



TRABALHO ORAL

IMPACTO DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO NA GESTÃO  
DA BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA

Perfil do profissional da informação



## PERFIL DO PROFISSIONAL BIBLIOTECÁRIO BRASILEIRO: o olhar do Sistema CFB/CRBs

BARBALHO, C. R. S.<sup>1</sup>  
ROZADOS, H. B. F.<sup>2</sup>

### RESUMO

Discute as ações do Sistema CFB/CRBs no sentido de mapear o perfil profissional e as competências informacionais dos bibliotecários, através do projeto do Censo Bibliotecário. Expõe sobre o instrumento de pesquisa elaborado para coletar os dados que formarão o cadastro. Apresenta os resultados parciais do referido projeto. Conclui mostrando a importância do projeto para os profissionais bibliotecários, o mercado de trabalho, as intuições de ensino, os pesquisadores da área e para o Sistema CFB/CRBs.

**Palavras-chave:** Competência profissional. Bibliotecário. Projeto Censo do Bibliotecário. Cadastro bibliotecário. Sistema CFB CRBs

### ABSTRACT

Argues the actions of System CFB /CRBs in the direction of search the professional profile and the informacionais abilities of the librarians, through the project of the Census Librarian. It displays on the elaborated instrument of research to collect the data that I register in cadastre they will form it. It presents the partial results of the related project. It concludes showing the importance of the project for the professional librarians, the market of work, the intuitions of education, the researchers of the area and for the CFB/CRBs System.

**Keywords:** Professional ability. Librarian. Project Census of the Librarian. I register in cadastre librarian. System CFB CRBs

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente existe uma vasta literatura brasileira que discute o perfil do moderno profissional da informação (MPI) para atender as dinâmicas mudanças que ocorrem no mundo do trabalho. A quase totalidade do amplo material vigente

discute, teoricamente, qual o perfil desejado do bibliotecário para atuação na chamada sociedade de informação.

Contudo Müller, em 1989, – portanto há quase duas décadas, – destacava durante o Encontro Londrinense de Biblioteconomia e Documentação, uma das angústias vivenciadas atualmente no âmbito do Sistema CFB/CRBs, ao evidenciar a afirmação de Patterson (1986 apud MÜELLER, 1989, p.2), para quem:

Neste momento, depois de mais de cem anos de existência de uma associação organizada de bibliotecas, quando fazemos uma pausa para comemorar o centenário dos cursos de biblioteconomia neste país, ainda lutamos com o problema de identidade, de quem somos, que fazemos, que ensinamos e como nos autodenominamos.

A despeito do que Patterson evidenciou sobre a constatação de um fato ocorrido fora do país, hoje, no Brasil, é explícito que não existem dados efetivos sobre quem é o bibliotecário brasileiro, o que ele faz, onde ele atua. De fato, Mueller (1989, p.1) ainda corrobora com esta assertiva afirmando que: “O perfil de um grupo profissional é determinado pelo conjunto de conhecimentos e competências necessários para o desempenho da função atribuída à profissão”. Assim, para além de conhecer os elementos que caracterizam o espaço de ação destes profissionais, é necessário também compreender quais as competências que eles admitem possuir ou não para qualificar sua atuação.

Preocupado com estas questões e com a total falta de informação, o Sistema CFB/CRBs viu-se envolvido com uma problemática fundamental para delinear seus mecanismos de ação: conhecer quem é o profissional brasileiro e as competências que eles julgam possuir, constitui-se em elemento essencial para dimensionar a atuação de um organismo que representa uma categoria profissional e o deseja fazê-lo com eficiência e eficácia.

Ademais, os conselhos profissionais regulatórios das profissões liberais são pessoas jurídicas que visam à defesa dos interesses econômicos, políticos, sociais e laborais da classe profissional, bem como se destinam a fiscalização do exercício das respectivas profissões com vista à proteção do coletivo, no que tange ao exercício profissional qualificado.

Os conselhos federais foram criados no Brasil na época imperial (1822-1889), quando determinados membros de alguns segmentos profissionais, em especial alguns integrantes de maior prestígio social e econômico das profissões liberais, especialmente médicos, engenheiros e advogados, buscaram estabelecer o privilégio exclusivo do exercício de tais profissões, mediante a criação de leis que delimitassem a competência para o exercício profissional. Posteriormente, os conselhos profissionais ganharam força e acabaram por adquirir a atual feição de órgãos profissionais basicamente destinados à fiscalização e à regulamentação supletiva das respectivas profissões.

Entretanto, para favorecer uma ampla compreensão dos fazeres de tais profissionais de modo a fomentar uma ação qualitativa, faz-se necessário entender como ocorre a apropriação das competências dos trabalhadores, em especial bibliotecários, pelo capital, de seus saberes em ação, dos seus talentos, de sua capacidade de inovar, de sua criatividade e de sua autonomia que têm lhes exigido uma série de responsabilidades para validar regularmente sua carteira de competências de modo a evitar a obsolescência e o desemprego.

