

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA E COMUNICAÇÃO
CURSO DE BIBLIOTECONOMIA

Gabriela de Araújo

**O PERFIL DO BIBLIOTECÁRIO PARA ATUAR EM EMPRESAS PRIVADAS:
competências demandadas**

Porto Alegre
2006

Gabriela de Araújo

**O PERFIL DO BIBLIOTECÁRIO PARA ATUAR EM EMPRESAS PRIVADAS:
competências demandadas**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial
para a obtenção do grau de
Bacharel em Biblioteconomia da
Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: **Prof^a. Jussara Pereira Santos**

Porto Alegre
2006

Catalogação na Publicação (CIP)

A658 Araújo, Gabriela de
O perfil do bibliotecário para atuar em empresas privadas:
competências demandadas/ Gabriela de Araújo; Jussara Pereira
Santos (orientadora) – Porto Alegre, 2006.

66 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Biblioteconomia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

1. Bibliotecário. 2. Perfil Profissional. 3. Competências. I. Santos,
Jussara Pereira dos. II. Título.

023.4/.5

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação
Departamento de Ciências da Informação
Rua Ramiro Barcelos, 2705. CEP: 90035-007
Bairro Santana, Porto alegre, RS
Fone: (51) 3316.5146
Fax: (51) 3330.6635
E-mail: fabico@ufrgs.br

Gabriela de Araújo

O PERFIL DO BIBLIOTECÁRIO PARA ATUAR EM EMPRESAS PRIVADAS:
competências demandadas

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Data de aprovação: ____ de _____ de 2006.

Banca Examinadora:

Professora Jussara Pereira Santos (orientadora)

Professora Doutora Helen Beatriz Frota Rozados

Professora Maria do Rocio Fontoura Teixeira

RESUMO

As competências necessárias e indispensáveis que devem compor o perfil do bibliotecário que atua ou que pretende atuar em empresas privadas são o foco deste estudo. Cumpre-se aqui um pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia apresentando uma monografia como Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). Neste sentido foi realizado um estudo descritivo desenvolvido com base na abordagem qualitativa de pesquisa e segue o tipo de estudo multicase. Utiliza-se, como instrumento de coleta de dados, a entrevista semi-estruturada. O estudo da bibliografia corrente analisada, sob o ponto de vista da formação e da evolução do perfil do bibliotecário no Brasil, associa esta evolução com a que ocorre, concomitantemente, na própria Biblioteconomia. A evolução reflete-se, inevitavelmente, no mercado de trabalho, na prática profissional e no perfil do bibliotecário. Entrevistou-se quatro profissionais da área ligados aos setores de celulose e papel, petroquímica e de distribuição de energia elétrica. O estudo identifica, principalmente através das entrevistas, as competências necessárias e indispensáveis, além daquelas adquiridas durante a formação, ao bibliotecário que atua em empresas privadas. O trabalho mostra que o bibliotecário é o profissional que, durante sua formação acadêmica, desenvolve habilidades específicas relacionadas com o tratamento da informação, o que lhe oferece um diferencial competitivo no mercado. Basta, assim, adquirir as competências relacionadas com a demanda e com o foco da empresa em que está inserido. A empresa privada, ao contratar o profissional, contrata-o pelas competências que compõem o seu perfil naquele momento com a expectativa de que venha a adquirir aquelas específicas exigidas pelo contexto empresarial. Assim, cabe ao bibliotecário estar preparado para rever seu perfil continuamente, apostando na educação continuada com foco nas demandas e no negócio da empresa. O estudo conclui que as competências necessárias e indispensáveis que devem compor o perfil do bibliotecário que atua ou que pretende atuar em empresas privadas são: dinamismo, agilidade/pró-atividade, organização e comunicação oral e escrita. Foram citadas, também, a ética, a responsabilidade e a cooperação. Enfatiza-se que as competências são adquiridas através da própria experiência, através de treinamentos oferecidos pela própria empresa e, principalmente, por um projeto pessoal de desenvolvimento através da educação continuada, baseado e impulsionado pela demanda e pela direção que a empresa aponta para o profissional.

Palavras-chave

Bibliotecário. Perfil profissional. Competências.

ABSTRACT

The necessary and essential competences that have to constitute the librarian's profile that work or intend to work at private companies are the focus of this study. A requisite to obtain Biblioteconomy's Bachelor degree become true by the monograph of the final paper course. Therein, a descriptive study was developed approaching a qualitative research and it is on the line of multicases study. The semi-structured interview was chosen as a collect instrument. The analyzed bibliography study, under the aspect of origin and the evolution of Brazilian librarian's profile associated this evolution with that happened at the same time on the Biblioteconomy. The evolution unavoidably reflects on the labor market, on the professional activities and on the librarian's profile. It was interviewed four Biblioteconomy' professionals from paper and cellulose, petrochemistry and energy distribution companies. This study identifies, mainly by the interviews, the necessary and essential competences, besides the competences belonging private company professionals. The present paper shows that during academic studies, the librarian is the professional that develop specific abilities related to the information handling, what is a competitive differential. So it will be sufficient to acquire the competences related to the demand and to the company focus where the librarian is inserted. The private company hires the professional based on the professional competences in that moment, but the company has expectations that the professional acquire all the competences needed by that specific company context. In this manner, the librarian has to be prepared to review the profile continuously, focusing on the company business and demand, through a continued education. This study concludes that the necessary and essential competences that must compound librarian profile of the professionals that work or intend to work in private companies are: dynamism, agility / pro activity, organization and writing and oral communication. It was also mentioned the ethics, responsibility and cooperation. Is emphasized that the competences are acquired by self experience, by company training programs and mainly by a personal development project based on the continued education and stimulate by the demand and the direction that the company offer for the professional.

Keywords

Librarian. Professional profile. Competences.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
1.1 Problema	09
1.2 Objetivo Geral	10
1.3 Objetivos Específicos	10
2 REVISÃO DE LITERATURA	11
2.1 Perfil e Formação do Bibliotecário no Brasil: uma abordagem histórica	11
2.2 Competências Demandadas pelo Mercado de Trabalho: o bibliotecário inserido na era das competências	31
3 METODOLOGIA	45
3.1 Tipo de Estudo	45
3.2 Sujeito de Estudo	47
3.3 Fontes de Pesquisa, Procedimentos e Instrumento de Coleta de Dados	47
3.4 Tratamento dos Dados	48
3.5 Limitações da Pesquisa	48
4 ANÁLISE DOS DADOS	49
4.1 Identificação	49
4.2 Empresa Atual	50
4.3 Perfil	54
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	58
REFERÊNCIAS	62
APÊNDICE – ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA	64

1 INTRODUÇÃO

Estamos vivendo na Sociedade do Conhecimento e na Era das Competências, momento pontual e inédito na história da sociedade. Em nenhum outro momento histórico esteve-se inseridos numa sociedade em que a informação tivesse tamanha visibilidade e importância, sendo aplicada diretamente na geração de conhecimentos e, sucessivamente a esta geração, aplicando estes para gerar novos, e assim continuamente. Além disso, em nenhum outro momento histórico as competências foram tão valorizadas. Mais do que isto, se tornaram requisito indispensável para a entrada no atual mercado de trabalho. A frase: *é preciso ser competente* nunca foi tão fundamental como nos dias de hoje. Competência seria, então, o conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e atitudes que levam um profissional a desempenhar com eficiência suas atividades profissionais, permitindo à organização atingir seus objetivos. As habilidades, por sua vez, seriam entendidas aqui como sendo o “saber fazer” necessário para desempenhar uma atividade ou função, seriam, então, uma das partes que compõe o coletivo competência.

Tanto o conhecimento, quanto as competências, só existem se houver pessoas. O mundo do trabalho sofre uma transformação e volta as atenções para o homem, para a pessoa, para o produtor de conhecimentos e detentor de competências. Há muito tempo que não são mais apenas as tecnologias empregadas nos processos que fazem a diferença, mas sim as pessoas envolvidas nesses é que fazem o grande diferencial. É neste contexto, completamente baseado em informações, em conhecimentos e em competências, que o bibliotecário está inserido.

O bibliotecário, tendo que atuar neste contexto, precisa estar e se sentir satisfatoriamente preparado para encarar tanto o mercado de trabalho, quanto a interação com

os profissionais de outras áreas do conhecimento. Para tanto, precisa repensar sua formação, sua postura, seu perfil, suas competências e sua atuação profissional.

Fala-se em perfil profissional, em perfil ideal, em perfil demandado pelo mercado de trabalho. Dos profissionais, ao ingressarem no mundo do trabalho, é esperado um determinado perfil que atenda às necessidades das organizações que os contratam. As empresas privadas ao contratarem um profissional, fazem-no, inquestionavelmente, pelas competências que compõem seu perfil.

O perfil do bibliotecário tem evoluído ao longo do tempo para tentar atender às necessidades demandadas pelo mercado de trabalho. Da mesma forma, o curso de Biblioteconomia evoluiu, ao longo do tempo, para atender as demandas do mercado que exige um perfil condizente com determinado período. Logo, o tripé “perfil, formação e mercado de trabalho” é indissociável.

A evolução que vem ocorrendo no perfil do bibliotecário não pode ser dissociada da evolução que ocorreu, concomitantemente e pelos mesmos motivos, na própria Biblioteconomia, no que tange à formação deste profissional e que, inevitavelmente, reflete em sua prática profissional.

Do bibliotecário, independente do período histórico de sua formação, sempre se esperou um perfil dinâmico, participativo, enfim, um perfil considerado ideal pelo mercado de trabalho. O que precisa ser compreendido é que o perfil “é ideal” dependendo do momento, do contexto em que estamos inseridos, das necessidades demandadas pelo mercado de trabalho de um determinado período específico. O perfil ideal que se procura hoje não é diferente do perfil ideal que se procurava a vinte ou trinta anos atrás. O ponto que diferencia o de hoje para o de três décadas atrás é o conjunto de circunstâncias do contexto em questão, do momento histórico que se vive e das necessidades deste. Mas, o perfil que se espera, sempre é o ideal.

Após as décadas de 80 e de 90, período no qual a sociedade como um todo passou por uma grande transformação, a evolução do perfil do bibliotecário acelerou-se enormemente. Estamos num momento em que: ou corre-se atrás para permanecer no mercado, mantendo-se atualizado e desenvolvendo competências, ou fica-se estagnado e não existe para este.

Este trabalho pretende, assim, conhecer quais são as competências indispensáveis que devem compor o perfil do bibliotecário que atua, ou pretende atuar, em empresas privadas. Procura, ainda, compreender as circunstâncias que fizeram com que o perfil do bibliotecário fosse evoluindo ao longo do tempo. O foco deste estudo refere-se especificamente a empresas privadas localizadas no município e na grande Porto Alegre. Entende-se por empresa privada aquelas organizações que visam lucro e que, uma de suas características, é o fato de o recrutamento e a seleção de pessoal ser feita com base nas competências pessoais.

1.1 Problema

Diante deste quadro, o problema deste estudo pode ser caracterizado pela seguinte questão:

Quais as competências que devem compor o perfil profissional do bibliotecário para atuar em empresas privadas?

1.2 Objetivo Geral

Conhecer quais são as competências necessárias e indispensáveis que devem compor o perfil do bibliotecário que atua ou que pretende atuar em empresas privadas.

1.3 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos deste estudo são:

- a) analisar, sob o ponto de vista da formação, a evolução do perfil do bibliotecário no Brasil;
- b) verificar a relação existente entre a formação do bibliotecário, o perfil e o mercado de trabalho;
- c) identificar as competências, além das adquiridas durante a formação, necessárias e indispensáveis ao bibliotecário que atua em empresas privadas.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Nesta seção será feita a relação entre a questão norteadora e o conhecimento científico já sistematizado. A revisão de literatura aborda os temas: perfil e formação do bibliotecário no Brasil através de uma abordagem histórica e as competências demandadas pelo mercado de trabalho.

2.1 Perfil e Formação do Bibliotecário no Brasil: uma abordagem histórica

A aparente sutileza que envolve a utilização de um ou outro termo ou denominação para designar determinado profissional, na verdade, não possui nada de sutil. Bem pelo contrário, a utilização de um ou outro, em diferentes momentos históricos, é determinado por processos e percursos que vão sendo marcados e influenciados pelas mudanças sociais, econômicas e tecnológicas da sociedade.

A aparente sutileza que envolve a utilização do termo *bibliotecário*, *bibliotecário-documentalista*, *bibliotecário especializado*, *agente cultural*, *agente de informação*, *profissional da informação*, *moderno profissional da informação* ou *agente gestor da informação e do conhecimento*, cai por terra quando analisamos o contexto que impulsiona e conduz à mudança. Contexto este, um tanto quanto complexo e imponente.

Convém salientar que as denominações aqui utilizadas tentam ligar um determinado momento histórico a um termo que procura expressar um perfil condizente com o então período histórico. Não se pretende, assim, aplicar as diversas denominações ou termos

com enfoque na “substituição” de um por outro, mas utilizá-los para expressar a questão do perfil profissional associado a um ou outro termo. Assim, as denominações utilizadas neste trabalho, são apenas tentativas de dar nomes às mudanças de perfil. Não se pretende, por conseguinte, entrar no mérito de mudanças ou substituições de termos em nível de formação acadêmica. Os termos foram extraídos da literatura consultada e seguem a seqüência histórica dos fatos.

