

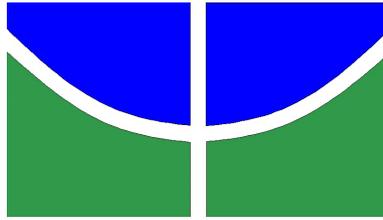
**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO**

**A INSERÇÃO DO BIBLIOTECÁRIO NO MERCADO DE TRABALHO: FATORES
DE INFLUÊNCIA E COMPETÊNCIAS**

Ana Carolina Cintra Faria

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Sofia Galvão Baptista

**Brasília
2015**



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO**

ANA CAROLINA CINTRA FARIA

**A INSERÇÃO DO BIBLIOTECÁRIO NO MERCADO DE TRABALHO: FATORES
DE INFLUÊNCIA E COMPETÊNCIAS**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciência da Informação da Universidade de Brasília, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciência da Informação.

Linha de pesquisa: Comunicação e Mediação da Informação.

Grupo de trabalho: Profissional da Informação

Orientadora: Prof^ª Dr^ª Sofia Galvão Baptista

Co-Orientadora: Prof^ª Dr^ª Maria Tereza Machado Teles Walter

**Brasília
2015**

Catálogo na Fonte

- F224a Faria, Ana Carolina Cintra.
A Inserção do bibliotecário no mercado de trabalho: fatores de influência e competências. [manuscrito] / Ana Carolina Cintra Faria. – 2015.
133 f. ; enc.
- Dissertação (mestrado) – Universidade de Brasília, Faculdade de Ciência da Informação. 2015.
1. Bibliotecário – Competências essenciais 2. Bibliotecário - Sociedade da informação 3. Profissional da informação – Mercado de trabalho I. Título.
- CDU: 023.4:331 (817.3)

FOLHA DE APROVAÇÃO

Título: "A INSERÇÃO DO BIBLIOTECÁRIO NO MERCADO DE TRABALHO: FATORES DE INFLUÊNCIA E COMPETÊNCIAS."

Autor (a): Ana Carolina Cintra Faria

Área de concentração: Gestão da Informação

Linha de pesquisa: Organização da Informação

Dissertação submetida à Comissão Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação da Faculdade em Ciência da Informação da Universidade de Brasília como requisito parcial para obtenção do título de **Mestre** em Ciência da Informação.

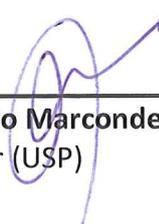
Brasília, 02 de julho de 2015.



Prof.^a Dr.^a Maria Tereza Machado Teles Walter
Presidente (STF)



Prof. Dr. Murilo Bastos da Cunha
Membro Titular (UnB/PPGCINF)



Prof. Dr. Cláudio Marcondes de Castro Filho
Membro Titular (USP)

Prof. Dr. Fernando César Lima Leite
Membro Suplente (UnB/PPGCINF)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao homem, que em um dos momentos mais difíceis de minha vida me fez lembrar: “Qual foi o dia em que você acordou e não teve que lutar? Você vai ficar aí e me trazer esse diploma, eu não te dou o direito de desistir”. Ao homem que me ensinou, com amor e muita fé, que a vida deve ser enfrentada de cabeça erguida, não importam os obstáculos. À mulher que, além de minha melhor amiga, tenho a honra de poder chamar de mãe

Pelos valores que me ensinaram, pela luta e dedicação para me proporcionar estudo de qualidade, pelo amor incondicional que recebi e por acreditarem, por vezes até mais do que eu mesma, na realização deste sonho: aos meus pais, Ana Antonia Cintra Faria e José Luis Cintra Faria, que são a razão da minha vida, dedico este trabalho.

Assim como não houve nada que me recorde de ter pedido e não ter recebido dele, é com muita felicidade que dois anos depois, após muitas lutas, muito sofrimento e dedicação, eu posso dizer: Estou levando SEU DIPLOMA Pai!

AGRADECIMENTOS

Manifestar gratidão é imprescindível, pois ao longo de um trabalho complexo que julgo ser a pesquisa científica, a participação de algumas pessoas foi única e especial! Alguns me empurraram e encorajaram, outros me deram a mão, houve os que me chamaram a atenção! É com muita satisfação e alegria que eu especialmente agradeço:

✓ À Deus pela vida, pelo amor e por sua infinita bondade e misericórdia;

✓ À Prof^ª Dr^ª Sofia Galvão Baptista, minha orientadora, por todas as críticas, os apontamentos, sugestões, puxões de orelha. Ela que sempre com muita paciência e bom humor, procurou me ajudar e acalmar;

✓ À Dra. Maria Tereza Machado Teles Walter, co-orientadora, exemplo de Bibliotecária e pesquisadora, pela dedicação, paciência com minhas inquietações e problemas, pelo tempo dedicado à leitura e releitura, pela preocupação... Não existem palavras que possam expressar a gratidão pela parceria e crucial papel desempenhado no desenvolvimento desta pesquisa. A ela que me mostrou, a todo o momento, o papel de um verdadeiro pesquisador, que se preocupou e me advertiu sempre que necessário, meu profundo agradecimento.

✓ Ao Prof. Dr. Murilo Bastos da Cunha pela ajuda, atenção e por todas as considerações que sem dúvida enriqueceram este trabalho,

✓ Ao Prof. Dr. Cláudio Marcondes de Castro Filho que me acompanha desde a graduação, na pesquisa científica, pelas considerações, pela parceria e paciência;

✓ Aos Professores: Dr. Fernando César Lima Leite e Dra. Selly Costa, que me proporcionaram momentos de reflexão e auxílio no início do desenvolvimento desta pesquisa;

✓ Aos Bibliotecários respondentes do questionário, que dedicaram seu tempo, refletiram sobre minha proposta e me auxiliaram com suas respostas, sem os quais a realização da pesquisa não seria possível;

✓ Igualmente agradeço aos Bibliotecários entrevistados, que se dispuseram a participar desta conversa extremamente valiosa e prazerosa, que ainda me fazem refletir e que sem dúvida, foram essenciais para os resultados aqui apresentados;

✓ Aos Conselhos Regionais de Biblioteconomia (CRB) da 6^a e 7^a região que colaboraram com o fornecimento das informações necessárias ao desenvolvimento da

pesquisa, disponibilizaram a mesma em seus *sites* e a enviaram por *email* aos inscritos junto ao conselho de tais regiões;

✓ Às Universidades: USP, UNESP, UFSCAR, UFMG e UNIRIO pela colaboração com esta pesquisa quanto ao fornecimento dos dados solicitados e pela divulgação da mesma;

✓ Às minhas companheiras e amigas de mestrado que durante esta caminhada compartilharam as angústias, anseios, batalhas e vitórias: Cecília Morena, Viviane Rodrigues, Yaciara Duarte, Lorena Medina, Camila Portela e Tainá Assis.

✓ Ao laço de amizade tão carinhoso e especial, estabelecido com a amiga Sonia Boeres, cuja determinação, dedicação e paciência me inspiram e motivam. Obrigada Sonia pela parceria e pelo carinho de sempre;

✓ Aos Professores do Departamento de Ciência da Informação e Documentação da UnB aos quais agradeço pelo conhecimento compartilhado e pela atenção que sempre me dedicaram;

✓ Aos funcionários da Secretaria da Pós-Graduação pela atenção e ajuda de sempre;

✓ Às minhas amigas de faculdade Adileuza Cordeiro Souza Almeida, Poliana Maria Alves Rodrigues, Vanessa Rebesco, Larissa Akabochi de Carvalho, Nayara Silva Ribeiro e ao nosso menino de ouro Jean Carlos Ferreira dos Santos, pela preocupação, pelo carinho e pela ajuda com a divulgação do questionário e testes com o instrumento de coleta de dados;

✓ A minha família pelo amor e preocupação, por compreenderem a necessidade da distância em momentos difíceis, por todo apoio que sempre me dedicaram e por compreenderem o destempero emocional que um estudo dessa natureza significa;

✓ À minha avó Maria Aparecida (*in memoriam*), exemplo de mulher batalhadora e dedicada, pelo amor incondicional com o qual fui presenteada;

✓ À CAPES pelo incentivo concedido no desenvolvimento dessa pesquisa;

✓ E a todos aqueles que contribuíram direta ou indiretamente para realização desta pesquisa e que por ventura possa ter me esquecido de mencionar.

“Dificuldades preparam pessoas comuns para destinos extraordinários.”

Clive Staples Lewis

RESUMO

Esta pesquisa investigou os fatores que influenciam a inserção dos bibliotecários, egressos das universidades públicas da Região Sudeste, que oferecem os cursos na área da Biblioteconomia, no mercado de trabalho. A abordagem desta pesquisa foi embasada nos pilares: competências profissionais do bibliotecário e fatores de influência para sua inserção no mercado profissional. O interesse pela temática é advindo dos estudos que verificaram no mercado de trabalho possível para os bibliotecários, amplas possibilidades de atuação e diversidade de tarefas. A delimitação destes mercados bem como as competências específicas do profissional foram baseadas na abordagem mercadológica proposta por Valentim (2000, 2002). Do ponto de vista metodológico, a pesquisa se caracteriza como sendo de ordem descritiva e exploratória, além de se utilizar da abordagem mista, uma vez que foram utilizados métodos qualitativos e quantitativos para tratamento dos dados. Ao final, foi possível constatar que ainda hoje se pode considerar pequeno o número dos bibliotecários que atuam em funções que não estão diretamente relacionadas ao ambiente das bibliotecas.

Palavras-Chave: Bibliotecário. Competência profissional. Mercado de trabalho. Região Sudeste.

ABSTRACT

This research investigated the factors that influence the insertion of librarians, from Librarianship Public University of Southeast region courses, on labor market. The research was grounded on the concepts of librarian professional competencies and the potential factors of influence to their insertion on labor market. The interest about this subject came from studies that indicated a wide variety of jobs and activities for librarians. The delimitation of these market, as well as specific competences of professionals, were based on market scenery approach proposed by Valentim (2000, 2002). The research methodology was descriptive and exploratory, and used qualitative and quantitative methods to data analysis. The results indicated that it is still a small amount of librarians that exercise functions that are not directly related to library environment.

Keywords: Librarian. Professional skills. Labor market. Southeast region.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – As dimensões da competência	40
Figura 2 – Competências necessárias ao Bibliotecário	52

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Áreas de Especialização <i>latu sensu</i> cursadas pelos Bibliotecários.....	77
Quadro 2 – Áreas de Especialização <i>strictu sensu</i> cursadas pelos Bibliotecários.....	79
Quadro 3 – Formação Profissional e Mercado de Trabalho.....	84
Quadro 3.1 – Você acredita que a formação profissional é um fator de influência para a inserção do bibliotecário no mercado de trabalho? De que forma?.....	86
Quadro 4 – Perfil Profissional do Bibliotecário	89
Quadro 4.1 – O perfil profissional é um fator de influência para a inserção do bibliotecário no mercado de trabalho? De que forma?	90
Quadro 5 – Competências Profissionais do Bibliotecário: Comunicação e Expressão.....	92
Quadro 6 – Competências Profissionais do Bibliotecário: Técnico Científicas.....	93
Quadro 7 – Competências Profissionais do Bibliotecário: Gerenciais.....	94
Quadro 8 – Competências Profissionais do Bibliotecário: Sociais e Políticas.....	95
Quadro 8.1 – As competências profissionais são fator de influência para a inserção do bibliotecário no mercado de trabalho? De que forma?.....	96
Quadro 9 – Utilize o espaço abaixo, caso queira relatar mais alguma competência profissional (além das que foram listadas anteriormente) que você possui, em relação ao cargo que ocupa.....	97
Quadro 10 – Fatores essenciais para inserção do Bibliotecário no mercado de trabalho.....	99
Quadro 11 – Julgue as afirmações abaixo segundo a sua opinião.....	99
Quadro 12 – Ocupação dos bibliotecários no mercado de trabalho.....	100
Quadro 13 – Quantidade de alunos formados por Universidade	101
Quadro 14 – Quantidade de bibliotecários inscritos junto ao CRB.....	102

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Universidade em que cursou a graduação.....	75
Gráfico 2 – Formação complementar.....	76
Gráfico 3 – Bibliotecários que estão trabalhando.....	80
Gráfico 4 – Tempo de trabalho.....	80
Gráfico 5 – Tipo de biblioteca.....	81
Gráfico 6 – Faixa salarial.....	82

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABEBD - Associação Brasileira das Escolas de Biblioteconomia e Documentação
ARQSP – Associação de Arquivistas de São Paulo
CBO – Classificação Brasileira de Ocupações
CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CRB – Conselho Regional de Biblioteconomia
CI – Ciência da Informação
DASP - Departamento Administrativo de Serviço Público
FATESA – Faculdade de Tecnologia em Saúde
FEA – Faculdade de Economia e Administração
FID - Federação Internacional de Informação e Documentação
FRBR - Requisitos Funcionais para Registros Bibliográficos
IFLA - International Federation of Library Associations
MIP - Moderno Profissional da Informação
MBA - Master Business
MEC – Ministério da Educação e Cultura
MIT - Massachusetts Institute of Technology
PIC - Projeto de Iniciação Científica da USP
RAIS - Relação Anual de Informações Sociais
TI – Tecnologia da Informação
UNESP - Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”),
UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais
UFSCAR - Universidade Federal de São Carlos
UNIRIO - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro
USP – Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Apresentação do Tema.....	14
1.2 Problema de Pesquisa.....	16
2 OBJETIVOS DA PESQUISA	19
2.1 Objetivo Geral	19
2.2 Objetivos Específicos.....	19
3 REVISÃO DE LITERATURA.....	20
3.1 Percurso Histórico: a Biblioteconomia e a Ciência da Informação	20
3.2 Formação Acadêmica e Atuação Profissional do Bibliotecário.....	26
3.3 Competências e Mapeamento de Competências.....	36
3.3.1 Competências do Bibliotecário	42
3.4 Perfil Profissional do Bibliotecário	55
4 METODOLOGIA.....	59
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	67
5.1 Análise de Dados das Entrevistas.....	67
5.2 Análise de Dados dos Questionários	73
6 CONCLUSÃO.....	104
REFERÊNCIAS	108
APÊNDICES	118
Apêndice I – Questionário	119
Apêndice II – Roteiro da Entrevista	130

1 INTRODUÇÃO

Assim como qualquer ciência, a sociedade da informação precisa de uma área do saber que se ocupe das propriedades da informação, dos processos de sua construção, comunicação e uso.

Fatores como o desenvolvimento da produção e das necessidades de informação científica e técnica, o surgimento de um novo setor industrial pautado na produção da informação (as indústrias da informação que compreendem: redes de telecomunicações, bases de dados, satélites, entre outros) e o avanço das tecnologias analógicas e digitais ocasionaram não só uma mudança epistemológica no campo da Ciência da Informação, muito mais que isso, proporcionaram uma mudança de paradigma instaurada com a sociedade da informação.

O objeto da Ciência da Informação, não era mais a biblioteca, o livro, o centro de documentação e sim a informação (LE COADIC, 2004). É nesta nova sociedade que a produção de informação vem aumentando exponencialmente e se torna cada vez mais globalizada e multidisciplinar, o que demonstra a importância que a informação tem, dentro das organizações de todo o mundo. Junto com essa imensa produção de informação emergem novas áreas de atuação para o bibliotecário, como por exemplo, no cenário empresarial.

Com o aparecimento dos novos desafios, surgiu também a necessidade dos cursos voltados para esta área reavaliarem suas disciplinas e adaptá-las às novas demandas para que o bibliotecário ficasse preparado para atender às necessidades do mercado.

Aspectos como invisibilidade profissional, apego às técnicas, dissociação com a realidade tecnológica e o paradigma da aceitação da profissão pelo mercado merecem maior destaque dentro das Universidades, uma vez que interferem diretamente na atuação do profissional (WALTER; BAPTISTA, 2009).

Segundo Walter (2008), o reconhecimento da profissão nas instituições não deve ser um procedimento pessoal e sim um processo que deve partir do grupo que atua na área da informação. Este ponto merece atenção, pois, embora não seja uma profissão nova, o Bibliotecário atravessa as últimas décadas, se observados o últimos anos do séculos XX e

início do século XXI, ameaçado de extinção, devido aos progressos relacionados às tecnologias de informação.

Para a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO)¹, os profissionais da informação estão inseridos no grupo ocupacional que inclui: bibliotecários, cientistas da informação, documentalistas, analistas de informações entre outros. Dentre as inúmeras atribuições descritas, esses profissionais deveriam apresentar competências mínimas para disponibilizar informação em qualquer suporte, gerenciar unidades de informação, redes e sistemas de informação, desenvolver recursos informacionais, disseminar informação com objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento, desenvolver estudos e pesquisas, realizar difusão cultural, desenvolver ações educativas e tratar tecnicamente as informações. (BRASIL, 2010)

A informação mobiliza profissionais de diferentes áreas e a sua manipulação, conservação e tratamento demandam investimentos financeiros, tecnologias sofisticadas e variadas, além das implicações em leis e políticas próprias. A necessidade de pessoas capacitadas para atuarem em estruturas públicas ou privadas cresce constantemente e a preparação destes profissionais é de suma importância (WALTER; BAPTISTA, 2009).

Caracterizada há mais de 50 anos como profissão de predominância feminina, de profissionais preocupados com a atualização profissional em uma área que perpassa tantas outras como Administração, Direito, Tecnologia; a Biblioteconomia sofreu grandes alterações, muitas delas associadas à Ciência da Informação e vem tomando rumos importantes nas duas últimas décadas, principalmente no que se refere ao mercado de trabalho e atuação profissional.

Em um cenário de transformações tecnológicas, conflito de imagem profissional, estereótipos ultrapassados e de inúmeras transformações em todos os setores da vida humana, estão presentes as exigências de mercado de trabalho. O progresso tecnológico é evidente, enquanto principal facilitador no processo comunicacional, e a importância dada à informação são incontestáveis. Em tempos em que é possível processar, armazenar, recuperar e comunicar informação em qualquer formato, sem interferência de fatores como distância, tempo ou volume (SILVA e CUNHA, 2002) o bibliotecário tem seu papel a

¹ BRASIL. Ministério do Trabalho. **Classificação Brasileira de Ocupações**. 3. ed. Brasília: TEM, SPPE. 2010. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/downloads.jsf>>. Acesso em: 13 jun. 2015.

cumprir.

Essas transformações conjunturais e tecnológicas que perpassam o campo da Ciência da Informação são um desafio para o bibliotecário, pois terá que pensar ao mesmo tempo em questões de acesso, disponibilidade, armazenamento, dentre outras questões fundamentais de seu ramo de atuação, como disseminação, recuperação e tratamento da informação.

Faz-se necessário ressaltar, nesta pesquisa, que o termo profissional da informação é tratado como sinônimo de bibliotecário, na medida em que o bibliotecário é um profissional da informação.

1.1 Apresentação do Tema

Lancaster (1983, p.1) *apud* Costa e Moraes (1992, p.11), afirma que a Biblioteconomia é considerada a mais institucionalizada das profissões. O autor discute a cerca da evolução área que está direta e dependentemente relacionada à uma instituição, cuja identidade é a biblioteca. O fato é que o ensino da Biblioteconomia teve início - e ainda se mantém, de alguma forma, hoje em bibliotecas. E a maioria das entidades educacionais e profissionais recebem a denominação de escolas ou associações de bibliotecas e não de bibliotecários.

No mínimo - destaca o autor - há uma razão muito patente para esta situação. As bibliotecas existiram antes dos bibliotecários. Além do mais, por vários séculos, os bibliotecários não eram mais que guarda ou curador de materiais. O bibliotecário como provedor de alguma forma de serviço profissional é comparativamente considerado como um novo fenômeno.
(LANCASTER, 1983, p.1, *apud* COSTA E MORAES 1992, p.11)

Lancaster observa ainda, que no passado, alguns profissionais já exerciam suas funções fora do âmbito da biblioteca. Ele cita como exemplo os bibliógrafos de assuntos filiados à biblioteca da universidade alemã que, no início do século, trabalhavam diretamente nos departamentos correspondentes à sua própria área de especialidade.

O mesmo autor prefere apontar o processo de desinstitucionalização na Biblioteconomia como mais fortemente relacionado às modificações provocadas pelas inovações tecnológicas (da informática e telecomunicações). Ele entende que o futuro da biblioteca será, na melhor das hipóteses, de ocupar um papel secundário.

Isto é, as pessoas terão muito pouca razão para visitar a biblioteca com a finalidade de obter acesso aos recursos informacionais. Acredito que seja altamente significativo o proprietário de um computador doméstico ou o dono de uma casa que tenham à disposição determinadas formas de televisão interativa manterem a mesma situação, o acesso relacionado às fontes de informação eletrônica, como se as bibliotecas estivessem somente na década passada. (LANCASTER, 1983, p.1, *apud* COSTA E MORAES 1992, p.11)

Ou seja, desde meados da década de 1980 já se discutia sobre uma nova variável relacionada ao mercado de trabalho do bibliotecário: sua atuação fora das bibliotecas.

Estudos realizados por Baptista e Muller (2004) mostraram que as organizações não convencionais, a saber, empresas privadas e até mesmo o sociedade em geral, desconhecem o trabalho do bibliotecário fora das bibliotecas. Assim, o estereótipo tradicional criado em torno destes profissionais contribui para as dificuldades de atuação além dos espaços convencionais. O desconhecimento da profissão por parte da sociedade, também pode, potencialmente, estreitar o campo de atuação aos ambientes tradicionais.

Nos estudos de Valentim (2000), verificava-se que o mercado de trabalho possível para os bibliotecários, era amplo e diversificado. No entanto, ainda era considerado pequeno o número dos que atuavam em funções que não estavam diretamente relacionadas ao ambiente das bibliotecas.

Neste contexto, esta pesquisa foi motivada por estudos realizados na Universidade de São Paulo, durante a graduação do curso de Ciências da Informação e da Documentação do Departamento de Educação, Informação e Comunicação, em Ribeirão Preto, que teve por objetivo verificar se as ênfases que o curso oferece no último ano da graduação, influenciam a inserção de seus discentes no mercado de trabalho. A suposição era de que, se o curso possui um direcionamento em sua grade curricular espera-se que tal formação auxiliasse na inserção destes profissionais no mercado de trabalho. (GARCIA *et al.*, 2013)

Tais ênfases do curso de Ribeirão Preto consistem em um conjunto de disciplinas que visam capacitar o aluno para o trabalho com a organização e disseminação da informação em instituições públicas e/ou privadas ligadas à área de saúde (hospitais, consultórios, sistemas de

saúde etc.), educação (escolas, bibliotecas, centros culturais) e negócios (empresas, consultorias, administração de negócios etc.), dentre outros ambientes que têm a prestação de serviços de informação como função básica. (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, [s.d])

Verificou-se que alguns cursos de Ciências da Informação, Documentação e/ou Biblioteconomia, no estado de São Paulo oferecem disciplinas que podem direcionar a inserção de seus egressos no mercado de trabalho. Surgiu, então, a necessidade de verificar que fator exercia maior influência relacionado com a inserção no mercado de trabalho: a formação profissional ou as oportunidades que o mercado oferece? Tal questionamento motivou projetos de extensão em parceria com o Projeto de Iniciação Científica da USP (PIC) e com o Projeto Santander Universidades entre os anos de 2008 e 2012, conforme a pesquisa de Faria e Castro Filho (2014).

Dos 39 cursos de Biblioteconomia em atividade em 2015, no Brasil, 15 estão localizados na região sudeste e destes, nove estão no Estado de São Paulo, enquanto nos Estados do Acre, Rondônia, Roraima, Amapá e Tocantins não há nenhum curso de Biblioteconomia². (CRB 6, 2015)

Em razão dos poucos estudos sobre a relação do perfil profissional com direcionamento de atuação no mercado de trabalho, espera-se com esta pesquisa que os resultados possam contribuir no sentido de verificar se a formação acadêmica recebida durante a graduação influencia a inserção dos profissionais da informação no mercado de trabalho, ou se são as oportunidades que o mercado de trabalho oferece que delineiam o caminho a ser seguido pelo profissional.

1.2 Problema de Pesquisa

A matriz curricular dos cursos de Biblioteconomia se orientou, desde o início em 1911, com a instituição dos primeiros cursos na Biblioteca Nacional, “[...] por um tronco comum de conhecimento que não sofreu mudança essencial tanto na sanção do primeiro currículo mínimo nacional, em 1962, quanto no teor e forma predominantes no seguinte, de 1982”. (SOUZA, 2002)

² Conselho Regional de Biblioteconomia 6ª região. Cursos de Biblioteconomia no Brasil. Disponível em: <<http://www.crb6.org.br/carreira.php>>. Acesso em: 5 jun. 2015.

Em síntese, como qualquer outro segmento especializado profissional, a educação e suas diferentes variáveis, também passa a constituir um objeto importante do fazer investigativo dos profissionais que, como docentes, compõem os quadros de pessoal dos diferentes Cursos de Biblioteconomia existentes no país. De outro lado, isso se torna inescapável, quando, como agora, é necessário que se associe o fazer docente, o fazer investigativo e a estrutura e funcionamento dos cursos, não mais orientados por Currículos Mínimos, mas sim guiados por Diretrizes Curriculares, onde mais que a orientação de conteúdo passa a existir a orientação da formação, o que envolve todos os componentes materiais e imateriais que um curso pode ofertar a seus alunos. (SOUZA, 2002, p.2)

Uma profissão, uma carreira, um curso, é escolhido pelas aptidões, pela identificação com determinada área. A escolha por um curso de Biblioteconomia pressupõe a identificação com a leitura, com a forma mais comum de organização do conhecimento, o livro. Fatores como as oportunidades de emprego na área e afinidade com a pesquisa, apontados por Walter (2008) também são motivos que favorecem a escolha da carreira. A questão de orientação para determinada formação, mais focalizada em determinado segmento, deve ser objeto de atenção e estudo, uma vez que a escolha pela profissão depende do indivíduo e de sua vocação, provavelmente, mas a questão afeita à inserção no mercado de trabalho pode ser influenciada por outros fatores como, por exemplo, a formação recebida ou as oportunidades que surgem.

Uma das tendências que tem sido observada nos currículos da educação superior é o enfoque de competências, como modalidade para desenhar perfis profissionais e para enfrentar o desafio que as universidades necessitam vencer: adaptação de planos de ensino e currículos às exigências e necessidades de formação dos quadros profissionais que necessitam trabalhar com desenvolvimento sócio-cultural sustentável, uso estratégico de conhecimento para agregar valor e tornar as atividades mais competitivas e funções e serviços oferecidos nos diversos setores da sociedade. (PIRELA MORILLO, 2010)

Esta idéia implica aumentar a aprendizagem autônoma por parte dos alunos, o que lhes dá maior responsabilidade sobre seu próprio processo de formação e também mais recursos e ferramentas para a aprendizagem. [...] Embora a abordagem por competências se tenha identificado como uma necessidade inerente aos processos de desenvolvimento curricular, atualmente parece não haver acordo entre os pesquisadores e especialistas sobre a educação e o currículo, em relação à natureza, alcance e tipologias das competências, de fato sobre as competências existem diversas posições. Alguns pesquisadores as definem apenas em termos de operacional e funcional, devido aos aspectos práticos das profissões, enquanto outros argumentam que a competência refere-se a um conjunto de conhecimentos, práticas e atitudes, em que se considera o fazer profissional como derivado

de conhecimentos teóricos, metodológicos e guiados por um sistema de valores, dentro dos quais se incluem o compromisso e a responsabilidade social. (PIRELA MORILLO, 2010, p.4 -5, tradução nossa)

O enfoque nas competências não é novo, segundo Díaz-Barriga e Rigo (2002) o resultado de convenções e conferências nos últimos 40 anos apontam para a necessidade de se concentrar as ações das Instituições de Ensino Superior para a concepção de formação como o início de um processo de aprendizagem e desenvolvimento profissional, que deve durar toda a vida, o que exige que o ensino esteja menos focado na atuação magistral do professor e mais orientado para reforçar o aprendizado do aluno.

Finalmente, então, define-se o problema de pesquisa como sendo: Quais os fatores exercem maior ou menor influência na inserção do bibliotecário no mercado de trabalho?

2 OBJETIVOS DA PESQUISA

2.1 Objetivo Geral

Identificar as competências necessárias e os fatores que influenciam a inserção dos bibliotecários, formados no período compreendido entre os anos de 2010 e 2014 nas universidades públicas da Região Sudeste que oferecem o curso de Biblioteconomia, no mercado de trabalho.

2.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos da pesquisa são:

- a) Identificar os fatores de influência quanto à inserção dos bibliotecários no mercado de trabalho;
- b) Identificar se as competências adquiridas no processo de formação ajudaram na inserção no mercado de trabalho.
- c) Identificar em que grupos do mercado de trabalho, conforme divisão proposta por Valentim (2000), estão inseridos os profissionais que são o foco deste estudo.
- d) Identificar quais os fatores mais importantes para a inserção no mercado de trabalho e o perfil profissional da população de bibliotecários estudada.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 Percurso Histórico: a Biblioteconomia e a Ciência da Informação

Alguns marcos na história da Biblioteconomia são importantes. Compreendê-los de forma ampla e em consonância com a instituição da Ciência da Informação auxilia as discussões nos aspectos relacionados às competências e à formação profissional dos bibliotecários.

No período que compreende 1879 a 1929, a história do ensino de Biblioteconomia no Brasil esteve sob a liderança da Biblioteca Nacional, com predominância da influência francesa exercida pela escola da École de Chartres. O bibliotecário (caracterizado neste período como profissional erudito) recebia formação essencialmente humanista voltada para as artes e cultura (MUELLER, 1985).

O Decreto 8.835 de 11 de Julho de 1911 estabeleceu a criação do primeiro curso de Biblioteconomia na Biblioteca Nacional, graças ao esforço de Manuel Cícero Peregrino da Silva, diretor da Biblioteca Nacional do Rio de Janeiro. No entanto, as aulas só começaram em abril de 1915 (RUSSO, 1966).

Em 1929, foi instituído, sob inspiração norte-americana, o segundo curso de Biblioteconomia, em São Paulo, patrocinado pelo ex-instituto e hoje Universidade Mackenzie. O Mackenzie trouxe dos Estados Unidos, Dorothy Muriel Gueddes, que seria responsável por preparar uma bibliotecária para fazer um curso de especialização na Universidade de Coimbra e nos Estados Unidos. Esta bibliotecária também substituiria Dorothy em sua ausência.

O bibliotecário passou então, a receber uma formação técnica, inspirada nos cursos norte-americanos, voltada para organização e tratamento de documentos. Em 1931, o curso de Biblioteconomia passou a ter duração de dois anos (MUELLER, 1985).

A história das práticas profissionais bibliotecárias no Brasil é a da execução dos processos e organização de coleções nas poucas bibliotecas que existiam. A partir de 1938, na Escola Livre de Sociologia e Política, a Associação Paulista de Bibliotecários, sob a coordenação de Rubem Borba de Moraes, é “[...] que se organiza o movimento associativo bibliotecário no país, e as lutas pela obtenção da institucionalização, a qual deveria

consolidar-se pelo reconhecimento e regulação por parte do Estado das práticas bibliotecárias como profissão.” (SOUZA, 2006a, p.6)

Em 1940, o Departamento Administrativo de Serviço Público (DASP) dividiu a carreira de bibliotecário em Bibliotecário e Bibliotecário Auxiliar e instaurou um curso de Biblioteconomia intensivo, que teria duração de seis meses. Este curso funcionou até 1944 e seguia a orientação americana/paulista. O curso oferecido pelo DASP foi tão bem sucedido que, em 1944, inspirou uma nova reforma no curso mantido pela Biblioteca Nacional. A reforma modificou o objetivo do curso, que não mais formaria profissionais apenas para a própria Biblioteca Nacional, mas sim pessoas aptas a trabalhar em qualquer biblioteca. Com esta reforma, a Biblioteca Nacional passou a oferecer cursos em dois níveis: fundamental e superior. O curso fundamental visava à formação de pessoal apto a trabalhar como auxiliar de biblioteca e o curso superior visava à formação de profissionais que exerceriam serviços especializados e de direção de bibliotecas (MUELLER, 1985).

