

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA E COMUNICAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO**

Lidiane Kohlmann

O MERCADO DE TRABALHO PARA O BIBLIOTECÁRIO NO RS:
análise das ofertas de emprego

Porto Alegre
2012

Lidiane Kohlmann

O MERCADO DE TRABALHO PARA O BIBLIOTECÁRIO NO RS:
análise das ofertas de emprego

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia, pela Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Silva Caxias de Sousa

Porto Alegre
2012

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Reitor: Prof. Dr. Carlos Alexandre Netto

Vice-reitor: Rui Vicente Oppermann

FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA E COMUNICAÇÃO

Diretor: Prof^a. Dr^a. Regina Helena van der Laan

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO

Chefe: Ana Maria Mielniczuk de Moura

Chefe substituta: Prof^a. Dr^a. Sônia Elisa Caregnato

COMISSÃO DE GRADUAÇÃO DO CURSO DE BIBLIOTECONOMIA

Coordenadora: Prof^a. Dr^a. Samile Andréa de Souza Vanz

Coordenadora substituta: Prof^a. Me. Glória Isabel Sattamini Ferreira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

K795m Kohlmann, Lidiane

O mercado de trabalho para o bibliotecário no RS: análise das ofertas de emprego / Lidiane Kohlmann. – Porto Alegre, 2012.

65 f.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação, Curso de Biblioteconomia, Porto Alegre, 2012.

1. Bibliotecário. 2. Mercado de trabalho. 3. Rio Grande do Sul. 4. Perfil profissional. I. Sousa, Rodrigo Silva Caxias de. II. Título.

Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação - Campus Saúde
Departamento de Ciências da Informação
Rua Ramiro Barcelos, 2705 - Bairro Santana
Porto Alegre/RS – CEP 90035-007
Tel./Fax: (51) 3308 5380/(51) 3308 5435
E-mail: fabico@ufrgs.br

Lidiane Kohlmann

O MERCADO DE TRABALHO PARA O BIBLIOTECÁRIO NO RS:

análise das ofertas de emprego

Trabalho de conclusão de curso apresentado como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Biblioteconomia pela Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Silva Caxias de Sousa

Aprovado em 13 de dezembro de 2012.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Me. Glória Isabel Sattamini Ferreira
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof^ª. Bruna Silva do Nascimento
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Orientador – Prof. Dr. Rodrigo Silva Caxias de Sousa
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

SÃO TANTOS OS AGRADECIMENTOS...

Aos meus pais fantásticos, por tornarem esse sonho viável. Sem eles essa conquista não seria possível. Obrigada, meus velhos, pelo apoio incondicional e, principalmente, por acreditarem em mim quando nem eu mesma acreditava.

À minha família como um todo, pelo respeito e paciência demonstrados nos últimos anos. Inclusive frente às minhas ausências, que não foram poucas desde o início dessa graduação. Em especial à minha madrinha, companheira de todos os momentos.

Aos meus amigos, meus irmãos de alma e minhas maiores conquistas, a quem não posso deixar de agradecer individualmente: Wagner Rollsing, Leandro Bastos, Luis Felipe dos Santos Machado, Juliano Mendes, Rogério Altnetter, Daniela Balbinot, Denise Souza e Tiago Pezarico. Obrigada, meus amores, pelas gargalhadas e pelas conversas animadas que me forneceram o equilíbrio necessário para a conclusão dessa etapa.

Às minhas gatas extraordinárias e segunda família: Verinha, Ju, Fê, Trus e Claudinha. Essa história começou com a ajuda de vocês, obrigada por fazerem parte da minha vida.

Às minhas colegas de graduação e agora amigas pra toda vida: Adriana Costa, Ana Cláudia Crossetti Vidal e Fátima Terres. Obrigada pelo incentivo, pelos jantares maravilhosos e pelas lições de vida.

Às minhas duas colegas, amigas e parceiras incontestes Bárbara Goulart e Kelen Trisch, por transformarem os mais terríveis desafios em situações divertidas e possíveis. Sem a cooperação e amizade de vocês não sei o que seria de mim. B., obrigada por me permitir fazer parte da tua vida e, principalmente, por acalantar meus desassossegos.

A todos os amigos que fiz nos estágios por onde passei e que amenizaram os efeitos colaterais da minha dupla jornada. Em especial meu primeiro supervisor, Vinícius da Rosa da Silva, um profissional exemplar e dedicado. Obrigada, Vini, pelos conhecimentos que dividistes comigo e que levarei por toda a vida.

Finalmente, obrigada ao meu querido orientador Caxias, pela atenção, pela paciência e por compreender minha alma revolta.

“[...] o mundo das profissões não tem uma forma determinada. É a concorrência entre os atores que lhe dá, a cada momento, uma forma, mesmo se a cada um destes momentos esta forma parece ter uma estrutura predefinida.”
(Andrew Abbott)

RESUMO

Apresenta o estudo sobre o perfil profissional exigido pelo mercado de trabalho para o bibliotecário no RS, sob o viés das ofertas de trabalho. O objetivo principal do estudo é analisar o mercado de trabalho para o profissional bibliotecário no RS, tendo como base quatro objetivos específicos: mapear as atuais oportunidades de trabalho disponíveis no mercado de trabalho do RS; verificar as características das oportunidades de trabalho oferecidas no mercado de trabalho; identificar o perfil profissional exigido pelas oportunidades de trabalho disponibilizadas no mercado de trabalho; diagnosticar a situação atual do mercado de trabalho do RS em relação às ofertas de trabalho. O estudo é descritivo com abordagem quanti-qualitativa e utiliza a análise de conteúdo como método de pesquisa. Apresenta uma breve explanação sobre o profissional da informação e o mercado de trabalho, assim como do bibliotecário de forma mais específica, do perfil profissional do bibliotecário, bem como da formação deste profissional. Concluiu que o mercado de trabalho para o bibliotecário no RS é tradicional e apresenta uma concentração de ofertas na Região Metropolitana de Porto Alegre, com uma maior divulgação de oportunidades no ano de 2010, sendo o cargo de Bibliotecário o mais solicitado. Identifica o setor terciário como o segmento predominante entre as organizações contratantes, no qual a iniciativa privada destaca-se como principal empregadora. Verifica que a atividade econômica mais comum entre os contratantes está ligada a área da educação, mais especificamente às Instituições de Ensino Superior. Constata que a carga horária de trabalho predominante é para jornadas de até 40h semanais e a remuneração média é desconhecida. Aponta que a maioria das ofertas de emprego não há exigem experiência anterior para contratação. Quanto ao perfil do bibliotecário, esse mercado demanda um profissional com capacidade de liderança e dinamismo, com habilidade para recuperação da informação, para lidar com o público e para trabalhar em equipe, com sólidos conhecimentos em sistemas de gestão de bibliotecas e processamento técnico, principalmente em formato MARC21, CCAA2 e sistemas de classificação.

Palavras-chave: Bibliotecário. Mercado de trabalho. Rio Grande do Sul. Perfil profissional.

ABSTRACT

Introduces the study of the professional profile required by the labor market for the librarian in RS, under the bias of job offers. The main objective of the study is to analyze the labor market for the professional librarian in RS, based on four specific goals: mapping the current job opportunities available in the labor market of RS; check the characteristics of the job opportunities offered in the labor market; identify the professional profile required by the job opportunities available in the labor market; diagnose the current state of the labor market of RS in relation to job offers. The study is descriptive and quantitative-qualitative approach uses content analysis as a research method. Provides a brief explanation of the information professional and the job market as well as the librarian more specifically, the professional profile of the librarian and its formation too. It concluded that the labor market for the librarian in RS is traditional and has a concentration of offerings in the metropolitan area of Porto Alegre, with greater awareness of opportunities in year 2010, with the post of Librarian as being the most requested one. Identifies the tertiary sector as the predominantly segment between the contracting organizations in which the private sector stands out as the main employer. Verifies that economic activity more common among contractors is on the area of education, specifically the Higher Education Institutions. Notes that workload is predominant for journeys of up to 40 hours per week and the average salary is unknown. Points out that most jobs require no previous experience to hiring. As the profile of the librarian, this market requires a professional with leadership and dynamism, with ability to information retrieval, to deal with the public and to work as a team with solid expertise in systems management for libraries and technical processing, mainly in the form MARC21, CCAA2 and classification systems.

Key words: Librarian. Labor market. Rio Grande do Sul. Professional profile.

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1:	Distribuição das ofertas de emprego no Estado	38
Gráfico 2:	Distribuição das ofertas de emprego por ano	40
Gráfico 3:	Tipo de organização	44
Gráfico 4:	Carga horária das ofertas de emprego	46
Gráfico 5:	Exigência de competências nas ofertas de emprego	48
Gráfico 6:	Incidência dos conhecimentos exigidos	51

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	Definição do problema.....	11
1.2	Justificativa.....	11
2	OBJETIVOS.....	13
2.1	Objetivo geral.....	13
2.2	Objetivos específicos.....	13
3	REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
3.1	O profissional da informação na estrutura ocupacional.....	14
3.1.2	O bibliotecário e o mercado de trabalho.....	17
3.2	Perfil do profissional bibliotecário.....	21
3.3	Formação profissional do bibliotecário.....	24
3.3.2	Habilidades e competências requeridas.....	28
4	METODOLOGIA.....	35
4.1	Abordagem e tipo de estudo.....	35
4.2	Corpus da pesquisa.....	36
4.3	Procedimento de coleta dos dados.....	36
4.5	Plano de análise dos dados.....	37
5	ANÁLISE DOS DADOS.....	39
5.1	Dados de identificação.....	39
5.2	Características econômicas/profissionais.....	43
5.3	Competências requeridas: atitudes, habilidades e conhecimentos.....	49
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
	REFERÊNCIAS.....	61
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO PARA ORGANIZAÇÃO DA COLETA DE DADOS.....	66

1 INTRODUÇÃO

A qualificação da força de trabalho de uma nação é fator imprescindível para seu crescimento econômico, assim como para o desenvolvimento cultural, político e social de sua população. Sendo a qualificação profissional uma preparação do cidadão para o mercado de trabalho, todos e quaisquer esforços nesse sentido devem considerar as condições e os aspectos dos mercados a serem ocupados.

Nas últimas duas décadas o crescente e acelerado desenvolvimento das tecnologias informacionais tem suscitado reflexões - tanto para os indivíduos que têm na informação seu principal objeto de trabalho quanto para a sociedade como um todo - sobre a perenidade (ou perecibilidade) do profissional bibliotecário no mercado de trabalho. Aliado a esse dinamismo tecnológico, tem-se ainda o surgimento de novos profissionais da informação que desencadearam inúmeras discussões a respeito da área de atuação da Biblioteconomia e de seus profissionais. Todo esse contexto ratifica a relevância das investigações do mercado de trabalho do bibliotecário, tanto a nível nacional quanto regional, de forma a propiciar um maior conhecimento da dinâmica de oferta e procura destes profissionais.

São diversos os ângulos pelos quais esses tipos de estudos podem ser abordados. No caso específico da Biblioteconomia alguns estudos dessa natureza têm sido realizados desde o final da década de 70, com a predominância de duas abordagens: a primeira analisa as ofertas de emprego propriamente ditas, a segunda as oportunidades já ocupadas pelos profissionais formados, esta por meio de questionários e entrevistas. Cabe destacar que no Rio Grande do Sul (RS) foram localizados apenas estudos a partir das oportunidades já ocupadas.

Com o propósito de expandir as investigações de cunho acadêmico nessa área, este estudo visa identificar as competências exigidas pelas ofertas de emprego disponibilizadas no RS. A partir disto, buscar-se-á delinear o perfil do profissional demandado e diagnosticar a real condição do mercado de trabalho do bibliotecário nessa região.

1.1 Definição do problema

A adoção de uma perspectiva analítica em relação às dinâmicas do mercado de trabalho possibilita a visualização da real inserção dos indivíduos na estrutura ocupacional de uma determinada região e auxiliam no aperfeiçoamento do processo de formação profissional. A partir deste pressuposto, **qual o perfil profissional exigido pelas ofertas de emprego disponíveis no mercado de trabalho para o profissional bibliotecário no RS?**

1.2 Justificativa

É possível relativizar o interesse dos indivíduos por aspectos relacionados ao mercado de trabalho, independente do segmento social a que pertençam ou da profissão que exerçam. Se os indivíduos forem profissionais recém saídos dos bancos da faculdade, esse interesse adquire caráter de preocupação e apreensão, já que uma boa colocação pode definir o futuro de suas carreiras. Para os profissionais que trabalham com informação, principalmente bibliotecários, a atual dinâmica mercadológica tem suscitado reflexões cada vez mais constantes neste sentido.

A preocupação em relação às oportunidades de trabalho para o bibliotecário no RS foi o principal motivador para a realização deste estudo, intensificada pelo baixo número de pesquisas na área. Na literatura não foram localizadas análises, explorações ou investigações sobre o mercado de trabalho do bibliotecário nessa região, tendo como objeto de pesquisa as ofertas de emprego. Tampouco trabalhos que contemplassem essas ofertas em meio virtual. Frente a essa lacuna, mostra-se importante um estudo que possibilite o mapeamento das verdadeiras competências exigidas pelas ofertas de emprego destinadas ao profissional bibliotecário do RS, e o consequente diagnóstico do mercado de trabalho de seus profissionais.

Embora as pesquisas empíricas já realizadas até o momento demonstrem que boa parte dos profissionais empregados tenha alcançado suas colocações na iniciativa privada por meio de indicação ou contato pessoal, casos das pesquisas do mercado de Porto Alegre – POA – KRUEL *et al*, 2000), Ceará (TABOSA; AGUIAR, 2011) e Santa Catarina (BANDEIRA; OHIRA, 2000), acredita-se que a verificação específica das ofertas de emprego possibilite a análise dos aspectos visíveis

relativos às oportunidades e critérios de seleção dos empregadores. A escolha da internet como fonte de acesso às oportunidades originou-se da cada vez mais constante disseminação das mesmas na rede, assim como por sua difusão junto aos profissionais e empresas e por sua facilidade de acesso ao público em geral.

Além disso, o monitoramento constante das necessidades de mercado permite a caracterização do perfil do futuro profissional bibliotecário e, se necessário, a adequação dos currículos de graduação e dos profissionais em atuação às realidades identificadas. É prudente afirmar, portanto, que esta pesquisa poderá oferecer subsídios para a resolução de alguns problemas encontrados na formação e atuação do profissional bibliotecário, bem como de sua absorção no dinâmico universo profissional da era da informação e do conhecimento.

2 OBJETIVOS

Os objetivos dizem respeito a um fim que se quer atingir orientando a ação dos indivíduos na execução de projetos. Abaixo são elencados os objetivos propostos para este estudo.

2.1 Objetivo geral

Analisar as ofertas de emprego disponíveis no mercado de trabalho para o profissional bibliotecário no RS.