A relevância deste capítulo ganha força quando se percebe que os bibliotecários estão, cada vez mais, tomando conhecimento do mercado que está aberto para aqueles que, imprescindivelmente, se dedicarem a sua formação, apresentarem competências e possuírem um perfil condizente com as exigências do contexto atual. As organizações buscam pessoas com perfis que tenham um diferencial. Estas esperam, ansiosamente, por um profissional que possua formação em Biblioteconomia, que tenha domínio das tecnologias da informação, que possua um perfil diferenciado e que apresente competências necessárias para ocupar este espaço no mercado que está inteiramente aberto e à espera dele.

Para compreender a mudança que vem ocorrendo ao longo do tempo, é preciso analisar a evolução do perfil do bibliotecário e esta não pode ser dissociada da evolução que ocorreu, da mesma forma e pelos mesmos motivos, na própria Biblioteconomia, no que tange a formação deste profissional.

A evolução ocorrida no que diz respeito à formação do bibliotecário no Brasil, de acordo com Natri (1992), foi marcada por três momentos distintos: o primeiro momento se estende até 1962, o segundo vai de 1962 a 1982 e o terceiro momento seria o momento atual.

Vale salientar, conforme expôs Castro (2000), que diversos autores dividiram, de maneiras diferentes, a história do ensino de Biblioteconomia no Brasil, como Edson Nery da Fonseca, Suzana Pinheiro Mueller, Sebastião de Souza, Dinah Aguiar Población e César Augusto Castro. Estes, ao realizarem as divisões, levaram em consideração um ou outro fato

histórico marcante. Contudo, estes autores estão totalmente de acordo quanto ao fato de que os modelos de influência humanista francês e técnico americano são demarcadores do campo do ensino de Biblioteconomia. A opção pela divisão realizada por Rosemeire Nastri recai sobre a justificativa de que esta autora divide os fatos em apenas três momentos, sendo assim, mais sucinta e generalista no seu agrupamento.

De acordo com Nastri (1992), no primeiro momento, ou seja, até 1962, vamos nos deparar com todos os aspectos iniciais que acompanham quaisquer tentativas de estruturação de um curso, no caso, a estruturação do curso de Biblioteconomia no Brasil.

O curso pioneiro teve início, de fato, em 1915, na Biblioteca Nacional do Rio de Janeiro sem qualquer planejamento curricular e sem perspectivas de atender necessidades alheias a essa instituição (CASTRO, 2002). O curso, na sua origem, tinha a preocupação de formar profissionais para as instituições nacionais, de acordo com Rodrigues (2004).

Importante deste período é destacar as influências que o curso recebeu e que marcaram, em consequência, o perfil do profissional deste período, identificado pelo termo *bibliotecário*. O termo bibliotecário, de acordo com Castro (2000), passou a ser utilizado na Biblioteca Nacional, a partir de 1824, quando da aprovação do segundo dispositivo legal que, após a Independência do Brasil, alterou a denominação do administrador da biblioteca, até então chamado de *prefeito* ou *zelador*, por bibliotecário.

A primeira influência que o curso recebeu foi a francesa “[. . .] da École de Chartres de Paris, que foi a primeira escola criada no mundo para formação de pessoal para as bibliotecas.” (CASTRO, 2000, p.50). A influência francesa, de acordo com Guimarães (1997, p.125) ressaltava “[. . .] a visão do bibliotecário erudito, de formação eminentemente humanista, ligado à cultura e às artes [. . .]” e foi aplicada no curso desenvolvido na Biblioteca Nacional do Rio de Janeiro.

A influência do modelo norte-americano, cuja característica era a formação técnica, deu-se de forma pioneira no curso desenvolvido no Mackenzie College, em São Paulo, durante a década de 20. Nesta instituição que foi implantado o modelo pragmático de ensino de Biblioteconomia e de organização de bibliotecas (NASTRI, 1992). Este curso funcionou até 1936, quando cedeu lugar a um novo curso criado pela Prefeitura de São Paulo baseado, também, na orientação norte-americana, o Curso de Biblioteconomia do Departamento de Cultura da Prefeitura Municipal de São Paulo (CASTRO, 2000). Em 1939, a Prefeitura retirou seu apoio, mas, em 1940, o curso ressurgiu anexo à Escola Livre de Sociologia e Política (MUELLER apud NASTRI¹).

Com o passar do tempo, o modelo norte-americano foi o que prevaleceu sobre os cursos brasileiros de Biblioteconomia, inclusive no curso da Biblioteca Nacional que teve seu currículo reformulado em 1944, passando a promover uma formação básica útil a qualquer tipo de biblioteca (NASTRI, 1992). Outra modificação ocorrida concomitantemente à nova prática de formação mais abrangente, foi o início da concessão de bolsas de estudos a candidatos residentes em outros estados (CASTRO, 2000). A partir de então, a ênfase curricular adotada para os cursos de Biblioteconomia, baseada no modelo americano, volta-se para a formação do bibliotecário técnico influenciando, decisivamente, o perfil deste profissional.

Sob a influência norte-americana, e tendo como causas os fatos citados anteriormente, diversas Escolas de Biblioteconomia começaram a surgir por diversas localidades do Brasil, tais como, a partir da relação de NASTRI (1992): Escola de Biblioteconomia da Bahia, BA (1942); Curso de Biblioteconomia da Faculdade de Filosofia “Sedes Sapientae”, SP (1944); Curso de Biblioteconomia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo, SP (1944); Faculdade de Biblioteconomia da Universidade Católica de Campinas,

¹ MUELLER, Suzana Pinheiro Machado. O Ensino de Biblioteconomia no Brasil. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v.14, n.1, p.3-15, jan./jun. 1985. Apud NASTRI, 1992, p. 82.

SP (1945); Escola de Biblioteconomia e Documentação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, RS (1947); além de outros que foram surgindo sucessivamente. Esta explosão de cursos, observada durante este período, foi consequência, também, da formalização da criação de universidades no Brasil, em 1931.

Outro fato relevante ocorrido neste primeiro período, a partir da alteração curricular ocorrida no curso da Biblioteca Nacional, foi a implementação dos cursos avulsos que visavam a atualização e especialização dos bibliotecários já formados. “Estes cursos marcam o início da sistematização da educação continuada formal do bibliotecário brasileiro.” (CASTRO, 2002, p.30).

Com a reforma ocorrida nos Cursos da Biblioteca Nacional, da transferência do Curso de São Paulo para a Escola Livre de Sociologia e Política e da expansão do ensino nas diversas regiões do país, alguns problemas e algumas vantagens passaram a surgir. Como problemas, Castro (2000, p.109) cita o “[. . .] transplante curricular de São Paulo e Rio de Janeiro, de modo acrítico, desconsiderando as necessidades e características de cada local. Ainda, os cursos criados nos diversos estados contavam com um reduzido quadro de professores, sem dedicação exclusiva à docência.” Como vantagens, Castro (2000, p.110) cita “[. . .] a melhoria qualitativa dos serviços das bibliotecas.” E o surgimento de “[. . .] lideranças fora do eixo Rio-São Paulo. Mulheres que vão publicar na área, reivindicar status profissional, lutar pelo estabelecimento do currículo mínimo, pela regulamentação da profissão e pela incorporação dos Cursos e Escolas nas Universidades [. . .]”. Os bibliotecários acreditavam que a criação de Escolas, pelas Universidades, faria com que a profissão alcançasse *status* acadêmico e social e mais, que haveria um intercâmbio entre os conhecimentos dos estudantes das correntes humanista e técnica, ajudando imensamente na formação do profissional que iria atuar no mercado (CASTRO, 2000).

A partir do exposto neste primeiro momento, fica evidente que o início da Biblioteconomia no Brasil ocorreu em espaços um tanto quanto determinados e específicos. E que, a partir da reformulação que ocorreu no curso em 1944, deixaram de existir diferenças significativas entre os saberes ministrados entre os cursos de São Paulo e do Rio de Janeiro. O que permaneceu foram diferenças nas práticas e nos modos de ensinar entre os dois estados, tanto no que se refere à participação dos bibliotecários nos movimentos de classe e nos debates da área, quanto nos assuntos relacionados ao mercado de trabalho, tendo em vista que São Paulo requeria um tipo de perfil profissional, em virtude do crescimento das indústrias, enquanto que no Rio de Janeiro se requeria outro tipo de perfil, mais voltado para o Estado. Desta forma, mesmo nos cursos que utilizavam as mesmas nomenclaturas, os conteúdos ministrados eram diferentes, dependendo das necessidades locais (CASTRO, 2000).

Outro fator, de maior significância para o estabelecimento do campo da Biblioteconomia brasileira, foi a criação, em 1954, do Instituto Brasileiro de Bibliografia e Documentação (IBBD), que tinha como objetivo sistematizar políticas e institucionalizar a produção científica brasileira. A criação do IBBB em pleno período de acentuado desenvolvimento da ciência brasileira, refletiu diretamente no ensino, na denominação do Congresso, denominado até o momento de Congresso de Biblioteconomia, e na denominação das Escolas, até então apenas Cursos e Escolas de Biblioteconomia. A partir daí, foi incorporado o termo *Documentação* tanto nos eventos científicos, quanto no nome de algumas Escolas. A incorporação dos saberes da Documentação, aliado à expansão do ensino da Biblioteconomia e às mudanças ocorridas no campo da ciência e da tecnologia, foram condições para a modificação da formação do bibliotecário. Agora se buscava um bibliotecário com perfil mais dinâmico, mais participativo e, principalmente, mais especializado, isto é, que conhecesse as principais fontes do campo em que atuava, suas terminologias e o modo como o mesmo se estruturava (CASTRO, 2000).

A nova postura a ser assumida pelo bibliotecário, desencadeada pelo início do avanço da pesquisa científica e com o aumento expressivo da produção de conhecimentos, incluía o atendimento das necessidades de um novo tipo de leitor, o pesquisador. Com este novo perfil, o bibliotecário voltava-se, nas palavras de Sambaquy apud Castro¹, “[. . .] para a organização técnica dos materiais bibliográficos e o seu uso, assumindo a posição de orientador de leitores, um pesquisador imparcial, um documentalista, seguidor de normas técnicas de documentação [. . .]”.

Da incorporação do termo Documentação ao universo da Biblioteconomia e da introdução do bibliotecário no mundo científico, outras denominações aparecem, tais como *bibliotecário-documentalista* e *bibliotecário especializado*.

O aumento considerável da produção científica desencadeou outro fato que acabou auxiliando, de certa forma, na intensificação dos esforços em busca de proteção legal da profissão como forma de garantir e defender o espaço de trabalho: a entrada de outros profissionais no campo da Biblioteconomia, a partir dos anos 50. Como bem explica Castro (2000, p.132) “[. . .] os bibliotecários sentiram-se impossibilitados de organizar esta grande produção pelos métodos tradicionais. Este fato possibilitou que outros profissionais, insatisfeitos com as atividades dos bibliotecários, que não correspondiam às necessidades dos pesquisadores, adentrassem no campo [. . .]”.

A partir deste novo episódio, os bibliotecários passaram a repensar suas práticas profissionais, a questionar o ensino ministrado nas Escolas de Biblioteconomia e a reivindicar a regulamentação da profissão. Passaram, assim, a se preocuparem com as pressões externas que lhes exigia uma nova postura.

É verdade que um novo perfil estava sendo idealizado e exigido pelo mercado de trabalho, porém

¹ SAMBAQUY, Lydia de Q. A Profissão de Bibliotecário. **IBBD: Boletim Informativo**, Rio de Janeiro, v.2, n.6, p. 337, nov./dez. 1956. Apud CASTRO, 2000, p.123.

[. . .] estas transformações nos perfis profissionais dos bibliotecários não significaram uma valorização da categoria [. . .]. Eram discursos de um ‘ideal profissional’, que seria alcançado mediante a incorporação da Biblioteconomia no espaço universitário e do seu reconhecimento legal, enquanto profissão. Em torno destas duas questões centralizam-se os debates dos bibliotecários, até o início dos anos 60, quando foi aprovada a Lei 4084/62, que regulamenta o exercício da profissão. Se agora estes discursos reivindicatórios estavam alcançados, outros ainda permaneciam, especialmente, o da valorização e do status profissional. (CASTRO, 2000, p.117-118).

A questão da valorização profissional do bibliotecário ficou evidente, em 1956, quando o cientista Paulo Sawaya publicou na imprensa periódica, ensaios evidenciando o papel e a importância do bibliotecário especializado. Este mesmo cientista reivindicava a presença do bibliotecário nos locais onde a pesquisa científica era intensa. Porém, assim como havia aqueles que defendiam a presença do bibliotecário na área científica, havia aqueles que não viam com bons olhos sua presença, pois, entendiam este profissional como sendo subalterno e um mero guardador de livros e documentos. Foi exatamente este pensamento em torno da profissão que fez com que se firmasse o perfil caricato do bibliotecário marcando, decisivamente e de forma negativa, o desenvolvimento da profissão (CASTRO, 2000).