Inicialmente a Biblioteconomia foi reconhecida com registro junto ao Ministério do Trabalho em 07/10/1958 como profissão liberal. Somado a isso, houve um forte esforço de expansão do ensino no Brasil, o que levou à ampliação e ao fortalecimento do movimento em torno da criação de novas associações de bibliotecários. (SOUZA, 2006a)

As lideranças associativas, então sob o comando da Bibliotecária Laura Russo, que mantinha o controle dessa estratégia política, obtém vários resultados benéficos à ampliação da inserção do grupo profissional no mercado de trabalho ao longo de um esforço de mais de trinta anos, que culmina, com a obtenção da legalização da profissão e com a definição de um currículo mínimo para o ensino superior de Biblioteconomia. Essa perspectiva sistêmica, que ai se vê representada, isto é, mostrando um conjunto de ações num movimento crescente e articulado, com todos as partes sofrendo implicações entre si, além de expressar o entendimento da convicção de uma liderança político profissional, mostra também uma forte relação com o quadro político desenvolvimentista que ainda estimulava o país, fortemente induzido pelo ingresso no parque industrial brasileiro das montadoras automobilísticas, pela implantação da nova capital federal na recém-construída cidade de Brasília e a transferência para a mesma da sede do Governo Federal com o traslado da cidade do Rio de Janeiro da maioria dos órgãos do governo central então existentes. Também foi significativa na época a reunião de institutos de ensino e faculdades isoladas então em funcionamento em quase todos os estados da Federação para serem incorporadas pela união federal como universidades vinculadas ao governo central. (MARTINS FILHO, 1983; PIMENTA, 1995 *apud* SOUZA, 2006a, p.7)

Na década de 1950, os cursos de Biblioteconomia se expandiram em termos de números de cursos no país, período que marcou, também, a luta dos bibliotecários para se firmarem como classe profissional de nível superior.

Resgata-se na história da criação das entidades brasileiras de Biblioteconomia o início do reconhecimento à profissionalização do bibliotecário:

Na década de 50, algumas bibliotecárias brasileiras, lideradas pela dinâmica figura de Laura Garcia Moreno Russo, de São Paulo, iniciaram os esforços para ver a biblioteconomia oficialmente reconhecida junto aos poderes públicos e junto à sociedade brasileira. A primeira vitória veio em 1958, com a Portaria nº 162 do MTPS – Ministério do Trabalho e Previdência Social, através da qual a profissão de bibliotecário foi regulamentada no Serviço Público Federal, tendo sido incluída no 19º Grupo das profissões liberais. Em 1962 veio a coroação de todos esses esforços, com a aprovação da Lei nº 4084, que regula, até hoje, o exercício da profissão de bibliotecário no Brasil e estabelece as prerrogativas dos portadores de diploma em biblioteconomia no país (CONSELHO FEDERAL DE BIBLIOTECONOMIA, 2015)³

Em 1962, foi aprovado o novo currículo mínimo de Biblioteconomia com extensão de três anos. Este novo currículo igualmente representava o esforço dos profissionais da área, que almejavam a promoção da profissão ao “nível universitário” e à sua regulamentação pelo Ministério do Trabalho. Quando da aprovação deste novo currículo mínimo o país já possuía dez cursos de Biblioteconomia e 424 alunos (MUELLER, 1985).

Esses cursos eram:

Escola de Biblioteconomia e Documentação — Bahia (95 alunos).

Curso da Biblioteca Nacional — Rio de Janeiro (88 alunos).

Escola de Biblioteconomia e Documentação Santa Ursula — Rio de Janeiro (42 alunos).

Curso de Biblioteconomia — Minas Gerais (40 alunos). Curso de Biblioteconomia e Documentação — Paraná (20 alunos).

Curso de Biblioteconomia e Documentação — Pernambuco (23 alunos).

Escola de Biblioteconomia e Documentação — Rio Grande do Sul (99 alunos).

Escola de Biblioteconomia de São Paulo — São Paulo (67 alunos).

Faculdade de Biblioteconomia de Campinas — Campinas (26 alunos).

Escola de Biblioteconomia e Documentação de São Carlos — São Carlos (12 alunos)

Os novos cursos foram fundados em todos os casos menos um, em universidades: Universidade de Brasília (1963); Universidade Federal Fluminense (1963); Universidade Federal do Ceará (1965); Fundação Universidade do Amazonas (1966); Universidade de São Paulo (1967); Escola de Biblioteconomia de Formiga, MG (1968); Universidade Federal da Paraíba (1969); Universidade Federal do Maranhão (1969). (MUELLER, 1985, p.6)

³ CONSELHO FEDERAL DE BIBLIOTECONOMIA. O CBF. Disponível em: <http://www.cfb.org.br/historico/historico_03.htm>. Acesso em: 02 jun.2015.

Foi a partir do ano de 1962 que o ensino da Biblioteconomia no Brasil passou a ser desenvolvido com base na uniformidade dos cursos, o que ocorreu com a instituição do currículo mínimo de Biblioteconomia (MUELLER, 1985). A década de 1960 foi marcada pelo reconhecimento oficial da profissão de bibliotecário como nível superior, pelo estabelecimento da legislação profissional e foram criados os órgãos de classe da área (GUIMARÃES, 1997).

Em 1967 Ranganathan tentou criar uma visão abrangente para o fenômeno da informação e por isso é considerado o precursor na discussão que abarca a relação interdisciplinar da Ciência da Informação (CI). Ele também foi o responsável pelo seu enquadramento no rol das ciências consagradas. Ranganathan dizia que muitos autores tratavam o conceito de informação de forma parcial, mas ressaltava que isso não era culpa dos autores, uma vez que o termo é reforçado com uma pesada carga de ambiguidade. O autor propôs uma teoria que continha três planos: o das ideias, o verbal e o da notação. Foi esta teoria que contribuiu para definir a informação em diversos planos de abstração (GALVÃO; BORGES, 2000).

Na década de 1970 destacam-se as mudanças e crescimento da área: foram criados cursos de pós-graduação, houve desenvolvimento forte da pesquisa e surgiram os primeiros periódicos científicos. Na década de 1980, a história da Biblioteconomia se caracteriza pela reformulação dos programas de ensino e pela mudança na visão que se tinha do bibliotecário, que passa a ser considerado agente cultural de informação (GUIMARÃES, 1997).

Em 1975 Wersig, seguindo a mesma linha de Ranganathan, fala sobre a dificuldade de se estabelecer um critério conciliatório entre os diversos autores para se chegar a uma definição para o termo informação, pois definir este conceito era imprescindível para estabelecer o objeto de estudo da CI. Wersig propôs que o objeto da CI estaria distribuído e as dimensões desta distribuição seriam orientadas para o conhecimento, a mensagem, o significado e o processo. O autor enfatiza a posição de intermediário do cientista da informação como socialmente necessária, uma vez que faz a ligação entre os meios de produção da informação e o usuário (GALVÃO; BORGES, 2000).

O estudo de Wilson, realizado em meados de 1981, demonstrou que a maioria dos cursos de Biblioteconomia da época tinha a mesma duração média de três anos, eram voltados

para a área das ciências humanas e as disciplinas da área de exatas eram oferecidas em números reduzidos, ocupando cerca de 12% do currículo pleno. Existiam disciplinas voltadas à área de pesquisa, o que pode ser considerado reflexo dos esforços feitos para atualização do curso e do currículo mínimo. Em 1982, o Conselho Federal de Educação aprovou um novo currículo mínimo para os cursos de graduação em Biblioteconomia (MUELLER, 1985).

É no início 1990, com a globalização dos mercados e com as mudanças estruturais que a Biblioteconomia já vinha enfrentando, que surge o novo conceito de profissional da informação, de natureza abrangente, diversificada e exploradora, que pretende se diferenciar do bibliotecário (GUIMARÃES, 1997).

Para Le Coadic (2004, p.46),

[...] as atividades técnicas são o manancial de onde surgem os conhecimentos científicos e técnicos que se transformarão, depois de registrados, em informações científicas e técnicas. A Ciência da Informação, as ciências do conhecimento, em geral, são, a esse respeito, excelentes exemplos de interdisciplinas, onde o pesquisador que ganha é aquele que primeiro publica a informação.

O autor restringe a definição de CI, uma vez que se apega demais a considerações sobre comunicação científica.

A CI tem, por característica, o estudo da informação, a relação com várias ciências e está inserida no contexto da sociedade e da ciência pós-moderna. São os processos comparativos de conjunções e disjunções, que nos permitem compreender os conceitos que preenchem os termos Informação e Ciência da Informação.

A partir do ano 2000, em decorrência de todas as modificações e relações estabelecidas pela Biblioteconomia e com o aumento do número de universidades, os profissionais passaram a atuar mais efetivamente no ramo das bibliotecas universitárias, a Biblioteconomia Especializada ganhou força no Brasil e questões relacionadas aos usos e desusos dos termos Documentação, Biblioteconomia e Ciência da Informação passaram a ser discutidos com mais critérios e precisão. É também neste período que têm início os cursos de doutorado e a denominação Ciência da Informação passou a ser mais amplamente adotada, ainda que com certa falta de clareza sobre sua significação (ORTEGA, 2009).

A característica interdisciplinar da CI é enfatizada por muitos autores como Borko (1968), por exemplo. Tal característica consiste no fato de que a CI procura respaldo em

outros campos já bem estruturados há muito tempo como, por exemplo, a comunicação, a informática e até mesmo a administração. Ou seja, a interdisciplinaridade surge como uma “[...] exigência epistemológica nesse caminho de formação de novas ciências.” (AGUIAR, 2000, p.6).

Desde o final do século XX percebe-se que estão acontecendo profundas transformações nos modos de produção do conhecimento, devido à dificuldade de pensar-se o conhecimento por meio de disciplinas e pela dificuldade em dividi-lo em partes portadoras de informações estanques. Surge, assim, a necessidade de um novo modelo, que possibilite o entendimento dos mecanismos de transição e do complexo conjunto de interações existentes dentro da ciência em si e da ciência com outras esferas, como a sociedade e o governo (AGUIAR, 2000).

A CI é uma ciência recursiva que se vale dos conhecimentos já existentes em outras ciências, dos avanços tecnológicos e suas possibilidades. Repleta de dinâmica e instabilidades, a CI é construída prioritariamente por meio do empírico, restando aos pesquisadores da área desenvolverem o objeto teórico. (GALVÃO; BORGES, 2000)

Já no século XXI a CI ainda pode ser considerada como uma disciplina em plena fase de constituição, tentando, ainda, como outras áreas do conhecimento, estabelecer-se para a Ciência. Muitos estudiosos, pesquisadores e até mesmo estudantes da área, acreditam que a CI poderia ser representada pelo “instinto formativo bachelardiano”, segundo o qual a CI poderia fazer uso de suas relações interdisciplinares para se estruturar e se desenvolver a partir de uma nova concepção paradigmática e epistemológica.

A informação tomou proporções tais no mundo contemporâneo que uma disciplina que se propõe estudar a informação em seu contexto de atividade não pode deixar de estudar o indivíduo e também o contexto que o envolve (FRANCELIN, 2003).

A partir de tais considerações é que se começou a pensar sobre a socialização da informação que, de forma sucinta, também envolve mais do que apenas conceitos, pois a informação, para ser socializada, precisa ser aceita pelo indivíduo. É a falta de clareza no desenvolvimento de assuntos como a socialização informacional, que mantém o instinto conservativo da Ciência da Informação em continuar restringindo a informação como estoque.

Ao traçar um breve panorama histórico sobre o surgimento da Biblioteconomia e da Ciência da Informação, percebe-se na constituição dessas ciências a evolução e abrangência de seus objetos, objetivos, elementos constitutivos e de estudo. Um destes elementos é o mercado de trabalho, sobre o qual este estudo o observa na perspectiva dos fatores de influência.

O percurso teórico traçado para esta pesquisa parte da formação acadêmica, das competências profissionais do bibliotecário e do perfil deste profissional.

3.2 Formação Acadêmica e Atuação Profissional do Bibliotecário

As profissões precisam acompanhar as evoluções sociais e tecnológicas, o que redundará em questionamentos e reformulações nos cursos de graduação. Nesse sentido, as graduações de Biblioteconomia não são diferentes e as discussões sobre o repensar da formação tem atravessado as gerações de bibliotecários, de forma a mantê-los competitivos para um mercado de trabalho em mutação. Os currículos dos cursos, segundo Guimarães (1997), se constituem em uma análise, um meio para organização da concepção educacional, a fim de possibilitar a formação de um profissional de determinada área.

O bibliotecário, de acordo com o que se entende da área e de suas competências, deve pensar a informação de maneira holística, equacionando questões relacionadas à organização, tratamento e recuperação de informação para solução de necessidades de informação de usuários de diversos segmentos e perfis variados. Não há que se colocar em discussão se um profissional destinado a trabalhar com a informação deve ou não conhecer processos específicos de programação, pois a Tecnologia da Informação (TI) permeia todas as áreas e todo conhecimento para sua aplicação será útil para a atuação no mercado por qualquer profissional. Assim, as universidades e cursos que formam bibliotecários ou outros profissionais da informação precisam estar preparados para ensinar aplicar as tecnologias na solução de problemas de informação em todo o ciclo documentário.

Conforme definido anteriormente, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), o grupo ocupacional dos Profissionais da Informação é formado por:

✓ Bibliotecário - Biblioteconomista, Bibliógrafo, Cientista de informação, Especialista de informação, Gerente de informação, Gestor de informação;

- ✓ 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;
- ✓ Analista de informações, Pesquisador de informações de rede.

Ainda segundo a CBO os Profissionais da Informação:

[...] disponibilizam informação em qualquer suporte; gerenciam unidades como bibliotecas, centros de documentação, centros de informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação. Tratam tecnicamente e desenvolvem recursos informacionais; disseminam informação com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento; desenvolvem estudos e pesquisas; realizam difusão cultural; desenvolvem ações educativas. Podem prestar serviços de assessoria e consultoria (BRASIL, 2010)⁴.

Anterior às reformas do currículo mínimo de Biblioteconomia o bibliotecário estava restrito ao espaço físico das bibliotecas. No entanto, com as mudanças de paradigma e a instituição de novos mercados profissionais as exigências sobre o bibliotecário aumentaram muito no que tange o uso das novas tecnologias para o tratamento, manuseio e disseminação da informação (GUIMARÃES, 1997).

O compartilhamento de informações passou a ser peça chave em todos os processos que envolviam informação devido à escassez de recursos financeiros e os avanços tecnológicos permearam e possibilitaram a criação de informação estratégica, culminando na questão do sigilo informacional (GUIMARÃES, 1997).

Richard Mason (1990) caracterizou o profissional da informação, grupo no qual o bibliotecário está inserido, como aquele capaz de fornecer a informação certa, da fonte certa, ao cliente certo, no momento certo, da forma certa e a um custo que justifique seu uso. O autor também discorre sobre o fato de que o conjunto de profissionais da informação é composto por pessoas de diversas áreas que desempenham papéis específicos e fundamentais relacionados às suas áreas de formação acadêmica.

O conceito que caracteriza o moderno profissional da informação termo traduzido do inglês *Modern Information Professional* (MIP) vem sendo discutido por vários autores desde

⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho. **Classificação Brasileira de Ocupações**. 3. ed. Brasília: TEM, SPPE. 2010. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/downloads.jsf>>. Acesso em: 13 jun. 2015.

o início da década de 1990. As principais características que compõem este novo perfil profissional são: adaptação ao meio e às mudanças, flexibilidade, criatividade, inovação, qualidade na atuação profissional, desempenho de funções gerenciais e atuação em diversas áreas, como por exemplo, marketing, inteligência competitiva, economia, etc. (GUIMARÃES, 1997).

Ainda segundo Guimarães (1997), o moderno profissional da informação deve pautar sua atuação em algumas atividades e linhas básicas de ação, a fim de garantir serviços de informação de qualidade:

- a) Gerência de unidades de informação – o MIP deve ser capaz de desempenhar, no ambiente informativo, funções gerenciais voltadas à administração e ao desenvolvimento de soluções eficientes que alinhem a gestão documental e a utilização de sistemas de informação. O conhecimento interdisciplinar de áreas como Administração, Economia e Psicologia é fundamental para o desempenho neste contexto. O MIP deve ser capaz de racionalizar gastos e procedimentos, deve estar sempre em busca de estabelecer novas parcerias, compartilhar recursos e integrar sua unidade de informação com sistemas mais amplos. Esta visão ocupou o lugar do olhar tecnicista e restrito, vigente desde o início das práticas biblioteconômicas.
- b) Tratamento da Informação – este aspecto se refere à relação do MIP com as fontes de informação. Está ligado diretamente ao tratamento documental, envolvendo atividades como: descrição física, análise temática, arranjo arquivístico, condensação, representação temática, dentre outras.
- c) Ação Social – este aspecto está relacionado à realidade social em que o profissional está inserido. A atuação do MIP como cidadão e como profissional da informação que realiza seu trabalho no contexto do desenvolvimento da cidadania. Conforme expôs Guimarães (1997, p. 129) “[...] de nada adianta gerir e tratar a informação se ela não está voltada para objetivos coerentes com a realidade social em que se insere”.

Ainda em relação às atividades do moderno profissional da informação não se deve esquecer da questão das Tecnologias da Informação que trouxeram, com a internet, a instantaneidade das informações, mais rapidez e agilidade nos fluxos informacionais e ampliação do acesso à informação.

O MIP deve buscar a educação continuada e desenvolver ações focadas nas necessidades do cliente. A formação educacional e o desempenho profissional do MIP devem estar sempre aliados à sua formação, independentemente do nível: graduação, pós-graduação ou educação continuada, que inclui cursos de atualização, participação em eventos ou oficinas, entre outras modalidades. (GUIMARÃES, 1997).

Com o avanço da Tecnologia da Informação as escolas de Biblioteconomia estão tendo que se adaptar a esta nova realidade, uma vez que as inovações constantes representam um desafio a ser superado.

Ainda assim, muitos serviços bibliotecários e de informação carecem de revisão e atualização, devido à adoção de procedimentos e instrumentos arcaicos desde a época em que este estudo fora realizado por Guimarães (1997). O que se percebe na Biblioteconomia é que no século XX, o mercado e as circunstâncias passaram a exigir um aperfeiçoamento e aplicação de novas técnicas, pautadas nos serviços informatizados e nos sistemas de informação, que têm sua complexidade amplificada a cada segundo.

A tarefa não é fácil, mas acredito ser uma questão de coerência com essa nova ordem social que se apresenta pois se outrora poder-se-ia falar em “reservas de mercado profissional”, hoje expressões dessa natureza foram substituídas por outras mais substanciais (e coerentes!) como competências e ética profissional. Ao ensino, pois, duas palavras-de-ordem poderiam ser propostas: integração e pesquisa e, às entidades de classe, por sua vez, qualidade e atualização profissional (GUIMARÃES, 1997, p. 134).

Conforme proposto por Brittain (1985, p.117) “[...] a Biblioteconomia e a Ciência da Informação têm custado a compreender que, de modo crescente, nossos graduados dirigem-se para empregos onde não aparecem as palavras biblioteca ou informação na descrição do cargo.” Apesar do texto de Brittain ter sido escrito há 30 anos, suas considerações podem ser observadas e consideradas, visto que a atuação ampla do bibliotecário ainda é pouco conhecida.

Um conceito associado ao bibliotecário, o moderno profissional da informação, vem sendo discutido desde o final da década de 1990 e é reflexo do contexto sócio-histórico mundial pelo qual a Biblioteconomia e a Ciência da Informação traçaram sua história. O conceito de um profissional holístico, aberto, flexível, criativo, dinâmico e pró-ativo é cada vez mais enfatizado e discutido, pois é esse perfil que o mercado de trabalho busca nos profissionais da informação. Neste sentido, estudiosos da área, como Guimarães, Baptista e

Mueller, destacam a importância de as instituições formadoras destes profissionais, preocuparem-se em adequar os currículos dos cursos para formarem modernos profissionais da informação, atentos às especificidades de cada realidade institucional e capazes de atuar em diversas áreas, tendo sempre em mente a importância de fornecer “a informação certa, ao cliente certo”.

Uma profissão, seja ela qual for, é composta por três elementos: a prática da profissão, a pesquisa, que tem por objetivo contribuir para o desenvolvimento da área, e o sistema de educação e treinamento profissional dos indivíduos. Estes elementos devem interagir de forma a exercer influência sobre os demais e, assim, o caminho que a prática, a pesquisa e a formação profissional trilham ao longo dos anos deve ser um só (MUELLER, 1989).

Os problemas pertinentes à Biblioteconomia e à Ciência da Informação são inúmeros e ao mapear o mercado de trabalho é possível detectar os principais, segundo Mueller (1989):

✓A prática real do exercício da profissão de Bibliotecário não é compatível com o diversificado campo de trabalho disponível para o mesmo;

✓O sistema de educação que prepara o profissional para o mercado de trabalho reconhece um curso como entrada legal para o exercício da profissão, no entanto, é este curso que não está conseguindo formar profissionais com a diversidade de conhecimentos e habilidades que o vasto campo de trabalho necessita. Ao considerar que o texto de Mueller foi escrito há mais de 20 anos, a literatura da área neste período não sofreu grandes avanços e as pesquisas acerca da formação acadêmica dos bibliotecários pouco evoluíram;

✓Há mais de vinte e seis anos, depois do desenvolvimento de pesquisas importantes como a de Mueller, falta clareza sobre o campo de trabalho dos profissionais da informação.

A atividade do bibliotecário está voltada, entre outras, para a obtenção de informações, e aí consiste a dificuldade em limitá-la. A informação está presente em todas as atividades humanas e, por isso, torna-se difícil pontuar com exatidão o que é próprio ou não da atividade profissional do bibliotecário e quais são suas reais responsabilidades enquanto profissionais da informação (MUELLER, 1989).

A crise de identidade da profissão está bem retratada na frase de Patterson, publicada em editorial de um fascículo da revista *Journal of Education for Library and Information Science*, da *Association for Library and Information Science Education*, ALISE, Estados Unidos, comemorativo do centenário de

instalação dos cursos de Biblioteconomia naquele país: “Depois de mais de um século como associação organizada de bibliotecas, neste momento, em que fazemos uma pausa para comemorar o centenário dos cursos de educação para biblioteconomia neste país, ainda lutamos com o problema de identidade, de quem somos, que fazemos, que ensinamos e como nos denominamos. [...] As funções da profissão parecem claras, mas não o campo de trabalho.” (MUELLER, 1989, p. 177).

Tanto os currículos quanto o nome dos cursos passaram por inúmeras modificações; o espaço de trabalho dos profissionais foi ampliado e a conjuntura social ao longo dos anos moldou as necessidades e possibilidades de atuação do bibliotecário. Os espaços profissionais que surgiram vêm sendo ocupados gradativamente, pois cada vez mais não só o mercado como também os profissionais aprimoram seus conhecimentos e, conseqüentemente, o profissional se qualifica e se torna competente para atender a demanda. É fato que a pertinência da demanda emergente, bem como a questão das grades e currículos são temas que geraram e ainda permeiam muitas discussões, mas é importante enfatizar que a atuação heterogênea e cada vez mais pulverizada do bibliotecário tem mostrado vertentes mais otimistas (MUELLER, 1989).

Ainda que todo aspecto legal seja ignorado a preocupação da definição dos limites de nosso campo de trabalho, acordada por todos, sociedade, classe profissional e escola, é indispensável, pois não é possível preparar recursos humanos e planejar para o futuro sem que sejam definidos os campos de trabalho, áreas de atuação e objetivos da profissão para a qual se prepara (MUELLER, 1989, p. 179).

A orientação que se faz necessária na área da Biblioteconomia e Ciência da Informação deve focar a satisfação das necessidades individuais como elemento comum, característico e indispensável para integração e caracterização dos perfis profissionais. Não significa que o usuário não tenha importância, muito pelo contrário, pois o foco no usuário direciona o atendimento à sua necessidade de informação como objeto de estudo, bem como as facetas e integrantes do contexto informacional. O fato é que, quer sejam classificadas como necessidades individuais, quer estejam ou não dentro do campo de trabalho delimitado, as necessidades são prioridades informacionais e devem ser tratadas como tal (MUELLER, 1989).

Têm os bibliotecários brasileiros, possibilidade de optar, dentro de sua carreira, pelas mais variadas atividades, que estão condicionadas às mais variadas tendências e à mais diferenciada formação cultural. Além do privilégio de poderem optar pela especialização, ou tipo de biblioteca em que desejam trabalhar, atendendo a sua própria vocação e a sua formação cultural, o bibliotecário brasileiro tem ainda outro privilégio, igualmente importante, qual seja o de trabalhar como verdadeiro pioneiro em seu campo

de atividade [...] Os bibliotecários europeus e norte americanos recém formados são herdeiros de patrimônios bibliográficos magníficos que já se encontram sob cuidado de equipes perfeitamente treinadas as quais foram transmitidas numerosas tradições e vasta experiência [...] Entretanto os bibliotecários brasileiros, recém formados em sua maioria, encontram-se imediatamente diante de uma situação peculiar: serviços por organizar, coleções bibliográficas deficientes e desatualizadas, incompreensão, absoluta falta de recursos, mas em compensação não lhes faltam oportunidades para organizar, dirigir, reformar (SAMBAQUY; 1956 *apud* CUNHA, 1976, p.190–191).

Ainda hoje a especialização determina a tipologia de biblioteca ou unidade de informação na qual o bibliotecário irá exercer suas funções. Mais de 40 anos depois dos estudos de Cunha (1976) as coleções já não são mais deficientes como no início, mas vestígios relacionados à incompreensão, no que se refere à atuação do bibliotecário, e a falta de recursos, são aspectos notórios que a área enfrenta levando-se em consideração a devida proporção de tempo decorrido. Exemplo mais claro da falta de recursos e investimento pode ser observado nas bibliotecas escolares principalmente estaduais e municipais.

A preparação profissional para as áreas que lidam com informação tem uma proposta diferente das outras áreas, justamente pela natureza do objeto informação e os desdobramentos de nosso objeto de trabalho guiam e direcionam nossa atuação. Os fatos que afetam a vida em sociedade, as descobertas científicas e tecnológicas, bem como as ocorrências da vida política afetam o modo como as pessoas buscam, usam e sentem necessidade de se informar. Do mesmo modo, a atividade profissional dos que se dedicam a buscar respostas para tais necessidades de informação está sujeita às mesmas influências. Sendo assim, a preparação destes profissionais deve proporcionar conhecimento e flexibilidade suficiente para que o profissional seja capaz de se adaptar e atender as novas demandas. Ao indivíduo que busca pela informação, na maioria das vezes, não interessa se a informação é fornecida por um bibliotecário ou por um profissional de outra área, o que importa é que o acesso seja eficiente e a informação confiável. (MUELLER, 1989).

Na tentativa de atender o campo de trabalho da “profissão da informação” faz-se necessário repensar os cursos, as estruturas e delimitar os espaços para que seja possível traçar os perfis e pontuar competências e habilidades. “[...] se de um lado restringimos os campos de interesse, por outro devemos aprofundar o estudo em todos os aspectos deste campo.” (MUELLER, 1989, p.184).

O levantamento acerca do tema formação profissional em relação ao mercado de trabalho mostrou-se escasso, embora se constitua um ponto importante para o desenvolvimento e avanço das pesquisas na área. Sendo assim, os estudos realizados por Valentim (2000), podem ser considerados os mais recentes quanto à delimitação de mercado de trabalho do bibliotecário. Segundo a autora, é possível distribuir o mercado de trabalho do bibliotecário em três grupos:

- a) “Mercado informacional tradicional” – em que predominam as organizações que recebem a denominação de grandes empregadoras dos profissionais da informação; estão presentes nos diversos setores da economia e se concentram majoritariamente no ramo da administração pública, que no geral assiste a população no acesso à cultura, lazer e recreação. Esta tipologia de mercado é bem conhecida e compreende: bibliotecas em geral (bibliotecas públicas, bibliotecas escolares, bibliotecas infanto-juvenis, bibliotecas especializadas, bibliotecas universitárias), centros de cultura, arquivos e museus.
- b) “Mercado informacional existente e pouco ocupado” – em que predominam instituições cuja atividade principal é voltada para organização e recuperação da informação. O que se pode observar desta fatia do mercado é que poucas organizações que buscam este tipo de serviço contratam profissionais da informação, em função do desconhecimento da profissão, dos benefícios do serviço e dos custos, considerados na maioria das vezes, supérfluos. Neste ramo mercadológico estão as editoras, livrarias, jornais, locadoras (de vídeo, DVD e livros) e empresas privadas.
- c) “Mercado informacional de tendências” – considerado um mercado de fronteiras em que profissionais de diferentes nichos podem competir. Destaca-se neste grupo a vantagem dos que trabalham com tecnologia da informação, pois o foco do mercado esta direcionado para estes profissionais inseridos na era digital e tecnológica. Portanto a abrangência de mercado se limita a esta área, com atuação em: base de dados, intranet, internet e serviços de consultoria ou assessoria.

Quanto “[...] mais coeso e lógico for o corpo de conhecimento que dá sustentação a um grupo profissional, maior a resistência dessa profissão aos ataques de rivais.” (MUELLER, 2004, p.35). Se a preocupação dos profissionais não estiver voltada também

para seu espaço tradicional a profissão tende a perder a identidade e ser substituída pelo imperativo da tecnologia (PENA, 2007).

Análises de mercado internacionais como o trabalho de Cronin, Stiffer e Day (1993), apontaram para a difusão e amplitude do mercado, bem como a valorização da experiência profissional e dos títulos acadêmicos. Já nesta época se falava em investigação sobre a atuação dos egressos no mercado de trabalho para verificar se estavam obtendo êxito. Estudos nacionais como o trabalho de Polke, Araújo e Cesarino (1976) mapearam a evolução do curso da Universidade Federal de Minas Gerais, traçando o perfil do bibliotecário nos anos 70: jovens, a maioria do sexo feminino, com salário classificado como regular e contentes com a escolha da profissão.

A Federação Internacional de Informação e Documentação (FID) criou, em 1991, o Grupo de Interesse específico sobre Papéis, Carreiras e Desenvolvimento do Moderno Profissional da Informação (SIG FID/MIP). Este grupo realizou pesquisas no mundo todo para investigar as mudanças no mundo do trabalho dos bibliotecários, bem como a influência sobre o perfil dos profissionais da informação em constante mudança (PENA, 2007, p.74).

A maioria dos profissionais da amostra escolhida era formada por mulheres, geralmente casadas. A grande maioria atuava na cidade de Vitória e formou-se na Universidade Federal do Espírito Santo (91,8%), com uma participação de egressos da UFMG em 4,7% das entrevistas. As demais instituições somavam 3,6% da população pesquisada. Uma das constatações é que 53,26% dos entrevistados atuavam em instituições públicas; 46,65% em instituição privada e, apenas 1,09% em instituição de economia mista. Tendo em vista que mais da metade é funcionário público, o concurso público foi a principal forma de acesso ao atual emprego (31,52%), seguida de 26,09% por indicação e os 11,96% restantes através de processo seletivo com o empregador. Em relação ao setor em que os profissionais atuavam, o estudo evidenciou que 69,5% dos entrevistados estavam empregados em bibliotecas, outros 8,7% em centros de documentação e 7% em arquivos. Portanto, percebe-se que mais de 80% dos profissionais da informação no Espírito Santo exerciam atividades profissionais no setor tradicional do mercado de trabalho (PENA, 2007, p.75).