2.2 Objetivos específicos

- a) mapear as ofertas de emprego disponíveis no mercado de trabalho do RS;
- b) verificar as características das ofertas de emprego oferecidas no mercado de trabalho do RS;
- c) identificar o perfil profissional exigido pelas ofertas de emprego disponibilizadas no mercado de trabalho do RS;
- d) diagnosticar a situação atual do mercado de trabalho do RS em relação às ofertas de emprego.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo são apresentados os conceitos relativos ao objeto de estudo que se buscou analisar. A finalidade do capítulo é proporcionar sustentação teórica que embase o alcance dos objetivos propostos.

3.1 O profissional da informação na estrutura ocupacional

Em um contexto no qual a informação passou de elemento auxiliar a peça chave na elaboração das estratégias competitivas das organizações, as profissões ligadas ao seu processamento e, conseqüentemente, à geração de conhecimentos adquiriram demasiada importância no mercado de trabalho. A expansão dos negócios e a consolidação dos já existentes passaram a depender enormemente da capacidade das empresas em lidar com o fluxo de informações, intensificado pelas inovações tecnológicas da então denominada Sociedade da Informação. Isso exigiu uma reestruturação ocupacional e culminou na criação, ou melhor, na denominação de um novo tipo de profissional no mercado de trabalho: o profissional da informação (PI).

Entretanto, se a existência e importância desse profissional configuram-se uma realidade na estrutura ocupacional atual, o mesmo não ocorre em relação ao seu conceito. Da mesma forma, existem divergências quanto ao conjunto de ocupações consideradas pertencentes a essa categoria. Para Mueller (2004, p. 23-24, grifo nosso):

O uso dos termos *profissões da informação* e *profissionais da informação* se tornou comum nas últimas décadas na literatura especializada, refletindo a compreensão de que, na realidade atual, os serviços de informação apresentam enorme complexidade, demandando mais do que o trabalho isolado de qualquer profissão. Entretanto, **o entendimento do significado exato dos termos não é claro em relação aos profissionais, trabalhos ou serviços a que se referem**. Certamente há um consenso de que certas características mínimas são comuns a todos os chamados profissionais da informação, o que permite o uso da designação em diversos contextos, mas **o entendimento parece depender de quem usa o termo e da audiência à qual se dirige**.

Muito dessa inconsistência deve-se a ampliação do uso das tecnologias da informação (TIC's), que promoveu a expansão das possibilidades de atuação dos

profissionais no setor da informação e lançou questionamentos sobre as demarcações dos espaços profissionais até então sedimentados. O novo modelo econômico, marcado pela interdisciplinaridade e interação de atividades diversas, assim como pelas constantes mudanças tecnológicas, provocou um grande impacto entre os PI. É o que tão apropriadamente coloca Cunha (2009, p. 4):

La dificultad en delimitar el campo de las profesiones resulta de las cada vez más fuertes interacciones profesionales, que en el área de la información son cada vez más frecuentes, de la incertidumbre de los papeles que dichos profesionales deben desempeñar en una realidad donde los cambios tecnológicos son muy rápidos. Con la creciente difusión de las tecnologías de información y de las habilidades necesarias para utilizarlas y desarrollarlas, las líneas entre tecnologías de contenido y acceso se tornan indistintas. Como resultado, de este fenómeno, los límites entre las profesiones de la información son cada vez más sutiles e indistintos, tornándose más difícil para cualquier grupo comprobar su 'jurisdicción'.

Embora o entendimento do que seja um PI, até recentemente, estar ligado diretamente a grupos tradicionais com funções bem delineadas - como os bibliotecários, os documentalistas, os arquivistas e os museólogos - não se constitui impedimento para que profissionais advindos de outros campos do conhecimento ocupem esse espaço de trabalho. Esse afluxo tem se tornado cada vez mais comum, culminando na criação dos mais variados cursos e especialidades tanto a nível internacional quanto nacional, empiricamente atrelados à gestão e arquitetura da informação. No Brasil é possível identificar essa tendência principalmente nos últimos dez anos, com a criação de cursos como Sistemas de Informação e Gestão de sistemas de informação (CUNHA; CRIVELLARI, 2004). Tais designações demonstram que o trabalho vinculado à organização, estruturação e uso da informação transcende, de fato, as possibilidades de trabalho até então exploradas pelos profissionais tradicionais.

Ainda assim, é comum na literatura da área a utilização do termo PI como sinônimo de bibliotecário. Muitas vezes a alternância entre os termos (PI e bibliotecário) sem a prévia explicação sobre um e outro, deixa entrever o desentendimento quase que generalizado a respeito da definição da profissão. Em contraponto, alguns autores caracterizam o PI de forma mais genérica, considerando adequada a aceção a todos aqueles que se dedicam à informação de acordo com as demandas informacionais do público a que se destina. Exemplo desse

entendimento é apresentado por Targino (2000), que elenca como PI bibliotecários, documentalistas, arquivistas, museólogos, administradores, contadores, analistas de sistema, comunicólogos, jornalistas, publicitários, estatísticos, engenheiro de sistemas, sociólogos, educadores, dentre outros.

No caso específico do Brasil, a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), documento responsável por identificar as ocupações no mercado de trabalho brasileiro reformulado em 2002, delimitou o campo de atuação do PI. Diferentemente da classificação anterior, de 1994, na qual as ocupações eram consideradas de forma individualizada, a atual foi organizada de acordo com a noção de “família ocupacional”, na qual os bibliotecários passaram a constituir a ocupação principal de uma nova família intitulada Profissionais da informação, composta também pelos documentalistas e analistas de informações. Dessa forma, museólogos e arquivistas, profissões clássicas associadas à informação, passaram a ser consideradas separadamente.

Para Cunha (2009, p. 8):

En Brasil, al contrario de lo que ocurre en Francia y España, hay un desmembramiento de las profesiones clásicas de la información. En España y Francia existe un fuerte intento de agregación o unión a través de: formaciones comunes, asociaciones y acreditaciones comunes. En mi opinión, lo que pasa en Brasil, es al revés de la tendencia internacional.

Essa crítica demonstra a dificuldade brasileira em estabelecer um posicionamento consistente no tocante à atuação do PI e, por conseguinte, de sua colocação na estrutura ocupacional. Enquanto para o Estado institucionalizado o PI continua sendo basicamente o bibliotecário, já que conforme a CBO (BRASIL, 2002) o exercício dessas ocupações requer o bacharelado em Biblioteconomia e documentação e deve ser complementado com aprendizado específico, o mercado de trabalho demanda em sentido contrário, já que a “invasão” deste segmento por profissionais das mais variadas áreas do conhecimento segue constante.

No estudo descritivo elaborado por Azevedo e Gomes (2006), é possível identificar nuances dessa contrariedade. Objetivando identificar a demanda pelo PI nas regiões norte, nordeste e centro-oeste do Brasil, os autores analisaram os anúncios de emprego veiculados em um site de recrutamento entre junho e julho de 2004. Das 155 ofertas consideradas, 42% eram voltadas para profissionais da área

de informática (administradores de bases de dados, bancos de dados e de redes e sistemas, analistas de sistemas e programadores), 39% para a área de administração (administradores de empresas, analistas gerenciais, analistas de negócios, de mercado ou financeiros, gerentes individuais e funcionários, de recursos de informação e de registros), 14% para a área da comunicação/informação (jornalistas/radialistas, publicitários e relações públicas) e somente 5% para bibliotecários.

Frente a todas essas dúvidas em relação à profissão e os espaços a serem ocupados por seus profissionais, uma certeza parece ser inalterável: apesar da informação atualmente ser insumo básico para o sucesso das organizações na busca por novos mercados e, por isso, ser fator essencial em um cenário de acelerada competitividade, o mercado de trabalho para os PI tende a manter-se indefinido enquanto questionamentos a respeito de sua função e atividades não forem esclarecidos.

3.1.2 O bibliotecário e o mercado de trabalho

Diferentemente do que acontece com o PI, que carece de delineamentos a respeito de sua atuação, o bibliotecário tem vivido nas últimas décadas em um contexto de relativas certezas, tanto no tocante à definição da profissão quanto de suas possibilidades de atuação. Essa realidade tem, inclusive, contribuído grandemente para as limitações do profissional frente aos empregadores no mercado de trabalho. Mesmo estando o paradigma do “guardador” sendo superado gradualmente pela categoria, não se pode dizer o mesmo em relação à sociedade de forma geral.

Para Allendez Sullivan (2004, p. 28) “El bibliotecario, com el tiempo, se há convertido em um agente social constructor de información, dejando de ser um mero facilitador de libros.” Porém, essas afirmativas parecem ser válidas apenas na teoria, já que os próprios profissionais não se apropriam de campos de trabalho alternativos, conforme mostram pesquisas sobre o mercado de trabalho do bibliotecário (BANDEIRA; OHIRA, 2000; MIRANDA; SOLINO, 2006; TABOSA; AGUIAR, 2011), e preferem manter-se nas já tradicionais bibliotecas. Fator

agravado, no caso específico do Brasil, pela falta de políticas reais e sólidas que legitimem e consolidem a profissão junto à população (NASTRI, 1990)¹.

No entanto, esse cenário tem se modificado gradualmente, já que a introdução das TICs e a consolidação da chamada Sociedade da Informação vem reverberando de forma incontestante na forma de trabalhar do bibliotecário. Ainda que os profissionais mostrem-se reticentes a mudanças, ou simplesmente prefiram a segurança dos mercados já estabelecidos, as alterações nas práticas profissionais do bibliotecário são inerentes e inevitáveis. É o que demonstra a descrição da profissão segundo a CBO (BRASIL, 2002, documento eletrônico):

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

Embora essa classificação abranja outras profissões pertencentes à categoria do PI, o bacharelado em Biblioteconomia é requisito básico para atuação desses profissionais, como já exposto anteriormente, o que leva o bibliotecário ao encontro de mudanças necessárias para sua adequação ao mercado de trabalho do novo milênio.

Em sintonia com esse panorama, Valentim (2000) propôs a divisão do mercado de trabalho bibliotecário brasileiro em 3 grupos:

- o mercado de trabalho tradicional, geralmente localizado em grandes centros urbanos, constituído de segmentos amplamente reconhecidos pela sociedade e comumente associados a esses profissionais: bibliotecas públicas, escolares, universitárias, especializadas, centros culturais, arquivos e museus;
- o mercado informacional existente e não ocupado que, apesar da existência de alguns profissionais atuantes, é praticamente inexplorado: editoras, livrarias, empresas privadas, provedores de Internet, bancos e bases de dados e bibliotecas

¹ Note-se que apesar da crítica ter sido colocada em 1990, 22 anos atrás, pouco ou quase nada se modificou neste tocante. Ao contrário, atualmente além do desconhecimento de grande parte da sociedade a respeito da profissão, o profissional ainda enfrenta a dúvida sobre sua continuidade em um contexto onde até mesmo o livro tem sua sobrevivência questionada.

escolares, que apesar de estarem elencadas entre um dos segmentos do mercado tradicional são espaços não ocupados pelos profissionais;

- o mercado informacional de tendências, esse sim uma diversidade de oportunidades em crescimento acelerado e desconhecido pelo profissional: centros de informação/documentação em empresas privadas, bancos e bases de dados eletrônicos e digitais, portais de conteúdo eletrônicos ou digitais, sejam na Internet ou na Intranet, além das consultorias e assessorias como profissional autônomo ou terceirizado.

Essa divisão proposta pela autora reflete a realidade do mercado de trabalho em relação à profissão no país, ainda que não haja comprovações empíricas expressivas de tal afirmativa. O único relato de experiência recente a nível nacional que confirma esse quadro é a avaliação do mercado de trabalho do Ceará, realizado por Tabosa e Aguiar (2011), em que 74% dos entrevistados declararam atuar no mercado tradicional, estando a maioria (36%) alocada nas bibliotecas universitárias. Outros dois estudos deixam transparecer essa propensão, conquanto não tenham sido realizados de acordo com essa categorização: Mirando e Solino (2006) constataram que 78,6% dos bibliotecários do Rio Grande do Norte laboram em bibliotecas universitárias e especializadas (44,3% e 34,3%, respectivamente), já Bandeira e Ohira (2000) identificaram que 63% dos pesquisados trabalham em bibliotecas públicas.

Quanto às ofertas de emprego, os resultados não destoam dos apurados pelo mercado consolidado. O levantamento, a nível nacional, realizado por Fonseca (2004) em um *site* de recrutamento e seleção de pessoal constatou que das 29 vagas oferecidas para bibliotecários, 20 eram na área da educação (bibliotecas escolares e universitárias). Esses dados possibilitam a confirmação de que, embora a diversificação dos campos de atuação do profissional bibliotecário esteja sendo alardeada cada vez com mais frequência, a ocupação desses nichos não tradicionais mostra-se “[...] muito mais potencial do que efetiva.” (FONSECA; FONSECA; FONSECA, 2005, p. 207).

Independente desse mercado potencial ainda não ter se tornado uma realidade de fato, tem se mostrado mais flexível e propenso a absorção do profissional em áreas cada vez mais diversas. É o que afirma a presidente do Conselho Regional de Biblioteconomia da 10 Região – CRB 10 – Angélica

Conceição Dias Miranda, em reportagem recente veiculada pelo jornal Correio do Povo (SOUZA, 2012). De forma mais detalhada no site da instituição

O profissional de Biblioteconomia, que tradicionalmente atua em bibliotecas, encontra novas frentes de trabalho em sistemas e redes de informação de setores públicos, empresariais e industriais, escritórios de assessoria e consultoria, organização de arquivos e de documentação particulares, ensino e pesquisa, podendo atuar como analista da informação, como gestor de serviços de informação e também na área de normalização. (CONSELHO..., 2012a, documento eletrônico).

Outro ponto importante a ser considerado em relação à atuação do bibliotecário é a relativa falta de concorrência. Ao contrário de grande parte das profissões na atualidade, os profissionais recém formados têm certa facilidade de inserção no mercado de trabalho. Realidade confirmada pelo estudo efetuado em Porto Alegre (POA) por Kruehl *et al* (2000), que constatou um índice de contratação de 70% dos entrevistados em menos de 6 meses após a colação de grau, tendo 59% do total considerado fácil ou muito fácil conseguir emprego. Da mesma forma, Silveira e Gonçalves (2009), verificando o perfil de egressos do curso de Biblioteconomia da Universidade Federal do Rio Grande (FURG), constataram que 73,33% dos pesquisados ingressaram no mercado entre 1 e 6 meses após a colação de grau, tendo 52,6% considerado fácil ou muito fácil essa colocação profissional.

Pode-se inferir que essa facilidade de inserção deve-se, principalmente, a baixa procura pelo curso, muitas vezes originada pelo desconhecimento em relação às possibilidades de atuação do profissional, e o baixo *status* atribuído à profissão. O número de candidatos por vaga no período compreendido entre 2009 e 2012 nos dois únicos cursos de graduação em Biblioteconomia do RS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e FURG - demonstra essa realidade (Tabela 1).

Tabela 1 – Relação de candidatos por vaga para Biblioteconomia

	UFRGS	FURG
2009	2,63	1,75
2010	2,47	2,15
2011	2,59	13,50
2012	2,44	-

Fonte: UFRGS; FURG

Com exceção dos anos de 2011, no qual a densidade do curso oferecido pela FURG apresentou um salto considerável em relação aos anos anteriores, e 2012, em que os dados não foram disponibilizados pela instituição. Essa discrepância pode ser um indicativo de mudança no que tange ao interesse pelo curso, entretanto, só poderá ser confirmado em momento posterior quando os dados respaldarem de forma consistente esse aumento.