Assim, para muito além da questão fiscalizatória, a preocupação do Sistema CFB/CRBs está associada a necessidade de saber quem é o profissional bibliotecário brasileiro, qual sua formação, o que ele faz, como atua, quais são as necessidades para melhor se inserir no mundo do trabalho, de modo a atender as exigências acima destacadas. Nisto se constitui a finalidade do projeto, ora exposto, que visa contribuir para analisar os cenários da profissão, apontar tendências, colaborar para uma ampla discussão acerca das políticas públicas que estão diretamente ligadas ao saber-fazer e o saber-ser do bibliotecário e mapear as competências que estão instaladas no país, de modo a levantar possíveis *gaps* existentes para favorecer novas práticas no cenário da sociedade do conhecimento.

Neste contexto, os esforços efetuados pelo Sistema CFB/CRBs tem sido no sentido de consolidar um cadastro de profissionais bibliotecários, primeira fase de um mapeamento de competências, para oportunizar o conhecimento de seu perfil de modo a contribuir, com dados e reflexões, para o aprimoramento e a reafirmação do espaço de atuação no mercado de trabalho e sua valorização profissional, visando oferecer à sociedade o que ela espera dele.

Por outro lado, considerando que os conselhos de profissões regulamentadas atuam para favorecer um melhor fazer profissional de modo a garantir para a coletividade a oferta de um serviço de qualidade, faz-se necessário compreender quais as competências profissionais que estão sendo colocadas em jogo, tanto pela demanda de serviços de informação no âmbito da sociedade contemporânea quanto pela atuação de tais profissionais nos seus ambientes de trabalho.

Diante o exposto, este artigo se propõe a expor o trabalho desenvolvido pelo Sistema CFB/CRBs para equacionar a problemática levantada. Para tal, expõe as concepções de mapeamento de competências que permeia as ações que estão em processo de desenvolvimento e descreve como elas se constituíram em uma proposta de ação.

## **2 MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS**

O gerenciamento de competências configura-se como uma das áreas da gestão do conhecimento. De fato, a busca por armazenar dados sobre as competências de profissionais, a fim de permitir certas combinações requeridas na formação de equipes, no preenchimento de cargos, no planejamento de treinamento, dentre outras aplicações, é um dos atributos daqueles segmentos que se preocupam com aquilo que Davenport (1996) alertou sobre a composição da cultura organizacional que, em boa parte, ocorre pelos comportamentos dos indivíduos cujos perfis demandam por serem mapeados, incentivados e premiados, pois seus comportamentos irão incrementar e energizar o processo organizacional.

O Sistema CFB/CRBs tem ciência de que conhecer uma categoria profissional, seu *modus operandis*, é uma forma de viabilizar o conhecimento de mecanismos que favoreçam seu crescimento e, conseqüentemente, fomentar ações capazes de promover uma maior satisfação daquele que usufrui do serviço profissional oferecido.

Assim, o Sistema também entende que objetivo de mapear competências é garantir, ao processo contínuo de atualização dos perfis, avaliação, treinamento e

desenvolvimento dos bibliotecários, para que a força de trabalho esteja sempre adequada aos objetivos para o qual a formação foi delineada.

Visando corroborar para qualificar o processo de atuação do profissional, o mapeamento de competências irá, preliminarmente, permitir compreender qual o perfil do bibliotecário que atua no contexto nacional e, cotejando com os aspectos teóricos que dizem respeito ao conjunto de saberes que compõem a sua formação, compreender quais são as fortalezas e as debilidades, quando de sua ação. Deste modo, o mapeamento de competências do Sistema CFB/CRBs está assim delineado:

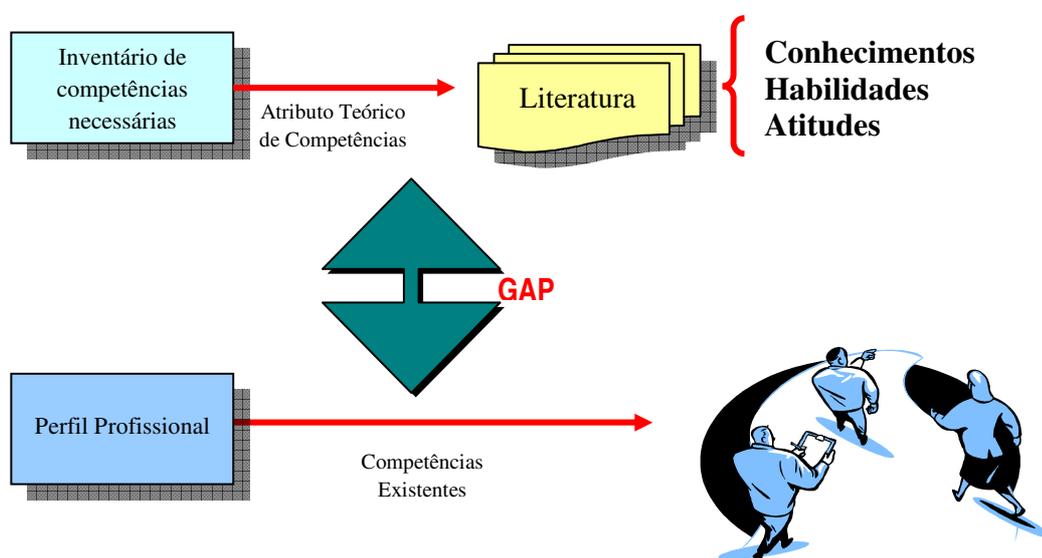


Figura 1 - Metodologia para o mapeamento de competências do bibliotecário brasileiro

Como exposto pela figura acima, o mapeamento de competências do bibliotecário brasileiro visa, acima de tudo, compreender quais as necessidades apontadas pelos aspectos teóricos que envolvem o seu fazer e cotejar com aquilo que, de fato, o profissional executa, para permitir o entendimento de onde está inserida sua ação e de que modo suas práticas não refletem aquilo que dele é esperado, quando da composição do perfil pelas entidades formadoras.

Constituir a compreensão da variedade de competências significa estabelecer um percurso metodológico que permita inferir sobre o que é necessário, o que é real e o que demanda por ser desenvolvido, fatores esses que constituem o mapeamento de competências.

A partir dos objetivos propostos partiu-se para a estruturação do instrumento de pesquisa.

### **3 CARACERÍSTICAS DA AÇÃO DESENCADEADA**

O projeto de mapeamento das competências envolve dois momentos distintos: (i) o cadastramento dos bibliotecários brasileiros, oriundo da necessidade em consolidar o que foi revelado nas expectativas apresentadas pelo cenário percebido, bem como em cotejar com o que foi exposto pela revisão de literatura, buscando levantar o perfil do profissional; (ii) o rol das competências identificadas pelos profissionais como inerentes ao seu fazer. É fato que um perfil de competências existentes não se estabelece pelo olhar de um único sujeito. A literatura sobre o tema aponta que outros atores, como os empregadores, precisam corroborar para construção do perfil de competências de uma categoria profissional, entretanto, esta pesquisa se debruça inicialmente sobre o profissional para, no segundo momento, constituir o olhar do empregador.

Para consolidar a investigação com objetivo identificar quem é o profissional bibliotecário brasileiro, foram delineados os seguintes propósitos específicos: prover dados estatísticos que orientem os governos federal, estaduais e municipais no desenvolvimento de políticas que impactem na ação do profissional bibliotecário; gerar um banco de dados nacional sobre o bibliotecário brasileiro; delinear o perfil de atuação do bibliotecário no contexto nacional; descrever a formação do profissional bibliotecário; e identificar as demandas por educação continuada.

Para atender os objetivos acima expostos, a pesquisa foi estruturada em três fases, a seguir descritas:

- a) Fase 1 – Planejamento da pesquisa envolve: (1) constituição do grupo de trabalho que coordenará, em nível macro, as atividades; (2) elaboração do instrumento para coleta de dados; (3) pré-teste do instrumento para coleta de dados; (4) consolidação do instrumento para coleta de dados; (5)

estabelecimento das estratégias para coleta de dados; (5) modelagem do banco de dados com seus respectivos níveis de acesso.

**Resultados almejados:** definição do instrumento de coleta de dados, bem como das estratégias a serem adotadas.

b) Fase 2 – Coleta de dados compreendendo a coleta de dados e a alimentação da base de dados ocorrerão de forma descentralizada, através do Sistema CFB/CRBs.

**Resultados almejados:** cadastramento de 90% dos profissionais registrados nos Conselhos Regionais de Biblioteconomia (CRBs), conforme dados levantados em 2007, junto aos Conselhos Regionais e apresentados na Tabela 1.

Tabela 1 – Situação de registro de profissionais no Sistema CFB/CRBs

| CRB   | Sede              | Numero de registros | Delegacias                              |
|-------|-------------------|---------------------|---|
| 1     | Distrito Federal  | 2.269               | Goiás, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul |
| 2     | Pará              | 1.197               | Amapá e Tocantins                       |
| 3     | Ceará             | 606                 | Piauí                                   |
| 4     | Pernambuco        | 1.121               | Alagoas                                 |
| 5     | Bahia             | 1.481               | Sergipe                                 |
| 6     | Minas Gerais      | 2.528               | -                                       |
| 7     | Rio de Janeiro    | 5.896               | -                                       |
| 8     | São Paulo         | 7.639               | -                                       |
| 9     | Paraná            | 1.488               | -                                       |
| 10    | Rio Grande do Sul | 1.811               | -                                       |
| 11    | Amazonas          | 415                 | Acre, Rondônia e Roraima                |
| 12    | Espírito Santo    | 464                 | -                                       |
| 13    | Maranhão          | 555                 | -                                       |
| 14    | Santa Catarina    | 1.025               | -                                       |
| 15    | Paraíba           | 399                 | Rio Grande do Norte                     |
| TOTAL | 15                | 28.894              | 12                                      |