O setor público emprega boa parte dos bibliotecários, pois segundo outra pesquisa de mercado de trabalho realizada por Souza e Nastri em 1996, o setor público já empregava mais da metade dos bibliotecários registrados no Conselho Regional de Biblioteconomia (CRB).

Tarapanoff (1997) foi quem realizou no Brasil uma pesquisa sobre o perfil do profissional da informação, através do envio de 881 questionários aos dirigentes de unidades de informação especializadas em ciência e tecnologia integrantes do sistema Comut. A

pesquisadora obteve retorno de metade dos questionários enviados e compilou dados que possibilitaram análises sobre as mudanças e tendências no mundo do trabalho.

Esta pesquisa também levantou dados a respeito da educação continuada, pós-graduação *latu sensu* (que compreende programas de especialização e incluem os cursos designados como MBA - Master Business; ao final destes cursos geralmente o aluno recebe certificado e não diploma) e *strictu sensu* (que compreende programas de mestrado e doutorado abertos a candidatos diplomados em cursos superiores de graduação e que atendam às exigências das instituições de ensino e ao edital de seleção dos alunos; ao final do curso o aluno recebe diploma). Foi possível observar que em média 50% dos respondentes possuíam algum tipo de pós-graduação (PENA, 2007).

A pesquisa demonstrou ainda, no que tange mudanças e tendências, que a influência da tecnologia nos processos de trabalho foi o principal fator apontado.

Outro estudo ainda no sentido de caracterizar a carreira profissional e identificar o campo de atuação do profissional bibliotecário foi realizado. A pesquisa do mercado de trabalho dos bibliotecários valeu-se dos registros ativos no Conselho Regional de Biblioteconomia do Espírito Santo (CRB-12). Coletou-se dados do CRB-12, tais como: nome, telefone, idade, ano de conclusão e local de realização do curso. No segundo momento foram realizadas entrevistas, por telefone, com 92 indivíduos selecionados aleatoriamente, correspondendo a 35,3% do total de 260 registros ativos (ROSEMBERG *et al.*, 2003, p.73).

Em relação à atuação dos bibliotecários no ramo da prestação de serviços autônomos, de assessoria a pessoas físicas e empresas para organização de seus estoques de informação, os números encontrados pelas pesquisas de Baptista (2000) foram baixos. Aproximadamente 15% do número total de profissionais da informação existentes na época. No Brasil não é comum a ocorrência de bibliotecários autônomos e isso pode ser comprovado por dados do próprio CRB8, que aponta para a não obrigatoriedade do registro de firmas prestadoras de serviço neste ramo mercadológico (BAPTISTA, 2000).

Após mais de 10 anos após o estudo realizado por Baptista, a literatura construída a cerca do tema, não aborda aspectos que apontam mudança no cenário anterior:

Como visto, a pesquisa revelou inúmeras lacunas nos serviços prestados por empresas de consultoria informacional no Brasil. Contudo, dado as limitações da pesquisa, não é possível identificar as causas da existência dessas lacunas. O que de fato pode-se perceber é que o bibliotecário passa por uma transição e precisa tornar-se mais que um eficiente gerenciador de serviços técnicos de bibliotecas. Mediante os serviços apontados e o que

discorre a CBO, o bibliotecário passa a ter um papel mais efetivo na gestão da informação no âmbito de consultoria informacional. Nesse sentido, um maior e melhor conhecimento sobre como e onde esse profissional pode atuar, bem como um estudo de necessidades mercadológicas no que concerne à gestão da informação, podem contribuir para o estabelecimento de um negócio com o objetivo de suprir as lacunas do rol de serviços identificadas por esta pesquisa. (MILANO; DAVOK, 2009, p.271)

A partir de 2003 pode ser observada uma expansão no campo da educação e ensino em relação ao setor de atividade em que os profissionais da informação estavam atuando. Isso pode ser explicado pelo aumento significativo das instituições de ensino superior instaladas pelo Ministério da Educação e, conseqüentemente, a contratação de bibliotecários para administrar e coordenar as bibliotecas destas instituições de ensino. É importante ressaltar que neste mesmo período o MEC modificou as regras de avaliação das instituições e um dos novos critérios estava relacionado à avaliação das bibliotecas em geral (PENA, 2007).

Pena (2007) aponta os segmentos de atividade e atuação dos profissionais da informação segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e classifica como os principais, a partir da quantidade de profissionais presentes em cada setor: o segmento de ensino, processamento de dados, atividades de edição e impressão de jornais, bibliotecas e arquivos e por fim, a participação de profissionais no segmento de pesquisa. Sendo assim, percebe-se que a evolução no mercado de trabalho dos profissionais da informação é constante. Devido à diversidade de funcionalidades e peculiaridades que o tratamento da informação traz para o currículo dos bibliotecários, a atuação profissional e o leque mercadológico estão sendo ampliados constantemente e a atuação característica e específica nas bibliotecas está cada vez mais ramificada e estendida para outras áreas.

3.3 Competências e Mapeamento de Competências

Ainda que no Brasil o termo competência esteja associado a variados campos conceituais como, por exemplo, competência em informação, tradução do termo inglês *Information Literacy*, para este estudo, o aspecto abordado é o da competência profissional, característica que compõe o perfil de um profissional de uma determinada área do conhecimento e que tem suas raízes na administração.

No senso comum pode-se dizer que competência é o termo utilizado para designar um saber ou descrever como alguém faz bem feito alguma coisa. No contexto institucional, entretanto, este conceito é entendido tanto como a contribuição do indivíduo para a organização quanto pelo modo como essa contribuição é concretizada, exigindo assim um conjunto de competências, desde o saber geral até o mais específico para o desempenho de determinada atividade. (BERTÚLIO, 2012)

O processo produtivo exige dos profissionais atuantes no mercado, entre o final do século XX e início do século XXI criatividade e flexibilidade perante a confrontação com situações inéditas oriundas de iniciativas baseadas em conhecimentos previamente adquiridos. (BARBALHO, 2002)

A literatura que aborda a temática gestão tem apontado, desde o início da década de 1990, alguns modelos para adequação das instituições ao novo perfil exigido pelo mercado de trabalho. Os perfis mais estudados por estes modelos são: do saber e do capital intelectual (STEWART, 1998), do desempenho (EDWARDS; EWEN, 1996) baseada nas competências (PRAHALAD; HAMEL, 1990). O modelo de competências proposto por esses últimos foi à fonte para o delineamento conceitual e de embasamento metodológico desta pesquisa.

Segundo Prahalad e Hamel (1995) “[...] competência é a integração e a coordenação de um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que na sua manifestação produzem uma atuação diferenciada”. Ou seja, em linhas gerais o conceito compreende a premissa de que o indivíduo necessita ter o saber (conhecimento), saber fazer (habilidades) e querer fazer (atitudes), perspectiva esta, que é permeada pelo conceito de entrega (manifestação).

Demo (1998), ao discutir os aspectos conceituais, define competência como a capacidade de fazer e fazer-se diariamente. Para o autor ter competência não é apenas executar bem uma tarefa, mas acima de tudo, refazer-se para antecipar as demandas, reconstruindo, questionando, inovando de modo a enfrentar os desafios da qualidade formal (inovação pelo conhecimento) e política (intervenção ética e cidadania). Competência é atributo da cidadania, do sujeito consciente e organizado.

No levantamento da literatura é possível identificar pesquisadores que abordam o conceito de competência não somente como um conjunto de qualificações que um indivíduo detém, mas também como o resultado ou efeito de tais qualificações aplicadas ao ambiente de trabalho, conforme os estudos e conceitos apresentados a seguir.

Le Boterf (1999) afirma que cada ação competente é produto de uma combinação de recursos e é no saber mobilizar e aplicar esses recursos que reside a riqueza profissional, ou seja, a competência.

Para Le Boterf (2003, p. 38), o primeiro modelo está relacionado ao conceito de “tempos e movimentos” das concepções de Taylor, em que a competência se limitava a um saber fazer em termos de comportamento esperado, observável e mecanizado.

O conceito de competência, proveniente da literatura francesa, na década de 90, procurava ir além do conceito de qualificação. Zarifian (1999), autor da administração que cunhou e desenvolveu o modelo da competência, foca três mutações principais no mundo do trabalho, que justificam a emergência do modelo de competência para a gestão das organizações:

- ✓ A primeira é a noção de **incidente**, que ocorre de forma imprevista, não programada, que interfere no desenrolar normal do sistema de produção, ultrapassando a capacidade rotineira de assegurar sua auto-regulação; isto presume que a competência não pode estar contida nas pré-definições da tarefa; a pessoa precisa estar sempre mobilizando recursos para resolver as novas situações de trabalho.
- ✓ A segunda é a **comunicação**, e comunicar implica compreender o outro e a si mesmo; significa entrar em acordo sobre objetivos organizacionais, partilhar normas comuns para a sua gestão.
- ✓ A terceira diz respeito ao **serviço**, compreendido em sentido amplo, capaz de atender a um cliente externo ou interno da organização, e tal serviço precisa ser central e estar presente em todas as atividades; e para isso a comunicação é fundamental. O trabalho não é mais o conjunto de tarefas associadas descritivamente ao cargo, mas se torna o prolongamento direto da competência que o indivíduo mobiliza em face de uma situação profissional cada vez mais mutável e complexa. Esta complexidade de situações torna o imprevisto cada vez mais cotidiano e rotineiro.

No Brasil, a discussão acadêmica em torno do conceito e mapeamento de competências, foi fundamentada inicialmente na literatura americana, em que competência era entendida como *input*, ou seja, algo que o indivíduo tem e está localizado dentro.

O modelo de competência utilizado nas últimas três décadas na administração, foi introduzido por autores franceses como Le Boterf, Zarifian e autores ingleses como Jacques e seus seguidores, Billis e Rowbottom, Stamp e Stamp. (RHINOW, 1998; AMATUCCI, 2000; FLEURY E FLEURY, 2000; HIPÓLITO, 2000; RODRIGUES, 2000; RUAS, 2000).

Na perspectiva adotada neste trabalho, a competência não se limita a um estoque de conhecimentos teóricos e empíricos detido pelo indivíduo, nem se encontra encapsulada na tarefa. (FLEURY; FLEURY, 2001)

Os conceitos gerais e amplos de competência consistem em:

[...] a competência é a inteligência prática para situações que se apóiam sobre os conhecimentos adquiridos e os transformam com tanto mais força, quanto mais aumenta a complexidade das situações. A competência do indivíduo não é um estado, não se reduz a um conhecimento ou know how específico. (ZARIFIAN, 1999, p.16)

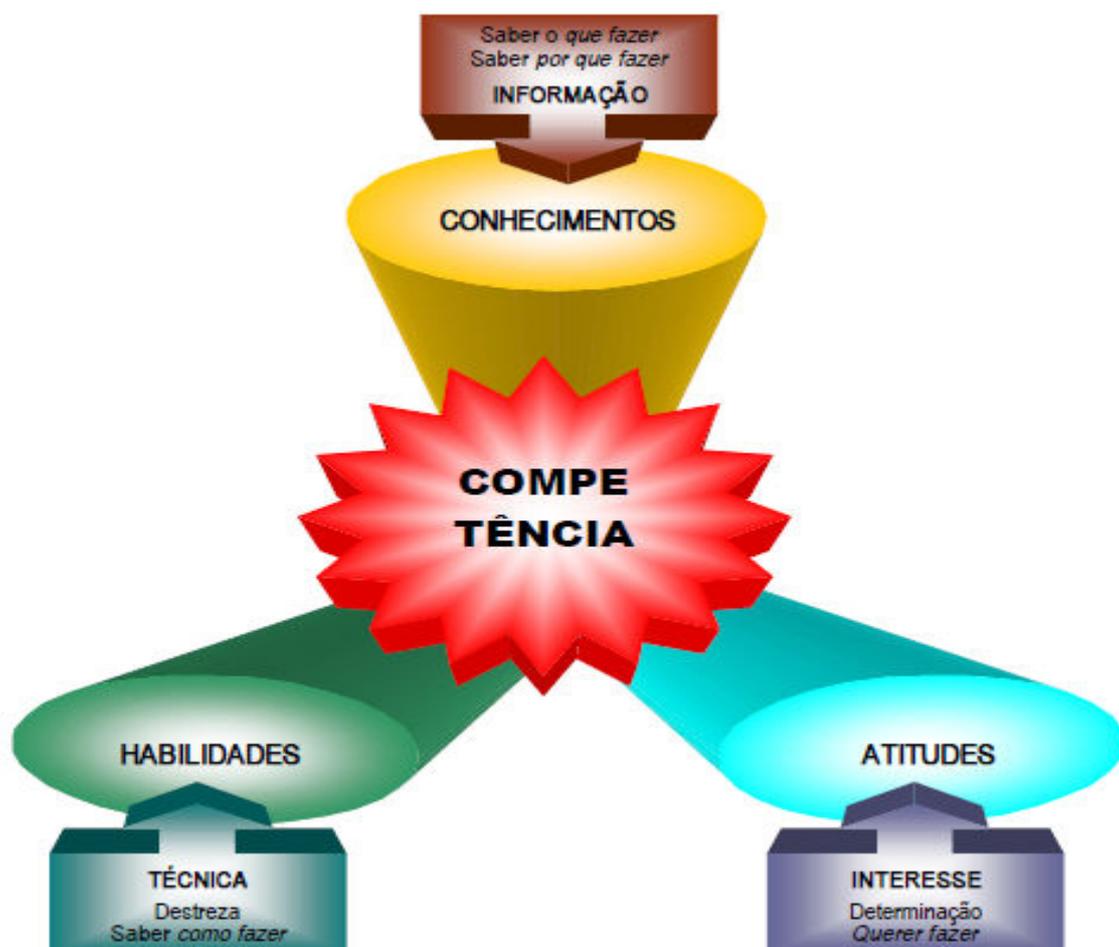
Le Boterf (1995) situa a competência numa encruzilhada, com três eixos formados pela pessoa (sua biografia, socialização), pela sua formação educacional e pela sua experiência profissional. A competência é o conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais nutridas a montante pela aprendizagem e formação e a jusante pelo sistema de avaliações. Segundo ainda este autor: competência é um saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado. A competência individual encontra seus limites, mas não sua negação no nível dos saberes alcançados pela sociedade, ou pela profissão do indivíduo, numa época determinada. As competências são sempre contextualizadas. Os conhecimentos e o know how não adquirem status de competência a não ser que sejam comunicados e utilizados. A rede de conhecimento em que se insere o indivíduo é fundamental para que a comunicação seja eficiente e gere a competência. A noção de competência aparece assim associada a verbos como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades, ter visão estratégica. Do lado da organização, as competências devem agregar valor econômico para a organização e valor social para o indivíduo. (LE BOTERF, 1995 *apud* FLEURY; FLEURY, 2001, p.5)

As definições permitem considerar que competências exigem conhecimento e habilidade pessoais. Por isso, parece impossível introduzir competência em um computador. Não se deveria dizer que um torno automático tem qualquer habilidade. O que se pode dizer é que ele contém dados (programas e parâmetros de entrada) que são usados para controlar seu funcionamento.

O conhecimento corresponde a uma série de informações assimiladas e estruturadas pelo indivíduo, que lhe permitem entender o mundo, ou seja, é a dimensão do saber. A habilidade, por sua vez, está associada ao saber-fazer, ou seja, a capacidade de aplicar e fazer uso produtivo do conhecimento adquirido utilizá-lo em uma ação com vista ao atingimento de um propósito específico. Finalmente a atitude é a dimensão do querer-saber-fazer, que diz respeito aos aspectos sociais e afetivos relacionados ao trabalho. (BARBALHO, 2002, p.3)

As três dimensões da competência estão interligadas e são interdependentes, uma vez que, para exposição de uma habilidade, presume-se que o indivíduo conheça princípios e técnicas específicas, como pode ser observado na Figura 1 que permite visualizar a abrangência do conceito de competência.

Figura 1 – As dimensões da competência



FONTE: Barbalho (2002) adaptado de Lobato (2001).

Para Brandão e Guimarães (2001), as dimensões: conhecimentos, habilidades e atitudes são interdependentes na medida em que, para a exposição de uma habilidade, presume-se que o indivíduo conheça princípios e técnicas específicos. Da mesma forma, a adoção de um comportamento no trabalho exige do profissional muito além de conhecimentos, como também habilidades e atitudes apropriadas. São abordagens como essa que vem sendo instituídas e melhor aceitas de forma ampla e consensual, tanto no ambiente empresarial, como no meio acadêmico, visto que procuram integrar diversos aspectos relacionados ao trabalho.

Assim como no caso do conhecimento, uma competência não pode ser descrita plenamente. Sendo assim, quando há uma comparação entre competências o resultado será uma ideia superficial do nível de competência que uma determinada pessoa possui (FLEURY; FLEURY, 2001).

A classificação de competências mostra que se está reduzindo algo ao estágio de informação. Por exemplo, ao estabelecer graus como “nenhuma”, “em desenvolvimento”, “forte”, “proeficiente”, como proposto pelo modelo de competência do Massachusetts Institute of Technology (MIT), é preciso ter consciência de que uma capacidade maior compreendida em linhas gerais no âmbito do conhecimento e das habilidades pessoais está sendo resumida à condição de informação. (SETZER, 2001, p.9)

Existe uma clara ordenação intuitiva nesses graus, que vão de pouca a muita competência. Associando-se um "peso" a cada uma, como 0 a 4 no caso do MIT e 0 a 5 no caso dos Dreyfus (nesse caso, entenda-se 0 como "nenhuma), ter-se-á quantificado (isto é, transformado em dados), o que não é quantificável em sua essência. Desse modo, deve-se estar consciente também do fato que, ao calcular a "competência total" de alguém em áreas diversas – eventualmente requeridas por algum projeto –, usando pesos para os vários graus de competência, é introduzida uma métrica que reduz certa característica subjetiva humana a uma sombra objetiva daquilo que ela realmente é, e isso pode conduzir a muitos erros. A situação agrava-se nas habilidades comportamentais, tais como "liderança", "capacidade de trabalho em equipe", etc.

Não estou dizendo que tais avaliações quantificadas não deveriam ser usadas; quero apenas apontar que o sejam com extrema reserva, devendo-se estar consciente de que elas não representam qual competência tem realmente a pessoa avaliada. Elas deveriam ser usadas apenas como indicações superficiais, e deveriam ser acompanhadas por análises subseqüentes pessoais – e, portanto, subjetivas. No caso de seleção de profissionais, um sistema de competências deveria ser encarado como aquele que simplesmente fornece uma lista restrita inicial de candidatos, de modo

que se possa passar a uma fase de exame subjetivo de cada um. Se o computador é usado para processar dados, permanece-se no âmbito do objetivo. Seres humanos não são entidades puramente objetivas, quantitativas e, desse modo, deveriam sempre ser tratados com algum grau de subjetividade, sob pena de serem encarados e tratados como quantidades (dados!) ou máquinas (isto é obviamente ainda pior do que tratá-los como animais). (SETZER, 2001, p.9)

A partir das discussões propostas pelos estudiosos do conceito de competência, percebe-se que o conceito de competência profissional (conhecimento, habilidades e atitudes) pode ser desdobrado em competências exigidas pela função que o indivíduo desempenha no mercado de trabalho e competências inerentes ao indivíduo, aquelas que fazem parte de sua personalidade e que podem contribuir de forma positiva nas atividades que o mesmo desempenha em uma determinada instituição.

Sendo assim, entende-se por competências profissionais aquelas exigidas pelo mercado de trabalho para o desempenho de determinada atividade dentro da instituição, como também as competências inerentes à personalidade individual cuja tipologia e categorias para a Biblioteconomia serão abordadas a seguir.

3.3.1 Competências do Bibliotecário

Vendrell e Miranda (1999), baseados em Braslavsky, ao descreverem as competências necessárias para o bibliotecário, elencam seis tipos de competências necessárias para a atuação em unidades de informação que são: competência intelectual, prática, interativa, social, ética e estética. Tais competências mapeadas como necessárias para atuação no mercado de trabalho, podem ser associadas diretamente ao trabalho do bibliotecário.

Nos estudos de Lobato (2001), verifica-se diversos autores como Tauile, Cherubin, Carvalho Neto, Leite, Sparrow e Bognanno, que discutiram nos últimos 15 anos a questão das competências associadas às alterações no cenário tecnológico e às exigências de qualificação profissional e índices de empregabilidade. Os estudos nessa área apontam que as competências estão inseridas em um ciclo de relevância que vem sofrendo alterações de acordo com as necessidades do mercado de trabalho, sendo possível classificá-las em quatro categorias, a saber:

- ✓ Emergentes – surgem com mudanças significativas que ocorrem no mercado de trabalho e estão relacionadas, por exemplo, ao domínio de um idioma, ao eficaz uso de novas tecnologias, entre outros fatores;
- ✓ Declinantes – estão relacionadas às mudanças de tecnologias ou do modo de operacionalização das atividades da organização;
- ✓ Estáveis ou essenciais – são aquelas que permanecem relevantes ao longo do tempo;
- ✓ Transitórias – embora essenciais em momentos críticos de transição, podem ser necessárias apenas por um determinado momento.

A edição revisada da AALL [Associação Americana de Bibliotecas Jurídicas] (2010) de Competências em Biblioteconomia Jurídica, especifica 62 aspectos de competência, divididas em "Competências Essenciais", necessárias a todos os bibliotecários que atuam no meio jurídico, desde o início da carreira e "Competências Especializadas", dependente do papel realizado. (CORRALL; O'BRIEN, 2011, p.2, tradução nossa)

Essa questão das competências, conforme indica Corrall e O'brien (2011) tem sido discutida ao longo do tempo, tanto enfatizando o valor das habilidades tradicionais em organização e recuperação de informação, o que inclui a catalogação e classificação, resumos e construção de tesouros, quanto no uso de ferramentas web 2.0 e mídias sociais, como RSS, *blogs* e *wikis*, para atualização, compartilhamento de conhecimento e registro de perguntas frequentes (FAQ).

Tanto empresas como as instituições que lidam com cultura e educação, que são áreas de trabalho do bibliotecário, precisam de qualidade e bom atendimento aliados a inovação, seja para atingir metas e obter lucros, seja para se tornarem competitivas e prestar serviços de qualidade. Isso afeta diretamente o comportamento dos profissionais que tratam e trabalham com o conhecimento. O bibliotecário na sociedade do conhecimento necessita aperfeiçoar suas habilidades e reunir não somente aptidões técnicas, como também habilidades emocionais, cognitivas e comportamentais (NEVES, 2000).

De fato, a economia contemporânea está delineada pela quantidade de informação adquirida, veiculada e disseminada e o conhecimento de seu fluxo, a percepção do ambiente informacional, a destreza no manuseio e no uso dos recursos tecnológicos que favoreçam o acesso, o tratamento, a recuperação e o uso de modo a facilitar a geração de novos conhecimentos, vem impondo aos profissionais que lidam com a informação competências

emergentes e transitórias que redimensionam o seu o *saber fazer*. (BARBALHO, 2002, p.6)

Já em 2000, Neves reconhecia que empresas em geral desconheciam a importância dos bibliotecários e por isso seia necessário que este profissional se aperfeiçoasse e conhecesse novas tarefas em busca de detectar onde o conhecimento se encontra, onde ele é criado, e quais são os meios mais eficazes de compartilhá-lo, situação que parece ainda perdurar.

O profissional que trabalha com o conhecimento, necessita ter julgamento, para decidir a que objetivos o conhecimento deve servir. Ter habilidade para identificar o conhecimento ideal para cada necessidade, assim como, avaliar o conhecimento para a sua adequada utilização. Sem esquecer, de propor meios eficientes para colocar o conhecimento à disposição de todos da organização (NEVES, 2000).

Para Davenport e Prusack (1998) bons trabalhadores do conhecimento, ou seja, bons profissionais da informação necessitam de *habilidades hard* (conhecimento estruturado, qualificações técnicas e experiência profissional) e *atributos soft* (senso dos aspectos culturais, políticos e pessoais do conhecimento).

As habilidades e competências de um bibliotecário têm se modificado gradativamente e em conjunto com as transformações de paradigma da área. Para exercer sua função com excelência não compete ao profissional apenas extrair o conhecimento daqueles que o têm e alocar esse conhecimento de uma forma estruturada. É necessário manter, aprimorar, atualizar e estabelecer relações entre as informações, para que o produto a ser entregue ao usuário seja o mais completo possível. As mudanças cada vez mais aceleradas das Tecnologias da Informação precisam ser observadas de perto pelos profissionais da informação, bem como as mudanças econômicas, políticas e sociais. As habilidades técnicas são de extrema importância, mas habilidades de comunicação, relacionamento e julgamento precisam estar igualmente desenvolvidas e em constante aprimoramento. O mercado de trabalho acolhe profissionais flexíveis, abertos às mudanças e que procuram por elas. (NEVES, 2000)

Para garantir o diferencial competitivo das organizações os profissionais precisam unir habilidades técnicas com habilidades intuitivas.

O tratamento da informação pressupõe uma “fabricação de informação documentária [...] e determina o acesso à informação estocada, tornando-se assim um filtro, ou mediador na busca da informação. Cabe, portanto, além da constatação de que políticas institucionais obviamente influem no

processo, uma última digressão sobre a fabricação da informação documentária” (SMIT,1998, p.9).

Segundo Miranda (2006, p. 108) competência é um “[...] conjunto de recursos e capacidades colocado em ação nas situações práticas do trabalho: saber (conhecimentos), saber-fazer (habilidades) e saber-ser/agir (atitudes)”. E para Fialho *et al.* (2010, p. 95), competência é uma “[...] combinação de conhecimentos, habilidades e características pessoais que resultam em atitudes e ações que podem ser observados e analisados”. Sendo assim, o profissional, por intermédio das atitudes e decisões tomadas no campo da Biblioteconomia e da Ciência da Informação, executa ações que possivelmente são avaliadas por seus pares, como também pelos seus usuários.

Segundo Fialho *et al.* (2010, p. 101) *apud* Castro Filho *et al.* (2011, p.9) existem diversas categorias de competências profissionais. São elas:

- a) “competências técnicas”, caracterizadas como “competências específicas”, em que o bibliotecário exerce atividades de catalogação e classificação, que são atividades específicas que determinam um alto grau de conhecimento, de ferramentas aplicativas da Biblioteconomia e da Ciência da Informação;
- b) “competências intelectuais”, “que estão relacionadas com aplicação de aptidões mentais”, como o gerenciamento de unidades de informação, em que o processo de tomada de decisões (para redução de orçamento, contratação e seleção de profissionais) está presente;
- c) “competências cognitivas”, que tratam da “capacidade intelectual” do indivíduo com “domínio de conhecimento”. Exemplo: o papel do bibliotecário na elaboração de um produto e ou serviço de informação, a partir do exercício de uma atividade de aplicação de conceitos e teorias de determinado serviço, ou na elaboração e planejamento de uma unidade de informação, que requer especificidades e terminologias específicas da Biblioteconomia e da Ciência da Informação;
- d) “competências relacionais”, que envolvem “habilidades de relações e interações entre seus pares, e entre os diversos setores e ou áreas”. O bibliotecário se destaca nessa competência, pois os conhecimentos que possui são direcionados a um determinado fim, o

usuário. Assim, a relação e interação entre os recursos de informação e o usuário, se tornam primordiais no fluxo da unidade de informação;

- e) “competências sociais e políticas”, que envolvem diretamente a sociedade. É possível observar tal competência na relação do bibliotecário com grupos específicos de usuários de uma determinada área do conhecimento;
- f) “competências didático-pedagógicas”, que estão relacionadas ao ensino. Nesse aspecto, o bibliotecário deve organizar, por exemplo, para os usuários, treinamentos de busca e recuperação da informação, de forma a utilizar metodologias e ferramentas adequadas, na obtenção de resultados satisfatórios para a aprendizagem;
- g) “competências metodológicas”, que estão ligadas à aplicação de técnicas. Essas competências são utilizadas pelos profissionais da informação na elaboração de normas e procedimentos para as unidades de informação, bem como auxiliam na utilização de fluxos de informação;
- h) “competências de liderança”, que tratam de uma habilidade pessoal, uma vez que o profissional as utiliza quando exerce um cargo gerencial que requer que seja capaz de administrar a unidade de informação e comandar trabalhos em equipe;
- i) “competências empresariais e organizacionais”, que traçam o relacionamento do bibliotecário com o gestor da informação, de recursos humanos, de estratégia, de qualidade entre outras.

O entendimento do conceito de competências do bibliotecário engloba todas estas competências inter-relacionadas, uma vez que elas são dependentes e se aplicadas isoladamente comprometem a excelência do trabalho do bibliotecário. “Ter competências técnicas e não relacionais, por exemplo, implica em não atender satisfatoriamente as necessidades dos usuários”. (CASTRO FILHO, *et al.*, 2011).

O levantamento das competências de um profissional envolve então suas competências cognitivas (saber), operativas (saber fazer) e pessoais (atitudinais), que representam o conjunto de valores e atitudes inerentes ao indivíduo, elas permitem que os profissionais desempenhem seu trabalho de forma eficaz e ética. Essas competências são indissociáveis e representam a capacidade de atuação do profissional no mercado de trabalho. (CASTRO FILHO, *et al.*, 2011, p.9).

Segundo Cruz (2005) as competências não são restritas a determinada área do conhecimento. O conceito de competências abrange atitudes e valores, já as habilidades são destinadas a expressar as competências, tornando claro o sentido e concretude dos valores e atitudes desejados.

As habilidades, ou os saber-fazer, são os componentes da competência explicitáveis na ação. Figura polêmica das discussões sobre a teoria das competências ela é um híbrido de recurso e resultado. Em outras palavras, quando as capacidades são colocadas a serviço da ação, competências são desenvolvidas e se tornam aprendizados interiorizados pelos sujeitos. Essas competências consolidadas como aprendizados profundos passam a fazer parte da estrutura de pensamento e de ação dos sujeitos, na forma como Bourdier e também Perrenoud chamam de **habitus**. Gerou-se, então, uma habilidade. Ao mesmo tempo essas habilidades são mobilizadas pelas capacidades junto com os saberes e o saber-ser para se constituírem novas competências (CRUZ, 2005, p.49).

Organizações normalmente precisam de informações que tenham qualidade, o que extrapola o uso da TI. Infere-se que seja mais uma questão de inteligência e de conciliar habilidades para transformar massas de dados em informações consistentes, que agreguem valor ao negócio e permitam a geração de novos produtos, serviços e modifiquem as maneiras de produção e de fazer o negócio (FERREIRA, 2003).

Segundo Teixeira Filho (1998, p.1) o bibliotecário “[...] é o protótipo hoje do trabalhador do conhecimento de amanhã [...]”, há 17 anos já se afirmava que trabalhar com o conhecimento seria uma das funções do bibliotecário e no rol de discussões da Biblioteconomia, percebe-se que a Gestão do Conhecimento e a Tecnologia perpassam as discussões bem como são objeto de estudos dentro da área.

Sob o aspecto das tecnologias e novas necessidades de competências associadas ao mercado de trabalho, Little (2013, p.436, tradução nossa) aponta que:

Olhando retrospectivamente, uma coisa que acredito que tenha enfatizado é o contraste, real e perceptível, entre a capacidade tecnológica de nossos usuários e suas expectativas por serviços de atendimento e de suporte e nossas próprias capacidades. Não é mais um choque perceber que estudantes que chegam às faculdades e às universidades interagem com a tecnologia de novas formas, comparado com 10 anos atrás.