Espera-se que essa conjuntura, caracterizada pela variedade de ambientes de atuação potenciais desconhecidos pela sociedade no tocante à práxis bibliotecária e pelo baixo *status* atribuído à profissão, seja suplantada pela concreta e legítima ocupação de oportunidades onde a biblioteca não será o local de trabalho.

A diversidade de ambientes de atuação que cabem ao profissional bibliotecário é notória, visto que este já não poderá permanecer apenas nas bibliotecas convencionais. O século XXI oferece-lhe como presente, novos espaços e múltiplos meios facilitadores de seus serviços. (NASCIMENTO; FIGUEIREDO; FREITAS, 2003, p. 42).

Em meio a dúvidas várias sobre a permanência ou o desaparecimento de suportes informacionais há muito difundidos, assim como dos espaços tradicionalmente responsáveis pelo seu armazenamento e intermediação, uma certeza mostra-se na atual dinâmica econômica da era do conhecimento: o bibliotecário sempre terá espaço para atuação, em razão da permanente necessidade de tratamento, organização e uso da informação. Para que esse propósito se efetive, é imprescindível que o profissional se mantenha em consonância com as constantes mudanças na estrutura ocupacional das sociedades e saiba potencializar o perfil que caracteriza sua formação de maneira contínua, adequando-o às demandas e ultrapassando-as.

3.2 Perfil do profissional bibliotecário

Os avanços tecnológicos vêm ocorrendo de forma célere, gerando alterações em todos os âmbitos das sociedades, inclusive nos comportamentos sociais e profissionais dos indivíduos. Sendo a informação o produto de maior valia nessa dinâmica, o profissional bibliotecário sente duplamente essas mudanças, já que é um dos personagens principais e imprescindíveis no seu tratamento e disseminação.

A imensa e sempre crescente massa de informações disponibilizadas pelos diversos meios de comunicação nas últimas décadas, com uma ênfase maior à internet, trouxe um grande número de problemas em relação ao seu acesso. São dificuldades no que diz respeito à filtragem, organização e apropriação dessas informações amplamente disponibilizadas (DUDZIAK, 2002).

Diante disso, tornou-se premente o desenvolvimento de competências capazes de melhor aproveitar essa profusão de informações. Em consequência, o perfil do profissional responsável pelo seu tratamento e intermediação exigiu, e exige permanentemente, uma reestruturação, um redimensionamento de suas competências a fim de melhor capacitá-lo para o excesso informacional vigente na era da globalização. Onde a tecnologia e a interação com os mais diversos campos do conhecimento deixaram de ser práticas experimentais e tornaram-se estratégias intrínsecas do permanente esforço competitivo das organizações. Para Borges (2004, p. 64)

A exigência de um novo perfil profissional com adequação às mudanças, não somente as da área, mas também as que ocorrem no mundo do trabalho, requer uma melhor qualificação, um envolvimento e participação social do trabalhador, com capacidade de trabalhar em equipes inter, multi ou transdisciplinares [...]

Todavia, essas alterações de perfil não podem ocorrer unicamente por necessidades de adequação às intempéries e sazonalidades do mercado laboral. Para Almeida Júnior (2004) esse entendimento, recorrente na literatura da área, incorreria na formatação em séries de bibliotecários, moldados de acordo com pressupostos instáveis e distintos das verdadeiras demandas sociais: “Estruturar um perfil profissional apenas das demandas de mercado significa formar, preparar e voltar um segmento tão somente para atender interesses que não são necessariamente frutos das necessidades da sociedade.” (ALMEIDA JÚNIOR, 2004, p. 136).

Não obstante, igualmente subverteria o processo de formação profissional, uma vez que

O perfil de um profissional é o norteador da estrutura formal para sua formação. É com base nesse perfil que se ergue, constrói e se desenvolve processo pedagógico com vistas a preparar adequadamente um

profissional para assumir as funções exigidas pela profissão. (ALMEIDA JÚNIOR, 2004, p. 137).

Nessa perspectiva a formação profissional passaria de representante social a mero objeto do mercado, podendo-se dizer o mesmo de seus profissionais, “preparados” única e exclusivamente para fazer o que lhes foi estabelecido. Sendo a formação um processo complexo permeado por inúmeros outros fatores além da atuação profissional, o perfil demandado pelo mercado de trabalho deve constituir-se como um dos aspectos a serem observados na formação do profissional bibliotecário, e não o principal.

Para Faria *et al* (2005) a estrutura ocupacional atual tem exigido do bibliotecário um perfil associado a características que abrangem flexibilidade, inovação, horizontalidade, criatividade, agilidade, compartilhamento de informação, aprendizagem, gestão do conhecimento, planejamento participativo, *empowerment*² e estratégia competitiva. Gusmão e Socorro (2009) destacam as seguintes características: ter domínio das técnicas de tratamento da informação; ter capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal; ter capacidade de administração e planejamento estratégico; compartilhar a tomada de decisões; ser um investigador permanente, pesquisando novos nichos de mercado da informação; ter capacidade gerencial e administrativa e ser participativo, flexível, inovador, criativo, saber delegar poderes facilitando a interação e a comunicação entre os comandados.

Independente da forma como são expostas, as características atribuídas ao perfil profissional do bibliotecário parecem assemelhar-se em sua maioria. O eixo central ampara-se em três pontos principais: aptidão gerencial/estratégica, capacidade de comunicação/relacionamento e flexibilidade. Qualificações estas que enfatizam a necessidade do profissional bibliotecário manter-se em permanente aperfeiçoamento, seja complementando os conhecimentos adquiridos ou gerando novos.

O que deve pautar o caminho de desenvolvimento do perfil do profissional bibliotecário é o entendimento de que sempre será momento de aprender. Frente a uma realidade na qual as mudanças são a ordem, principalmente no contexto das

² De forma simples significa a capacidade do indivíduo em tomar decisões e participar ativamente da organização.

informações, torna-se imprescindível saber absorver novas idéias e, dessa forma, adaptar-se a novos modelos de existência.

3.3 Formação profissional do bibliotecário

A manutenção de certos nichos do mercado de trabalho, assim como a expansão e criação de novos ambientes de atuação para o profissional bibliotecário, estão fortemente atrelados aos conhecimentos adquiridos pelo mesmo no transcorrer de sua formação. Isso porque o desempenho deste profissional no mercado de trabalho é um aspecto de fundamental importância para a constituição de sua imagem e importância dentro do contexto organizacional (seja na concepção dos empregadores dos serviços de informação ou, de forma mais ampla e contínua, para a reconstrução do estereótipo do bibliotecário no imaginário social), fatores que influenciam diretamente as dinâmicas da demanda ocupacional.

Esse desempenho depende, em grande parte, das noções básicas obtidas no período de graduação e da capacidade de aplicação prática dos conhecimentos, já que é a Universidade a instituição responsável pela orientação no processo de formação profissional e social dos indivíduos. Kruehl et al (2000, p. 5) entendem que:

A função principal da Universidade é gerar novos conhecimentos e formar profissionais aptos e qualificados para atender não só as demandas de mercado, mas também interagir no meio social visando promover o desenvolvimento integral da comunidade.

O processo de formação é, portanto, de fundamental importância para o desenvolvimento e redimensionamento da estrutura ocupacional do bibliotecário. Certamente deve-se somar a isso a compreensão do próprio profissional no que tange à continuidade de sua educação. Para Nascimento, Figueiredo e Freitas (2003, p. 39) “O curso de graduação dispõe, aos indivíduos, a base necessária para a sua atuação técnica, mas essa base terá que ser complementada e aprofundada pela conscientização da necessidade de ‘continuar estudando’”. Os autores afirmam ainda que por melhor que seja o nível da Universidade, a graduação não é suficiente para preparar os indivíduos para atuação, em decorrência dos inúmeros e inesperados aspectos de uma profissão e do rápido fracionamento do conhecimento.

Porém, se a educação continuada é um fator de concordância a ser internalizado pelos profissionais de todos os campos do conhecimento, o nível de formação do profissional bibliotecário no contexto globalizado atual não demonstra consenso nem mesmo entre os estudiosos da área. Enquanto nos países latinoamericanos a formação ocorre em nível de graduação, dando origem a bacharéis e licenciados em Biblioteconomia, na Europa e nos Estados Unidos dá-se em nível de pós-graduação. Ou seja, é necessária uma graduação em qualquer área do conhecimento para a posterior especialização em Biblioteconomia (GUIMARÃES, 2004). Excetuando-se essa dicotomia, a profissão encontra respaldo legal e social para atuação.

Apesar de existir como ocupação há centenas de anos, a origem da profissão foi realmente sedimentada com o surgimento dos primeiros cursos de Biblioteconomia no século XIX. No âmbito brasileiro a formação acadêmica iniciou-se com o estabelecimento do primeiro curso pela Biblioteca Nacional, em 1911, sem planejamento curricular e direcionado para preencher a demanda da própria instituição e de órgãos federais. Deste período até meados da década de 30 do mesmo século o curso sofreu forte influência do modelo humanista francês, formando um profissional “erudito-guardião” conforme designação dada por Castro (2002). Com a implantação do curso de Biblioteconomia do Instituto Mackenzie, em 1929, o modelo pragmático tecnicista norteamericano passou a predominar, situação que prevalece até os dias atuais.

Nos anos posteriores alguns fatos marcaram o ensino de Biblioteconomia no país. O primeiro deles foi a promulgação da Lei ordinária n. 4.084 (BRASIL, 1962), de 30 de junho de 1962, que regulamentou a profissão do bibliotecário e garantiu exclusividade de atuação na área aos profissionais egressos da formação em Biblioteconomia. Outros dois fatos marcantes foram as implantações dos currículos mínimos, primeiramente em 1962 e posteriormente em 1982. Com a intenção de padronizar e uniformizar o ensino as determinações geraram resistência, tendo como principal argumento o tamanho do país e as diferenças regionais que essa descontextualização poderia causar na formação (CARVALHO, 2006). Situação que foi superada somente na virada do século com a estruturação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), que flexibilizou a formação dos currículos e terminou por eliminar a exigência dos currículos mínimos nacionais.

A criação da Associação Brasileira de Ensino de Biblioteconomia e Documentação (ABEBD)³, em 1967, é mais um acontecimento a ser destacado na evolução da formação em Biblioteconomia. Com o objetivo de promover melhorias no ensino, a instituição ainda hoje se encontra atuante, apoiando e fornecendo respaldo aos eventos organizados com o intuito de discutir a temática. Essa preocupação tem sido inclusive, cada vez mais frequente entre as instituições e os docentes dos cursos de Biblioteconomia do Brasil, já que as inovações tecnológicas e as contínuas mudanças sociais e culturais têm causado grandes impactos na estrutura ocupacional e exigido mudanças na formação dos profissionais. Nesse sentido, Sousa e Nascimento (2010, p. 133) apontam que:

Atualmente as tecnologias da comunicação e informação imprimem um novo caráter à constituição dos currículos. Esse novo viés pretende uma adequação dos egressos às novas demandas sócio-culturais próprias da conjuntura da Sociedade da Informação, demandas essas que requerem profissionais capazes de agregar às antigas habilidades técnicas, competências informacionais que acabem por se consagrar em inusitadas dinâmicas de aprendizado.

É importante ressaltar que a acelerada dinâmica dos mercados impossibilita a adequação irrestrita da formação profissional, uma vez que as mudanças ocorridas, tanto nas práticas quanto nos comportamentos profissionais, são circunstâncias e efêmeras em sua maioria e, por isso, não devem ser incorporadas ao aprendizado dos indivíduos. Além disso, o processo de formação não pode ser direcionado de acordo com as exigências ditadas pelo mercado de trabalho, uma vez que a Universidade tem seus próprios objetivos e finalidades. Por conta disso, a constante observação das alterações sociais e a promoção de discussões a respeito das possíveis falhas na formação dos bibliotecários são as melhores ferramentas para a aplicação de correções e/ou o surgimento de alternativas viáveis.

Atualmente no Brasil existem 40 cursos presenciais de graduação em Biblioteconomia, sendo 28 deles oferecidos por instituições públicas e apenas 12 por privadas (CONSELHO..., 2012b). Após uma verificação nas grades curriculares destes, pode-se constatar que mais da metade deles apresentam uma deficiência há muito recorrente nas graduações: o ensino de idiomas estrangeiros. Nascimento,

³ Desde 2001 passou a chamar-se Associação Brasileira de Educação em Ciência da Informação (ABECIN).

Figueiredo e Freitas (2003, p. 40) destacam essa deficiência e ressaltam a relevância da língua inglesa:

Um ponto onde as escolas de graduação não funcionam com eficácia, é na questão concernente a idiomas estrangeiros. O conhecimento de, pelo menos, uma língua faz-se importantíssimo para uma adequação mais completa do profissional às suas funções. O inglês, por exemplo, é o idioma mais falado do mundo, por ser considerado o idioma da comunicação em qualquer campo de atividade.

Além da importância nos processos de comunicação, o conhecimento do idioma inglês é fundamental para a execução de atividades de diferentes níveis de dificuldade para o bibliotecário. Seja para operar uma simples máquina ou navegar em bases de dados internacionais, saber explorar o máximo dos recursos disponíveis perpassa pelo entendimento razoável desse idioma. A pesquisa realizada com a finalidade de traçar o perfil do bibliotecário atuante no mercado de trabalho de Santa Catarina (BANDEIRA; OHIRA, 2000) confirma essa tendência: dos 149 respondentes, 96 indicaram o inglês como um dos conhecimentos necessários ao bibliotecário para o melhor desempenho de suas atividades.

Souza e Nastri (1996) apontam outros desacertos que ainda perduram em muito dos cursos de formação em Biblioteconomia: a indefinição curricular quanto ao profissional a ser formado, a importância demasiada atribuída aos aspectos técnicos da profissão, a atualização deficiente e o conservadorismo arraigado de muitos docentes, o enfraquecimento do nível dos alunos que ingressam nos cursos, bem como o (des)interesse dos mesmos pela Biblioteconomia.

No Rio Grande do Sul o panorama exposto não destoa da realidade nacional, embora haja esforços no sentido de atualizar os parâmetros de formação em relação às exigências do mercado de trabalho e ao crescimento teórico da área. Tanto a UFRSG quanto a FURG operam em contextos distintos, mas têm conseguido suprir as exigências de seus egressos. Kruehl et al (2000), em pesquisa realizada com profissionais formados pelo curso da UFRGS no período de 1996/2 a 1998/1, constataram que 89% dos pesquisados estão satisfeitos ou muito satisfeitos quanto à formação acadêmica. Já Silveira e Gonçalves (2009), em pesquisa com egressos de 1998 a 2001 da graduação da FURG, apuraram que 74,4% dos respondentes consideraram o curso bom ou muito bom.