A ausência de divulgação da profissão também é apontada, desde a década de 50, como consequência direta da desvalorização profissional do bibliotecário. Não se sabia quem era o bibliotecário brasileiro, qual era a sua formação e quais eram suas atribuições profissionais. Logo, se não se sabe, não se valoriza. Porém, para Fonseca apud Castro¹, “[. . .] além da falta de divulgação, o maior problema da Biblioteconomia Brasileira e Latino-americana estava na ausência de nomenclatura para definir o campo, e os profissionais que dele fazem parte.”

¹ FONSECA, Edson Nery da. Uma Questão de Nomenclatura. **IBBD: Boletim Informativo**, Rio de Janeiro, v.1, n.1, p.19-20, jan./fev. 1955. Apud CASTRO, 2000, p.155.

Assim, ao final deste primeiro período, ficava evidente que uma grande mudança de perfil era necessária. Os bibliotecários foram obrigados a despertar diante das questões inerentes ao momento, o que impulsionou os movimentos da classe na busca pelos seus direitos e pela adequação profissional em relação ao mercado de trabalho.

De acordo com Nastri (1992), no segundo momento, ou seja, de 1962 a 1982, depara-se com o reconhecimento oficial da profissão em nível superior, com o estabelecimento do primeiro currículo mínimo obrigatório para o curso de Biblioteconomia e com a formação do Conselho Federal de Biblioteconomia.

Os esforços em torno da aprovação de uma lei que regulamentasse a profissão do bibliotecário, que vinham se intensificando desde a década de 50, tinham como objetivos a obtenção de respaldo legal para exercê-la, resguardando, assim, seus espaços de trabalho e a obtenção de status e de valorização profissional.

A Lei nº 4084, que reconheceu oficialmente a profissão, foi promulgada em 1962, depois que o projeto de lei tramitou por várias instâncias federais e após notória pressão dos bibliotecários e da Federação Brasileira de Associações de Bibliotecários (FEBAB). A FEBAB foi fundada durante o II Congresso Brasileiro de Biblioteconomia e Documentação (CBBDD), realizado no ano de 1959. A princípio funcionou como Secretaria Geral e somente em 1961, durante a realização do III CBBDD, ocorrido em Curitiba, foi eleita a sua primeira diretoria (CASTRO, 2000).

Em grande parte o mérito pela aprovação da Lei nº 4084, como afirma Aragão apud Castro¹, “[. . .] é da FEBAB, por ser a instituição agregadora de todas as associações de classe, e foram estas mesmo [. . .] que impulsionaram, direta ou indiretamente, o

¹ ARAGÃO, Esmeralda M. de. A Profissão de Bibliotecário e Documentalistas: situação e perspectivas no Brasil. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO, 3., 1961, Curitiba. **Anais**. Curitiba: ABPr, 1961. P.1-8. Apud CASTRO, 2000, p.177.

reconhecimento da profissão do bibliotecário e a inclusão da Biblioteconomia entre as carreiras de nível superior.”

Com a aprovação da Lei nº 4084, houve a necessidade de instalação de órgãos fiscalizadores, o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Biblioteconomia, além do estabelecimento, em 1963, de um Código de Ética Profissional, que teria a finalidade de regular a conduta do bibliotecário no exercício de sua profissão, chamado de Código Profissional dos Bibliotecários Brasileiros (CASTRO, 2000).

Finalmente o empenho dos bibliotecários no que tangia a regulamentação da profissão e a busca de seus direitos estava alcançado. Porém, nesta mesma década de furor em torno das questões da regulamentação da profissão, da criação do Conselho Federal e da aprovação do Código Profissional, uma outra questão estava beirando a crise: a formação do bibliotecário.

Os motivos da crise na Biblioteconomia tinham diversos motivos, dentre os quais: a ausência de um currículo mínimo, baixo reconhecimento social do papel do bibliotecário e ensino predominantemente técnico (CASTRO, 2000). É evidente que estes fatos refletiam diretamente no perfil do bibliotecário.

Partindo-se da constatação de que a formação estava em crise e que não atendia mais às expectativas da classe, uma mudança precisava acontecer o mais rápido possível e deveria começar pelo estabelecimento de um currículo mínimo. Na opinião de Lemos apud Nastri¹ o currículo mínimo obrigatório, estabelecido em 1962 e elaborado por um Grupo de Trabalho designado pela Secretaria do Ensino Superior do MEC, proporcionou uma maior uniformidade no ensino de Biblioteconomia e também uma formação cultural mais diversificada ao bibliotecário. Disciplinas culturais foram novamente introduzidas no

¹ LEMOS, Antônio A. B. de. Estado Atual do Ensino de Biblioteconomia no Brasil e a Questão da Ciência da Informação. In: SEMINÁRIO LATINO-AMERICANO SOBRE PREPARAÇÃO DE CIENTISTAS DA INFORMAÇÃO, 1972, México, DF. *Anais*. Rio de Janeiro: IBBD, 1972. P.12. Apud NASTRI, 1992, p.84.

currículo visando uma alteração do perfil vigente, exclusivamente técnico, para outro mais voltado às questões sociais. Todavia, ainda continuou prevalecendo o aspecto técnico, voltado para a organização de acervos e para a instituição biblioteca.

Outro fato relevante é que, com a introdução de um currículo mínimo, os conhecimentos passaram a extrapolar fronteiras geográficas e, principalmente, necessidades inerentes a determinadas instituições. Agora a transmissão de saberes não se detinha às necessidades específicas desta ou daquela instituição, como aconteceu durante todo o primeiro período, mas sim, independentemente da instituição ou da localização geográfica, os saberes transmitidos aos futuros bibliotecários teriam um padrão mínimo.

O Currículo Mínimo estabelecido em 1962 não chegou a satisfazer a classe bibliotecária, como afirma Castro (2002), uma vez que não correspondeu às expectativas dos profissionais e às exigências do mercado, dos avanços tecnológicos, sociais e educacionais da época. Desta forma, não tardou para que se recomeçassem as discussões em torno da questão da formação do bibliotecário e, principalmente, os levantamentos dos pontos falhos deste currículo. Em 1967, surge a Associação Brasileira do Ensino de Biblioteconomia e Documentação (ABEBD), hoje Associação Brasileira do Ensino em Ciência da Informação (ABECIN), que intensificou as discussões em relação a este assunto.

Os debates que envolviam este assunto eram altamente pertinentes, pois, o mercado de trabalho se expandia de maneira ascendente e se abriam novas possibilidades de atuação profissional em “[. . .] indústrias, empresas privadas e públicas que começaram a criar seus centros de documentação e informação. Para atender a esse mercado emergente caberia às escolas brasileiras a responsabilidade de capacitar melhor o futuro profissional, adequando-o às exigências do momento [. . .]” além de tornar o seu perfil mais atrativo (CASTRO, 2000, p.213).

Assim, com a finalidade de minimizar a problemática em torno da formação do bibliotecário, a Diretoria de Ensino Superior do MEC instituiu, em 1967, uma Comissão de Especialistas de Ensino em Biblioteconomia (CEEB) para diagnosticar a situação das escolas e propor soluções para a melhoria do ensino, incluindo assuntos tais como o próprio currículo mínimo, a eficiência do ensino e as estratégias para despertar o espírito profissional dos bibliotecários (CASTRO, 2000).

Estava evidente, desta forma, que novas mudanças deveriam ocorrer na formação do bibliotecário como forma de adequar seu perfil às exigências do momento em questão, em que se esperava deste profissional mais dinamismo, pró-atividade e que fosse aberto, atento e flexível às mudanças.

Em meio às discussões sobre o ensino da Biblioteconomia, a década de 70 inicia e é marcada por dois acontecimentos importantes para o desenvolvimento da Biblioteconomia brasileira e, conseqüentemente, para a evolução do processo como um todo. Surgem os primeiros periódicos especializados na área e os primeiros cursos de pós-graduação (NASTRI, 1992). Ambos têm um papel significativo no que tange a valorização do curso e aparecem, também, como instrumentos eficientes e eficazes na luta por mudanças do então currículo mínimo obrigatório, que já não atendia às necessidades dos bibliotecários que estavam se formando e indo para o mercado de trabalho no início da década de 80.

Este segundo momento é fechado, no ano de 1981, com uma proposta de reformulação do então currículo mínimo que estava em vigor. De acordo com Ferreira et al. apud Nastri¹ esta proposta surgiu a partir da constatação de que a mudança de currículo era necessária em conseqüência de uma mudança social maior, diante da evidência de que o profissional já não correspondia às exigências e tendências da sociedade e, principalmente,

¹ FERREIRA, Maria Luiza A. G. et al. Currículo Mínimo de Biblioteconomia. **Revista da Escola de Biblioteconomia da UFMG**, Belo Horizonte, v.6, n.1, p.94, mar. 1977. Apud NASTRI, 1992, p.87.

que o profissional que se formasse a partir de então deveria responder à situação social do momento, atuando como um agente de transformação da sociedade em que está inserido.

Desta forma, no início da década de 80, a denominação mais adequada para expressar as novas atuações do bibliotecário, diante deste novo perfil que salientava as funções sociais, passou a ser *agente cultural e agente de informação*, juntamente com o termo *bibliotecário*.

Assim, em 1982, é estabelecido o novo currículo mínimo do curso de Biblioteconomia, após o entendimento de que a mudança do perfil profissional era necessária e imprescindível, a fim de se adequar às mudanças pelas quais estava passando a sociedade daquela época. Este novo currículo mínimo foi, nas palavras de Nastri (1992, p.88), “[. . .] uma conquista da classe bibliotecária.”

Este terceiro momento que inicia em plena década de 80, é um período marcado por uma mudança radical de paradigma ocasionada pela introdução das tecnologias da informação na qual ficou salientada a necessidade iminente de o bibliotecário rever tanto sua formação, quanto seu perfil profissional.

Um paradigma, ou um modelo, é substituído por outro quando não está mais servindo como critério ou parâmetro. Desta forma surge, para atender à realidade do novo contexto mundial, um novo paradigma, o paradigma tecnológico. Os aspectos que caracterizam o atual paradigma tecnológico, de acordo com Castells (1999), são:

- a) a informação é vista como matéria-prima;
- b) penetrabilidade dos efeitos das novas tecnologias;
- c) lógica de redes em qualquer sistema ou conjunto de relações;
- d) flexibilidade;
- e) convergência de tecnologias específicas para um sistema altamente integrado.

A partir deste novo paradigma, os bibliotecários vêm-se imersos num contexto completamente novo, cheio de novas tecnologias. Estas tecnologias, por sua vez, chegaram, instalaram-se, impuseram-se e mudaram, de fato, a vida diária destes profissionais. Diante desta tecnologia, o bibliotecário viu-se obrigado a estudá-las, a entendê-las e a aplicá-las no seu dia-a-dia profissional. Desta forma, os bibliotecários viram-se diante de um dilema, ou encaravam seriamente estas novas tecnologias que entravam nas bibliotecas sem pedir licença e assumiam que um novo perfil profissional deveria surgir junto com estas inovações, ou se acomodavam diante do novo fato assumindo o risco de perderem seu espaço no mercado de trabalho. Com certeza houve profissionais que enfrentaram as novas tecnologias e profissionais que se acomodaram, assim como houve profissionais que se preocuparam com a mudança de perfil profissional, enquanto outros nem se deram tempo de pensar no assunto. Mas um fato é verdadeiro: a partir da década de 80, os bibliotecários tiveram que encarar um novo contexto baseado em fortes e esmagadoras mudanças e que, indiscutivelmente, tendiam apenas a evoluir, a progredir, a seguir em frente.

Juntamente com este contexto tecnológico que emergia, também durante a década de 80, outras influências passaram a surgir na área. As influências das áreas e técnicas de gestão e administração ganham notada relevância durante este período (CARDOSO, 2002). O bibliotecário passa a atuar em contextos administrativos, sentindo necessidade, assim, de uma formação que estivesse, também, voltada para esta interface.

A convergência destes fatos neste novo contexto, um tanto quanto polivalente, trás à tona um novo conceito de profissional de natureza, notadamente, mais abrangente. Assim surge, no que se refere à formação, algo bastante novo até então: a questão de que o currículo, e tudo o que envolve a formação profissional, deve servir como suporte, como ferramenta, como meio para a formação, e não como um fim em si mesma (GUIMARÃES, 1997; NASTRI, 1992). Este novo direcionamento desencadeia um outro modo de se pensar a

formação do profissional, como foi constatado por Nastri (1992, p.92), “[. . .] as escolas de Biblioteconomia por si só não podem ser responsabilizadas por uma formação tão abrangente e diversificada.” Ao afirmar isto, a autora deixa claro que, em decorrência da velocidade com que as coisas acontecem e, conseqüentemente, mudam, cabe ao profissional boa parte da responsabilidade pela sua formação. Outro modo de pensar e encarar a formação do profissional está relacionada à estruturação do processo de formação, de acordo com Rodrigues (2004, p.156), “[. . .] orientado não somente para o fazer, mas também para o pensar como fazer. Essa nova concepção está condicionada aos esforços que a universidade despense para adequar seu ensino aos novos tempos.”