Fonte: Conselhos Regionais de Biblioteconomia, 2007.

c) Fase 3 – Análise, avaliação e apresentação dos resultados, envolvendo, após o levantamento dos dados em campo, o grupo de trabalho constituído para coordenar, em nível macro, as atividades delineadas, balizará os resultados obtidos e sintetizará os principais indicadores levantados, efetuando sua disseminação através de um Relatório Final, consubstanciado, que será encaminhado aos órgãos competentes para subsidiar ações governamentais nos diferentes níveis, para todo o Sistema CFB/CRBs e exposto no Portal do CFB para amplo acesso.

**Resultados almejados:** análise dos resultados obtidos e elaboração do relatório final que se configurará no documento a ser publicado e amplamente disseminado.

A avaliação ocorrerá ao final de cada etapa do trabalho, obedecendo aos seguintes momentos e indicadores:

a) Fase 1 – O instrumento delineado e pré-testado nos 180 (cento e oitenta) dias previstos e se as estratégias de coleta de dados foram claramente definidas e repassadas para as equipes locais. Serão mensurados não só o cumprimento do prazo como também a quantidade de sujeitos que participaram do pré-teste, as sugestões apresentadas e necessárias para atender aos objetivos propostos;

b) Fase 2 – Cadastramento de 90% dos profissionais registrados nos CRBs, o que corresponde a 26.085, dos 28.894 profissionais registrados, segundo dados levantados em 2007 junto aos Conselhos Regionais. Serão mensuradas as dificuldades encontradas através da reunião dos coordenadores (Geral, de Apoio e Local), em Brasília, no quinto mês da coleta de dados com objetivo de avaliar o processo e promover as alterações que se façam necessárias para garantir a eficácia da obtenção dos dados;

c) Fase 3 – Reunião final dos coordenadores (Geral, de Apoio e Local), em Brasília, no 16º (décimo sexto) mês da pesquisa com objetivo de avaliar o processo e compor o material de divulgação da pesquisa. Publicação dos resultados obtidos.

Conforme verificado, a Fase 1 já está em processo final de implementação para promover a coleta no espaço virtual, ou seja, para disponibilizar o instrumento. Deste modo, a constituição do instrumento foi configurada a partir de um amplo estudo, sendo sua finalização resultado parcial do trabalho executado para que o objetivo seja cumprido.

## 4 INSTRUMENTO DE PESQUISA

Gil (1999) afirma que as fontes documentais são capazes, com frequência, de proporcionar ao pesquisador, dados relevantes, evitando a perda de tempo com levantamentos de campo. Desta forma, para embasar a pesquisa proposta, buscaram-se documentos que se debruçassem sobre a questão das competências, o que permitiu, no momento da estruturação do instrumento de pesquisa, listar as competências consideradas importantes pelo CFB. A Figura 2 apresenta como foi

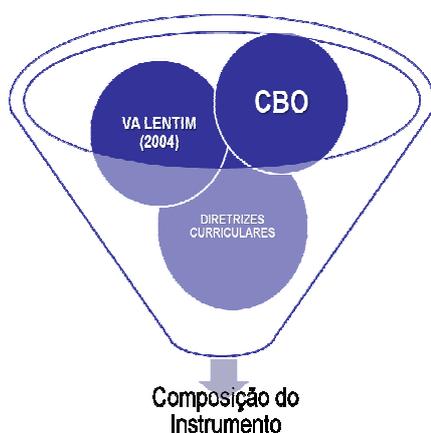


Figura 2 - Composição do instrumento

estruturado o instrumento de pesquisa para composição do perfil de competências, tendo em vista que os campos inerentes ao cadastro envolvem: a identificação, a formação, a atuação, abarcando questões inerentes a local de trabalho, faixa salarial, entre outros, e a necessidade de educação continuada.

Partindo de Duarte et al. (2007), Faria et al. (2005) e Valentim (2004) as competências e habilidades dos graduados em Biblioteconomia podem ser explicitadas, conforme as tabelas a seguir apresentadas.