Um fato curioso a ser destacado é que o Estado, ainda que possua somente duas graduações na área, foi a unidade federativa que mais formou profissionais até novembro de 2006. Com destaque para a graduação da UFRGS, a primeira em número de profissionais formados (FIGUEIREDO; SOUZA, 2007). Além disso, a Biblioteconomia da UFRGS foi a primeira no ranking do Índice Geral de Cursos (IGC) 2009 (INSTITUTO..., 2011, documento eletrônico). Sendo o IGC o indicador de qualidade das instituições superiores brasileiras, isso equivale a dizer que, no triênio 2007-2009, a graduação em Biblioteconomia da UFRGS foi a melhor do Brasil.

3.3.2 Habilidades e competências requeridas

O profissional bibliotecário é personagem importante na díade informação-desenvolvimento, já que com a mudança de paradigma da profissão tornou-se o responsável direto pelo tratamento e disseminação do conhecimento, ou seja, o intermediário entre quem dispõe e quem necessita de informação. Como as inovações tecnológicas vêm ocorrendo de forma incrivelmente dinâmica, nada mais justo e apropriado que esse profissional se adeque à nova realidade, tornando-se capaz de satisfazer as necessidades de seus usuários. Muito disso para aproveitar da melhor maneira possível as ferramentas disponibilizadas pelas TIC's que facilitam e agregam eficiência e eficácia ao gerenciamento, recuperação e disseminação da informação (VALENTIM, 1998). Como muito apropriadamente diz Allendez Sullivan

El bibliotecário, en la actualidad, debe adquirir nuevas habilidades, conocimientos, y cualidades personales que le permitan adaptarse a las nuevas tecnologías y hacer frente a la nueva realidad, para una práctica profesional acorde a las necesidades que requiere la sociedad moderna. (2004, p. 31).

Além disso, existe ainda uma questão atinente a todas às profissões, não somente aos bibliotecários: a necessidade constante de atualização requerida por todo profissional que aspire a competência (VALENTIM, 1998). Destarte, é mais do que indispensável manter-se atualizado num mundo globalizado onde tudo pode ou está interligado de alguma forma, para se manter em consonância com as novas demandas informacionais e com o mercado de trabalho. Já que vivemos em um contexto onde o conhecimento é o principal fator de produção e transformações são

mais do que constantes, é premente a continuidade do desenvolvimento e atualização de novas habilidades e competências. Todavia, o que realmente subentende-se por habilidades e competências? Qual o real significado dessas palavras?

Segundo o dicionário Aurélio (FERREIRA, 2009), habilidade é a capacidade, a aptidão, a destreza, a astúcia de um indivíduo frente a um determinado propósito. De forma objetiva é o saber fazer algo, uma vez que tão importante quanto deter e absorver conhecimentos é saber aplicá-los de forma assertiva. Já competência, de acordo com a etimologia da palavra, derivada do latim *competentia*, é a capacidade de responder adequadamente em dada situação. Essa explicação é de fato muito simplista para uma palavra que encerra outras noções tão importantes quanto a capacidade de reação do indivíduo. O entendimento de competência não pode estar separado da ação dos indivíduos, ou seja, as pessoas precisam tomar iniciativas, ir além da rotina de suas atividades, dominarem situações novas que podem surgir no seu ambiente de trabalho.

Para Machado (2002) a competência é atributo das pessoas e é exercida num âmbito bem específico, está relacionada à capacidade de mobilização de recursos, sempre em parceria com outras pessoas, além de demandar capacidade de abstração e prévio conhecimento de conteúdos. Entende-se, portanto, que competência é um conjunto de características que incluem atitudes, conhecimento e habilidades de um indivíduo (FONSECA; FONSECA; FONSECA, 2005). Referir-se às habilidades e competências é incorrer em redundância, já que as competências, por si só, encerram também o entendimento de habilidades.

No que pertine ao campo da Biblioteconomia, o Ministério da Educação (MEC), por meio das Diretrizes curriculares para os cursos de Biblioteconomia (BRASIL, 2001), estabelecem as competências mínimas a serem desenvolvidas pelos graduandos, divididas em gerais e específicas:

Dentre as competências e habilidades dos graduados em Biblioteconomia enumeram-se as típicas desse nível de formação.

A) Gerais

- Gerar produtos a partir dos conhecimentos adquiridos e divulgá-los;
- formular e executar políticas institucionais;
- elaborar, coordenar, executar e avaliar planos, programas e projetos;
- utilizar racionalmente os recursos disponíveis;
- desenvolver e utilizar novas tecnologias;

- traduzir as necessidades de indivíduos, grupos e comunidades nas respectivas áreas de atuação;
- desenvolver atividades profissionais autônomas, de modo a orientar, dirigir, assessorar, prestar consultoria, realizar perícias e emitir laudos técnicos e pareceres;
- responder a demandas sociais de informação produzidas pelas transformações tecnológicas que caracterizam o mundo contemporâneo.

B) Específicas

- Interagir e agregar valor nos processos de geração, transferência e uso da informação, em todo e qualquer ambiente;
- criticar, investigar, propor, planejar, executar e avaliar recursos e produtos de informação;
- trabalhar com fontes de informação de qualquer natureza;
- processar a informação registrada em diferentes tipos de suporte, mediante a aplicação de conhecimentos teóricos e práticos de coleta, processamento, armazenamento e difusão da informação;
- realizar pesquisas relativas a produtos, processamento, transferência e uso da informação. (BRASIL, 2001, documento eletrônico).

Valentim (2002) apresenta as competências definidas para o bibliotecário pelo IV Encuentro de Directores de Escuelas de Bibliotecología y Ciencia de la Información del Mercosur, realizado em Montevideo no ano de 2000, divididas em 4 categorias expostas no quadro abaixo:

Quadro 1 – Competências para bibliotecários

Competências	Comunicação e expressão	Técnico-científicas	Gerenciais	Sociais e políticas
Formular e gerenciar projetos de informação	X		X	
Empregar técnicas de marketing, liderança e relações públicas	X		X	
Capacitar e orientar os usuários para um melhor uso dos recursos de informação disponíveis nas unidades de informação	X			
Elaborar produtos de informação (bibliografias, catálogos, guias, índices, disseminação seletiva da informação, etc.)	X	X	X	
Realizar procedimentos automatizados próprios em um ambiente informatizado	X	X		
Planejar e executar estudos e formação de usuários da informação	X	X	X	X

Continua...

Competências	Comunicação e expressão	Técnico-científicas	Gerenciais	Sociais e políticas
Desenvolver e executar o processamento de documentos em distintos suportes em unidades, sistemas e serviços de informação		X		
Selecionar, registrar, armazenar, recuperar e difundir a informação em qualquer meio para os usuários de unidades, sistemas e serviços de informação		X		
Utilizar e disseminar fontes, produtos e recursos de informação em diferentes suportes		X		
Reunir e valorar documentos e proceder ao arquivamento		X		
Preservar e conservar os materiais armazenados nas unidades de informação		X		
Selecionar e avaliar todo tipo de material para as unidades de informação		X		X
Buscar, registrar, avaliar e difundir a informação com fins acadêmicos e profissionais		X	X	X
Planejar, constituir e manipular redes globais de informação		X	X	
Formular políticas de pesquisa em Biblioteconomia e Ciência da informação		X		X
Realizar pesquisa e estudos sobre desenvolvimento e aplicação de metodologias de elaboração e utilização do conhecimento registrado		X		
Assessorar e intervir na elaboração de normas jurídicas em Biblioteconomia e Ciência da informação		X		X
Assessorar a avaliação de coleções bibliográfico-documentais		X		
Realizar perícias referentes a autenticidade, antiguidade, procedência e estado geral de materiais impressos de valor bibliofílico		X		
Dirigir, administrar, organizar e coordenar unidades, sistemas e serviços de informação			X	

Continua...

Competências	Comunicação e expressão	Técnico-científicas	Gerenciais	Sociais e políticas
Assessorar no planejamento de recursos econômico-financeiros e humanos do setor			X	X
Planejar, coordenar e avaliar a preservação e conservação de acervos documentais			X	
Assessorar e intervir na formulação de políticas de informação				X
Fomentar uma atitude aberta e interativa com os diversos atores sociais (políticos, empresários, educadores, trabalhadores e profissionais de outras áreas, instituições e cidadãos em geral)				X
Identificar as novas demandas sociais de informação				X
Contribuir para definir, consolidar e desenvolver o mercado de trabalho da área				X
Atuar coletivamente com seus pares no âmbito das instituições sociais, com o objetivo da promoção e defesa da profissão				X

Sob uma perspectiva mais prática, a *Special Libraries Association – SLA* desenvolveu uma lista de competências e habilidades pessoais para bibliotecários especializados. De acordo com a *SLA* (MARSHALL *et al*, 1996)⁴, o bibliotecário especializado deve:

- a) possuir conhecimento especializado do contexto dos recursos informacionais, inclusive a competência para fazer avaliação crítica e triagem;
- b) possuir conhecimento especializado do negócio de sua organização ou cliente;
- c) desenvolver e gerenciar serviços de informação eficazes e eficientes em termos de custo que se encontram alinhados com a direção estratégica de sua organização;

⁴ Tradução nossa.

- d) oferecer apoio e treinamento de excelência para os usuários de sua biblioteca ou serviço de informação;
- e) avaliar necessidades de informação, projetar e comercializar serviços de informação de alto valor agregado de forma a atender às necessidades identificadas;
- f) utilizar a tecnologia de informação apropriada para adquirir, organizar e disseminar a informação;
- g) utilizar abordagens gerenciais apropriadas para comunicar a importância dos serviços de informação para a alta administração;
- h) desenvolver produtos de informação especializados para uso interno ou externo à organização ou por clientes individuais;
- i) avaliar as consequências do uso da informação e conduzir estudos voltados para a solução de problemas de gestão da informação;
- j) aprimorar continuamente os serviços de informação em função de novas exigências;
- k) ser um membro integrante da equipe gerencial e um consultor da organização em assuntos relativos à informação.

Embora sejam competências indicadas a bibliotecários especializados, podem ser facilmente aplicadas a todas as outras áreas de atuação deste profissional. O diferencial está no fato de evidenciarem a importância do bibliotecário especializado em adquirir o máximo de conhecimentos possíveis na área de atuação específica de sua organização, como meio de criar embasamento suficiente para propor inovações que facilitem e dinamizem o processo de disseminação da informação. O que, atualmente, é compromisso de todo profissional comprometido que tenha intuito de permanecer e conquistar novos espaços na organização em que atua.

Diante de tais premissas, é prudente pontuar acerca do enfoque atual que vem sendo conferido à preparação dos profissionais em relação às TICs, já que tais requisitos têm causado grande impacto na práxis biblioteconômica. Como exemplo tem-se o serviço de referência, que transpôs a barreira do tradicional e atualmente é oferecida também no ambiente digital, com o apoio das mais modernas e flexíveis ferramentas de comunicação (SILVA, 2004).

Assim como o aprimoramento das ferramentas de gestão, uma vez que o mercado de trabalho tem necessitado e exigido profissionais mais qualificados,

capazes de lidar não só com as questões técnicas referentes à profissão, como também com outros fatores concernentes à gestão de recursos, sejam financeiros ou humanos. O bibliotecário tem que se conscientizar da necessidade de ser mais ativo e empreendedor, caso contrário irá perder gradativamente seu espaço para profissionais mais completos e preparados para situações variáveis. A melhor alternativa para fazer disso uma realidade é aprimorar e desenvolver continuamente suas competências. No capítulo posterior tratar-se-á de indicar metodologicamente como tais questões serão discutidas.

4 METODOLOGIA

Nesse capítulo são detalhados os passos que identificam os processos metodológicos envolvidos na investigação, adequados aos objetivos da pesquisa.

4.1 Abordagem e Tipo de Estudo

A metodologia utilizada foi do tipo documental de cunho descritivo, uma vez que proporcionou o delineamento das ofertas de emprego disponíveis no mercado de trabalho para o bibliotecário no RS. Para Gil (2008, p. 27): “As pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de uma determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.”

A abordagem empregada foi a quanti-qualitativa, que permitiu o melhor aproveitamento na exploração e análise dos dados. A escolha pela abordagem quantitativa se justificou uma vez que forneceu informações numéricas que refletiram estatisticamente a situação real das ofertas de emprego. Além disso, é a mais adequada aos estágios iniciais da pesquisa, quando o pesquisador ainda não conhece em profundidade o universo a ser pesquisado. Já a qualitativa possibilitou a interpretação desses dados e forneceu subsídios para uma análise mais consistente das ofertas de emprego.

Já a técnica de pesquisa baseou-se na análise de conteúdo, devido a sua sistematicidade, objetividade e confiabilidade. Para Bardin (2011, p. 44, grifo nosso) “[...] a análise de conteúdo aparece como um conjunto de técnicas de análise das **comunicações** que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de **descrição do conteúdo das mensagens**.” São esses procedimentos que propiciam o entendimento consistente e confiável dos conteúdos das mensagens após o tratamento dos dados, uma vez que as técnicas utilizadas são aplicadas de forma uniforme a todo o conteúdo, sem discrepâncias ou variações que possam afetar o resultado final.

A aplicação do método estruturou-se nas três etapas básicas assinaladas por Bardin (2011): a pré-análise, que consiste na organização dos dados e sistematização das ideias iniciais; a exploração do material, onde são aplicadas sistematicamente as decisões tomadas na pré-análise, ou simplesmente a descrição

analítica dos dados; e o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação, momento em que os dados brutos são tratados e as informações relevantes do conteúdo analisado são identificadas de forma a apresentarem significado e validade.

4.2 Corpus da pesquisa

O *corpus* utilizado para a realização da pesquisa foi constituído pelos anúncios das ofertas de emprego oferecidas para as cidades do RS, disponibilizados em dois sites da internet: INFOHOME, do professor Oswaldo Francisco de Almeida Jr. (www.ofaj.com.br) e CRB10, do Conselho de Biblioteconomia 10^o Região (www.crb10.org.br). A escolha dos sites pautou-se no critério de credibilidade junto à comunidade de profissionais da área, assim como pela facilidade e gratuidade no acesso às informações.

Em relação ao período de intervalo da pesquisa, optou-se por analisar os anúncios das ofertas de emprego oferecidas entre 2009/1 e 2012/1. Tal escolha ocorreu com base no aspecto volátil e de constante transformação do mercado de trabalho que demanda a definição de espaços de tempo menores e contemporâneos, como os apresentados nos estudos de Cunha, Silva e Maribondo (2006) e Krueger *et al* (2000).

4.3 Procedimento de coleta dos dados

A coleta dos dados foi feita de forma manual, com base no *corpus* selecionado para a pesquisa, nos dias 10/09/2012 (segunda-feira) e 11/09/2012 (terça-feira). Para melhor organizar os dados provenientes dessa coleta, utilizou-se como instrumento um arquivo em formato .doc, elaborado especificamente para a organização e análise das ofertas de emprego (APÊNDICE A).