Aliado e vindo em encontro ao que foi exposto, ocorre, em 1996, a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), que trouxe uma concepção curricular mais flexível, voltada para a consciência da diversidade do conhecimento do aluno. A flexibilização curricular, de acordo com Cardoso (2002), libertou as instituições e os cursos para exercerem sua autonomia e criatividade na elaboração de propostas específicas centradas nas competências pretendidas aos profissionais. Deste modo, ocorre uma multiplicação de novos e diferentes modelos de formação profissional e, conseqüentemente, de perfis profissionais que refletem, inevitavelmente, na prática profissional.

Esta concepção de currículo mais flexível veio em encontro ao contexto mundial que estava se estruturando a partir da década de 90, marcado pela globalização, pela explosão da informação, pelas tecnologias da informação, pelas novas demandas dos usuários, pela propriedade intelectual, pelas redes, pela competição, pela escassez de recursos, pela cooperação e pelos novos valores culturais e sociais (TARAPANOFF, 1999), condicionando e exigindo uma nova formação e um novo perfil aos bibliotecários.

A partir de então, o profissional *bibliotecário*, *bibliotecário-documentalista*, *bibliotecário especializado*, *agente cultural*, *agente de informação*, passa a englobar uma

nova e mais abrangente denominação para expressar o perfil que se esperava para o contexto de então, *profissional da informação*. É conveniente salientar que, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) de 1994, a denominação *profissional da informação* não era considerada. A mesma considerava apenas o termo *bibliotecário* e alguns sinônimos tais como Biblioteconomista, Bibliotecônomo, etc. Somente a última versão da CBO, que foi publicada em 2002, utiliza a denominação *profissionais da informação* como sendo a família do *Bibliotecário*, do *Documentalista* e do *Analista de Informações*. É oportuno colocar que: “A CBO constitui-se em indicador das ocupações existentes no mercado de trabalho brasileiro. É o resultado de uma extensa análise das atividades desenvolvidas em cada ocupação, realizada por trabalhadores que as exercem e que são reconhecidos pelos seus pares [. . .]” (SANTOS; NEVES; JOB, 2004, p.42).

Retomando a questão da utilização do termo *profissionais da informação*, Richard Mason (1990, p.125) os caracteriza como sendo aqueles que:

[. . .] aplicam seus conhecimentos sobre informação e tecnologia com uma finalidade básica em mente: obter a *informação* certa a partir da *fonte* certa para o *cliente* certo no *tempo* certo e na *forma* mais adequada para o uso a que se destina e a um *custo* que seja justificado pelo seu uso. (tradução nossa).

Desta forma, a utilização da denominação *profissional da informação* pressupõe, mais do que uma formação em Biblioteconomia, onde são adquiridos conhecimentos específicos, uma capacidade para localizar e transmitir informações certas para as pessoas certas. Passa-se a valorizar a polivalência, o domínio do universo tecnológico e as competências individuais. Ou seja, há uma transformação total em termos de paradigma, na qual o antigo perfil tradicional voltado para as atividades técnicas e para a vivência restrita ao espaço físico da biblioteca, cede lugar a um novo perfil, no qual o profissional tenha uma visão holística, seja aberto, atento, curioso, inovador, criativo, voltado ao acesso às

informações, flexível às mudanças e competente para fazê-las quando necessário (GUIMARÃES, 1997; SANTOS, 2000).

Diante destas novas exigências, surge todo um processo em torno da questão de que a denominação *profissional da informação*, que passou a ser utilizada a partir da década de 90 e que trazia consigo todo um ideal de perfil, passasse a ser *moderno profissional da informação*.

O termo *moderno profissional da informação* ou simplesmente MIP, conquistou espaço pelo fato da expressão *moderno* englobar toda uma gama de competências necessárias ao profissional, a fim de acompanhar a evolução do contexto atual.

Diversos países e instituições empenharam-se, no decorrer da década de 90, para definir qual seria o perfil e o futuro deste novo profissional. A Federação Internacional de Documentação (FID) criou, em 1992, um grupo para estudar a questão deste profissional, designado como *Special Interest Group/Modern Information Professional* (SIG/MIP). Na América Latina, especialmente em Cuba, foram realizados trabalhos sobre o MIP a partir de 1993. No Brasil, vários estudos e encontros também foram realizados, a partir de 1995, com o mesmo objetivo (GUIMARÃES, 1997; SANTOS, 2000).

A principal característica de um MIP, nas palavras de Santos (2000, p.114) estaria relacionada com o fato de este profissional “[. . .] estar preparado para a mudança sempre [. . .]”. Esta frase, apesar de sucinta, é extremamente ampla. Ela trás, arrolada a si, toda a força da expressão *mudança*, termo ligado e indissociável do cenário em questão.

É oportuno salientar que, precedente à atuação do MIP está, necessariamente, sua formação, seja no âmbito da educação formal, seja no da educação continuada (GUIMARÃES, 1997). Por educação continuada, educação contínua, ou educação

permanente, entende-se, de acordo com Cunha apud Nastri¹ “[. . .] como qualquer aprendizagem, formal ou informal, feita a partir da primeira graduação.”

Nenhum profissional da informação passa a ser um MIP sem uma formação em nível de graduação ou pós-graduação e, principal e essencialmente, sem um projeto pessoal baseado na educação continuada. Santos (2000, p.116) é enfática ao afirmar: “Nenhum currículo universitário fornece tudo o que é necessário saber assim como nenhum curso de pós-graduação conterà todo o saber e atualização necessária para uma carreira bem-sucedida em tempos de mudanças rápidas e irreversíveis.” Como já foi dito anteriormente, a graduação, o currículo, é apenas uma base, um suporte. É necessário que os conhecimentos formais adquiridos sejam constantemente aprofundados e atualizados. Tarapanoff (1999, p.34) reforça: “[. . .] sozinha, a graduação não basta, as empresas buscam o profissional com perfil diferenciado.” E ainda, “[. . .] a reciclagem, a atualização e a educação continuada são essenciais, o mais importante talvez não seja a formação mas a capacidade e flexibilidade para assumir diversos papéis a partir da educação continuada.” É imprescindível que o profissional da informação se conscientize dessa necessidade e procure continuar a sua formação. Santos (2000, p.116) afirma, categoricamente: “Todas as oportunidades do mercado estão abertas para o bibliotecário que possuir um projeto de vida profissional onde a educação continuada seja meta permanente.”

Da mesma forma como o profissional deve buscar uma formação pessoal condizente com suas aspirações, através de uma educação formal complementada com uma educação continuada, buscando um perfil mais adequado ao momento, da mesma forma cursos estão tentando, também, se adequarem ao novo cenário. Assim, em 2001, a educação formal do bibliotecário passou por mais uma alteração. O campo das Ciências da Informação, que integra os cursos de Biblioteconomia, Arquivologia e Museologia, teve suas diretrizes

¹ CUNHA, Murilo B. O Desenvolvimento Profissional e a Educação Continuada. **Revista de Biblioteconomia de Brasília**, Brasília, DF, v.12, p.150, jul./dez. 1984. Apud NASTRI, 1992, p.92.

curriculares aprovadas pelo Conselho Nacional de Educação (CASTRO, 2002). Esta alteração surge em decorrência de um processo natural de evolução causada pelo cenário atual, na qual organizações buscam um perfil profissional diferenciado.

O que se espera, diante da nova realidade, é que o profissional busque, definitivamente, através da sua educação formal e continuada, um perfil de natureza mais interdisciplinar que possa dar conta da realidade heterogênea, em tempo de rápidas, constantes e significativas mudanças.

Mudanças estas que afetam diretamente o bibliotecário que passa a englobar mais uma denominação, a de *gestor da informação e do conhecimento*.

Por agente gestor do conhecimento compreende-se, de acordo com Neves e Longo (1999/2000, p.164) “[. . .] todos os profissionais que utilizam o conhecimento para realizar seu trabalho, sejam criando, organizando, capturando ou disseminando o conhecimento.” As mesmas autoras (1999/2000, p.167) acrescentam que “[. . .] o que os tornam profissionais do conhecimento é o fato de trabalharem com o capital intelectual da organização.” Na conceituação de Rezende (2002, p.121) este agente gestor: “É uma nova categoria de profissionais, cujo papel é a administração do capital intelectual da empresa [. . .]”. Esta mesma autora define o capital intelectual como sendo o conhecimento existente em uma organização. Para Stewart apud Rezende¹ “[. . .] o capital intelectual constitui a matéria intelectual, como o conhecimento, a informação, a propriedade intelectual e experiências que podem ser utilizadas para gerar riquezas.” Em última análise, o capital intelectual seria a soma do conhecimento de todas as pessoas (capital humano) de uma organização, com a soma de patentes, marcas, processos, tecnologias e estruturas de uma organização (capital estrutural) e

¹ STEWART, Thomas A. **Capital Intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. Rio de Janeiro: Campus, 1998. 237p. Apud REZENDE, 2002, p. 123.

mais o valor dos relacionamentos que uma organização mantém com as pessoas com as quais mantém negócios (capital de clientes, consumidores ou usuários)¹.

Dentre as competências levantadas como necessárias ao gestor da informação e do conhecimento estão: criatividade, dinamismo, iniciativa, intuição, versatilidade, pró-atividade, comunicabilidade, facilidade para trabalhar bem em equipe e para estabelecer relacionamentos interpessoais, demonstrar disposição diante dos novos desafios, ter senso crítico, ser flexível, ser argumentativo, ter bom nível cultural e ter responsabilidade profissional (NEVES; LONGO, 1999/2000).

É adequado enfatizar que o termo *Gestor de Informação* é considerado pela Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) de 2002. Como já foi citado anteriormente, a CBO2002 incluiu as denominações *Bibliotecário, Documentalista e Analista de Informações* dentro da família *Profissionais da Informação*. E, para cada denominação, diversas outras, como por exemplo, para a denominação *Bibliotecário*, seguem: Bibliógrafo, Biblioteconomista, Cientista de Informação, Consultor de Informação, Especialista de Informação, Gerente de Informação e Gestor de Informação. É válido esclarecer que estas “[. . .] são designações que se encontram no mercado de trabalho e que foram acolhidas pela CBO como forma de representar a realidade [. . .]”, pois foram compiladas por bibliotecários de reconhecida experiência profissional e que atuam em diferentes tipos de bibliotecas, incluindo bibliotecas universitárias, públicas, escolares, de empresas privadas, etc. (SANTOS; NEVES; JOB, 2004, p.45).

Como fica evidente, o contexto atual exige do profissional *bibliotecário, bibliotecário-documentalista, bibliotecário especializado, agente cultural, agente de informação, profissional da informação, moderno profissional da informação, agente gestor*

¹ Conceitos retirados de material distribuído durante o curso de Gestão do Conhecimento, ministrado pela Profª. Maria do Rocio Fontoura Teixeira, na Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Julho, 2003.

da informação e do conhecimento ou com quaisquer outras denominações, um imenso conjunto de competências e uma grande versatilidade. E, novamente e mais do que em qualquer outro momento histórico, será exigido, deste profissional, dedicação constante no que se refere a sua formação universitária, ao seu aperfeiçoamento e a sua atualização através de projetos pessoais baseados na educação continuada, tendo sempre em foco a necessidade de buscar um perfil diferenciado, demandado pelo mercado de trabalho. Pois, somente encarando com seriedade, aplicando os conhecimentos adquiridos durante a educação formal e continuada e, principalmente, desenvolvendo competências, é que o bibliotecário (denominação que será adotada em todo o trabalho) garantirá seu espaço no mercado de trabalho que está cada vez mais amplo, mais diversificado e mais exigente.

2.2 Competências Demandadas pelo Mercado de Trabalho: o bibliotecário inserido na era das competências

A expressão *Sociedade da Informação* não é nova, muito menos atual. O que é realmente contemporâneo é a utilização da expressão *Sociedade do Conhecimento*.

Analisando-se todas as sociedades, no decorrer da história da humanidade, percebe-se que foram sociedades baseadas em informação. O que diferenciou uma de outra, foi a forma como a informação foi utilizada.

Ao se referir a este tema, Castells (1999) utiliza a expressão *revolução tecnológica*. Afirma que todas as sociedades tiveram, dentro do seu contexto, uma revolução tecnológica baseada em informação. A primeira revolução, que teve como contexto histórico a primeira Revolução Industrial, apoiou-se em um amplo uso de informações, aplicando e

desenvolvendo os conhecimentos preexistentes. A segunda revolução, que teve como contexto histórico a segunda Revolução Industrial, caracterizou-se pelo papel decisivo da ciência ao promover as inovações. E, a atual revolução tecnológica, que conta com um panorama histórico baseado na globalização, caracteriza-se pela aplicação de conhecimentos e de informações na geração tanto de conhecimentos, quanto de dispositivos de processamento e comunicação de informações, gerando um ciclo ininterrupto entre a inovação e seu uso.

Vive-se, de fato, numa sociedade baseada em informação. Mas, como foi exposto, este fato não é novo, pelo contrário, todas as épocas, todas as sociedades sempre foram baseadas em informação. O que é novo, o que difere o contexto atual dos demais é a aplicação da informação na geração de conhecimento e, concomitantemente a esta geração, também a aplicação deste conhecimento para gerar novos, e assim sucessivamente. A informação transformou-se, de acordo com Miranda (2004), ao final do século XX, num importante fator de produção com inquestionável visibilidade e com importância reconhecida.