Estudos apresentados no trabalho de Little (2013, tradução nossa), mostram que os jovens estudantes

[...] não estão apenas mais confortáveis e se adaptam com facilidade às novas tecnologias, mas têm expectativas sofisticadas e exigentes em relação

aos serviços que esperam encontrar nas bibliotecas. As demandas são crescentes não apenas em termos de serviços tecnológicos pelas bibliotecas, como gerenciamento de dados e preservação digital, *stakeholders* e administradores estão solicitando às bibliotecas que se justifiquem além dos papéis tradicionais de coletar e oferecer acesso às coleções de livros e periódicos. Em conferências e feiras de negócios, vendedores mostram as últimas tendências e desenvolvimentos tecnológicos e tentam nos convencer que precisamos usar a última plataforma, banco de dados ou tecnologia a fim de oferecer serviços robustos ou configurar coleções responsivas. Este ambiente de inovação é consistente com Ranganathan de (1931) que afirmava que "biblioteca é um organismo em crescimento", e que devemos estar sempre prontos para lidar e nos acomodarmos com as mudanças na tecnologia, coleções e serviços. Isso tudo é para dizer que há suficiente pressão tecnológica para fazer seus bibliotecários quererem fugir para um ambiente de leitura fresco e silencioso para consultar volumes do Catálogo Coletivo Nacional de Pre-Impressões de 1956, ao invés de discutir *smartphones*, apps, plug-ins, código, impressoras 3-D e os leitores de e-book com calouros do primeiro ano. O que frequentemente percebo faltar nas discussões sobre tecnologia em bibliotecas é a dimensão humana, que considero as habilidades, treinamentos e, talvez mais importante, a mentalidade, a flexibilidade mental e a curiosidade intelectual que estão sendo requeridos aos bibliotecários acadêmicos quando se trata de tecnologia em bibliotecas e sua aplicação em tudo que fazemos desde serviços oferecidos ao público ao desenvolvimento de coleções. Novas habilidades são demandadas aos bibliotecários de bibliotecas acadêmicas [...]. Assim, quais são algumas das competências básicas que os bibliotecários acadêmicos precisam para seus trabalhos? Onde e de que forma estamos desenvolvendo essas habilidades e competências e o que podem, tanto o estudante do MLIS [Master of Library and Information Science⁵] quanto o bibliotecário, nas trincheiras, fazer, para fortalecer as habilidades existentes e que ainda são importantes e para desenvolverem as novas? Tennant (1999) listou várias habilidades que são ainda importantes, mais do que na década anterior, incluindo conhecimento de tecnologias de imagens, OCR (Reconhecimento Ótico de Caracteres), habilidades em projetos de interface e gerência de projetos. (LITTLE, 2013, p. 437, tradução nossa)

Ainda segundo Little (2013), estudos de Choi e Rasmussen (2009) acerca de qualificações exigidas de bibliotecários postulantes a atuarem em ambientes digitais, concluíram que:

[...] exigências de trabalho para bibliotecários estão mudando e incluindo habilidades que requerem conhecimento da tecnologia atual, como o *design* de página Web e pesquisa na Internet, e que os empregadores procuram candidatos com habilidades interpessoais e de comunicação, bem como as de cunho tecnológico. Além disso, os estudos recomendaram que "Competências essenciais como competências tecnológicas e experiência, metadados, criação e gestão de conteúdos digitais e habilidades gerenciais para mudanças e colaboração – deveriam ser consideradas no desenvolvimento de cursos especializados ou currículos para

⁵ NA: Master of Library and Information Science = Mestrado em Biblioteconomia e Ciência da Informação. (tradução nossa)

bibliotecas/biblioteconomia digitais”. (CHOI; RASMUSSEN *apud* LITTLE, 2013, p. 437)

Com base nessas considerações, Little (2013) questiona acerca da situação dos bibliotecários e se foram construídas culturas de educação tecnológica e de capacidade de adaptação nas escolas de Biblioteconomia, que tipo de programas de treinamento profissional e de uso de dados sobre melhores práticas estão sendo usados nas bibliotecas acadêmicas e de que modo os bibliotecários estão se engajando em auto-treinamento e em treinamentos em serviço.

Um bibliotecário, dadas as características de sua formação, pode vir a ser o analista de negócios na busca por soluções tecnológicas capazes de proporcionar a competitividade de processos empresariais, cruzando informações do mundo exterior sobre melhores práticas e novas tecnologias. Ele pode também assumir a responsabilidade pelo acervo de documentação da empresa, onde trabalhará organizando e facilitando a recuperação de textos, artigos, livros, periódicos, manuais, plantas, especificações técnicas, estruturando e mantendo a memória organizacional.

Ainda ao pensar nos papéis que pode desempenhar, poderia ajudar o profissional de *marketing*, preocupado com a pesquisa, captação, seleção, qualificação, análise e comunicação das informações sobre o mercado, o desempenho da empresa e da concorrência. Poderia, igualmente, auxiliar o profissional de recursos humanos, voltado para a formação e sustentação de comunidades de práticas dentro da empresa, cujo objetivo é o compartilhamento do conhecimento (FERREIRA, 2003).

A gestão do conhecimento, por exemplo, pode ser utilizada como uma ferramenta integrante do conjunto de habilidades de um bibliotecário. Ela pode ser encarada como uma estratégia empresarial cujo objetivo principal é explorar os recursos já existentes em uma organização. Os indivíduos são responsáveis por encontrar e empregar as melhores práticas transformando conhecimento tácito (experiências, poder de inovação e habilidades pessoais) em conhecimento explícito (ligado aos procedimentos e ferramentas utilizadas) (FERREIRA, 2003).

Segundo o trabalho de Berto e Plonsk (1999) as habilidades mais importantes demandadas pelo mercado de trabalho, no âmbito da CI, são:

- a) Conhecimento do ambiente de negócios da informação.
- b) Capacidade de trabalhar em grupo.
- c) Distinção e localização de informações relevantes e relevância nas informações.
- d) O domínio na utilização de equipamentos eletrônicos e na operação de sistemas ou *softwares* específicos.
- e) Conhecimento de bases de dados.
- f) Familiaridade na administração de *info-business*.
- g) Embasamento teórico e prático sobre o funcionamento das organizações virtuais de informação.
- h) Domínio da lógica dos sistemas de indexação e *webfinders*.
- i) Excelência na comunicação oral e escrita.
- j) Conhecimento da infraestrutura e serviços de informação.
- k) Ter flexibilidade e polivalência.
- l) Atualização profissional constante.
- m) Capacidade de entender e gerenciar episódios de diferentes naturezas e aplicações.
- n) Habilidade na identificação de clientes e fornecedores.
- o) Habilidade na identificação de parceiros.

Há mais de vinte anos o bibliotecário já era considerado o intermediário das demandas informacionais das organizações e, devido à função social deste profissional, a exigência vai além do diploma, sendo também avaliadas atitudes, comportamentos e comunicação social e pessoal. Compreender e mapear as deficiências e fraquezas da Biblioteconomia se faz necessário para o aprimoramento das habilidades e delimitação das competências. Se o profissional, enquanto intermediário de demandas sociais, não entender as lacunas e falhas presentes no meio em que atua, não só a execução de suas tarefas ficará prejudicada, mas também as capacidades ao desempenho relacionadas serão de difícil identificação.

Um bibliotecário também deve entender de finanças, negócios, marketing, relações públicas, dentre outras áreas. Na composição do conhecimento das empresas o profissional deve ser capaz de mobilizar suas qualificações, aliando conhecimentos específicos sobre métodos, técnicas e ferramentas de gestão da informação e gerenciamento com conhecimento técnico e cultura geral (FERREIRA, 2003).

Nas questões relacionadas à formação de estratégias administrativas para organização da informação, na maioria das vezes, o uso da tecnologia da informação é imprescindível para sua viabilização. Dessa forma, um dos papéis que o bibliotecário precisa tomar para si é a sistematização do conhecimento aliado à observação das práticas profissionais dos funcionários da organização, ou seja, gerenciar os fluxos informacionais na busca de fazer o capital intelectual gerar lucros (FERREIRA, 2003).

Assim, o mercado, sujeito desta pesquisa, na figura das empresas de recrutamento e seleção de recursos humanos, percebe o valor da informação para a tomada de decisões, reconhecendo também a necessidade de um profissional com habilidades e competências específicas para trabalhar com a informação, mas desconhece a existência da ciência da informação como ciência social aplicada, que tem como objetivo estudar as propriedades gerais da informação e analisar os processos da sua construção, da sua comunicação e do seu uso (FERREIRA, 2003, p.44).

As empresas reconhecem que precisam de informação organizada, mas desconhecem a existência de profissionais que possuem formação que atenda essa demanda.

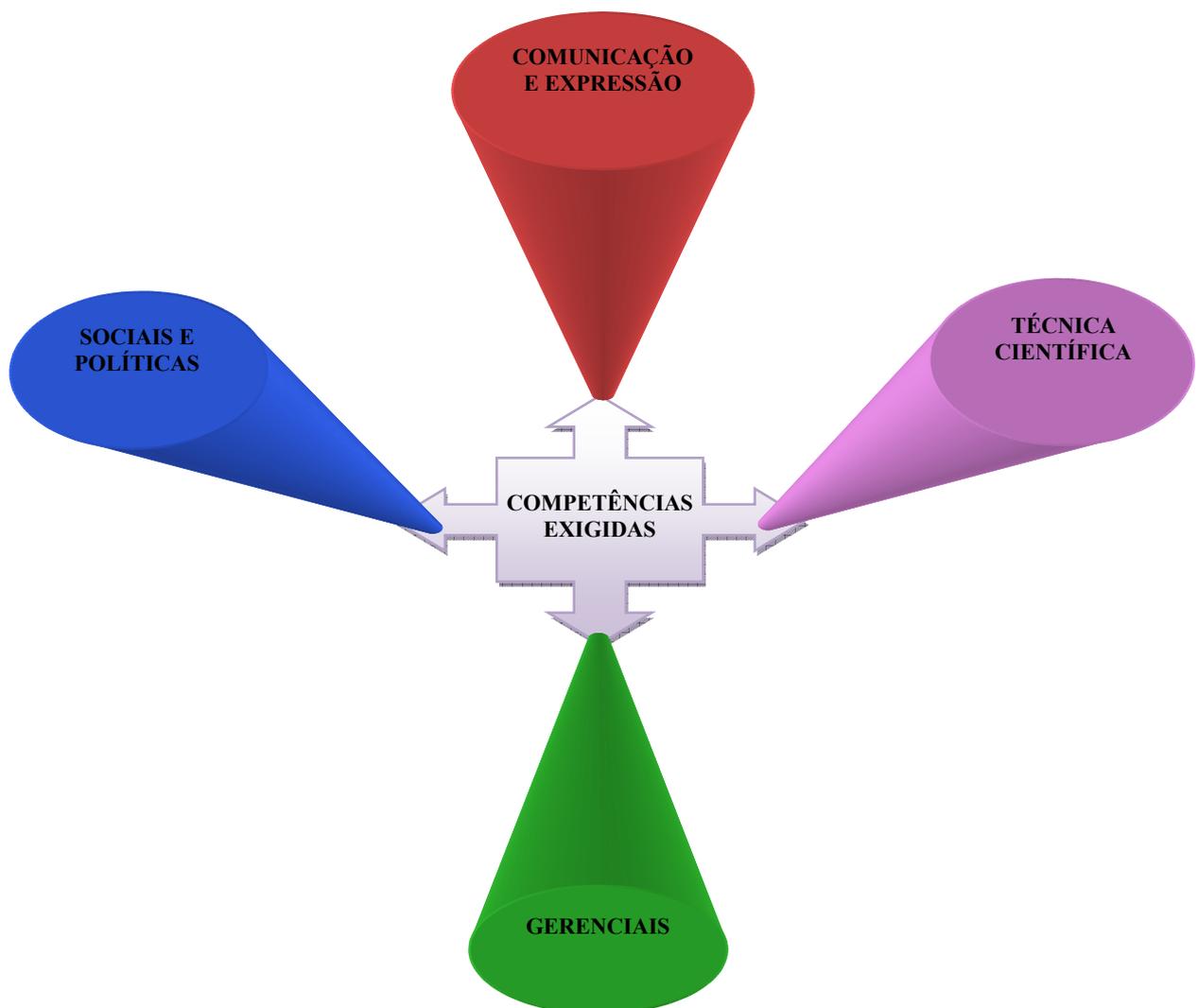
Ao delimitar o escopo de trabalho, as ferramentas de uso da área e as habilidades e competências deste profissional é possível perceber que uma das mais importantes habilidades é a flexibilidade de ação, presente na relação entre conhecimentos e competências com a finalidade de garantir a prática da gestão do conhecimento nas organizações. É latente a necessidade de se trabalhar as questões que envolvem fluxos e consumo de informação, pois o mercado de trabalho emergente é extremamente diversificado e dinâmico, onde as tendências e aspectos gerenciais são combinados ao desenvolvimento e ampliação dos conhecimentos técnicos da área (FERREIRA, 2003).

De maneira genérica, percebe-se que o conceito de competências refere-se ao conjunto de capacidades, seus níveis de integração e aplicação nos diferentes âmbitos da vida individual ou social que se expressa através de uma síntese das experiências de vida que cada profissional possui, produzindo um **saber fazer consciente**. Contudo, a revisão da literatura

apresenta que associada à discussão dos conceitos e aplicações de competências, existem diferentes papéis a serem desempenhados pelos bibliotecários. (BARBALHO, 2002, p.8)

É nesse sentido, que Valentim (2002, p.117), apresenta quatro categorias genéricas de competências para os profissionais da informação, que se integram como pode ser visto na Figura 2, abaixo.

Figura 2 – Competências necessárias ao Bibliotecário



Fonte: Adaptado de Valentim (2002).

A autora explica que as competências sociais e políticas são atitudinais, relativas à determinação e ao **querer fazer**, enquanto que as de comunicação e expressão, gerenciais e técnica científica estão relacionadas aos procedimentos, portanto envolvem as habilidades necessárias para o desempenho profissional. Todas demandam por conhecimentos sobre o **fazer** de modo que viabilizam o **saber porque fazer**.

Valentim (2002, p.117) apresenta o conjunto de habilidades, atitudes e conhecimentos inerentes a cada uma das competências que constituem a Figura 2, como resultado do encontro em Montevideu⁶:

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 para os usuários de unidades, serviços e sistemas de informação;
- ✓ Elaborar produtos de informação;

⁶Em integração direta com a Associação Brasileira das Escolas de Biblioteconomia e Documentação (ABEBD) e tendo nela um de seus membros nacionais, o Grupo Mercosul de Ensino de Biblioteconomia, criado em setembro de 1996 com a realização do I Encontro de Dirigentes de Cursos Universitários de Biblioteconomia do Mercosul (Porto Alegre) congrega os 43 cursos de Biblioteconomia da região (Argentina, Brasil, Chile, Paraguai e Uruguai), promovendo encontros anuais para discussão de questões educacionais da área. O encontro de Montevideu (2000) foi um dos encontros.

- ✓ Utilizar e disseminar fontes, produtos e recursos de informação em diferentes 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 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 em 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 do usuário 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;

Competências Gerencias

- ✓ Dirigir, administrar, organizar e coordenar unidades, sistemas e serviços de informação;
- ✓ Formular e gerenciar projetos de informação;

- ✓ Aplicar técnicas de Marketing, liderança e relações 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);
- ✓ Assessorar no planejamento de recursos econômico-financeiros e humanos;
- ✓ Planejar, coordenar e avaliar a preservação e conservação de acervos documentais;
- ✓ Planejar e executar estudos de usuários e formação de usuários da informação;
- ✓ Planejar, constituir e manipular redes globais de informação.

As características apontadas em cada competência não se esgotam nelas mesmas, elas foram desmembradas somente para efeito de entendimento do que seria especificamente cada uma delas. O mapeamento de tais competências, feito por Valentim, buscou traçar um conjunto de competências, em cada uma das categorias, indispensáveis a atuação do bibliotecário.

3.4 Perfil Profissional do Bibliotecário

O conceito de perfil profissional, especificamente dos bibliotecários é definido pelas diretrizes curriculares dos cursos de Biblioteconomia e por seus projetos pedagógicos, onde estão descritas as qualificações e pré-requisitos da profissão e pode ser abordado sob diferentes aspectos:

- ✓ Na descrição de um determinado grupo tomado como amostra para uma pesquisa o perfil dos profissionais é usualmente descrito quanto a alguns aspectos (formação profissional, sexo, idade, estado civil, tempo de atuação, motivação na escolha da carreira, forma pela qual tomou, conhecimento da profissão, etc.);
- ✓ Quanto à composição do perfil profissional de uma determinada profissão ou área do conhecimento.

Neste segundo aspecto, denominado neste estudo, composição do perfil profissional, deve-se considerar os elementos que compreendem o conceito de competências: o saber fazer (dimensões práticas, técnicas e científicas adquiridas formalmente e/ou por meio da experiência profissional, curso ou treinamento), o saber ser (personalidade e caráter, que ditam os comportamentos nas relações sociais de trabalho, como iniciativa, comunicação, produtividade e competitividade) e o saber agir (trabalho em equipe, ser capaz de resolver problemas e realizar trabalhos novos, diversificados.)

Para Souza (2006a, p.12), a Associação Brasileira das Escolas de Biblioteconomia (ABEBD), extinta em 2001, possuía algumas finalidades que estão diretamente relacionadas ao perfil e formação profissional do bibliotecário, a saber:

- ✓Planejar o desenvolvimento da Formação Biblioteconômica;
- ✓Preconizar medidas que objetivem a formação e aperfeiçoamento do pessoal docente;
- ✓Sugerir o estabelecimento de requisitos mínimos do regime de estágio e de bibliotecas laboratório cuja adoção deve ser generalizada;
- ✓Sugerir medidas que visem o aperfeiçoamento dos meios de seleção de candidatos ao estudo de Biblioteconomia [...].

Para Faria *et al.* (2005) o perfil demandado pelo mercado quanto ao bibliotecário inclui “[...] flexibilidade, inovação, horizontalidade, criatividade, agilidade, compartilhamento de informação, aprendizagem, gestão do conhecimento, planejamento participativo, *empowerment* e estratégia competitiva”.

A biblioteca universitária está deixando o seu lugar como a principal fonte de busca. Ela está perdendo a sua supremacia na realização deste papel fundamental devido, é claro, ao impacto da tecnologia digital. Como essa tecnologia tem permeado todas as facetas da nossa civilização, estabelecendo uma revolução não só na forma como armazenamos e transmitimos o conhecimento registrado e uma série de outros tipos de comunicação, mas também na forma como procurar e ter acesso a esses materiais. (CUNHA, 2010, p.6)

A função das bibliotecas universitárias sofreu alterações significativas a partir do final do século XX e início do século XXI. Uma das principais, destacadas por Cunha, é a de ser a primeira fonte de busca pela comunidade acadêmica, uma vez que as tecnologias de informação e comunicação possibilitaram acesso rápido e facilitado ao conhecimento disponível em meio eletrônico. Tais mudanças causam impacto no perfil dos bibliotecários, uma vez que é notório tanto em bibliotecas universitárias quanto no meio acadêmico, a

atuação e direcionamento deste profissional para o trabalho voltado a pesquisa avançada e manejo de bases de dados e repositórios digitais.

Portanto, há que se inferir que o bibliotecário não pode depender apenas do que é ministrado na academia. Ele precisa buscar novos conhecimentos e, acima de tudo, aguçar determinadas competências e habilidades inerentes à sua pessoa, como capacidade de liderança e criatividade, educação continuada e dedicação pessoal. (WALTER, 2008)

Com todas as mudanças sociais, tecnológicas, políticas que vêm acontecendo, é importante ressaltar que as oportunidades de atuação no mercado de trabalho também mudaram. Conseqüentemente, o perfil de profissional que é exigido pelo mercado também mudou e requer, deste profissional, mais do que conhecimentos técnicos da profissão. São cada vez mais exigidos conhecimentos e práticas gerenciais e administrativas; domínio das novas tecnologias e fluência em pelo menos mais um idioma além do pátrio. (WALTER, 2008)

O modelo econômico do início do século XXI protagonizou a emergência de um novo perfil que requer, além de maior qualificação, maior envolvimento emocional e social do profissional. Pode-se caracterizar como ideal o profissional que potencialize a comunicação, a interpretação de dados, a flexibilização, a integração funcional e a geração, absorção e troca de conhecimento. (ARRUDA *et al.*, 2000)

Considerado figura do modelo fordista, o trabalhador adestrado, treinado e capaz de operacionalizar seu conhecimento profissional de modo integrado às suas aptidões e vivências socioculturais não é mais suficiente para atender aos requisitos do novo padrão produtivo. Faz-se necessário um profissional capaz de dominar os sistemas autômatos, agindo proativamente e atuando como agente do processo de inovação. Não mais responsável por uma só tarefa, o que caracterizava a especialização, o novo modelo de profissional deve cumprir diversas tarefas, ser polivalente ou multifuncional, deve ser responsável pelo seu processo de trabalho (ARRUDA *et al.*, 2000) e dotado de competências específicas que caracterizam sua função e atuação no mercado de trabalho.

Sem subtrair a importância da demanda por maior qualificação do trabalhador no design do novo perfil profissional, é importante destacar a valorização de qualificações tácitas na composição deste perfil e o forte apelo para o comprometimento efetivo dos trabalhadores com a organização. Essa transição é identificada pela área de trabalho-educação como uma oportunidade e, ao mesmo tempo, como uma ameaça: uma oportunidade

para se construir um modelo de educação integral, que capacite os indivíduos como agentes de seu destino e de sua história (Frigotto, 1996; Machado, 1992) e, em concomitância, uma ameaça de desvalorização do padrão escolar e de estabelecimento de modelos de reconhecimento e certificação pelo setor produtivo que não habilitem os indivíduos com saberes concretos e duradouros (ARRUDA *et al*, 2000, p.18)

O bibliotecário está inserido no mercado de trabalho em constante mutação e precisa possuir conhecimentos de várias áreas e aplicá-los às suas atividades do dia-a-dia procurando aperfeiçoá-las e executá-las do melhor modo possível. No contexto social do século XXI, o bibliotecário deve possuir capacidade de aprendizagem e adaptação às mudanças, deve saber trabalhar em equipes multidisciplinares e ser alfabetizado digitalmente (BELLUZZO, 2011).

O perfil do bibliotecário, assim como o perfil de outros profissionais, se transformou ao longo do tempo e, constantemente, deve se adequar às conjunturas sociais, econômicas e políticas. De fato, estabelecer um perfil do bibliotecário brasileiro é complexo, pois as variáveis de cada região, o mercado de trabalho local e a formação acadêmica são fatores de influência. Alguns estudos, como os de Cunha, Silva e Kill (2005), Cunha, Silva e Maribondo (2006), Guimarães (1997), Tarapanoff (1997) já delinearão o que caracteriza o perfil do bibliotecário. O que se deve observar é que frente aos novos desafios o bibliotecário precisa estar capacitado, pois, de seu perfil, muito depende o sucesso profissional.

4 METODOLOGIA

4.1 Tipo de Pesquisa

Este estudo foi de caráter descritivo, “[...] quando se deseja descrever as características de um fenômeno [...]” (RICHARDSON *et al*, 2008, p. 66), uma vez que a intenção é verificar determinadas características e comportamentos na população escolhida. Também se pode caracterizar esta pesquisa como sendo exploratória, método utilizado para identificar tendências, interesses e comportamentos, além de formular hipóteses e expor opiniões a respeito dos temas, após estudos práticos ou teóricos. (GIL, 1999)

Do ponto de vista da forma e abordagem do problema, esta pesquisa caracteriza-se como mista, uma vez que se fez uso dos métodos qualitativos (quando considera que existe uma relação entre o mundo e o sujeito que não pode ser traduzida em números; a pesquisa é descritiva, o pesquisador tende a analisar seus dados indutivamente.) e quantitativos (exposição de ordem exclusivamente numérica de um dado fenômeno). (LAKATOS; MARCONI, 2010).

Do ponto de vista dos procedimentos técnicos pode-se caracterizar esta pesquisa também como bibliográfica, uma vez que sua elaboração se deu a partir de material já publicado, como livros, artigos, periódicos e internet.

4.2 Universo e Amostra

Conforme definido anteriormente, o objetivo geral da pesquisa era identificar as competências necessárias e os fatores que influenciam a inserção dos bibliotecários, formados no período compreendido entre os anos de 2010 e 2014 nas universidades públicas da Região Sudeste que oferecem o curso de Biblioteconomia, no mercado de trabalho.

A amostra utilizada para o desenvolvimento da pesquisa, então, foi composta pelos egressos formados no período entre 2010 e 2014 da: USP (Universidade de São Paulo), UNESP (Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”), UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais), UFSCAR (Universidade Federal de São Carlos), UNIRIO

(Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro) e UFES (Universidade Federal do Espírito Santo).

A UFES (Universidade Federal do Espírito Santos), a UFF (Universidade Federal Fluminense) e a UFRJ (Universidade Federal do Rio de Janeiro) também fariam parte do escopo de pesquisa, porém tanto os *emails* enviados durante os anos de 2014 e 2015, quanto as ligações, no sentido de obter os números de egressos formados na universidade no período delimitado para a pesquisa, bem como as solicitações para disponibilizar o *link* do questionário por *emails* aos egressos, ou no *site* da instituição, não foram respondidos. Desse modo, diante da inexistência de dados, a UFES, a UFF e a UFRJ foram descartadas do universo de pesquisa.

Ao todo foram seis universidades e sete cursos, pois a USP oferece dois cursos, sendo um na cidade de São Paulo e outro em Ribeirão Preto. A escolha da região se deveu tanto à maior concentração de cursos de Biblioteconomia e/ou Ciência da Informação, oferecidos por instituições públicas, quanto por terem as melhores notas nos Programas de Pós-Graduação na avaliação da CAPES em relação aos das demais regiões. Segundo informações do site da Fundação CAPES, do Ministério da Educação⁷, as notas máximas que podem ser conferidas a um Programa de Pós-Graduação no Brasil, são 6 e 7. No último triênio de avaliação (2013) o Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da UNESP, cidade de Marília, obteve nota 6 na avaliação e a USP, cidade de São Paulo, obteve nota 5 na mesma avaliação.

O acesso aos dados referentes aos egressos das Universidades foco deste estudo ocorreu de duas formas:

1) Inicialmente o contato fora realizado com todas as Universidades via *email* e telefone. Posteriormente, um ofício com a solicitação dos *emails* dos egressos foi encaminhado descrevendo os objetivos da pesquisa, bem como constando as informações sobre sigilo dos endereços eletrônicos;

2) Os CRB das regiões 6 (Minas Gerais) 7 (Espírito Santo e Rio de Janeiro) e 8 (São Paulo) também foram contatados a fim de disponibilizar os dados referentes aos bibliotecários inscritos por ano.

⁷Fundação CAPES. Ministério da Educação. Disponível em: < <http://www.capes.gov.br/36-noticias/6689-resultados-da-avaliacao-da-capes-revelam-que-pos-graduacao-teve-crescimento-de-23-no-trienio>>. Acesso em: 02 jun. 2015.

Tendo em vista as dificuldades encontradas tanto junto às Universidades, em fornecer os contatos dos egressos, quanto junto aos CRB, em fornecer o quantitativo de profissionais inscritos e os contatos para envio dos questionários, optou-se por enviar aos Conselhos e às Universidades o *link* do questionário a fim de que disponibilizassem nos respectivos portais e/ou enviassem o *link* para os egressos por *email*.

O procedimento foi adotado por todas as instituições e CRB.

Pesquisas que envolvem os bibliotecários necessariamente requerem o apoio dos Conselhos Regionais de Biblioteconomia, que são detentores dos cadastros mais confiáveis de endereços no Brasil. Ainda que se tenha consciência de que dados pessoais são sensíveis e requerem cuidados por quem detém as informações, seria interessante que as Escolas de Biblioteconomia e o Conselho Federal de Biblioteconomia repensassem estratégias de acesso que permitissem o contato, em pesquisas que envolvam os profissionais, de forma a não inviabilizar estudos que possam contribuir para o conhecimento e estudo da própria profissão e dos que nela estão inseridos.

4.3 Instrumento de Coleta de Dados

4.3.1 Questionário

O questionário é um instrumento desenvolvido cientificamente, composto de um conjunto de perguntas ordenadas de acordo com um critério predeterminado, que deve ser respondido sem a presença do entrevistador e que tem por objetivo coletar dados de um grupo de respondentes. (LAKATOS ; MARCONI, 2010)

Como instrumento de coleta, esta pesquisa foi realizada por questionário composto de 21 perguntas fechadas e 4 perguntas abertas, o que possibilitou a utilização de método misto, quantitativo e qualitativo, para análise e tratamento dos dados. Para elaboração das perguntas, buscou-se na literatura e nos conceitos essenciais dos autores, as premissas e afirmações para montagem das questões com afirmações acerca de cada um dos temas.

Existem várias escalas de classificação de respostas para questionários e foi definida escala de Likert (concordância ou discordância), para as afirmativas que comportavam, e avaliação qualitativa naquelas em que se requeria a opinião valorativa do respondente

(Péssimo a Ótimo). A escala Likert é uma escala psicométrica das mais conhecidas e utilizadas em pesquisa quantitativa, já que pretende registrar o nível de concordância ou discordância com uma declaração dada ou a avaliação de uma afirmação. Ela mede atitudes e comportamentos utilizando opções de resposta que variam de um extremo a outro (por exemplo, de concordo totalmente para discordo totalmente). Ao contrário de uma simples pergunta de resposta "sim ou não", uma Escala Likert permite descobrir níveis de opinião. “Isso pode ser particularmente útil para temas e assuntos sensíveis ou desafiadores. Ter um conjunto de respostas também irá ajudá-lo a identificar mais facilmente as áreas a melhorar – se estiver coletando a opinião dos respondentes sobre a qualidade de algum serviço.” (LIKERT, 1932, p.46):

- ✓ Na seção sobre “Formação Profissional e Mercado de Trabalho” os apontamentos foram baseados nos estudos de Mueller (1989), Valentim (2000), Baptista e Mueller (2004);
- ✓ Na seção “Perfil Profissional” os apontamento foram baseados nos estudos de Souza (2006b), Baptista (2000) e Cunha (2010);
- ✓ Na seção “Competências Profissionais” os apontamentos foram baseados nos estudos de Zarifian (1999), Le Boterf (1999 e 2003) Prahalad e Hamel (1990 e 1995) Valentim (2002);
- ✓ Na seção “Competências Profissionais do Bibliotecário” os apontamentos foram baseados nos estudos de Neves (2000), Berto e Plonsk (1999) e Fialho (2010).

O pré-teste do questionário foi aplicado entre novembro/2014 e janeiro/2015 com 10 bibliotecários com perfil semelhante ao da amostra escolhida para este estudo, com as seguintes características:

- ✓ Sexo: 7 mulheres e 3 homens
- ✓ Idade: entre 24 e 29 anos
- ✓ Curso: todos formados em universidades públicas do país, exceto região sudeste, com formação em Biblioteconomia.
- ✓ Todos os respondentes ingressaram no curso de nível superior entre 2009 e 2011.

- ✓ Todos são formados e apenas um respondente não trabalha.

Após o pré-teste e a qualificação, seguindo sugestão da banca, foram incluídas três perguntas abertas acerca do julgamento dos respondentes sobre se os assuntos abordados nesta pesquisa: formação acadêmica, perfil profissional e competências profissionais podem ser considerados fatores de influência no mercado de trabalho.

Por meio do questionário, foram extraídos os dados para serem analisados qualitativamente e quantitativamente utilizando-se, assim, métodos mistos para tratamento dos dados.

Após os ajustes, o questionário da pesquisa foi enviado para uma lista de 388 *emails* que foram obtidos: com as próprias universidades e pela manifestação de interesse dos próprios bibliotecários que são objeto deste estudo, uma vez que os CRB e as Universidades que não forneceram contato dos bibliotecários, divulgaram a pesquisa em seus *sites* e/ou enviaram *email* com resumo da pesquisa para que os interessados entrassem em contato solicitando envio do questionário.

Destes 388 *emails* enviados foram recebidas 179 respostas, as quais compõem o resultado desta pesquisa.