Tabela 2 – Competências e habilidades dos graduados em Biblioteconomia

| COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DOS GRADUADOS EM BIBLIOTECONOMIA |   |
|---|---|
| <b>GERAIS</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerar produtos a partir dos conhecimentos adquiridos e divulgá-los;</li> <li>• Formular e executar políticas institucionais;</li> <li>• Elaborar, coordenar, executar e avaliar planos, programas e projetos;</li> <li>• Utilizar racionalmente os recursos disponíveis;</li> <li>• Desenvolver e utilizar novas tecnologias;</li> <li>• Traduzir as necessidades de indivíduos, grupos e comunidades nas respectivas áreas de atuação;</li> <li>• Desenvolver atividades profissionais autônomas, de modo a orientar, dirigir, assessorar, prestar consultoria, realizar perícias e emitir laudos técnicos e pareceres;</li> <li>• Responder a demandas sociais de informação produzidas pelas transformações tecnológicas que caracterizam o mundo contemporâneo.</li> </ul> |
| <b>ESPECÍFICAS</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interagir e agregar valor aos processos de geração, transferência e uso da informação, em todo e qualquer ambiente;</li> <li>• Criticar, investigar, propor, planejar, executar e avaliar recursos e produtos de informação;</li> <li>• Trabalhar com fontes de informação de qualquer natureza;</li> <li>• Processar a informação registrada em diferentes tipos de suporte, mediante a aplicação de conhecimentos teóricos e práticos de coleta, processamento, armazenamento e difusão da informação;</li> <li>• Realizar pesquisas relativas a produtos, processamento, transferência e uso da informação.</li> </ul>  |

Fonte: MEC/CNE. Diretrizes Curriculares Nacionais – Biblioteconomia, 2001

No entender de Faria *et al.* (2005), 43,0% dos itens estabelecidos na CBO compõem o núcleo de competências das organizações, conforme a Tabela 3.

Tabela 3 – Competências do profissional da informação e suas correspondências no núcleo de competências requeridas pelas organizações

| Competências exigidas pelas organizações na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO | Competências requeridas pelas organizações   |
|---|--|
| Manter-se atualizado  | Disposição para mudanças                     |
| Liderar equipes   | Liderança                                    |
| Trabalhar em equipe e em rede   | Afetividade + sociabilidade                  |
| Demonstrar capacidade de análise e síntese  | Análise e síntese/ou avaliação               |
| Demonstrar conhecimento de outros idiomas   | Comunicação                                  |
| Demonstrar capacidade de comunicação  | Comunicação                                  |
| Demonstrar capacidade de negociação   | Negociação                                   |
| Agir com ética  | Ética ou liderança                           |
| Demonstrar senso de organização   | Organização e planejamento                   |
| Demonstrar capacidade empreendedora   | Realização                                   |
| Demonstrar raciocínio lógico  | Criatividade + outras capacidades cognitivas |
| Demonstrar capacidade de concentração   | Atenção/ priorização                         |
| Demonstrar proatividade   | Antecipação de ameaças                       |

Fonte: Faria *et al.* (2005).

Para Valentim (2004), as competências e habilidades percebidas para a formação profissional, na área de Ciência da Informação, mais especificamente em Biblioteconomia, são:

Tabela 4 – Competências e habilidades percebidas para a formação profissional bibliotecário  
(*continua*)

|  |   |
|--|---|
| <b>COMPETÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO E EXPRESSÃO</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formular e gerenciar projetos de informação;</li> <li>• Aplicar técnicas de marketing, de liderança e de relações públicas;</li> <li>• Capacitar e orientar os usuários para um melhor uso dos recursos de informação;</li> <li>• Elaborar produtos de informação;</li> <li>• Executar procedimentos automatizados próprios;</li> <li>• Planejar e executar estudos para formação de usuários da informação, entre outras.</li> </ul>  |
| <b>COMPETÊNCIAS TÉCNICO-CIENTÍFICAS</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver e executar o processamento de documentos em distintos suportes;</li> <li>• Selecionar e difundir a informação gravada em qualquer meio para os usuários;</li> <li>• Elaborar produtos de informação;</li> <li>• Utilizar e disseminar fontes, produtos e recursos de informação em diferentes suportes;</li> <li>• Formular políticas de pesquisa na área;</li> <li>• Pesquisar sobre metodologias de elaboração e utilização do conhecimento registrado, entre outras.</li> </ul> |

Tabela 4 – Competências e habilidades percebidas para a formação profissional bibliotecário  
(conclusão)

|   |  |
|---|--|
| <b>COMPETÊNCIAS AS GERENCIAIS</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerenciar unidades, sistemas e serviços de informação;</li> <li>• Gerenciar projetos de informação;</li> <li>• Aplicar técnicas de marketing, de liderança e de relações públicas;</li> <li>• Planejar recursos econômico-financeiros e humanos do setor; planejar, coordenar e avaliar a preservação e conservação de documentos;</li> <li>• Planejar estudos de usuários da informação;</li> <li>• Planejar e manipular redes globais de informação, entre outras.</li> </ul> |
| <b>COMPETÊNCIAS SOCIAIS E POLÍTICAS</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar da formulação de políticas de informação;</li> <li>• Fomentar a interação com os diversos atores sociais; identificar as demandas sociais de informação;</li> <li>• Contribuir com o desenvolvimento do mercado de trabalho;</li> <li>• Atuar coletivamente no âmbito das instituições para promover a profissão;</li> <li>• Formular políticas de pesquisa e elaborar normas jurídicas em Biblioteconomia e Ciência da Informação, entre outras.</li> </ul>         |

Fonte: Valentim, 2004.