Da assimilação e processamento de variadas informações temos, como resultado, o conhecimento. E este conhecimento só existe se houver pessoas. Desta forma, as atenções voltam-se para o homem, para a pessoa, para o produtor de conhecimentos.

Com as atenções centradas no homem, o mundo do trabalho sofre uma transformação e recoloca o ser humano no centro da produção. Será ele quem irá manipular as informações gerando, assim, conhecimentos. E é neste contexto, completamente baseado em informações e em conhecimentos, que se destacam os bibliotecários.

O bibliotecário, inserido e tendo que atuar neste mundo do trabalho que passa por transformações, vê-se obrigado a se adaptar ao novo sistema, a repensar sua postura, seu perfil, suas competências e sua atuação profissional. Arruda, Marteleto e Souza (2000) afirmam que o novo cenário que se impõe, demanda uma nova postura dos bibliotecários, que passam a ter seu campo de atuação ampliado e redimensionado.

No que se refere à atuação profissional, o campo de atuação do bibliotecário recebeu, no Brasil, através da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), uma definição oficial e uma descrição das áreas de atividades. A CBO foi desenvolvida no âmbito do Ministério do Trabalho e do Emprego e, de acordo com Cunha e Crivellari (2004, p.49), a última versão, datada de 2002, “[. . .] introduziu mudanças muito significativas relacionadas aos profissionais da área.” Explicam ainda que: “A *Nova CBO* foi organizada não mais de acordo com as ocupações individualizadas e sim com base na noção de ‘famílias ocupacionais’, que agrega ocupações consideradas assemelhadas.” Afirmam ainda que: “Pelos critérios da CBO fica, então, evidente que o verdadeiro profissional da informação é, no Brasil, o próprio bibliotecário [. . .], pois está apto a exercer a maioria absoluta das atividades típicas da família *profissionais da informação*.” Fica evidente, assim, que o bibliotecário é o profissional que **estaria**, de acordo com o que foi exposto, melhor preparado para atuar no mercado de trabalho relacionado a informação, que é uma área altamente diversificada e heterogênea.

De acordo com a CBO 2002, são consideradas como áreas de atividades dos bibliotecários:

- a) disponibilizar informação em qualquer suporte;
- b) gerenciar unidades, redes e sistemas de informação;
- c) tratar tecnicamente recursos informacionais;
- d) desenvolver recursos informacionais;
- e) disseminar informação;
- f) desenvolver estudos e pesquisas;
- g) prestar serviços de assessoria e consultoria;
- h) realizar difusão cultural;
- i) desenvolver ações educativas;

j) demonstrar competências pessoais.

Constata-se que o bibliotecário, no que se refere a sua atuação profissional, deve estar preparado para atuar nas áreas de atividades profissionais a ele determinadas, procurando apresentar resultados altamente satisfatórios, além de possuir diversas competências.

Ainda em relação à atuação do bibliotecário, observa-se que existem dois movimentos paralelos, como expõe Cunha e Crivellari (2004): um de abertura do campo para profissionais de outras áreas do conhecimento e, paralelamente, outro de atuação profissional do bibliotecário em espaços diversificados. Vale salientar que a “invasão” de profissionais de outras áreas vem ocorrendo e, de certa forma, “com permissão” dos bibliotecários que não estão sabendo e nem conseguindo “proteger” sua área.

A atuação profissional do bibliotecário em espaços diversificados tem aumentado progressivamente. Nestes espaços, são demandados profissionais que, além de uma formação universitária, preocupem-se com a sua educação continuada, tenham um perfil diferenciado e apresentem competências nas suas áreas de atuação.

Dentre os “espaços diversificados” em que o bibliotecário vem atuando, destacam-se as empresas. Nestas, fica evidente que a atuação profissional do bibliotecário extrapola as paredes de um espaço físico biblioteca, centro de documentação ou de informação, até porque muitas empresas nem possuem mais espaço físico ou acervo. Há muito que as empresas apostam em “[. . .] sistemas de informação conjugados, nos quais bibliotecas virtuais sem acervo e com foco de atuação no acesso e pesquisa de informações suprem centros de inteligência competitiva, de maneira rápida e custo-efetiva.” (REZENDE, 2002, p.126). A autora ainda complementa: “A redução dos acervos físicos parece mesmo ter proporcionado às empresas uma visão mais ampla, que lhes possibilitou compreender que elas precisavam de informação, e não necessariamente de livros e acervos.” (REZENDE, 2002, p.127).

Nestes espaços diversificados, com destaque para as empresas, fala-se em “processos”, que podem ser, por exemplo, processos de Gestão da Informação e do Conhecimento. E, para atuar eficientemente em processos, um novo paradigma ganha força: o da análise e interpretação. Rezende (2002, p.127) apresenta a evolução dos paradigmas do **acervo**, ao **acesso** e à **análise e interpretação** ao afirmar que “[. . .] não basta somente ter ou saber onde encontrar ou acessar informação. É necessário analisá-la, interpretando-a à luz dos cenários econômico, tecnológico e de mercado [. . .]” Sendo assim, o modelo de sistema de informação voltado para processos é aquele que “[. . .] combina acesso, análise e interpretação da informação, que, na seqüência, irá se transformar em conhecimento a ser utilizado nos diversos processos de tomada de decisão e planejamento estratégico da empresa.” Fica, assim, evidente que o profissional que irá atuar junto aos processos deverá apresentar um perfil diferenciado.

A respeito da abertura do campo para profissionais de outras áreas do conhecimento, como foi mencionado anteriormente, Rezende (2002, p. 127) afirma que o aumento significativo do número de profissionais de outras áreas que passaram a atuar dentro das empresas nos processos de gestão da informação se deu pelo fato “[. . .] de que a formação acadêmica oferecida pelas escolas de Biblioteconomia ou Ciência da Informação já não atendia plenamente às necessidades das empresas.” Porém, vale ressaltar que esta “concorrência” entre bibliotecários e profissionais de outras áreas tende a diminuir drasticamente se os bibliotecários investirem, após sua educação formal que já lhes dá um diferencial estratégico, numa educação continuada focada em aspectos relacionados aos processos empresarias.

A respeito desta questão da formação e da preocupação com a educação continuada, Arruda, Marteleto e Souza (2000, p.14) afirmam que as mudanças em pauta suscitam uma série de questões na área de informação tanto no que se refere ao “[. . .] ‘novo’

perfil do profissional da informação, quanto à capacidade do setor acadêmico em fornecer uma resposta adequada ao mercado de trabalho na forma de cursos de formação profissional e de educação continuada.” Todavia, tendo como base a formação em Biblioteconomia, em que são desenvolvidas habilidades relativas a localização, seleção, acesso e utilização da informação, investindo na educação continuada específica para a área que pretende atuar e apresentando competências, o bibliotecário certamente estará no caminho certo para alcançar o perfil diferenciado demandado pelo mercado de trabalho.

O bibliotecário deve buscar, de acordo com Tarapanoff (1999, p.36), “[. . .] a sua identidade no novo mercado, sem perder de vista a sua característica mais intrínseca de responsável pelo ciclo documentário e informacional.” Vale salientar que esta característica, que é própria dos bibliotecários, vem da sua formação. A autora afirma que o bibliotecário deve “[. . .] apossar-se de novos perfis, novas descrições de emprego, que sejam baseados nesta sua característica única.” Caregnato (2000, p. 48) enfatiza a idéia ao colocar que no atual contexto, em que aprender e se renovar continuamente são características imprescindíveis para qualquer profissional, “[. . .] desenvolver habilidades relacionadas a localização, seleção, acesso e utilização da informação representam uma tarefa fundamental [. . .]” dentro deste contexto e que estão diretamente relacionadas aos bibliotecários. Ou seja, são habilidades desenvolvidas durante a formação do bibliotecário e que lhe proporciona uma vantagem inquestionável quando de sua atuação no mercado de trabalho.

Com as transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho, aqui expressas principalmente pela revalorização do homem e pela sua inserção no centro da produção, passa-se a valorizar as competências demandadas por este.

Como já foi mencionado no início desta seção, estamos inseridos na Sociedade do Conhecimento. Porém, concomitantemente, também estamos completamente inseridos na *Era das Competências*. No contexto atual, além de sabermos aplicar a informação na geração de

conhecimentos e aplicar estes para a geração de novos conhecimentos, precisamos, também, sermos competentes.

Ao se falar em competências, torna-se imprescindível expor, brevemente, o que a literatura apresenta sobre este assunto.

As transformações ocorridas no mundo do trabalho, de acordo com Dubar (1998), afetam diretamente a noção de *qualificação*, que sempre constituiu um indicador dessas transformações. Em relação à *noção de qualificação*, uma das sínteses mais retomadas pelos sociólogos do trabalho é a de Alain Touraine, quando de sua análise das primeiras experiências de automatização nas fábricas da Renault, no início da década de 50, e que é organizada em torno da idéia da transformação conjunta dos “sistemas de trabalho” e da própria definição da qualificação. Esta é apresentada em três fases: a primeira fase seria aquela em que a astúcia e a habilidade constituiriam o cerne dos saberes, além do *know-how* oriundo do aprendizado originado pela prática e pela experiência profissional; seria uma “qualificação ligada ao trabalhador”. A segunda fase caracterizaria-se pela decomposição das tarefas e por uma nova definição da qualificação do trabalho, fundada na análise dos postos de trabalho; seria, assim, uma “qualificação ligada ao posto de trabalho”. A terceira fase estaria ligada ao sistema técnico do trabalho, relacionado à concepção de sistemas automatizados e integrados de máquinas. Surge, então, uma nova definição de qualificação: “qualificação social”, que seria um estatuto reconhecido num sistema social de produção e estaria ligada a política do pessoal da empresa. É baseada nesta definição de *qualificação social* de Touraine que se encontra a maior parte dos traços do que se passou a chamar de **competência** no final da década de 80, quando este termo seria utilizado no lugar do de qualificação (DUBAR, 1998).

A expressão *qualificação* foi sendo substituída pelo termo *competência* não apenas como consequência do novo modo de gestão que acompanhava as transformações no mundo

do trabalho, mas também pelas evoluções que vinham ocorrendo no sistema educativo que, de acordo com Dubar (1998), colocavam a aquisição das competências no cerne de seus objetivos.

Assim, após a década de 80, a expressão *competência*, passou a ser amplamente utilizada. Mas, de acordo com Miranda (2004, p.114), a fase de consolidação e desconexão entre as expressões *qualificação* e *competência*, ocorre somente no final da década de 90 quando “[. . .] a competência toma lugar no contexto da gestão de recursos humanos e se informatiza, tomando também um lugar crescente dentro do debate social.” A mesma autora esclarece: “O uso da noção de competência começou a aparecer quando as empresas tiveram necessidade de reconhecer as competências das pessoas independentemente do posto de trabalho que elas ocupavam.”

Seguindo a tendência atual, em que se passa a valorizar a pessoa com suas características mais completas, valorizam-se as competências que esta pessoa demonstra no exercício de suas atividades na sua área de atuação. Pois, como bem expressa Miranda (2004, p.116): “O conhecimento existe somente no ser humano e somente pode ser mobilizado pelas pessoas. O mesmo acontece com a competência.”

A competência é, segundo Zarifian apud Miranda¹, “[. . .] uma nova forma de qualificação, uma nova maneira de qualificar.” O mesmo autor ainda define competência como sendo “[. . .] a iniciativa sob a condição de autonomia, que supõe a mobilização de dois tipos de recursos: os recursos internos pessoais [. . .] e os coletivos (trazidos e colocados à disposição pelas organizações).” Expõe ainda que os atributos principais da competência incluiriam “[. . .] iniciativa, responsabilidade, inteligência prática, conhecimentos adquiridos, transformação, diversidade, mobilização dos atores e compartilhamento.” Ainda neste contexto, Miranda (2004, p. 115) apresenta a seguinte definição de competência:

¹ ZARIFIAN, Philippe. **O Modelo da Competência**: trajetória histórica, desafios atuais e propostas. Trad. Eric R. R. Heneault. São Paulo: Senac, 2003. 192p. Apud MIRANDA, 2004, p.114.

[. . .] conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados que afeta parte considerável da atividade de alguém; se relaciona com o desempenho, pode ser medido segundo padrões preestabelecidos e pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento, servindo aos propósitos da empresa.

São diversas as competências que os profissionais devem possuir e demonstrar no desenvolvimento de suas atividades nas suas áreas de atuação.

O contexto atual demanda um bibliotecário que tenha uma visão holística, tenha iniciativa, intuição, senso crítico, seja aberto, atento, curioso, inovador, criativo, dinâmico, versátil, pró-ativo, que saiba se comunicar, que demonstre disposição diante dos novos desafios, que seja líder, que tenha facilidade para trabalhar bem em equipe e para estabelecer relacionamentos interpessoais, que seja dedicado ao acesso às informações, flexível às mudanças e competente para fazê-las quando necessário (GUIMARÃES, 1997; NEVES; LONGO, 1999/2000; SANTOS, 2000).