Para Cresswell e Clark (2007 *apud* CRESSWELL, 2010, p. 27), a pesquisa que se utiliza de métodos mistos vai além de uma simples coleta dos dois tipos de dados, pois envolve o uso conjunto das duas abordagens, de modo que o potencial geral de um dado estudo seja maior do que a da pesquisa qualitativa ou quantitativa isoladamente. Assim, este estudo se vale da abordagem mista para coleta e análise dos resultados.

Para o tratamento dos dados qualitativos foi utilizada a técnica de análise de conteúdo tanto para análise das questões abertas dos questionários quanto para a parte conceitual e teórica, de onde foram retirados os conceitos e abordagens estabelecidas *a priori*.

A análise de conteúdo possui três fases principais:

- Estabelecer a unidade de análise – que se refere ao elemento básico de análise, relativo às palavras chave e/ou às proposições sobre determinado assunto.

- Determinar as categorias de análises – que se refere à seleção e classificação dos dados. A chamada categoria de matéria que trata da identificação dos assuntos abordados na comunicação.
- Selecionar uma amostra do material de análise – que trata dos critérios adotados para a seleção da amostra.

Conforme proposto por Bardin (2011):

[...] a análise qualitativa não rejeita toda e qualquer forma de quantificação. Somente os índices é que são retidos de maneira não frequencial, podendo o analista recorrer a testes quantitativos: por exemplo, a aparição de índices similares em discursos semelhantes. Em conclusão, pode-se dizer o que caracteriza a análise qualitativa é o fato de a inferência - sempre que é realizada - ser fundada na presença do índice (tema, palavra, personagem, etc.), e não sobre a frequência da sua aparição, em cada comunicação individual.

A análise de conteúdo tem como referência principal um conjunto de técnicas de análises da comunicação que pode utilizar procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição dos conteúdos apresentados pelas mensagens analisadas. Esses procedimentos são usados para observar as mensagens apresentadas pelos conteúdos das tecnologias da informação (RICHARDSON *et al.*, 2008).

O questionário foi elaborado por meio de formulário eletrônico do provedor de *email* Gmail. A maioria das perguntas, exceto as que foram feitas para caracterizar o perfil dos respondentes e as de ordem condicional, era de caráter obrigatório, ou seja, os respondentes necessitavam assinalar uma alternativa para prosseguir com as respostas. A questão de caráter opcional era a de número nove: “Você trabalha em biblioteca?”, se o respondente assinalasse a alternativa “Não” era diretamente encaminhado para a próxima seção, deixando assim de responder a parte que questionava sobre: faixa salarial atual, tempo de serviço no atual emprego e funções que desempenha. A questão “Você possui formação complementar”, também possuía caráter condicional, uma vez que se o respondente assinalasse que possuía algum tipo de formação complementar, automaticamente o questionamento a cerca do nome e tipo de formação complementar era vinculado como obrigatório para resposta. E por fim, a questão de número vinte e três “utilize o espaço abaixo caso queira relatar mais alguma competência profissional (além das que já foram listadas anteriormente) que você possui, em relação ao cargo que ocupa” também era opcional.

O Google drive, ferramenta do provedor, foi utilizado para facilitar a tabulação dos dados e, a fim de conferir precisão aos resultados utilizou-se uma planilha eletrônica, Excel, do sistema operacional *Windows 7*, para tabulação das porcentagens e elaboração dos gráficos e quadros.

4.3.2 Entrevistas

Após o exame de qualificação, a Banca sugeriu realizar algumas entrevistas com bibliotecários incluídos no mesmo perfil definido para a pesquisa, com a finalidade de captar informações e opiniões que não seriam possíveis pela aplicação de questionários. É necessário destacar que as entrevistas tiveram um papel muito importante no sentido de que os resultados obtidos nas conversas com os bibliotecários foram bastante ricos e direcionaram o problema de pesquisa para questões relevantes e pertinentes a cerca do tema.

Para essa finalidade, optou-se pela entrevista não estruturada, embora com o mesmo escopo e roteiro do questionário. Devido à logística, tempo disponível e custo optou-se por entrevistar um bibliotecário graduado de cada uma das universidades, caracterizando assim, uma amostragem por conveniência. Este tipo de amostragem é considerada não probabilística e é formada obedecendo algum tipo de conveniência de quem forma a amostra ou de quem vai participar da amostra. Em alguns casos, este tipo de amostra tem relação com a maior facilidade de contato por parte do pesquisador, mas sempre considerando o perfil definido para os demais participantes da pesquisa.

As entrevistas foram realizadas no período entre os meses de abril de 2015 e maio de 2015, com seis bibliotecários das universidades: USP, UNESP, UFSCAR, UFMG e UNIRIO, das quais quatro via Skype, *software* que permite ao usuário realizar chamadas de voz com vídeo, utilizando-se de créditos e/ou internet e duas pessoalmente.

Após cada entrevista, o primeiro passo foi fazer as transcrições, sempre que possível, logo após a realização de cada entrevista. De acordo com Richardson *et al.* (2008, p. 218) “[...] transcrever fitas é um trabalho cansativo e tedioso, mas enormemente útil. [...] essa fase demorará, pelo menos, duas vezes o tempo dedicado à realização da entrevista”.

Em seguida foi realizada uma leitura de todas as entrevistas para verificar novamente a exatidão das transcrições e corrigir erros, para então proceder à análise de conteúdo, em

conformidade com as instruções de Richardson *et al.* (2008).

A análise seguiu a ordem estabelecida pelo roteiro de entrevistas, em que os conteúdos foram analisados com base na metodologia definida por Richardson *et al.* (1999, p.88) na qual o método qualitativo “[...] permite compreender os fatos estudados e descobrir casos extremos”.

As entrevistas foram analisadas por meio de ideias homogêneas, exaustivas, representativas e excludentes, baseadas na análise de conteúdo de Bardin (2011) e Richardson *et al.*, (2008).

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

5.1 Análise de Dados das Entrevistas

Foram entrevistados seis bibliotecários formados em cada uma das universidades que são foco desta pesquisa - USP, UNESP, UFSCAR, UFMG e UNIRIO e sobre as quais foram fornecidos os dados solicitados e/ou meios de divulgação dos instrumentos de coleta de dados.

Nas entrevistas foram feitas as mesmas perguntas de caráter qualitativo constantes no questionário sobre: formação acadêmica, as disciplinas que cursaram durante a graduação, o ensino da biblioteconomia no Brasil, os possíveis fatores de influência para inserção no mercado de trabalho – oportunidades que o mercado oferece, competências profissionais e formação acadêmica. Todas as entrevistas aconteceram nos meses de abril/2015 e maio/2015.

As perguntas feitas aos bibliotecários objetivavam identificar, de acordo com a visão de cada entrevistado, os fatores que influenciaram sua inserção no mercado de trabalho, bem como destacar os aspectos que são relevantes para a atuação deste profissional no mercado de trabalho. Além disso, esperava-se, com as entrevistas, identificar aspectos e apontamentos que não estivessem cobertos pelas perguntas, mas que surgiriam e seriam relevantes segundo a opinião desses bibliotecários. As entrevistas aconteceram via skype e pessoalmente e os entrevistados responderam a todas as perguntas baseados em sua própria opinião e trajetória.

Para a análise, os bibliotecários foram identificados como: Bibliotecário A⁸ (Formado na USP/RP), Bibliotecário B⁹ (Formado na USP/SP), Bibliotecário C¹⁰ (Formado na UNESP), Bibliotecário D¹¹ (Formado na UFSCAR), Bibliotecário E¹² (Formado na UNIRIO), Bibliotecário F¹³ (Formado na UFMG). Os conteúdos das entrevistas foram analisados, de acordo com Richardson *et al.* (2008) em ideias homogêneas, exaustivas, excludentes e representativas.

Os respondentes receberam impresso o questionário completo da pesquisa, uma vez

⁸ Sexo Feminino, 26 anos, concluiu o curso na USP/Ribeirão Preto em 2012.

⁹ Sexo Masculino, 28 anos, concluiu o curso na USP/São Paulo em 2010.

¹⁰ Sexo Masculino, 29 anos, concluiu o curso na UNESP/Marília em 2010.

¹¹ Sexo Feminino, 25 anos, concluiu o curso na UFSCAR/São Carlos em 2014.

¹² Sexo Feminino, 27 anos, concluiu o curso na UNIRIO/Rio de Janeiro em 2011.

¹³ Sexo Feminino, 28 anos, concluiu o curso na UFMG/Belo Horizonte em 2012.

que, em virtude do tempo e condições para realização das mesmas, o roteiro das entrevistas seguiu somente as questões de ordem quantitativa e as de ordem qualitativa foram vistas pelos entrevistados para que pudessem conhecer o contexto e conceitos associados aos questionamentos.

Para a análise de conteúdo proposta por Bardin (2011) foram transcritas todas as entrevistas e após releitura do material os dados foram analisados observando sempre as aproximações de ideias ou a completa diferença entre elas, para as mesmas questões.

Percebeu-se que o tema “mercado de trabalho” e “fatores de influência” gerou curiosidade em todos os entrevistados, visto que no início das entrevistas todos procuraram entender a pesquisa e fizeram considerações sobre a importância deste tipo de estudo apontando que todos pensam sobre o mercado, o que faz com que os bibliotecários sejam inseridos no mesmo, mas não haviam lido até então material que tratasse especificamente sobre “fatores de influência”.

Primeiro eu acho que nunca vi uma pesquisa dessas, acho não, eu tenho certeza. Quando você me mandou o resumo da pesquisa e me pediu pra participar eu não tinha entendido direito, mas depois que li fiquei interessado porque é desse tipo de pesquisa que as Universidades precisam pra saber se estão formando profissionais preparados para enfrentar o mercado de trabalho. E não só as Universidades como os próprios bibliotecários também precisam parar para pensar nessas questões, nesses fatores. Na verdade acho que a gente até pensa, mas é meio que inconsciente a gente não reflete sobre o todo sabe, sobre o que de fato faz a gente concorrer a uma vaga e conseguir ela. (Bibliotecário D)

Os entrevistados têm a faixa etária que compreende 25 a 29 anos, quatro eram mulheres e dois homens, sendo um de cada universidade foco deste estudo. Todos possuem formação complementar em nível de pós graduação *latu sensu*.

Dois bibliotecários apontaram a especialização como forma de direcionar seu perfil profissional:

Optei pela especialização na área de tecnologia da informação porque trabalho na área de desenvolvimento de manuais e editoração. Sempre gostei e pretendo trabalhar com análise de requisitos na empresa de desenvolvimento de softwares voltados a educação em que trabalho. Se você vai fazer uma especialização tem que pensar no que você trabalha, com o que pretende trabalhar, pois eu acho que a especialização serve justamente pra isso, te capacitar melhor, desenvolver suas competências, suas habilidades para uma área específica. Eu acredito que a especialização tem ligação direta com o perfil não só do bibliotecário, mas de qualquer profissional, pois a pós-graduação pode determinar a área que eu vou

trabalhar. (Bibliotecário B)

E o Bibliotecário A afirmou que:

Acho que fazer uma especialização já é a forma de direcionar o que você mais gosta e com que pretende trabalhar. Sempre fiz a associação de que da mesma forma que alguém parte pra um mestrado ou doutorado porque gosta da pesquisa científica, porque quer ser professor, a especialização *latu sensu* é o filtro da generalização, porque todos somos bibliotecários e a partir da especialização você já direciona se quer ser bibliotecário de universidade pública, privada ou a área do conhecimento que tem mais afinidade e que pode melhor direcionar suas capacidades. Minha especialização em Gestão Estratégica da Informação me ajudou muito no trabalho, eu certamente desenvolvi competências com ela.

Os demais bibliotecários apontaram a especialização como sendo de extrema importância para atuação no mercado de trabalho. Com apontamento como: “Hoje quem para na graduação e não faz uma pós esta perdendo tempo” (Bibliotecário E) e “Não tem como querer um emprego melhor principalmente na Biblioteconomia se você não tem pós-graduação. Até em concurso público pós conta ponto” (Bibliotecário C).

Todos os bibliotecários entrevistados estão trabalhando atualmente.

- ✓ O Bibliotecário C é servidor público;
- ✓ Os Bibliotecários A, E, D e F trabalham em bibliotecas universitárias;
- ✓ O Bibliotecário B trabalha no que Valentim (2000) chamou de mercado informacional de tendências, ou seja, na área de tecnologia da informação e consultoria.

Exceto o Bibliotecário C, que é servidor público há dois anos, os demais estão trabalhando no mesmo emprego há mais de 3 anos. Acerca do tempo de trabalho o Bibliotecário A fez uma consideração:

Na nossa área acho que inclusive a estabilidade é maior, no sentido de que vejo bibliotecários no mesmo emprego, mesmo que a empresa seja privada, há 20, 30 anos. Acho até que a acomodação faz com que nossos colegas não procurem se especializar. Não tem muita concorrência no nosso mercado se você atua como bibliotecário, é lógico que se partir para outros ramos a competição aumenta, mas na área de bibliotecas o pessoal é bem acomodado, o raciocínio é meio que esse “não vejo porque mudar de emprego se o salário está dentro do que os outros ganham e meu serviço é tranquilo”. Acho que isso é geral, bibliotecário não muda muito de emprego.

Em relação ao salário os bibliotecários entrevistados que trabalham em bibliotecas

universitárias recebem na faixa de três a seis mil reais. Os que indicaram salários mais altos que seis mil reais foram o bibliotecário concursado e o que trabalha com tecnologia da informação.

Após a leitura do escopo de pesquisa acerca das disciplinas específicas de determinada área do conhecimento nos cursos de graduação, dois respondentes fizeram considerações. Os bibliotecários (E e F) discordaram parcialmente ou totalmente do assunto conforme as afirmações em que alegaram:

Olha só, em relação a essa parte aqui das disciplinas específicas na graduação, eu concordo sim que disciplinas específicas ajudem a inserção no mercado de trabalho, mas eu não tive disciplinas assim na graduação. Por isso eu discordo parcialmente, a afirmação é correta, mas não se aplica ao meu caso. A formação generalista do bibliotecário no meu ponto de vista é um problema e a minha formação é uma dessas. (Bibliotecário E)

Eu não cursei disciplinas específicas por isso eu discordo totalmente. Acho sim que ter disciplinas específicas ajude e muito, mas não tive oportunidade mesmo porque meu curso não foi desses que tem ênfase ou algum tipo de especialização como os da USP por exemplo. (Bibliotecário F)

O questionamento de ordem qualitativa sobre a formação acadêmica era: “Você acredita que a formação profissional é um fator de influência para a inserção do bibliotecário no mercado de trabalho? De que forma?”

Todos os bibliotecários entrevistados responderam que sim, consideram a formação acadêmica como um fator de influência. Das respostas obtidas segundo a análise de conteúdo proposta por Bardin (2011) uma colocação que abrangeu todos os apontamentos anteriores foi a do Bibliotecário C:

Sem dúvida. E não é porque me formei em universidade pública que faço tal julgamento. É só olhar para a educação no país e nem precisa de muita justificativa. Tenho amigos que trabalham em universidades particulares e as histórias são aterrorizantes, de alunos que mal sabem ler e escrever no primeiro ano de faculdade! A formação determina sim sua colocação no mercado por inúmeros motivos... Pegue dois bibliotecários, um que de fato estudou e se dedicou e outro que levou o curso de forma despreocupada e nem sabe o que está fazendo ali direito, só sabe que passou no vestibular (você sabe do que estou falando). Coloque esses dois para participar de um processo seletivo de ordem privada e veja quem vai conseguir a vaga. Sem conhecimento técnico, sem um perfil mínimo, sem a noção do tipo de profissional que o mercado exige da sua profissão, sinto muito, ninguém consegue um trabalho. Pode até conseguir, por indicação, o famoso jeitinho, mas algo sério acho muito difícil. Formação é tudo sem dúvida.

Para o assunto perfil profissional também foram questionados de maneira qualitativa:

“Você acredita que o perfil profissional é um fator de influência para a inserção do bibliotecário no mercado de trabalho? De que forma?”. Todos os bibliotecários responderam que sim.

O perfil de um profissional é um conjunto de características. Penso que é o termômetro, pois além de direcionar ajuda a delimitar a atuação. As competências, as habilidades, as características de caráter, personalidade, conhecimentos apreendidos durante a graduação, eu acho que tudo isso tá no perfil de um profissional. Não é só porque se trata de bibliotecários não, eu penso que isso é comum pra qualquer perfil em qualquer área. (Bibliotecário B)

Ainda sob o aspecto do assunto perfil profissional, o Bibliotecário F apontou, ao verificar no questionário a afirmação “Os perfis profissionais são compostos por conhecimentos e aptidões relacionadas aos aspectos comportamental e intelectual do profissional”, que acrescentou que:

Particularmente discordo sobre o aspecto comportamental. Quando a gente se forma acredita-se que temos maturidade e bom senso, mostrando que somos capazes de ter um perfil profissional. Como a própria questão já nos pede para julgar o perfil profissional eu discordo sobre a parte do comportamento, esteja ele relacionado à personalidade, características pessoais, de atribuição de valores, enfim, para mim perfil profissional não pode ser misturado com aspecto comportamental.

Quanto às competências de comunicação e expressão o Bibliotecário E disse: “Muito interessante saber da existência dessas tipologias de competência. Um bibliotecário necessita sumariamente se comunicar e se expressar. Em todos os sentidos não importa se com o usuário, se na disseminação, se com os próprios funcionários da biblioteca”.

Em relação às competências técnico-científicas o Bibliotecário D pontuou que:

Acho que só mesmo os bibliotecários que trabalham como docentes ou os que têm contato direto com a pesquisa têm consciência dessas competências. Quem mexe com outras áreas dentro da Biblioteconomia até esquece que temos que ter capacidades voltadas à comunicação científica. E de certa forma essas competências também nos ajudam em nossas atividades rotineiras de catalogação e etc... isso me faz pensar mesmo como nosso perfil é diversificado e amplo e chego até concluir que o avanço na nossa área fica freado, não se desenvolve, porque o próprio bibliotecário desconhece as competências que ele tem, na verdade as que deveria ter né?

Já no que se referem às competências gerenciais todos os entrevistados não só

concordaram, como fizeram apontamentos no sentido de reforçar que o bibliotecário é um gestor, um coordenador, ele gerencia processos, tarefas, dinâmicas e necessita muito desenvolver e aprimorar seus conhecimentos concernentes a esse tipo de competência.

Como é que eu posso ser bibliotecária se eu não consigo gerenciar recursos, estabelecer metas, organizar e ensinar como devem acontecer os processos dentro da unidade de informação que eu trabalho? Eu posso estar errada, não sei, mas acredito esse posicionamento é geral. Como foram os resultados que você obteve até agora? [...] Então, eu penso dessa mesma forma, todas essas capacidades gerenciais listadas são indispensáveis, obrigatórias pra nossa profissão, eu sempre disse que antes de ser bibliotecários nós somos gestores e essas afirmação que são discutidas na teoria só confirmam o que eu vejo na prática. Todo bibliotecário precisa saber gerenciar uma unidade de informação, ser capaz de desenvolver projetos de gestão da informação, entender e saber administrar finanças, pessoas, *marketing*, entender e desenvolver ações na área de preservação, conservação, estudo de usuários, tecnologias da informação [...] minimamente isso. (Bibliotecário A)

Sobre o conceito de competências profissionais no âmbito geral, o questionamento seguia a mesma lógica dos anteriores: “Você acredita que as competências profissionais do bibliotecário são fator de influência para a inserção do bibliotecário no mercado de trabalho? De que forma?” Todas as respostas foram positivas, todos concordaram dizendo que sim.

A análise das entrevistas mostrou que de forma geral, os entrevistados:

- ✓ Acreditam que a formação acadêmica, as competências profissionais e a especialização cursada após a graduação, são os principais fatores de influência para inserção dos bibliotecários no mercado de trabalho;
- ✓ Acreditam que o perfil profissional é extremamente importante, mas nem todos concordam que ele é determinante, podendo ser caracterizado como fator secundário;
- ✓ Exceto um bibliotecário, todos apontaram que conhecimento de outros idiomas, conhecimento de ferramentas e produtos voltados para tecnologia da informação, são indispensáveis para atuação do bibliotecário no mercado;
- ✓ Sem exceção, todos mostraram-se interessados e curiosos em entender e conhecer os tipos de competências relacionados no trabalho, que foram baseadas nos apontamento de Valentim (2002), pois acreditam que esse conjunto de competências são de fato essenciais para o bibliotecário.

5.2 Análise de Dados dos Questionários

A análise dos dados da pesquisa foi estruturada para responder às questões dos objetivos geral e específicos que são:

Geral:

- Identificar as competências necessárias e os fatores que influenciam a inserção dos bibliotecários, formados no período compreendido entre os anos de 2010 e 2014 nas universidades públicas da Região Sudeste que oferecem o curso de Biblioteconomia, no mercado de trabalho.

Específicos:

a) Identificar os fatores de influência quanto à inserção dos bibliotecários no mercado de trabalho;

b) Identificar se as competências adquiridas no processo de formação ajudaram na inserção no mercado de trabalho.

c) Identificar em que grupos do mercado de trabalho, conforme divisão proposta por Valentim (2000), estão inseridos os profissionais que são o foco deste estudo.

d) Identificar quais os fatores mais importantes para a inserção no mercado de trabalho e o perfil profissional da população de bibliotecários estudada.

Os bibliotecários responderam às perguntas que os faziam julgar quais os fatores que considerariam mais importantes para inserção no mercado de trabalho e sobre as oportunidades com as quais se depararam após formados.

O questionário eletrônico disponibilizado através do provedor de *email* Gmail, ficou disponível para resposta por 45 dias.

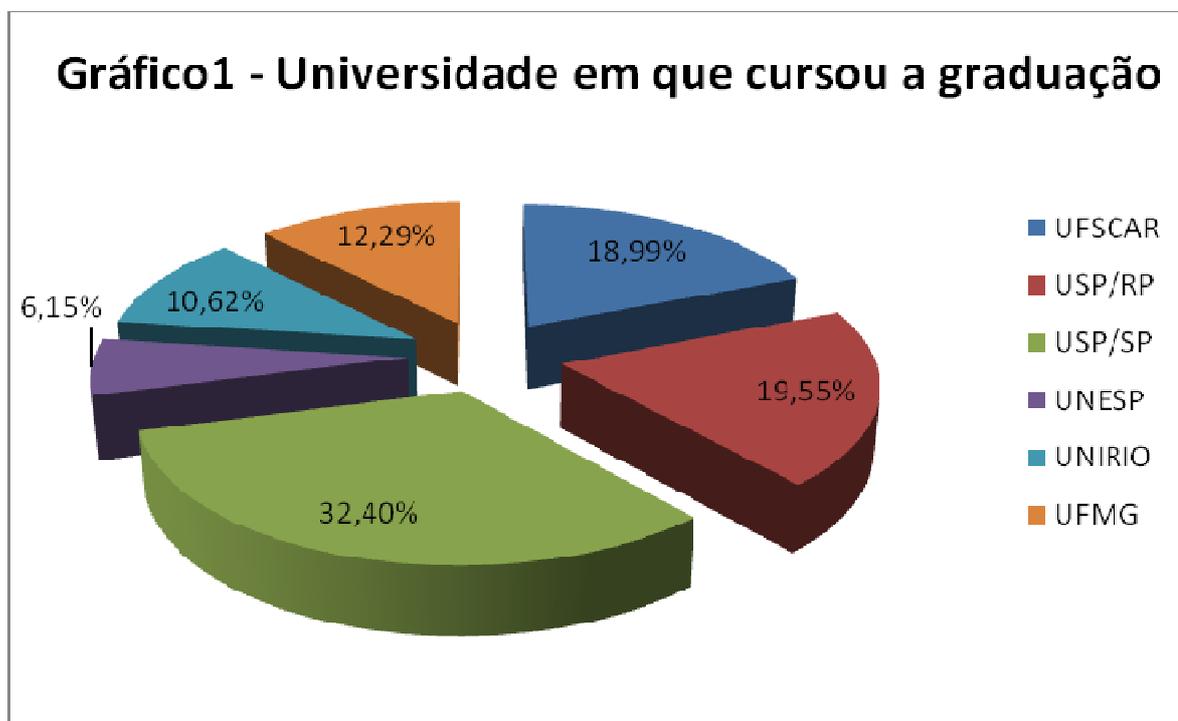
Conforme descrito anteriormente, foram enviados 388 (100%) *emails* com o questionário desta pesquisa e recebidas 179 (46,13%) respostas.

A seguir estão dispostos os resultados obtidos com a aplicação do questionário.

Quanto ao Perfil:

- ✓ Sexo: 103 mulheres e 76 homens. “As pesquisas na área da biblioteconomia sempre demonstraram que esta é uma profissão feminina, adequada à nossa natureza”, considerando a predominância do sexo feminino na área. Enquanto mulheres, de acordo com nossa formação seríamos levadas a prestar serviços ou cuidados, “[...] magistério, enfermagem, nutrição, biblioteconomia, que de alguma forma são extensões das atividades domésticas, senão vejamos: a enfermeira cuida dos doentes, a nutricionista da comida, a professora das crianças e a bibliotecária da arrumação da casa dos livros.” (FERREIRA, 2003 p. 191). Apesar da predominância feminina, percebe-se alteração no quadro, visto que pesquisas anteriores apontam para uma minoria de bibliotecários homens. Ainda é clara a predominância de mulheres exercendo a profissão, no entanto pesquisas de gênero na área apontam para predominância do sexo masculino em cargos de gestão na Biblioteconomia. (FERREIRA; BORGES; BORGES, 2010)
- ✓ Idade: entre 24 e 38 anos. A faixa etária dos respondentes nos permite inferir que provavelmente a maioria dos formados entrou na universidade no período que se considera normal, uma vez que não foram recebidos questionários de bibliotecários com mais de 38 anos. O que se considera um indicador de que as pessoas escolheram o curso de Biblioteconomia como opção e não como uma segunda graduação, como se observou em estudos anteriores.
- ✓ Curso: todos formados em uma das universidades públicas da Região Sudeste do Brasil, com formação em Biblioteconomia. Nenhum dos seus respondentes, registrados nos CRB que cobrem a região sudeste, se formou em outra região. Como a divulgação do questionário foi seguida de um resumo sobre a amostra de interesse da pesquisa, acredita-se que tal informação auxiliou no sentido de que, os bibliotecários formados em outras regiões, antes de responder, observavam no resumo, que não faziam parte do escopo de estudo, e assim, não respondiam a pesquisa.
- ✓ Todos os respondentes concluíram o curso de nível superior entre 2010 e 2014.

- ✓ Do total de respondentes, 16 deles não trabalham.

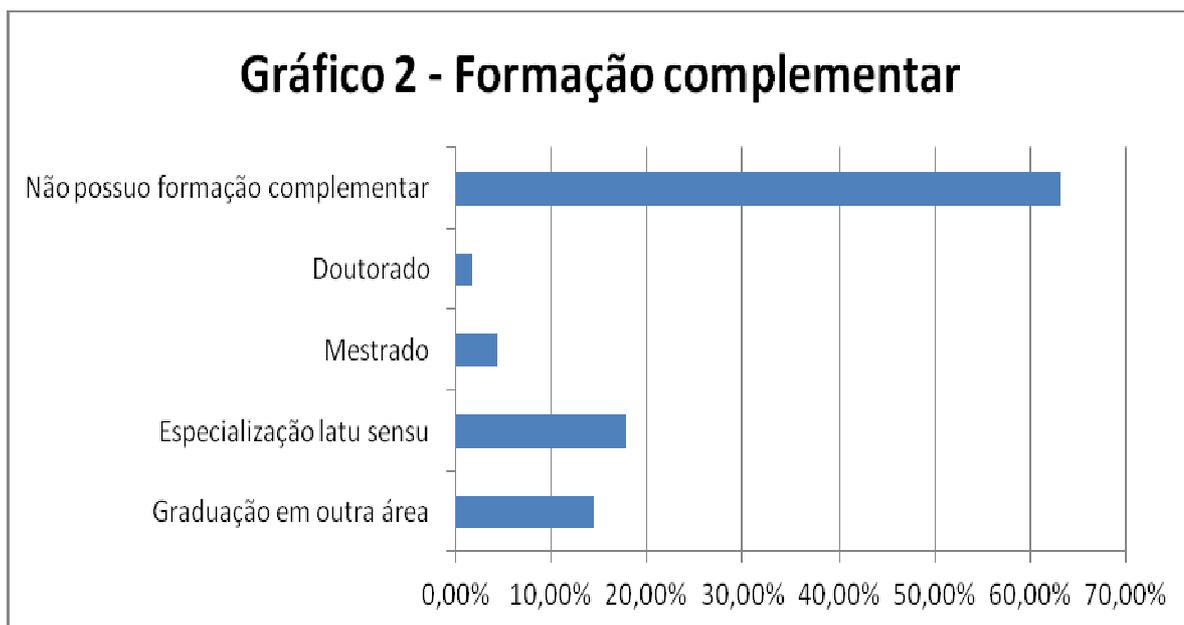


Fonte: Próprio autor

A maioria dos bibliotecários respondentes cursou a graduação na USP/SP. Esta maior incidência deve-se ao fato de que o questionário foi veiculado em listas de discussão do grupo de um provedor de *email*¹⁴ de egressos objetos deste estudo e foi iniciativa de um dos respondentes.

Os demais *emails* obtidos para envio do questionário se deram pela veiculação da pesquisa nos *sites* das Universidades e dos Conselhos Regionais de Biblioteconomia de cada região. A forma de divulgação e de acesso ao questionário da pesquisa entre as Universidades, Conselhos e listas de discussão de bibliotecários foram os mesmos e a participação e as respostas contaram com os fatores que envolvem este tipo de instrumento de coleta de dados: disposição e interesse em participar da pesquisa.

¹⁴ GRUPO CID. Endereço do grupo: cidfilo_usp_rp@yahoogrupos.com.br



Fonte: Próprio autor

Faz-se necessário ressaltar que as respostas de todas as questões eram de caráter obrigatório. Para que os respondentes pudessem prosseguir no questionário era necessário responder sempre a questão anterior, exceto as questões de número nove, a saber, “você trabalha em biblioteca” e as condicionais vinculadas ao tipo de formação complementar, localizadas logo após a resposta do questionamento de número dez, “você possui formação complementar?”, conforme explicado anteriormente.

Quanto à formação complementar, percebe-se de acordo com o gráfico 2, que 67,60% dos bibliotecários não possui nenhum tipo de formação complementar.

Dentre os bibliotecários que possuem graduação em outra área, 14,52%, os cursos mencionados como segunda graduação, foram em ordem de maior incidência dentre os respondentes: Direito, Administração, Sistemas de Informação, Pedagogia e Letras. A maioria justificou a segunda graduação como “necessidade de conhecimento em outra área” devido à função e/ou trabalho que exercem. Em seguida a outra justificativa para a escolha da graduação foi a “satisfação e/ou realização pessoal”.