As características selecionadas para compor o arquivo foram estruturadas em categorias da seguinte forma: dados de identificação das ofertas de emprego, abrangendo informações sobre a data de publicação das mesmas, a fonte onde foram coletadas, a cidade para qual foram disponibilizadas e a nomenclatura das ofertas; características econômicas/profissionais das ofertas de emprego, que descrevem o setor ao qual pertence a empresa que disponibilizou a oferta de

emprego (se primário, secundário ou terciário), a atividade econômica da empresa (educação, recursos humanos, etc.), o tipo da empresa (pública ou privada), a remuneração oferecida, a experiência profissional requerida e o tempo de experiência; competências, constituída pelas atitudes, habilidades e conhecimentos exigidos pelas ofertas de emprego.

As características referentes aos conhecimentos exigidos pelas ofertas de emprego precisaram ser divididas em subcategorias para facilitar a visualização dos resultados, já que os dados emergidos da análise apresentaram informações detalhadas e em quantidade maior do que a esperada. São elas: informática, que abrange todos os conhecimentos necessários à manipulação de recursos tecnológicos (como sistemas de gestão de bibliotecas); processamento técnico, onde foram indicados todos os conhecimentos utilizados única e exclusivamente para o desenvolvimento de atividades de processamento técnico, mesmo que estejam disponíveis em formatos associados a recursos tecnológicos (como o formato MARC ou a CDD *online*, por exemplo); serviços, que se referem aos conhecimentos em serviços oferecidos por UIs (como normatização de documentos); idiomas; gestão (da informação e administrativa) e acervos, que incluem conhecimentos em áreas específicas do conhecimento (como na área da saúde, por exemplo).

É importante ressaltar alguns aspectos que permearam o procedimento de coleta dos dados: a necessidade do cruzamento dos dados e posterior anulação de uma das ofertas de emprego, nos casos de incidência simultânea dos anúncios em ambos os sites utilizados para a coleta; o estabelecimento de um intervalo mínimo de um mês entre os anúncios para caracterização de uma nova oferta de emprego, já que o não preenchimento das vagas oferecidas motivou a repostagem dos anúncios e gerou a duplicação dos mesmos nos sites analisados; a suspensão da divulgação das vagas no site do CRB entre o período de janeiro a abril de 2012.

4.5 Plano de análise dos dados

A análise procedeu-se conforme as três etapas propostas por Bardin (2011) para análises de conteúdo: em um primeiro momento os dados foram sistematizados e organizados, dando origem a um esquema conciso para o desenvolvimento da pesquisa (APÊNDICE A). As categorias emergidas da pré-análise estão

relacionadas aos dados de identificação, características econômicas/profissionais e competências exigidas pelas ofertas de emprego; na segunda etapa foi realizada a descrição analítica dos dados coletados de forma individualizada; na terceira e última parte efetuou-se o tratamento dos dados, utilizando-se do auxílio de gráficos para facilitar a visualização dos resultados, onde os mesmos foram interpretados de forma a permitirem inferências que viabilizaram a elaboração do perfil profissional e do diagnóstico final do mercado de trabalho. Sempre que possível, em concomitância à análise dos dados, foram estabelecidas relações com as informações apresentadas no referencial teórico.

5 ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo apresenta-se a análise dos dados em relação aos objetivos específicos, conforme explicado no item 4.5. O exame dos dados serviu de subsídio às respostas aos questionamentos que originaram esse estudo. Os resultados foram dispostos em subseções de acordo com as categorias propostas no instrumento de organização dos dados (APÊNDICE A), de forma a facilitar a compreensão e o posterior delineamento proposto na origem.

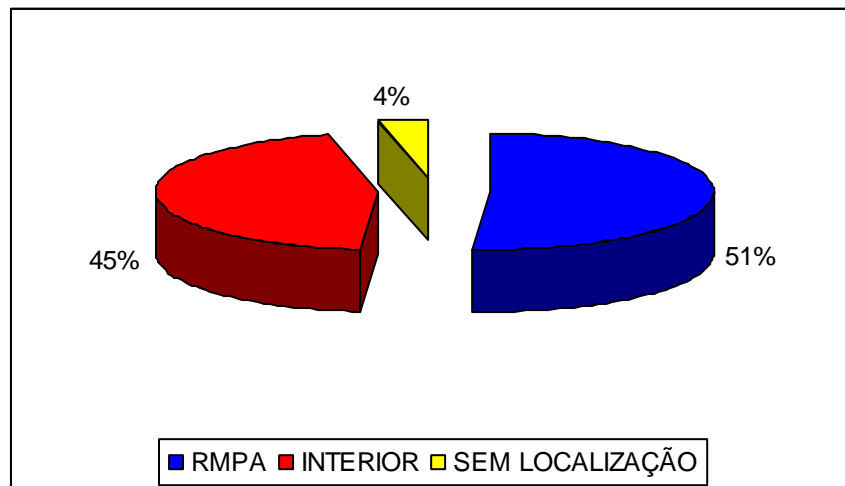
6.1 Dados de identificação

Entre janeiro de 2009 e junho de 2012, período estipulado para a coleta de dados, foram divulgadas nos dois sites analisados um total de 142 anúncios de ofertas de emprego para os profissionais bibliotecários no RS. O site do CRB10 foi responsável por 79% deste total, sendo apenas 21% dos anúncios coletados no site INFOHOME. A predominância de anúncios no site do CRB10 deve-se, provavelmente, ao fato deste espaço ser direcionado especificamente para os profissionais do Estado, o que o torna a primeira e principal opção de divulgação para os contratantes da região.

Das 142 ofertas de emprego anunciadas, mais da metade são para a capital POA e sua região metropolitana (RMPA), área mais densa do Estado composta por 32 municípios que concentram em torno de 37% da população do Rio Grande do Sul. O restante divide-se entre as cidades do interior e oportunidades que não identificaram a cidade para a qual a oferta de emprego está disponível, conforme demonstra a Figura 1.

Comparado aos resultados apresentados no estudo do mercado de trabalho para o bibliotecário no RS, há mais de duas décadas atrás (STUMPF, 1987), a concentração de oportunidades na RMPA mostra-se um aspecto já há alguns anos consolidado. No mencionado estudo foi igualmente constatada a concentração de profissionais na capital e arredores, sob a justificativa de condições de trabalho e salários melhores e frequência de oportunidades maior.

Figura 1 – Distribuição das ofertas de emprego no Estado



Fonte: dados da pesquisa

Essa situação não parece ser uma prerrogativa do mercado de trabalho do RS: Bandeira e Ohira (2000), em pesquisa realizada no Estado de Santa Catarina, constataram que 71,1% dos profissionais residem e exercem suas atividades nos municípios da região da Grande Florianópolis, corroborando as informações desta pesquisa quanto à relação capital-interior. Desses, mais da metade, ou seja, 58,4% concentram-se somente no município de Florianópolis. Distribuição de vagas similar a apurada por esse estudo, onde 30,98% das ofertas de emprego estão localizadas na capital Porto Alegre. Levando-se em consideração que mais de 51% das ofertas estão concentradas na RMPA, essa porcentagem mostra-se mais da metade das oportunidades de emprego da região, como demonstra a tabela abaixo:

Tabela 2 – Distribuição das ofertas de emprego por município da RMPA

MUNICÍPIO	%
Canoas	4,93
Esteio	1,41
Gravataí	0,70
Novo Hamburgo	4,93
Parobé	2,12
Porto Alegre	30,99
Santo Antônio da Patrulha	0,70
São Leopoldo	4,23
Sapiranga	0,70
Taquara	0,70
TOTAL	51,41

Fonte: dados da pesquisa

Após Porto Alegre, os municípios que apresentam mais oportunidades são Canoas e Novo Hamburgo, ambas com 4,93%, e São Leopoldo com 4,23% do total

de ofertas de emprego. O que justifica esse panorama é a localização nesses municípios das principais faculdades e universidades da região, grandes responsáveis pela demanda de vagas. Os outros municípios que aparecem na tabela (Tabela 2) apresentam índices menores que 2,5% das vagas. Todo este contexto reflete a importância das regiões metropolitanas para a economia dos Estados, inclusive da RMPA, já que a mesma é o principal centro econômico, financeiro, político, cultural e administrativo do RS.

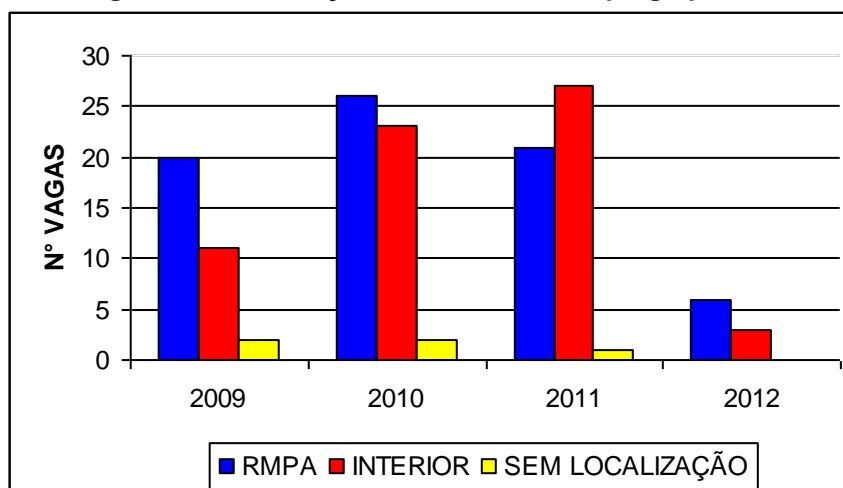
Já no que se refere ao interior do Estado, a distribuição dos anúncios das ofertas de emprego mostra-se mais equilibrada, sendo Caxias do Sul o município com maior divulgação de oportunidades (7,75%), seguido de Passo Fundo (4,93%), Ijuí (4,22%) e Santa Maria (3,52%). Da mesma forma que na RMPA, estes municípios do interior possuem grandes instituições de ensino superior (IES) que demandam profissionais formados para a gestão de suas bibliotecas. Essa afirmativa mostra-se verdadeira, tendo em vista que quase a totalidade das oportunidades nas cidades do interior é em IES.

Uma peculiaridade importante: algumas ofertas de emprego, especialmente nas cidades do interior, não são preenchidas de imediato e acabam sendo divulgadas várias vezes na intenção de localizar profissionais dispostos a atuarem nessas regiões. Situação que demonstra a dificuldade das instituições em atrair bibliotecários para o interior do Estado e que gera uma constante e cíclica procura.

Acredita-se que isso seja decorrente do desinteresse dos profissionais formados em assumirem oportunidades de trabalho nas cidades do interior, por motivos que podem estar associados a baixas remunerações, necessidade de despesas com moradia e deslocamento e poucas oportunidades de qualificação profissional a longo prazo.

Quanto à distribuição das ofertas dentro do período analisado pela pesquisa é possível afirmar que não houve grandes variações, tanto no que se refere às regiões quanto aos períodos considerados, como demonstrado na Figura 2.

Figura 2 – Distribuição das ofertas de emprego por ano



Fonte: dados da pesquisa

A maior divulgação de ofertas de emprego ocorreu durante o ano de 2010 com a predominância de oportunidades para a RMPA. Dentre os três anos e meio do intervalo, apenas em 2011 o interior do Estado divulgou mais ofertas do que a RMPA. É importante ressaltar que, embora o ano de 2012 tenha sido analisado apenas em seu primeiro semestre, ou seja, de janeiro a junho, apresenta o menor número de ofertas comparado a todos os outros seis semestres que compõem o intervalo. Se o segundo semestre mantivesse a mesma média de divulgação de ofertas, 2012 seria o ano com menor número de oportunidades de trabalho.

Porém, esse aparente encolhimento do mercado de trabalho em 2012/1 não se mostra consistente, já que se origina da suspensão temporária das ofertas de emprego em um dos sites utilizados como fonte para a coleta dos dados. Tendo em vista que essa interrupção ocorreu no site responsável por apresentar a maior divulgação de ofertas de emprego, o site do CRB10, o impacto na distribuição das vagas foi correspondente a importância da fonte para a pesquisa.

O último item atinente aos dados de identificação das ofertas de emprego refere-se à nomenclatura das mesmas. Por nomenclatura entende-se o nome do cargo a ser ocupado pelo profissional bibliotecário. Dentre os citados encontram-se Bibliotecário, Bibliotecário Jr., Bibliotecário de referência, Biblioteconomista, Bibliotecário auxiliar, Analista, Analista da informação, Analista de suporte e Assistente editorial. Das 142 ofertas 79,58% referem-se ao profissional somente como Bibliotecário, com ou sem variações de gênero.

Neste aspecto de variação de gênero mostra-se importante destacar um resultado surpreendente: apenas 2,11% das ofertas identificaram o profissional a ser contratado como Bibliotecária, enquanto a opção Bibliotecário, sem variações de gênero, apareceu em 46% dos anúncios. Os resultados demonstram que o estereótipo do profissional bibliotecário ligado ao gênero feminino, como apontado pelos estudos de perfil dos bibliotecários formados pela UFRGS (CUNHA; SILVA; KILL, 2007) e FURG (SILVEIRA; GONÇALVES, 2009), parece estar ganhando novos contornos e redefinindo-se, conforme a expansão da profissão entre os indivíduos do sexo masculino.

6.2 Características econômicas/profissionais

O setor econômico de atuação das organizações contratantes é predominantemente o terciário, setor responsável pela prestação de serviços e por mais da metade do valor adicionado ao PIB brasileiro, segundo o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (BRASIL, 2012). Mais de 95% das vagas coletadas estão concentradas neste setor, sendo o restante desconhecido, já que essa informação não foi disponibilizada na divulgação das vagas.

O resultado não surpreende, uma vez que serviços de informação são, por sua natureza básica, atividades do setor terciário. Mesmo em um contexto globalizado e altamente competitivo, unidades de informação (UIs) em organizações dos setores primário e secundário são exceções na realidade brasileira. Jannuzzi e Matos (2001, p. 126) apontam que

Os bibliotecários têm uma presença marcante nos Serviços Sociais, setor no qual estão englobadas as universidades, escolas, hospitais e todas demais atividades na área da Educação e Saúde. Ao longo das últimas décadas tem aumentado a participação destes profissionais neste setor, a ponto de, em 1996, os Serviços Sociais concentrarem cerca de três de cada quatro Bibliotecários no país. A presença de bibliotecários na Indústria, moderna ou tradicional, é residual e tem apresentado uma tendência declinante.

Além disso, o setor terciário, seja na iniciativa privada ou pública, participa com 78,4% dos empregos formais do país e mostra-se em constante expansão nos últimos anos (BRASIL, 2012).

A atividade econômica mais comum entre os contratantes do setor terciário analisados está ligada a área da educação, com 102 oportunidades que correspondem a 75,55% das ofertas de emprego. Os menos de 25% restantes estão distribuídos entre as organizações ligadas à administração pública (9 vagas), à área da informação e comunicação (7 vagas), à área jurídica (5 vagas), ao desenvolvimento sócio-educativo (4 vagas), à área de recursos humanos (2 vagas), à área das artes, cultura, esporte e recreação (2 vagas), à área de serviços financeiros (2 vagas), à área de serviços de arquitetura e engenharia e de fotografia (ambas com 1 vaga cada). Considerando a divisão do mercado proposta por Valentim (2000), pode-se afirmar que o mercado de trabalho para o bibliotecário no RS, da mesma forma que em grande parte do país, é tradicional, com algumas poucas oportunidades no mercado informacional existente e não ocupado (constituído por editoras, livrarias, empresas privadas, provedores de Internet, bancos e bases de dados), conforme entendimento proposto pela autora.

