9: Tempo de formado.....	78
Figura 10: Incentivo a educação continuada.....	79
Figura 11: Faixa salarial.....	82
Figura 12: Benefícios oferecidos.....	82
Figura 13: Carga horária de trabalho.....	83
Figura 14: Relação salário x carga horária semanal.....	84
Figura 15: Tempo de experiência anterior em bibliotecas universitárias.....	85
Figura 16: Sentem-se preparados para atuação.....	94

## LISTA DE TABELAS

---

Tabela 1 - Competências esperadas.....	32
Tabela 2 – Recomendações de salários sugeridas pelas associações e sindicatos nacionais: quadro comparativo.....	46
Tabela 3 – Número de Instituições por Categoria Administrativa.....	53
Tabela 4 - Amostra de empregadores.....	60
Tabela 5 - Objetivos e variáveis relativas aos bibliotecários.....	62
Tabela 6 - Objetivos e variáveis relativas aos empregadores.....	65
Tabela 7 – Total da amostra e total de respondentes.....	71

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

---

ACIND	Área Compartilhada de Informação e Documentação do Sistema Indústria
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Social
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
COMUT	Programa de Comutação Bibliográfica
CRB	Conselho Regional de Biblioteconomia
DF	Distrito Federal
DSI	Disseminação seletiva da informação
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES	Instituição de Ensino Superior
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
MEC	Ministério da Educação
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PME	Pesquisa Mensal de Emprego
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais

## SUMÁRIO

---

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>15</b>
1.1	Justificativa.....	16
1.2	Problema.....	17
<b>2</b>	<b>OBJETIVOS DA PESQUISA.....</b>	<b>18</b>
2.1	Objetivo Geral.....	18
2.2	Objetivos Específicos.....	18
<b>3</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>19</b>
3.1	Empregabilidade pós sociedade da informação, o processo de precarização do trabalho e suas implicações no mercado de trabalho.....	20
3.2	Mercado de trabalho brasileiro na sociedade Contemporânea.....	23
3.3	Perfil do profissional da informação e do bibliotecário.....	27
3.3.1	<i>Habilidades e competências do bibliotecário e do profissional da informação.....</i>	<i>32</i>
3.3.2	<i>A importância da formação continuada.....</i>	<i>40</i>
3.4	Mercado de trabalho para o bibliotecário no Brasil.....	43
3.4.1	<i>Recomendações salariais em relação aos bibliotecários brasileiros de acordo com as associações, conselhos e sindicatos de bibliotecários, regionais.....</i>	<i>45</i>
3.5	Estudos realizados sobre o mercado de trabalho e as características dos bibliotecários em diferentes unidades da federação brasileira: resultados e conclusões.....	48
3.6	Políticas públicas educacionais e suas implicações para o ensino superior: relação com o aumento de bibliotecas universitárias.....	52
3.7	Bibliotecas universitárias: mercado de trabalho e características profissionais.....	54

<b>4</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>58</b>
4.1	Tipo de pesquisa .....	58
4.2	Universo .....	59
4.2.1	<i>Bibliotecários</i> .....	59
4.2.2	<i>Empregadores</i> .....	60
4.3	Coleta de dados.....	61
4.3.1	<i>Instrumentos de coleta de dados</i> .....	61
4.3.1.1	<u>Estrutura do questionário dos bibliotecários</u> .....	61
4.3.1.2	<u>Estrutura da entrevista com os empregadores</u> .....	64
4.3.2	<i>Relato do pré-teste</i> .....	66
4.3.2.1	<u>Bibliotecários</u> .....	66
4.3.2.2	<u>Empregadores</u> .....	68
4.4	Análise dos dados.....	68
4.4.1	<i>Bibliotecários</i> .....	68
4.4.2	<i>Empregadores</i> .....	68
4.5	Coleta de dados.....	69
4.5.1	<i>Bibliotecários</i> .....	69
4.5.2	<i>Empregadores</i> .....	71
4.6	Definições operacionais .....	72
<b>5</b>	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>74</b>
5.1	Análise dos dados obtidos em relação aos bibliotecários.....	74
5.1.1	<i>Características pessoais</i> .....	74
5.1.2	<i>Características de formação</i> .....	76
5.1.3	<i>Características do emprego</i> .....	80
5.1.3.1	<u>Salários e benefícios</u> .....	81
5.1.3.2	<u>Carga horária</u> .....	83
5.1.3.3	<u>Tempo de serviço</u> .....	84
5.1.3.4	<u>Experiência anterior</u> .....	85
5.1.3.5	<u>Quantidade de profissionais na biblioteca</u> .....	86
5.1.3.6	<u>Cargo real</u> .....	86

5.1.3.7	<b><u>Motivos de opção pelo emprego</u></b> .....	86
5.1.3.8	<b><u>Expectativas em relação ao emprego</u></b> .....	87
5.1.4	<b><i>Perfil profissional</i></b> .....	87
5.1.4.1	<b><u>Atividades exercidas (Habilidades e competências técnicas e tecnológicas</u></b> .....	87
5.1.4.2	<b><u>Atitudes (situações vivenciadas</u></b> .....	91
5.1.4.3	<b><u>Preparação para executar tarefas</u></b> .....	93
5.2	<b>Análise dos dados obtidos em relação aos empregadores</b> .....	94
5.2.1	<b><i>Investimento em recursos humanos</i></b> .....	94
5.2.2	<b><i>Processo de contratação</i></b> .....	95
5.2.3	<b><i>Seleção de currículos e testes</i></b> .....	95
5.2.4	<b><i>Entrevistas</i></b> .....	96
5.2.5	<b><i>Características de formação: formação, tempo de formado, educação continuada</i></b> .....	96
5.2.6	<b><i>Características do emprego oferecido</i></b> .....	97
5.2.6.1	<b><u>Salários oferecidos</u></b> .....	98
5.2.6.2	<b><u>Experiência esperada</u></b> .....	99
5.2.6.3	<b><u>Carga horária exigida</u></b> .....	99
5.2.3	<b><i>Perfil profissional: competências, habilidades e atitudes esperadas</i></b> .....	100
5.2.3.1	<b><u>Atividades</u></b> .....	101
5.2.3.2	<b><u>Atitudes</u></b> .....	101
5.3	<b>Comparação de dados obtidos em relação aos bibliotecários e em relação aos empregadores</b> .....	102
5.3.1	<b><i>Formação acadêmica esperada versus formação acadêmica levantada</i></b> .....	102
5.3.2	<b><i>Experiência esperada versus experiência de trabalho da amostra</i></b> .....	103
5.3.3	<b><i>Vantagens oferecidas pela IES versus expectativas futuras do bibliotecário</i></b> .....	104

5.3.4	<i>Perfil profissional exigido versus perfil profissional levantado.....</i>	105
6	<b>CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....</b>	107
6.1	<b>Conclusões .....</b>	107
6.2	<b>Recomendações para estudos futuros.....</b>	110
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	112
	<b>APÊNDICES .....</b>	120

## 1 INTRODUÇÃO

Com o objetivo de entender o mercado de trabalho do bibliotecário que atua em instituições de ensino superior (IES) da rede particular do Distrito Federal (DF), procurou-se verificar as transformações no mercado de trabalho brasileiro que afetam esse grupo de profissionais.

Neste contexto, onde as modificações no mercado de trabalho afetam diretamente os profissionais da área, a informação insere-se de forma que adquire importância social, e a biblioteconomia, considerada como uma técnica social voltada para o tratamento de suportes físicos da informação, teve que ser reformulada para adaptar-se aos novos conceitos da informação e as novas exigências da sociedade. Delinear as características e o perfil deste profissional que atua no mercado de trabalho, é o principal objetivo a ser alcançado.

Em relação aos estudos sobre mercado de trabalho para a área de informação, Baptista (2005) afirma que

Os estudos sobre mercado são necessários para fornecer uma dimensão exata das exigências desse mercado em constante evolução, acompanhando as demandas do setor político, econômico e social

A inserção neste mercado preconiza algumas adequações aos interessados, tal como o perfil profissional. Com base na afirmação de que perfil profissional e formação são indissociáveis, Mueller (1989) conceitua a expressão perfil profissional como sendo “o conjunto de conhecimentos, qualidades e competências próprias dos integrantes de uma profissão”.

O mercado de trabalho específico a ser analisado será o de bibliotecas universitárias no Distrito Federal, com base em análises, como esta feita por Baptista e Mueller (2005)

O crescimento de faculdades particulares tem afetado o mercado de trabalho dos bibliotecários em diferentes regiões do país. O mercado tradicional de Brasília, como capital da República, apresentou sempre um mercado de trabalho muito característico, onde predominam oportunidades de trabalhos em bibliotecas especializadas na área jurídica, legislativa, de assessoria de governo.

Não há até o momento dados relativos especificamente a este mercado. No entanto, no estudo realizado por Silva *et al.* (2003) com ex-alunos do curso de Biblioteconomia da Universidade de Brasília, formados entre 1995 a 2000, constatou-se um aumento discreto na oferta de empregos em instituições de ensino privadas. Para Baptista e Mueller (2005), se for confirmada, esta tendência será uma novidade no mercado brasiliense, tradicionalmente dominado por empregos públicos.

Com base em tais estudos relativos ao assunto, esta pesquisa descreverá as características destes profissionais da informação, com foco nos bibliotecários, que atuam em tais IES privadas, uma vez que a proliferação, nos últimos anos, de faculdades, universidades e centros universitários parece ter contribuído para o aumento de bibliotecários atuando em tais instituições.

## **1.1 – Justificativa**

A partir de 1995, o governo federal identificou a necessidade de ampliação dos cursos de nível superior no Brasil, e conseqüentemente a quantidade de IES, para que houvesse um aumento no percentual de profissionais graduados no país que era de apenas 3% na época. A partir da Lei de Diretrizes e Bases da educação nacional, LDB, que entrou em vigor com a Lei 9394/96, o Ministério da Educação, MEC, obteve maior flexibilidade e concedeu autorizações de funcionamento para novas instituições em todo o país. Outro importante fator que contribuiu para o fenômeno de ampliação dessas instituições foi o financiamento do Banco Nacional de Desenvolvimento Social, BNDES, para a abertura de IES privadas, a partir de 1996 e que se estende, com maior rigor, até os dias de hoje.

A proliferação de IES traz a expectativa da abertura de vagas no mercado de trabalho para diversas funções, inclusive a de bibliotecário, devido a obrigatoriedade de se obter certos parâmetros determinados pelo MEC.

Várias bibliotecas surgiram e se desconhece quem são e quantos são os profissionais que atuam nelas (bibliotecários, auxiliares, assistentes, etc.), em que condições de trabalho, e como essas instituições buscam tais profissionais no mercado de trabalho.

Esta pesquisa pretende caracterizar o perfil do profissional que atua nestas instituições e a expectativa deste mercado de trabalho para bibliotecários nestas IES, analisando as exigências dos empregadores.

Espera-se que os resultados desta pesquisa sejam relevantes para profissionais e estudantes da área ajudando-os a conhecerem as principais exigências do mercado e a se prepararem para ele. Espera-se também que a pesquisa oriente futuros estudos quanto ao perfil dos bibliotecários, atuantes no tipo de instituição pesquisada, nos mais diversos estados do país e que possa auxiliar a adaptação da formação profissional e das grades curriculares visando ao aperfeiçoamento dos profissionais para novos mercados.

## **1.2 Problema**

Considerando esta proliferação de IES na rede privada de ensino nos últimos anos, pretende-se analisar quais são as características profissionais esperadas pelos empregadores deste mercado de trabalho e quais as características profissionais dos bibliotecários que atuam nas bibliotecas dessas Instituições no Distrito Federal. Levando-se em consideração que ainda não existem pesquisas acerca desta realidade no Distrito Federal, e tendo em vista a relevância de um diagnóstico mais próximo, torna-se necessária à prática desta pesquisa.

## **2 OBJETIVOS DA PESQUISA**

### **2.1 Objetivo Geral**

Descrever as características dos bibliotecários que trabalham em instituições de ensino superior particulares e comparar com as características esperadas pelos empregadores em relação aos bibliotecários.

### **2.2 Objetivos Específicos**

Os objetivos específicos são:

- a) Descrever as características pessoais, de formação, do emprego e o perfil profissional da amostra de bibliotecários;
- b) Identificar as exigências dos empregadores quanto às características dos bibliotecários que são contratados e as vantagens oferecidas pelas instituições ;
- c) Comparar as características dos profissionais levantadas e os requisitos dos empregadores.

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

A seguir serão apresentados relatos da literatura que servirão como base teórica para esta pesquisa. Inicialmente, serão apresentados os fatores que interferem na empregabilidade pós sociedade da informação, o processo de precarização do trabalho e suas implicações no mercado de trabalho. Em seguida, buscou-se na literatura relatos sobre o mercado de trabalho brasileiro na sociedade contemporânea.

Para a compreensão das características do bibliotecário, buscou-se entender o perfil do profissional da informação e do bibliotecário na sociedade da informação e a importância da educação continuada para os bibliotecários, visando a associação da formação contínua com o desenvolvimento profissional e com o mercado de trabalho e a análise deste mercado de trabalho do bibliotecário no Brasil, o que funcionará como embasamento para que se alcance os objetivos almejados.

Foram também levantados os estudos realizados sobre mercado de trabalho para bibliotecários em algumas unidades da federação brasileira, observando-se as características dos bibliotecários nas diversas unidades de informação, com objetivo de comparação e visando subsídio para a análise dos resultados desta pesquisa.

Em relação especificamente às bibliotecas universitárias, foram verificadas as políticas públicas educacionais que documentam como e porque surgiram após 1996 tal quantidade de instituições de ensino superior privadas e conseqüentemente, estas bibliotecas universitárias. E enfim, o mercado de trabalho específico dos bibliotecários universitários e as características destes profissionais foram analisados no intuito de obtenção de parâmetros comparativos com o contexto pesquisado.

### 3.1 Empregabilidade pós sociedade da informação, o processo de precarização do trabalho e suas implicações no mercado de trabalho

Das mudanças ocorridas no campo do trabalho, a empregabilidade dos profissionais no mercado de trabalho é um tema que inspira uma série de estudos e análises, principalmente por parte dos agentes governamentais. Segundo o dicionário *Houaiss*, empregabilidade é “qualidade do que ou quem é empregável (Houaiss e Villar, 2001, p. 1128); possibilidade de ser empregado”. Para Casali et al. já em 1977, empregabilidade seria a capacitação para as novas necessidades internas e externas, que surgirão no futuro. A capacitação para o futuro, portanto, implicaria em preparar as pessoas para a eventualidade de ter que enfrentar, também essas novas condições.

Empregabilidade é uma construção social evolutiva e dinâmica, e não uma atribuição isolada exclusiva dos indivíduos. Essa construção emerge atrelada a um outro requisito a cada instante mais demandado: a qualidade de vida e do trabalho como direitos substantivos. Para Flory (2005), empregabilidade é a qualidade de manter-se no mercado, ser desejado pelos alvos e coerentes com a missão.

Flory (2005) afirma que

Emprego é temporário, mas a empregabilidade é continuamente alimentada e re-alimentada, de forma a manter sempre o interesse do alvo, transformando as oscilações deste pêndulo em um movimento cíclico, constante, contínuo. É o círculo da empregabilidade que está começando a ganhar velocidade.

Flory (2005) compara a empregabilidade com a função de comunicação: depois de se conhecer melhor, definir o alvo e trabalhar nas habilidades, o profissional terá de mostrá-las ao alvo, ao mercado, ao público. De uma forma ou de outra, todos devem saber quem é o profissional e aonde ele quer chegar. Para Cunha e Silva (2002) a empregabilidade está relacionada à qualificação pessoal. Segundo as autoras,

As competências técnicas deverão estar associadas à capacidade de decisão, de adaptação a novas situações, de comunicação oral e escrita, de trabalho em equipe. O profissional será valorizado na

medida da sua habilidade para estabelecer relações e de assumir liderança.

Casali *et al.* (1997) afirma que o empresário já não pode mais garantir emprego, cabe-lhe propiciar a empregabilidade, isto é, capacitar seus empregados para as novas necessidades, internas e externas, que surgirão no futuro. Mas tais modificações de postura não são para Casali *et al.* (1997) responsabilidade apenas do empresariado. Afirma que ao Estado compete exercer o papel de agente de desenvolvimento através da criação de políticas públicas que propiciem condição para a criação ou expansão de empresas de acordo com as diversas vocações regionais ou setoriais.

As soluções ensaiadas até agora para o desenvolvimento da empregabilidade nos profissionais, através de medidas parciais, têm tido como conseqüências à criação e o crescimento de empregos precários ou simplesmente a supressão no mercado de trabalho.

Para Casali *et al.* (1997), outros requisitos são relevantes para a empregabilidade

A empregabilidade é uma construção social, evolutiva e dinâmica. e não uma atribuição isolada e exclusiva dos indivíduos; essa construção emerge atrelada a um outro requisito a cada instante mais demandado: a qualidade de vida e do trabalho como direito substantivos.

Já em 1998, Castel afirmava que estaríamos diante não do desaparecimento do trabalho, mas de um movimento de crescente precarização do mesmo, manifesto pela diminuição da oferta do pleno emprego sendo substituído pelo aumento de contratos de trabalho. Para Andrade Gonçalves e Thomaz Junior (2002), se dá atualmente a exploração do trabalho humano, ou a "sua não exploração" (o desemprego), condição que tem determinado o crescimento do trabalho precário, e a crescente marginalização dos trabalhadores no processo produtivo.

Para Casali *et al.* (1997) esse processo amplo de precarização é ele mesmo resultado da emergência de novos modelos produtivos e das necessidades de flexibilidade das empresas.

Em função do aumento do desemprego estrutural, resultante do alto padrão tecnológico adotado, os trabalhadores empregados tendem a aceitar o aumento da jornada de trabalho, para evitar um mal maior: a perda do emprego. Os trabalhadores desempregados, por sua vez, vêem suas perspectivas de trabalho sendo ainda mais reduzidas por aqueles que aceitam trabalhar mais para preservar o mesmo salário. Parte dos empregados aceitam trabalhar mais tempo exatamente na produção de um padrão tecnológico ainda maior, gerador de mais desemprego (Andrioli, 2004).

Junto a esta tendência de flexibilização do trabalho, cresce também o número de trabalhadores desempregados, compostos pelos operários demitidos e pelos recém chegados ao mercado de trabalho e que não encontram emprego, situação que os obriga a ocuparem-se em atividades classificadas como precárias e de baixa produtividade. Os efeitos deste processo de precarização do trabalho não podem ser entendidos como sendo de retração do desenvolvimento do capitalismo nestes países, e sim como efeitos de uma crise que surge intrinsecamente às novas transformações do processo produtivo capitalista, e procuram mais uma vez sacrificar aqueles que pela lógica de funcionamento da sociedade capitalista, não têm outra forma de garantir a sua sobrevivência, que não seja a comercialização de suas potencialidades (Andrade Gonçalves, 2002).

Para Ramos (2007), também o crescimento do assim chamado setor informal, normalmente associado à precarização da qualidade do trabalho, à fragilização da inserção no mercado e à banalização dos vínculos empregatícios, foi uma das tônicas do período e merece ser analisado com algum grau de detalhe.

Pastore (2005) afirma que a precarização ocorre também em grande parte do trabalho terceirizado.

Trabalhadores contratados trabalham junto com empregados da empresa contratante em condições muito inferiores. Trata-se na terceirização que busca única e exclusivamente o “menor custo” do fator trabalho. Ou seja, há que se distinguir a terceirização bem feita da terceirização mal feita. Esta acarreta prejuízos não só para os trabalhadores mas também para as empresas contratantes.

A precarização do trabalho já começa a ser percebida no mercado de trabalho para bibliotecários. Em Arruda *et al.* (2000), são destacados alguns fatores que afetam o mercado do bibliotecário brasileiro: crescente terceirização da força de trabalho, crescimento do emprego parcial, exigência crescente da qualificação, precarização do emprego, dentre outros.

### **3.2 Mercado de trabalho brasileiro na sociedade contemporânea**

Com o processo de globalização consolidado, o mercado de trabalho, como inúmeros outros fatores econômicos, está atrelado às modificações ocorridas mundialmente. Além disso, segundo Ramos (2007), o mercado de trabalho é antes de tudo um espaço de socialização do indivíduo. Corseuil, Ribeiro e Servo (2006) afirmam que

[...] o mercado de trabalho é bastante dinâmico, com altas taxas de criação e destruição de emprego, de modo simultâneo, nos mais diferentes setores, regiões e por diferentes tipos de empresas. De um ano para o outro, no mínimo, um terço das oportunidades de emprego formal muda de endereço, ou seja, de estabelecimento empresarial.

Os desafios da sociedade da informação para as profissões tradicionais vêm sendo discutidos e as visões ou cenários previstos vão do otimismo mais alienado ao pessimismo mais renitente (Miranda, 2000), o que pôde-se verificar na literatura acerca do assunto.

Para Ramos (2007),

A importância fundamental do mercado de trabalho reside no fato de ser o local onde os indivíduos transacionam, aos preços assim determinados, o seu principal – e, na maioria das vezes, único – ativo, que é a sua capacidade laboral.

Sob outra ótica, Ramos (2007) afirma que uma visão mais ampla considera o mercado de trabalho como uma espécie de *mercado com imperfeições* comuns em outros mercados, de forma que o valor dos salários pode sofrer influência, mas não tem como determinação exclusiva sua oferta e demanda. Outros fatores são relevantes para análise do desempenho do mercado de trabalho, conforme demonstrado na figura abaixo:

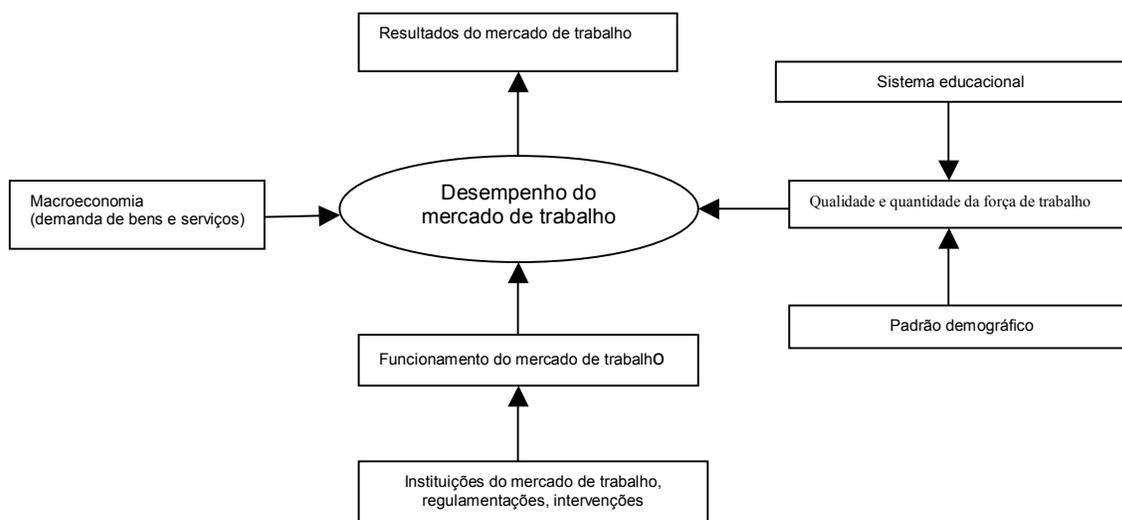


Figura 1: Fatores relevantes no mercado de trabalho

Fonte: IPEA, 2007

A análise do mercado de trabalho é, em grande medida, baseada nas informações de pesquisas domiciliares, PDs, como por exemplo, a Pesquisa Nacional por amostra de domicílios (PNAD) e a Pesquisa Mensal de Emprego (PME), produzidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e em menor grau, nas informações de registros administrativos, RAs, como a Relação Anual de Informações Sociais, RAIS, e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) ambos gerenciados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (TEM).

Segundo Ramos (2007)

Os dados sobre a evolução do nível de ocupação mostram um intervalo de marcante estagnação entre 1995 e 1998, seguido do

esboço de recuperação em 1999, que seria interrompido em 2001 e retomado a partir de então.

Em 1995, Bridges (1995) afirmava que o emprego formal, ortodoxo, com patrões, empregados, salários, benefícios, e demais condições de segurança para o empregado, estava com os dias contados. Identificou a tecnologia, dentre todos os fatores, como o maior responsável por estas mudanças, pois altera a própria forma de execução do trabalho. Já Pastore (1999), não acreditava num desemprego total, uma vez que ao mesmo tempo em que a tecnologia destrói alguns empregos, cria outras posições de trabalho, com diferentes e novas tecnologias. Todas as profissões, hoje, em maior ou menor grau, estão sendo afetadas pelo impacto das novas tecnologias (Popper *apud* Miranda, 2000).

Pastore (2005) afirma que no Brasil, não há família que não possua um ou mais membros desempregados ou trabalhando na informalidade. O desemprego tem se mantido em torno de 10% – tendo atingido 13% em 2003 – e a informalidade chegou a 60% dos brasileiros que trabalham (Pastore, 2005).

De qualquer forma, por larga margem, o indicador mais utilizado para a avaliação do desempenho do mercado de trabalho é a taxa de desemprego. De modo geral, quando esse indicador encontra-se em patamares baixos, a avaliação tende a ser de que o mercado de trabalho passa por um bom momento, ao contrário de quando ele passa para níveis mais elevados. Desde a mudança do regime cambial houve uma renegociação do processo produtivo e, na década atual, a taxa de desemprego vem se mostrando bem mais estável, em patamar pouco inferior ao atingido em 1999 (Ramos, 2007).

Pastore (1999) afirma que

O mundo moderno exige novas formas de trabalhar. O emprego fixo com salário fixo e em regime integral está dando lugar a outras modalidades de trabalho, tais como: tempo parcial, subcontratação, tele trabalho, “telecommuting” e trabalho por projeto que tem começo, meio e fim.

Para Pastore (2005) a geração de empregos depende de inúmeros fatores. Três são de suma importância: crescimento econômico, educação de boa qualidade e legislação trabalhista atualizada.

Ramos (2007) afirma que dentre as várias mudanças no funcionamento do mercado de trabalho nacional a partir dos anos 1990 que implicaram rupturas no padrão histórico, um dos fenômenos mais marcantes, e que mais atenção despertou entre especialistas e sociedade em geral, foi a proliferação das práticas informais.

Os ocupados sem carteira foram os que obtiveram os melhores resultados em termo de ocupação e de rendimentos médios reais. Os ocupados com carteira, por sua vez, foram os mais prejudicados. Ironicamente, isso significou uma redistribuição de renda no mercado de trabalho, já que os que mais ganharam – os ocupados na informalidade - eram os que obtinham menores remunerações no início do período (Fligenspan, 2002.).

Ainda em relação a informalidade, Ramos (2007) exemplifica com dados estatísticos de 2005

Se, por exemplo, o grau de informalidade for definido como a razão entre trabalhadores sem carteira, por conta própria e não-remunerados sobre o total, em 2005 o nível de informalidade era da ordem de 53%, ou seja, para cada posto de trabalho formal havia pelo menos um informal.