Já os bibliotecários que cursaram Pós-Graduação *latu sensu*, 17,60% cursaram as seguintes especializações:

Quadro 1 – Áreas de Especialização *latu sensu* cursadas pelos Bibliotecários

CLASSIFICAÇÃO	ÁREAS DE ESPECIALIZAÇÃO	PORCENTAGEM / FREQUÊNCIA
GESTÃO E GERENCIAMENTO DA INFORMAÇÃO	MBA Gestão em Unidades de Informação	2,2% / 4
	Gerenciamento de Unidades de Informação	1,65% / 3
	Gestão Estratégica da Informação	1,65% / 3
CONHECIMENTO E TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO	Governança e Gestão de Tecnologia da Informação	1,65% / 3
	Gestão do Conhecimento e Tecnologias da Informação	1,10% / 2
	Gestão Empresarial com Ênfase em Tecnologia da Informação	1,10% / 2
EDUCAÇÃO	Gestão Escolar e Coordenação Pedagógica	0,55% / 1
	Educação Especial e Inclusiva	0,55% / 1
	Diversidade, Educação e Relações Étnico-Raciais e de Gênero	0,55% / 1
	Educação, Comunicação e Tecnologias em Interfaces Digitais	0,55% / 1
UNIDADES DE INFORMAÇÃO	Gestão de Bibliotecas Públicas	1,10% / 2
	Gestão de Bibliotecas Escolares	1,10% / 2
	Gestão eletrônica de Documentos e Administração Pública	0,55% / 1
	Gestão de Arquivos	0,55% / 1
OUTRAS ÁREAS	Gerenciamento de Projetos	2,20% / 4
	Planejamento e Gestão Ambiental	0,55% / 1
	TOTAL	17,60% / 32

Fonte: Próprio autor

As justificativas apontadas pelos bibliotecários para escolha dos cursos de especialização *latu sensu* se deu na ordem inversa à da escolha da graduação, ou seja, mais da metade dos 17,60% dos bibliotecários que cursou uma ou mais de uma especialização, o fez por “satisfação pessoal” ou “interesse/gosto pela área”, seguido da minoria que escolheu a pós-graduação por “necessidade de conhecimento para atuação no mercado de trabalho”.

Já a porcentagem de bibliotecários que possui Pós Graduação *strictu sensu* é de 6,05% e as áreas de pesquisa estão expressas no Quadro 2. Percebe-se que as áreas de maior concentração são “Ciência da Informação” e “Informação, Tecnologia e Sociedade”, seguidas das áreas afins da Ciência da Informação, como Gestão do Conhecimento, Ciência e Tecnologia e Representações Culturais.

Um dos apontamentos feitos durante as entrevistas que fugiram ao escopo dos questionamentos foi feito pelo Bibliotecário D:

O mercado de trabalho para o bibliotecário pode ser considerado vasto, mas a realidade ainda é bastante restrita. A gente sai da graduação querendo trabalhar, então fica difícil seguir carreira acadêmica direto, tentar um mestrado ou um doutorado, principalmente quando se precisa trabalhar. Por isso que pude começar minha especialização só agora, até queria fazer um mestrado, mas público é difícil entrar e pago é caro demais. E não sou só eu que enfrento esse tipo de problema, arrisco a dizer que a grande maioria dos bibliotecários enfrenta os mesmos problemas, conheço vários que assim como eu, gostariam, mas não conseguem por complicadores como esses.

Todos os respondentes da pesquisa são egressos de Universidades Públicas e a partir da fala de um dos entrevistados é possível perceber insegurança, uma vez que o próprio profissional se considera despreparado para prestar um processo seletivo para ingressar no curso de pós-graduação *strictu sensu*. Um egresso de uma universidade pública se sente despreparado para disputar uma vaga para cursar mestrado ou doutorado, talvez este apontamento deva ser considerado a fim de chamar a atenção dos professores das graduações e dos próprios programas de pós-graduação.

Destaca-se ainda o fato de alguns bibliotecários, mesmo tendo concluído a graduação há pouco tempo, já ocuparem cargos de chefia. O que, conforme mencionado nas entrevistas, se dá pelo fato de que as relações interpessoais e indicação, ainda prevalecem quando se trata da ocupação de cargos mais altos dentro das bibliotecas.

Quadro 2 – Áreas de Especialização *strictu sensu* cursadas pelos Bibliotecários

ÁREAS DE ESPECIALIZAÇÃO	PORCENTAGEM / FREQUÊNCIA DE BIBLIOTECÁRIOS QUE CURSARAM A ESPECIALIZAÇÃO
Ciências da Informação	1,65% / 3
Gestão da Informação e do Conhecimento	1,65% / 3
Informação, Tecnologia e Conhecimento	1,10% / 2
Ciência, Tecnologia e Sociedade	1,10% / 2
Engenharia	0,55% / 1
TOTAL	6,05% / 11

Fonte: Próprio autor

A maioria dos bibliotecários atualmente está trabalhando, 91,07%, conforme se pode verificar no Gráfico 3, e somente 8,93% não o fazem. Dos 8,93% dos respondentes que não trabalham 6,05% não o fazem, pois cursam Pós-Graduação *strictu sensu* e o restante 2,88% não está trabalhando e/ou estudando.

Percebe-se que a porcentagem de bibliotecários empregados é alta quando comparada com o índice de 7,9% de desemprego registrado nos três primeiros meses de 2015 no país¹⁵. Estes dados confirmam as constantes pesquisas e matérias veiculadas na internet¹⁶ que indicam a Biblioteconomia ainda como carreira promissora.

De uma equipe de 14 técnicos especialistas da empresa Knowtec, em Florianópolis, nove são bibliotecários, entre eles Camila Meneghetti. A empresa trabalha com a coleta estratégica de informações, pesquisa e análise de mercado para promover inteligência competitiva e inovação, O grupo oferece consultoria a diferentes setores, do ramo calçadista ao agronegócio. A função dos bibliotecários neste processo é realizar pesquisas constantes e entregar informações que influenciem e até determinem decisões “Nosso trabalho consiste em saber antes, levar a informação antecipada ao cliente”, conta Camila. (MATHIAS, 2013, p.1)

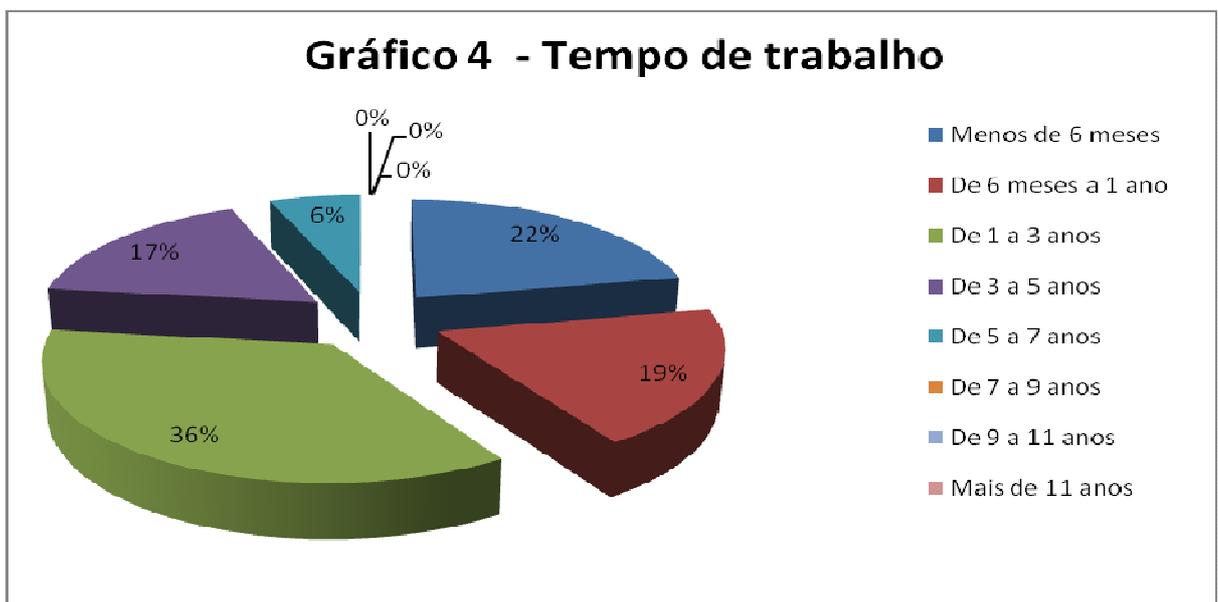
¹⁵ PASSARINHO, Sandra. **Taxa de desemprego no Brasil foi a mais alta em dois anos, diz IBGE**. Jornal da Globo. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-da-globo/noticia/2015/05/taxa-de-desemprego-no-brasil-foi-mais-alta-em-dois-anos-diz-ibge.html>>. Acesso em: 14 jun. 2015.

¹⁶ MATHIAS, Leticia. **Biblioteconomia: um curso promissor que tem perfil jovem e profissionais gestores da informação**. Notícias do dia. Disponível em: <<http://ndonline.com.br/florianopolis/noticias/65243-biblioteconomia-um-curso-promissor-que-tem-perfil-jovem-e-profissionais-gestores-da-informacao.html>>. Acesso em: 14 jun. 2015.



Fonte: Próprio autor

Quanto ao tempo de trabalho dos bibliotecários, as respostas obtidas estão expressas no Gráfico 4. A maioria (36%) dos bibliotecários iniciaram suas atividades no emprego atual nos últimos 3 anos, seguidos de 22% que iniciaram suas atividades laborais há menos de seis meses e 17% está no emprego atual há mais de cinco anos. Nenhum bibliotecário respondente desta pesquisa trabalha há mais de sete anos no atual emprego. Isso se deve ao fato de que o recorte temporal deste estudo delimitou os formados nos últimos cinco anos, sendo impossível algum formando desenvolver a atividade de bibliotecário por mais de 7 anos, considerando a data de sua formação.

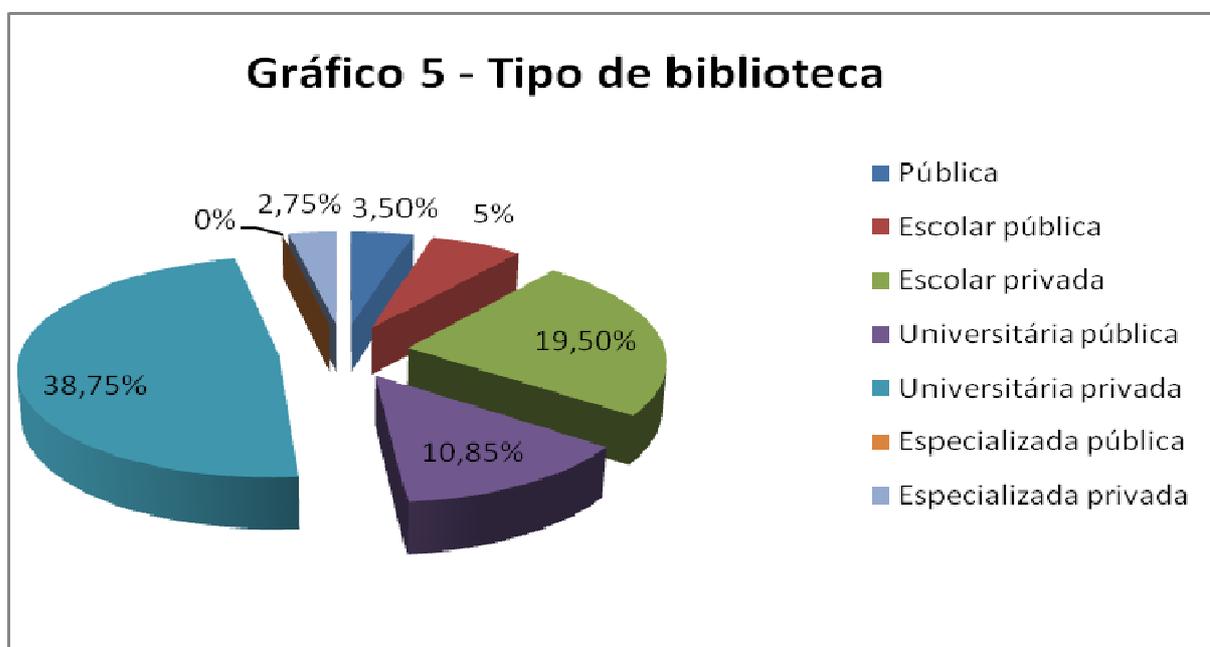


Fonte: Próprio autor

A análise dos dados nos mostra ainda que os bibliotecários que estão trabalhando há mais tempo, período que compreende 5 a 7 anos, são os mais velhos e formados há mais tempo, ou seja, no primeiro ano do marco temporal deste estudo, a saber 2010.

Quanto ao cargo e profissão, todos os respondentes que estão trabalhando em bibliotecas exercem o cargo de bibliotecário. E do universo de 91,07% bibliotecários que estão trabalhando atualmente, somente 19,4% não trabalham em bibliotecas, mas estão ocupando os outros ramos de mercado de trabalho propostos por Valentim (2000).

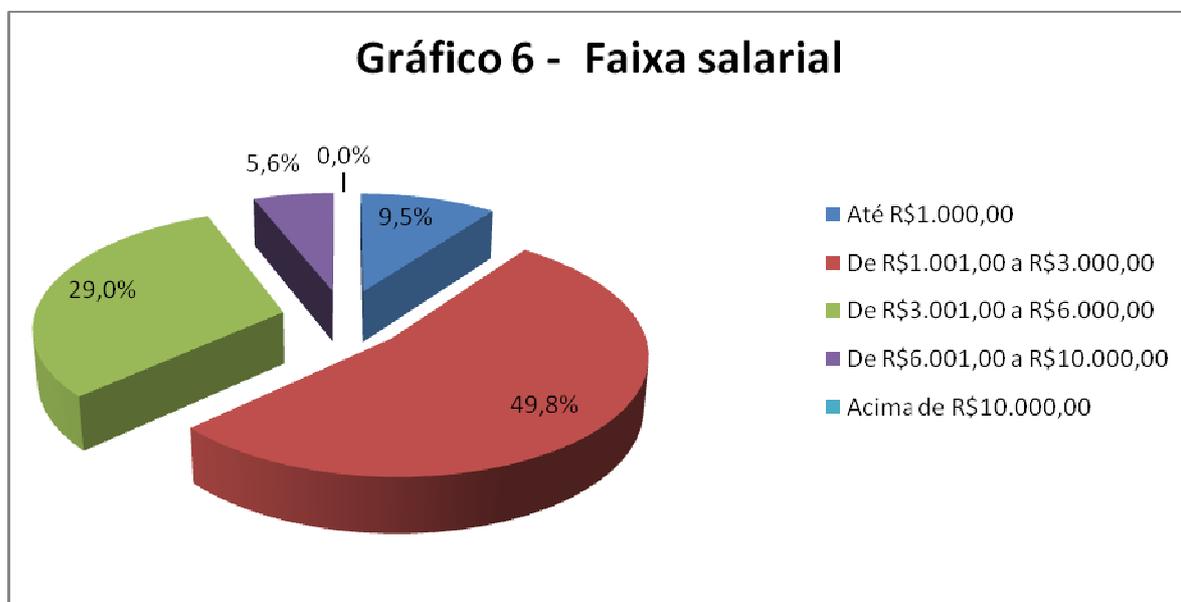
Observa-se que no universo de bibliotecários que estão trabalhando, de alguma forma todos estão inseridos em atividades que têm relação com informação, isso também indica que a Biblioteconomia de fato ainda parece ser uma área promissora e aparentemente alguns campos estão começando a ser ocupados pelos profissionais. Dos 19,40% que não trabalham em bibliotecas, 12,40% ocupa o que Valentim (2000) chamou de “mercado existente e pouco ocupado”, foram assinalados, nos questionários, principalmente editoras e empresas privadas; e 4,22% dos bibliotecários ocupa o “mercado informacional de tendências” uma vez que exercem funções na área de tecnologia da informação, consultoria e acessória.



Fonte: Próprio autor

Dos 80,60% que estão trabalhando em bibliotecas a maioria (38,75%) trabalha em bibliotecas universitárias do setor privado. No setor público (bibliotecas escolares, públicas ou universitárias) trabalham 19,35% dos bibliotecários respondentes da pesquisa. Seguidos de 2,75%

de bibliotecários que trabalham em bibliotecas especializadas: Biblioteca especializada em Saúde da Faculdade de Tecnologia em Saúde (FATESA) de Ribeirão Preto, a Biblioteca da Associação de Arquivistas de São Paulo (ARQSP) e a Biblioteca da Faculdade de Economia e Administração (FEA) da USP, a saber a maior biblioteca especializada da América Latina¹⁷.



Fonte: Próprio autor

Percebe-se que a faixa salarial segue, em linhas gerais, as determinações do Conselho Regional de Biblioteconomia de cada região, tendo em vista que a maioria (49,80%) recebe salário entre um e três mil reais, seguidos de 29% que recebe entre três e seis mil reais e 5,6% dos bibliotecários recebe entre seis e dez mil reais por mês. Nesta população dos bibliotecários que recebem maiores salários estão os que assinalaram o tipo de ingresso na biblioteca como sendo concurso público e os que trabalham em bibliotecas especializadas. Os que trabalham com treinamento, tecnologia da informação e/ou consultoria ramos de mercado de trabalho caracterizados por Valentim (2000) como sendo pouco ocupado ou de tendências, também estão entre os que recebem maiores salários.

Essas faixas salariais são compatíveis com pesquisas anteriores, se observados os estudos de Silva (2009) e Walter (2008), em que verificou-se: que as bibliotecas escolares e públicas são apontadas como unidades de informação que recebem pouca ou nenhuma atenção de forma geral, independente da vinculação pública ou privada, e nelas são encontrados os menores salários; a

¹⁷ Informação disponível em: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **FEA inaugura maior biblioteca especializada da América Latina**. Disponível em: < <http://www5.usp.br/46169/fea-inaugura-maior-biblioteca-especializada-da-america-latina/> >. Acesso em: 2 maio 2015.

tradição maior da profissão é a ligação do bibliotecário a alguma instituição, recebendo um salário na faixa de três a cinco mil reais e a atividade autônoma permanece sem destaque entre os profissionais participantes da pesquisa, com a diferença de que os profissionais autônomos que trabalham com consultoria, responderam a esta pesquisa afirmando que, recebem salários superiores a cinco mil reais. Apontamento este, que deve ser considerado um indicador de mudança, em relação as pesquisa anteriores, em que os autônomos recebiam salários até três mil reais.

Em relação à quantidade de horas trabalhadas a maioria 92% dos bibliotecários, respondeu que sua jornada de trabalho é de 44 horas semanais, seguidos de 6% que alegaram trabalhar 40 horas semanais e 2% responderam que sua jornada de trabalho é de 30 horas semanais. Os bibliotecários que trabalham 44h semanais são os que recebem maiores salários, seguidos dos servidores públicos, sendo que alguns possuem jornada de 30h semanais, outros de 40h. A relação percebida entre a carga horária e o salário foi de que os servidores públicos têm menor jornada de trabalho e maiores salários e os servidores de algumas instituições privadas têm maior jornada de trabalho 44h semanais e também recebem os maiores salários.

Após os questionamentos acerca do perfil dos bibliotecários, o questionário, conforme descrito na metodologia do trabalho, apresentava um conjunto de afirmações pertinentes aos assuntos associados ao objeto e problema de pesquisa, sempre baseados no tratamento que a literatura da área confere a estes assuntos, apresentados e discutidos a seguir:

Quadro 3 – Formação Profissional e Mercado de Trabalho

AFIRMAÇÕES DO QUESTIONÁRIO	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Plenamente	Não Concordo Nem Discordo	TOTAL
A grade curricular de meu curso foi suficiente para minha preparação e ingresso no mercado de trabalho.	6,4% / 11	19% / 35	0% / 0	73,6% / 131	1% / 2	100% / 179
As disciplinas que cursei durante a graduação foram muito aplicadas (teóricas), o que dificulta a atuação profissional.	12% / 21	0,50% / 1	0% / 0	84,5% / 152	3% / 5	100%
No meu curso, tive a oportunidade de cursar disciplinas específicas, voltadas para uma determinada área do conhecimento e isso certamente direcionou e favoreceu minha inserção no mercado de trabalho.	26% / 47	0% / 0	0% / 0	74% / 132	0% / 0	100% / 179
Quando cursei minha graduação as disciplinas estavam defasadas se comparadas com a realidade do mercado.	7,50% / 13	1,2% / 2	0% / 0	89,3% / 161	2% / 3	100% / 179
Meu curso não me habilitou para atuar no mercado de trabalho.	79,5% / 142	7,3% / 14	2,6% / 4	10,6% / 19	0% / 0	100% / 179
Possuir competências profissionais foi determinante para minha inserção no mercado de trabalho.	0% / 0	0% / 0	36,9% / 67	63,1% / 112	0% / 0	100% / 179
Competências distinguem os bibliotecários de outros profissionais da informação	0% / 0	0% / 0	13,5% / 23	86,5% / 155	0% / 0	100% / 179

Fonte: Próprio autor

No que se refere ao âmbito da formação profissional e mercado de trabalho, nota-se que os bibliotecários em sua maioria:

- ✓ Concordam que a grade curricular de seus cursos foi suficiente para a inserção no mercado de trabalho (73,6%);
- ✓ Que as disciplinas dos cursos de biblioteconomia são muito teóricas (84,5%);
- ✓ Que a grade curricular esta defasada em relação às exigências do mercado de trabalho (89,3%);
- ✓ Que um diferencial na carreira dos bibliotecários são as competências profissionais (63,1%);
- ✓ Que os cursos de biblioteconomia habilitam os estudantes para ingresso no mercado de trabalho (79,5%).

Apesar de se utilizar de uma escala de cinco possíveis respostas, verifica-se a concentração maior de respostas em posicionamentos claros, como “concordo totalmente” ou “discordo totalmente”.

Chama atenção o fato de que a maioria dos respondentes acha que seu curso foi teórico, que o currículo está defasado, no entanto, a maioria dos seus respondentes está empregada mesmo tendo se formado há relativamente pouco tempo. Apesar de haver críticas aos cursos, aparentemente isso não foi barreira para a empregabilidade desses bibliotecários. É possível questionar se, com o ingresso no mercado de trabalho às pessoas percebem que poderiam ser mais bem preparadas? Em que sentido? Esta pesquisa não investigou a vertente deste aspecto, porém a análise nos mostra tal contexto como ambiente para estudos futuros.

Após as questões de múltipla escolha sobre cada um dos assuntos e possíveis fatores de influência, os bibliotecários respondiam a uma questão dissertativa sobre cada tópico. As respostas foram agrupadas por semelhança e porcentagem de incidência, através da análise de conteúdo, técnica escolhida para o tratamento dos dados. As respostas com mais semelhança foram utilizadas como base para enquadramento das demais e a porcentagem de incidência das mesmas quanto à formação acadêmica, enquanto possível fato de influência para inserção no mercado de trabalho, estão dispostas no quadro 3.1 a seguir.

Quadro 3.1 - Você acredita que a formação profissional é um fator de influência para a inserção do bibliotecário no mercado de trabalho? De que forma

RESPOSTA	PORCENTAGEM / FREQUÊNCIA
Sim	28,1% / 50
Com certeza. Entendo que a formação profissional é determinante, e vai muito além da graduação.	11,1% / 20
Sim, através da grade curricular adequada e a dedicação do bibliotecário em formação.	9,4% / 18
Sim. Pois se o Bibliotecário não tiver uma boa formação profissional não terá chance de competir no mercado de trabalho.	6,8% / 12
Sim. As disciplinas cursadas na graduação, principalmente as específicas direcionam a área de atuação profissional.	6,2% / 11
Sim, sem o conhecimento específico da área de atuação não há como exercer a profissão.	4,6% / 8
Sim, pois algumas empresas não priorizam o profissional que teve uma formação mais voltada para a pesquisa, mas creio que este profissional poderá desempenhar com mais competência outras atividades como desenvolver serviços de informação mais contemporâneos, tomar decisões com uma visão mais crítica, criar conteúdo para fontes seletivas de informação, dentre outras atividades. Sendo assim, a formação híbrida é a ideal, ou seja, uma formação que consiga capacitar o profissional para práticas técnicas de tratamento e serviços de referência e outra para reflexões críticas nas tomadas de decisão em diversos seguimentos das unidades de informação.	4,6% / 8
Sim, pois os conhecimentos técnicos são essenciais para a inserção no mercado de trabalho, principalmente se o processo seletivo for por meio de concurso público.	4,6% / 8
Sim, pois apenas com a formação a pessoa se tornará um profissional da informação de fato. Com conhecimentos específicos como CDU, CDD, gestão de centros informacionais, seja biblioteca, arquivo ou de documentação.	3,7% / 7
Sim, uma formação abrangente possibilita ao profissional um maior campo de atuação.	3,7% / 7
Sim. Mesmo que não seja inserido na área, com a formação o profissional desenvolve habilidades que o tornam aptos para o mercado.	3,25% / 6

RESPOSTA	PORCENTAGEM / FREQUÊNCIA
Sim, porque o bibliotecário precisa ter formação teórica suficiente para encarar os desafios no trabalho e não é isto o que acontece.	2,7% / 5
Sim, o bibliotecário que se dedicou à sua formação e cursou sua graduação em uma instituição renomada, certamente terá pontos a seu favor em qualquer processo seletivo para sua inserção no mercado de trabalho.	2,4% / 4
Sim, ter habilidades e conhecimentos para atuação é indispensável.	2,4% / 4
Sim, pois a formação profissional é de extrema importância para os bibliotecários cujas habilidades devem ser desenvolvidas no âmbito acadêmico numa perspectiva de pesquisa, ensino e extensão. Certamente a origem da formação do bibliotecário bem como das ações tomadas na trajetória de formação irão credenciá-lo na inserção no mercado de trabalho.	2,4% / 4
Não	2,4% / 4
A formação profissional é a base para uma boa atuação no mercado de trabalho. Seja ela ocorrendo no período da graduação e/ou durante o percurso profissional do bibliotecário. Durante a graduação deve haver um equilíbrio maior entre teoria e prática, pois muitas vezes aprendemos a prática sem saber a teoria (isso ocorre muito nas disciplinas envolvendo o tratamento da informação). Outro fator que interfere bastante, durante a graduação, é a falta de equilíbrio entre os interesses do ensino da pós-graduação (mestrado e doutorado) com o ensino da graduação.	0,55% / 1
Não. Acredito que o reconhecimento da profissão pelo mercado tem mais influência.	0,55% / 1
Não. Atualmente não acredito, pela desvalorização da área e da profissão.	0,55% / 1
TOTAL	100% / 179

Fonte: Próprio autor

Observa-se que 6,2% dos respondentes afirmaram que as disciplinas específicas cursadas na graduação direcionam a área de atuação profissional; 4,6% disseram que o conhecimento específico da área de atuação é indispensável para o exercício da profissão e 11,1% afirmaram que a formação profissional é um fator determinante que vai além da graduação. Se somados, estes dados apresentam 21,9% das respostas obtidas, que apontaram de maneira clara, a formação

acadêmica como fator determinante para inserção no mercado de trabalho, ou seja, tais afirmações respondem diretamente ao problema de pesquisa proposto inicialmente.

É possível analisar ainda que 3,10% dos bibliotecários acreditam que a formação teórica é de extrema importância, em contraposição aos 84,47% que julgam os cursos demasiado teóricos. Esses 3,10% são apenas parte dos bibliotecários que discordaram da afirmação de que os cursos são teóricos, visto que um total de 12,10% não concorda com a mesma, de acordo com o quadro 3. Não se pode exercer atividades relacionados as características da informação sem teoria, aparentemente as afirmações de que deve-se pensar em ampliar a formação teórica está associada as aplicações que o tratamento, disseminação, organização e armazenamento da informação estão recebendo no contexto tecnológico atual.

Outra dado que chama atenção é que 1,10% dos respondentes acreditam que teoria e prática devem estar em equilíbrio uma vez que os estudantes de Biblioteconomia, muitas vezes tem contato com a prática, aparentemente associada aos estágios durante a graduação, sem ter recebido a orientação teórica para isso, uma vez que os estágios remunerados ou não, acontecem no decorrer de todo o curso. São essas experiências que muitas vezes tornam explícitos os conceitos mais abstratos relacionados as disciplinas sobre tratamento da informação. Outro ponto de desequilíbrio, esta entre os interesses de ensino da pós-graduação *strictu sensu* e o ensino da graduação, aparentemente os apontamentos nos remetem a forma de ensino em cada um deles, bastante diferenciada, com aplicações e contextos voltados as linhas de pesquisa e áreas de interesse de estudo.

A maioria dos bibliotecários, 96,80% acredita que a formação acadêmica é um fator de influência para inserção no mercado de trabalho. As diferenciações se deram nas justificativas para tal julgamento, mas genericamente pode-se inferir que a formação acadêmica é um fator de influência, pois julgam importantes, necessários e indispensáveis os conhecimentos teóricos apreendidos na graduação. 28,10% indicaram que consideram a formação profissional importante para a inserção no mercado, mas não justificaram sua resposta.

Dos que acreditam que a formação acadêmica não pode ser considerado um fator de influência, 1,10% Justificou a resposta, dizendo que o reconhecimento da profissão tem maior influência e que a desvalorização da área contribui mais que a formação acadêmica, seguidos de 2,10% que apenas assinalaram não acreditar na formação acadêmica como fator de influência, sem justificar a resposta.

Quadro 4 – Perfil Profissional do Bibliotecário

AFIRMAÇÕES DO QUESTIONÁRIO	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Plenamente	Não Concordo Nem Discordo	TOTAL
O perfil profissional é constituído a partir da formação académica recebida na graduação.	5,3% / 9	0% / 0	17,5% / 31	77,2% / 139	0% / 0	100% / 179
Não há um perfil único para o bibliotecário.	1,3% / 2	0% / 0	0% / 0	98,7% / 177	0% / 0	100% / 179
Certamente o perfil de um bibliotecário deve estar ligado à participação nos processos de geração, disseminação, recuperação, gerenciamento, conservação e utilização da informação.	2,5% / 4	1,5% / 3	0% / 0	96% / 172	0% / 0	100% / 179
Os perfis profissionais são compostos por conhecimentos e aptidões relacionadas aos aspectos comportamental e intelectual do profissional.	11,2% / 20	0% / 0	79,1% / 142	9,7% / 17	0% / 0	100% / 179
Em linhas gerais o perfil profissional do bibliotecário compreende as características gerais que o profissional precisa ter para trabalhar	0% / 0	4,3% / 8	7,6% / 14	88,10% / 157	0% / 0	100% / 179

Fonte: Próprio autor

Quanto ao Perfil Profissional do Bibliotecário, a maioria dos respondentes acredita que:

- ✓ Ele é constituído pela formação académica recebida na graduação (77,2%);
- ✓ Que é um perfil heterogêneo, não existe um único (98,7%);
- ✓ Que este perfil está ligado aos processos de geração, disseminação, recuperação, gerenciamento, conservação e utilização da informação (96%);
- ✓ Que ele é composto por conhecimentos e aptidões relacionadas aos aspectos comportamentais e intelectuais do profissional (79,1%).

Nota-se que os respondentes de uma forma geral acreditam que o perfil profissional é constituído dos elementos: formação académica, processos relacionados ao tratamento da

informação, constituem-se de aspectos comportamentais e intelectuais. Ou seja, aparentemente o conceito de perfil profissional também vem ganhando nova roupagem nos novos contextos de atuação.

Quadro 4.1 - Você acredita que o perfil profissional é um fator de influência para a inserção do bibliotecário no mercado de trabalho? De que forma?

RESPOSTA	PORCENTAGEM / FREQUÊNCIA
Sim	25,6% / 50
Não	21,5% / 38
Sim, um perfil condizente com as demandas do mercado facilita a inserção do profissional.	10,6% / 21
Sim, pois é o perfil profissional define as habilidades e competências que o mercado demanda.	9,7% / 17
Sim, o perfil profissional dependerá do cargo que irá exercer e do que a instituição contratante deseja.	5,9% / 10
Sim, pois a empresa também analisa personalidade, comportamento, características de cada indivíduo.	5,5% / 9
Sim, pois o perfil deve estar de acordo com as necessidades do mercado, caso contrário o recém formado não conseguirá a sua inserção.	4,8% / 8
Sim, o perfil é determinante em qualquer profissão. O profissional deve pensar se suas aptidões são próprias para a área em que vai trabalhar. No caso dos bibliotecários, uma biblioteca escolar exige habilidades específicas de um educador, portanto o bibliotecário precisa ter formação na área de educação ou mesmo habilidade no trato com crianças.	4,6% / 7
Sim, por escolha do próprio bibliotecário uma vez que a profissão possibilita várias áreas de atuação e o profissional acaba escolhendo as que mais se enquadram no seu perfil.	3,7% / 6
Sim, pois caso o profissional opte pelo setor privado, o seu perfil será um fator influenciador.	3,3% / 5
Não, como por exemplo, no caso de concurso público, uma prova de testes não avalia perfil.	2,6% / 4
Não. Pois temos bibliotecários que estão ligados ao atendimento direto ao público como o de referência, os bibliotecários voltados para o processamento técnico, bibliotecários que trabalham em centros de documentação, arquivos, bancos de imagens e etc. Tendo espaço para diversos perfis.	1,7% / 3
Sim, pois as características pessoais do profissional são importantes.	0,55% / 1
TOTAL	100% / 179

Fonte: Próprio autor

Em relação ao perfil profissional, 48,60% (soma de todas as respostas afirmativas justificadas) dos bibliotecários afirmaram que ele é um fator de influência quanto à inserção no mercado e justificaram suas respostas, conforme exposto no quadro 4.1.