A partir desta contextualização, foram definidas as competências que integraram o instrumento de pesquisa. As etapas pelas quais este instrumento percorreu, com o objetivo de sofrer diferentes avaliações e adequações, são explanadas em resultados parciais obtidos.

## 5 RESULTADOS PARCIAIS OBTIDOS

Considerando o projeto exposto está em fase de execução, os resultados parcialmente obtidos estão expostos a seguir.

### a) Elaboração, discussão e reformulação do instrumento de coleta de dados

Em julho de 2007, foi apresentado um modelo para cadastro de profissionais e de unidades de informação, utilizado em pesquisa realizada na Universidade Federal do Amazonas. Tal instrumento, após análise, permitiu a composição dos dados a serem obtidos junto aos profissionais, composto das seguintes seções, como exposto anteriormente: 1. Identificação; 2. Formação Profissional; 3. Atuação Profissional; e 4. Educação Continuada.

Da análise deste instrumento, pela Comissão de Cadastro, resultou um instrumento base, que foi encaminhado para análises e críticas por parte dos Conselhos Regionais. As questões por eles levantadas foram discutidas no âmbito

da Comissão e levadas para discussão em Reunião Plenária do CFB, para serem incorporadas ao instrumento.

O instrumento para levantamento das competências foi composto das seguintes assertivas, com indicação de que medida ela se enquadra:

| ASSERTIVAS  | MEDIDA |   |   |   |
|---|--------|---|---|---|
|   | 1      | 2 | 3 | 4 |
| Tenho capacidade para gerar produtos a partir dos conhecimentos adquiridos e divulgá-los;   |        |   |   |   |
| Trabalho na formulação e executar de políticas institucionais;  |        |   |   |   |
| Elaboro, coordeno, executo e avalio planos, programas e projetos de interesse para a biblioteca e para a instituição.   |        |   |   |   |
| Sei utilizar racionalmente os recursos disponíveis;   |        |   |   |   |
| Tenho aptidão para desenvolver e utilizar novas tecnologias;  |        |   |   |   |
| Sei como traduzir as necessidades de indivíduos, grupos e comunidades nas respectivas áreas de atuação;   |        |   |   |   |
| Desenvolvo atividades profissionais autônomas, de modo a orientar, dirigir, assessorar, prestar consultoria, realizar perícias e emitir laudos técnicos e pareceres;                        |        |   |   |   |
| Respondo as demandas sociais de informação produzidas pelas transformações tecnológicas que caracterizam o mundo contemporâneo.   |        |   |   |   |
| Sei interagir e agregar valor aos processos de geração, transferência e uso da informação, em todo e qualquer ambiente;   |        |   |   |   |
| Sou capaz de criticar, investigar, propor, planejar, executar e avaliar recursos e produtos de informação;  |        |   |   |   |
| Trabalho com fontes de informação de qualquer natureza;   |        |   |   |   |
| Processo a informação registrada em diferentes tipos de suporte, mediante a aplicação de conhecimentos teóricos e práticos de coleta, processamento, armazenamento e difusão da informação; |        |   |   |   |
| Realizo pesquisas relativas a produtos, processamento, transferência e uso da informação.   |        |   |   |   |
| Mantenho-me atualizado  |        |   |   |   |
| Sei liderar equipes   |        |   |   |   |
| Trabalho em equipe e em rede com alguma facilidade  |        |   |   |   |
| Possuo capacidade de análise e síntese  |        |   |   |   |
| Sei me expressar em outros idiomas  |        |   |   |   |
| Tenho uma grande capacidade de me comunicar com as pessoas  |        |   |   |   |
| Sei conduzir um processo de negociação para fornecimento da informação adequada   |        |   |   |   |
| Conheço e pratico o Código de Ética Profissional  |        |   |   |   |
| Sou uma pessoa organizada   |        |   |   |   |
| Sou um profissional empreendedor  |        |   |   |   |
| Possuo um raciocínio lógico que facilita a tomada de decisões   |        |   |   |   |
| Tenho Facilidade de me concentrar   |        |   |   |   |
| Sou um profissional proativo  |        |   |   |   |
| Tenho facilidade para formular e gerenciar projetos de informação   |        |   |   |   |
| Aplico técnicas de marketing no trabalho que desenvolvo   |        |   |   |   |
| Aplico técnicas de liderança no trabalho que desenvolvo   |        |   |   |   |
| Aplico técnicas de relações públicas no trabalho que desenvolvo   |        |   |   |   |
| Possuo capacidade para orientar os usuários para um melhor uso dos recursos de informação   |        |   |   |   |
| Elaboro produtos de informação  |        |   |   |   |
| Sou capaz de executar procedimentos automatizados   |        |   |   |   |
| Planejo e executo estudos para formação de usuários da informação   |        |   |   |   |