Ramos (2007) finaliza a questão da informalidade corroborando com Fligenspan (2002) em relação a remunerações dos trabalhadores informais

O setor informal é encarado como gerador de empregos de baixa qualidade e remuneração, ineficiências e custos econômicos adicionais, constituindo uma distorção a ser combatida.

Pastore (2005) afirma que o que se tem no Brasil é um aparente paradoxo: a legislação é rígida e o mercado de trabalho é flexível. A rigidez da legislação é refletida pela impossibilidade de se negociar a maioria dos direitos individuais que garantem as proteções aos trabalhadores. Para o autor,

O mercado de trabalho brasileiro mostra-se flexível quando se leva em conta a facilidade de se contratar na informalidade. Trata-se, porém, de uma flexibilidade que não garante nenhuma proteção social. É a flexibilidade selvagem.

Esta flexibilidade permite discrepâncias, onde o empresariado é beneficiado.

Pastore (2005) afirma que

os empregadores gostariam de contar com o máximo de trabalho em troca do mínimo de remuneração. Os empregados desejariam ter o máximo de remuneração em troca do mínimo trabalho. É a natureza humana. Os empregadores buscam maximizar a produtividade do trabalho enquanto que os empregados buscam maximizar a remuneração.

As negociações coletivas têm por objetivo encontrar um ponto de equilíbrio entre esses dois objetivos divergentes.

### **3.3 O Perfil do profissional da informação e do bibliotecário na sociedade da informação**

O conceito do termo Profissional da Informação, surgido nos últimos anos, não possui uma definição única e abrangente. Para Barbosa (1998) “não há definição universalmente aceita a respeito do que constitui um profissional de informação”. Inúmeros são os autores que tratam de definir tal conceito e delinear o perfil deste profissional. Uma vez que, em grande parte, os autores concluem que se trata de profissional diversificado, com características comuns a várias profissões, não há uma determinação de quem é o profissional da informação, a qual jurisdição pertence, mas das características pessoais e de trabalho que estes devem possuir.

Portanto, é compreensível que profissionais de diversas áreas identifiquem-se com algumas características descritas e se “autodefinam” profissionais da informação. A própria bibliografia existente proporciona tais equívocos ou distorções, uma vez que amplia o horizonte de possibilidades de profissionais que podem atuar na área de informação. A interdisciplinaridade também é defendida na atuação em sistemas de informação, ou seja, uma junção destes profissionais são delineados com frequência como possíveis profissionais da informação.

Em 1989, Mueller afirmava que

A área de atuação reivindicada pelos bibliotecários compreende, basicamente, responsabilidades com a preservação, tratamento e disseminação da informação, mas apresenta, na verdade, muitos aspectos e níveis. É uma área em expansão acelerada, motivada por mudanças sociais e avanços tecnológicos, demandando atualização constante e diversidade muito grande de conhecimentos e competências.

Atualmente, a biblioteconomia é apresentada constantemente como uma das principais áreas do conhecimento onde atuam profissionais da informação. Não é raro encontrar na própria bibliografia, conceitos semelhantes ou idênticos ao conceito e às atividades inerentes ao bibliotecário moderno. O bibliotecário é um profissional da informação não só por fato mas de direito, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (Brasil, 2007), CBO, confirma abaixo.

The screenshot shows a web browser window displaying the 'Ministério do Trabalho e Emprego - MTE' website. The main content area is titled 'CBO - Classificação Brasileira de Ocupações' and features a navigation menu on the left. The central content is for the occupation code '2612 :: Profissionais da informação'. It lists three specific occupations:

- 2612-05 - **Bibliotecário** - Bibliógrafo, Biblioteconomista, Cientista de informação, Consultor de informação, Especialista de informação, Gerente de informação, Gestor de informação
- 2612-10 - **Documentalista** - Analista de documentação, Especialista de documentação, Gerente de documentação, Supervisor de controle de processos documentais, Supervisor de controle documental, Técnico de documentação, Técnico em suporte de documentação
- 2612-15 - **Analista de informações (pesquisador de informações de rede)** - Pesquisador de informações de rede

Below the list, there is a 'Descrição sumária' section with the following text: 'Disponibilizam informação em qualquer suporte; gerenciam unidades como bibliotecas, centros de documentação, centros de informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação. Tratam tecnicamente e desenvolvem recursos informacionais; disseminam informação com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento; desenvolvem estudos e pesquisas; realizam difusão cultural; desenvolvem ações educativas. Podem prestar serviços de assessoria e consultoria.'

The 'Famílias afins' section lists '3711 - TÉCNICOS EM BIBLIOTECONOMIA'. At the bottom of the page, there is a footer with the text: '© MTE Todos os Direitos Reservados. Esplanada dos Ministérios Bloco F - CEP: 70059-900 - Brasília - DF - Telefone: (61) 3317-6000'.

Figura 2: Classificação Brasileira de Ocupações – código 2612

Fonte: MTE. Ministério do Trabalho e Emprego

Um estudo recente sobre o perfil do profissional da área de informação, realizado através das instituições participantes da rede COMUT, revelou que 82,54% dos profissionais são graduados em Biblioteconomia e

9,22% são documentalistas, arquivistas, museólogos, engenheiros, analistas de sistemas, dentre outros. (TARAPANOFF *apud* MIRANDA, 2000).

As características, atividades e o papel do profissional da informação são citados por diversos autores. Segundo Miranda (2000), é possível reconhecer um papel fundamental para tais profissionais – sejam eles bibliotecários, educadores ou assessores especializados – no processo de mediação entre usuários e sistemas de informação. A mediação funciona como um serviço facilitador, com valor agregado, selecionado sob medida para as exigências do cliente (LAMB, 1996). Atualmente, reconhece-se que somente a disponibilização de informações dispersas, como maior exemplo na Internet, não dispensa a necessidade de pesquisa do usuário, o que demanda tempo, esforço e especialização do mediador em buscas. Este perfil e tais serviços já são desenvolvidos por bibliotecários, como por exemplo, a elaboração de DSI (Disseminação seletiva da informação), serviço oferecido principalmente por bibliotecas especializadas, mesmo antes da existência de tamanha tecnologia.

Também Saracevic (1998) reconhece os segmentos profissionais como profissionais da informação o bibliotecário e o especialista ou cientista da informação. Para ele, o bibliotecário é o profissional habilitado para desempenhar funções de processamento da informação em sistemas de informação e de documentação, com experiência adquirida na área de informação de sistema, e o especialista, é o profissional habilitado em uma determinada área técnico-científica, com conhecimentos das técnicas da Documentação, que o habilitam a análise da informação em sua especialidade.

O distanciamento de tais aspectos com a Biblioteconomia ocorre, no entanto, quando bibliotecários com preparação para atuação em ambientes tecnologicamente desenvolvidos, são ainda designados a desempenharem atividades tradicionais do ciclo documentário. Davenport (2001) comenta que os bibliotecários trabalham com eficiência na organização de conteúdos, cultivando uma relação direta com os usuários e adquirindo familiaridade com a informação que manipula. Observa, porém, que o paradigma da preservação dos documentos continua a orientar as ações dos bibliotecários. Afirmo ainda

que no futuro existirá um profissional híbrido, produto de uma mistura de todos os profissionais que compõem uma equipe especializada em informação (tecnólogos, bibliotecários, analistas, etc.).

Para Arruda *et al.* (2000), as alterações no perfil profissional não se restringem ao âmbito da qualificação profissional e da gestão do trabalho, mas abrangem o conteúdo e a forma como o trabalho é realizado, como o trabalhador se relaciona e se socializa no ambiente de trabalho. Ainda em Arruda *et al.* (2000), “necessita-se de um profissional flexível, apto a atuar em situações de trabalho diferenciadas e a mobilizar seu conhecimento em prol da organização”. Para Ferreira (2003, p. 43), segundo estudos sobre o perfil do profissional da informação no mercado de trabalho, evidencia-se que os bibliotecários fazem parte de um grupo cada vez mais diversificado de profissionais que lidam com informações.

Na opinião de Drabenstott (1997) as seguintes características compõem o perfil do profissional da informação do futuro:

- a) atuação fora da biblioteca;
- b) planejamento e idealização de publicações eletrônicas e implementação de novos tipos de serviços de informação, como os quiosques públicos, por exemplo;
- c) desenvolvimento de bases de dados e outros tipos de produtos digitais, orientando tanto casos individuais como departamentos ou grupos de usuários;
- d) capacidade de agregar valor à informação;
- e) instrução de usuários para lidar com as novas tecnologias, ensinando-lhes a navegar pelas redes eletrônicas;
- f) prover conexões intelectuais entre trabalhos de diferentes autores ou convertendo publicações lineares para hipermídia, tornando-se, portanto, engenheiro de hipertextos;
- g) desenvolver guias automatizados com o objetivo de dirigir o usuário a determinadas fontes.

Cunha e Robredo (1993) ao comentarem sobre o perfil do novo profissional da informação concluem que além de conhecimentos mais diversificados, embora também mais sólidos, os profissionais deverão possuir certa flexibilidade que lhes permita adaptarem-se às exigências de um mercado que evolui e se “tecnifica” com grande rapidez e, no qual, devido à grande interdisciplinaridade que caracteriza a Ciência da Informação, profissionais de diversas áreas poderão concorrer, em alguns casos com vantagem, no

exercício das atividades que não são mais, em nenhuma parte do mundo, o privilégio de qualquer classe que seja.

Segundo Maranhão (1994, p. 15) “o papel do profissional incluiria atitudes, abordagem, modo de pensar e visão de mundo, atuando como uma ponte entre a tradição e as mudanças”.

Para Valentim (1998), no terceiro milênio o profissional da informação deverá ser mais observador, empreendedor, atuante, flexível, dinâmico, ousado, integrador, pró ativo e principalmente mais voltado para o futuro. Além disso, o profissional deve estar capacitado a:

- Entender como objeto de trabalho, a informação de maneira ampla;
- Trabalhar de forma globalizada e regionalizada, ou seja, pensar globalmente e agir localmente.
- Conhecer e utilizar as tecnologias de informação.
- Trazer para o cotidiano de trabalho as técnicas administrativas modernas como a administração por projetos.
- Criar e planejar produtos e serviços informacionais visando o cliente;
- Planejar sistema de custos para cobrança dos serviços e produtos informacionais.
- Trabalhar de forma integrada, relacionando formatos eletrônicos e digitais à telecomunicação, possibilitando o acesso local e remoto.
- Reestruturar a estrutura da unidade de informação de forma a contemplar o cliente.
- Disponibilizar sistemas que possibilitem a avaliação contínua e sua melhoria.
- Estudar sistemas especialistas e inteligência artificial, de forma a estas ferramentas ajudarem em processos repetitivos da unidade de informação.

Flory (2005) enfatiza a necessidade do profissional ser multidisciplinar

É importante saber que as empresas buscam identificar profissionais com perfil multifuncional, ou seja, profissionais que conheçam ou dominem além do que é pertinente à função para o qual foram contratados

Em Faria *et al.* (2005), o perfil demandado pelo mercado quanto ao profissional bibliotecário inclui “flexibilidade, inovação, horizontalidade, criatividade, agilidade, compartilhamento de informação, aprendizagem, gestão do conhecimento, planejamento participativo, *empowerment* e estratégia competitiva”, portanto características também citadas como necessárias ao profissional da informação. Tais descrições em relação às atividades do

bibliotecário e do profissional da informação por diversos autores, demonstram a ambigüidade ao tratar-se da terminologia relacionada ao bibliotecário.

### **3.3.1 Habilidades e competências do bibliotecário e do profissional de informação**

Casali *et al.* (1997) afirma que enquanto empresários ou prepostos de empresários deve-se definir o que a empresa precisa como competência, como conhecimento. Para cada posto de trabalho deve-se definir as competências, habilidades e atitudes requeridas e utilizarmos essas definições para recrutar as pessoas que ocuparão esses postos.

As habilidades normalmente relacionadas como necessárias aos profissionais da informação denotam a preocupação com a utilização das tecnologias de informação como fator determinante para o sucesso, além de outras competências que incluem a capacidade de captar e tratar informação estratégica, capacidade de síntese, aptidão para o trabalho em equipes multidisciplinares, dentre outras. Tais habilidades são comumente relacionadas também as atividades do bibliotecário.

Walter (2005) reforça a idéia da importância que tem a competência dos profissionais para igualmente saberem adaptar as ferramentas às necessidades dos diferentes segmentos socioeconômicos existentes em qualquer país, inclusive o Brasil, e para atuarem em contextos diversos. E, de todo modo, não se pode desconhecer que a tecnologia pode significar não apenas mudança de paradigma ocupacional, mas também de desemprego.

As principais competências esperadas pelas empresas, em geral, foi enfatizada por Flory (2005), segundo o quadro abaixo:

Tabela 1 - Competências esperadas

Competências / Comportamento esperado	Comportamento observável
Comunicação	Troca e discute idéias, dialoga e conversa visando um bom entendimento. Ouve com atenção e concentração, percebendo o

	momento oportuno para interromper. Fala corretamente o idioma, de forma objetiva e assertiva, captando a atenção dos ouvintes. Dá e recebe <i>feedback</i> .
Coerência	Mantém a linha de raciocínio convergente, comportamento de respostas iguais em situações diferentes.
Relacionamento	Percebe e age levando em consideração os sentimentos e necessidades de outras pessoas nas situações de trabalho. Mantém respeito em situações de conflito de interesse sem perder o foco. Capaz de relacionar-se de forma produtiva e sem demonstrar constrangimentos com colegas de trabalho em vários níveis hierárquicos, dos mais baixos aos mais altos.
Equilíbrio emocional	Posiciona-se com adequação e poderação. Administra suas emoções condizentes com a situação.

Em relação aos bibliotecários, parece, como bem explicitou Plosker (2003) que

Os bibliotecários devem reforçar suas habilidades e características distintivas que incluem: capacidade de síntese e de organização de informação; olhar voltado para as necessidades de informação de usuários; treinamento em procedimentos de recuperação de informação; competências para identificar necessidades e adequar conteúdos, segmentando e especializando respostas em respeito a demandas específicas; compreensão do trabalho com a informação de forma integrada e que, em síntese, realmente diferenciam esses profissionais de outros com perfis limitrofes.

As habilidades e competências dos graduados em Biblioteconomia, de acordo com as Diretrizes Curriculares Nacionais para a área, aprovado em 03/04/2001, que se dividem em gerais e específicas.

- Habilidades e competências gerais:
  - gerar produtos a partir dos conhecimentos adquiridos e divulgá-los;
  - formular e executar políticas institucionais;
  - elaborar, coordenar, executar e avaliar planos, programas e projetos;
  - utilizar racionalmente os recursos disponíveis;
  - desenvolver e utilizar novas tecnologias;
  - traduzir as necessidades de indivíduos, grupos e comunidades nas respectivas áreas de atuação;

- desenvolver atividades profissionais autônomas, de modo a orientar, dirigir assessorar, prestar consultoria, realizar perícias e emitir laudos técnicos e pareceres;
- responder a demandas sociais de informação produzidas pelas transformações tecnológicas que caracterizam o mundo contemporâneo.

- Habilidades e competências específicas:

- interagir e agregar valor nos processos de geração, transferência e uso da informação, em todo e qualquer ambiente;
- criticar, investigar, propor, planejar, executar e avaliar recursos e produtos de informação;
- trabalhar com fontes de informação de qualquer natureza;
- processar a informação registrada em diferentes tipos de suporte, mediante a aplicação de conhecimentos teóricos e práticos de coleta, processamento, armazenamento a difusão da informação;
- realizar pesquisas relativas a produtos, processamento, transferência e uso da informação.

Valentim (2004, p. 164-166) apresenta as habilidades, atitudes e conhecimento inerentes a cada uma das competências do bibliotecário:

Competências de Comunicação e Expressão:

- formular e gerenciar projetos de informação;
- aplicar técnicas de marketing, liderança e de relações públicas;
- capacitar e orientar os usuários para um melhor uso dos recursos de informação disponíveis nas unidades de informação;
- elaborar produtos de informação;
- executar procedimentos automatizados;
- planejar e executar estudos de usuários.

Competências Técnico-Científicas:

- desenvolver e executar o processamento de documentos em distintos suportes em unidades, sistemas e serviços de informação;

- selecionar, registrar, armazenar, recuperar e difundir a informação gravada em qualquer meio par os usuários de unidades, serviços e sistemas de informação;
- elaborar produtos de informação;
- utilizar e disseminar fontes, produtos e recursos de informação em deferentes suportes;
- reunir e valorar documentos e proceder ao arquivamento;
- preservar e conservar os materiais armazenados nas unidades de informação;
- selecionar todo o tipo de material;
- buscar, registrar, avaliar e difundir a informação com fins acadêmicos e profissionais;
- executar procedimentos automatizados;
- planejar e executar estudos de usuários, bem como promover a formação de usuários da informação; entre outras.

#### Competências Gerenciais:

- dirigir, administrar, organizar e coordenar unidades, sistemas e serviços de informação;
- formular e gerenciar projetos de informação;
- aplicar técnicas de marketing, de liderança e de reação públicas;
- buscar, registrar, avaliar e difundir a informação com fins acadêmicos e profissionais;
- elaborar produtos de informação (bibliografias, catálogos, guias, índices, disseminação seletiva da informação (DSI), etc.);
- assessorar no planejamento de recursos econômico-financeiros e humanos do setor;
- planejar, coordenar e avaliar a preservação e conservação de acervos documentais;
- planejar e executar estudos de usuários e formação de informação;

#### Competências Sociais e Políticas:

- selecionar e avaliar todo o tipo de material para unidades de informação;

- buscar, registrar, avaliar e difundir a informação para fins acadêmicos e profissionais;
- assessorar e intervir na formulação de políticas de informação;
- assessorar no planejamento econômico-financeiro e de recursos humanos;
- planejar e executar estudos de usuários e promover a formação de usuários da informação;
- promover uma atitude crítica e reflexiva a respeito das resoluções dos problemas e questões da informação;
- fomentar uma atitude aberta e interativa com os diversos atores sociais;
- identificar as novas demandas sociais da informação;
- contribuir para definir, consolidar e desenvolver o mercado de trabalho na área;
- atuar coletivamente com seus pares no âmbito das instituições sociais, com o objetivo da promoção e defesa da profissão;
- formular políticas de pesquisa em biblioteconomia e Ciência da Informação;
- assessorar e intervir na elaboração de normas jurídicas em Biblioteconomia e Ciência da Informação.

Barbalho (2002) referindo-se a tais habilidades, afirma que

As características apontadas em cada competência não se esgotam nelas mesmas, muito pelo contrário elas foram desmembradas somente para efeito de entendimento do que seria especificamente cada uma delas. Observa-se que em alguns casos, as habilidades, atitudes e conhecimentos demandados são de tamanha importância que estão relacionados na dissecação de todas as competências apontadas.

Teixeira *et al.* (2002) *apud* Barbalho (2002), menciona os estudos da *Special Libraries Association*, que apontaram como competências do bibliotecário:

- ▶ o conhecimento dos conteúdos das fontes de informação, incluindo a habilidade de avaliá-las criticamente e filtrá-las;
- ▶ o conhecimento subjetivo especializado apropriado para o negócio da organização ou do cliente;
- ▶ o desenvolvimento e gerenciamento de serviços de informação, com custo acessível, alinhados com as estratégias de sua organização;

- ▶ a instrução e apoio aos usuários/clientes quanto ao uso dos serviços da biblioteca e de informação, tal como busca na internet, consulta á base de dados, garimpagem de dados;
- ▶ o levantamento, avaliação e elaboração de planos para atender às necessidades de informação da organização;
- ▶ o uso de tecnologia de informação apropriada para adquirir, organizar e disseminar informação;
- ▶ a participação em atividades de gerenciamento do conhecimento criado pelo capital intelectual da empresa;
- ▶ o uso de instrumentos de negócios e gerência para manter a direção da empresa informada da importância dos serviços de informação da biblioteca;
- ▶ a avaliação dos efeitos do uso da informação e elaboração de pesquisas relacionadas com a solução de problemas de gestão da informação;
- ▶ o desenvolvimento de medidas de frequência do uso dos serviços, satisfação dos clientes e impacto da informação na tomada de decisão da empresa;
- ▶ o incremento contínuo de serviços de informação em resposta às necessidades de mudança;
- ▶ a participação como membro efetivo da equipe sênior de gerenciamento e consultor para empresa em fluxos de informação;
- ▶ o desenvolvimento de políticas de informação; participar do planejamento estratégico da empresa;
- ▶ a participação em equipes de *benchmarking*;
- ▶ a obtenção de informações de patentes e outras;

Vendrell e Miranda (1999) *apud* Barbalho (2002), por sua vez baseados em Braslavsky, descrevem as competências necessárias para o bibliotecário:

- competência intelectual - referente aos processos cognitivos intenso necessários para simbolizar e representar idéias, imagens, conceitos ou outras abstrações. É também denominada, segundo as autoras, de competência analítica, criativa ou meta competência;

- competência prática - referente a um *saber-fazer*, ou seja, é saber articular as tomadas imediatas de decisão, colocando-as em ação. Isso implica em um amplo entendimento administrativo dos recursos espaciais, temporais, materiais e humanos disponíveis;
- competência interativa - implica na capacidade dos sujeitos de participar como membro de um grupo de referência como a família, os pares etc;
- competência social – envolve no uso do consenso, no exercício de aceitação da liderança, da capacidade de ensinar e aprender com os outros;
- competências éticas - implica no discernimento entre o bem e o mal, no amplo complexo espaço em que os indivíduos estão em processo de inter-relacionamento;
- competência estética - que aludem a capacidade de distinguir entre o que há de bom e de ruim e, no plano de valores, entre o belo e o feio.

Neves (2003) destaca habilidades próprias do bibliotecário, justificando a necessidade e ressaltando a importância deste profissional atuar na Gestão do conhecimento, que são as seguintes:

- desenvolve e localiza produtos de informação especializados;
- conhece o material apropriado para a organização e para o cliente;
- julga informações necessárias;
- tem competência na organização, tratamento e disseminação da informação;
- avalia os efeitos do uso da informação na organização;
- reconhece a informação útil para a criatividade dos indivíduos;
- classifica, representa e armazena informações;
- estrutura cataloga e analisa criticamente informações;
- possui conhecimento de softwares de armazenagem de informações;
- domina sistemas de indexação;

Tarapanoff (2000) *apud* Damásio e Longo (2002), em comunicação pessoal no II Ciclo de Informação e Cultura, promovida pela FABI (Faculdade de Biblioteconomia)/PUC – Campinas, destaca as seguintes habilidades:

- conhecer e integrar novos recursos para a recuperação da informação;
- gerenciar estoque de informação para uso futuro - Gestão da informação;

- identificar e potencializar os recursos informacionais - Criação, Análise e Uso, através de seis processos diferenciados e integrados:

Identificação, aquisição, organização e armazenamento, desenvolvimento, distribuição, uso da informação;

- fomentar informação comentada e comunicada;
  - utilizar tecnologias com foco nas organizações, no valor da rede (sobrevivência da organização) através de bibliotecas virtuais nos ramos de redes e processos;
- utilizar e implementar redes, consórcios, parcerias, terceirização da informação organizacional.

Percebe-se que quando se trabalha com habilidades e competências destinadas aos bibliotecários, as mesmas estão listadas em diferentes ciências e áreas de formação, uma vez que a própria Ciência da informação é a fusão de varias ciências. Caracteriza-se principalmente pela multidisciplinaridade desta área, exigindo conhecimentos diferenciados, muitas vezes migrados de diversos cursos e áreas.

Montalli (1997) *apud* Damásio e Longo (2002), em seus estudos sobre o perfil do profissional da informação tecnológica e empresarial destaca que as empresas precisam de profissionais da informação atuando no gerenciamento de informação em seus vários formatos e fontes. Portanto afirma que

Além da informação interna, gerada e disseminada pelos departamentos da empresa, esta necessita ainda de bons profissionais de informação capazes de selecionar a enorme gama de variados tipos externos de informação, dispostos em diferentes formatos/fontes de informação, impressos, bases de dados, sistemas on-line, instituições, contatos pessoais, experts e outros.

Damásio e Longo (2002), afirmam que não basta possuir tais habilidades se o profissional não estiver bem posicionado no organograma da organização,

[...] profissionais da informação, devem procurar a posição mais desejável no organograma da empresa. Pensando no sucesso e se fazendo essencial para o cumprimento da missão da organização.

Salientam também que de acordo com Schwarzwald (1999), em função de sua cultura organizacional, empresas tendem a utilizar outros profissionais não bibliotecários para gerenciar a informação. E que os bibliotecários têm de superar uma barreira cultural existente, decidindo verificar a sua importância na gerência de informação.

Bibliotecários têm algumas vantagens principais como os agentes de administração de conhecimento e uma desvantagem principal. A desvantagem é bastante óbvia. Em termos de mudar cultura organizacional, nós temos pouco ou nenhuma influência. Enquanto a biblioteca da empresa pode ajudar a facilitar as mudanças de pessoas necessárias para administração de conhecimento prosperar, nós somos colocados pobremente como agentes de mudança. Este é um obstáculo, não é uma barreira absoluta.

Para cumprir sua principal função nas organizações, que é a de agregar valor a informação, o bibliotecário deve-se atentar para as competências exigidas e desenvolver, de acordo com o negócio da empresa, aquelas habilidades e competências essenciais para alcançar esta função, não permitindo que barreiras o impeçam de atingir tal objetivo.

### ***3.3.2 A importância da formação continuada***

A especialização é vista como instrumento para capacitação de profissionais com elevado índice de conhecimentos, e orientados para setores específicos do mercado da informação. Antes, os cursos estavam voltados para a mera reciclagem e atualização de conhecimentos, pelos menos na área da biblioteconomia, o que só será possível agora se ele adquirir habilidades e técnicas ao nível de tecnólogo, como por exemplo, para trabalhar com editoração eletrônica, automação de serviços, desenho e ergonomia de páginas eletrônicas e outras capacitações. Diante dessa realidade, o profissional precisa manter-se atualizando seus conhecimentos, técnicas e habilidades, a fim de conseguir seu aperfeiçoamento, capacitação e qualificação profissional por meio de uma educação continuada, quer por iniciativa própria, quer por empreendimento das organizações que almejam o desenvolvimento do seu quadro de recursos humanos.

Segundo Miranda e Solino (2006, p. 383).

A educação continuada do profissional busca corrigir distorções de sua formação inicial, e também contribui como aprendizado permanente das inovações e transformações que estejam ocorrendo na sociedade, que cogita na mudança das atuais formas de pensar, sentir e agir das novas gerações.

Figueiredo e Lima (1986) consideram a educação continuada como formação, aperfeiçoamento integral com transferência de conhecimentos e práticas de usos e costumes, ou seja, é um procedimento amplo relacionado com valores, atitudes e motivação. O profissional da informação precisa ter interesse em buscar caminhos que o conduzam a uma melhor qualificação e, com isso, manter-se atualizado frente às crescentes exigências do mercado de trabalho.