Percebe-se que grande parte dos bibliotecários associa o perfil profissional como constitutivo de competências e habilidades, ratificando os estudos da literatura. Ainda que algumas justificativas tenham sido genéricas, os dados indicam que os respondentes associaram o perfil como fator de influência, mesmo que reconheçam que não há um perfil único para o bibliotecário, já que parece ser constituído de características específicas. De todo modo, o perfil foi indicado pelo grupo pesquisado como um fator que determina o sucesso na disputa por uma vaga no mercado de trabalho.

Ainda no âmbito dos que concordam, 25,6% não justificaram suas respostas, mas assinalaram que acreditam que o perfil profissional é um fator de influência no mercado de trabalho. Totalizando a porcentagem de 74,2% (soma das porcentagens de bibliotecários que concordam que o perfil profissional é fator de influência, independente de terem justificado suas respostas ou não) entre os que concordam.

Do percentual total de 25,8% dos bibliotecários que discorda e acredita que o perfil profissional não é fator de influência para inserção no mercado de trabalho, 21,5% não informaram as razões. Entre os 4,3% que justificaram suas respostas, os apontamentos mais mencionados diziam que os processos seletivos para inserção em concursos públicos são normalmente uma prova de múltipla escolha e neste caso, o perfil não tem nenhuma influência. Sendo assim, indaga-se, será que os editais de concurso não poderiam indicar que perfil as instituições públicas estão procurando? Apesar de não ser objeto deste estudo, a indagação aparentemente pode ser feita como outra sugestão para estudos futuros: analisar o que os editais de concurso pedem para bibliotecários, para verificar que perfis estão sendo requeridos.

O módulo seguinte do questionário focalizou as competências dos bibliotecários, conforme quadros 5 a 9.

Quadro 5 – Competências Profissionais do Bibliotecário: Comunicação e Expressão

AFIRMAÇÕES DO QUESTIONÁRIO: Avalie suas competências de Comunicação e Expressão	Ótimo	Bom	Regular	Péssimo	Não Sei	TOTAL
Capacidade de orientar os usuários para um melhor uso dos recursos de informação.	32% / 57	38,4% / 69	28,3% / 51	1,3% / 2	0% / 0	100% / 179
Capacidade de comunicação e interação com os usuários da informação.	54,5% / 98	39,7% / 71	5,80% / 10	0% /	0% / 0	100% / 179
Capacidade de comunicação e interação com os demais servidores da biblioteca.	78,9% / 141	21,1% / 38	0% / 0	0% / 0	0% / 0	100% / 179
Capacidade de disseminação da informação independente do suporte.	12,3% / 22	46,9% / 84	28,8% / 52	0% / 0	12% / 21	100% / 179
Capacidade de disseminação de produtos e serviços oferecidos pela biblioteca.	38,5% / 69	53,5% / 96	1% / 2	2,3% / 4	4,7% / 8	100% / 179

Fonte: Próprio autor

Quando questionados sobre suas competências de comunicação e expressão, a maioria respondeu ter:

- ✓ Boa capacidade de orientar os usuários quanto ao uso de recursos informacionais (38,4%);
- ✓ Ótima capacidade de comunicação e interação com os usuários da informação (54,5%);
- ✓ Ótima capacidade de comunicação e interação com os demais servidores da biblioteca (78,9%);
- ✓ Boa capacidade de disseminação da informação independente do suporte (46,9%);
- ✓ Boa capacidade de disseminação de produtos e serviços oferecidos pela biblioteca (53,5%).

Percebe-se que ao julgar as informações acerca da capacidade de disseminação da informação, seja ela de produtos ou serviços, ou em qualquer suporte, os bibliotecários ficaram mais indecisos e assinalaram o item não sei, da escalar de Likert. Nota-se que nos conceitos mais específicos de cada uma das tipologias de competência estes níveis da escala foram assinalados, ainda que em porcentagens pequenas, o que muito provavelmente tenha ocorrido devido ao não

entendimento dos conceitos envolvidos, pois uma capacidade e/ou característica é desmembrada em vários conceitos conforme a divisão de competências de Valentim (2002). A indicação da alternativa “não sei” nos leva a refletir e inferir que as competências da área já mapeadas por Valentim (2000) tratam sobre disseminação da informação e de produtos e serviços há quinze anos; e aparentemente os bibliotecários não pensam no assunto. A indicação de um bibliotecário ficar indeciso com relação à disseminação de informação chama atenção.

Quadro 6 – Competências Profissionais do Bibliotecário: Técnico Científicas

AFIRMAÇÕES DO QUESTIONÁRIO: Avalie suas competências de Técnico Científicas	Ótimo	Bom	Regular	Péssimo	Não Sei	TOTAL
Capacidade de desenvolver e executar o processamento de documentos em distintos suportes.	19,4% / 35	50,7% / 91	29,9% / 53	0% / 0	0% / 0	100% / 179
Capacidade de elaborar produtos de informação.	10,2% / 18	78,1% / 141	8,7% / 15	0% / 0	3% / 5	100% / 179
Capacidade de utilizar e disseminar fontes, produtos e recursos de informação em diferentes suportes.	43,4% /79	22,1% / 39	27,6% / 49	6,8% / 12	0% / 0	100% / 179
Capacidade de administrar as diversas fontes de informação.	28,7% / 51	54,4% / 97	12,5% / 23	4,3% / 8	0% / 0	100% / 179
Capacidade de executar o processamento de documentos em distintos suportes.	38,9% / 70	46,9% / 84	11,5% / 21	2,7% / 4	0% / 0	100% / 179
Capacidade de disseminar fontes, produtos e recursos de informação em diferentes suportes.	40,9% / 73	36,7% / 66	9,6% /17	0% / 0	12,8% / 23	100% / 179

Fonte: Próprio autor

Ao traçar uma comparação entre a competência técnico científica de disseminar fontes, produtos e recursos de informação em diferentes suportes, com a capacidade de comunicação e expressão, de disseminar produtos e serviços oferecidos pela biblioteca, percebe-se a semelhança entre os dados, uma vez que uma porcentagem parecida, 12,80% julga não saber se possui essa capacidade. Ao verificar a área em que esses respondentes, que julgaram não saber, trabalham, foi possível identificar que os mesmos possuem funções voltadas a catalogação, classificação e atendimento ao usuário. Embora não se tenha pesquisado as razões para essas incertezas, pode-se indagar se as capacidades que os bibliotecários indicaram ter dúvidas quanto às próprias competências estariam relacionadas aos aspectos conceituais ou mesmo com o pouco contato em relação aos diversos suportes de veiculação de informações, o que igualmente pode indicar

fragilidades de formação ou mesmo atuação profissional em ambientes mais tradicionais, em que as novas modalidades de comunicação e suporte ainda não sejam uma realidade.

Quanto às competências técnico científicas, a maioria dos bibliotecários acredita que seu grau em todas elas pode ser caracterizado como bom ou ótimo.

A análise dos dados indica que uma das competências que mais ocasionou divergência nas respostas relaciona-se com as competências técnico científicas. Isso provavelmente se deve ao fato de que poucos bibliotecários, que participaram desta pesquisa, atuam ou conhecem a área da pesquisa científica.

Um dos entrevistados, Bibliotecário F, relatou essa dificuldade:

Não conheço muito bem o campo da pesquisa científica, nunca trabalhei com isso e é difícil julgar essas competências. Pensando bem, nem sabia que eu deveria conhecer ou ter tais capacidades. Sei que existem Universidades que possuem oficinas de produção científicas e conheço bibliotecários que atuam nelas, mas nunca parei para pensar as capacidades que deveríamos ter para trabalhar nesta área.

Quadro 7 – Competências Profissionais do Bibliotecário: Gerenciais

AFIRMAÇÕES DO QUESTIONÁRIO: Avalie suas competências de Gerenciais	Ótimo	Bom	Regular	Péssimo	Não Sei	TOTAL
Capacidade de gerenciar unidades, sistemas e serviços de informação.	79,1% / 142	11,2% / 19	9,7% / 18	0% / 0	0% / 0	100% / 179
Capacidade de gerenciar projetos de gestão da informação.	64,2% / 115	24,3% / 43	11,5% / 21	0% / 0	0% / 0	100% / 179
Capacidade de aplicar técnicas de <i>marketing</i> , de liderança e de relações públicas.	39,9% / 71	23,5% / 42	36,6% / 66	0% / 0	0% / 0	100% / 179
Capacidade de planejar e gerenciar recursos econômicos, financeiros e humanos.	72,2% / 129	27,8% / 50	0% / 0	0% / 0	0% / 0	100% / 179
Capacidade de planejar, coordenar e avaliar a preservação e conservação documental.	52,9% / 95	22,3% / 40	16,8% / 30	4,5% / 8	3,5% / 6	100% / 179
Capacidade de desenvolver estudos de usuários da informação.	83,4% / 149	12,8% / 23	3,8% / 7	0% / 0	0% / 0	100% / 179
Capacidade de gerenciar redes colaborativas de informação.	44,90% / 80	39,8% / 71	15,3% / 28	0% / 0	0% /	100% / 179

Fonte: Próprio autor

Quanto às competências gerenciais, a maioria dos bibliotecários acredita que, exceto a capacidade de aplicar técnicas de *marketing*, de liderança e de relações públicas, todas as outras capacidades gerenciais relacionadas no quadro 5 podem ser consideradas ótimas ou boas. Essas competências confirmam dados da literatura da área acerca das capacidades de liderança, muito exigidas pelo mercado de trabalho para atuação destes profissionais, o que aparentemente indica que os respondentes do questionário estão seguros com relação a essas capacidades, seja pela formação que receberam, ou pela educação continuada.

O bibliotecário dentro ou fora dos ambientes convencionais de trabalho necessita gerenciar processos administrativos, desenvolver planejamento econômico e operar recursos tecnológicos, pois as atribuições confiadas a este profissional há muito perpassam os balcões de atendimento das tradicionais bibliotecas.

Quadro 8 – Competências Profissionais do Bibliotecário: Sociais e Políticas

AFIRMAÇÕES DO QUESTIONÁRIO: Avalie suas competências de Sociais e Políticas	Ótimo	Bom	Regular	Péssimo	Não Sei	TOTAL
Capacidade de formular políticas de informação.	77% / 137	21,2% / 39	1,8% / 3	0% / 0	0% / 0	100% / 179
Capacidade de fomentar a interação entre a biblioteca e os diversos tipos de usuários.	82,1% / 147	14,5% / 26	3,4% / 6	0% / 0	0% / 0	100% / 179
Capacidade de identificar demandas sociais de informação.	61,3% / /110	32,1% / 57	6,6% / 12	0% / 0	0% / 0	100% / 179
Capacidade de atuar para promover a profissão.	86,4% / 154	13,10% / / 24	0,50% / 1	0% / 0	0% / 0	100% / 179
Capacidade de promover ações de incentivo à leitura.	88,3% / 158	10,2% / 19	1,5% / 2	0% / 0	0% / 0	100% / 179
Capacidade de promover ações de incentivo à pesquisa científica.	49,6% / 89	24,9% / 45	19,1% / 35	0% / 0	6,4% / 10	100% / 179

Fonte: Próprio autor

Quanto às competências sociais e políticas, a maioria dos bibliotecários acredita que, todas as capacidades sociais e políticas citadas no quadro 8 podem ser consideradas ótimas ou boas.

Novamente as repostas com maior divergência na escala e com índice de dúvida estão relacionadas à pesquisa científica. A porcentagem de 6,4% dos respondentes assinalou que não sabem julgar sua capacidade de promover ações de incentivo à pesquisa científica, aparentemente pode-se inferir que por não terem contato com a pesquisa científica, esses bibliotecários desconhecem essa capacidade.

Quadro 8.1 - Você acredita que as competências profissionais do bibliotecário são fator de influência para a inserção do bibliotecário no mercado de trabalho? De que forma?

RESPOSTA	PORCENTAGEM / FREQUÊNCIA
Sim, qualquer profissional deve possuir competências para garantir sua inserção no mercado de trabalho.	21,8% / 39
Sim, pois as competências também estão associadas às experiências profissionais anteriores.	14,6% / 27
Sim.	12,8% / 23
Sim. Dependendo de sua grade curricular, o bibliotecário pode atuar em diferentes frentes as quais pode se adaptar melhor aquelas em que lhe sejam mais aptas.	12% / 21
Sim, acredito que as competências sejam um fator de influência, mas não acredito que elas garantam a inserção, uma vez que a existência ou não de vagas para bibliotecários no mercado está condicionada a uma série de fatores históricos e mercadológicos.	11,70% / 20
Sim. As competências são muitas vezes avaliadas pelo pessoal de RH nas seleções, ou seja, é um fator eliminatório.	8,7% / 16
Sim, o profissional com melhores competências possuem melhor capacidade de lidar com os aspectos organizacionais/administrativos dentre outros da área.	7,8% / 14
Não, se pensarmos em concurso público por exemplo.	4,6% / 8
Não, pois as competências são muito particulares, de cada indivíduo, pessoais.	3,9% / 7
Não.	2,1% / 4
TOTAL	100% / 179

Fonte: Próprio autor

A maioria dos bibliotecários acredita que as competências profissionais são um fator de influência quanto à inserção no mercado de trabalho. A porcentagem de 77,7% se refere aos que concordaram e justificaram sua resposta, seguidos de 12,80% que apenas concordaram sem justificar.

Dos 9,5% de bibliotecários que disseram não acreditar nas competências profissionais como um fator de influência, 8,3% justificou a resposta, sendo novamente o concurso público uma das afirmações e a outra, referente ao aspecto particular, ou seja, comportamental e pessoal de cada indivíduo. Apenas 1,2% dos respondentes assinalou que não acredita que as competências profissionais sejam um fator de influência, mas não justificaram sua resposta.

Após a parte das competências, o questionamento que se seguia solicitava que o bibliotecário, caso julgasse necessário, relatasse mais alguma competência profissional (além das que foram listadas anteriormente) que o mesmo possuiria em relação ao cargo e/ou função que ocupa/exerce. A seguir estão relacionadas essas competências de acordo com os bibliotecários que responderam à questão, que totalizaram 33,95%:

Quadro 9 – Competências profissionais que possui e não foram citadas anteriormente

COMPETÊNCIAS CITADAS	PORCENTAGEM / FREQUÊNCIA
Inteligência Competitiva	6,8% / 13
Competência Informacional	5,9% / 11
Resiliência	4,80% / 9
Articulação Política	3% / 5
Pró-atividade / Iniciativa	3,45% / 6
Capacidade de atrair mais usuários para a biblioteca	2,5% / 4
Relacionamento interpessoal	2,5% / 4
Mediador de conflitos	2,5% / 4
Ação Cultural	1,5% / 3
Versatilidade	0,50% / 1
Desenvolver trabalhos artísticos manuais	0,50% / 1
TOTAL	33,95% / 61

Fonte: Próprio autor

Quadro 10 – Quais os fatores que considera essenciais para inserção do Bibliotecário no Mercado de Trabalho. Numere em ordem de importância, sendo 1 o mais importante fator e 7 o de menor importância.

FATORES DE INFLUÊNCIA	GRAU DE IMPORTÂNCIA DOS FATORES DE INFLUÊNCIA									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Formação Acadêmica	76,7% / 138	12% / 21	1,3% / 2	3,4% / 6	2,1% / 4	1,3% / 2	0,5% / 1	1,7% / 3	1% / 2	100% / 179
Competências Profissionais	71,2% / 131	3,1% / 5	15,4% / 27	1,5% / 3	2% / 4	0,5% / 1	0,5% / 1	3,8% / 3	2% / 4	100% / 179
Capacidade de Comunicação	65,8% / 118	5,70% / 10	4,5% / 8	3% / 6	3% / 6	6% / 6	8% / 16	2% / 4	2% / 4	100% / 179
Perfil Profissional	59% / 107	10% / 17	11% / 19	13% / 23	0,5% / 1	0,5% / 1	0,5% / 1	3% / 6	2% / 4	100% / 179
Capacidade de Interação com o Usuário	56% / 100	11,5% / 19	9,5% / 17	9,5% / 17	10,5% / 18	0,5% / 1	0,5% / 1	0,5% / 1	2,5% / 5	100% / 179
Boa Apresentação Física	52,5% / 94	9,5% / 17	8,5% / 14	9,5% / 17	8,5% / 17	7,5% / 12	3% / 6	0,5% / 1	0,5% / 1	100% / 179
Conhecimento de Informática	52% / 96	8% / 14	6% / 10	9,5% / 17	9% / 16	6% / 10	5% / 9	2% / 4	1,5% / 3	100% / 179
Conhecimento de Idiomas	47% / 87	9% / 16	2% / 4	7% / 12	9,5% / 17	5,5% / 9	10,5% / 19	5,5% / 9	3,5% / 6	100% / 179
Qualquer Oportunidade que o Mercado Oferece	43,5% / 81	6,5% / 11	8,5% / 14	8,5% / 14	9,5% / 17	4,5% / 8	10,5% / 18	0,5% / 1	8% / 15	100% / 179

Fonte: Próprio autor

O quadro 10 explicita a opinião dos bibliotecários em relação aos fatores que consideram mais importantes quando da inserção no mercado, em ordem de relevância e incidência das respostas. Sendo a “Formação Acadêmica” o fator mais importante e o mais assinalado e as “Oportunidades que o Mercado de Trabalho oferece” o fator menos citado pelos respondentes.

Quadro – 11 Julgue as afirmações abaixo segundo a sua opinião

AFIRMAÇÕES DO QUESTIONÁRIO	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Plenamente	Não Concordo Nem Discordo	TOTAL
Minha formação profissional facilitou minha inserção no mercado.	0% / 0	8,5% / 14	18,3% / 32	73,2% / 133	0% / 0	100% / 179
Quando me formei identifiquei muitas oportunidades de ingresso no mercado, em função das minhas qualificações.	15,2% / 28	34,5% / 62	31,8% / 57	18,5% / 32	0% / 0	100% / 179
Foi fácil me inserir no mercado.	0% / 0	28,2% / 51	38,7% / 69	33,1% / 59	0% / 0	100% / 179
Quando estava procurando emprego, minha formação ajudou no processo seletivo.	0% / 0	8,7% / 15	31,8% / 57	59,5% / 107	0% / 0	100% / 179
Não consegui trabalho na área de informação.	59% / 106	25,2% / 45	12,4% / 22	3,4% / 6	0% / 0	100% / 179

Fonte: Próprio autor

Quando questionados sobre os fatores que consideram determinantes para sua inserção no mercado de trabalho, a maioria dos bibliotecários responderam que:

- ✓ Concordam em linhas gerais que a formação acadêmica facilitou a inserção dos mesmos no mercado de trabalho, sendo ela o principal fator. Ao somar os respondentes que concordam parcialmente e totalmente com esta afirmação o percentual é de 91,30% , ou seja, a formação acadêmica, ainda que com críticas, parece ser o fator que mais importa no processo de colocação no mercado de trabalho.
- ✓ Sobre se as qualificações que possuíam quando se formaram, contribuíram para que encontrassem muitas oportunidades de ingresso no mercado de trabalho; os dados dos que discordam parcialmente e concordam parcialmente para esse quesito são quase iguais, assim como a concordância e discordância total, o que apresenta posicionamentos bem distribuídos quanto a esta afirmação.
- ✓ Concordam que quando estavam procurando emprego, a formação ajudou no processo seletivo;

E quanto à facilidade de inserção no mercado de trabalho, houve maior discrepância nas respostas, pois a maioria concorda parcialmente, seguido dos que concordam plenamente e dos que discordam parcialmente, desta premissa.

Quadro 12 – Ocupação dos bibliotecários no mercado de trabalho

Total de bibliotecários	Mercado Informacional Tradicional	Mercado Informacional Existente e Pouco ocupado	Mercado Informacional de Tendências	Não Trabalha na Área
100% = 179	74,45% = 133	12,40% = 22	4,22% = 8	6,05% = 11

Fonte: Próprio autor

A partir da delimitação de mercado de trabalho proposta por Valentim (2000), os bibliotecários respondentes desta pesquisa foram alocados em seus ramos conforme o quadro 12. Faz-se necessário lembrar que 2,88% dos respondentes não trabalham ou estudam, por isso não foram alocados nesta classificação.

Após a análise da atuação profissional dos egressos dos cursos analisados, percebeu-se que conforme o quadro 12, a maioria, 74,45% dos bibliotecários, trabalha no “mercado informacional tradicional”, em que predominam as organizações que recebem a denominação de grandes empregadoras dos profissionais da informação, que são as bibliotecas em geral. O segundo segmento que mais absorve os bibliotecários, 12,40%, nesta pesquisa, foi o “mercado informacional existente e pouco ocupado” em que predominam instituições cuja atividade principal é voltada para organização e recuperação da informação, que inclui editoras, livrarias, jornais, dentre outros. Apenas 4,22% atuam no “mercado informacional de tendências” que inclui os profissionais que trabalham com tecnologia da informação, bases de dados, consultoria e assessoria.

Quadro 13 – Quantidade de alunos formados por Universidade

Término Curso Universidades	2010	2011	2012	2013	2014	TOTAL POR UNIVERSIDADE
USP - RP	24	32	27	28	34	145
USP - SP	19	32	35	25	24	135
UNESP	50	27	29	*****	19	125
UFSCAR	37	37	40	38	36	188
UFMG	129	90	109	112	113	553
TOTAL POR ANO	259	218	240	203	226	

Fonte: Próprio autor

Quando da qualificação desta pesquisa foi solicitado o quantitativo de alunos formados em cada uma das instituições para que se pudesse traçar um comparativo com os profissionais que se cadastram junto aos conselhos regionais de biblioteconomia.

Após três solicitações de contato via telefone e email com cada uma das universidades e conselhos, não recebemos as informações solicitadas à UFES, UFRJ, UNIRIO e ao CRB 8, impossibilitando assim, a comparação da amostra total.

No quadro 13 estão dispostas as informações recebidas das universidades quanto ao número de formados por ano no intervalo de tempo delimitado para este estudo.

A UFMG é a universidade que formou mais bibliotecários no período, isso provavelmente se deve ao fato de que oferece o curso de Biblioteconomia nos períodos matutino e noturno, o que não ocorre em nenhuma das outras universidades que colaboraram com os dados solicitados.

Em decorrência do período de greve em 2013, não houve formandos no curso de Biblioteconomia no ano.

Quadro 14 – Quantidade de bibliotecários inscritos junto ao CRB

	TOTAL DE INSCRITOS	MÉDIA POR ANO
CRB6 (MG / ES)	2338	30
CRB7 (RJ)	3169	40

Fonte: Próprio autor

O CRB6 e o CRB7 encaminharam as informações referente ao número total de profissionais inscritos e ativos. Foi solicitado o envio do quantitativo destas inscrições por ano, mas os dois conselhos não encaminharam as informações alegando que o sistema não disponibiliza este relatório. Em ligação telefônica e conversa com os profissionais de cada conselho, foi possível obter uma média das inscrições recebidas pelos órgão de classe por ano, conforme quadro 14.

É possível notar que a quantidade de profissionais inscritos junto aos conselhos de cada região é, em média, próxima da quantidade de formandos de cada uma das universidades. Como os dados não são precisos são apenas indicadores aproximados do número de profissionais que se registram nos Conselhos.

A partir da análise de conteúdo e tabulação dos dados, pode-se afirmar, a partir do resultado dos questionários e das entrevistas, que:

✓ Competências, na concepção dos bibliotecários respondentes da pesquisa, “são saberes (como capacidade de se comunicar com diferentes tipos de usuários, organização e planejamento, resiliência e flexibilidade, foco em resultados e criatividade) dos quais o profissional deve conhecer para assumir um determinado cargo.

✓ Já as habilidades se relacionam com a capacidade para desempenhar uma tarefa. Foram apontadas como o conjunto de atributos que compõem as competências, que são compostas por atividades relacionadas à pesquisa, disseminação e armazenamento da informação, trabalho em equipe, entre outras.

✓ Em relação ao perfil profissional, a maioria aponta como fundamental em sua composição, a responsabilidade de não deixar o usuário em hipótese alguma sem informação. Nota-se que a maioria dos respondentes assinala como constituição do mesmo, tanto

características individuais e comportamentais, quanto habilidades e capacidades técnicas associadas a formação e especialização do indivíduo.

✓ Sobre a formação acadêmica todos julgaram sua formação como razoável, ou seja, necessitando de reformulação na grade curricular a fim de preparar de fato o discente para o mercado de trabalho, seja ele no ramo público ou privado, o que, pelo quantitativo de pessoal empregado, não se constituiu de impedimento para serem absorvidos pelo mercado.

Os resultados, tanto das entrevistas quanto dos questionários, foram satisfatórios se comparados com as necessidades de pesquisa, visto que as respostas necessárias ao problema e objetivos deste estudo foram alcançadas.

A inclusão das entrevistas como forma de obtenção de dados mais precisos e apontamentos de possível relevância foi importante, visto que as justificativas e apontamentos dos entrevistados possibilitaram associar melhor os conceitos utilizados na formulação da base teórica de estudo com as possíveis respostas aos pressupostos em questão.

6 CONCLUSÃO

O problema que motivou esta pesquisa consistia em responder ao questionamento: Qual o fator que exerce maior influência na inserção do bibliotecário no mercado de trabalho?

Tendo em vista o escopo teórico metodológico escolhido, percebeu-se que não existe um único fator de influência e sim um conjunto de fatores, que estão associados diretamente ao tipo de ramo e/ou mercado de trabalho escolhido pelo bibliotecário. Tal resultado fica evidente ao observar as pontuações dos respondentes acerca de concursos públicos e até mesmo o exercício de funções como consultoria e assessoria, em que os fatores de perfil profissional e competências, por exemplo, não são analisados em uma entrevista ou teste, como ocorre em instituições privadas.

A tabulação de dados apresenta o quadro 10 com os fatores de influência dispostos em ordem de importância segundo os respondentes, trazendo apontamentos que compreendem os possíveis fatores bem como sua relevância e importância quando da inserção dos bibliotecários no mercado de trabalho em que o fator que teve maior número de respondentes indicando sua importância foi à formação acadêmica seguida das competências profissionais, capacidade de comunicação, perfil profissional, capacidade de interação com o usuário, boa apresentação física, conhecimento de informática, conhecimento de idiomas e qualquer oportunidade que o mercado oferece.

O objetivo geral proposto foi identificar as competências necessárias e os fatores que influenciam a inserção dos bibliotecários, formados no período compreendido entre os anos de 2010 e 2014 nas universidades públicas da Região Sudeste que oferecem o curso de Biblioteconomia, no mercado de trabalho. E mais especificamente pretendia-se:

- a) Identificar os fatores de influência quanto à inserção dos bibliotecários no mercado de trabalho;
- b) Identificar se as competências adquiridas no processo de formação ajudaram na inserção no mercado de trabalho.
- c) Identificar em que grupos do mercado de trabalho, conforme divisão proposta por Valentim (2000), estão inseridos os profissionais que são o foco deste estudo.

d) Identificar quais os fatores mais importantes para a inserção no mercado de trabalho e o perfil profissional da população de bibliotecários estudada.

Em atenção aos objetivos específicos nota-se que:

a) Os fatores de influência identificados na literatura e trazidos de forma a compor o questionário e roteiro de entrevista, foram os assinalados e julgados pelos respondentes e nenhum outro fator que não foi citado na pesquisa foi descrito e/ou acrescentado. Quanto à importância e /ou relevância, ao pensar o quanto influenciam a inserção dos bibliotecários no mercado de trabalho, os fatores mencionados como mais importantes foram: Formação Acadêmica, Competências Profissionais e Capacidade de Comunicação. Seguidos de: Perfil Profissional, Capacidade de Interação com o Usuário, Boa Apresentação Física, Conhecimento de Informática, Conhecimento de Idiomas e Qualquer Oportunidade que o Mercado Oferece.

b) No rol das competências profissionais que serviram de base para a pesquisa, além das propostas no estudo de Valentim (2002), que são competências de comunicação e expressão, sociais e políticas, técnico-científicas e gerenciais, foram apontadas pelos respondentes, como competências necessárias e adquiridas na formação acadêmica e que ajudaram a inserção dos bibliotecários no mercado de trabalho: relacionamento interpessoal, articulação política, capacidade de atrair mais usuários para biblioteca, capacidades relacionadas à promoção de ação cultural, resiliência, capacidades para mediação de conflitos, pró-atividade/iniciativa, competência informacional, versatilidade e capacidades voltadas a inteligência competitiva.

c) Por fim, quanto aos grupos de mercado de trabalho propostos por Valentim (2000), verificou-se, conforme o Quadro 12, que a maioria dos bibliotecários trabalha no mercado informacional tradicional, seguidos dos que trabalham no mercado informacional existente e pouco ocupado e em sua minoria, os que ocupam o mercado informacional de tendências. Os estudos de Valentim (2000), embora desenvolvidos a mais de 10 anos, delimitaram o mercado de trabalho da época, porém aplicando a mesma delimitação 15 anos depois, percebe-se que a classificação continua adequada, visto que:

- ✓ A maioria dos bibliotecários (74,45%) ainda exerce funções dentro das tradicionais bibliotecas;
- ✓ Poucos profissionais (12,40%) trabalham no ramo de informação em que predominam instituições cuja atividade principal é voltada para organização e recuperação da informação (livrarias, jornais, editoras, empresas privadas);
- ✓ A minoria dos profissionais (4,22%), se insere no ramo da tecnologia da informação e/ou presta serviços de consultoria e acessória, ocupando assim, o mercado informacional de tendências.

Pelas modificações e melhorias no instrumento de coleta de dados foi possível obter informações que responderam ao objetivo geral inicialmente proposto, pois os respondentes identificaram as competências que consideraram importantes para inserção no mercado de trabalho, como, por exemplo, a formação recebida, ainda que tenham feito críticas à defasagem dos currículos.

Não existe um perfil único ou estanque para o bibliotecário, uma vez que a própria literatura da área diverge no assunto. O perfil dos cursos de graduação de Biblioteconomia varia bastante podendo ser humanista, técnico, tecnológico, gerencial, mas o que determina a inserção dos estudantes de Biblioteconomia no mercado de trabalho vai além da formação acadêmica.

Percebe-se que os resultados apontam para a formação acadêmica como um dos principais fatores de influência, mas que sozinha não determina a inserção. O conjunto dos dados da pesquisa apontaram para uma composição dos fatores relacionados, como formação acadêmica e capacidade de comunicação, por exemplo, mas nenhum isoladamente se destacou, apesar de terem sido atribuídos graus de importância a cada um.

O problema de pesquisa que era a identificação de qual o fator que exerce maior influência na inserção do bibliotecário no mercado não foi respondida com um único fator, mas percebe-se que os profissionais reconhecem que um conjunto de fatores contribui positivamente como facilitador para a inserção, destacando-se: Formação Acadêmica, Competências Profissionais, Capacidade de Comunicação, principalmente.