(continua)

Quadro 1 – Instrumento para mapeamento das competências e habilidades percebidas pelo profissional bibliotecário

| ASSERTIVAS  | MEDIDA |   |   |   |
|---|--------|---|---|---|
|   | 1      | 2 | 3 | 4 |
| Desenvolvo e executo o processamento de documentos em distintos suportes                              |        |   |   |   |
| Seleciono e difundo a informação gravada em qualquer meio para os usuários                            |        |   |   |   |
| Tenho facilidade para utilizar e disseminar fontes,   |        |   |   |   |
| Manuseio diversos produtos e recursos de informação em diferentes suportes                            |        |   |   |   |
| Formulo políticas de pesquisa na área   |        |   |   |   |
| Pesquisa sobre metodologias de elaboração e utilização do conhecimento registrado                     |        |   |   |   |
| No meu trabalho, gerencio unidades, sistemas e serviços de informação                                 |        |   |   |   |
| As minhas atividades profissionais estão relacionadas ao processo de gerenciar projetos de informação |        |   |   |   |
| Planejo recursos econômico-financeiros e humanos do setor que trabalho                                |        |   |   |   |
| Planejo, coordeno e avalio a preservação e conservação de documentos                                  |        |   |   |   |
| Sou capacitada para planejar e manipular redes globais de informação, entre outras.                   |        |   |   |   |
| Participo da formulação de políticas de informação  |        |   |   |   |
| Promovo a interação com os diversos atores sociais  |        |   |   |   |
| Identifico as demandas sociais de informação para o desempenho de minhas atividades                   |        |   |   |   |
| Contribuo com o desenvolvimento do mercado de trabalho através das ações que desenvolvo               |        |   |   |   |
| Atuo coletivamente no âmbito das instituições para promover a profissão                               |        |   |   |   |

(conclusão)

Quadro 1 – Instrumento para mapeamento das competências e habilidades percebidas pelo profissional bibliotecário

O instrumento acima exposto contribuirá para que o profissional elenque, em uma escala de 1 a 4, as competências que ele reconhecer possuir.

#### b) Pré-Teste do instrumento

Um pré-teste do instrumento foi efetuado durante o XIV Seminário Nacional de Bibliotecas Universitárias (SNBU), contando com a participação de 306 profissionais que preencheram o instrumento e apresentaram as seguintes críticas, sugestões e dificuldades, discutidas no âmbito da Comissão e levada para discussão da Reunião Plenária:

- Ampliação do espaço destinado à Identificação;
- Formação em Biblioteconomia. Retirar a linha que vem depois, pois fica parecendo que precisa preencher alguma coisa;
- No lugar de empresa, colocar organização ou instituição, que deixa mais claro;
- Atuação profissional (fonte diferente);
- Faixa salarial (líquido ou bruto?). Especificar;

- Educação continuada. Acrescentar – colocar em ordem de preferência;
- Dificuldade de preenchimento no caso dos profissionais que estão em situação irregular com o Conselho Regional;
- Muitos profissionais não sabiam o seu nº de inscrição no CRB;
- Elaborar texto para os Conselhos Regionais, informando sobre o Censo;
- Incluir um campo para pessoas com notório saber, no questionário;
- Definir níveis de acesso às informações do Banco;
- Complementar a pesquisa com um estudo de mercado;
- Elaborar texto sobre o perfil antropológico do profissional, a partir dos resultados do Censo;
- Participação dos Conselhos Regionais na construção do estudo.

A partir do estudo das questões levantadas pelos Regionais, foram definidas quais questões impactavam no instrumento de pesquisa e incorporadas ao mesmo.

O passo seguinte que foi a modelagem do banco de dados.

### c) Modelagem do Banco de Dados

Foi realizada a modelagem o banco de dados, que dará suporte à armazenagem dos dados. O banco está foi modelado em *software* livre e gratuito e com diferentes níveis de acesso. Em função das demandas oriundas da reunião anteriormente ocorrida com os Conselhos Regionais, novos metadados foram inseridos e houve a preocupação em resguardar as informações inseridas no banco de dados, resultando em auditoria para averiguar a segurança dos dados.

O banco modelado foi apresentado em reunião aos Conselhos Regionais. A interface do instrumento, acima descrita (Figura 3), buscou criar um mecanismo que facilite o preenchimento.

HOME | CONTATO | SALA DE LEITURA | NOTÍCIAS | EVENTOS

**CFB** Conselho Federal de Biblioteconomia

Previsão na Lei 4084 de 1962 o Conselho Federal de Biblioteconomia - CFB foi oficialmente instalado em março de 1966, com a posse dos membros da sua primeira gestão. Ao longo desses anos, o CFB desenvolveu bem de perto o desenvolvimento da profissão.