Dentre as ofertas de emprego ligadas à educação, 54,9% são de IES. Resultado em consonância com grande parte dos estudos sobre mercado de trabalho e perfil do profissional bibliotecário, inclusive de pesquisa recente sobre o egresso da UFRGS que apurou que 34,7% dos pesquisados atuam em bibliotecas universitárias (RODRIGUES, 2012). O crescimento do número de IES no país é o principal motivador desse cenário, uma vez que as bibliotecas são instrumentos essenciais para o processo de ensino e aprendizagem dessas instituições. Somam-se a isso a valorização do profissional bibliotecário nessas instituições e a preocupação crescente do Ministério da Educação com a qualificação das IES, que vem gerando a necessidade contínua de melhorias nas estruturas e processos de suas bibliotecas.

A localização geográfica dessas ofertas para o ensino superior é um aspecto importante a ser analisado. Enquanto mais da metade do total geral de ofertas concentra-se na RMPA, o inverso ocorre com as derivadas de IES: 69,64% são de cidades do interior do Estado e apenas 30,36% estão localizadas entre os municípios da RMPA. Com base nisso é possível inferir que a maioria das oportunidades de trabalho para os bibliotecários no interior do Estado são em IES.

Observando os resultados de forma detalhada, alguns municípios do interior ofereceram apenas e somente oportunidades para atuação no ensino superior. São os casos de: Bento Gonçalves, Cachoeira do Sul, Carazinho, Frederico Westphalen, Garibaldi, Getúlio Vargas, Ijuí, Passo Fundo, Santo Augusto, São João do Polêsine e Rio do Sul. Como os municípios do interior apresentam menor população, é natural que disponham de menos UIs e conseqüentemente, demandem menos profissionais nessa área.

A exceção das IES, que vêm sendo observadas com maior constância pelo poder público e carecem desses profissionais para manutenção de suas instituições. Outrossim, a insuficiente fiscalização em cidades do interior por parte do CRB permite o funcionamento de bibliotecas sem a presença de um bibliotecário, o que resulta também em uma diminuição na procura por esses profissionais. Situação decorrente do fato do CRB possuir somente 1 profissional para fiscalizar todas as bibliotecas do Estado.

Outro enfoque relevante em relação às ofertas de emprego ligadas à educação refere-se às oportunidades em bibliotecas escolares, que representam apenas 27,45% do total de 102 anúncios de ofertas exposto anteriormente. Mesmo com a implementação da lei 12.244 (BRASIL, 2010), que dispõe sobre a universalização das bibliotecas em instituições de ensino do país, a demanda por bibliotecários neste segmento não apresentou variações significativas dentro do intervalo pesquisado. Ou seja, a obrigatoriedade da lei no que concerne a existência das bibliotecas nas escolas não gerou, de forma proporcional, o aumento na procura pelos profissionais responsáveis por sua gestão.

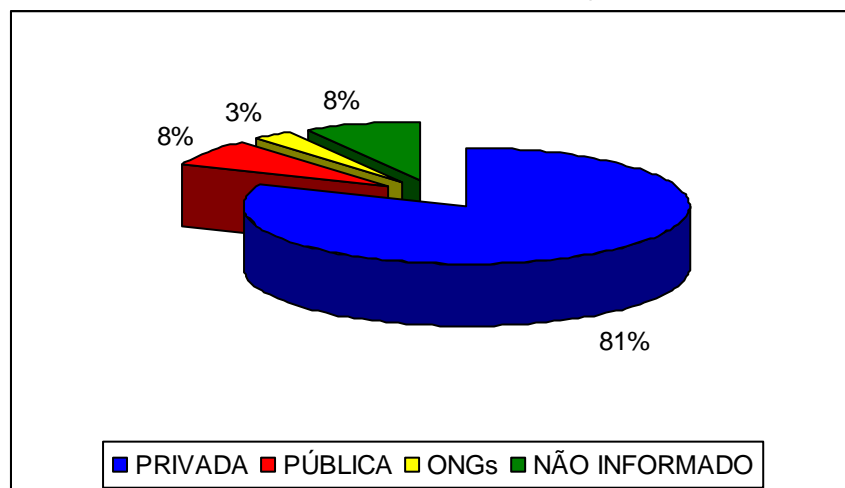
As respostas para esse contrassenso são tanto políticas quanto educacionais, a começar pelo prazo de dez anos para adaptação das escolas. Enquanto houver meios de procrastinar alterações que exijam aplicação de recursos financeiros (e que poderão ser canceladas antes mesmo de serem efetivas, como no caso da lei), o panorama no segmento deve permanecer o mesmo de muitos anos: poucas oportunidades e interesse por parte das instituições, principalmente da rede pública de ensino. Silva (2011, p. 489) pontua que “[...] a ideia de socialização da biblioteca escolar nas últimas décadas do século XX e início do século XXI, de forma aleatória em caráter privado e, principalmente, no setor público, recebe valorização ínfima no cenário nacional.”

O desconhecimento da importância da biblioteca e do bibliotecário para o projeto pedagógico da escola é outro fator que ainda impede a expansão do profissional no segmento da educação básica. Novamente citando Silva (2011), é essencial refletir sobre a concepção contemporânea a respeito da biblioteca como qualquer espaço com acervo em uma estante. Para o autor

[...] a biblioteca escolar deve atender a uma intencionalidade política e social. A intencionalidade política e social está representada na disponibilização de serviços de aprendizagem e nos livros e recursos que permitam aos membros da comunidade escolar tornarem-se pensadores críticos e utilizadores efetivos da informação em diferentes suportes e meios de comunicação. Em outras palavras, cumpre a biblioteca escolar exercer as funções de incentivar a leitura dos estudantes; aprimorar a produção e uso da informação em diversos suportes; organizar atividades que valorizem a consciência social e cultural em nível local, nacional e global; apoiar as atividades integradas ao currículo da escola. (SILVA, 2011, p. 500).

No que tange ao tipo de organização, o principal empregador têm sido a iniciativa privada com 81% dentre as ofertas analisadas (Figura 3).

Figura 3 – Tipo de organização



Fonte: dados da pesquisa

Uma vez que o estudo não considerou as oportunidades disponibilizadas em concursos como parte do universo pesquisado, mostra-se natural a predominância do setor privado em relação ao vínculo empregatício. Ainda assim, a existência mesmo que diminuta de ofertas na esfera pública, para contratações de cunho emergencial e temporário, expõe o que parece ser um entrave para os municípios do

interior: a dificuldade em preencher as vagas para bibliotecários, mesmo após a realização de concurso.

Apesar da distribuição no que pertine ao tipo de organização ter sido a esperada dentre os tipos apresentados na Figura 5, um aspecto surpreendeu de forma positiva: a existência de oportunidades no chamado terceiro setor da economia. Embora as Organizações Não-Governamentais (ONGs) venham se expandindo e difundindo na estrutura econômica das sociedades, assim como o entendimento dos indivíduos sobre sua atuação e relevância, este segmento ainda é pouco explorado pelo profissional bibliotecário. A existência, ainda que de apenas 3%, de ofertas de emprego neste segmento demonstra o interesse e a consciência da importância do profissional bibliotecário para a gestão da informação nas mais diversas esferas econômicas, tendo um importante papel de cunho social.

A remuneração oferecida pelas ofertas de emprego foi outra característica abordada pela pesquisa. Contudo, a falta de informações em 71,84% dos anúncios impossibilita um delineamento consistente deste aspecto. De qualquer forma, o que se pode observar é que das 29,16% restantes: 3,52% oferecem remuneração de até R\$ 1.000,00; 14,79% entre R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00; 8,45% acima de R\$2.000,00 e 1,40% oferecem remuneração por hora.

As melhores remunerações divulgadas estão, em sua maioria, associadas às IES em municípios do interior do Estado, e as que apresentam menor retorno financeiro são geralmente originárias de oportunidades da capital Porto Alegre, sem predominância de uma atividade econômica específica. A existência de um número maior de profissionais na RMPA pode ser um fator que contribui para essa diminuição da remuneração observada na região.

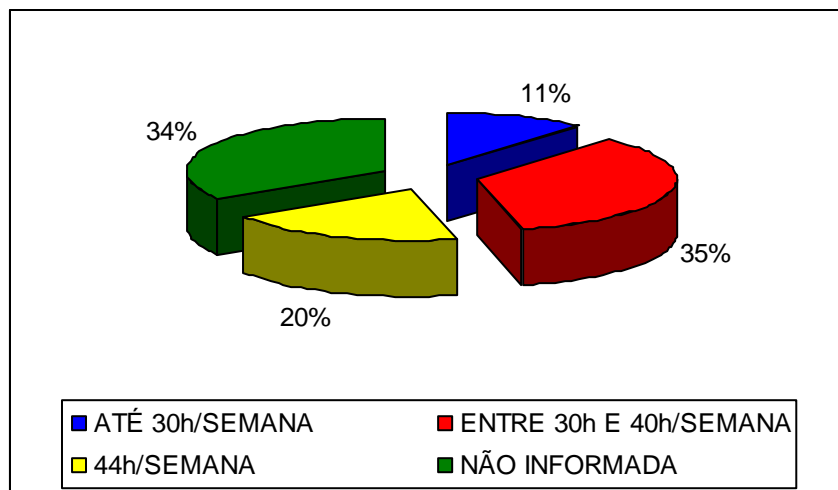
Como já exposto anteriormente, a falta de informações em mais de 2/3 das ofertas analisadas não favorece um diagnóstico mais detalhado, porém é possível afirmar que a realidade atual diverge muito das recomendações salariais estipuladas pela Associação Rio-Grandense de Bibliotecários (ARB)⁵. Aproxima-se, na verdade, dos resultados apresentados por Rodrigues (2012) na pesquisa sobre o mercado de trabalho dos egressos da UFRGS, em que 73,5% dos pesquisados recebem remuneração entre zero e 4 salários mínimos. Para Jannuzzi e Matos (2001, p. 124):

⁵ Informação disponível no endereço <<http://arb.org.br/site/servicos/recomendacao-salarial/>>.

“[...] a retribuição monetária conferida pelo mercado empregador e, em sentido mais geral, a valoração atribuída pela economia brasileira aos profissionais que lidam com a Informação, não têm sido maior que a garantida para a média dos ocupados no país.”

Em relação à carga horária de trabalho semanal requerida, a maior parte das ofertas é para jornadas de 30 à 40h semanais. Essa faixa compreende jornadas de 33, 34 e 38h, conforme divulgação nas ofertas analisadas. A segunda carga horária com maior incidência é o turno de 44h de trabalho semanais (20%), que equivale a 8 horas mínimas diárias, geralmente distribuídas em 6 dias da semana. A carga horária menos solicitada é a de 30h (11%), sendo que 34% do total de ofertas não apresentaram essa informação (Figura 4).

Figura 4 – Carga horária das ofertas de emprego



Fonte: dados da pesquisa

Como os extratos de texto dos anúncios das ofertas de emprego não apresentaram dados detalhados em relação à remuneração oferecida, não há como estabelecer uma relação de proporcionalidade quanto ao número de horas trabalhadas e remuneração.

A exigência de experiência profissional anterior como pré-requisito para contratação é outro fator observado nas ofertas de emprego. Dos 142 anúncios analisados, apenas 37 deles exigem algum tipo de experiência, enquanto os outros 105 não apresentam nenhuma reivindicação neste sentido. Resultado muito divergente do mercado de trabalho do Ceará (TABOSA; AGUIAR, 2011), em que 52% dos pesquisados disseram haver exigência de experiência para contratação.

Isso equivale a dizer que 74% das ofertas de trabalho existentes no mercado de trabalho do RS estão disponíveis para profissionais sem qualquer vivência da práxis biblioteconômica. Certamente esse é um dos fatores que contribuem para a comprovada facilidade de inserção dos profissionais no mercado de trabalho, como apurado pelos estudos de Krueger et al (2000) e Silveira e Gonçalves (2009), ambos citados em momento anterior desta pesquisa.

Quanto ao tipo de experiência profissional exigida pelas 37 ofertas, há uma variação entre atividades de processamento técnico (catalogação, classificação, etc.), atividades administrativas e de gestão (supervisão, coordenação de equipes, etc.), áreas do conhecimento (jurídicas, artes, etc.) e sistemas de gestão da informação (Pergamum, PHL, etc.).

Diretamente relacionado à exigência de experiência, tem-se o tempo de experiência exigido. Porém, somente em 8 das 37 ofertas houve especificação quanto a este aspecto, que oscilou entre um mínimo de 6 meses e um máximo de 2 anos. Dos 3 anúncios que exigiram 2 anos de experiência, todos eram para supervisão e coordenação de equipes. Isso demonstra que, embora o mercado de trabalho mostre-se flexível e aberto quanto à experiência profissional, o que facilita grandemente a inserção dos profissionais recém formados, ter experiência prática é essencial na busca por melhores oportunidades.

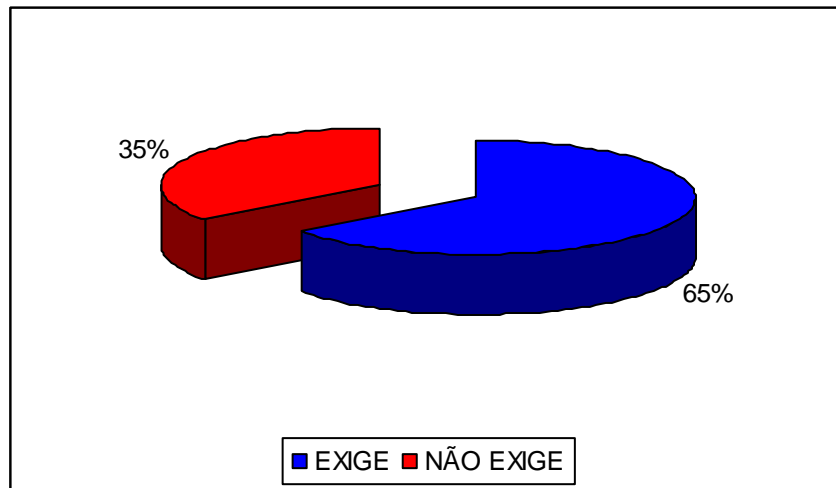
No estudo de Bandeira e Ohira (2000), 57% dos pesquisados afirmaram que a experiência profissional contribuiu muito para a aquisição dos conhecimentos necessários ao desempenho de seu trabalho. Isso significa que além de proporcionar a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos na teoria, a experiência profissional oferece a ocasião perfeita para o desenvolvimento de habilidades técnicas e atitudes comportamentais, que facilitarão e qualificarão a realização das atividades diárias do profissional.