Faz-se necessário ressaltar as dificuldades encontradas na obtenção de dados junto aos Conselhos Regionais de Biblioteconomia, o que pode-se constituir em entrave para pesquisas que requerem algum nível de contato com os bibliotecários, incluindo informações estatísticas

e quantitativas relacionadas com os profissionais. Por outro lado, as Universidades responderam aos *emails* informando quantos foram os alunos formados por ano. Ressalte-se que embora seja compreensível o cuidado com o fornecimento de dados pessoais de contato dos profissionais, seria interessante que as universidades que possuem linhas de pesquisa voltados ao estudo do bibliotecário, sua formação, mercado, entre outros temas, verificassem a possibilidade de possuir convênios que permitissem o acesso desses dados, de acordo com regras claras e que preservassem a privacidade dos profissionais, mas que não inviabilizassem pesquisas que em última instância podem beneficiar o corpo de profissionais.

Nesse sentido, ressalte-se que sem a contribuição e colaboração de quaisquer órgãos e/ou instituição, a pesquisa científica fica prejudicada. Tais dificuldades devem ser apontadas como melhorias nos procedimentos e burocracia interna de órgãos e instituição cuja colaboração é imprescindível para o desenvolvimento da pesquisa científica no país.

Resta destacar ainda, que este estudo pontual acerca dos fatores de influência é apenas uma das vertentes, um dos olhares possíveis sob este universo de pesquisa, destacando como sugestões para estudos futuros: a associação das grades curriculares na composição da formação acadêmica enquanto possíveis fatores de influência; a verificação de se com o ingresso no mercado de trabalho às pessoas percebem que poderiam ser mais bem preparadas e em que sentido isso ocorre; analisar ainda o que os editais de concursos públicos pedem para a função de bibliotecários a fim de verificar que perfis estão sendo requeridos. A carência de estudo na temática de fatores de influência também pode ser considerada uma justificativa para relevância deste tipo de estudo.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, R. **Globalização e educação: novos rumos.** [s. l. : s. n.], 2000.

AMATUCCI, M. **Perfil do administrador brasileiro para o século XXI: um enfoque metodológico.** São Paulo, 2000. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo.2000.

ARRUDA, M. da C. C. *et al.* Educação, trabalho e o delineamento de novos perfis profissionais: o bibliotecário em questão. **Ciência da informação**, Brasília, v.29, n.3, p.14-24, set./dez. 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/ci/v29n3/a02v29n3.pdf>>. Acesso em: 20 jul 2014.

BAPTISTA, S. G. Profissional da informação, autônomo ou empresário, novas perspectivas de mercado de trabalho. **Perspectiva em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v.5, n.1, p. 91-98, jan./jun. 2000.

BAPTISTA, S. G.; MUELLER, S. P. M. (Orgs.) **Profissional da informação: o espaço de trabalho.** Brasília: Thesaurus / CID-UnB, 2004.

BARBALHO, C. R. S. Gestão baseada nas competências. In: Seminário Nacional De Bibliotecas Universitárias, 12., 2002, Recife. **Anais eletrônicos...** Recife:SNBU, 2002. Disponível em:<<http://www.sibi.ufjf.br/snbu/snbu2002/oralpdf/26.a.pdf>>. Acesso em: 23 abr. 2014.

BARDIN. L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 2011.

BELLUZZO, R. C. B. As competências do profissional da informação nas organizações contemporâneas. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação.** São Paulo, v.7, n.1, p. 58-73, jan/jun. 2011. Disponível em: <<http://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/download/180/186>>. Acesso em: 8 maio 2014.

BERTÚLIO, A. L. de A. **Estudo e formação de multiplicadores em competência em informação.** 2012. 231 f., il. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) - Universidade de Brasília, Brasília, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/12159>>. Acesso em 15 jul 2014.

BERTO, R. M. V. S.; PLONSKI, G. A. Gestão do conhecimento e as novas competências dos profissionais da informação. In: Workshop Brasileiro de Inteligência Competitiva E Gestão Do Conhecimento, 1., 1999, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, [s. n.], 1999. 1 CD-ROM.

BORKO, H. **Information Science**: What is it?. *American Documentation*, v.19, n.1, p.3-5, jan. 1968. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/asi.5090190103/abstract>>. Acesso em: 15 set. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Classificação Brasileira de Ocupações**. 3. ed. Brasília: TEM, SPPE. 2010. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/downloads.jsf>>. Acesso em: 13 jun. 2015.

BRANDÃO, H.P; GUIMARÃES, T.A. **Gestão de competências e gestão de desempenho**: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo constructo? *RAE*. 2001. jan/mar; n. 41, p.8-15. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n1/v41n1a02.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

BRITTAIN, J. M. Desenvolvimento de currículos nas escolas de Biblioteconomia para enfrentar o desafio da tecnologia da informação. **Ciência da Informação**, v.14, n.2, p.109-25, 1985. Disponível em: <http://www.google.com.br/search?rlz=1T4SKPB_ptBRBR324BR326&hl=ptBR&source=hp&q=Desenvolvimento+de+curr%C3%ADculos+nas+escolas+de+Biblioteconomia&meta=&aq=f&oq=> Acesso em: 11 set. 2014.

CASTRO FILHO, C. M. de. *et al.* Os campos de atuação dos profissionais bibliotecários no município de Ribeirão Preto. In: ENANCIB: Políticas De Informação Para A Sociedade, 12., 2011, Brasília. **Anais...** Brasília: UNB, 2011.

COSTA, Antônio Roberto; MORAES, Jurnelei Dias. Desinstitucionalização da informação. **Informação e Sociedade**. João Pessoa, v. 2, n.1, p 9-24, 1992. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6G-fs1i-uTcJ:www.brapci.ufpr.br/download.php%3Fdd0%3D13961+&cd=2&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 13 jul. 2015.

CONSELHO FEDERAL DE BIBLIOTECONOMIA. **O CBF**. Disponível em: <http://www.cfb.org.br/historico/historico_03.htm>. Acesso em: 02 jun.2015.

CONSELHO REGIONAL DE BIBLIOTECONOMIA 6ª REGIÃO. **Cursos de Biblioteconomia no Brasil**. Disponível em: < <http://www.crb6.org.br/carreira.php>>. Acesso em: 5 jun. 2015.

CORRALL, S.; O'BRIEN, J. **Developing the legal information professional**: A study of competency, education and training needs. *Aslib Proceedings*, 63 (2/3). 2011. p. 295-320. Disponível em: <http://www.researchgate.net/publication/235254416_Developing_the_legal_information_professional_A_study_of_competency_education_and_training_needs>. Acesso em: 06 jun. 2015.

CRESWELL, J. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRONIN, B.; STIFFLER, M.; DAY, D. The emergent market for information professionals: educational, opportunities and implications. *Library Trends*, Chicago, v.42, n.2, p. 257-276, 1993.

CRUZ, C. H. C. C. **Competências e habilidades**: da proposta à prática. 4.ed. Brasília: Ed. Loyola. v.2. 2005..

CUNHA, M. V.; SILVA, C. C. M.; KILL, C. F. Perfil do bibliotecário formado pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO (ENANCIB), 6., 2005, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação; UFSC, 2005. 1 CD-ROM.

CUNHA, M. V.; SILVA, C. C. M.; MARIBONDO, P. Espaços de trabalho para profissionais da informação no Brasil: resultados preliminares. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO (ENANCIB), 7., 2006, Marília. **Anais...** Marília: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação; UNESP, 2006. 1 CD-ROM

CUNHA, M. B. da. A biblioteca universitária na encruzilhada. **DataGramZero**, v. 11, n. 6, dez. 2010. Disponível em: < http://dgz.org.br/dez10/Art_07.htm >. Acesso em: 25 jul. 2014.

DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial**: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DEMO, P. **Conhecimento Moderno**: Sobre ética e intervenção do conhecimento. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

DÍAZ-BARRIGA, F.; RIGO, M. A. Formación docente y educación basada en competências. In: VALLE, María de los Ángeles (coord.) **Formación en competencias y certificación profesional**. México, Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Estudios sobre la Universidad. 2002.

EDWARDS, M.; EWEN, A. **360° feedback**: the powerful model for employee assessment and performance improvement. New York: AMA, 1996.

FARIA, A. C. C. ; CASTRO FILHO, C. M. . Profissional da Informação: estudo dos egressos no Estado de São Paulo, Mundo do Trabalho, Habilidades e Competências. **PontodeAcesso (UFBA)**, v. 8, p. 44-63, 2014. Disponível em: <file:///C:/Users/AnaCarolina/Downloads/8465-39284-2-PB.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2015

FARIA, S. de F. *et al.* **Competências do profissional da informação**: uma reflexão a partir da Classificação Brasileira de Ocupações. *Ciência da Informação*, v. 34, n. 2, p. 26-33, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/ci/v34n2/28552.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2013.

FERREIRA, M. M. O profissional da informação no mundo do trabalho e as relações de gênero. **Transinformação**, Campinas, v.15, n.2, p. 189-201, maio./ago. 2003.

FERREIRA, M.; BORGES, E. P.; BORGES, L. C. Mercado de trabalho e a desigualdade de gênero na profissão da(o) bibliotecária(o). In: XXXIII ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDANTES DE BIBLIOTECONOMIA, DOCUMENTAÇÃO, GESTÃO E CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO. 2010. **Biblionline**, João Pessoa, n. esp., p. 159-167, 2010. Disponível em: < <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/biblio/article/viewFile/9637/5227>>. Acesso em: 14 jun. 2015.

FIALHO, F. *et. al.* **Gestão do conhecimento organizacional**. Florianópolis: UFSC, 2010.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Desenvolver competências e gerir conhecimentos em diferentes arranjos empresariais. In: OLIVEIRA JR, M. de M. (Org). **Gestão estratégica do conhecimento** : integrando aprendizagem, conhecimento e competências. São Paulo: Atlas, 2001.

FLEURY, A. C. C.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2000.

FRANCELIN, M. M. A epistemologia da complexidade e a ciência da informação. **Ci. Inf.** Brasília, v.32, n. 2, p.64-68, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v32n2/17034.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2015.

GALVÃO, M. C. B.; BORGES, P. C. R. Ciência da informação: ciência recursiva no contexto da sociedade da informação. **Ci. Inf.**, Brasília, v.29, n.3, p.40-49, set./dez., 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v29n3/a05v29n3.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2014.

GARCIA, L. G. *et al.* Atuação de profissionais da informação em organizações privadas: o caso CID/USP. In: Cláudio Marcondes de Castro Filho. (Org.). **Olhares sobre a atuação do profissional da Ciência da Informação**. 1.ed. São Paulo: Todas as Musas, 2013. p.141-161.

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

GUIMARÃES, J. A. C. Moderno profissional da informação: elementos para sua formação no Brasil. **Transinformação**. Campinas, v.9, n.1, p.124-137, jan./abr. 1997.

HIPÓLITO, J. A. M. **A gestão da administração salarial em ambientes competitivos: análise de uma metodologia para construção de sistemas de remuneração por competências**. São Paulo, 2000. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, 2000.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2010. 315 p.

LE COADIC, Y. F. **A Ciência da Informação**. 2.ed. Brasília: Briquet de Lemos, 2004.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LE BOTERF, G.. **Compétence et navigation professionnelle**. Paris: Éditions d'Organisations, 1999.

LIKERT, R. A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology**. v. 22, n. 140, p. 44-53, 1932. Disponível em: <<http://psycnet.apa.org/psycinfo/1933-01885-001>>. Acesso em: 03 jun 2015.

LITTLE, G. The human connection. **The Journal of Academic Librarianship**. n.39. p.436-438. 2013. Disponível em: <[file:///C:/Users/AnaCarolina/Downloads/MURILO%20JAL%202013%20Skills%20of%20digital%20librarian%20LITTLE%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/AnaCarolina/Downloads/MURILO%20JAL%202013%20Skills%20of%20digital%20librarian%20LITTLE%20(1).pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2015.

LOBATO, E. S. **Um estudo sobre competências profissionais na indústria bancária em Manaus**. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção). Manaus: UFAM, 2001.

MATHIAS, L. **Biblioteconomia: um curso promissor que tem perfil jovem e profissionais gestores da informação**. Notícias do dia. 2013. Disponível em: <<http://ndonline.com.br/florianopolis/noticias/65243-biblioteconomia-um-curso-promissor-que-tem-perfil-jovem-e-profissionais-gestores-da-informacao.html>>. Acesso em: 14 jun. 2015.

MASON, R. O. What is an information professional? **Journal of education for library and information science**. v. 31, n. 2, p.122-138, 1990. Disponível em: <<http://www.jstor.org/pss/40323396>>. Acesso em: 09 abr. 2014.

MILANO, M. C. D.; DAVOK, D. F. Consultor de informação: serviços prestados por empresas de consultoria nas áreas de biblioteconomia e gestão da informação. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 253-278, 2009. Disponível em: <<http://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/658>>. Acesso em: 11 fev. 2015

MIRANDA, S. Como as necessidades de informação podem se relacionar com as competências informacionais. **Ciência da Informação**, Brasília, v.35, n.3, p. 99-114, set/dez. 2006. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/ci/v35n3/v35n3a10.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2014.

MUELLER, S. P. M. Uma profissão em evolução: profissionais da informação no Brasil sob a ótica de Abott – proposta de estudo. In: BAPTISTA, Sofia Galvão; MUELLER, Suzana Pinheiro Machado (Org.). **Profissional da informação: o espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004. p. 23-54.

MUELLER, S. P. M. O ensino de Biblioteconomia no Brasil. **Ciência da Informação**, v.14, n.1, p.3-15, 1985. Disponível em: <<http://revista.ibict.br/index.php/ciinf/article/viewArticle/1452>>. Acesso em: 21 jan. 2014.

MUELLER, S. P. M. Reflexões sobre a formação profissional para biblioteconomia e sua relação com as demais profissões da informação. **Transinformação**. Campinas, v. 1, n. 2, p. 175-185, maio/ago. 1989.

NEVES, E. da C. N. **Novo perfil do profissional da informação**. Campinas: Universidade Católica de Campinas, 2000. Disponível em: <<http://dici.ibict.br/archive/00000716/>>. Acesso em: 19 jan. 2015.

ORTEGA, C. D. Surgimento e consolidação da documentação: subsídios para compreensão da história da ciência da informação no Brasil. **Perspectivas em Ciência da Informação**. v.14, número especial, p.50-79, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pci/v14nspe/a05v14nspe.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2014.

PASSARINHO, S. **Taxa de desemprego no Brasil foi a mais alta em dois anos, diz IBGE**. Jornal da Globo. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-da-globo/noticia/2015/05/taxa-de-desemprego-no-brasil-foi-mais-alta-em-dois-anos-diz-ibge.html>>. Acesso em: 14 jun. 2015.

PENA, A. de S. **A evolução do mercado de trabalho formal do profissional da Informação no Brasil: um estudo a partir da RAIS/MTE, 1992-2005**. 2007. 165f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação)-Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2007.

PIRELA MORILO, J. Los perfiles profesionales por competencias en Bibliotecología, Archivología y Ciencia de la Información. In: RIOS, Lina Escalona. **Las competencias en el perfil bibliotecológico en América Latina**. México : UNAM, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas, 2010.

POLKE, A. M. A.; ARAÚJO, E. de M. B.; CESARINO, M. A. da N.. Análise do mercado de trabalho do bibliotecário em Belo Horizonte. **Revista da Escola de Biblioteconomia da UFMG**, Belo Horizonte, v. 5, n.2, set. 1976.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, G. **The Core Competence of the Corporation**. Harvard Business Review, p. 3- 15, May/June, 1990. Disponível em: <http://disciplinas.stoa.usp.br/pluginfile.php/225914/mod_resource/content/1/PRAHALAD%20C%20RECURSO%20E%20COMPETENCIA.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2014.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, G. **Competindo pelo futuro: estratégias inovadoras para obter o controle do seu setor e criar os mercados de amanhã**. Rio de Janeiro: Campus. 1995.

RHINOW, G. **Dinâmica de aprendizagem voltada para a competitividade: estudo de caso em uma empresa transnacional de bens de consumo**. 1998. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo. 1998.

RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3.ed. São Paulo: Atlas. 2008. 334 p.

RODRIGUES, S. B. From factories to shops: deconstruction of scientific knowledge without a client. In: **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2000.

ROSEMBERG, D. S. et al. O perfil do bibliotecário em exercício no Espírito Santo. In: ENANCIB – Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da informação, V, 2003, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: UFMG, 2003. 1 CDROM.

RUAS, R. A problemática do desenvolvimento de competências e a contribuição da aprendizagem organizacional. In: **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2000.

RUSSO, L. G. M. **A Biblioteconomia Brasileira: 1915 – 1965**. Rio de Janeiro : INL, 1966. 357 p.

SETZER, V.W. **Os Meios Eletrônicos e a Educação: uma visão alternativa**. Coleção Ensaio Transversais São Paulo: Ed. Escrituras, 2001.

SILVA, E. L. da; CUNHA, M. V. da. A formação profissional no século XXI: desafios e dilemas. **Rev. Ci. Inf.**, v. 31, n. 3, p. 77-82, set./dez. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v31n3/a08v31n3.pdf>>. Acesso em: 14 jun. 2015.

SILVA, L. C. **Competências essenciais exigidas do bibliotecário frente aos desafios da sociedade da informação: um estudo dos profissionais de Goiânia-GO**. 2009. 248 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação e Documentação)-Universidade Nacional de Brasília, Brasília, DF, 2009. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tesdesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=5044>. Acesso em: 14 jun. 2015.

SMIT, J. W. A disponibilização da informação institucionalizada: condicionantes e perspectivas. São Paulo: **Cadernos FUNDAP**, 1998.

SOUZA, F. das C. de. **A criação da ABEED: expectativas e caminhos adotados**. *Biblios*, v. 7, n. 25-26, jul/dez. 2006a. Disponível em: <dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2170712.pdf>. Acesso em: 15 maio 2015.

SOUZA, F. das C. de. Educação Bibliotecária, Pesquisa em Educação Bibliotecária e Novas Dcn (Diretrizes Curriculares Nacionais) do Curso de Biblioteconomia no Brasil. **Ciência da Informação**, v. 20, n. 2, p. 181-190, jul./dez. 2002.

SOUZA, F. das C. de. A formação acadêmica de bibliotecários e cientistas da informação e sua visibilidade, identidade e reconhecimento social no Brasil. **Informação & Sociedade: Estudos**, João Pessoa, v. 16, n. 1, p. 32-46, jan./jun. 2006b.

SOUZA, M. A.; NASTRI, R. M. Análise do mercado de trabalho do bibliotecário no interior de São Paulo. **Perspectiva em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v.1, n.2, p. 189-206, jul./dez. 1996.

STEWART, T. A. **Capital Intelectual**: A nova vantagem competitiva. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TARAPANOFF, K. **Perfil do profissional da informação no Brasil**: diagnóstico de necessidades de treinamento e educação continuada. Brasília: IEL/DF, 1997. 134 p.

TEIXEIRA FILHO, J. Profissionais da informação. **Insight Informal**, n. 12, ago 1998. Disponível em: <<http://www.insightinformal.com.br>>. Acesso em: 28 fev. 2014.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Informações sobre o curso de ciências da informação e da documentação**, [s.d]. Disponível em: <<http://www.ffclrp.usp.br/graduacoes/educacaoinformacaoecomunicacao/bachareladoembiblioteconomiaecienciasdainformacaoedadocumentacao.php>>. Acesso em: 18 jan. 2015.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **FEA inaugura maior biblioteca especializada da América Latina**. Disponível em:< <http://www5.usp.br/46169/fea-inaugura-maior-biblioteca-especializada-da-america-latina/>>. Acesso em: 2 maio 2015.

VALENTIM, M. L. P. O moderno profissional da informação: formação e perspectiva profissional. **Encontros-Bibli**: revista eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação, n.9, jun. 2000. Disponível em: <<http://www.encontrosbibli.ufsc.br>>. Acesso em: 18 ago. 2014.

VALENTIM, M. L. P. Formação: Competências e habilidades do profissional da informação. In: VALENTIM, M. L. P. (Org). **Formação do Profissional da Informação**. São Paulo: Polis, 2002, p.117 – 132.

VENDRELL, B. B. de; MIRANDA, M. J. **Competências del profesional de la información: un andén em el Mercosur**. In: Encuentro de Directores y Docentes de Escuelas de Bibliotecología del Mercosur. Santiago, Chile, 1998. **Anais...** Santiago, Chile: UTEM, 1999. p. 99-104.

WALTER, M. T. M. T. **Bibliotecários no Brasil**: representações da profissão. 2008. 345 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação)-Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tesesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=4037>. Acesso em: 15 abr 2015.

WALTER, M. T. M. T.; BAPTISTA, S. G. Representações profissionais de bibliotecários no Brasil: alguns resultados de pesquisa. **Enc. Bibli: R. Eletr. Bibliotecon Ci Inf.**, Florianópolis, v.14, n.27, 2009, p. 22-46.

ZARIFIAN, P. **O modelo da competência**: trajetória histórica, desafios atuais e propostas. São Paulo: SENAC/SP. 1999.

APÊNDICES

Apêndice I – Questionário

QUESTIONÁRIO - Fatores de influência para inserção do Bibliotecário no mercado de trabalho

Meu nome é Ana Carolina Cintra Faria e sou orientanda da Profª Sofia Galvão Baptista, no curso de Mestrado em Ciência da Informação, na Universidade de Brasília.

Este estudo pretende verificar quais os fatores que contribuem para a inserção dos bibliotecários no mercado de trabalho.

Assim, sua ajuda e participação respondendo este questionário é essencial, o que pode ser feito em poucos minutos! Não existem respostas certas ou erradas, pois o que importa é a sua opinião, que será contabilizada apenas para fins estatísticos, não havendo identificação do respondente.

Desde já agradeço e coloco-me à disposição, caso queira entrar em contato comigo para quaisquer dúvidas ou sugestões

Ana Carolina Cintra Faria

anacarolina.cintrafaria@gmail.com

***Obrigatório**

1) Qual a sua idade? *

2) Sexo: *

- Masculino
 Feminino

3) Nome do curso em que se formou / universidade: *

4) Ano de término do curso: *

5) Possui Formação Complementar: *

Marque uma ou mais opções

- Graduação em outra área
 Mestrado
 Doutorado
 Não possuo formação complementar
 Outro:

*** Se marcou que possui graduação em outra área especifique e indique o nome do curso, faculdade/universidade e ano de término**

*** Se possui especialização *latu sensu*, Especifique e indique o nome do curso, faculdade/universidade ano de término.**

*** Se possui mestrado, especifique e indique o nome do curso, faculdade/universidade ano de término.**

*** Se possui doutorado especifique e indique o nome do curso, faculdade/universidade ano de término.**

6) Está trabalhando? *

- Sim
 Não

7) Este é seu primeiro emprego? *

- Sim
 Não

8) Há quanto tempo está neste trabalho? *

- Menos de 6 meses
 De 6 meses a 1 ano
 De 1 a 3 anos
 De 3 a 5 anos
 De 5 a 7 anos
 De 7 a 9 anos
 De 9 a 11 anos
 Mais de 11 anos

9) Você trabalha em biblioteca? *

Se respondeu que NÃO, passe direto para pergunta de número 14.

- Sim
 Não

10) Qual a forma de ingresso na biblioteca?

- Concurso
 Entrevista
 Análise de currículo
 Outro:

11) Possui o cargo de bibliotecário?

- Sim
 Não, por favor especifique em outro.
 Outro:

12) Indique o tipo de biblioteca que trabalha:

- Pública
 Escolar pública
 Escolar privada
 Universitária pública

- Universitária privada
 Especializada pública
 Especializada privada
 Outro:

13) Qual a função que exerce no trabalho? Cite pelo menos três atividades que exerce em sua função. *

14) Se respondeu que NÃO na pergunta de número 09, indique o ramo de atividade da instituição que você trabalha.

15) Qual a sua faixa salarial mensal? *

- Até R\$1.000,00
 De R\$1.001,00 a R\$3.000,00
 De R\$3.001,00 a R\$6.000,00
 De R\$6.001,00 a R\$10.000,00
 Acima de R\$10.000,00

16) Por favor, indique o número de horas de trabalho por semana: *

Se não estiver trabalhando, por favor, indique 0 horas.

17) FORMAÇÃO PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO *

As questões de 18 a 26 devem ser respondidas de acordo com sua opinião em relação à suas competências, seu perfil e sua inserção no mercado de trabalho.

	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PLENAMENTE	NÃO CONCORDO DISC
A grade curricular de meu curso foi suficiente para minha preparação e ingresso no mercado de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As disciplinas que cursei durante a graduação foram muito aplicadas (teóricas), o que dificulta a atuação profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No meu curso, tive a oportunidade de cursar disciplinas específicas, voltadas para uma determinada					

área do conhecimento e isso certamente direcionou e favoreceu minha inserção no mercado de trabalho.

Quando cursei minha graduação, as disciplinas estavam defasadas se comparadas com a realidade do mercado.

Meu curso não me habilitou para atuar no mercado de trabalho.

Possuir competências profissionais foi determinante para minha inserção no mercado de trabalho.

Competências distinguem os bibliotecários de outros profissionais da informação

*** Você acredita que a formação profissional é um fator de influência para a inserção do bibliotecário no mercado de trabalho? De que forma? ***

18) Sobre o PERFIL PROFISSIONAL DO BIBLIOTECÁRIO *

	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PLENAMENTE	NÃO CONCORDO DISC
--	------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------	-------------------------

O perfil profissional é constituído a partir da formação acadêmica recebida na graduação.

Não há um perfil único para o bibliotecário.

Certamente o perfil de um bibliotecário deve estar ligado à participação nos processos de

geração, disseminação, recuperação, gerenciamento, conservação e utilização da informação.

Os perfis profissionais são compostos por conhecimentos e aptidões relacionadas aos aspectos comportamental e intelectual do profissional.

Em linhas gerais o perfil profissional do bibliotecário compreende as características gerais que o profissional precisa ter para trabalhar.

*** Você acredita que o perfil profissional é um fator de influência para a inserção do bibliotecário no mercado de trabalho? De que forma? ***

19) Sobre o COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DO BIBLIOTECÁRIO *

Avalie suas competências de Comunicação e Expressão

	ÓTIMO	BOM	REGULAR	PÉSSIMO	NÃO SEI
Capacidade de orientar os usuários para um melhor uso dos recursos de informação.	<input type="radio"/>				
Capacidade de comunicação e interação com os usuários da informação.	<input type="radio"/>				
Capacidade de comunicação e interação com os demais servidores da biblioteca.	<input type="radio"/>				
Capacidade de disseminação da informação independente do suporte	<input type="radio"/>				
Capacidade de disseminação de					

produtos e serviços oferecidos pela biblioteca.

20) Sobre o **COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DO BIBLIOTECÁRIO ***

Avalie suas Competências Técnico-Científicas

	ÓTIMO	BOM	REGULAR	PÉSSIMO	NÃO SEI
Capacidade de desenvolver o processamento de documentos em distintos suportes.	<input type="radio"/>				
Capacidade de elaborar produtos de informação.	<input type="radio"/>				
Capacidade de utilizar fontes, produtos e recursos de informação em diferentes suportes.	<input type="radio"/>				
Capacidade de administrar as diversas fontes de informação.	<input type="radio"/>				
Capacidade de executar o processamento de documentos em distintos suportes.	<input type="radio"/>				
Capacidade de disseminar fontes, produtos e recursos de informação em diferentes suportes.	<input type="radio"/>				

21) Sobre o **COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DO BIBLIOTECÁRIO ***

Avalie suas Competências Gerenciais

	ÓTIMO	BOM	REGULAR	PÉSSIMO	NÃO SEI
Capacidade de gerenciar unidades, sistemas e serviços de informação.	<input type="radio"/>				
Capacidade de gerenciar projetos de gestão da informação.	<input type="radio"/>				
Capacidade de aplicar técnicas de marketing, de liderança e de relações públicas.	<input type="radio"/>				

Capacidade de gerenciar recursos econômicos, financeiros e humanos.

<input type="radio"/>				
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Capacidade de planejar e/ou coordenar a preservação e conservação documental.

<input type="radio"/>				
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Capacidade de desenvolver estudos de usuários da informação.

<input type="radio"/>				
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Capacidade de gerenciar redes colaborativas de informação.

<input type="radio"/>				
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

22) Sobre o **COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DO BIBLIOTECÁRIO ***

Avalie suas Competências Sociais e Políticas

	ÓTIMO	BOM	REGULAR	PÉSSIMO	NÃO SEI
Capacidade de formular políticas de informação.	<input type="radio"/>				
Capacidade de fomentar a interação entre a biblioteca e os diversos tipos de usuários.	<input type="radio"/>				
Capacidade de identificar demandas sociais de informação.	<input type="radio"/>				
Capacidade de atuar para promover a profissão.	<input type="radio"/>				
Capacidade de promover ações de incentivo à leitura	<input type="radio"/>				
Capacidade de desenvolver ações de incentivo à pesquisa científica.	<input type="radio"/>				

*** Você acredita que as competências profissionais do bibliotecário são fator de influência para a inserção do bibliotecário no mercado de trabalho? De que forma? ***

23) Utilize o espaço abaixo, caso queira relatar mais alguma competência profissional (além das que foram listadas anteriormente) que você possui, em relação ao cargo que ocupa *

24) Quais os fatores que considera essenciais para a inserção do Bibliotecário no mercado de trabalho. Numere em ordem de importância, sendo 1 o mais importante fator e 7 o de menor importância. *

	1	2	3	4	5	6	7
Formação acadêmica	<input type="radio"/>						
Perfil Profissional	<input type="radio"/>						
Conhecimento de idiomas	<input type="radio"/>						
Conhecimento de informática	<input type="radio"/>						
Qualquer oportunidade que o mercado de trabalho oferece	<input type="radio"/>						
Boa apresentação física	<input type="radio"/>						
Competências profissionais	<input type="radio"/>						
Capacidade de comunicação	<input type="radio"/>						
Capacidade de interação com usuários	<input type="radio"/>						

25) Julgue as afirmações abaixo segundo a sua opinião *

	DISCORDO TOTALMENTE	DISCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PARCIALMENTE	CONCORDO PLENAMENTE	NÃO CONCORDO NENHUMA DISCORD
Minha formação profissional facilitou minha inserção no mercado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando me formei identifiquei muitas oportunidades de ingresso no mercado, em função das minhas qualificações	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Foi fácil me inserir no mercado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando estava procurando emprego, minha formação ajudou no processo seletivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não consegui trabalho na área de informação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Enviar

Nunca envie senhas em Formulários Google.

Powered by

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

[Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Termos Adicionais](#)

Apêndice II – Roteiro da Entrevista

Idade: _____ anos

Sexo: () F () M

Universidade em que cursou a graduação:

Possui pós-graduação? Que tipo: *strictu sensu* ou *latu sensu*? Em que área?

Esta trabalhando? S () N ()

Se está trabalhando especificar tipo de instituição ou biblioteca:

Faixa salarial:

- () Até R\$1.000,00
- () De R\$1.001,00 a R\$3.000,00
- () De R\$3.001,00 a R\$6.000,00
- () De R\$6.001,00 a R\$10.000,00
- () Acima de R\$10.000,00

Após ler resumo da pesquisa e apontamentos do questionário, responder:

- 1) Você acredita que a formação profissional é um fator de influência para a inserção do bibliotecário no mercado de trabalho? De que forma?
- 2) Você acredita que o perfil profissional é um fator de influência para a inserção do bibliotecário no mercado de trabalho? De que forma?
- 3) Você acredita que as competências profissionais do bibliotecário são fator de influência para a inserção do bibliotecário no mercado de trabalho? De que forma?
- 4) Você gostaria de relatar mais alguma competência profissional (além das que foram listadas no questionário) que você possui, em relação ao cargo que ocupa.