Macedo (1985) define a educação continuada como um processo começado pelo indivíduo na infância e continuado durante toda sua vida, ou seja, é um processo permanente de educação. De acordo com Prosdócimo e Ohira (2000), a educação continuada prepara o indivíduo para executar melhor aquilo que já realiza, focalizar o como fazer, capacitando-o para atuar na realidade atual como também, para o futuro. Já Cunha (1984) define como qualquer aprendizagem, formal ou informal, realizada após concluir a primeira graduação.

Nesse sentido, a educação continuada pode ser praticada de diversas formas: participação em seminários, congressos, conferências ou ciclos de debates; leitura de trabalhos de congressos publicados em anais, livros e periódicos especializados nacionais ou estrangeiros; cursos de características e duração diversificada, teóricos ou práticos; programas de pós-graduação; estudos individuais e em grupos com colegas; visitas técnicas; conversas com colegas para troca de experiências; participação em grupos de discussão. Deve-se salientar, também, que uma nova oportunidade para reciclagem profissional são os cursos de educação à distância, permitida pela facilidade de rapidez no desenvolvimento das redes de computadores.

De acordo com Cunha (1984) a responsabilidade da educação continuada dos profissionais da informação deve ser compartilhada pelas escolas de Biblioteconomia, oferecendo cursos de extensão e especialização, além de cursos de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado); pelas Associações Profissionais por meio de cursos de reciclagem e atualização, bibliotecas – unidades de informação, empresas de consultoria e pelo próprio bibliotecário. Já Tarapanoff *et al* (1988) concordam que esta responsabilidade compete ao próprio profissional a fim de eliminar lacunas de informação e de se atualiza, reciclar em relação à demanda específica. Guimarães (1997) aponta como maior serviço de educação continuada à necessidade de produzir literatura na área da informação para manter o profissional atualizado, de maneira a desafiá-lo, estimulá-lo, deixá-lo em contato permanente com o desenvolvimento científico voltado à sua área. Já Casali *et al.* (1997) afirma que com o objetivo de garantir a empregabilidade, os empresários têm a obrigação de prover treinamento, de estimular e facilitar a formação e, como cidadãos influentes, de apoiar e exigir do Estado qualidade na educação.

Nesse novo cenário, o bibliotecário precisa buscar alternativas para ampliar suas competências e qualificações, a fim de começar a exercer papel chave nas unidades de informação, agindo como um agente social de adaptabilidade social, um comunicador, organizador e intermediário na recuperação da informação. Para isso ele precisa buscar novas experiências bem como técnicas de manuseio de novas tecnologias. A inércia nessas ações contribuirá para a rápida obsolescência profissional, e tornará o bibliotecário despreparado para enfrentar os desafios na era tecnológica.

Daí a necessidade de os profissionais de biblioteconomia contarem com mais cursos voltados à área de tecnologia da informação e produtos e serviços da informação, tendo em vista que os usuários da informação estão mais exigentes em relação à rapidez no acesso e na recuperação das informações *on-line*, e assim, viabilizar os serviços prestados à comunidade. Portanto, resta ao bibliotecário aperfeiçoar-se continuamente tornando-se um profissional cada vez mais multidisciplinar e competitivo, em condições de está

a frente desse mercado tão promissor que é o mercado da informação e do conhecimento.

De qualquer forma, Casali *et al.* (1997), salienta que além da educação continuada novas exigências se impõem à qualificação profissional:

[...] o que se exige agora do trabalhador é que apresente e desenvolva certas qualidades que vão muito além daquelas habilidades gerais ou técnicas que os processos educativos convencionais podem oferecer. Requer-se uma nova educação, que seja mais geral, versátil, criativa e permanente.

### **3.4 Mercado de trabalho para o bibliotecário no Brasil**

A análise do mercado de trabalho é a variável que com maior precisão determina o perfil do profissional de qualquer categoria. Se as mudanças estão ocorrendo na sociedade elas também acabam por acontecer no fazer bibliotecário. Robredo (1989, p.23), afirma que os “americanos e europeus concordam sobre a importância dos estudos sobre mercado de trabalho para identificar as áreas de maior demanda e definir melhor o perfil dos profissionais que irão preenchê-los”.

Segundo Baptista e Mueller (2005):

Existe uma demanda por um profissional possuidor de uma visão holística, polivalente ou multiespecializado, pois para o momento, não basta que esse profissional seja especializado em técnicas de transferência ou organização da informação, é preciso ser um estrategista e entender como funciona um mundo competitivo e globalizado em constante transformação.

Entende-se que a análise dessa temática neste momento de aceleradas mudanças frente aos avanços das novas tecnologias é essencial para o redirecionamento e posicionamento desses profissionais no mercado de trabalho. Para Baptista e Mueller (2005), as exigências do mercado da sociedade da informação atingem especificamente o bibliotecário, pois elas alteram a forma de trabalhar desse profissional.

Valentim em 1998 afirmava que

Os provedores de Internet, são outro nicho de mercado não ocupado. Atualmente, um grande mercado para os profissionais da informação, porque necessitam organizar, processar e disseminar as informações contidas em seus sites, bem como precisam disponibilizar mecanismos de busca eficientes para os usuários do sistema. Tanto no caso dos provedores Internet quanto no caso dos bancos de dados, o profissional bibliotecário, na sua maioria, desconhece esse mercado. Não sabe como pode atuar e, principalmente, tem medo de ser ele próprio o dono desse negócio.

Em 2007, no entanto, em reportagem no site [www.empregos.com.br](http://www.empregos.com.br), Falcão afirma que

O mercado está mais aquecido em empresas de tecnologia de ponta, de telecomunicações e de servidores de Internet. Há também as agências de publicidade, turismo, marketing e empresas de consultoria. Por enquanto, o mercado das bibliotecas tradicionais está saturado.

Nos resultados das pesquisas de Silva *et al.* (2003) em Brasília, pode-se concluir, a partir dos dados obtidos, que o mercado local está absorvendo cerca de dois terços dos alunos formados pela UNB, o que demonstra que o desemprego, de modo geral, ainda não é uma realidade na região.

Barbosa (1998) em seu artigo, conclui que se deve salientar a necessidade de as escolas e departamentos adotarem novas estratégias e novos posicionamentos em seus programas educacionais direcionados para a formação de profissionais de informação.

Almeida Jr. (1985), baseia-se na constatação de que todo bibliotecário acredita na existência de um mercado de trabalho em potencial nas empresas privadas, para afirmar que estes profissionais aguardam passivamente que os empresários reconheçam a necessidade destes serviços. E conclui, recomendando para que este mercado não continue sempre como potencial, que a iniciativa para demonstrar ao empresário a importância dos seus serviços deve partir dos próprios profissionais.

Para Guimarães (2000, p. 37),

O mercado de trabalho encontra-se em constante modificação e desenvolvimento, exigindo uma maior qualificação profissional, tendo em vista que profissionais de outras áreas estarem assumindo cada vez mais e melhor o trabalho do bibliotecário, requerendo que as

escolas de Biblioteconomia e Ciência da Informação reavaliem seus currículos e programas para tentar adequá-los a esta nova realidade, às exigências desta nova sociedade, buscando uma melhoria na qualificação profissional.

Enfim, ainda em Guimarães (2000, p. 38), cabe ao bibliotecário, refletir sobre a ampliação das possibilidades de atuação profissional e buscar, principalmente na criatividade, na avaliação e na atualização dos seus conhecimentos, os caminhos para chegar a novos mercados.

#### ***3.4.1 Recomendações salariais em relação aos bibliotecários brasileiros de acordo com as associações, conselhos e sindicatos de bibliotecários, regionais***

Sobre recomendações de honorários com valores das tabelas, sugestões de preço mínimo, etc. não há instrumento legal estipulando piso salarial para as atividades profissionais do bibliotecário no Brasil. O que existem, e estão sendo utilizadas, são recomendações de honorários. Os valores das tabelas são sugestões de preço mínimo sugeridas pelas associações de bibliotecários nacionais, sendo de inteira responsabilidade de cada profissional a avaliação do trabalho a ser desenvolvido e a forma de negociação com o cliente, levando-se em conta o seu nível profissional. É recomendável que os honorários sejam sempre contratados por escrito, antes do início de qualquer atividade profissional. Apresenta-se abaixo algumas destas recomendações sugeridas pelas associações e sindicatos de bibliotecários nacionais (Conselho Federal de Biblioteconomia, 2007):

Tabela 2 – Recomendações de salários sugeridas pelas associações e sindicatos nacionais: quadro comparativo

<b>Organização</b>	<b>Recomendação salarial mínima</b>	<b>Ano inicial de vigência</b>
Associação Profissional dos Bibliotecários de Pernambuco	Carga de 40 horas semanais - 10 vezes o salário mínimo; Carga horária de 30 horas semanais - 8 vezes o salário mínimo e carga horária de 20 horas - 6 vezes o salário mínimo.	1998
Associação Riograndense de Bibliotecários	Para 40 horas semanais – 9 salários mínimos regionais; Para 30 horas semanais – 7 salários mínimos regionais; Para 20 horas semanais – 5 salários mínimos regionais.	1982
Associação dos Bibliotecários de Sergipe	Carga horária de 40 horas semanais: 10 salários mínimos; Carga horária de 30 horas semanais: 8 salários mínimos; Salário base mensal mínimo para uma carga horária de 20 horas semanais: 6 salários mínimos. Direção/Coordenação de Bibliotecas: 15 salários mínimos.	2002
Associação Catarinense de Bibliotecários	10 horas semanais - 4 salários mínimos; 20 horas semanais - 6 salários mínimos; 30 horas semanais - 8 salários mínimos; 40 horas semanais - 10 salários mínimos; 40 horas - Coordenação 15 salários mínimos; 40 horas - Direção 20 salários mínimos; Salário hora 20% salário mínimo.	1997
Sindicato dos Bibliotecários no Estado de São Paulo	- Piso salarial - indicado para bibliotecários recém-formados ou com menos de dois anos de experiência - R\$ 1237,02; - Experiência de 2 anos, conhecimentos de	2004

	<p>informática e noções de um idioma - faixa salarial variando entre R\$ 1.700,00 a R\$ 4.000,00;</p> <p>- Experiência comprovada, conhecimentos de informática e de mais de um idioma, que direta ou indiretamente exercem cargos de chefia - faixa salarial variando de R\$ 4.000,00 a R\$ 7.000,00;</p> <p>- Auxiliar de biblioteca - faixa salarial varia de R\$ 550,00 a R\$ 700,00.</p>	
Sindicato dos Bibliotecários no Estado do Rio de Janeiro	<p>- 40 horas semanais - R\$1500,00;</p> <p>- 30 horas semanais - R\$1125,00;</p> <p>- 20 horas semanais - R\$ 750,00;</p> <p>- Salário Hora - R\$ 6,85.</p>	2004
Sindicato dos Bibliotecários do Estado do Paraná	<p>- Piso salarial:</p> <p>40 horas semanais 8h/dia = R\$2.200,00;</p> <p>30 horas semanais 6h/dia = R\$1.650,00;</p> <p>20 horas semanais 4h/dia = R\$1.100,00;</p> <p>Salário hora c/ vínculo empregatício = R \$13,75;</p> <p>- Cargos ou funções de chefia:</p> <p>40 horas semanais (8h/dia) = R\$3.300,00</p> <p>30 horas semanais (6h/dia) = R\$2.500,00</p> <p>20 horas semanais (4h/dia) = R\$1.650,00</p>	2007

Percebe-se, segundo as recomendações salariais apresentadas, que apesar de existirem alguns padrões como carga horária de trabalho, tipo de atividade a ser desenvolvida, a remuneração dependerá da região em que o profissional atua e da negociação realizada entre empregado e empregador.

### **3.5 Estudos realizados sobre o mercado de trabalho e as características dos bibliotecários em diferentes unidades da federação brasileira: resultados e conclusões**

Em alguns estados brasileiros, pesquisas semelhantes a que esta se propõe foram realizadas em períodos diferentes e com objetivos diversificados, mas com a intenção de se delinear o perfil do bibliotecário no Brasil.

Cunha e Pereira (2003) *apud* Baptista e Mueller (2005), citam estudo realizado em Santa Catarina mostrando que:

Dos 49 entrevistados – formandos do período 1991-2000 – 79,6 % trabalham em unidades de informação e que 51,3 % deles atuam em bibliotecas universitárias. A atividade mais realizada pelos respondentes é a análise e tratamento da informação (87,1%), seguida de atendimento ao usuário (79,5%). Nesta amostra, o uso da Internet é uma das tarefas menos realizada (7,7%), a construção de sites aparece com melhor pontuação (17,9%).

Tal pesquisa sobre o perfil do profissional da informação em Santa Catarina que teve como objetivos: a) conhecer o perfil profissional dos alunos formados em Biblioteconomia na Universidade Federal de Santa Catarina, de 1993 a 2002; b) verificar se o mercado de trabalho emergente é ocupado por estes profissionais. Os resultados indicam: que a maioria se diplomou entre 1999-2002; que a maior parte trabalha em bibliotecas universitárias; que as atividades mais exercidas são gestão, análise da informação e referência. Embora a maioria trabalhe em unidades de informação tradicionais, evidencia-se uma preocupação com a gestão da informação, a educação dos usuários e comunicação da informação.

Com os mesmos objetivos citados, Cunha, Silva e Kill (2007) realizaram pesquisa do perfil profissional dos bibliotecários do Rio Grande do Sul. Grande parte dos profissionais que responderam ao questionário trabalham em bibliotecas universitárias (49,48%) sendo 67,35% bibliotecas de universidades privadas e 32,65% de universidades públicas. É possível inferir por este dado que: como aconteceu no Estado de Santa Catarina (Cunha *et al.*, 2004), as bibliotecas universitárias são as que recrutaram, aparentemente, o maior número de profissionais recentemente. Para Cunha, Silva e Kill (2007)

este fato é consequência do aumento do número de universidades privadas nos últimos dez anos em todo o Brasil. Ainda segundo os autores, as principais atividades desenvolvidas pelos bibliotecários gaúchos são as funções de análise e tratamento da informação, gestão e referência. Evidencia ainda que as funções emergentes são praticamente invisíveis no cenário gaúcho.

Estudo realizado no Estado do Rio de Janeiro em 1994 analisa o mercado de trabalho para o profissional bibliotecário no citado Estado com objetivo de identificar a situação dos graduados em Biblioteconomia entre 1987 a 1992. Autora do estudo, Maranhão (1994, p. 39) conclui que pelos resultados alcançados pode-se resumir que os profissionais bibliotecários estudados são em sua maioria solteiros, do sexo feminino e têm entre 20 e 30 anos. Em relação à educação continuada, a maioria se interessa por cursos de curta duração e também por outra área de formação específica.

Ainda segundo Maranhão (1994, p. 43) em relação às conclusões do estudo citado, verifica-se que a maior parte das pessoas está empregada nas bibliotecas do setor privado e exercem funções de processamento técnico, 42,30%, seguidas das funções de referência e informação, 34,85 %.

As faixas salariais em salários-mínimos por tipos de bibliotecas, em bibliotecas universitárias no Rio de Janeiro é de 3 a 10 salários-mínimos.

Nesta mesma pesquisa analisaram-se as exigências de empregadores para o ingresso no mercado de trabalho. O resultado mostra, segundo Maranhão (1994, p. 45), que a “experiência anterior” é a exigência de maior peso. Assinalam-se, também, como bastante significativos os “conhecimentos de informática” e de “idiomas estrangeiros”.

Souza (1996) analisa o perfil profissional dos bibliotecários empregados na cidade de São Paulo. Segundo a autora,

Se tivéssemos que resumir os seus resultados, teríamos o seguinte quadro: os profissionais amostrados são em sua maioria do sexo feminino e graduados pela Escola de Sociologia e Política. Após a graduação fizeram cursos de curta duração. Os salários recebidos ficaram entre seis e dez salários mínimos. A experiência anterior foi a maior exigência feita pelo empregador. O conhecimento de informática foi o mais apontado dentre os conhecimentos que faltavam para uma boa atuação profissional. Os bibliotecários de São Paulo estão satisfeitos com a estabilidade de emprego e entre as

atividades desempenhadas constatou-se o predomínio de atividades técnicas (Souza, 1996).

Pesquisa realizada no Estado do Rio Grande do Norte em 2006 na qual um dos objetivos é conhecer o perfil dos bibliotecários em exercício no Estado do RN, revelou segundo Miranda e Solino (2006, p. 388) que a maioria dos profissionais é do sexo feminino, 86 % são mulheres e 14% são homens.

Ainda segundo Miranda e Solino (2006, p. 388), de acordo com os informantes 37,5% possuem idade entre 36 a 45 anos e 31,9% entre 26 a 30 anos. Tratando-se do tempo de atuação dos bibliotecários em exercício no RN, constatou-se que 43,1% estão no mercado de trabalho entre 1 a 3 anos, seguido com 25% de 4 a 5 anos. Os resultados demonstram que a maioria dos bibliotecários em exercício no RN exerce suas atividades nas bibliotecas universitárias (44,3%). Segundo Miranda e Solino (2006, p. 390),

[...] essa quantidade expressiva é fruto do surgimento de muitas faculdades no Estado e de concursos públicos realizados recentemente para universidades públicas. Sem falar que, o Ministério da Educação e Cultura – MEC – exige que cada Instituição de Ensino Superior contrate um bibliotecário para cada mil alunos matriculados.

No ano 2000, foi realizada pesquisa com os profissionais atuantes em Porto Alegre, egressos do Curso de Biblioteconomia de Universidade Federal do Rio Grande Sul, no período de 1996/2 a 1998/1, com o objetivo de verificar as condições e exigências atuais do mercado de trabalho. Os resultados, segundo Krueel (2000) mostram que a maior exigência do empregador é o diploma de graduação, seguido de experiência anterior de trabalho e registro no CRB. Em relação ao salário, a maioria desses profissionais encontra-se entre a faixa salarial de 6 a 10 salários mínimos. Ainda segundo Krueel (2000),

Entre os conhecimentos e habilidades adicionais, que o empregador solicita ou valoriza, para o exercício de suas atividades profissionais foram apontados nesta ordem: relacionamento interpessoal, conhecimento do setor que a empresa atua, Internet, Intranet, rede local e banco/base de dados.

Estudo comparado do mercado de trabalho do bibliotecário em João Pessoa (PB) e Recife (PE) realizado por Ferracin *et al.* em 1993, analisa a

opinião de empregadores sobre as atividades profissionais dos bibliotecários. Segundo Ferracin *et al.* (1993) em João Pessoa,

Para 73% das instituições o profissional bibliotecário atende as exigências de desempenho das mesmas; embora apresentem algumas deficiências nos seguintes aspectos: relações humanas e criatividade.

Já em Recife,

Para 96% das instituições o profissional bibliotecário atende as exigências de desempenho das mesmas, embora apresente algumas deficiências nos seguintes aspectos: tomada de decisões (2), atualização profissional e gerenciamento e administração. (Ferracin *et al.*, 1993).

Em relação ao mercado de trabalho, os resultados referentes a João Pessoa são: uma tendência pela informação especializada, visto que 47% das bibliotecas são especializadas, 32% são escolares e 5% são bibliotecas públicas e universitárias, as principais atividades desenvolvidas são orientação e assistência aos usuários, seguido de processos técnicos (catalogação e classificação) e direção e controle. A disposição para freqüentar curso de extensão (treinamento e/ou reciclagem) e de pós-graduação é grande. Entretanto, existem algumas dificuldades para que isto se concretize, tais como: dispensa do trabalho, duração e custos do curso.

Quanto ao mercado de trabalho de Recife os resultados foram: uma tendência por informação especializada, visto que 58% das bibliotecas são especializadas, 25% são escolares e 17% são universitárias, as principais atividades desenvolvidas são atividades que requerem conhecimentos na área específica da biblioteca, planejamento de serviços/assistência aos usuários e catalogação. Um total de 85% dos bibliotecários está disposto a freqüentar os cursos sugeridos, porém, em quase 50% das respostas, há dependência do preço dos cursos; A dependência da dispensa do trabalho aparece na outra metade das respostas. O que causa estranheza é que todos os empregadores responderam dispensá-los para atualização e/ou reciclagem, apesar dos profissionais afirmarem não conseguir tal liberação.

### 3.6 Políticas públicas educacionais e suas implicações para o ensino superior: relação com o aumento de bibliotecas universitárias

É inegável que houve uma inversão no sistema de ensino superior brasileiro quanto ao crescimento dos setores público e privado. Fruto de uma política pública que privilegiou o sistema privado em detrimento do público, o crescimento do ensino superior brasileiro tornou-se dependente da iniciativa privada. Marques e Pereira (2002) comprovam esta informação comparando a situação no ano de 1996 com o ano de 2002:

No que diz respeito ao número de instituições de ensino superior, já no ano de 1996 era possível notar também essa desproporcionalidade entre o público e o privado. Nessa época, 922 instituições estavam credenciadas para funcionar no País, sendo 23% instituições públicas e 77% privadas. Hoje estão credenciadas 1.180 instituições, sendo 1.004 particulares, o que representa 85% do total. Outro dado que chama nossa atenção é o total de cursos de graduação oferecidos atualmente no país: 10.585. Apenas no sistema privado são 6.564 cursos.

O crescimento das escolas particulares de ensino superior também é verificado por Vieira (2003, p. 87), mostrando que esse crescimento começa em 1995 e que em 2000 essas escolas eram responsáveis pela oferta de 67 % das ofertas de matrículas no Brasil. Ainda em Vieira (2003, p. 85),

Houve, no entanto, clara opção pelo crescimento do sistema de ensino superior pela via das instituições privadas. Assim, o ensino superior sofreu, nos anos 90, um novo e intenso ciclo de crescimento, retomando as taxas de aumento no número de vagas ocorrido no boom do final dos anos setenta.

Para Vieira (2003), houve, no entanto, clara opção pelo crescimento do sistema de ensino superior pela via das instituições privadas. Assim, o ensino superior sofreu, nos anos 90, um novo e intenso ciclo de crescimento, retomando as taxas de aumento no número de vagas ocorrido no *boom* do final dos anos setenta.

Tabela 3 – Número de Instituições por Categoria Administrativa

Brasil 1991/2000					
Categorias Administrativas	1991	1994	1996	1998	2000
Brasil	893	851	922	973	1.180
Federal	56	57	57	57	61
Estadual	82	73	74	74	61
Municipal	84	88	80	78	54
Privada	671	633	711	764	1.004

Fonte: MEC/INEP

O financiamento exclusivo para expansão das instituições privadas com dinheiro público, via o Banco Nacional de Desenvolvimento (BNDES), vem acontecendo com denúncias de favorecimento e irregularidades (Gáspari, 2000). Tal fato, leva a necessidade de verificação da qualidade destas instituições em diversos aspectos.

Conforme o diagnóstico do Plano Nacional de Educação (2000) *apud* Vieira (2003),

A matrícula no ensino médio deverá crescer nas redes estaduais, sendo provável que o crescimento seja oriundo de alunos das camadas mais pobres da população. Isto é, haverá uma demanda crescente de alunos carentes por educação superior.

Segundo Vieira (2003), nesse ponto reside um dos aspectos mais complexos da questão: o segmento social que se encontra à margem do sistema de ensino superior é justamente aquele que não pode arcar com seus custos e, ao mesmo tempo, se vê excluído das instituições de ensino superior (IES) públicas. Assim, pode-se identificar um descompasso entre o ritmo de crescimento do ensino superior privado e a demanda efetiva de determinados segmentos sociais, o que tem gerado elevadas taxas de evasão e problemas financeiros para as instituições privadas.

A promulgação da Lei de diretrizes e bases da educação (LDB), lei n. 9.394 de 20/12/1996, deu início a um processo inusitado de transformação no cenário da educação superior em nosso país. No entanto, foi à lei 10.861 de 14 de abril de 2004 criando o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), o novo instrumento de avaliação do ensino superior do

MEC, que determinou os principais componentes de avaliação que são o ensino, a pesquisa, a extensão, a responsabilidade social, o desempenho dos alunos, a gestão da instituição, o corpo docente e as instalações, além de vários outros aspectos. Como o peso das Bibliotecas (40% do total) é muito grande, torna-se imprescindível que as mesmas disponham dos requisitos adequados, tanto qualitativos quanto quantitativamente.

### **3.7 Bibliotecas universitárias: mercado de trabalho e características profissionais**

O fenômeno de criação de faculdades particulares não se restringiu ao Distrito Federal, conforme demonstrado, uma vez que as políticas públicas, visando o aumento de instituições, abrangeram todo o país. Segundo Baptista e Mueller (2005, p. 42),

[...] em entrevista divulgada pelo site [www.bibliotecarias.com.br](http://www.bibliotecarias.com.br), Elayne Margareth Schlögel, presidente do Sindicato de Bibliotecários do Paraná, se referiu a situação semelhante em Curitiba, notando ainda que as instituições particulares ofereciam salários mais altos que as instituições federais.

O aumento das bibliotecas universitárias em IES privadas, explica a quantidade de bibliotecários atuando em tais instituições, levando-se em consideração, como citação acima, que os salários oferecidos são maiores que os oferecidos em instituições federais, mas ainda abaixo dos salários oferecidos em bibliotecas especializadas.

Com esta modificação de cenário, as bibliotecas universitárias adquiriram características específicas, voltadas para o usuário, com sistemas de informação modernizados e principalmente, adaptadas aos requisitos do MEC para seu funcionamento.

Segundo Batista (2002),

As bibliotecas universitárias precisam integrar-se na essência de sua missão, tornando-se meio de transmissão do conhecimento e suporte para o desenvolvimento da pesquisa. Para integrar-se nesta missão, a biblioteca universitária precisa contar com funcionários de alto nível,

capazes de comunicar-se com sua exigente clientela, composta de alunos, professores e pesquisadores, com necessidades de informações bastante diversificadas, tanto na sua quantidade como na qualidade.

Na verdade, a biblioteca universitária não é mais valorizada pela informação que retém, como no passado. Hoje, ela é reconhecida pela informação que é capaz de disponibilizar para um maior número de usuários.

Ainda segundo Batista (2002),

Se a transmissão da informação tem um papel definitivo na evolução do progresso social, a biblioteca universitária é um elemento fundamental desse progresso, já que realiza três das atividades básicas que impulsionam esse desenvolvimento, tais como: a conservação, promoção e difusão da informação, apoiando o objetivo das universidades que é o ensino, pesquisa e extensão. Razão porque não basta a uma biblioteca universitária informar, quando é solicitada, mas precisa levar a clientela a um desenvolvimento cultural que redunde no desenvolvimento da coletividade. Os serviços aos clientes, das bibliotecas universitárias, devem ser entendidos como alguma coisa a mais que um simples apoio à educação acadêmica formal. Eles são básicos e têm valor e função em si mesmos.