Um dos quesitos citados anteriormente é a liderança. Líder é aquele que abre caminho, que direciona, motiva e inspira seus liderados. É aquele que possui vasta cultura geral, que possui facilidade de trabalhar em equipe, que é autoconfiante que se compromete com o que faz, que lidera pelo exemplo e, acima de tudo, não tem medo de perder poder ao estar compartilhando informações (OLIVEIRA et al., 2000; REZENDE, 2002; SANTOS, 2000).

O recurso que será amplamente utilizado pelo líder será, sem dúvida, o capital humano. Capital humano, de acordo com Duff apud Neves e Longo¹: “Diz respeito às

¹ DUFFY, Daintry. Uma idéia capital. **HSM Management**, São Paulo, n.22, p.72-78, set./out. 2000. Apud NEVES; LONGO, 1999/2000, p.162.

peessoas, suas experiências e seu intelecto.” Ou seja, são os conhecimentos, as habilidades e as competências de uma pessoa. O capital humano é a parte renovável do capital intelectual.

Outro quesito é o que diz respeito à capacidade de trabalhar bem em equipe. O novo modelo de carreira segue a natureza mutável do trabalho, ou seja, o tradicional emprego perde espaço para algo novo, os projetos, os processos. Tarapanoff (1999, p.34) reforça o motivo pelo qual é imprescindível ao profissional a capacidade de trabalhar em equipe: “Diferentemente de departamentos [. . .], os projetos são concebidos, pessoas são contratadas para executá-lo, ele é completado e encerrado. Projetos congregam pessoas com qualificações e formações diversificadas [. . .]”. Outro ponto que fica bastante evidente é o fato de que pessoas capacitadas para uma só tarefa, não terão lugar nos novos espaços de trabalho que estão surgindo. O atual contexto exige do profissional uma grande versatilidade e, novamente, uma dedicação constante em aperfeiçoamento e atualização através da educação continuada.

Ainda outro quesito é o domínio das tecnologias da informação. Estas aparecem, neste novo contexto, como tendo papel altamente relevante na preservação e administração do capital intelectual. Em relação à preservação deste capital, tem-se ouvido muito a respeito dos bancos de dados de conhecimento, que viriam para facilitar e democratizar o acesso ao conhecimento dentro de uma empresa ou organização (REZENDE, 2002).

A CBO 2002 considera como competências pessoais que o bibliotecário deve possuir e demonstrar:

- a) liderar equipes;
- b) trabalhar em equipe e em rede;
- c) demonstrar capacidade de análise e síntese;
- d) demonstrar conhecimento de outros idiomas;
- e) demonstrar capacidade de comunicação;
- f) demonstrar capacidade de negociação;

- g) agir com ética;
- h) demonstrar senso de organização;
- i) demonstrar capacidade empreendedora;
- j) demonstrar raciocínio lógico;
- k) demonstrar capacidade de concentração;
- l) demonstrar pró-atividade;
- m) demonstrar criatividade.

Concomitantemente às competências pessoais que o bibliotecário deve possuir e demonstrar, citadas acima, outras aparecem e também estão diretamente relacionadas com a formação do bibliotecário. Este fato faz com que o bibliotecário tenha um diferencial em relação aos demais profissionais, pois, como consequência da sua formação, manuseia correta e eficazmente os conteúdos informacionais. Neves e Longo (1999/2000) relacionam algumas que estão diretamente relacionadas com a formação do bibliotecário:

- a) reconhecem a informação útil;
- b) classificam, representam e armazenam informações;
- c) estruturam, catalogam e analisam criticamente informações;
- d) possuem conhecimentos de softwares específicos de armazenagem de informações;
- e) localizam informações relevantes;
- f) dominam sistemas de indexação;
- g) avaliam os efeitos do uso da informação.

É evidente que os profissionais, de uma maneira geral, devem possuir competências. Porém, como o foco aqui são os bibliotecários que atuam no mercado de trabalho da área de informação, cita-se sucintamente um tipo específico de competência, a competência que lida com a informação: a competência informacional.

A competência informacional é:

[. . .] o conjunto das competências profissionais, organizacionais e competências-chave que possam estar ligadas ao perfil de um profissional da informação ou de uma atividade baseada intensivamente em informação. Essa competência pode ser expressa pela *expertise* em lidar com o ciclo informacional, com as tecnologias da informação e com os contextos informacionais. A competência informacional mobilizada em situações de trabalho pode ser vista como um dos requisitos do perfil profissional necessário para trabalhar com a informação, não importando o tipo de profissional ou de atividade. É uma competência que perpassa processos de negócio, processos gerenciais e processos técnicos diversos, bem como diferentes partes de uma mesma organização ou atividade. (MIRANDA, 2004, p.118).

A expressão “*information literacy*” foi utilizada pela primeira vez na década de 70, nos Estados Unidos. O termo *competência informacional* é uma das traduções de “*information literacy*”. No Brasil, o termo *competência informacional* ainda está em fase de construção e foi mencionado, pela primeira vez, por Sônia Caregnato, que utilizou o termo *habilidade* informacional, também como tradução da expressão original (CAMPELLO, 2003). Este trabalho, vale salientar, não pretende abordar este assunto de forma exaustiva, bem pelo contrário, apenas repassar alguns pontos referentes a este. Desta forma, fica o termo exposto e conceituado de maneira sucinta.

Miranda (2004) afirma que a competência informacional é um tipo de competência a ser desenvolvida nos mais diversos tipos de trabalho e nos mais diversos espaços de atuação. Além disso, afirma que existe um profissional que se especializa para lidar unicamente com a informação e que **deveria**, assim, possuir a competência informacional que está diretamente ligada ao processo informacional, às tecnologias da informação, ao ciclo e à análise da informação. Este profissional, ao qual a autora se refere, é o bibliotecário.

Diante da diversidade e quantidade de competências determinadas como necessárias, fica difícil encontrar um profissional que possua um perfil que abranja a

totalidade das competências citadas. Pode-se sim, encontrar profissionais que apresentem, no exercício de sua atuação profissional, grande parte das competências descritas, buscando, assim, um perfil mais adequado com o demandado pelo atual mercado de trabalho.

É visível que todas as competências relatadas giram em torno do ponto culminante de todo este processo que é a informação. E, como o mercado de trabalho demanda um profissional com competências um tanto quanto diversificadas, cabe ao bibliotecário alertar-se, preparar-se, posicionar-se e ocupar “espaços” e gerir “processos” antes que os perca para profissionais de outras áreas. Para tanto, também é imprescindível repensar seu perfil, investir na sua formação e desenvolver suas competências para desenvolver eficaz e eficientemente suas atividades na sua área de atuação.

O profissional que optar por atuar em processos trabalhará, quase que exclusivamente, em organizações que primam por informações altamente relevantes que venham a auxiliar na tomada de decisão. Desta forma, os sistemas de gestão da informação têm por função coletar, processar e disseminar informações, isto é, filtrar informações. Informações relevantes são o recurso essencial para o processo de gestão do conhecimento (FERREIRA, 2003).

A Gestão do Conhecimento é um conjunto de procedimentos que identificam, capturam, gerenciam e compartilham os ativos intangíveis de uma organização (NEVES, 2000). De acordo com Wah apud Neves e Longo¹, a gestão do conhecimento trata “[. . .] da prática de agregar valor à informação e distribuí-la.” Para Rezende (2002, p.125): “É a transformação da informação em conhecimento e do conhecimento em negócio.” Como exemplos de ativos intangíveis temos as marcas, as patentes, a rede de contatos, o conhecimento, as habilidades e a criatividade dos funcionários.

¹ WAH, Louisa. Muito além de um Modismo. **HSM Management**, São Paulo, n.22, p.51-64, set./out. 2000. Apud NEVES; LONGO, 1999/2000, p.163.

Os processos de Gestão do Conhecimento buscam capturar, de acordo com Teixeira (2000) tanto o conhecimento explícito, de mais fácil apreensão e compreensão, quanto o conhecimento tácito, aquele que é inerente à pessoa e que é acumulado pela experiência. A autora deixa claro que ambos os conhecimentos são estruturas que se complementam.

Dentro do processo de gestão do conhecimento o bibliotecário tem papel destacado, pois, através de suas habilidades faz com que informações e conhecimentos fluam para as pessoas certas, nos momentos certos, de forma que a ação torna-se mais eficiente e eficaz (TEIXEIRA, 2000).

A gestão do conhecimento surge, então, como mais um campo de atuação para os bibliotecários. Mas a sua entrada neste mercado dependerá da sua capacidade de integração em diferentes ambientes organizacionais que se encontra em acelerado processo de transformação.

Em suma, o centro do processo é a informação e, por conseguinte, o bibliotecário deve ser e estar presente e atuante neste processo. Pois é este o profissional que tem, durante sua formação acadêmica, a capacidade de desenvolver habilidades específicas relacionadas com o tratamento da informação. Bastaria a este profissional, então, adquirir conhecimentos específicos relacionados à área de atuação escolhida através da educação continuada e desenvolver o restante das competências demandadas pelo mercado de trabalho. É bom que o bibliotecário se dê conta de que já tem metade do caminho percorrido.

3 METODOLOGIA

Quanto à metodologia, o estudo será desenvolvido com base na ABORDAGEM QUALITATIVA de pesquisa, uma vez que, este tipo de pesquisa procura fazer uma análise dos significados que os sujeitos dão a determinados itens propostos pelo pesquisador.

3.1 Tipo de Estudo

Trata-se de ESTUDO DESCRITIVO, pois busca estudar o fenômeno sem manipulá-lo, partindo da realidade para tentar entendê-lo e interpretá-lo. O estudo descritivo pretende, de acordo com Triviños (1995, p.110), “[. . .] descrever ‘com exatidão’ os fatos e fenômenos de determinada realidade.”

O tipo de estudo descritivo realizado é o ESTUDO DE CASO, pois tem por objetivo aprofundar a descrição de determinada realidade e/ou estabelecer paralelos entre mais de uma, numa análise qualitativa. Neste tipo de estudo, os resultados são válidos apenas para o caso que se estuda, não podendo generalizar o resultado encontrado para outras situações (TRIVIÑOS, 1995).

Triviños (1995, p.133) acrescenta que o estudo de caso: “É uma categoria de pesquisa cujo objeto é uma unidade que se analisa aprofundadamente.” Ainda, este tipo de estudo se apóia em “[. . .] suportes teóricos que servem de orientação [. . .] ao investigador.”

Este trabalho seguirá o tipo ESTUDOS MULTICASOS, em que o pesquisador tem “[. . .] a possibilidade de estudar dois ou mais sujeitos, organizações, etc.” (TRIVIÑOS, 1995, p.136).

Para a coleta de dados foram realizadas ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS com bibliotecários que atuam em empresas privadas. Ao todo foram entrevistadas quatro pessoas.

Escolheu-se este instrumento de coleta de dados, pois, ainda segundo Triviños (1995, 146) “[. . .] a entrevista semi-estruturada [. . .] ao mesmo tempo que valoriza a presença do investigador, oferece todas as perspectivas possíveis para que o informante alcance a liberdade e a espontaneidade necessárias, enriquecendo a investigação.” De acordo com o mesmo autor, entende-se por entrevista semi-estruturada:

[. . .] aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante. Desta maneira, o informante, seguindo espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar na elaboração do conteúdo da pesquisa. (TRIVIÑOS, 1995, p.146).

O ESTUDO BIBLIOGRÁFICO foi fundamentado pela análise das entrevistas semi-estruturadas, visando demonstrar a relevância do tema.

3.2 Sujeito de Estudo

O objeto deste estudo foram bibliotecários que atuam em empresas privadas localizadas no município e na grande Porto Alegre. Como não se trata de quantificar informações, somente participaram da amostra os bibliotecários que concordaram em dar, espontaneamente, seu depoimento sobre as questões formuladas.

3.3 Fontes de Pesquisa, Procedimentos e Instrumentos de Coleta de Dados

As fontes de pesquisa utilizadas neste estudo foram documentais e pessoais, incluindo palestras e entrevistas.

Foram seguidos os seguintes procedimentos:

- a) realização de estudo bibliográfico referente ao tema;
- b) realização de entrevistas, envolvendo apenas o pesquisador e o entrevistado, para verificar a relação existente entre a formação do bibliotecário, seu perfil e sua atuação, além de identificar quais as competências necessárias e indispensáveis para atuar na empresa privada.

O instrumento de coleta de dados escolhido para a realização da pesquisa foi a entrevista semi-estruturada (APÊNDICE A), que foi realizada com bibliotecários que atuam em empresas privadas. Este instrumento foi sujeito de teste piloto para verificação de sua adequação aos objetivos da pesquisa.

Nesta entrevista semi-estruturada foram apresentados tópicos sobre os quais o entrevistado deveria falar, de acordo com a sua opinião. Esta foi encaminhada por e-mail aos bibliotecários.

3.4 Tratamento dos Dados

Por se tratar de um estudo qualitativo, a apresentação dos resultados foi feita através da análise e da interpretação do material obtido durante a pesquisa, cotejando as informações obtidas com aquelas colhidas na revisão de literatura.