6.3 Competências requeridas: atitudes, habilidades e conhecimentos

De forma geral, quase 2/3 das ofertas de emprego exigem alguma competência como requisito para contratação, conforme indicado na Figura 5. Os 35% restantes não demandam ou indicam competências específicas para o exercício da atividade profissional. Essa ausência pode significar mais do que a simples inexistência, por parte do contratante, de exigências mínimas no que se

refere às características individuais do profissional. O desconhecimento a respeito do perfil e das possibilidades de atuação do bibliotecário e a consequente incapacidade de delinear as características mais apropriadas à sua organização é uma delas.

Figura 5 – Exigência de competências nas ofertas de emprego



Fonte: dados da pesquisa

Da mesma forma, o desconhecimento sobre a atuação da UI, no caso do mercado tradicional, e de suas necessidades igualmente mostra-se um impeditivo para o apontamento de competências específicas. Infere-se que isso ocorre, principalmente, quando o responsável pela contratação não está diretamente ligado ao departamento ao qual o bibliotecário irá atuar.

Em relação à análise das competências propriamente dita, dos três aspectos que a compõem (atitudes, habilidades e conhecimentos), o menos exigido pelas ofertas de emprego foram os relativos às atitudes e o de maior ocorrência foram os conhecimentos, gerais ou específicos. Mesmo as atitudes sendo determinantes para a conduta do profissional no desempenho de suas atividades, os conhecimentos individuais mostram-se mais significantes para o contexto Biblioteconômico, em que o fazer da profissão parece estar centrado nas atividades técnicas.

Dentre as 17 atitudes requeridas, liderança e dinamismo foram as de maior ocorrência. Como a profissão de bibliotecário é, por sua natureza básica, uma formação voltada para a gestão e administração informacional, a exigência de indivíduos com capacidade de liderança é justificada. Já em relação ao dinamismo, o cenário contemporâneo, onde o bibliotecário em muitas situações atua sozinho e é

responsável por todas as atividades de sua UI, requer profissionais dinâmicos e ativos com capacidade para desenvolver mais de uma atividade quase que simultaneamente.

Também foram citadas as atitudes de: comunicação, organização, responsabilidade, comprometimento (com o desenvolvimento pessoal/profissional), pró-atividade, agilidade, relacionamento interpessoal, ética, iniciativa, mobilização, postura profissional, empreendedorismo, visão estratégica, concentração e criatividade. Interessante ressaltar que 2 oportunidades solicitaram profissionais não fumantes, provavelmente para desenvolvimento de atividades com crianças, já que eram provenientes de ONGs que trabalham com o desenvolvimento sócio-educativo.

Estabelecendo um comparativo com as 14 competências pessoais indicadas pelo CBO (BRASIL, 2002), que segundo o entendimento proposto por esta pesquisa englobam atitudes e habilidades atinentes ao bibliotecário, 8 delas estão presentes entre as atitudes exigidas pelos empregadores nas ofertas analisadas. O que permite inferir que o mercado de trabalho tem solicitado profissionais com características comportamentais em consonância com as expectativas já conhecidas, tanto pelos profissionais quanto pelos responsáveis por sua formação.

Quanto às habilidades demandadas para ocupação das vagas, a principal é a habilidade para lidar com o público de forma geral e também para segmentos específicos, como crianças, adolescentes e comunidades carentes. Essa exigência reflete a prioridade e a importância dispensadas aos usuários na atualidade. Há muitos anos o paradigma da biblioteca apenas como centro de resguardo do saber foi superado e o foco vem sendo direcionado do acervo para as pessoas e suas necessidades. Para Almeida Júnior (2004, p. 85)

Mais do que a informação, o bibliotecário deve estar preocupado com a mediação dessa informação. Hoje, nossa reflexão aponta para a mediação – muito mais do que a informação – como o objeto principal da Biblioteconomia e, portanto, do fazer bibliotecário.

Necessidades essas que não podem ser generalizadas, tendo em vista a complexidade e diversidade de condições dos indivíduos. Isso implica saber lidar da melhor maneira possível com os usuários dos mais variados tipos de bibliotecas, de forma que o objetivo principal da Biblioteconomia seja alcançado: mediar a informação de forma consistente e qualificada. No segmento da educação básica,

por exemplo, esse pressuposto adquire maior importância devido às peculiaridades de seus usuários, notadamente mais complexos que os usuários adultos.

Além da habilidade para lidar com o público, a mais solicitada a seguir está relacionada à capacidade de trabalhar em equipe. Resultado que não surpreende, já que a aptidão para desenvolver atividades em equipe tem sido uma das características mais exigidas pelos empregadores no mercado de trabalho atual. Além de agregar valor aos produtos e serviços das organizações, pois integra conhecimentos complementares de vários profissionais, beneficia o crescimento pessoal por meio da troca de experiências (DIB; SILVA, 2009).

O fato de grande parte das ofertas analisadas nesta pesquisa estar relacionada à educação, igualmente justifica a importância dispensada à habilidade para o trabalho em equipe, uma vez que este segmento de UI geralmente dispõe de mais recursos humanos para suprir a demanda informacional de seus usuários. Sobretudo as IES, que valorizam a mediação da informação e a construção do conhecimento e tendem a despender mais recursos para a sua qualificação.

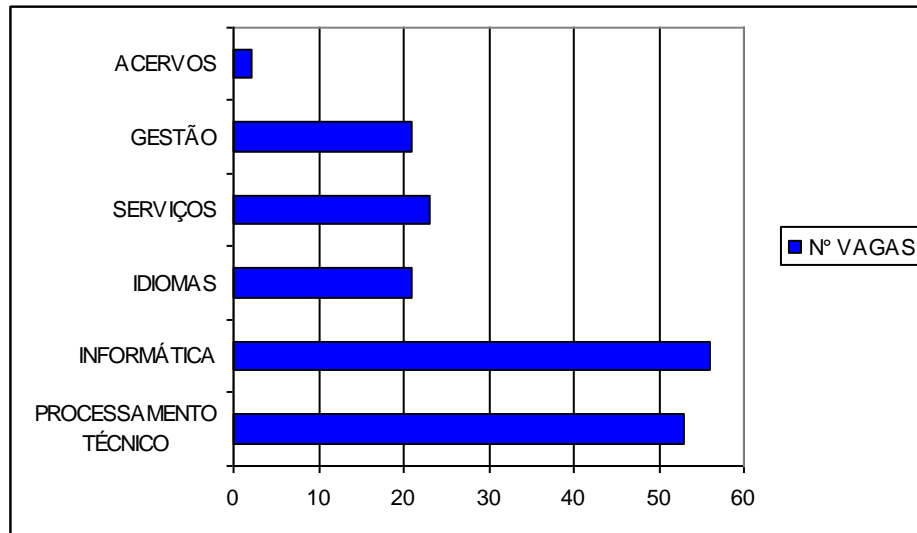
Outra habilidade recorrente requerida pelas ofertas de emprego é a de recuperação da informação (RI), instrumento essencial para o desenvolvimento das atividades do bibliotecário. Cumpre ressaltar que, embora o mercado refira-se a pesquisa como sinônimo de RI, pesquisa significa produção intelectual. Independente do tipo de UI, o processo de RI é determinante para a qualificação da mediação da informação. Assim como para o ciclo informacional como um todo, pois se configura como o elo responsável pela credibilidade e confiabilidade dos resultados finais. O aumento exponencial da informação nas últimas décadas tem intensificado a importância dessa habilidade, principalmente nas IES que desenvolvem atividades de pesquisa e extensão e demandam com mais frequência esse tipo de serviço por parte da biblioteca.

Ainda foram citadas, com menor frequência: habilidade para gerir equipes, falar em público, de redação, de contação de histórias, de mediação de leitura, de síntese escrita e de negociação. Novamente estabelecendo um comparativo com as competências pessoais indicadas pelo CBO (BRASIL, 2002), 4 das 10 habilidades solicitadas pelas ofertas de emprego estão listadas na CBO.

O último aspecto das competências analisado diz respeito aos conhecimentos mínimos demandados pelas ofertas de emprego. O gráfico abaixo (Figura 6) demonstra a incidência das exigências de conhecimentos em relação ao total geral

de anúncios, de acordo com as subcategorias indicadas na metodologia do estudo (item 4.3). Como grande parte das ofertas solicitou mais de um tipo de conhecimento, a contagem final ultrapassa o número total de ofertas anunciadas.

Figura 6 - Incidência dos conhecimentos exigidos



Fonte: dados da pesquisa

Os conhecimentos ligados à informática foram os mais requeridos, com 39,43% do total das ofertas de emprego. Aqui estão englobados os conhecimentos em ambiente Windows, pacote Office, internet, ferramentas de busca, bases de dados, repositórios informacionais, bibliotecas digitais, TICs de forma geral e sistemas de informação e de gestão de bibliotecas. Dentre esses o mais requisitado é o conhecimento em sistemas de gestão de bibliotecas, sendo o Pergamum o mais citado, seguido pelo PHL, Aleph, Sophia, Gnuteca, CDS-ISIS e Destiny Follett.

Ainda em relação à informática, além dos conhecimentos em sistemas de gestão de bibliotecas, outros dois conhecimentos foram exigidos com maior frequência: o domínio de ferramentas de busca e bases de dados. Este aspecto reforça a importância da RI no fazer bibliotecário e se coaduna com os resultados referentes à análise das habilidades, uma vez que instrumentaliza a habilidade de RI, uma das mais requeridas pelas ofertas de emprego.

O predomínio de conhecimentos relacionados à informática não surpreende, uma vez que todos os métodos e processos que favorecem o acesso, o tratamento, a recuperação e o uso da informação vêm sendo alterados pelo uso da tecnologia. Dessa forma, sendo a informação matéria-prima do bibliotecário, quaisquer recursos que facilitem o fluxo informacional e a construção de novos conhecimentos precisam

ser amplamente explorados e dominados pelo profissional. Tendência confirmada na pesquisa de Miranda e Solinos (2006) com bibliotecários do Rio Grande do Norte, onde 91,7% dos pesquisados consideraram extremamente importante o domínio da tecnologia.

Os conhecimentos relacionados ao processamento técnico foram o segundo mais exigidos, com 37,32% do total das ofertas analisadas. São eles: catalogação, que incluem conhecimentos do formato MARC21, tanto bibliográfico quanto de autoridade, e do Código de Catalogação Anglo-Americano (CCAA2); classificação, que incluem conhecimentos sobre a Classificação Decimal Universal (CDU), a Classificação Decimal de Dewey (CDD) e a Tabela Cutter-Sanborn e indexação. Algumas ofertas requisitaram estes conhecimentos de forma genérica, porém grande parte foi muito específica, sendo os conhecimentos em MARC21, CCAA2, CDD e CDU os mais frequentes.

Conhecimentos em dois tipos de serviços característicos de bibliotecas foram requisitados por 16,20% das ofertas de emprego: normatização de documentos e serviços de referência, inclusive digital. Este é mais um dos aspectos que reafirmam a concentração de ofertas nas IES, já que esses são serviços comumente encontrados nas bibliotecas deste segmento. Certamente são desenvolvidos em todos os tipos de UIs, independente do segmento de atuação, porém são mais comuns e recorrentes em bibliotecas de ensino superior, uma vez que são essenciais para o desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

A procura por profissionais com conhecimentos em serviço de referência digital é um ponto importante a ser ressaltado, pois demonstra os esforços da Biblioteconomia em se adequar às TICs e as novas dinâmicas de seus usuários. Para Silva (2004, p. 88) o serviço de referência e informação

[...] cumpre papel fundamental e marcante na biblioteca tradicional. Agora, a sua interação com as redes digitais possibilitam explorar os recursos eletrônicos como o correio eletrônico, a videoconferência ou o bate-papo *online*, além dos tutoriais textuais ou multimídia, utilizando, de maneira eficiente, as novas mídias digitais.

Em vista disso, cabe aos profissionais o aperfeiçoamento no uso desses recursos, já que o crescimento e a expansão do serviço de referência digital são

iminentes e irreversíveis. Principalmente pela capacidade do mesmo em dinamizar e estreitar o contato com o usuário, além de facilitar a mediação da informação.

No tocante aos idiomas, 14,79% do total de anúncios solicitam conhecimentos em inglês, espanhol e/ou alemão. Resultado muito similar ao apresentado por Tabosa e Aguiar (2011) em relação ao mercado de trabalho do Ceará, onde somente 14% dos pesquisados afirmaram serem necessários conhecimentos em outros idiomas para a contratação. Embora a porcentagem seja pouco expressiva, a necessidade do profissional em atuação mostra-se diferente. É o que demonstram as pesquisas sobre o mercado de trabalho de Porto Alegre (KRUEL et al, 2000) e Santa Catarina (BANDEIRA; OHIRA, 2000), em que o conhecimento em outros idiomas foi citado como um dos mais importantes para o desempenho de suas funções.

Os conhecimentos atinentes às atividades de gestão, da mesma forma que os idiomas, foram requeridos em apenas 14,79% das ofertas de emprego. Merecem destaque os conhecimentos em processos organizacionais - planejamento, desenvolvimento e controle - e desenvolvimento de coleções, ambos requeridos com maior frequência em comparação aos restantes de conhecimentos ligados à gestão.

Ainda no que pertine à gestão, também foram requeridos conhecimentos no planejamento, elaboração e execução de projetos (como feiras literárias ou outras atividades específicas) e treinamento/educação de usuários. Apenas uma, do total de 142 ofertas de emprego, requisitou conhecimentos em implantação de bibliotecas, o que permite presumir que a criação de novos centros e UIs tem sido quase nula no Estado ou estão a cargo de profissionais com experiência e já atuantes no mercado de trabalho, esta mais provável.

Comparando a exigência de conhecimentos nas áreas do processamento técnico e de gestão, observa-se uma ampla tendência tecnicista do profissional no mercado de trabalho. Isso corrobora o entendimento de que o fazer da profissão está centrado nas atividades técnicas, sendo as atividades administrativas e de gerência pouco exploradas, tanto pelos contratantes quanto pelos profissionais.

Tabosa e Aguiar (2011) creditam essa propensão a uma formação demasiado técnica (no caso dos profissionais atuantes no mercado de trabalho já há algum tempo e formados de acordo com currículos mais antigos), ao desconhecimento dos empregadores quanto às potencialidades do bibliotecário como gestor e do próprio

profissional, reticente em relação as suas capacidades e a participação nesse “espaço de exercício”.

A verificada concentração de exigências de conhecimentos na área da informática evidência essa tendência, uma vez que o processamento técnico, e o sistema bibliotecário como um todo, está inadvertidamente ligado à tecnologia no contexto atual. Neste sentido, Silva (2004, p. 86) coloca que “[...] as novas tecnologias geram impactos e transformações que, bem ou mal, contribuem para a reestruturação de serviços, para a capacitação profissional e para formas de relacionamento entre a comunidade usuária e a unidade de informação.” Por conseguinte, os bibliotecários são cada vez mais pressionados pelos contratantes a apresentar melhores desempenhos no uso das tecnologias.