Na atuação em tais instituições, o bibliotecário deve atentar-se para estas missões e adequar-se a esta realidade. Segundo Valentim (2000),

As bibliotecas universitárias, também um mercado consolidado com grande concentração de profissionais, têm atuado de forma coerente aos seus objetivos. No entanto, a biblioteca universitária brasileira sofre dos males orçamentários de suas instituições, ou seja, atuam de acordo com os recursos repassados pela administração das universidades. Isto significa altos e baixos, dependendo da prioridade e conseqüentemente dos recursos que a alta administração da instituição a qual pertence designa a ela.

Tais dificuldades orçamentárias levam às instituições a optarem pela manutenção de recursos indispensáveis em situações de avaliação do MEC, com atenção especialmente ao corpo docente. A biblioteca com espaço físico é mantida, mas a distribuição orçamentária para áreas de apoio são bastante inferiores aos disponíveis em relação ao corpo docente e outras áreas.

Para Guimarães (2000), a biblioteca universitária enfrenta uma série de problemas, tais como: de ordem estrutural, como a falta de participação dos

bibliotecários nos canais decisórios, e o não-reconhecimento da importância da biblioteca universitária dentro da comunidade acadêmica.

Na perspectiva de Tarapanoff *et al.* (1996), os principais problemas enfrentados pelas bibliotecas universitárias podem ser assim enumerados:

- a) Distanciamento, por parte dos bibliotecários, dos programas globais da universidade;
- b) Falta de apoio aos diversos escalões hierárquicos da universidade para a tomada de decisão dos bibliotecários;
- c) Pouco entrosamento dos bibliotecários no problema acadêmico e dificuldade em entender o processo;
- d) Falta de definição de objetivos e metas;
- e) Dificuldade de avaliação de desempenho à ausência de padrões;
- f) Falta de planejamento integrado;
- g) Ausência de regulamentos que definam a estrutura e a competência das bibliotecas universitárias;
- h) Carência de recursos humanos, materiais e financeiros;
- i) Despreparo do bibliotecário frente às novas necessidades informacionais da sociedade, da universidade e do usuário;
- j) Desconhecimento, por parte dos bibliotecários das novas necessidades informacionais da sociedade, da universidade e do usuário;
- k) Falta de visão estratégica;
- l) Desconhecimento dos bibliotecários sobre as mudanças e desenvolvimento na própria área.

Segundo Curi, Ribeiro e Oliveira (2000), poder da informação, interface com o usuário, guardião do saber, são as principais metáforas da profissão que permeiam as representações sociais que os bibliotecários universitários constroem nas imagens de si e do outro. No entanto,

Para angústia de muitos bibliotecários o usuário remoto possui uma independência de recursos tecnológicos e conhecimentos suficiente que lhe permitem ter acesso à informação desejada. Com o advento da Internet, cada vez mais o usuário é colocado em contato com a interface amigável isto quase sempre na forma de softwares facilitadores de busca e acesso à informação. O universo de mídias e informação estão à disposição dos usuários no conforto da sua sala.

O bibliotecário que administra ou trabalha nestas instituições, segundo Batista (2002),

[...] possui tantas atribuições burocráticas tais como: processamento técnico, contato com fornecedores, seleção e aquisição de materiais, gestão de pessoal, entre tantas outras atividades que no decorrer do dia não sobra tempo para realizar um atendimento qualificado e específico ao cliente. Colocar essa falta de tempo como desculpa infundada por parte do bibliotecário parece fácil para os que estão de fora, mas a verdade é que, as organizações universitárias dispõem

de poucos bibliotecários e esses têm seu tempo todo de trabalho sufocado por atividades burocráticas.

A quantidade de pessoal nas bibliotecas universitárias é também item relevante tanto para o desenvolvimento de suas atividades, como para a avaliação da instituição. Para se ter noção da quantidade de pessoal que deve prestar serviço na biblioteca, segundo o MEC, deve-se levar em consideração o horário de funcionamento, a quantidade de usuários atendidos, tipo e quantidade do acervo, serviços oferecidos, devem contar com bibliotecários em número e qualificação apropriados, e durante todo seu horário de funcionamento. Ele se incumbirá do desempenho de tarefas, tais como: administração da biblioteca, desenvolvimento de coleções e controle bibliográfico, serviços de referência e atendimento ao usuário (inclusive pesquisas). Os auxiliares de biblioteca deverão se incumbir de tarefas operacionais, tais como: atendimento no setor de empréstimo, preparo do material para integrar a coleção, reposição de livros e periódicos nas estantes, serviço de secretaria, dentre outros.

## **4 METODOLOGIA**

Considerando os objetivos propostos pela pesquisa, foi realizada primeiramente pesquisa bibliográfica para o levantamento das principais bibliografias e teorias acerca do assunto. Com base neste levantamento, a realização deste projeto tornou-se possível e houve a definição de metodologias específicas.

### **4.1 Tipo de pesquisa**

O presente trabalho trata-se de pesquisa descritiva, visto que estudará e descreverá a população selecionada e utilizará técnica padronizada para a coleta de dados (GIL, 1999). Será utilizada a combinação entre os métodos quantitativo e qualitativo, bastante utilizado em estudos desse tipo.

É descritiva porque pretende descrever o perfil e motivações de um grupo de bibliotecários que atuam em bibliotecas de instituições de ensino superior e as expectativas de seus empregadores.

Gil (2002) define a pesquisa descritiva da seguinte forma:

Tem como objetivo primordial à descrição das características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas características está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

Destaca-se também na pesquisa descritiva aquelas que visam descrever características de grupos (idade, sexo, procedência etc.), como também a descrição de um processo numa organização, o estudo do nível de atendimento de entidades, levantamento de opiniões, atitudes e crenças de uma população, etc.

Também são pesquisas descritivas aquelas que visam descobrir a existência de associações entre variáveis, como, por exemplo, as pesquisas eleitorais que indicam a relação entre o candidato e a escolaridade dos eleitores.

De acordo também com Cervo e Bervian (2002), a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Sendo assim, pode assumir diversas formas, entre as quais de destacam os estudos descritivos, que consistem na descrição das características, propriedades ou relações existentes na comunidade, grupo ou realidade pesquisada.

## **4.2 Universo**

### **4.2.1 Bibliotecários**

Foram definidos dois grupos de estudo: o primeiro formado pelos responsáveis pelas bibliotecas e bibliotecários atuantes nas IES privadas surgidas a partir de 1996, período em que houve a flexibilização da LDB e financiamento do BNDES, e que iniciou o crescente número de IES, considerando-se os desdobramentos tais como outras unidades e campus da mesma IES; O segundo formado pelos reais empregadores desses profissionais, ou seja, aqueles que tomam a decisão quando da contratação e definem os pré-requisitos que deverão ser exigidos.

Serão avaliados os profissionais de IES credenciadas no MEC e com data de criação entre  $1996 \leq 2007$  (48 instituições relacionadas no Anexo IV).

### 4.2.2 Empregadores

Para esta análise, foi selecionada amostra intencional dos empregadores, por anos de funcionamento e tamanho da biblioteca. Por esta seleção, serão analisadas às IES que se encontram na seguinte faixa:  $7 \leq 11$  anos de funcionamento e acervo com mais de 25.000 documentos, por trataram-se de IES mais antigas o que presume-se maior experiência em seleções de bibliotecários. Serão desconsideradas as IES surgidas antes da promulgação da Lei 9394/96 do Ministério da Educação por entender que tais IES possuem condições diferenciadas a estas criadas após tal promulgação. Ainda nesta fase, identificou-se quem são os reais contratantes dos profissionais, ou seja, procurou-se saber se a seleção de pessoal é gerenciada pela direção da IES ou pela área de Recursos Humanos ou similar. Para esta seleção, foi analisada a data de criação da IES, disponível no [site www.inep.gov.br](http://www.inep.gov.br) e pesquisada por contato telefônico ou informações disponíveis nos sites das instituições, a quantidade de documentos no acervo. Como resultado, foi selecionada a seguinte amostra:

Tabela 4 - Amostra de Empregadores

<b>Nome da Instituição</b>	<b>Ano de criação</b>	<b>Qtde. de documentos no Acervo</b>
Faculdade da Terra de Brasília – FTB	1999	45.000
Centro Universitário Euroamericana – UNIEURO	1998	50.000
Faculdade Projeção	2000	28.000

UNIP	1998	50.000
IESB	1998	46.000

### **4.3 Coleta de dados**

#### **4.3.1 Instrumentos de coleta de dados**

Para a coleta de dados foram utilizados dois tipos de instrumentos, a saber:

- a) o instrumento utilizado para a coleta de dados junto aos bibliotecários foi um questionário (Apêndice A) enviado por *e-mail* ou entregue pessoalmente a todos os bibliotecários designados em amostra citada de acordo com a IES em que trabalha (Apêndice C), tratando-se de entrevista estruturada;
- b) roteiro de entrevista entregues aos empregadores, visando a realização das entrevistas pessoalmente, com a amostra (Tabela 2), tratando-se de entrevista semi-estruturada.

##### **4.3.1.1 Estrutura do questionário dos bibliotecários**

O questionário foi estruturado de forma objetiva, dividido em quatro partes e constando de 22 questões, dentre estas 19 questões fechadas de múltipla escolha possuindo algumas delas opção em aberto oportunizando que o respondente pudesse acrescentar uma alternativa de resposta, 2 questões abertas e 2 questões com tabelas totalizando 54 itens possuindo 5 alternativas de escolha de respostas. Elaborado enfocando os objetivos específicos do trabalho e as seguintes variáveis descritas abaixo, levantadas conforme descritas na literatura levantada:

Tabela 5 - Objetivos e variáveis relativas aos bibliotecários

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIÁVEIS	QUESTÕES
Descrever as características pessoais, de formação, do emprego e o perfil profissional da amostra de bibliotecários;	Características pessoais e de formação: idade, formação, tempo de formado, sexo, estado civil, educação continuada;	1, 2, 3, 4, 5, 6 e Parte IV – Dados pessoais – 21, 22 e 23
	Características do emprego: forma de contrato, salário, carga horária, experiências anteriores, tempo de trabalho na IES, motivo de opção pelo emprego, expectativa profissional.	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 e 17
	Perfil profissional: competências, habilidades e atitudes	18 e 19
	Atividades exercidas (Habilidades e Competências): Habilidades e competências técnicas e tecnológicas	18.1 e 19

	<p>Atitudes:</p> <p>Inovação          Perfil gerencial          Agregar informações          Visão Macro / Visão local          Análise crítica          Multifuncional          Boa relação institucional          Divulgação dos serviços da biblioteca          Pró-atividade          Liderança          Facilidade de comunicação          Trabalhar em equipes          Flexibilidade          Integração          Autonomia          Mediação          Criatividade</p>	18.2 e 19
Comparar as características dos profissionais levantadas e os requisitos dos empregadores.	Perfil profissional exigido <b>versus</b> Perfil profissional levantado;	Questionário – questões 18 e 19
	Formação acadêmica esperada <b>versus</b> Formação acadêmica levantada;	Questionário – questões 1, 2, 6, 10
	Experiência esperada <b>versus</b> Experiência de trabalho da amostra	Questionário – questões 2, 11
	Vantagens oferecidas pela IES <b>versus</b> Expectativas futuras do bibliotecário e motivos de opção pelo emprego.	Questionário – questões 3, 4, 5, 7, 8, 9, 12, 13, 15, 16 e 17

#### **4.3.1.2 Estrutura da entrevista com os empregadores**

O roteiro de entrevista semi-estruturada para os empregadores constou de 3 (três) questões abertas, mas com pautas, que segundo Gil (1999, p. 120) possibilita “uma relação de pontos de interesse que o entrevistador vai explorando ao longo de seu curso.” Os pontos foram ordenados de acordo com as variáveis a serem estudadas de acordo com a literatura levantada. Segue abaixo a relação entre os objetivos da pesquisa, as variáveis levantadas e as questões e pontos inseridos no roteiro de entrevista:

Tabela 6 – Objetivos e variáveis relativas aos empregadores

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>VARIÁVEIS</b>	<b>QUESTÕES</b>
------------------------------	------------------	-----------------

<p>identificar as exigências dos empregadores quanto às características dos bibliotecários que são contratados e as vantagens oferecidas pelas instituições;</p>	<p>Perfil profissional: competências, habilidades e atitudes esperadas</p> <p>Atividades exercidas: habilidades e competências técnicas / habilidades e competências tecnológicas</p> <p>Atitudes:</p> <p>Inovação</p> <p>Perfil gerencial</p> <p>Agregar informações</p> <p>Visão Macro / Visão local</p> <p>Análise crítica</p> <p>Multifuncional</p> <p>Boa relação institucional</p> <p>Divulgação dos serviços da biblioteca</p> <p>Pró-atividade</p> <p>Liderança</p> <p>Facilidade de comunicação</p> <p>Trabalhar em equipes</p> <p>Flexibilidade</p> <p>Integração</p> <p>Autonomia</p> <p>Mediação</p> <p>Criatividade</p>	<p>Roteiro de entrevista</p> <p>questões 1 e 2</p>
	<p>Características de formação: formação, tempo de formado, educação continuada;</p>	<p>Roteiro de entrevista</p> <p>questão 1</p>
	<p>Características do emprego oferecido</p>	<p>Roteiro de entrevista</p> <p>questão 1</p>

Comparar as características dos profissionais levantadas e os requisitos dos empregadores	Perfil profissional exigido <b>versus</b> Perfil profissional levantado	Roteiro questão 1 e 2
	Formação acadêmica esperada <b>versus</b> Formação acadêmica levantada;	Roteiro questão 1
	Experiência esperada <b>versus</b> Experiência de trabalho da amostra;	Roteiro questão 1
	Vantagens oferecidas pela IES <b>versus</b> Expectativas futuras do bibliotecário e motivos de opção pelo emprego.	Roteiro questão 3

### **4.3.2 Relato do Pré-Teste**

#### **4.3.2.1 Bibliotecários**

Com o objetivo de validar os instrumentos de coleta de dados, realizou-se o pré-teste do questionário relativo aos profissionais aplicando-os em instituições de ensino privadas surgidas antes de 1996 e que, portanto não fazem parte da amostra selecionada, possuindo, no entanto, similaridades com a população estudada. São elas: UPIS (ano de criação 1973), UNIDF (ano de criação 1969), UNEB (ano de criação 1988), Uniceub (ano de criação 1968), e a Universidade Católica de Brasília (ano de criação 1974). Realizou-se o envio do questionário para o e-mail encontrado nos *sites* das devidas instituições como contato das bibliotecas no dia 09.05.2007. Como não foram obtidas respostas,

realizou-se o reenvio em 14.05.2007. No dia 18.05.2007, foi realizada a última tentativa de envio por meio eletrônico, seguida de contato telefônico solicitando a disseminação entre os demais bibliotecários. Foram recebidos dois questionários em um total de 15 bibliotecários e nenhum referente ao responsável pela biblioteca.

Em relação às questões existentes até então, verificou-se:

- A necessidade de substituição do item “Especialização 360 horas” na questão de número 1, por “Especialização *Latu sensu*”, pois a expressão anterior gerou dúvidas entre os respondentes;
- A necessidade de inclusão da preposição “até” entre as faixas anuais da questão de número 2, para melhor divisão do tempo;
- Inclusão de novas opções entre os cargos da questão 13;
- Modificação do termo “Estabilidade no emprego” na questão 14 por “Segurança do emprego”, devido ao antigo termo ter gerado interpretação dupla;
- Modificação do termo “Possibilidade de progressão” na questão 14 por “Possibilidade de ascensão”, para melhor definição da expressão.

Após análise deste trabalho pela banca de qualificação em junho/2007, foram necessárias modificações no questionário em nível macro, uma vez que os objetivos passaram por reestruturação e justificou-se maior enfoque para o perfil profissional. Sendo assim, os itens relativos a parte III do questionários que tratam de habilidades, competências e atitudes, foram elaborados e inseridos, de acordo com a literatura pesquisada em Miranda (2000), Saracevic (1998), Davenport (2001), Arruda et al. (2000), Drabenstott (1997), Cunha e Robredo (1993), Maranhão (1994, p.15), Valentim (1998), Plosker (2003), nas Diretrizes Curriculares Nacionais do MEC (2001), em Valentim (2004), Barbalho (2002), Neves (2003) e Damásio e Longo (2002). Com esta modificação, foram necessários novos pré-testes que foram realizados em 04/07/2007 com dois bibliotecários pessoalmente. A versão foi validada, apesar dos respondentes citarem que o questionário estava longo informaram que estava bem completo e bem elaborado.

### **4.3.2.2 Empregadores**

O pré-teste dos empregadores foi realizado em uma instituição que não fazia parte da amostra selecionada com a primeira versão do roteiro de entrevistas onde não constavam opções de respostas aos respondentes, tratando-se inicialmente de entrevista não-estruturada. Com as modificações realizadas após banca de qualificação, onde passou-se a dar maior enfoque a comparação entre as respostas dos bibliotecários e empregadores, optou-se pela inserção de algumas opções de respostas possíveis, não sendo no entanto obrigatória a citação somente destes itens, mas de extrema relevância que tais itens fossem incluídos na entrevista. Realizou-se novamente a entrevista com o mesmo empregador e verificou-se que o roteiro de entrevista funcionou, uma vez que as respostas dos empregadores relacionavam-se com a do questionário dos bibliotecários.

## **4.4 Análise dos dados**

### ***4.4.1 Bibliotecários***

Para a análise descritiva dos dados do questionário, foram desenvolvidas distribuições de freqüências das variáveis selecionadas para o estudo e expostas no programa Microsoft Office Excel 2007 em forma de gráficos, tabelas e porcentagens.

### ***4.4.2 Empregadores***

A análise descritiva das respostas dos empregadores foi realizada com base nas categorias de análise citadas por Richardson (2001, p. 240):

- Exaustividade: cada categoria estabelecida deve permitir a inclusão de todos elementos levantados relativos a um determinado tema;

- Exclusividade: nenhum elemento pode ser classificado em mais de uma categoria. Em outras palavras, as categorias devem estar definidas de maneira tal que não seja possível classificar um mesmo elemento em duas delas. Nenhum elemento deve ser codificado duas vezes;
- Concretidade: os termos abstratos são muito complexos, sempre terão diversos significados. Assim, a classificação corre o risco de mudar de pesquisador a pesquisador. É importante ter categorias concretas que permitam fácil classificação dos elementos;
- Homogeneidade: as categorias devem basear-se em um mesmo princípio de classificação. Não é possível analisar o conteúdo de uma mensagem, quando as categorias se fundamentam em mais de um princípio classificatório;
- Objetividade e fidelidade: os vieses devidos à subjetividade dos codificadores, a diferença da interpretação, não se produzem quando as categorias são adequadas e bem definidas. O pesquisador deve definir claramente as variáveis e os indicadores que determinam a classificação de um elemento em uma determinada categoria.

Ainda segundo Richardson (2001, p. 240),

Em um primeiro passo, elaboram-se as categorias com base na teoria, em seguida revisam-se estas categorias à luz dos dados, volta-se à teoria para análise da sua adequação com a teoria confrontada novamente com os dados. Assim se procede até que se obtenham categorias adequadas tanto para a teoria, quanto para os dados.

Assim, serão analisados os dados adequando às categorias citadas e seguindo as orientações de Richardson em sua teoria de análise de dados qualitativos.

## **4.5 Coleta de dados**

### **4.5.1 Bibliotecários**

A coleta de dados foi realizada no período compreendido entre julho e agosto de 2007, mediante a utilização de questionário para os bibliotecários e de 5 entrevistas para os empregadores com base no roteiro de entrevista elaborado.

Pretendia-se um retorno de 100 % dos questionários distribuídos, portanto inicialmente manteve-se contato telefônico com as 46 instituições credenciadas no site do MEC ignorando-se as divisões de faculdades credenciadas. A situação atualizada das 46 instituições credenciadas ao MEC é a seguinte:

- 1(uma) não estava funcionando ainda;
- 3 (três) fecharam;
- 3 (três) não possuíam bibliotecários. Destas que não possuíam bibliotecários atuando, duas não possuíam previsão de contratação e uma encontrava-se em processo seletivo oferecendo duas vagas para bibliotecários;
- 1 (uma) funciona como ensino à distância e portanto utiliza como biblioteca um ambiente virtual e um ambiente físico em parceria com uma IES que não faz parte da amostra;
- 1 (uma) bibliotecária é responsável por duas instituições com diferentes nomes.

Com esta realidade, restaram 37 instituições passíveis de análise. Para o levantamento da quantidade de profissionais atuantes nas IES, também foi utilizado contato telefônico. Neste segundo contato, houve a tentativa de contato inicial com os profissionais e aqueles que se encontravam disponíveis, foi solicitado o e-mail de contato após breve explicação sobre os objetivos da pesquisa, visando o envio por e-mail do questionário. Constatou-se a atuação de 46 bibliotecários nestas 37 instituições, no entanto 3 (três) profissionais encontravam-se em licença médica. A amostra final possível de análise foi composta por 42 bibliotecários.

Foram distribuídos assim, 30 questionários via e-mail para o endereço indicado pelo próprio bibliotecário acompanhado por uma carta solicitando a contribuição e esclarecendo os objetivos da pesquisa (Anexo I). Algumas respostas foram enviadas rapidamente, mas aos não respondentes foi enviada, semanalmente, a solicitação de resposta por e-mail. Com tal insistência, conseguiu-se um total de 22 questionários respondidos por e-mail.

Em algumas instituições, não foi possível o contato telefônico ou eletrônico com o bibliotecário, o contato deveria ocorrer pessoalmente. Juntando-se estas instituições e mais aquelas IES em que os bibliotecários não responderam por e-mail, foram realizadas 15 visitas pessoais para finalizar a

coleta de dados dos bibliotecários. Assim, foram coletados mais 9 questionários, totalizando 31 questionários respondidos.

Dentre os 11 profissionais que não responderam, alguns alegaram falta de tempo para responder, mesmo realizando-se uma visita para entrega em mãos e outra após alguns dias para o recolhimento; outros não foram localizados no local de trabalho, mesmo no horário indicado pela IES como horário de trabalho do profissional e mesmo com a reincidência da visita; e ainda, alguns profissionais recusaram-se a responder temendo represália da IES, mesmo informando que os dados seriam anônimos. Segue tabela demonstrando a situação final da coleta de dados e a porcentagem de questionários relevantes levantados:

Tabela 7 - Total da amostra e total de respondentes

Total de IES credenciadas ao MEC	Total de IES da amostra	Total de bibliotecários da amostra (Exceto bibliotecários licenciados)	Total de respondentes	Porcentagem de respondentes em relação ao universo da amostra (42 bibliotecários)
46	37	42	31	73,8 %

#### 4.5.2 Empregadores

O objetivo desta coleta de dados, foi o de entrevistar a pessoa inserida na IES que realmente define ou delinea o perfil do bibliotecário quando da contratação deste profissional. Para isso, foram realizados contatos telefônicos para verificação do responsável pelo processo seletivo. Dentre as 5 (cinco) instituições, duas indicaram um profissional de recursos humanos como responsável pela delimitação de perfil, às demais indicaram os próprios chefes das bibliotecas como determinantes de perfil dos futuros contratados.

Após tal levantamento, foram realizadas as entrevistas pessoalmente com cada profissional. Cada uma das entrevistas foi realizada com aproximadamente 2 (duas) horas de duração e optou-se pela não gravação em fitas de áudio, para que o entrevistado se sentisse confortável para se posicionar em relação as questões tratadas.

#### **4.6 Definições operacionais**

Para este trabalho, deve-se considerar os seguintes conceitos para que seja delineado o perfil profissional dos bibliotecários:

**Mercado de trabalho** – Encontro entre aqueles que procuram trabalho (Famílias) e aqueles que oferecem trabalho (Empresas). Atualmente este mercado está condicionado pela ação do Estado e dos parceiros sociais (Confederação geral de trabalhadores e organizações patronais, 2007);

**Perfil profissional** - Mueller (1989) conceitua a expressão perfil profissional como sendo “o conjunto de conhecimentos, qualidades e competências próprias dos integrantes de uma profissão”;

**Competências** - O dicionário *Webster* (1981, p. 63) define competência, na língua inglesa como: “qualidade ou estado de ser funcionalmente adequado ou ter suficiente conhecimento, julgamento, habilidades ou força para uma determinada tarefa”. Esta definição, bastante genérica, menciona dois pontos principais ligados à competência: conhecimento e tarefa. O dicionário de língua portuguesa *Aurélio* (Ferreira, 2004) enfatiza, em sua definição, aspectos semelhantes: capacidade para resolver qualquer assunto, aptidão, idoneidade e introduz outro: capacidade legal para julgar pleito;

**Habilidades** - Habilidades se ligam a atributos relacionados não apenas ao saber-conhecer mas ao saber-fazer, saber-conviver e ao saber-ser, (Centro de Referência Educacional, 2007);

**Atitudes** - Na definição do dicionário *Aurélio* (Ferreira, 2004), atitude quer dizer modo de proceder ou agir, comportamento, procedimento;

**Pró-atividade** – é um conceito utilizado frequentemente na área de gestão de empresas e designa a capacidade que alguém ou algo tem de fazer com que determinadas coisas aconteçam ou se desenvolvam (Priberam, 2005). Para Flory (2005), o pró-ativo tem uma variação bem mais ampla entre o estímulo e a resposta, que aumenta em muito sua liberdade de escolha.

**Flexibilidade** – Para Flory (2005), a flexibilidade está relacionada com a postura que se adota frente às diversas situações, permitindo encontrar, entre várias alternativas, a resposta mais adequada. Flexibilidade, também, é estar sempre consciente de que não se é o dono da verdade e que poderá existir uma outra solução que ainda não se tenha pensado.

Rotatividade do trabalho - Em trabalho pioneiro, Douglas refere-se à rotatividade do trabalho (*labour turnover*) como o resultado de saídas e entradas de trabalhadores em uma mesma empresa (Douglas, 1918 *apud* Pastore, 2005).

## 5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após o recebimento dos 31 questionários direcionados aos bibliotecários e realizadas as cinco entrevistas com os empregadores, efetuou-se a análise dos dados coletados.

A análise descritiva dos dados foi realizada conforme citado no item 4.6 da metodologia do trabalho.

### 5.1 Análise dos dados obtidos em relação aos bibliotecários

#### 5.1.1 Características pessoais

Confirmando a tendência de diversas pesquisas citadas, conforme demonstram os resultados de pesquisa de Maranhão (1994), Cunha e Pereira (2003), Souza (1996), Miranda e Solino (2006), a maioria dos bibliotecários da amostra é do sexo feminino, 25 respondentes, enquanto 6 são do sexo masculino. No entanto a porcentagem de profissionais do sexo masculino vem aumentando, conforme verificado em Miranda e Solino (2006) e confirmado nesta pesquisa.