3.5 Limitações da Pesquisa

Supõe-se a existência de uma grande quantidade de empresas privadas que contam com a colaboração de bibliotecários no município e na grande Porto Alegre, quantidade essa realmente desconhecida. Sendo assim, o presente estudo limitou-se a entrevistar apenas quatro bibliotecários que atuam em empresas privadas no espaço delimitado acima.

4 ANÁLISE DOS DADOS

A análise de dados de um estudo qualitativo não se limita a diretrizes fixas e concretas, pelos diversos enfoques, perspectivas e orientações que podem existir.

Através das entrevistas semi-estruturadas foi possível realizar diversas análises a partir das questões propostas no instrumento de coleta de dados.

4.1 Identificação

Responderam à entrevista semi-estruturada quatro bibliotecárias com faixa etária entre 33 e 42 anos, graduadas pela Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

As quatro entrevistadas que atuam, no momento, em empresas privadas, tiveram experiências anteriores diversas. Uma das entrevistadas atuou em biblioteca universitária, outra atuou como terceirizada de uma empresa de consultoria que prestava serviço para empresa privada, outra entrevistada teve como experiência anterior uma empresa privada do mesmo ramo da que atua no momento e a última entrevistada atuou em atividades relacionadas com o tratamento de informações financeira, legislativa e jurisprudencial.

Quando questionadas a respeito do que as atraiu para o setor empresarial, responderam:

- a) a oportunidade de emprego;

- b) o interesse que surgiu a partir de estágio realizado em empresa privada, onde ficou evidente a atuação dinâmica para organizar e prestar informações que o corpo técnico da empresa necessitava. Além do dinamismo, também a percepção de que o bibliotecário era uma figura importante para os pesquisadores e a maior flexibilidade orçamentária aliada a uma maior liberdade e agilidade para atuação;
- c) o dinamismo do setor empresarial;
- d) o dinamismo do setor empresarial, a pró-atividade e a oportunidade de desenvolvimento.

A maioria citou a questão do dinamismo como o principal atrativo do setor empresarial. Nota-se que o dinamismo que o setor oferece, aliado a uma maior liberdade de atuação profissional e oportunidade de desenvolvimento, tornam-se atrativos inquestionáveis.

4.2 Empresa Atual

O ramo de atividade das empresas em que as entrevistadas atuam é de celulose e papel, petroquímica e de distribuição de energia elétrica e o tempo de atuação varia de cinco a doze anos.

Quanto ao setor/departamento em que atuam, as atividades exercidas e os tipos de documentos/informações que trabalham na empresa, as entrevistadas responderam:

- a) biblioteca: todas as atividades relacionadas à Biblioteconomia, assessoramento ao setor jurídico da empresa e atualização de normas técnicas. Apóia-se em livros, revistas, jornais, fitas de vídeo, relatórios técnicos, patentes, normas técnicas

nacionais e internacionais, cujo processamento técnico é realizado pela própria bibliotecária;

- b) Setor de Documentação e Setor de Contratos: responsável pela supervisão dos serviços de documentação técnica e administrativa (incluindo a documentação do arquivo inativo). No Setor de Documentação é responsável pela coordenação da área de contratos que inclui planejamento, orientação e execução da aplicação da política de contratação de obras e serviços, realiza processos licitatórios, elabora instrumentos contratuais fornecendo suporte nas contratações de serviços às áreas técnicas. Utiliza livros, separatas, catálogos, fitas de vídeo, patentes, normas internas, manuais, pesquisas bibliográficas, documentos de valor probatório (documentos contábeis, jurídicos, de pessoal, etc.) que são processados tecnicamente por membros da sua equipe;
- c) Centro de Informações Tecnológicas: acompanhamento do desenvolvimento e implantação de base de dados de gestão do conhecimento¹; guarda e controle de documentos da memória tecnológica, contratos de tecnologia e laudos técnicos dos produtos da empresa; buscas de informações técnicas sobre desenvolvimento de novos produtos, monitoramento de tecnologia e concorrência, pesquisas de mercado e patentes; acompanhamento do depósito e controle dos processos das patentes industriais da empresa; implantação de *website* para monitoramento de notícias com abrangência internacional; disponibilização em rede do acervo bibliográfico para empresas de vários estados; administração de contratos; monitoramento e atualização de normas técnicas conforme sistema de gerenciamento de qualidade, segurança, saúde e meio ambiente; atendimento a usuários internos e clientes da empresa. Apóia-se em documentos técnicos;

¹ Gestão do Conhecimento é um conjunto de procedimentos que identificam, capturam, gerenciam e compartilham os ativos intangíveis de uma organização.

- d) Assessoria de Organização, Métodos e Qualidade: planejamento estratégico, controle e emissão de Normas, controle de requisitos legais, coordenação da Certificação ISO 9.001:200 e OHSAS 18.001, gerenciamento de documentos e do arquivo permanente. Utiliza documentos gerenciais, normas e padrões do setor elétrico, informações relativas à qualidade e confiabilidade da energia elétrica na empresa e no setor.

Todas as entrevistadas relataram que suas atividades/funções exercidas na empresa foram sendo alteradas no decorrer do tempo:

- a) para atender as necessidades dos usuários;
- b) pelo fato da empresa valorizar o trabalho em programas e projetos, nos quais os profissionais dividem o tempo da função principal com outras atividades;
- c) para buscar melhorias para os serviços já implantados;
- d) em função do dinamismo dos processos.

Observa-se que apenas uma das entrevistadas atua, exclusivamente, num espaço físico denominado “biblioteca” e desenvolve atividades exclusivamente ligadas a esta.

Outra entrevistada divide as atividades de coordenação entre um espaço denominado “setor de documentação” e outro que é o setor de contratos. Desenvolve tanto atividades ligadas à formação em Biblioteconomia, como outras atividades de gestão relacionadas ao setor de contratos.

Outra ainda atua num setor denominado “centro de informação” onde exerce tanto as atividades ligadas à formação em Biblioteconomia, como atividades relacionadas aos ativos intangíveis da empresa, ligadas à gestão.

Apenas uma das entrevistadas atua num departamento cuja denominação não tem relação alguma com “biblioteca”, “setor de documentação” ou ainda “centro de informação”. Atua exclusivamente com processos relacionados à gestão.

Observa-se, assim, que as entrevistadas, independentemente do setor/departamento em que estejam atuando, não deixaram de exercer as atividades características da formação em Biblioteconomia, ou seja, atividades relacionadas ao ciclo documentário e informacional. Há sim uma diferença no envolvimento relacionado a estas atividades, em que temos desde aquela que exerce praticamente somente atividades relacionadas à formação em Biblioteconomia, passando pelo meio termo entre estas atividades e as relacionadas à gestão e chegamos ao exemplo da entrevistada que exerce, praticamente, somente atividades relativas à gestão de processos.

Verificou-se que duas das entrevistadas exercem atividades relacionadas ao arquivo da empresa, uma de supervisão e outra de gerenciamento. Duas também exercem atividades relacionadas a contratos, uma de coordenação e outra de administração. Apenas uma relatou atividades relacionadas às bases de dados de gestão do conhecimento. Quanto aos tipos de documentos/informações com que se apóiam para o desenvolvimento das atividades, citaram livros, revistas, catálogos, relatórios técnicos, normas técnicas nacionais e internacionais, normas internas da empresa, legislação e patentes.

As atividades das quatro entrevistadas foram sendo alteradas ao longo do tempo, por diferentes motivos, mas pode-se concentrar num ponto, que é o característico do setor empresarial, o dinamismo. Além disso, um fato é inquestionável: novas atividades vão sendo agregadas às anteriores dependendo do envolvimento e do interesse do bibliotecário.

4.3 Perfil

Considerando-se competência como o conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e atitudes, as entrevistadas citaram como competências necessárias e indispensáveis que devem compor o perfil do bibliotecário que atua, ou que pretende atuar, em empresas privadas, de um modo geral: criatividade, dinamismo, agilidade, organização, comunicação oral e escrita, negociação, trabalho em equipe, iniciativa e conhecimento de língua inglesa. Estas são apontadas como competências que devem compor o perfil do bibliotecário ao entrar na empresa privada. Agora, competências citadas como necessárias e indispensáveis ao bibliotecário imediatamente após a sua entrada na empresa privada, são o conhecimento dos sistemas de informação e processos desenvolvidos pela empresa, atendimento das necessidades dos usuários e alinhamento com a estratégia da organização. Partindo-se do pressuposto que esta foi uma questão impessoal, em que as entrevistadas puderam citar as competências que acreditam ser necessárias e indispensáveis ao perfil do bibliotecário que atua ou daquele que pretende atuar em empresas privadas, o **dinamismo** foi a competência mais citada, seguida pela **agilidade**, pela **organização** e pela **comunicação oral e escrita**. Vale ressaltar que nesta questão impessoal as entrevistadas puderam citar competências de um modo geral e não necessariamente competências que elas possuíam naquela ocasião. São competências que as mesmas acreditam ser necessárias.

A **organização** e a **capacidade de atender às necessidades dos usuários** foram as competências mais citadas pelas entrevistadas como sendo aquelas decorrentes diretamente da formação em Biblioteconomia. Vale enfatizar que a capacidade de atender as demandas da empresa com agilidade e precisão, saber onde encontrar a informação (fontes de informação) e acompanhar as novas tecnologias também foram lembradas pelas entrevistadas.

A respeito das competências que as entrevistadas precisaram agregar a sua formação para atender as demandas da empresa, as lembradas foram: o **dinamismo**, a **agilidade**, o **aperfeiçoamento da língua inglesa**, e a **comunicação/relacionamentos interpessoais**. Interessante ressaltar que estas competências apontadas como sendo competências que as entrevistadas tiveram que agregar são, basicamente, as mesmas que elas sugerem na primeira questão. Ou seja, excluindo a “organização” (que é considerada competência necessária decorrente da formação), as demais, “dinamismo”, “agilidade” e “comunicação” são exatamente as mesmas da primeira questão. Logo, a partir das suas próprias experiências, as entrevistadas já as relacionaram como competências necessárias e indispensáveis que devem compor o perfil do bibliotecário para atuar em empresas privadas.

Realizar especializações que tenham haver com o negócio da empresa também foi citado como indispensável para agregar competências àquelas já adquiridas durante a formação, ou seja, a educação continuada é fato inquestionável para se agregar competências, claro que aqui seriam competências específicas ligadas ao negócio da empresa. Vale ressaltar que a questão de desenvolver **competências relacionadas com o negócio da empresa** foi bastante citada. Observa-se que o bibliotecário ao ingressar na empresa privada, precisa, inquestionavelmente, desenvolver as competências que a empresa passa a exigir do profissional, quer seja se especializando nos assuntos relativos ao negócio da empresa, quer seja se comunicando com as pessoas de outros setores/departamentos. O importante é o bibliotecário estar atento e conhecer as necessidades da empresa em que está inserido, tendo conhecimento dos sistemas e dos processos desenvolvidos por esta.

E, para adquirir estas competências, as entrevistadas citaram que muitas destas foram sendo desenvolvidas a partir de **treinamentos oferecidos pela própria empresa** ou, com o passar do tempo, através da própria **experiência**. Dedicar-se à educação continuada através de especializações, cursos, e seminários é imprescindível para a atualização profissional.

Ressalta-se que através da comunicação e do relacionamento interpessoal com os demais setores/departamentos da empresa, muitas informações e conhecimentos são, inevitavelmente, agregados. As fontes pessoais (capital intelectual) são fontes de informação/aprendizagem inquestionáveis.

Quando solicitado às entrevistadas que marcassem como muito importante, importante, pouco importante ou não importante algumas competências em relação ao perfil pessoal de cada uma (vale enfatizar que esta questão é de cunho pessoal, ou seja, classificaram as competências de acordo como “elas se vêem”), obtivemos os seguintes resultados:

- a) ética, responsabilidade e cooperação foram classificadas como competências muito importantes por todas as entrevistadas;
- b) a maioria das entrevistadas identificou também como muito importante dinamismo, pró-atividade, demonstrar flexibilidade às mudanças, visão holística, facilidade de trabalhar bem em equipe, facilidade para estabelecer relacionamentos interpessoais, iniciativa, comunicação e organização;
- c) capacidade de concentração foi classificada como importante por todas as entrevistadas;
- d) a maioria das entrevistadas classificou como importante conhecimentos de outros idiomas e domínio das tecnologias da informação;
- e) demonstrar capacidade de análise e síntese, demonstrar capacidade de negociação, criatividade e senso crítico foram características que ficaram empatadas entre muito importante e importante.

Nenhuma das competências sugeridas foi classificada como pouco importante ou não importante.

A partir da análise dos dados, verifica-se que há concordância entre as competências consideradas como necessárias e indispensáveis ao bibliotecário que atua, ou que pretende atuar, em empresas privadas e aquelas classificadas como muito importante pelas entrevistadas. Estas competências são: dinamismo, agilidade/pró-atividade, organização e comunicação oral e escrita. Destas, a organização é a competência apontada como aquela que, inquestionavelmente, se adquire ao longo da formação em Biblioteconomia. A capacidade de atender às necessidades dos usuários também é uma das competências que se adquire ao longo da formação.