Identificação | Telefones | Endereços | Formação | Atuação | Educação Continuada | Competências | Resumo | Impressão

### Dados Pessoais

Nome: PAULO ROBERTO CAMARGO ARANHA\*

Número Registro: 123456RJ\*

Data de Nascimento: 10/01/1955\*

Email: spwaranha@hotmail.com

\* Campos de preenchimento obrigatório.

< Voltar Avançar >

---

HOME | CONTATO | SALA DE LEITURA | NOTÍCIAS | EVENTOS

**CFB** Conselho Federal de Biblioteconomia

Previsão na Lei 4084 de 1962 o Conselho Federal de Biblioteconomia - CFB foi oficialmente instalado em março de 1966, com a posse dos membros da sua primeira gestão. Ao longo desses anos, o CFB desenvolveu bem de perto o desenvolvimento da profissão.

Identificação | Telefones | Endereços | Formação | Atuação | Educação Continuada | Competências | Resumo | Impressão

### Competências Existentes

Observando a relação das afirmativas abaixo, atribua uma pontuação entre 1 a 4, sendo 1 quando ela for totalmente verdadeira e 4 quando ela for completamente falsa.

| Assertivas   | Medida |
|--|--------|
| Tenho capacidade para gerar produtos a partir dos conhecimentos adquiridos e divulgá-los.  | 3      |
| Trabalho na formulação e executar políticas institucionais.  | 4      |
| Elaboro, coordeno, executo e avalio planos, programas e projetos de interesse para a biblioteca e para a instituição.  | 2      |
| Sei utilizar racionalmente os recursos disponíveis.  | 1      |
| Tenho aptidão para desenvolver e utilizar novas tecnologias.   | 1      |
| Sei como traduzir as necessidades de indivíduos, grupos e comunidades nas respectivas áreas de atuação.  | 1      |
| Desenvolvo atividades profissionais autônomas, de modo a orientar, dirigir, assessorar, prestar consultoria, realizar perícias e emitir laudos técnicos e pareceres. | 1      |
| Respondo as demandas sociais de informação produzidas pelas transformações tecnológicas que caracterizam o mundo contemporâneo.                                      | 1      |

Figura 3 – Interfaces do instrumento de coleta de dados

O instrumento, como pode ser observado, contempla os itens descritos para o cadastro do profissional e do mapeamento de suas competências.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se que esta pesquisa é de fundamental importância, tanto para o profissional bibliotecário quanto para o mercado de trabalho e para as instituições de ensino ligadas à área de Ciências da Informação.

O profissional bibliotecário terá à sua disposição diferentes dados como os diversos nichos de mercado em que ele se pode colocar ou preparar sua especialização, o mapeamento dos profissionais por estados/regiões do país ou por tipo de atividade, dentre outros.

O mercado de trabalho terá acesso a informações como âmbito de atuação dos bibliotecários, o que facilitará o entendimento do seu fazer proporcionando uma maior visibilidade sobre as questões que envolvem as áreas de sua competência.

As instituições de ensino poderão utilizar os dados levantados como subsídios para alterações curriculares, criação de cursos de pós-graduação e implementação na formação continuada, através de cursos de extensão, atualização e educação à distância.

Os professores e os pesquisadores poderão ter acesso aos dados para subsidiar ou gerar pesquisas importantes, que contribuirão ao crescimento da profissão e/ou para dar maior visibilidade ao profissional bibliotecário.

O estudo dos dados levantados na pesquisa e o cruzamento das diferentes variáveis, no caso específico do Sistema CFB/CRB, proporcionarão, como foi anteriormente citado, informações necessárias ao controle, a avaliação e a reestruturação de seu planejamento estratégico.

## REFERÊNCIAS

DAVENPORT, Thomas. The future of knowledge management. **CIO Magazine**, janeiro, 1996. Disponível em: <[www.cio.com/archive](http://www.cio.com/archive)>. Acesso em 13 ago. 2000.

DUARTE, Emeide Nóbrega et al. Compartilhamento de conhecimentos como estratégia para fortalecer as competências do profissional da informação. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA E CIENCIA DA INFORMAÇÃO, XXII, 2007, Brasília, **Anais ....** Brasília: 2007 1 CD ROM.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

FARIA, Sueli et al. Competências do profissional da informação: uma reflexão a partir da Classificação Brasileira de Ocupações. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v. 34, n. 2, p.26-33, maio/ago, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v34n2/28552.pdf>>. Acesso em: 10 de nov. 2006.

---

<sup>1</sup> Célia Regina Simonetti Barbalho, UFMA, Conselho Federal de Biblioteconomia, [simonetti@ufam.edu.br](mailto:simonetti@ufam.edu.br).

<sup>2</sup> Helen Beatriz Frota Rozados, UFRGS, Conselho Federal de Biblioteconomia, [hrozados@gmail.com](mailto:hrozados@gmail.com).