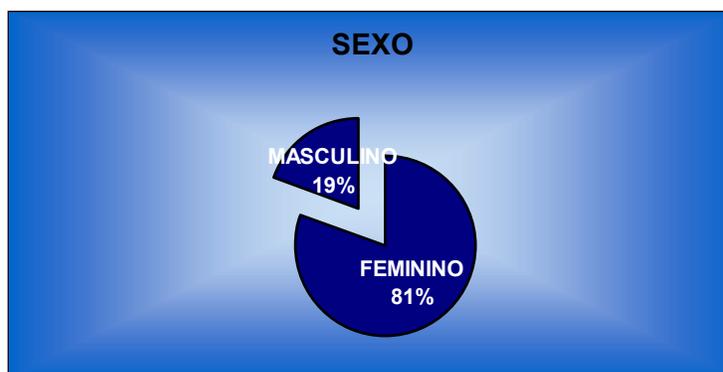


Figura 3: Respondentes em relação ao gênero

Em relação à idade, 22 bibliotecários têm entre 25 e 35 anos, o que caracteriza uma amostra de jovens profissionais, apesar de existirem também uma boa parcela (7) de profissionais com maior idade na amostra, conforme demonstrado no gráfico abaixo:

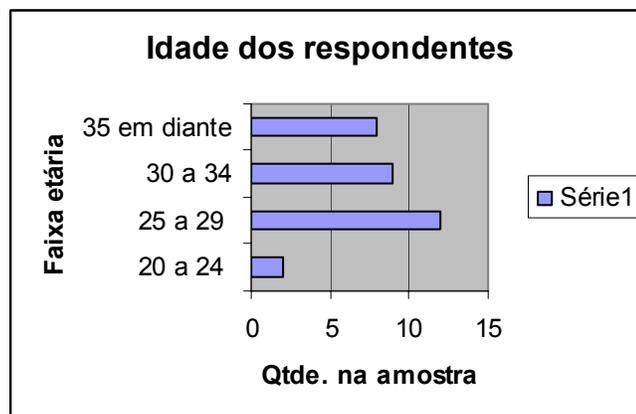


Figura 4: Idade dos respondentes

O gráfico de dispersão que mostra a questão da idade, demonstra a alta concentração de profissionais na faixa etária citada, mas também 7 bibliotecários, o que representa 22,5 % da amostra, principalmente com idade mais avançada. Dentre estes, apenas uma não atua, como gerente da biblioteca em que trabalha.

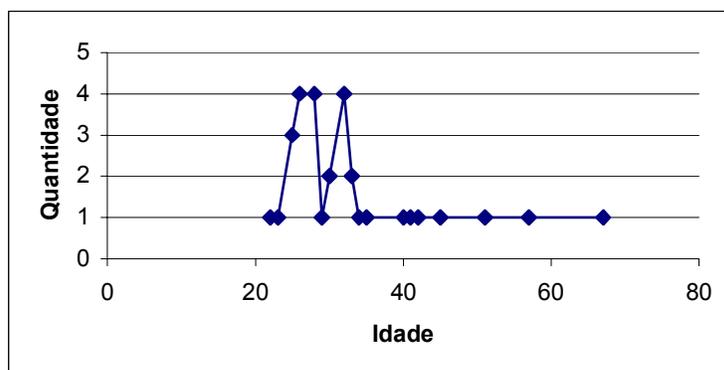


Figura 5: Gráfico de dispersão em relação as idades citadas

Em relação ao estado civil, também confirmando tendências tal como citada em Maranhão (1994), mas com pouca diferença percentual entre as duas freqüências mais citadas, a maioria dos bibliotecários possui o estado civil solteiro, seguidos dos casados ou em união estável. Dentre os respondentes, 4 optaram por não responder este item e a opção “Outros” não foi selecionada por nenhum respondente. O gráfico abaixo demonstra em porcentagem as respostas da amostra:

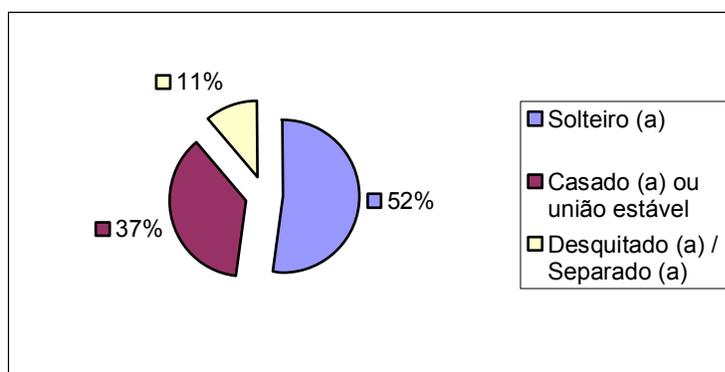


Figura 6: Estado civil

### 5.1.2 Características de formação

Dentre os bibliotecários pesquisados, 22 profissionais afirmaram possuir somente a graduação em biblioteconomia como formação principal, ou seja, a maioria dos profissionais totalizando 70,9 % da amostra.

Entre os demais, seis profissionais encontram-se cursando ou finalizaram curso de pós-graduação *lato sensu* nas seguintes áreas: gestão de pessoas, gestão da informação e tecnologia da informação, gerenciamento do conhecimento, desenvolvimento gerencial e gestão do conhecimento e tecnologia da informação. Percebe-se uma preocupação inicial com o desenvolvimento na questão gerencial uma vez que 19,3 % dos profissionais estão qualificando-se na área, em detrimento dos cursos *stricto sensu* em que

apenas um profissional encontra-se cursando e em nível de mestrado, nenhum dos respondentes citou estar cursando ou possuir título de doutorado. Para Ferracin *et al.* (1993) o gerenciamento aparece como uma deficiência do profissional, portanto esta preocupação em qualificação na área é justificável.

Além da graduação em biblioteconomia, dois profissionais (6,5 %) da amostra, afirmam possuir outra graduação, citados os cursos de Letras e Direito, conforme demonstrado na Figura 6.

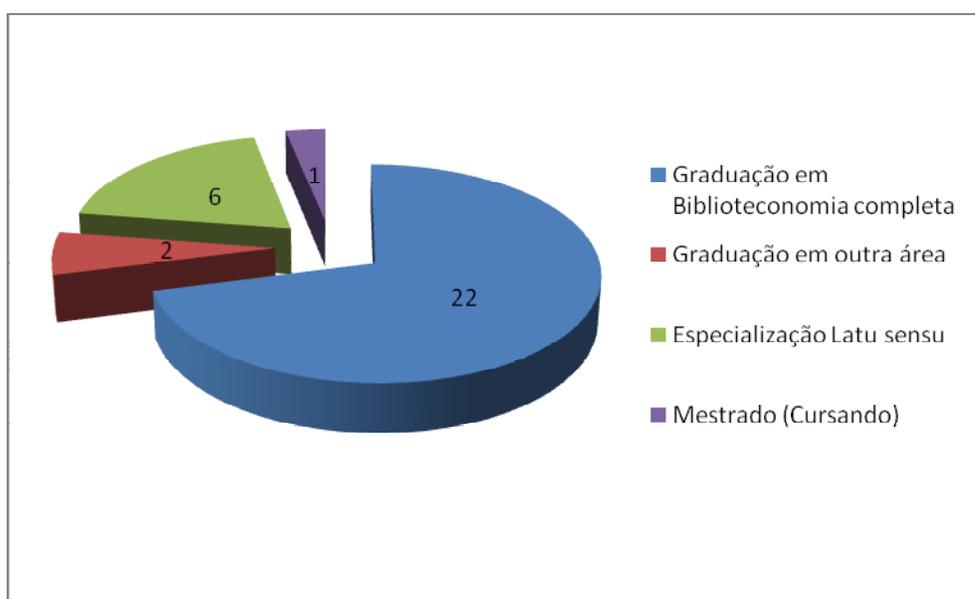


Figura 7: Formação acadêmica

Com relação à fluência ou ao conhecimento em outros idiomas, todos os bibliotecários afirmam possuir conhecimento em pelo menos um idioma e ao menos em nível básico. Especificamente 13 (42%) profissionais afirmam possuir conhecimento em mais de uma língua e em relação ao nível de fluência a maioria conhecem em nível básico ou em nível intermediário os idiomas em que possui conhecimento, conforme demonstra a figura 8.

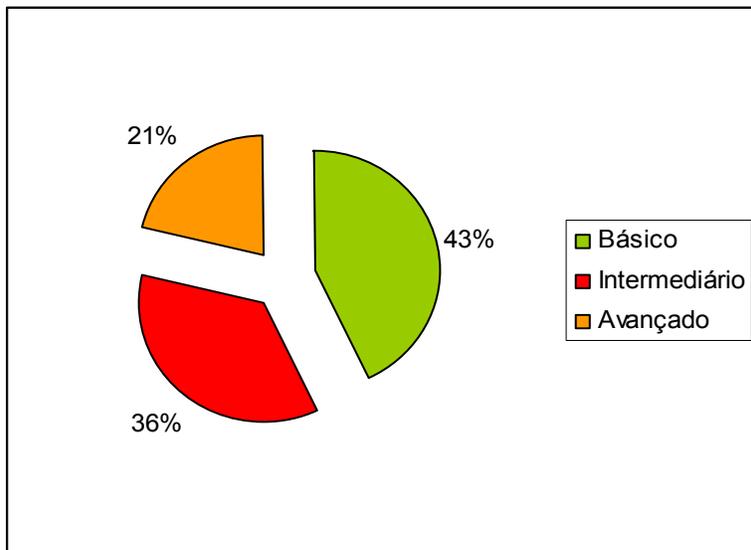


Figura 8: Nível de fluência nos idiomas citados

Em relação ao tempo de formado, pode-se dizer que 70 % da amostra formou-se entre 0 e 7 anos, concentrando a maioria, 15 bibliotecários (50 %) na faixa entre 3 a 7 anos de formado e 6 (20 %) entre 0 a 3 anos de formado. Entre os demais, 4 (13 %) possuem entre 7 a 11 anos e 5 (17 %) possuem acima de 11 anos de formado, dentre os citados: 12, 13, 16, 27 e 44 anos de formado. Segue abaixo gráfico demonstrando em porcentagens tal variável:

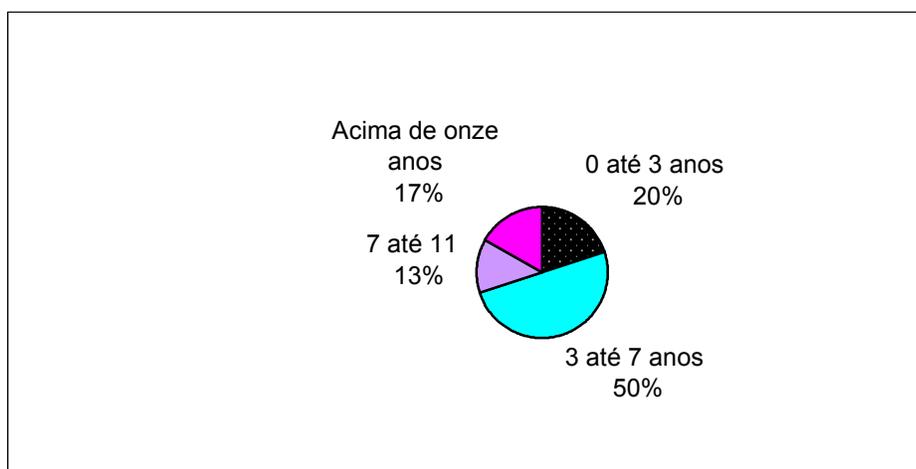


Figura 9: Tempo de formado

Os resultados levantados em relação à idade da amostra, o tempo de formado e a formação acadêmica apresentada, leva-se a acreditar que, por tratar-se de jovens profissionais, formados há poucos anos e com formação basicamente de graduação, exista o interesse por educação continuada. Neste sentido, foi questionado em relação aos incentivos oferecidos pelas IES para a promoção da continuação de estudos dos bibliotecários atuantes em suas unidades de informação.

Em relação à existência de incentivos para a educação continuada dos bibliotecários atuantes nas IES, segue abaixo a figura 9 com o quantitativo de profissionais que recebem incentivos. A maioria não possui incentivos da IES (58%), seguidos por aqueles que possuem incentivos (32%) e dos profissionais que dependem de alguns fatores para que o incentivo ocorra (10%), tais como autorização da diretoria, financiamento às expensas do funcionário, etc.

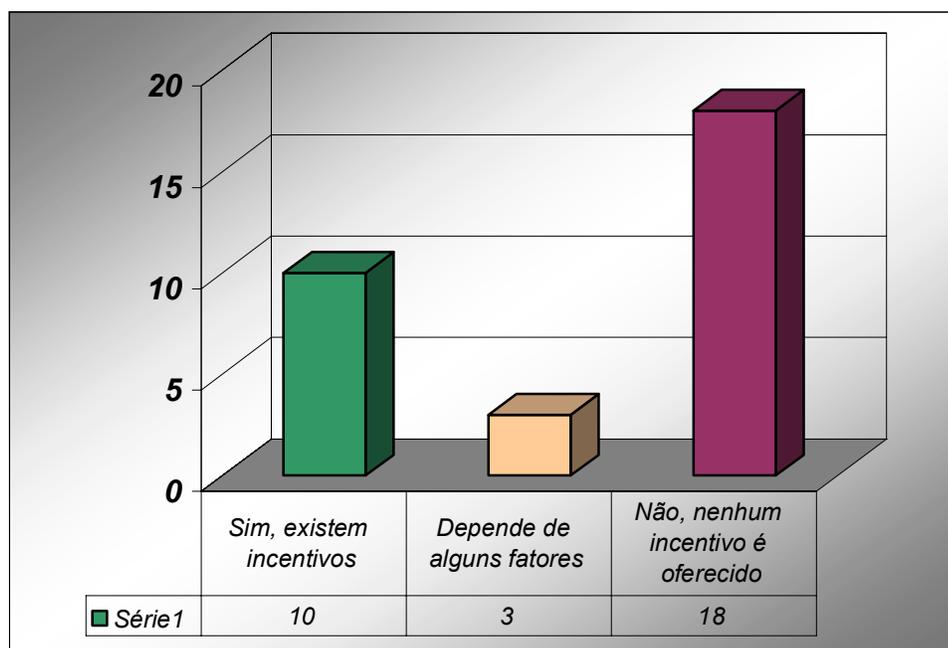


Figura 10: Incentivo a educação continuada

Para estes dez profissionais que recebem incentivos das IES, foram questionados os tipos de incentivo oferecidos com opção de escolha de mais de um item. Os itens mais citados foram: bolsa de estudos total ou parcial na própria IES, indicado por 100 % dos profissionais que recebem incentivos como uma vantagem oferecida, liberação de horários e/ou flexibilização de horários foi citado por oito profissionais (80%).

Financiamento total ou parcial de cursos, seminários, eventos na área de informação ocorridos em Brasília e oferecimento de cursos *in company* (empresa contratada para realizar cursos na IES para os funcionários sem foco específico) foram ambos citados por cinco bibliotecários (50%) dentre os que possuem incentivos à educação continuada.

Financiamento de cursos ocorridos fora de Brasília e financiamento de outros tipos de cursos tais como idiomas, informática, etc. foram ambos citados por apenas dois profissionais.

Em relação à frequência em que ocorrem tais incentivos, para a maioria daqueles que possui o incentivo (6 profissionais dentre os 10), este ocorre sempre que a instituição ou o profissional perceba a necessidade ou oportunidade e para os outros 4 profissionais ocorre eventualmente, também quando a instituição ou o profissional perceba a necessidade ou oportunidade.

### **5.1.3 Características do emprego**

Vários aspectos são relevantes para a descrição de um mercado de trabalho específico. Um dos aspectos analisados é a questão do tipo de contrato empregatício utilizado, uma vez que foi verificado em Bridges (1995), Pastore (1999), Fligenspan (2002), Castel (1998) e especificamente, em Arruda *et al.* (2000), as modificações pelas quais vêm passando o mercado de trabalho mundial, brasileiro e já afetando o mercado do bibliotecário em relação as

formas de contrato empregatício, crescente terceirizações e trabalhadores informais.

Foi verificada que esta realidade não se aplica aos bibliotecários universitários, pois 29 dos entrevistados possuem carteira assinada, tratando-se de profissionais institucionalizados e apenas dois são terceirizados. Acredita-se que esta realidade ocorra devido às exigências do MEC, que realiza pesquisa documental quando da avaliação das IES e dentre tais pesquisas, verifica-se a situação empregatícia dos docentes e profissionais essenciais.

#### **5.1.3.1 Salários e benefícios**

Sobre os salários, percebeu-se que existe relação com a quantidade de horas trabalhadas, conforme se pôde verificar na literatura, as recomendações salariais são baseadas na quantidade de horas trabalhadas. Independente desta variável, a maioria afirma receber entre R\$ 900,00 e R\$ 1.500,00 (51,6%) de salário mensal bruto, o que corresponde atualmente em aproximadamente 2 e 1/2 salários-mínimos a 4 salários-mínimos, o que está aquém aos resultados das pesquisas de Maranhão (1994), Souza (1996) e Kruehl (2000), apesar de nenhuma destas pesquisas tratarem exclusivamente de bibliotecas universitárias. A surpresa nesta análise é verificar que existem profissionais recebendo menos de R\$ 900,00 (12,9%) e nenhum respondente recebendo acima de R\$ 3.500,00, conforme demonstrado no gráfico da figura 11 abaixo:

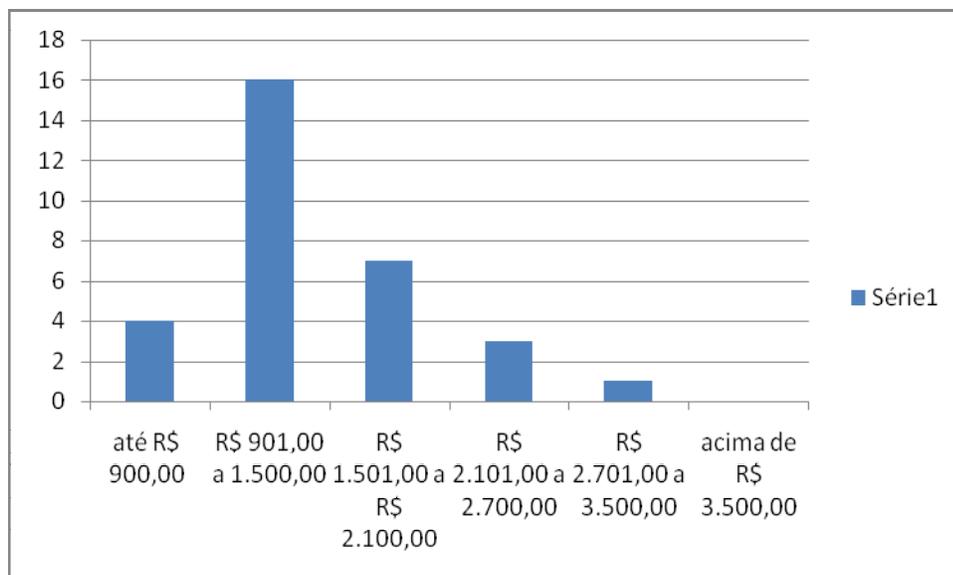


Figura 11: Faixa salarial

Além dos salários recebidos, questionou-se em relação aos demais benefícios oferecidos, com opção de marcar mais de um item, com o objetivo de verificação se o salário possui adicional e quanto às vantagens oferecidas pelas IES. Os itens mais citados foram os seguintes:

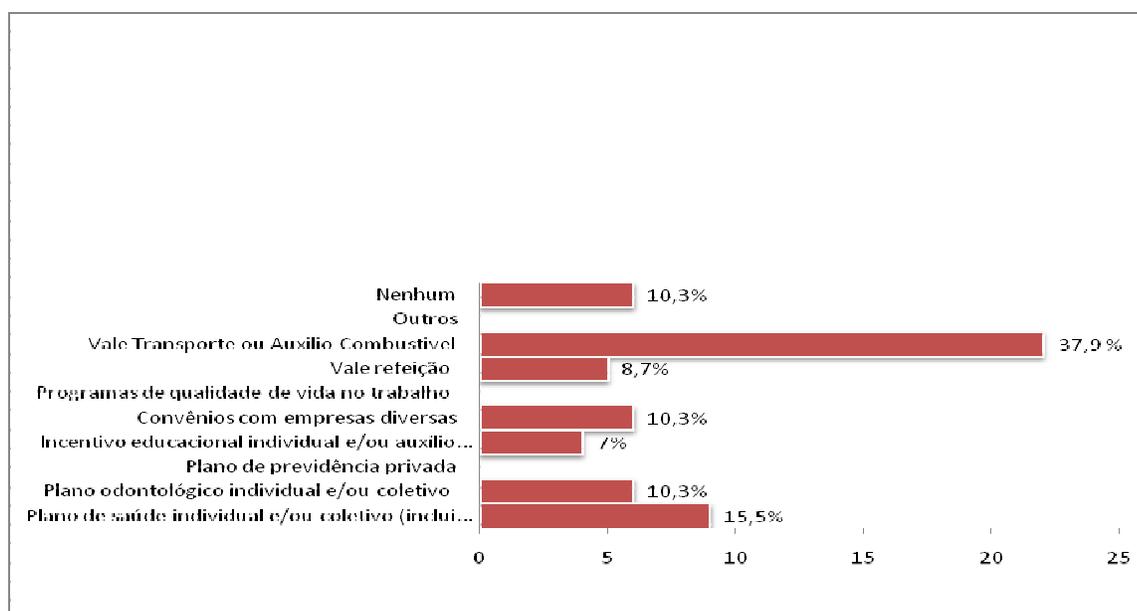


Figura 12: Benefícios oferecidos

Percebe-se, portanto, que com exceção dos seis respondentes (10,3%) que afirmam não possuir qualquer benefício, a maioria possui pelo menos o auxílio transporte, que pode ser considerado um adicional ao salário líquido. No entanto, o pagamento deste benefício deveria ser compulsório e como foi verificado que alguns respondentes não o recebem.

### 5.1.3.2 Carga horária

A carga horária de trabalho semanal dos bibliotecários, em sua maioria é de 40 a 44 horas de trabalho. Menores cargas horárias foram também citadas, conforme figura 13, o que possibilita o emprego parcial, como foi constatado em oito (25%) profissionais.

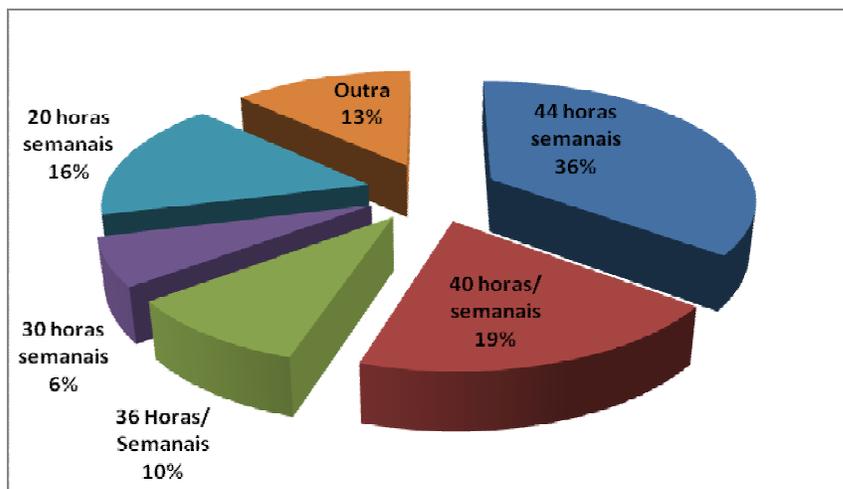


Figura 13: Carga horária de trabalho

Entre as outras cargas horárias citadas duas pessoas trabalham 24 horas semanais, uma trabalha 29 horas semanais e uma possui horário flexível.

A relação entre o salário recebido e a quantidade de horas de trabalho é demonstrada no gráfico e na tabela abaixo:

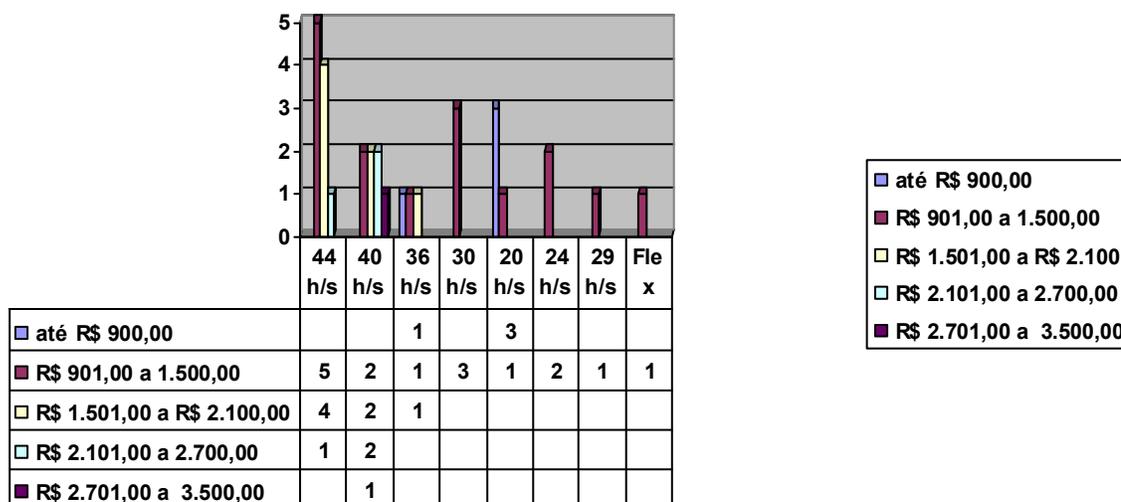


Figura 14: Relação salário x carga horária semanal

Pode-se verificar no gráfico acima que os bibliotecários que recebem salários abaixo de R\$ 900,00, possuem também menores cargas horárias de trabalho. No entanto, percebem-se também profissionais que possuem menores cargas horárias e encontra-se em faixa salarial acima.

### 5.1.3.3 Tempo de serviço

Quanto ao tempo de serviço na instituição, 20 profissionais atuam entre 0 a 2 anos. Dentre os demais respondentes (um não respondeu), sete trabalham de 2 a 4 anos e três trabalham mais de 4 anos na instituição. A média de anos de funcionamento das IES as quais os profissionais responderam a pesquisa (n=29) é de 5,3 anos. Considerando que 66,6 % da amostra atuam na IES há no máximo 2 anos, acredita-se que exista rotatividade de profissionais nestas IES.

### 5.1.3.4 Experiência anterior

A fim de verificar em relação a experiências anteriores, foi questionado ao bibliotecário o tempo que este possuía de experiência em bibliotecas universitárias antes de atuar na IES correspondente.