Foram consideradas competências muito importantes, porém só apareceram quando sugeridas na última questão: a ética, a responsabilidade e a cooperação. Porém, estas três competências não foram lembradas em nenhuma outra resposta do instrumento de coleta de dados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estamos vivendo na Sociedade do Conhecimento e na Era das Competências, momento pontual em que a informação adquiriu imensa visibilidade e inquestionável importância, além do fato das competências terem se tornado requisito indispensável para a entrada no atual mercado de trabalho. É nesta sociedade, completamente baseada em informações, conhecimentos e competências, que o bibliotecário está inserido.

Sendo a informação o centro das atenções neste contexto, o bibliotecário deve, por conseguinte, ser e estar presente e atuante neste momento já que é o profissional que desenvolve, durante sua formação acadêmica, competências específicas relacionadas com o tratamento da informação. Bastaria, então, desenvolver as demais competências demandadas pelo mercado de trabalho em que se encontra inserido.

O mercado de trabalho, neste estudo, restringiu-se às empresas privadas, pois são organizações cujo processo de recrutamento e seleção é baseado nas competências que compõem o perfil do profissional.

Desta forma, este estudo propôs-se a identificar quais são as competências que devem compor o perfil profissional do bibliotecário para atuar em empresas privadas.

O bibliotecário, ao ser selecionado para atuar na empresa privada, possui um determinado perfil (considerado ideal naquele momento) composto por diversas competências desejadas pela empresa naquela circunstância. Ocorre que as demandas da empresa vão sendo alteradas com o passar do tempo e o bibliotecário sente a necessidade de “adequar” o seu perfil ao novo contexto. Assim, na busca pelo “novo perfil ideal”, o bibliotecário começa a agregar novas competências, que serão adquiridas de diversas maneiras.

É fato que, ao se apropriar de novas competências, o perfil do bibliotecário é alterado e evolui, de acordo com a direção indicada pela empresa.

Constata-se que a evolução que vem ocorrendo no perfil do bibliotecário não pode ser dissociada da evolução que ocorreu na própria Biblioteconomia, no que tange a formação deste profissional. Esta evolução reflete-se, inevitavelmente, na prática profissional do bibliotecário e na busca por novas competências. Ou seja, o tripé “perfil, formação e mercado de trabalho” é indissociável e vem ao encontro do que foi levantado no referencial teórico. Não se pode, assim, analisar um aspecto sem considerar os demais, uma vez que estão todos relacionados: a partir de uma necessidade (do mercado de trabalho), o bibliotecário busca agregar novas competências (através da educação continuada) que, concomitantemente, vai alterando seu perfil.

Partindo-se do objetivo maior que motivou este estudo e da questão que se quis responder, escolheu-se uma metodologia que permitisse analisar as intenções propostas. Sendo assim, o referencial teórico foi de suma importância tanto para complementar as entrevistas semi-estruturadas realizadas com bibliotecárias que atuam em empresas privadas, quanto para responder parte dos objetivos específicos.

Como resposta ao objetivo geral proposto, o estudo identificou que as competências necessárias e indispensáveis que devem compor o perfil do bibliotecário que atua, ou pretende atuar, em empresas privadas são: dinamismo, agilidade/pró-atividade, organização e comunicação oral e escrita. As competências evidenciadas nas entrevistas vieram de encontro às competências compiladas no referencial teórico, concluindo-se que há concordância entre o que foi levantado nas entrevistas e o que é publicado na literatura especializada.

Como resposta aos objetivos específicos, o referencial teórico atendeu satisfatoriamente ao objetivo relativo à evolução do perfil do bibliotecário no Brasil, sob o

ponto de vista da formação e, também, ao objetivo que propõem verificar a relação existente entre a formação do bibliotecário, o perfil e o mercado de trabalho. Em resposta ao objetivo específico referente às competências que são necessárias e indispensáveis ao bibliotecário adquirir, além das adquiridas durante a formação, para atuar em empresas privadas, as entrevistas responderam de forma conclusiva e também em concordância com o apontado pelo referencial teórico, que são: dinamismo, agilidade, aperfeiçoamento da língua inglesa, e comunicação/relacionamentos interpessoais.

As competências necessárias são adquiridas, assim, através da própria experiência, através de treinamentos oferecidos pela própria empresa e, principalmente, por um projeto pessoal de desenvolvimento através da educação continuada, baseado e impulsionado pelo direcionamento que a empresa aponta para o profissional. E esta deve ser contínua, sempre buscando agregar valor aos seus conhecimentos que, inevitavelmente, refletirão na sua atuação junto à empresa.

Fica evidente que a graduação, a partir deste estudo, é apenas uma base para o desenvolvimento profissional. Ao ingressar na empresa privada, o bibliotecário precisa desenvolver as competências específicas que a empresa demanda. Deve estar ciente de que é ele quem irá definir sua trajetória dentro deste mercado de trabalho, não esquecendo apenas que está inserido num ambiente privado, no qual o que conta são os resultados alcançados, ou seja, ou se é competente, ou se está fora.

O bibliotecário, ao compreender todo o dinamismo que envolve o setor privado e, na busca dos objetivos organizacionais, passa a exercer diversas atividades que extrapolam aquelas relacionadas exclusivamente com as da formação em Biblioteconomia. Este é o momento pontual: ou o bibliotecário assume o dinamismo do setor, propõem-se a correr atrás e, decididamente, ocupa o espaço que lhe é oferecido, ou não reclama se o mesmo for ocupado por um profissional de outra área. O setor privado vai sempre exigir mais do que o

profissional pode oferecer no momento, e convém não esquecer que este setor busca o lucro, através do alcance dos objetivos organizacionais. Se o bibliotecário que está assumindo o espaço, o processo, o projeto não der conta do recado, outro profissional o fará. É oportuno o bibliotecário dar-se conta que não é apenas uma questão de ser formado nisso ou naquilo, mas ser competente para conquistar, literalmente, seu espaço e, acima de tudo, marcar sua presença no ambiente empresarial. Mais do que isto, dar-se conta de que é o profissional que já tem metade do caminho traçado pelas competências que adquire durante a formação, que já é um diferencial competitivo.

O que se espera, definitivamente, é que o bibliotecário valorize as competências adquiridas durante a sua formação em Biblioteconomia e, mais do que isto, aplique-as nas suas atividades, tendo a certeza de que estas são, inquestionavelmente, um diferencial. Assim, já possuindo as competências provenientes da formação, basta ao bibliotecário desenvolver as demais competências específicas exigidas pelo setor empresarial em que está inserido. Buscando, assim, um perfil em que há uma união entre as competências adquiridas durante a graduação e as competências desenvolvidas a partir das necessidades demandadas pelo mercado em que está inserido, é que o bibliotecário conquistará cada vez mais espaços e, acima de tudo, afirmará sua presença no ambiente empresarial.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Maria da Conceição Calmon; MARTELETO, Regina Maria; SOUZA, Donaldo Bello de. Educação, Trabalho e o Delineamento de Novos Perfis Profissionais: o bibliotecário em questão. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v.29, n.3, p.14-24, set./dez. 2000.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações**. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br>>. Acesso em: 10 maio 2005.

CAMPELLO, Bernadete. O Movimento da Competência Informacional: uma perspectiva para o letramento informacional. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v.32, n.3, p.28-37, set./dez. 2003.

CARDOSO, Ana Maria P. Educação para a Informação: desafios contemporâneos para a Ciência da Informação. **Revista de Ciência da Informação**, Rio de Janeiro, v.3, n.5, out. 2002. Artigo 6. Disponível em: <http://www.dgz.org.br/out02/Art_06.htm>. Acesso em: 19 nov. 2002.

CAREGNATO, Sônia Elisa. O Desenvolvimento de Habilidades Informacionais: o papel das bibliotecas universitárias no contexto da informação digital em rede. **Revista de Biblioteconomia e Comunicação**, Porto Alegre, v.8, p.47-55, jan./dez. 2000.

CASTELLS, Manuel. A Revolução da Tecnologia da Informação. In: Idem. **A Sociedade em Rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999. Cap.1.

CASTRO, César Augusto. **História da Biblioteconomia Brasileira**. Brasília, DF: Thesaurus, 2000. 287p.

_____. Histórico e Evolução Curricular na Área de Biblioteconomia no Brasil. In: VALENTIM, Marta Lígia (Org.). **Formação do Profissional da Informação**. São Paulo: Polis, 2002. P.25-48.

CUNHA, Miriam Vieira da; CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. O Mundo do Trabalho na Sociedade do Conhecimento e os Paradoxos das Profissões da Informação. In: VALENTIM, Marta Lígia Pomim (Org.). **Atuação Profissional na Área de Informação**. São Paulo: Polis, 2004. Cap.2, p.39-54.

DUBAR, Claude. Tradução de Alain P. François. A Sociologia do Trabalho frente à Qualificação e à Competência. **Educação e Sociedade**, Campinas, ano 19, n.64, p.87-103, set. 1998.

GUIMARÃES, José Augusto C. Moderno Profissional da Informação: elementos para sua formação no Brasil. **Transinformação**, Campinas, v.9, n.1, p.124-137, jan./abr. 1997.

MASON, Richard O. What is an Information Professional? **Journal of Education for Library and Information Science**, Arlington, Va., v.31, n.2, p.125, Fall 1990.

MIRANDA, Silvânia Vieira. Identificando Competências Informacionais. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v.33, n.2, p.112-122, maio/ago. 2004.

NASTRI, Rosemeire M. Formação Profissional do Bibliotecário no Brasil: sob perspectiva histórico-educacional. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v.25, n.3/4, p.79-96, jul./dez. 1992.

NEVES, Elisabete da C.; LONGO, Rose Mary J. Atuação do Profissional da Informação na Gestão do Conhecimento. **Revista de Biblioteconomia de Brasília**, Brasília, DF, v.23/24, n.2, p.161-172, 1999/2000. (Número especial).

REZENDE, Yara. Informação para Negócios: os novos agentes do conhecimento e a gestão do capital intelectual. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v.31, n.2, p.120-128, maio/ago. 2002.

RODRIGUES, Mara Eliane Fonseca. A Dimensão Investigativa para o Exercício Profissional em Ciência da Informação. In: VALENTIM, Marta Lúcia (Org.). **Atuação Profissional na Área de Informação**. São Paulo: Polis, 2004. Cap.9, p. 151-165.

SANTOS, Jussara Pereira. O Perfil do Profissional Bibliotecário. In: VALENTIM, Marta L. P. (Org.). **O Profissional da Informação: formação, perfil e atuação profissional**. São Paulo: Polis, 2000. P. 107-117.

SANTOS, Jussara Pereira; NEVES, Iara Conceição Bitencourt; JOB, Ivone. A Estrutura da Carreira em Biblioteconomia: contribuição à Classificação Brasileira de Ocupações. **Em Questão**, Porto Alegre, v.10, n.1, p.41-61, jan./jun. 2004.

TARAPANOFF, Kira. O Profissional da Informação e a Sociedade do Conhecimento: desafios e oportunidades. **Transinformação**, Campinas, v.11, n.1, p.27-38, jan./abr. 1999.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1995.

APÊNDICE

Entrevista Semi-estruturada

Identificação

- Nome:
- Sexo:
- Faixa etária:
- Faculdade/Universidade em que completou a graduação/Cidade:
- Qual a experiência profissional anterior (em relação a atual empresa em que atua):
- O que a/o atraiu para o setor empresarial?

Empresa Atual

- Quanto tempo está atuando na empresa?
- Qual o ramo de atividade da empresa?
- Qual o setor/departamento em que atua na empresa?
- Quais as suas atividades exercidas na empresa?
- Estas atividades foram sendo alteradas no decorrer do seu tempo na empresa? Caso a resposta seja positiva, a que você atribui estas alterações nas suas atividades?
- Quais os tipos de documentos/informações com os quais você trabalha?

Perfil

- Quais são, em sua opinião, as competências* necessárias e indispensáveis que devem compor o perfil do bibliotecário que atua, ou que pretende atuar, em empresas privadas de um modo geral?
- Destas competências, quais foram decorrentes da sua formação em Biblioteconomia?
- Quais as competências que você precisou agregar a sua formação para atender ao demandado pela empresa?
- De que maneira você conseguiu agregar? Através de cursos de atualização (quais?), especializações (quais?), estudos/leituras, etc.
- Marque como muito importante, importante, pouco importante ou não importante as seguintes competências de acordo com o seu perfil:

COMPETÊNCIA	MUITO IMPORTANTE	IMPORTANTE	POUCO IMPORTANTE	NÃO IMPORTANTE
Dinamismo				
Pró-atividade				
Flexibilidade às mudanças				
Visão holística				
Facilidade para trabalhar bem em equipe				
Facilidade para estabelecer relacionamentos interpessoais				
Iniciativa				
Comunicação				
Capacidade de análise e síntese				
Capacidade de negociação				
Conhecimento de outros idiomas				
Ética				
Organização				

* Como competência considera-se o conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e atitudes.

Capacidade de concentração				
Criatividade				
Responsabilidade				
Cooperação				
Domínio das tecnologias da informação				
Senso crítico				

O que mais você gostaria de acrescentar, complementar e/ou ressaltar? (questão livre)