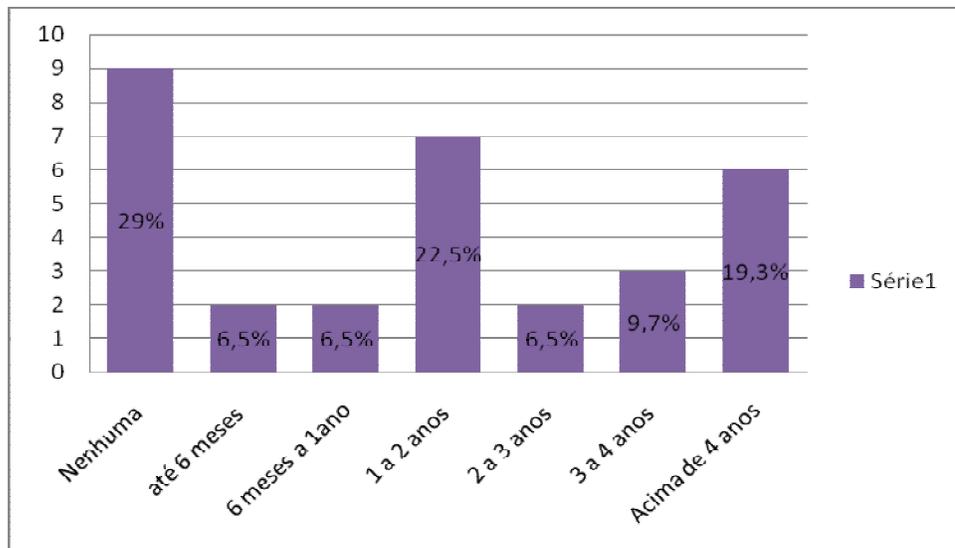


Figura 15: Tempo de experiência anterior em bibliotecas universitárias

O gráfico acima demonstra que 29% não possuíam experiência alguma em bibliotecas universitárias antes de trabalhar na IES em questão, no entanto a soma total daqueles que possui entre seis meses a acima de quatro anos de experiência (22 profissionais) é maior que o total sem experiências anteriores em bibliotecas universitárias (nove profissionais). Tal dado confirma as pesquisas de Maranhão (1994) e Souza (1996) que salientam o item “experiência anterior” como exigência de maior peso no mercado de trabalho, uma vez que a maioria da amostra possuía alguma experiência em bibliotecas universitárias.

Dentre os respondentes com mais de quatro anos foram citados: 5, 6, 8, 9, 15 e 26 anos de experiências anteriores, especificamente em bibliotecas universitárias.

### **5.1.3.5 Quantidade de profissionais na biblioteca**

Foi questionada a quantidade de profissionais atuantes na biblioteca dentre gerentes, bibliotecários, auxiliares de biblioteca e serviço de apoio. Constatou-se que, com apenas quatro exceções, as demais 25 IES da amostra possuem somente um bibliotecário para desempenhar todas as atividades inerentes ao bibliotecário, desde gerência até o atendimento a alunos. Em compensação, estas mesmas IES possuem em média quatro auxiliares de biblioteca.

### **5.1.3.6 Cargo real**

Visando entender as atividades gerais desenvolvidas pelos bibliotecários, foi questionado em sua opinião, o cargo real que ocupava na empresa, independente do cargo descrito em contrato trabalhista. O respondente podia marcar quantos itens desejasse. Confirmando a análise realizada em relação à quantidade de profissionais que atuam nas bibliotecas, a maioria afirmou que ocupa o cargo de gerente e de bibliotecário de processo técnico (21 respondentes em cada cargo), concentrando suas atividades nestes dois itens. 14 respondentes incluíram também o cargo de bibliotecário de referência (que não aparece sozinho em nenhum dos questionários respondidos) e 12 consideraram-se também atendente de balcão ou recepcionista dos alunos, além das demais atividades.

### **5.1.3.7 Motivos de opção pelo emprego**

Entre os motivos de opção pelo emprego, destacam-se os três mais assinalados como fatores muito importantes no momento de opção pelo emprego oferecido: oportunidade de aplicação do conhecimento adquirido, desemprego e o valor do salário oferecido. Os fatores mais citados como indiferente ou não se aplica foram: segurança no emprego, possibilidade de ascensão e desemprego. O fato da questão do desemprego não ser relevante para uma parcela da amostra (11 profissionais) justifica-se pela existência de

oito bibliotecários na amostra que acumulam dois ou mais empregos (25%), uma vez que algumas cargas horárias citadas possibilitam empregos parciais e assim o profissional tem a possibilidade de atingir os salários mencionados em algumas recomendações salariais citadas no item 3.4.1. Outra justificativa é o fato de que o profissional não se encontrava desempregado quando da opção pelo emprego, mas optou pela mudança devido a melhor proposta salarial conforme assinalado pelos respondentes como um dos itens mais relevantes “valor do salário oferecido”.

#### **5.1.3.8 Expectativas em relação ao emprego**

Finalizando esta etapa de questões em relação às características do trabalho, questionou-se em relação às expectativas futuras destes bibliotecários em relação à IES em que atua, existindo a opção de assinalar mais de um item. Os itens mais assinalados foram, na seguinte ordem:

- Aquisição de experiência em termos de atividades e tempo de serviço;
- Aumento de salário ou possibilidade de aquisição/opção de algum benefício;
- Cumprir suas funções corretamente e garantir seu cargo atual;
- Nenhuma expectativa, enxerga o trabalho na IES como temporário.

#### ***5.1.4 Perfil profissional***

##### **5.1.4.1 Atividades exercidas (Habilidades e competências técnicas e tecnológicas)**

Para entender as atividades exercidas e as habilidades técnicas que os profissionais possuem, foram elaboradas perguntas afirmativas no questionário aplicado (Apêndice A) as quais os respondentes possuíam seis

pontos de opções de respostas: concordo totalmente, concordo parcialmente, não concordo nem discordo, discordo parcialmente, discordo totalmente e não se aplica. A análise dos dados foi desenvolvida de acordo com a quantidade de respostas mais freqüentes.

Dentre os respondentes, 26 (83,4%) bibliotecários afirmam realizar o processo de seleção de documentos, 25 (80,6%) gerencia alguns processos dentro da biblioteca, sendo totalmente responsável e respondendo por tais processos e 23 (74,2%) realizam o processamento técnico (classificação, catalogação, análise da informação, indexação) de documentos em distintos tipos e suportes, sendo estas as atividades principais da maioria da amostra pesquisada, na ordem citada.

Em seguida, o conhecimento e a utilização de diversas fontes de informação e em diversos formatos impressos e digitais, para o atendimento de pesquisas dos usuários ou para o desenvolvimento das atividades foram citados como uma das atividades de 20 (64,5%) bibliotecários. A elaboração de projetos para serem desenvolvidos na biblioteca, o auxílio na normalização de monografias e o conhecimento de softwares foram citados por 19 (61,3%) bibliotecários. As aquisições e as avaliações do acervo foram mencionadas como atividades individualmente desenvolvidas por 18 (58%) profissionais.

O atendimento ao usuário ou orientação aos usuários ou grupos de usuários quanto ao uso das bases de dados e demais produtos digitais que a instituição oferece ou que são oferecidos gratuitamente na Internet foi citado como atividade desenvolvida frequentemente por 17 (54,8%) e por três profissionais como atividade esporádica, assim como a realização de pesquisas bibliográficas solicitadas pelos usuários em diversas fontes que foram citadas por 17 (54,8%) profissionais como atividade freqüente e por seis profissionais como atividade esporádica. Em contrapartida, sete profissionais afirmaram realizar pesquisas bibliográficas somente na base de dados da biblioteca e dez afirmaram que geralmente pesquisam somente na base da biblioteca, ou seja,

um total de 17 profissionais afirma limitar-se com freqüência ao acervo da biblioteca para atendimento a pesquisas dos alunos e 17 profissionais afirmam que sempre utilizam outras fontes para atendimento a pesquisas.

Em relação ao desenvolvimento e manutenção da base de dados da biblioteca, 21 (67,7%) bibliotecários afirmam que na maioria das vezes são questionados na escolha ou manutenção da base de dados da instituição, e optam pelo melhor custo-benefício para a instituição e para os serviços bibliotecários, assim como 23 (74,2%) profissionais concordam totalmente ou parcialmente que conhecem e utilizam as ferramentas tecnológicas disponíveis tanto as subsidiadas pela instituição quanto as gratuitas na Internet.

A busca de informações em diversas fontes, o tratamento de acordo com os interesses dos usuários cadastrados e a elaboração ou prestação do serviço de Disseminação Seletiva da Informação, DSI, foi citada como atividade desenvolvida com freqüência usual e parcial por 16 (51,6%) profissionais.

O trabalho com a organização da informação em relação a biblioteca (normalização, inserção de conteúdo em sites/portais, etc.) é desenvolvido totalmente ou parcialmente por 18 (58%) profissionais e 20 (64,5%) profissionais afirmam atuar totalmente ou parcialmente na atualização do site da instituição ou da biblioteca, seja na organização da informação, seja no conteúdo.

Algumas técnicas de marketing para a divulgação da biblioteca ou de algum serviço específico são desenvolvidas totalmente ou parcialmente por 21 (67,7%) bibliotecários. A elaboração de produtos de informação (bibliografias, catálogos, guias, índices, etc.) é realizada totalmente ou parcialmente por 18 (58%) profissionais.

Técnicas de conservação do acervo e identificação de materiais a serem restaurados são desenvolvidas totalmente ou parcialmente por 21 (67,7%) dos participantes e a elaboração de relatórios periódicos com tarefas

desenvolvidas e estatísticas é realizada total ou parcialmente por 22 (71%) respondentes.

Em relação à satisfação dos usuários, apesar da maioria não realizar estudos de usuários nas bibliotecas das IES, 20 (64,5%) bibliotecários afirmaram verificar total ou parcialmente a frequência de utilização dos serviços e a satisfação dos usuários em períodos pré-estabelecidos.

As principais atividades citadas como não desenvolvidas pela maioria dos bibliotecários ou habilidades técnicas não aplicadas na IES ou ainda, competências não identificadas nos profissionais foram:

- Conhecimento, diferenciação e utilização de diferentes sistemas de indexação (vocabulários controlados, tesouros, ontologias, etc.) citados por 17 (54,8%) bibliotecários como não utilizado na IES;
- Elaboração de publicações eletrônicas da instituição (CD-ROM, DVD, etc.) em termos de organização do conteúdo citado por 23 (74,2%) bibliotecários como não desenvolvida;
- Transformação de informações digitais em hipertextos e encaminhamento a usuários com o devido perfil da informação a ser disseminada citada por 21 (67,7%) participantes como não desenvolvida;
- Planejamento e/ou execução de estudos de usuários na instituição citado como ainda não realizado por 16 bibliotecários (51,6%);
- Participação, utilização ou implementação de uma rede de informação ou um consórcio de bibliotecas universitárias citado por 20 (64,5%) bibliotecários.

A partir destas informações coletadas, percebe-se que, conforme Cunha e Pereira (2003), Maranhão (1994), Souza (1996) e Ferracin *et al.* (1993), uma das atividades ainda mais realizadas é o tratamento/processamento da informação e a gestão de unidades de informação. Também em Souza (1996) e em Cunha e Pereira (2003) verifica-se o conhecimento de informática como tarefa não desenvolvida ou habilidade não encontrada nos profissionais. Neste sentido, percebe-se evolução, uma vez que os bibliotecários estudados informaram que lidam com organização da informação na Internet e bases de dados, habilidades que segundo Kruel (2000) são apontadas como valorizadas pelo empregador. Mas ainda não atuam em redes, com hipertextos e no desenvolvimento de publicações eletrônicas, habilidades citadas por Drabenstott em 1997 e por Damásio e Longo (2002) como características que iriam compor o profissional da informação do futuro.

#### **5.1.4.2 – Atitudes (situações vivenciadas)**

Em relação às atitudes no ambiente profissional, as questões também foram realizadas de forma afirmativa e direta, para que não gerassem interpretações dúbias e tentou-se demonstrar as atitudes pesquisadas a situações próximas da realidade vivida. Os próprios bibliotecários realizaram auto-análise da forma como agem em certas situações.

Dentre as atitudes pesquisadas, foram apontadas pela maioria dos respondentes como atitudes exercidas no ambiente de trabalho com frequência, na seguinte ordem:

- Trabalhar em equipes, citada por 29 bibliotecários;
- Facilidade de comunicação, citada por 29 bibliotecários;
- Perfil gerencial, citada por 28 bibliotecários;

- Pró-atividade, citada por 27 bibliotecários;
- Divulgação dos serviços da biblioteca, citada por 26 bibliotecários;
- Integração, citada por 25 bibliotecários;
- Liderança, citada por 24 bibliotecários;
- Visão macro / Visão local, citada por 23 bibliotecários;
- Autonomia, citada por 23 bibliotecários;
- Multifuncional, citada por 20 bibliotecários.

As atitudes menos citadas como desenvolvidas ou aplicadas no ambiente de trabalho, de acordo com as atitudes analisadas, foram na seguinte ordem:

- Mediação, citada apenas por 13 bibliotecários como atitude desenvolvida;
- Boa relação institucional, também citada apenas por 13 bibliotecários como atitude desenvolvida;
- Análise crítica, citada também por 13 bibliotecários;
- Inovação e criatividade, citada por 15 bibliotecários (menos da metade da amostra);
- Flexibilidade, citada por oito bibliotecários como atitude desenvolvida.

Percebe-se que dentre as atitudes mencionadas como não aplicadas, todas, com exceção de “flexibilidade”, são dependentes de outros atores que não somente o profissional: a mediação depende da forma como o aluno/usuário vê o bibliotecário; a boa relação institucional depende do interesse da IES em gerar e cultivar tal relação com seu quadro pessoal; a análise crítica depende da aceitação do parecer do bibliotecário; e a inovação depende da aprovação dos superiores.

Ou seja, na análise realizada pelo próprio profissional das suas atitudes no trabalho, ele considera que faz aquilo que está a seu alcance e lhe é

solicitado. Aquilo que possui barreiras, ou entre a IES ou entre o usuário, não é realizado. Tais questões puderam ser percebidas nas respostas às questões abertas, conforme esta citada abaixo por um dos respondentes:

Sempre me senti preparado para atuar em qualquer área da minha profissão, tenho alta capacidade de aprendizado e senso de organização, com essas virtudes fica mais fácil gerenciar qualquer tipo de acervo, seja ele especializado, escolar, universitário, particular ou público.

Em relação à “flexibilidade”, o próprio profissional afirma incomodar-se em ser desviado de função, uma vez que não se trata aqui em flexibilidade para atuar em sistemas de informação diferenciados, mas em atuar em qualquer necessidade da IES. Esta insatisfação foi expressada por um dos respondentes nas questões abertas, conforme citado abaixo:

Creio que a remuneração do profissional bibliotecário não está condizendo com as atividades realizadas nas bibliotecas universitárias, pois esta área de atuação requer tamanha responsabilidade e disposição por parte do bibliotecário, que se confunde com a disponibilidade sem limites que muitas vezes é requerida pela Instituição. É necessário ter uma valorização das atividades desenvolvidas por estes profissionais.

#### **5.1.4.3 Preparação para executar tarefas**

Ao ser questionado em pergunta aberta se o bibliotecário se sente completamente preparado para atuar em bibliotecas universitárias face às novas modalidades de ensino, tais como educação à distância, e as exigências tecnológicas e gerenciais a maioria respondeu que sim, e justificou que busca atualização constante em relação à área, as novas tecnologias e em cursos da área, conforme citado por um dos respondentes “Sim, pois apesar de não possuir o apoio financeiro da instituição, procuro estar me atualizando através de cursos que apresentem as novas tecnologias.”

Dentre os que responderam não sentir-se preparado ou parcialmente preparado, afirmam que sentem falta de especialização em relação às novas modalidades das bibliotecas universitárias. Segue abaixo figura que demonstra o percentual de respostas e no Apêndice D ao final do trabalho, as repostas integrais:

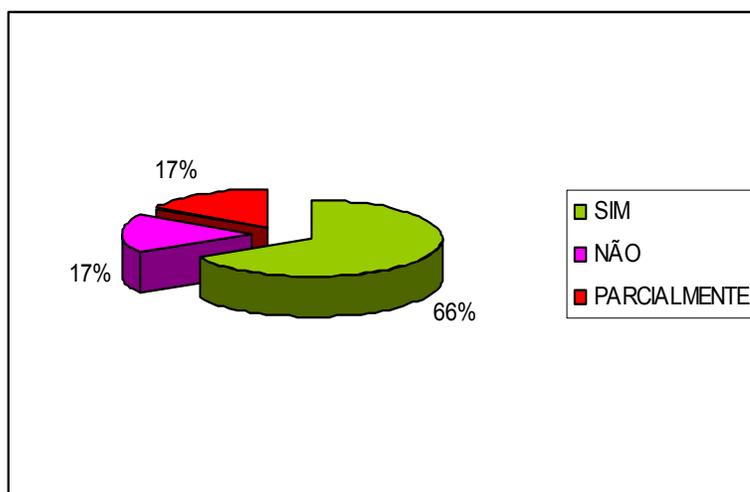


Figura 16: Sente-se preparado para atuação

## 5.2 Análise dos dados obtidos em relação aos empregadores

Na identificação quanto às exigências dos empregadores para a contratação dos bibliotecários, precisou-se entender o processo desde a determinação da contratação até o processo de avaliação do profissional após contratado.

### 5.2.1 Investimento em recursos humanos

Identificou-se que os investimentos em recursos humanos não são as prioridades das IES pesquisadas. Em geral, as IES mantêm o mínimo de

pessoal exigido pelo MEC, questão que vem confirmar o que afirma Batista (2002). Portanto, as instituições possuem quantidade já determinada de bibliotecários e a contratação ocorre quando uma dessas vagas é desocupada. Os três bibliotecários-chefe entrevistados, afirmaram em unanimidade terem realizado tentativas de convencimento junto à diretoria quanto a necessidade de mais profissionais, alegando a quantidade de atendimentos e alunos existentes, mas não foram atendidos.

### **5.2.2 Processo de contratação**

Havendo o desligamento de um profissional, que geralmente ocorre por solicitação do próprio bibliotecário que após adquirir experiência na IES busca novas oportunidades<sup>1</sup>, inicia-se o processo de seleção. A maioria dos entrevistados, afirmam que são os chefes das bibliotecas quem descreve a vaga, o perfil de acordo com as atividades a serem desenvolvidas e a triagem dos currículos. No entanto, as duas instituições em que os entrevistados foram profissionais de recursos humanos afirmaram que avaliam o perfil delineado pelo bibliotecário e realiza algumas adequações de acordo com os interesses da instituição. As vagas são geralmente divulgadas em jornal de circulação regional, em *site* de emprego e no *site* das instituições específicas.

### **5.2.3 Seleção de currículos e testes**

Em seguida, o setor de recursos humanos, das cinco IES pesquisadas, realiza contato com os profissionais cujos currículos foram selecionados, verifica a disponibilidade do profissional em relação ao emprego e realiza os primeiros testes que em sua maioria trata-se de provas de redação, informática básica e de personalidade, e em alguns casos, provas técnicas específicas. Nestes primeiros testes, são eliminados aqueles que não possuem

---

<sup>1</sup> Conforme demonstrado nas expectativas futuras dos profissionais atuantes, p.93 da análise de dados dos bibliotecários

os principais itens do perfil delineado, principalmente em relação a atitudes. Em sua maioria, estas equipes de recursos humanos possuem psicólogos organizacionais para a realização desta análise.

#### **5.2.4 Entrevistas**

Os demais passam então por entrevista pessoal com a participação do bibliotecário chefe. Em alguns casos, são realizadas dinâmicas de grupo, quando a quantidade de profissionais selecionados para a segunda fase é grande. Além do bibliotecário chefe, a entrevista pessoal é realizada com a participação de profissional de recursos humanos, que pode ou não conduzir a entrevista, e em alguns casos, dependendo do cargo, alguém da diretoria. O selecionado passa por um período de três meses de avaliação, quando as características exigidas serão analisadas e também o cumprimento às regras e a hierarquia. O bibliotecário é avisado claramente dos itens de avaliação quando selecionado para a vaga em questão.

Os entrevistados afirmam que recebem diversos currículos anualmente, mas que a triagem é simples uma vez que muitos currículos não se adequam às características exigidas que serão relacionadas em seguida.

#### **5.2.5 Características de formação: formação, tempo de formado, educação continuada**

Segundo os entrevistados, a exigência unânime em relação a formação dos profissionais é a graduação em biblioteconomia e a inscrição no Conselho Regional de Biblioteconomia, CRB.

Em relação ao tempo de formado, os entrevistados afirmam que os profissionais a serem contratados podem ser recém formados desde que

possuam a experiência almejada, sendo considerados como experiências anteriores os estágios remunerados e não remunerados realizados. Os estagiários contratados pelas IES possuem grande chance de efetivação após a formatura desde que possuam bom desempenho e adequação ao perfil. No entanto, profissionais com maior tempo de experiência são desejáveis.

A participação em cursos e congressos na área não são itens essenciais para a contratação, mas demonstra que o bibliotecário preocupa-se com a reciclagem de conhecimentos o que é importante na análise de competências. Em termos de cursos de especialização, são bem vistos aqueles voltados para o atendimento ao cliente e a gestão, mas também não são essenciais para a contratação, são diferenciais e funcionam como critérios de desempate. Os cursos *strictu sensu* não foram citados como exigência ou diferencial.

Em relação a idiomas, os empregadores citaram como essencial o profissional possuir um bom português, o que segundo os respondentes, é difícil de encontrar. Os demais idiomas são diferenciais, mas de forma alguma determinante quando da contratação.

### **5.2.6 Características do emprego oferecido**

Os empregos ofertados possuem características distintas de acordo com a atividade que o profissional irá desempenhar. Por exemplo, para bibliotecário (a) chefe a experiência em gestão de unidades de informação possui um peso maior do que para o profissional que trabalhará com processo técnico, o qual necessita possuir ampla experiência com a atividade citada. O bibliotecário que trabalhará com o processo de referência precisa de experiência com bases de dados e tecnologia.

No geral, no entanto, algumas características dos empregos oferecidos são similares tais como: média salarial, experiências esperadas, possibilidades de progressão, carga horária e vantagens oferecidas. Além disso, a maioria das IES estudadas não possui distinção de atividades para diferentes profissionais, uma vez que contratam apenas um bibliotecário para o desempenho de todas as funções citadas.

#### **5.2.6.1 Salários oferecidos**

Em relação à média salarial, a maioria dos entrevistados admite que os valores pagos estão abaixo do mercado de trabalho para bibliotecários e não são compatíveis com a carga de horária exigida e com a qualificação dos profissionais. Os bibliotecários entrevistados foram unânimes ao citarem tal afirmação, já os profissionais de recursos humanos admitem que os salários dos bibliotecários não estão igualados aos demais profissionais da IES mas acreditam que o salário encontra-se de acordo com a experiência e qualificação dos profissionais que trabalham na IES, idéia corroborada pelos bibliotecários chefe entrevistados e comprovada pela literatura apresentada em relação a recomendações salariais. De acordo com a característica da amostra de bibliotecários, eles possuem as características apresentadas pelo Sindicato dos Bibliotecários no Estado de São Paulo *apud* Conselho Federal de Biblioteconomia (2007), conforme demonstrado abaixo:

[...] Bibliotecários com experiência comprovada, conhecimentos de informática e de mais de um idioma, que direta ou indiretamente exercem cargos de chefia, tem faixa salarial variando de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) a R\$ 7.000,00 (sete mil reais)

Portanto, os valores de honorários pagos pelas IES estão aquém ao recomendado, uma vez que nenhum dos entrevistados recebe nem o mínimo citado e a maioria possui a qualificação citada.

#### **5.2.6.2 Experiência esperada**

Em relação à experiência profissional esperada, conforme já citado, a maioria não considera este item como essencial, mas como um diferencial, principalmente se as experiências são especificamente na área em que vai atuar. Experiências anteriores especificamente em bibliotecas universitárias, principalmente em IES renomadas, são bem vistas pelos empregadores. Caso o candidato possua experiência e estabilidade nos empregos anteriores, são considerados diferenciais. A maioria costuma entrar em contato com antigos empregadores a fim de verificar referências sobre o candidato.

A maioria dos entrevistados, afirma que para o cargo de bibliotecário não há possibilidade de progressão. Como exemplo, duas das IES ao realizarem processo seletivo para bibliotecário chefe não progrediram bibliotecários que já atuavam na IES devido, segundo os entrevistados, a necessidade de perfil diferenciado. Também não existem casos dentre os pesquisados de aproveitamento do bibliotecário em outras áreas. O que pode acontecer é o acúmulo de funções, ou seja, o profissional atuar na biblioteca e em horário oposto participar de algum conselho específico, mas são exceções, via de regra o bibliotecário é visto pelos empregadores como atrelados aos serviços da biblioteca.

### **5.2.6.3 Carga horária exigida**

Quanto a carga horária imposta aos bibliotecários, os empregadores admitem serem cargas horárias pesadas, geralmente incluem o turno noturno e trabalhos por escala nos finais de semana e nos feriados, além de desvio de funções tais como fiscal de vestibular, auxílio na realização de matrículas, o que ocorre em certos períodos, não com freqüência.

Por outro lado, uma vantagem oferecida pela maioria dos empregadores é a flexibilidade de horários em algumas situações, tais como participação em cursos e seminários (desde que financiados pelo próprio funcionário ou gratuitos), que pode ser negociada diretamente com o chefe

imediatamente sem necessário conhecimento da alta diretoria. Outras vantagens oferecidas são:

- Bolsas de estudos: com algumas ressalvas como tempo de trabalho na IES e no horário oposto ao do trabalho;
- Segurança no emprego: segundo os empregadores, não há muitas demissões, as vagas são abertas devido ao desligamento voluntário dos bibliotecários;
- Autonomia para os bibliotecários chefes;
- A maioria oferece periodicamente a realização de cursos *in company*, cursos oferecidos a todos os funcionários sem foco específico;
- Benefícios;
- A maioria dos empregadores, afirma não faltar verba para aquisição de recursos materiais.

### **5.2.3 Perfil profissional: competências, habilidades e atitudes esperadas**

Os empregadores afirmam que as competências e habilidades técnicas que o bibliotecário possui são analisadas quando da contratação e avaliadas durante os três meses de experiência, mas que muito mais importante que as técnicas são as atitudes do profissional. Na opinião unânime dos empregadores, a técnica pode ser aprimorada e até ensinada, mas as atitudes, o caráter e o perfil profissional podem não ser modificados e trazer grandes problemas à equipe da biblioteca.

### **5.2.3.1 Atividades**

Em relação às atividades exercidas, conforme citado, estas dependem do cargo a que o profissional foi contratado. Mas em geral, todos os profissionais contratados lidam com bases de dados em maior ou menor grau, possuem conhecimentos tecnológicos, atendimento ao público (empréstimos, devoluções, informações, etc.), estão aptos a realizar o processo técnico de materiais e dar baixas no sistema, estão aptos a realizar pesquisas para os usuários e orientar na realização de trabalhos.

### **5.2.3.2 Atitudes**

As atitudes citadas pelos empregadores como essenciais e, portanto, verificadas nos processos de seleção são em unanimidade iniciativa/pró-atividade, capacidade de aprendizado, facilidade de comunicação, inovação e criatividade, trabalhar em equipes, integração (bom relacionamento interpessoal) e flexibilidade.

São citados, pela maioria, como atitudes importantes, mas não essenciais: multifuncionalidade, perfil gerencial, liderança, autonomia, visão macro/visão local, análise crítica, boa relação institucional, atuar como mediador e buscar por aperfeiçoamento.

E são considerados pouco importantes para as atividades principais da biblioteca e, portanto, não são relevantes no processo seletivo, o bibliotecário possuir conhecimento em diversas línguas. Os empregadores salientam que além do português, possuir um inglês nível básico/intermediário é suficiente, porém não essencial.

A maioria dos empregadores, afirma que possuem dificuldades em encontrar no mercado de trabalho profissional com o perfil delineado. Afirmam que é necessário treinamento para o desenvolvimento de certas atitudes e que

as características perfil gerencial e flexibilidade são difíceis de encontrar já desenvolvido.

A maioria dos empregadores admite que os bibliotecários depois de certo tempo de trabalho na IES sentem-se desmotivados e estes empregadores acreditam que as principais causas são: salários abaixo da média de mercado, altas cargas horárias e trabalhos e aos finais de semana, desvio de função, falta de perspectiva profissional e desrespeito do público com os profissionais. As conseqüências desta desmotivação, segundo os empregadores, é a rotatividade de profissionais, a insatisfação com o trabalho, a busca incessante por outras oportunidades e o índice elevado de licenças médicas causadas por *stress* e trabalho sob pressão.

### **5.3 Comparação de dados obtidos em relação aos bibliotecários e em relação aos empregadores**

Para esta comparação, serão analisados os dados obtidos em relação à amostra de bibliotecários e os dados informados pelos empregadores. Serão considerados os dados respondidos pela maioria dos respondentes e as análises realizadas nos itens 5.1 e 5.2.

#### ***5.3.1 Formação acadêmica esperada versus formação acadêmica levantada***

Conforme demonstrado no item 5.2.1, em relação a formação exigida pelos empregadores é a graduação em biblioteconomia e a inscrição no CRB. Em relação a estas exigências, todos os pesquisados na amostra possuem a formação exigida e o CRB foi informado pelos empregadores como obrigatório para o desempenho das funções, portanto para investidura no cargo quando da contratação os profissionais devem apresentar tal documento. A amostra

pesquisada, em sua maioria, é composta por profissionais que realmente possuem somente a graduação em biblioteconomia, mas vale ressaltar que aproximadamente 20% dos profissionais possuem ou estão em desenvolvimento de especializações na área, o que não é valorizado pelo empregador em relação a melhorias no emprego, ou seja, promoções e aumentos de salários.

Em relação ao tempo de formado, os empregadores não delimitam tempo mínimo de formado, afirmando que podem ser profissionais inclusive recém-formados, mas que maior tempo de experiência é desejável. A amostra dos bibliotecários indica profissionais em sua maioria formados entre 3 a 7 anos e apenas 20 % formados a menos de três anos, ou seja, são profissionais que já se encontram no mercado há algum tempo.

Além disso, 100 % da amostra afirmam possuir conhecimento em um ou mais idiomas além do português, ao menos em nível básico, conforme citado e demonstrado na figura 7. Porém, segundo os empregadores, este não é item decisivo na contratação. Para eles os profissionais deviam se preocupar antes em desenvolver um bom aprendizado na língua pátria.

### ***5.3.2 Experiência esperada versus experiência de trabalho da amostra***

A experiência esperada pelo empregador é voltada para o tipo de atividade que o profissional irá desenvolver na IES, mas possuir experiência em bibliotecas universitárias é bem visto pelo empregador, conforme análise citada no item 5.2.

Na maioria dos casos, os bibliotecários da amostra possuem experiências anteriores conforme comprovado na análise em relação à figura 14, em que a maioria dos profissionais possuía entre seis meses a acima de

quatro anos de experiência em bibliotecas universitárias. Portanto, essa expectativa em relação à experiência de trabalho dos empregadores é atendida pela maioria dos bibliotecários atuantes nas bibliotecas das IES pesquisadas.

### **5.3.3 Vantagens oferecidas pela IES versus expectativas futuras do bibliotecário**

As principais vantagens oferecidas pelas IES, segundo os empregadores, são: flexibilidade de horários, bolsa de estudos, segurança no emprego, autonomia, cursos *in company* e benefícios.

Para os bibliotecários entrevistados, no entanto, estas não são vantagens suficientes para a retenção dos profissionais nas IES. A maioria destes afirma não possuir incentivos para a educação continuada e afirma que os motivos de opção pelo emprego não têm relação com estas vantagens, conforme verificado na análise de dados. Para os bibliotecários, a oportunidade de aplicação do conhecimento adquirido, desemprego e o valor do salário oferecido foram os motivos de opção mais citados pela amostra e ao contrário do citado pelos empregadores, o item segurança no emprego, que os empregadores citam como uma das vantagens oferecidas, aparece como um dos fatores não citados como motivo de opção pelo emprego.

Dentre os profissionais que recebem incentivos a educação continuada, estes realmente citam bolsas de estudos e a flexibilização de horários como os principais incentivos, concordando com as principais vantagens citadas pelos empregadores.

Em relação às expectativas futuras dos bibliotecários, estas também não têm relação com as vantagens oferecidas pelos empregadores. As principais expectativas citadas pelos bibliotecários foram a aquisição de

experiência em termos de atividades e tempo de serviço e o aumento de salário ou possibilidade de aquisição/opção de algum benefício.

#### **5.3.4 Perfil profissional exigido versus perfil profissional levantado**

Em síntese, para o empregador, o perfil profissional exigido é a união de algumas competências, habilidades e atitudes necessárias. Para fins de comparação, segue os resultados obtidos e analisados no item 5.1.4:

- Lidar com bases de dados em maior ou menor grau;
- Conhecimentos tecnológicos;
- Atendimento ao público (empréstimos, devoluções, informações, etc.);
- Realização de processo técnico de materiais e dar baixas no sistema;
- Realização de pesquisas para os usuários e orientação na realização de trabalhos.

As atitudes citadas pelos empregadores como essenciais e portanto verificadas nos processos de seleção são:

- Iniciativa/pró-atividade;
- Capacidade de aprendizado;
- Facilidade de comunicação;
- Inovação e criatividade;
- Trabalhar em equipes;
- Integração (bom relacionamento interpessoal) e;
- Flexibilidade.

Em relação às habilidades citadas, os bibliotecários concordam em sua maioria, que possuem todas as habilidades citadas pelos empregadores como essenciais, conforme demonstrado no item 5.1.4. A maior ênfase, no entanto concentra-se na realização do processo técnico, conhecimento em bases de dados, conhecimentos tecnológicos e o atendimento aos usuários, nesta ordem de porcentagem de citação.

Em relação às atitudes citadas como essenciais pelos empregadores, os bibliotecários consideram que costumam agir conforme as expectativas citadas, com exceção dos itens inovação e criatividade e flexibilidade, que foram itens analisados pela amostra como não desenvolvidos no ambiente de trabalho em que atuam.

Foi verificado, portanto, que os discursos dos bibliotecários e dos empregadores são diferenciados em relação às atitudes. Os bibliotecários acreditam ser flexíveis e inovadores. Porém, na entrevista com os empregadores foi verificado que eles não percebem nos bibliotecários essas atitudes, citadas por Valentim (2004) como habilidades do bibliotecário. As causas destas discrepâncias estão relacionadas com a auto-imagem do bibliotecário e sua visão profissional e com a perceptível falta de diálogo claro entre profissionais e empregadores.

## 6 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

### 6.1 Conclusões

Em relação aos resultados obtidos, conclui-se que os bibliotecários atuantes nas IES privadas no DF são em sua maioria, do sexo feminino, possuem entre 25 e 35 anos, são solteiros, possuem como formação principal a graduação em biblioteconomia, possuem fluência em pelo menos 1 (um) idioma, são formados entre 3 a 7 anos, não recebem incentivos da IES para educação continuada, mas afirmam buscar esta complementação por si mesmos, são contratados pelo regime celetista, recebem salários entre R\$ 900,00 a R\$ 1.500,00, possuem alguns benefícios trabalhistas, trabalham entre 40 a 44 horas de trabalho, estão na IES atual entre 0 meses a 2 anos e possuíam experiências anteriores em bibliotecas universitárias. Optaram pelo emprego para aplicar o conhecimento adquirido, pelo desemprego e pelo valor do salário oferecido. Pretendem continuar na empresa para adquirir experiência e visando aumento de salário ou possibilidade de adesão a algum benefício.

As atividades mais desenvolvidas são o processamento técnico e a gestão de alguns processos, seguidas pelo atendimento a pesquisas, a elaboração de projetos, a normalização e o trabalho com softwares.

Os bibliotecários consideram-se possuir facilidade para trabalhar em equipes, mesmo que não composta por outros bibliotecários e composta por profissionais de outras áreas. Consideram-se possuir facilidade de comunicação, perfil gerencial, pró-ativos, aptos à realização de atividades de marketing, integradores, líderes, possuem visão macro e local, autonomia e multifuncionais. Em geral, sentem-se preparados para atuar em bibliotecas universitárias, mas informam que esta preparação foi buscada por eles mesmos, sem o apoio da IES.

As IES possuem em média somente 1 (um) bibliotecário para o desempenho de todas as atividades, por isso os profissionais se vêem como múltiplos, e possuem em média 4 auxiliares de biblioteca. Acredita-se que com

a sobrecarga de tarefas para o bibliotecário, atividades relevantes para as bibliotecas não são desenvolvidas ou são desenvolvidas por auxiliares de biblioteca, o que pôde ser verificado na análise de resultados em relação às atividades desenvolvidas e ao perfil profissional dos bibliotecários.

Por outro lado, os empregadores sugerem que os bibliotecários desenvolvam melhor a flexibilidade no trabalho e que busquem o perfil gerencial. Para melhoria na relação institucional, sugere-se o desenvolvimento de habilidades de negociação junto à diretoria.

Os bibliotecários demonstraram interesse em qualificar-se, mas esbarram na falta de incentivo da IES e na falta de tempo, uma vez que possuem cargas horárias integrais. Percebe-se entre os bibliotecários, uma preocupação inicial com o desenvolvimento na questão gerencial. O perfil gerencial é desejado pelos empregadores, mas a especialização não significa melhorias nas condições de trabalho ou salarial.

Com base nas informações coletadas no item 5.3, comparação de dados obtidos em relação aos bibliotecários e em relação aos empregadores, os bibliotecários estão melhores qualificados do que a expectativa dos empregadores e as IES não oferecem as vantagens desejáveis pelos profissionais. Considerando que 66,6 % da amostra atuam na IES há no máximo dois anos, e que existem entre as instituições pesquisadas, algumas em processo seletivo, acredita-se que exista rotatividade de profissionais nestas IES, influenciada por estes aspectos citados. A rotatividade impede que atividades essenciais sejam realizadas e possuam continuidade.

A partir dos resultados obtidos, acredita-se que os profissionais enxerguem o trabalho em bibliotecas universitárias como temporário, resultado das prioridades demonstradas pelas IES. A integração entre os bibliotecários, usuários e a chefia imediata existem, mas a integração com a alta diretoria não está funcionando em relação ao entendimento das atividades e necessidades da biblioteca e do bibliotecário.

Embora os empregadores percebam não atender as necessidades dos profissionais e a existência destas deficiências citadas, nada concreto vem sendo desenvolvido nas IES para modificar esta realidade. Acredita-se que, os empregadores não se preocupam com tal situação, porque não percebem ou não se importam com a qualidade das atividades desenvolvidas pela biblioteca, mas somente esperam que ela exista e cumpra os requisitos do MEC.

Os discursos dos bibliotecários e dos empregadores são divergentes quando comparados, uma vez que os profissionais se percebem preparados para atuação nas IES e os empregadores sentem dificuldades na seleção e treinamento destes profissionais.

Para atuação dos bibliotecários, segundo o perfil destes profissionais citado por Drabenstott (1997), torna-se importante que a visão do papel do bibliotecário nas IES seja modificada. Atualmente, o bibliotecário atua com mais ênfase nos serviços tradicionais e técnicos, papel não mais esperado por profissionais da informação.

A expansão da quantidade de bibliotecas universitárias em IES privadas, atingiu diretamente o mercado de trabalho para bibliotecários. Tal realidade é concreta e apesar desta pesquisa não focar a porcentagem de profissionais atuando neste mercado no Distrito Federal, concluiu-se que existem 45 profissionais nas IES surgidas há no máximo dez anos. Se considerarmos todas as IES privadas existentes e cadastradas no MEC no DF, este número aumentaria em média para 70 profissionais que atuam neste mercado. Considerando que o CRB-1, que abrange quatro Estados do país dentre estes o DF, possui aproximadamente 2.200 profissionais registrados, obtêm-se uma média de 550 profissionais registrados no DF. Portanto, pode-se inferir que este mercado de trabalho abrange aproximadamente 15 % do total de bibliotecários do DF.

Em um mercado de trabalho onde o setor público prevaleceu por longo tempo, é inovador confirmar e entender esta fatia de mercado. Acredita-

se, portanto, que os resultados e as informações obtidas neste estudo poderão contribuir para reflexões e discussões sobre o perfil profissional a ser desenvolvido pelo bibliotecário para que a profissão continue obtendo empregabilidade.

As conclusões desta pesquisa coincidem com as citações de Tarapanoff et al. (1996), Batista (2002) e Guimarães (2000) em relação a situação das bibliotecas universitárias. Com base na literatura, conclui-se que os profissionais possuem empregabilidade e que conforme citado por Arruda et al. (2000) crescimento do emprego parcial, exigência crescente de qualificação, precarização do emprego, começa a afetar o mercado de trabalho do bibliotecário. As citações de Baptista e Mueller (2005), de Arruda et al. (2000), de Cunha e Robredo (1993) e Valentim (1998) concordam com a visão dos empregadores acerca do perfil profissional esperado. Os objetivos almejados por esta pesquisa foram plenamente atingidos.

## **6.2 Recomendações para estudos futuros**

No sentido de contribuir para o aprimoramento profissional do bibliotecário, recomenda-se que os bibliotecários levem em consideração as sugestões oferecidas pelos empregadores. Por outro lado, para que não se instale um quadro de precarização no trabalho do bibliotecário universitário, com salários abaixo do mercado e cargas horárias e de trabalho pesadas, sugere-se que os profissionais reivindiquem boas condições no desenvolvimento do seu trabalho. E que invistam em pós-graduações na área de gestão e trabalhem sua valorização profissional.

Para pesquisas futuras, recomenda-se a ampliação desta pesquisa para as demais unidades da federação, efetuando a pesquisa com o empregador e a comparação dos discursos.

Também é recomendado efetuar a comparação e análise dos empregadores nos diversos tipos de biblioteca privadas (especializadas,

setoriais, escolares, etc.). A pesquisa em IES surgidas antes da Lei 9394/96 também seriam relevantes para comparação entre estas e as IES recentes.

Para finalizar, segue citação de Morales Campos (2000) que afirma que os bibliotecários devem estar capacitados para, com base em situações e fatos conhecidos, construir cenários possíveis para um futuro derivado do presente, das lições do passado e da experiência profissional.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA JR., O. F. Mercado de trabalho. **R. Bras. Bibliotecon.** v.18, ns. 1/2, p. 62-77. 1985.

ANDRADE GONÇALVES, M.; THOMAZ JUNIOR, A. Informalidade e precarização do trabalho: uma contribuição a geografia do trabalho. **Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales**, Universidad de Barcelona, vol. VI, n.119 (31), 2002.

ANDRIOLI, Antônio Inácio. Aumentar a exploração para garantir empregos?. **R. Espaço Acadêmico**, n. 34, ago.2004.

ARRUDA, Maria da Conceição Calmon et al. Educação, trabalho e delineamento de novos perfis profissionais: o bibliotecário em questão. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 29, n. 3, set. /dez. 2000.

BAPTISTA, S. G.; MUELLER, S. P. M. Considerações sobre o mercado de trabalho do bibliotecário. **Informacion, Cultura y Sociedad**, Argentina, n. 12, p. 35-50, 2005.

BARBALHO, Célia Regina Simonetti e Silva, Carla Maria T. de S. C da e Freitas, Kellem Andrezza de Araújo. Gestão de bibliotecas: um estudo sobre o perfil do bibliotecário-gestor na cidade de Manaus. In: **Proceedings XIX Congresso Brasileiro de Biblioteconomia e Documentação 1**, Centro de eventos da PUCRS, 2000.

BARBALHO, Célia Regina Simonetti. Gestão baseada nas competências. In: Congresso Brasileiro de Biblioteconomia, Documentação e Ciência de Informação, 20, Fortaleza, 2002. **Anais**. Associação de Bibliotecários Cearenses, 2002. CD-Rom.

BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às ciências sociais**. Florianópolis: Ed. da UFSC, 1994.

BARBOSA, Ricardo Rodrigues. Perspectivas profissionais e educacionais em biblioteconomia e ciência da informação. **Ci. Inf.** Brasília, v.27 n.1, 1998.

BATISTA, Adriana Patrícia Costa. **Qualidade no atendimento do serviço de referência**. Recife: UFPE, 2002.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho nacional de educação. **Diretrizes curriculares para os cursos de biblioteconomia**. Parecer n.º: CNE/CES 492/2001, aprovado em: 03/04/2001. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES0492.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2007.

BRIDGES, William. **Um mundo sem empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995. 269 p.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. **Secretaria de Ensino Superior**. Disponível em: <<http://www.mec.gov.br/>>. Acesso em: 02 jul. 2006.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação brasileira de ocupações**. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/busca/descricao.asp?codigo=2612&versaoImpressao=true>>. Acesso em: 06 set. 2007.

CASALI, Alípio et al. **Educação e empregabilidade**: novos caminhos da aprendizagem. São Paulo: EDUC, 1997.

CASTEL, Robert. As metamorfoses do trabalho. In: FIORI, J. L.; LOURENÇO, M. S. de; NORONHA, J. C. de (Org.). **Globalização**: o fato e o mito. Rio de Janeiro: UERJ, 1998. p. 147-163.

CENTRO DE REFERÊNCIA EDUCACIONAL. Competências e habilidades. Disponível em: <<http://www.centrorefeducacional.com.br/compehab.htm>>. Acesso em: 10 nov. 2007.

CERVO, Amado L; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CONFEDERAÇÃO GERAL DE TRABALHADORES E ORGANIZAÇÕES PATRONAIS. **Dicionário de economia**. Disponível em: <http://www.esfgabinete.com/dicionario/>. Acesso em: 23 nov. 2007.

CONSELHO FEDERAL DE BIBLIOTECOLOGIA. **Recomendações salariais**. Disponível em: <http://www.cfb.org.br/html/>. Acesso em 06 set. 2007.

CORSEUIL, Carlos Henrique.; RIBEIRO, Eduardo Pontual.; SERVO, Luciana M. S. Conclusão e algumas questões para pensar as políticas públicas de emprego. In: CORSEUIL, C. H.; SERVO L.M.S. (Orgs.). **Criação, destruição e realocação de empregos no Brasil**. Brasília: IPEA, 2006.

CUNHA, Miriam Vieira da et al. O bibliotecário formado pela Universidade Federal de Santa Catarina: perfil profissional. **Perspect. Ciênc. Inf**, Belo Horizonte, v.9 n.2, p. 182-195, jul. /dez. 2004.

\_\_\_\_\_; SILVA, Chirley Mineiro da.; KILL, Christian. Perfil do bibliotecário formado pela universidade federal do Rio Grande do Sul. **Inf. & Soc.:Est.**, João Pessoa, v.17, n.1, p.109-115, jan./abr., 2007.

\_\_\_\_\_; SILVA, Edna Lúcia da. A formação profissional no século XXI: desafios e dilemas. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 31, n. 3, p. 77-82, set./dez. 2002.

CUNHA, Murilo Bastos da. O desenvolvimento profissional e a educação continuada. **Revista de Biblioteconomia de Brasília**, Brasília, v.12, n. 2, p.145-156, jul. e dez. 1984.

\_\_\_\_\_; ROBREDO, J. Necessidade de integração das políticas de informação no Mercosul. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 22, n. 1, p. 7-12, jan. /abr. 1993.

CURI, Maria Catarina; RIBEIRO, Maria Solange Pereira; OLIVEIRA, Nirlei Maria. **Bibliotecário universitário: representações sociais da profissão**. Florianópolis: SNBU, 2000.

DAMÁSIO, Edílson; LONGO, Rose Mary Juliano. O profissional da informação bibliotecário na indústria: habilidades e competências. In: Congresso Brasileiro de Biblioteconomia, Documentação e Ciência d Informação, 20. Fortaleza, 2002. **Anais**. Associação de Bibliotecários Cearenses, 2002. CD-Rom.

DAVENPORT, Thomas H. **Ecologia da informação**. São Paulo: Futura, 2001.

DRABENSTOTT, Karen M. Revisão analítica da biblioteca do futuro. **Ciência da informação**, Brasília, v. 26, n. 2, p. 180-194. maio/ago. 1997.

FALCÃO, Juliana. **Os novos gestores da informação**. Disponível em: <http://www.empregos.com.br>. Acesso em: 04/06/2007.

FARIA, Sueli; et al. Competências do profissional da informação: uma reflexão a partir da Classificação Brasileira de Ocupações. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 34, n. 2, p. 26-33, maio/ago, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v34n2/28552.pdf>>. Acesso em: 10 de nov. 2007.

FERRACIN, Ana Maria et al. Estudo comparado do mercado de trabalho do bibliotecário em João Pessoa (PB) e Recife (PE). **Informação & Sociedade: Estudos**, 1993.

FERREIRA, Aurélio B. de Hollanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. 3. ed. Curitiba: Positivo, 2004. 2120 p.

FERREIRA, Danielle Thiago. Profissional da informação: perfil de habilidades demandadas pelo mercado de trabalho. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 32, n. 1, jan. /abr. 2003.

FIGUEIREDO, Nice Menezes de; LIMA, Regina C. Montenegro de. Desenvolvimento profissional e inovações tecnológicas. **Revista de Biblioteconomia da UFMG**, Belo Horizonte, v.15, n. 1, p. 47-67, mar. 1986.

FLIGENSPAN, Flávio Benevett. Ganhos e perdas no mercado de trabalho no real: uma revisão por posição na ocupação. **R. Econ. Contemp. Rio de Janeiro**, v. 9, n. 1, p. 187-210, jan. /abr. 2005.

FLORY, Henrique. **Emprego não cai do céu**. São Paulo: Arte e ciência, 2005. 192 p.

GASPARI, Élio. A escola pública vira sucata. A privada ganha BNDES. **Folha de S. Paulo**, 5 mar. 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUIMARÃES, Maria Lúcia dos Santos. **Atuação do profissional bibliotecário da biblioteca central da Universidade Estadual do Maranhão**. 2000. Dissertação - (Mestrado), Universidade de Brasília. Brasília: UNB, 2000. 124 p.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

INEP. **Instituto Nacional de Ensino Superior**. Disponível em: <http://www.inep.gov.br/>>. Acesso em: 18 maio 2007.

KRUEL, Inês Rosito Pinto et al. (2000) Mercado de trabalho do bibliotecário em Porto Alegre. In: **Proceedings XIX Congresso Brasileiro de Biblioteconomia e Documentação** 1, Centro de eventos da PUCRS. Disponível em: <http://dici.ibict.br/archive/00000744/>. Acesso em 04/06/2007.

LAMB, Roberta. Informational imperatives and socially mediated relationships. **The Information Society**, v. 12, n. 1, p. 17-37, 1996.

MACEDO, Neusa Dias de. Reflexões sobre educação contínua para o bibliotecário. **Revista de Biblioteconomia da UFMG**, Belo Horizonte, v. 18, n. 1-2, p. 52-61, jun. 1985.

MARANHÃO, Maria Ignez Carvalho. **Mercado de trabalho para o profissional bibliotecário no Estado do Rio de Janeiro**. 1994. Dissertação - (Mestrado), Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: UFRJ, 1994.

MARQUES, Carlos Alberto.; PEREIRA, Júlio Emílio Diniz. Fóruns das licenciaturas em universidades brasileiras: construindo alternativas para a formação inicial de professores. **Educ. Soc.**, Campinas, v.23, n.78, abr. 2002.

MIRANDA, Ana Cláudia Carvalho de; SOLINO, Antônia da Silva. Educação continuada e mercado de trabalho: um estudo sobre os bibliotecários do Estado do Rio Grande do Norte. **Perspect. Ciênc. Inf**, Belo Horizonte, v. 11, n. 3, p. 383-397, set. dez. 2006.

MIRANDA, Antonio. A profissionalização da Ciência da Informação no marco da globalização: paradigmas e propostas. in: **Informação & Informática**. Salvador: EDUFBA, p. 65-80, 2000.

MORALES CAMPOS, E. Tecnologias de la información y las bibliotecas universitarias em el siglo XXI. In: SEMINARIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITARIAS, XI. 2000, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis, 2000. 1 CD.

MUELLER, Suzana P. M. Perfil do bibliotecário: serviços e responsabilidades na área da informação e formação profissional. **R. Bibliotecon. Brasília**, v. 17, n. 1, p. 63-70, jan. /jun. 1989.

NEVES, Elizabete. Novas perspectivas de atuação para o profissional da informação. **Bol. Interação**, v.8,n.6,nov.2003.Disponívelem:<[http://www.sibi.usp.br/sibi/boletim\\_inter/vol\\_8\\_num\\_6/Elisabete.doc](http://www.sibi.usp.br/sibi/boletim_inter/vol_8_num_6/Elisabete.doc)>. Acesso em: 09 jul. 2007.

PASTORE, José. Mitos sobre o desemprego. **Conjuntura Econômica**, v. 53, n.12, dez. 1999.

\_\_\_\_\_. **A Modernização das instituições do trabalho**: encargos sociais, reformas trabalhistas e sindical. São Paulo: LTR, 2005.

PLOSKER, George R. The information industry revolution: implications for librarians. **Online**, v.27, n.6, p.16-22, nov./dec. 2003.

PRIBERAM. **Dúvida lingüística**. Disponível em: <[http://www.priberam.pt/duvidas/duvidas\\_detalhe.aspx?id=930](http://www.priberam.pt/duvidas/duvidas_detalhe.aspx?id=930)>. Acesso em: 20 nov. 2007.

PROSDÓCIMO, Zulma Purés Alves; OHIRA, Maria Lourdes Blatt. Quem é o bibliotecário em exercício no Estado de Santa Catarina: necessidade de educação continuada. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO, 19, Porto Alegre, 2000. **Anais**. Porto Alegre, 2000. Cd-rom.

RAMOS, Lauro. **O desempenho recente do Mercado de trabalho brasileiro**: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais. Rio de Janeiro: IPEA, 2007. 43 p., xii. (Texto para discussão, n. 1255).

RICHARDSON, Robert Jarry et al. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

ROBREDO, Jaime. Considerações prospectivas para as próximas décadas sobre a evolução da tecnologia da informação no Brasil: o perfil dos novos profissionais da informação. **R. Bras. Bibliotecon. e Doc. São Paulo**, v. 22, n. 3/4, p. 13-31, jul. /dez. 1989.

SARACEVIC, T. Formación y educación de los especialistas en información em América Latina. **R. UNESCO de Ciências Inf.**, v. 2, n. 3, p. 180-191, jul./set. 1998.

SILVA, P. C. M; BAPTISTA, S. G; MUELLER, S. P. M. Características dos empregos ocupados pelos bibliotecários formados pelo curso de Biblioteconomia da Universidade de Brasília: subprojeto – avaliação dos dados coletados pelos projetos realizados de 1995 a 2000. In: CONGRESSO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 9, 2003, Brasília. **Anais**. Brasília: Unb/CNPq. (Anais eletrônicos)

SOUZA, Marta Alves de. Perfil profissional do bibliotecário no mercado de trabalho da cidade de São Paulo. **Transinformação**, v. 8, n. 1, jan. /abr. 1996.

TARAPANOFF, Kira et al. Características e tendências do profissional da informação. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 21, n. 3-4, p. 84, jul. e dez. 1988.

\_\_\_\_\_. Biblioteca universitária e contexto acadêmico. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 9, Curitiba, 1996. **Anais...** Curitiba, Universidade Federal do Paraná Pontifícia Universidade Católica do Paraná, 1996. v.1.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Profissional bibliotecário e as perspectivas sócio-econômicas neste final de século. **Encuentro de directores y segundo de docentes de Iãs escuelas de bibliotecología do mercosur**, 3, Santiago, Universidad Tecnológica Metropolitana, out.1998.

\_\_\_\_\_. O moderno profissional da informação: formação e perspectiva profissional. **Enc. Bibli: R. Bibliotecon. Ci. Inf.**, Florianópolis, n. 9, jun. 2000.

\_\_\_\_\_. Equipes multidisciplinares na gestão da informação e conhecimento. In: BAPTISTA, Sofia Galvão; MUELLER, Suzana Pinheiro (Org.). **Profissional da informação: o espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004. p.107-126. (Estudos avançados em Ciência da Informação v. 3).

VIEIRA, L. R. A expansão do ensino superior no Brasil: abordagem preliminar das políticas públicas e perspectivas para o ensino de graduação. **Revista Múltipla**, v. 9, n. 15, p. 83-101, dez. 2003.

WALTER, Maria Tereza Machado Teles. A Formação do profissional da informação relacionada às tecnologias de informação: os bibliotecários na perspectiva da literatura, reflexões. **Enc. Bibli. R. Eletr. Bibliotecon. Ci. Inf.**, Florianópolis, n.19, jan. 2005.

WEBSTER. **Webster's third new international dictionary of the english language, unabridged**. Springfield : G. & C. Merriam, 1981.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A - Questionário para os bibliotecários universitários

Caro Bibliotecário,

Sou mestranda em Ciência da Informação na UNB e necessito da sua colaboração no preenchimento do questionário abaixo. Trata-se de pesquisa visando o perfil dos bibliotecários universitários de IES privadas de Brasília e as características do mercado de trabalho, e sua colaboração é primordial para resultados satisfatórios em relação ao assunto, que não possui ainda dados relativos precisos. **As informações serão anônimas**, não é necessária sua identificação nem a da instituição em que atua, por isso seja honesto e informe dados que correspondam a sua realidade. Em momento algum será divulgado dados sobre a geração das informações e este instrumento pode nos auxiliar a retratar a situação atual do assunto tratado.

Encaminhe-o também, por gentileza, a todos os bibliotecários que atuam na instituição, incluindo as demais unidades (caso houver).

O preenchimento total do questionário levará apenas 20 minutos e assim você estará colaborando para a evolução da pesquisa brasileira.

Obrigada pela atenção e desde já agradeço pela colaboração.

Grazielle Noronha Campos

Bibliotecária

#### Parte I - Características da formação

##### **Questão 1 – Nível de escolaridade mais elevado:**

Graduação em Biblioteconomia cursando ou incompleta ( )

Graduação em Biblioteconomia completa ( )

Graduação em outra área ( ) Especifique -----

Especialização Lato senso ( ) Especifique-----

Mestrado ( ) Especifique-----

Doutorado ( ) Especifique -----

Outros ( ) Especifique \_\_\_\_\_

##### **Questão 2 – Há quantos anos formou-se em biblioteconomia (responda somente caso possua Graduação em Biblioteconomia completa):**

0 até 3 anos ( )

3 até 7 anos ( )

7 até 11 ( )

Acima de onze anos ( ) Especifique:-----

##### **Questão 3 - Existe incentivo por parte da IES quanto a sua capacitação profissional ou formação continuada ?**

Sim, existem incentivos ( )

Depende de alguns fatores ( ) Especifique: -----

Não, nenhum incentivo é oferecido ( ) **(Caso seja esta sua opção, favor pular para Questão 6)**

##### **Questão 4 – Qual(is) tipo(s) de incentivo(s) ? (Pode marcar mais de um item)**

( ) Bolsa de estudos total ou parcial na própria IES

( ) Financiamento total ou parcial de cursos, seminários relacionados a área de informação (ocorridos em Brasília)

- ( ) Financiamento de cursos, seminários externos relacionados a área de informação (Fora de Brasília)
- ( ) Financiamento total ou parcial de graduação e/ou pós graduação em IES conveniadas ou escolhida por você
- ( ) Liberação de horários, flexibilização de horários
- ( ) Cursos In Company (contratados pela empresa para todos os funcionários interessados, sem foco específico)
- ( ) Financiamento de outros tipos de cursos (Informática, Idiomas, etc.) Especifique : -----  
-----

**Questão 5 – Com qual frequência ocorre estes incentivos citados acima :**

- ( ) Sempre que a instituição ou você perceba a necessidade ou oportunidade
- ( ) Eventualmente, quando a instituição ou você perceba a necessidade ou oportunidade
- ( ) Ocasionalmente, somente se necessário
- ( ) Raramente
- ( ) Frequência já pré-estabelecida (uma vez por semana, uma vez ao ano, etc.) Especifique :-----  
-----

**Questão 6 – Possui conhecimento em algum idioma estrangeiro ?**

- ( ) Sim Qual (is) e em que nível (is) ? \_\_\_\_\_
- ( ) Não

**Parte II - Características do trabalho**

**Questão 7 - Qual sua forma de contrato empregatício ?**

Institucionalizado / Carteira assinada ( )

Terceirizado/ Carteira assinada ( )

Contrato/ Terceirizado ou autônomo ( )

Nenhum ( )

Outros ( ) Especifique: -----  
-----

**Questão 8 – Qual a sua faixa salarial mensal bruto, excluindo-se benefícios ?**

( ) até R\$ 900,00

( ) entre R\$ 901,00 a 1.500,00

( ) R\$ 1.501,00 a R\$ 2.100,00

( ) R\$ 2.101,00 a 2.700,00

( ) R\$ 2.701,00 a 3.500,00

( ) acima de R\$ 3.500,00 Especifique :-----  
-----

**Questão 9 – Quais os demais benefícios oferecidos ou disponíveis pela IES (Marque quantos corresponder, independente de você optar ou não pelo benefício):**

( ) Plano de saúde individual e/ou coletivo (inclui dependentes)

( ) Plano odontológico individual e/ou coletivo

( ) Plano de previdência privada

( ) Incentivo educacional individual e/ou auxílio escola/creche

( ) Convênios com empresas diversas

( ) Programas de qualidade de vida no trabalho

( ) Vale refeição

( ) Vale Transporte ou Auxílio Combustível

( ) Outros. Especifique :-----  
-----

**Questão 10 – Há quanto tempo trabalha na instituição ?**

0 a 6 meses ( )

6 meses a 1ano ( )

1 a 2 anos ( )

2 a 3 anos ( )

3 a 4 anos ( )

Acima de 4 anos. Especifique \_\_\_\_\_

**Questão 11 – Quanto tempo de experiência possuía em Bibliotecas universitárias ao ser contratado (considerando-se estágios remunerados, mas não considerado o estágio supervisionado) ?**

Nenhuma ( )

até 6 meses ( )

6 meses a 1ano ( )

1 a 2 anos ( )

2 a 3 anos ( )

3 a 4 anos ( )

Acima de 4 anos. Especifique \_\_\_\_\_

**Questão 12 - Qual sua carga horária de trabalho semanal ?**

44 horas/semanais ( )

40 horas/ semanais ( )

36 Horas/ Semanais ( )

30 horas semanais ( )

20 horas semanais ( )

Outra ( ). Especifique : \_\_\_\_\_

**Questão 13- Qual a quantidade de profissionais nas bibliotecas da instituição (Caso haja mais de uma unidade/campus, favor especificar a quantidade total) ?**

Coordenadores/Diretores/Gerentes na(s) Biblioteca (s):\_\_\_\_\_

Bibliotecários:\_\_\_\_\_

Auxiliares de Biblioteca:\_\_\_\_\_

Serviço de apoio: \_\_\_\_\_

**Questão 14 - Assinale o cargo real que ocupa na empresa, de acordo com suas atividades (independente do cargo descrito no contrato trabalhista, podendo marcar mais de um cargo):**

Coordenador/Diretor/ Gerente ( )

Técnico operacional ( )

Bibliotecário de referência ( )

Bibliotecário de processamento técnico ( )

Atendente de balcão/Recepção de alunos ( )

Outros ( ) Especifique :\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Questão 15 – Marque um x de acordo com o grau de importância dado aos motivos de opção pelo atual emprego em biblioteca universitária:**

Motivos de opção	Muito Importante	Importante	Pouco Importante	Indiferente	Não se aplica
Valor do Salário oferecido					
Benefícios					
Segurança do emprego					
Possibilidade de ascensão					
Boas Condições de Trabalho					
Prestígio da Instituição					
Prestígio da biblioteca dentro da instituição					
Autonomia					
Desemprego					
Desejo em atuar em BU					
Flexibilidade de horário					
Oportunidade de aplicação do conhecimento adquirido					
Facilidade para atualização de conhecimentos					

**Questão 16 – Quais são suas expectativas profissionais atuais e futuras dentro da IES (Pode marcar quantos itens desejar)?**

Crescimento hierarquicamente, alcançando cargos e salários melhores na biblioteca ( )

Mudança de função dentro da biblioteca, mesmo que não implique em alteração de cargo e salarial, mas acrescente novas experiências ( )

Aumento de salário ou possibilidade de aquisição/opção de algum benefício ( )

Aquisição de experiência em termos de atividades e tempo de serviço ( )

Possibilidade de trabalhar em outra área, tal como atuar como docente ou na área de informática ( )

Cumprir suas funções corretamente e garantir seu cargo atual ( )

Nenhuma expectativa, enxerga o trabalho na IES como temporário ( )

**Questão 17 – Você possui outro(s) emprego(s) ou outra atividade remunerada ?**

( ) Sim Explique : \_\_\_\_\_

( ) Não

**Parte III – Perfil Profissional**

**Questão 18 - Favor responder aos itens abaixo relativos às atividades que desenvolve ou já desenvolveu na biblioteca universitária em que trabalha atualmente e a situações que já vivenciou, informando com que frequência ocorrem os itens abaixo.**

**18.1 - Atividades exercidas (Habilidades e competências)**

Itens	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente		Não se aplica
Executo a seleção de todo o tipo de material a ser inserido no acervo, entre doações, permuta e possíveis aquisições						
Realizo as aquisições para o acervo, de acordo com as bibliografias dos cursos, verificando o melhor custo-benefício para a instituição						
Realizo a avaliação do acervo de acordo com frequência pré-determinada						
Realizo processamento técnico (classificação, catalogação, análise da informação, indexação) de documentos em distintos tipos e suportes						
Conheço, diferencio e utilizo diferentes sistemas de indexação (vocabulários controlados, tesouros, ontologias, etc.)						
Fui ou sou questionado(a) na escolha ou manutenção da base de dados da instituição, e opto pelo melhor custo-benefício para a instituição e para os serviços bibliotecários						
Oriento usuários ou grupos de usuários quanto ao uso das bases de dados e demais produtos digitais que a instituição oferece ou que são oferecidos gratuitamente na Internet						
Elaboro ou já elaborei publicações eletrônicas da instituição (CD-ROM, DVD, etc.) em termos de organização do conteúdo						
Conheço e utilizo as ferramentas tecnológicas disponíveis tanto as subsidiadas pela instituição quanto as gratuitas na Internet						
Transformo informações digitais em hipertextos e encaminho a usuários com o devido perfil da informação a ser disseminada						
Busco informações em diversas fontes, trato de acordo com os interesses dos usuários cadastrados e elaboro DSI's						
Realizo pesquisas bibliográficas solicitadas pelos usuários em diversas fontes						
Realizo pesquisas bibliográficas solicitadas pelos usuários somente na base da biblioteca						
Elaboro ou elaborei projetos para serem desenvolvidos na biblioteca						
Coordenei ou executei projetos que desenvolvi ou implementei projetos em andamento						
Conheço e utilizo diversas fontes de informação e em diversos formatos impressos e digitais, para o atendimento de pesquisas dos usuários ou para o desenvolvimento das minhas atividades						
Planejo e/ou executo estudos de usuários na instituição						
Gerencio alguns processos dentro da biblioteca, sendo totalmente responsável						

e respondendo por tais processos						
Trabalho com a organização da informação (normalização, inserção de conteúdo em sites/portais, etc).						
Desenvolvo algumas técnicas de marketing para a divulgação da biblioteca ou de algum serviço específico						
Elaboro produtos de informação (bibliografias, catálogos, guias, índices, etc)						
Desenvolvo técnicas de conservação do acervo e identifico materiais a serem restaurados						
Realizo relatórios periódicos com tarefas desenvolvidas e estatísticas						
Verifico a frequência de utilização dos serviços e a satisfação dos usuários em períodos pré-estabelecidos						
Atuo diretamente na atualização do site da instituição ou da biblioteca, seja na organização da informação, seja no conteúdo						
Conheço alguns softwares com capacidade de armazenagem da informação						
Auxilio na normalização das monografias da instituição						
Participo, utilizo ou já implementei uma rede de informação ou um consórcio de bibliotecas universitárias						

### 18.2 – Situações vivenciadas (Atitudes)

Itens	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Discordo parcialmente	Discordo totalmente	Não se aplica
Além de responder às questões/dúvidas demandadas pelos usuários, aproveito para informar sobre os demais serviços oferecidos pela biblioteca ou apresentar alternativas						
Já implementei ou implemento constantemente novos tipos de serviços de informação						
Conheço os projetos pedagógicos, acompanho as avaliações institucionais e me considero atualizado em relação ao que vem ocorrendo na instituição						
Conheço as normas da biblioteca e tenho estímulo para sugerir mudanças ou inovações quanto às normas vigentes						
Conheço o organograma da instituição e sei onde a biblioteca se encontra						
A posição que a biblioteca se encontra no organograma institucional, é estrategicamente correta, uma vez que proporciona o contato com diretores e docentes						
Sou questionado em relação ao planejamento de atividades na instituição ou na biblioteca						
Sugiro a minha chefia imediatas mudanças, com base nas inovações da área biblioteconômica e tecnológica						
Me incomoda em ser desviado(a) da minha função principal						
Sugiro diretamente a diretoria mudanças que dependem de aprovação superior						
Repasso a equipe aquilo que aprendi ou desenvolvi no meu trabalho						
Desenvolvo tarefas de acordo com minha percepção de necessidade, sem necessariamente ser exigida pelo meu chefe imediato						
Gosto de dividir tarefas com outros colegas bibliotecários ou não						
Acho importante trabalhar em equipes que incluam profissionais de outras áreas (tecnólogos, educadores, etc) na biblioteca						

Ao repassar informações técnicas a usuários ou aos meus superiores, sinto que consigo ser claro(a) e entendido com facilidade						
Consigo delegar atividades para funcionários hierarquicamente abaixo da minha função, com total credibilidade						
Além de organizar a informação (efetuando normalizações, inserindo conteúdos em sites,etc), procuro sugerir modificações/alterações no conteúdo ao autor com base na experiência em lidar com diversas informações						
Questiono, se julgo pertinente, decisões da chefia imediata ou da diretoria, com base na minha análise técnica						
Interajo com funcionários de outras áreas administrativas e pedagógicas						
Ao identificar novas demandas e/ou sugestões dos usuários, repasso aos meus superiores da necessidade						
Consigo convencer a diretoria da importância e das necessidades da biblioteca						
Tenho facilidade em lidar com os usuários e relacionar-me com os demais membros da equipe da biblioteca						
Considero que conheço o negócio da instituição, seus objetivos, finalidades, interesses, prioridades.						
Sou convidado (a) a participar das reuniões de colegiado, ou de diretoria.						
Possuo autonomia para desenvolver as atividades que sou responsável (inclusive dar baixas em documentos, retirar multas, excluir documentos do acervo, etc.)						
Os alunos/usuários me vêem como uma fonte de informação e não somente como um elo de acesso a informação						

**Questão 19 – Você se sente completamente preparado para atuar em bibliotecas universitárias, face às novas modalidades de ensino, tais como educação à distância, e as exigências tecnológicas e gerenciais ?**

---



---



---



---



---



---

**Questão 20 – Deseja fazer algum comentário sobre o assunto ou as questões levantadas?**

---



---



---

#### **Parte IV - Dados pessoais**

**Questão 21 - Sexo:** Feminino ( )      Masculino ( )

**Questão 22 - Idade:** \_\_\_\_\_ anos

**Questão 23 - Estado civil:** Solteiro (a) ( ) Casado (a) ou união estável ( ) Desquitado (a) / Separado (a) ( ) Outro ( )

**Agradeço imensamente pela participação e caso seja de interesse, os resultados serão divulgados posteriormente no CID – Pós-Graduação. Obrigada.**

## **APÊNDICE B - Roteiro de entrevista semi-estruturada para Empregadores**

### **1- Quais as exigências requeridas para a contratação de bibliotecários (gerentes ou não) na IES:**

- Formação e tempo de formado
- Experiências anteriores
- Experiências anteriores em bibliotecas universitárias
- Conhecimento de informática : Base de dados específicas, redes, bibliotecas virtuais)
- Idiomas / Quais, com que finalidade
- Cursos na área / Quais
- Especialização/ Qual

### **2- Explícite quais são as características pessoais e profissionais e as atividades esperadas a serem desempenhadas (competências, habilidades e atitudes) esperadas para o bibliotecário trabalhar na sua instituição:**

- Habilidades técnicas
- Habilidades tecnológicas
- Inovação
- Perfil gerencial
- Agregar informações
- Visão Macro / Visão local
- Análise crítica
- Multifuncional
- Boa relação institucional
- Capacidade e preocupação em mostrar resultados
- Divulgação dos serviços da biblioteca
- Pró-atividade
- Liderança
- Facilidade de comunicação
- Discrição
- Trabalhar em equipes
- Flexibilidade
- Trabalhar sob pressão
- Integração
- Autonomia

**3- Quais as características do emprego oferecido e as vantagens oferecidas aos profissionais bibliotecários e responsáveis da biblioteca visando a satisfação e retenção dos funcionários :**

Flexibilidade de horários

Autonomia

Benefícios

Incentivos à educação continuada, cursos, seminários, etc.

Institucionalização do funcionário

Salário compatível

Segurança no emprego

Carga horária compatível com o salário

Investimento em recursos humanos, materiais, etc.

Possibilidade de ascensão ou crescimento hierárquico com melhora no salário

Possibilidade de aproveitamento do profissional em outras áreas da IES

## APÊNDICE C – INSTITUIÇÕES PARTICIPANTES DA PESQUISA

<b>Questionário para os responsáveis pelas bibliotecas e bibliotecários universitários</b>			
<b>Qtde.</b>	<b>Nome das Instituições</b>	<b>Ano de criação<sup>1</sup></b>	<b>Respondente do questionário</b>
1	UNIEURO	1998	OK (2/2)
2	ESAMC	2005	OK
3	ESPAM	2006	OK
4	UNISABER	1998	OK
5	FALBE	2001	Bibliotecária de licença
6	FACULDADE BRASILIA	2001	OK
7	CECAP	1999	OK
8	FACEB	2000	OK
9	FACULDADE CIMAM	2005	Não está em funcionamento
10	FAE	2006	OK
11	AIEC – FAAB	2001	Educação à distância/Não tem bibliotecário
12	FAMA	2002	Fechou
13	FACULDADE JK	2002	OK (2/2)
14	FACIBRA	2004	OK
15	FACITEC	2001	OK (Mesma IESCO)
16	CENACAP	2004	OK
17	FTED	2005	Não respondeu
18	FATEP	2005	OK
19	ROGACIONISTA	2005	Não respondeu
20	SENAC	2007	Em processo seletivo
21	FTB	1999	OK
22	FAMATEC	2006	Não respondeu
23	FACULDADE EVANGELICA	2005	OK
24	FAJESU	1999	OK
25	FACELS	2005	Bibliotecária de licença
26	FACULDADE MAUA DE BRASILIA	2005	OK
27	FACULDADE MICHELANGELO	2000	OK
28	FACULDADE MILLENIUM	2002	Fechou
29	MULTIEDUCATIVA	2002	Não tem bibliotecário
30	IESPLAN	1998	Não tem bibliotecário/Não respondeu
31	FACULDADE PROJECAO	2000	OK
32	FACULDADE SANTA TEREZINHA	2000	OK
33	FACULDADE SERRANA	2001	OK
34	FTBB	2005	OK
35	EUROBRAS	2004	OK
36	UNICERTO	2000	OK
37	IBTC/UNIP	1998	OK (1/3)
38	IESA	2001	Não respondeu
39	IESCO	2001	OK (Mesmo Facitec)
40	FACGAMA	2001	OK
41	ISEF – NOSSA SENHORA DE FATIMA	2004	Não respondeu

42	UNIREAL	2003	OK
43	PROCESSUS FACULDADE DE DIREITO	2006	Não respondeu
44	FACULDADES NDA	2001	OK
45	UNICESP	2001	Não respondeu
46	IESB	1998	OK (1/4) – 1 Bibliotecária de licença

TOTAL: 46 INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR CREDENCIADAS NO MEC NO DISTRITO FEDERAL

## **APÊNDICE D – Respostas integrais às questões 19 e 20 - Bibliotecários**

### **Questão 19 – Você se sente completamente preparado para atuar em bibliotecas universitárias, face às novas modalidades de ensino, tais como educação à distância, e as exigências tecnológicas e gerenciais ?**

- Completamente não, se fosse uma IES mais completa, com mais serviços, talvez viesse a ter alguma dificuldade.

- Sim. Sempre me senti preparado para atuar em qualquer área da minha profissão, tenho alta capacidade de aprendizado e senso de organização, com essas virtudes fica mais fácil gerenciar qualquer tipo de acervo, seja ele especializado, escolar, universitário, particular ou público.

- Sim, me sinto preparada, apesar de pouca experiência em biblioteca universitária. Porque pude contar com todo o aprendizado em estágios realizados durante a graduação.

- Sim, inclusive, tenho acompanhado as evoluções da instituição no sentido de me preparar para o mercado de educação à distância e gerenciamento de conteúdo.

- Sou uma profissional em crescimento, ainda tenho muitos degraus a subir em minha experiência como bibliotecária. Numa biblioteca universitária há necessidade de uma atualização constante e habilidade no gerenciamento das demandas. Estou evoluindo e amadurecendo juntamente com a Instituição.

- ACREDITO QUE NINGUÉM ESTÁ PREPARADO PARA ATENDER TODAS AS NECESSIDADES DA INSTITUIÇÃO OU DOS USUÁRIOS, PORÉM TODO PROFISSIONAL DEVERIA TER ESTA PREOCUPAÇÃO PARA SI TAMBÉM. ESTAMOS NUM MOMENTO ONDE A PREOCUPAÇÃO COM A CAPACITAÇÃO É PRIMORDIAL, É ISSO PASSA POR TODAS AS PROFISSÕES. É ISSO ACONTECE COMIGO TAMBÉM, FAÇO INGLÊS, TENHO UM BOM CONHECIMENTO EM INFORMÁTICA, CURSO DISCIPLINAS COMO ALUNO ESPECIAL NA UNB PARA RECICLAGEM E NOVOS CONHECIMENTOS. O MEU FOCO É MINHA CARREIRA.

- Procuo estar sempre me atualizando e me informando das novas técnicas que vem ocorrendo na minha área de atuação. Hoje, trabalho em uma biblioteca universitária que é presencial e em uma que é a distância. Estou tendo a oportunidade de comparar os dois mundos. Comportamento de usuário, solicitações e até forma de tratamento de documentos;

- Sim, creio que tenho sido um profissional bem flexível e que busca aprimorar-se com novas tecnologias sejam elas biblioteconômicas ou da área de tecnologia da informação.

- Procuo sempre estar atualizada no que se refere a informatização, principalmente na questão de educação a distância, pois foi através dela que fiz a especialização. O bibliotecário não pode ser apenas um elo de comunicação, tem que ter um “up” ao enxergar o futuro, tem que estar sempre antenado com as novas tecnologias, ter uma visão a frente para que possa desta forma, dar um feed back para seus usuários ou pessoas que estão a sua volta e até mesmo para a instituição que trabalha. Desta maneira, tendo seu trabalho reconhecido, da sua importância para a instituição . Se não fosse meu interesse em crescer profissionalmente, não teria valor algum dentro da instituição onde trabalho.

- Sim, pois apesar de não possuir o apoio financeiro da instituição, procuro estar me atualizando através de cursos que apresentem as novas tecnologias.
- Sim. Estou sempre atualizando meus conhecimentos e colocando-os em prática.
- Sim. Procuro estar sempre me reciclando em relação a novas tecnologias que podem ser úteis á nossa área e á instituição.
- Sinto-me parcialmente preparada.
- Sim, pois tenho experiência de quatro (04) anos e meio em biblioteca universitária. Já passei por várias mudanças durante este tempo.
- Não, pois ainda não trabalhei com essas novas modalidades de ensino.
- Não tenho estas especialidades.
- Sim, procuro me atualizar.

**Questão 20 – Deseja fazer algum comentário sobre o assunto ou as questões levantadas?**

- Creio que a remuneração do profissional bibliotecário não está condizendo com as atividades realizadas nas bibliotecas universitárias, pois esta área de atuação requer tamanha responsabilidade e disposição por parte do bibliotecário, que se confunde com a disponibilidade sem limites que muitas vezes é requerida pela Instituição. É necessário ter uma valorização das atividades desenvolvidas por estes profissionais.
- Em relação aos trabalhos desenvolvidos pela biblioteca, tenho autonomia para solicitar, retirar, comprar, mas em alguns momentos se faz necessário o conhecimento da direção. Procuramos manter uma relação de troca de experiências onde ambos os lados não se prejudiquem e nem ultrapassem os limites.
- Sim, é de fundamental importância este trabalho de verificação das atividades e da opinião dos profissionais que estão atuando neste ramo.
- Possuem uma relativa relevância, porque dependem da demanda de cada ambiente, de cada instituição.
- Bom questionário, bem elaborado.