Os conhecimentos relacionados aos tipos de acervo são os menos requisitados pelos anúncios: 7,75% das ofertas demandam conhecimento em acervos na área da saúde, do direito e das artes. No contexto da pesquisa essa exigência está diretamente relacionada às ofertas de emprego por períodos determinados, o chamado trabalho temporário, que postulam conhecimentos e experiências prévias no segmento de atuação do contratante, para garantir maior eficiência e celeridade no desenvolvimento do trabalho.

Com base nas análises apresentadas sobre as competências pertinentes aos conhecimentos demandados é possível estabelecer uma correlação entre a teoria e a realidade, comparando as exigências do mercado de trabalho, representadas pelas ofertas de emprego, e as indicações das Diretrizes curriculares para os cursos de Biblioteconomia (BRASIL, 2001). Com isso, verificar a compatibilidade entre as exigências do mercado de trabalho atual e a formação dos profissionais.

A comparação foi elaborada a partir do estabelecimento de uma relação simples de equivalência entre as competências, uma vez que as demandadas pelo mercado de trabalho são apresentadas de forma específica enquanto as recomendadas pelo MEC são indicadas a partir de uma visão mais generalista. Somente os conhecimentos foram considerados na comparação, já que as atitudes e habilidades não foram contempladas pelas diretrizes propostas pelo MEC (BRASIL, 2001). Para facilitar a visualização, as informações foram estruturadas e apresentadas no quadro abaixo:

Quadro 2 – Competências MEC X Mercado de trabalho

DIRETRIZES PROPOSTAS PELO MEC (FORMAÇÃO)	CONHECIMENTOS EXIGIDOS PELO MERCADO DE TRABALHO (ATUAÇÃO)
Gerar produtos a partir dos conhecimentos adquiridos e divulgá-los	
Formular e executar políticas institucionais	Processos organizacionais (planejamento, desenvolvimento e controle)
Elaborar, coordenar, executar e avaliar planos, programas e projetos	Planejamento, elaboração e execução de projetos
Utilizar racionalmente os recursos disponíveis	
Desenvolver e utilizar novas tecnologias	TICs; Sistemas de informação; Sistemas de gestão de bibliotecas; Serviço de referência digital; Windows; Office; Internet; Ferramentas de busca
Traduzir as necessidades de indivíduos, grupos e comunidades nas respectivas áreas de atuação	Serviço de referência; Acervos especializados
Desenvolver atividades profissionais autônomas, de modo a orientar, dirigir, assessorar, prestar consultoria, realizar perícias e emitir laudos técnicos e pareceres	Implantação de bibliotecas
Responder a demandas sociais de informação produzidas pelas transformações tecnológicas que caracterizam o mundo contemporâneo	Treinamento/educação de usuários
Interagir e agregar valor nos processos de geração, transferência e uso da informação, em todo e qualquer ambiente	Normatização de documentos
Criticar, investigar, propor, planejar, executar e avaliar recursos e produtos de informação	
Trabalhar com fontes de informação de qualquer natureza	Bases de dados; Repositórios informacionais
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	Catálogo (formato MARC e CCAA2); Classificação (CDD, CDU, Tabela Cutter-Sanborn); Indexação; Desenvolvimento de coleções
Realizar pesquisas relativas a produtos, processamento, transferência e uso da informação	
	Idiomas

Como se pode observar pelo quadro, todos os conhecimentos necessários à prática profissional estão previstos nas diretrizes propostas pelo MEC (BRASIL, 2001), à exceção dos idiomas. Além de outros não exigidos, mas igualmente abarcados, o que possibilita asseverar a eficácia do processo de formação do bibliotecário no Brasil frente às demandas do mercado de trabalho. Sua real efetivação depende, principalmente, das instituições formadoras e suas grades curriculares. Isso porque, ainda que as diretrizes sejam recomendações mínimas obrigatórias a todas as graduações em Biblioteconomia, o desenvolvimento consistente dessas competências sempre estará associado às metodologias de ensino propostas por cada instituição.

Embora a comparação tenha se dado de forma simplificada, diante da complexidade do assunto, e o cenário mostre-se positivo é importante ressaltar a importância da busca contínua da qualificação profissional por parte dos indivíduos. Para Valentim (2002, p. 118) “O profissional deve ter consciência de suas limitações e, por outro lado, precisa buscar os conhecimentos ainda não adquiridos, visando a inovação qualitativa contínua de seus serviços e dos produtos criados [...]”. Isso implica na educação continuada para os profissionais já formados e na participação em cursos de extensão e estágios para os futuros profissionais, ainda em fase de formação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de trabalho é um universo dinâmico e volátil, permeado por múltiplas transformações, tanto no que se refere à delimitação de seus espaços profissionais quanto às articulações dos indivíduos que nele atuam. Diante disto é imprescindível destacar que este estudo, e os resultados dele decorrentes, representa a captura de um momento específico do mercado de trabalho para o profissional bibliotecário no RS (2009/1-2012/1), sob a perspectiva das oportunidades de trabalho. Não deve, portanto, ser generalizado ou expandido a outros contextos ou períodos.

Com base nos resultados pode-se afirmar que o mercado de trabalho para o bibliotecário no RS é tradicional e mostra-se pouco propenso a diversificação, tendo em vista que uma parcela quase inexpressiva em relação ao total de ofertas analisadas pertence a campos de atuação distintos dos usualmente ocupados pelos profissionais, mesmo estando o mercado informacional aquecido pela concorrência exacerbada entre as organizações.

Além disso, caracteriza-se por apresentar uma concentração de vagas na RMPA, sendo Porto Alegre o município com maior incidência de vagas. A maior divulgação ocorreu no ano de 2010, mais uma vez com predominância de oportunidades para a RMPA, sendo o cargo de Bibliotecário o mais solicitado. O setor econômico de atuação das organizações contratantes é predominantemente o terciário, tendo como principal empregador a iniciativa privada. A atividade econômica mais comum entre os contratantes está ligada a área da educação, mais especificamente às IES. A carga horária de trabalho predominante é para jornadas de até 40h semanais e a remuneração média é desconhecida, já que a maioria das ofertas não apresentou informações neste tocante. Em sua maioria não há exigência de experiência anterior para contratação.

Quanto ao perfil do bibliotecário, esse mercado demanda um profissional com capacidade de liderança e dinamismo, com habilidade para RI, para lidar com o público e para trabalhar em equipe, com sólidos conhecimentos em sistemas de gestão de bibliotecas e processamento técnico, principalmente em formato MARC21, CCAA2 e sistemas de classificação.

A análise das competências evidencia uma forte tendência do mercado em demandar profissionais voltados às atividades técnicas da profissão, sendo as

atividades administrativas e de gerência pouco exploradas e valorizadas pelos contratantes. Da mesma forma, ratifica a importância das competências relacionadas às TICs para o desenvolvimento eficiente da práxis bibliotecária e para a interação com seus usuários, cada vez mais ligados as novas tecnologias.

Com base nisso, sugere-se aos futuros profissionais o desenvolvimento paralelo de competências ainda durante o processo de formação, por meio de cursos e estágios na área. Serão essas competências extras o grande diferencial na busca pela colocação profissional e na valorização de seus currículos. Já aos profissionais atuantes, sugere-se o ininterrupto aperfeiçoamento por meio da educação continuada e dos cursos de reciclagem, fortes aliados para a conquista de melhores oportunidades.

Não é possível concluir este estudo sem antes sugerir o aprofundamento desta pesquisa, como forma de estabelecer uma comparação entre as competências demandadas pelas ofertas de emprego e as grades curriculares dos dois únicos cursos de graduação em Biblioteconomia do Estado. Isso proporcionaria a visualização da pertinência do ensino frente à realidade encontrada pelo profissional no momento de sua inserção no mercado de trabalho. Da mesma forma sugere-se o desenvolvimento de novas pesquisas sobre o mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALLENDEZ SULLIVAN, Mónica Patricia. El impacto de las nuevas tecnologías en la competencia laboral del bibliotecário del siglo XXI. **Biblios**, [S.l.], n. 17, p. 25-35, enero/marzo 2004.
- ALMEIDA JÚNIOR, Oswaldo Francisco de. Profissional bibliotecário: um pacto com o excludente. In: BAPTISTA, Sofia Galvão; _____. (Orgs.). **Profissional da informação: o espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004. p. 70-86.
- AZEVEDO, Liliane Juvência; GOMES, Suely. O mercado de trabalho para os profissionais da informação no contexto de empresas brasileiras das regiões geográficas norte, nordeste e centro-oeste. **Inf. e Soc.: est.**, João Pessoa, v. 16, n. 1, p. 231-241, jan./jun. 2006.
- BANDEIRA, Gabrielle Pereira; OHIRA, Maria Lourdes Blatt. Quem é o bibliotecário em exercício no estado de Santa Catarina: mercado de trabalho. In: ANAIS DO CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO, 19., 2000, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: FEBAB, 2000.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BORGES, Maria Alice Guimarães. O profissional da informação: somatório de formações, competências e habilidades. In: BAPTISTA, Sofia Galvão; MUELLER, Suzana Pinheiro Machado. (Orgs.). **Profissional da informação: o espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004. p. 55-59.
- BRASIL. Lei ordinária nº 4.084, de 30 de junho de 1962. Dispõe sobre a profissão de bibliotecário e regula seu exercício. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2 jul. 1962. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1950-1969/L4084.htm>. Acesso em 6 maio 2012.
- BRASIL. Lei ordinária nº 12.244, de 24 de maio de 2010. Dispõe sobre a universalização das bibliotecas nas instituições de ensino do País. **Diário Oficial [da] República do Brasil**, Brasília, DF, 25 maio 2010. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12244.htm>. Acesso em 28 out. 2012.
- BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio. (2012). **Comércio e serviços**. Disponível em: <<http://www.desenvolvimento.gov.br/sitio/interna/interna.php?area=4&menu=1793>>. Acesso em: 10 out. 2012.
- BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara Superior de Educação. **Diretrizes curriculares para os cursos de Biblioteconomia**. Brasília, DF, 2001. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES0492.pdf>>. Acesso em: 8 jun. 2012.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego (2002). **Classificação Brasileira de Ocupações - CBO2002**. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>>. Acesso em: 16 maio 2012.

CARVALHO, Rodrigo Aquino de. **Formação e atuação profissional do egresso da Faculdade de Biblioteconomia da PUC-Campinas de 1995 a 2005. 2006.** 117 f. Monografia – Faculdade de Biblioteconomia, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2006.

CASTRO, César Augusto. Histórico e evolução curricular na área de Biblioteconomia no Brasil. In: VALENTIM, Marta Lúcia (Org.). **Formação do profissional da informação.** São Paulo: Polis, 2002. p. 25-48.

CONSELHO Regional de Biblioteconomia 10ª Região. **Carreira: o profissional.** Porto Alegre: CRB-10, 2012a. Disponível em: < <http://www.crb10.org.br/carreira.php?codigo=1>>. Acesso em: 9 jun. 2012.

CONSELHO Regional de Biblioteconomia 10ª Região. **Projetos e Programas.** Porto Alegre: CRB-10, 2012b. Disponível em: < <http://www.cfb.org.br/projetos.php?codigo=23>>. Acesso em: 9 jun. 2012.

CUNHA, Miriam Vieira da. **Las profesiones de la información, convergencias y divergencias: Brasil, España e Francia.** In: JORNADAS DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN, 11., 2009, Madrid. Disponível em:< <http://eprints.rclis.org/bitstream/10760/3936/1/XIJGI.Cunha.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2012.

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 Lúcia (Org.). **Atuação profissional na área de informação.** São Paulo: Polis, 2004. p. 39-54.

CUNHA, M. V.; SILVA, C. C. M.; MARIBONDO, P. Espaços de trabalho para profissionais da informação no Brasil: resultados preliminares. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO (ENANCIB), 7., 2006, Marília. **Anais...** Marília: ANCIB, 2006. Disponível em: <<http://www.marilia.unesp.br/sistemas/enancib/viewpaper.php?id=60>>. Acesso em: 25 jul. 2012.

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

DIB, Simone Faury; SILVA, Neusa Cardim da. Competências em unidades de informação: metodologia para o desenvolvimento de equipes. **Perspect. Ciênc. Inf.**, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-99362009000200003&script=sci_arttext>. Acesso em 7 nov. 2012.

DUDZIAK, Elisabeth Adriana. Information literacy education: integração pedagógica entre bibliotecários e docentes, visando a competência em informação e o aprendizado ao longo da vida. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 12., 2002, Recife. **Anais...** Recife: UFPE, 2002.

FARIA, Sueli; et al. Competências do profissional da informação: uma reflexão a partir da Classificação Brasileira de Ocupações. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 4, n. 2, p. 26-33, maio/ago, 2005. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ci/v34n2/>

28552.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2012.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 4.ed. Curitiba: Positivo, 2009.

FIGUEIREDO, Marco Aurélio Castro de; SOUZA, Renato Rocha. Aspectos profissionais do bibliotecário. **Enc. Bibli:** Rev. Eletr. Bibliotecon. Ci. Inf., Florianópolis, n. 24, p. 10-31, 2007. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/view/1518-2924.2007v12n24p10/407>>. Acesso em 8 jun. 2012.

FONSECA, Fábio José Lobo da. **Produtos e serviços de informação no ambiente das empresas: novas perspectivas para o profissional bibliotecário**. 2004. 51 f. Monografia - Departamento de Ciência da Informação, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2004.

FONSECA, Fábio José Lobo da; FONSECA, Fernanda Maria Lobo da; FONSECA, Nádia Lobo da. Ruptura de paradigmas biblioteconômicos, autoformação e mercado de trabalho: estudo de caso. **Rev. ACB:** Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis, v. 10, n. 2, p. 207-223, jan./dez. 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUIMARÃES, José Augusto Chaves. Profissionais da informação: desafios e perspectivas para sua formação. In: BAPTISTA, Sofia Galvão; MUELLER, Suzana Pinheiro Machado. (Orgs.). **Profissional da informação: o espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004. p. 87-104.

GUSMÃO, Alexandre Oliveira de Meira; SOCORRO, Osvaldo José. Mercado de trabalho para os bibliotecários nas empresas de Rondonópolis – Mato Grosso. **Biblos**, Rio Grande, v. 23, n. 1, p. 231-246, 2009. Disponível em: <<http://www.seer.furg.br/index.php/biblos/article/view/1288/578>>. Acesso em: 20 maio 2012.

INSTITUTO Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Índice Geral de Cursos – IGC**. Brasília: Inep, 2011. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/indice-geral-de-cursos>>. Acesso em: 9 jun. 2012.

JANNUZZI, Paulo de Martino; MATTOS, Fernando Augusto Mansor de. Duas décadas de conjuntura econômica, de (dê)emprego industrial e de inserção dos profissionais da informação no mercado de trabalho. **Transinformação**, Campinas, v. 13, n. 2, p. 111-129, jul./dez. 2001.

KRUEL, Inês Rosito Pinto et al. Mercado de trabalho do bibliotecário em Porto Alegre. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO, 19., 2000, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: FEBAB, 2000. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufrgs.br/da.php?nrb=000294933&loc=2007&l=73af310847fa26a2>>. Acesso em 20 abr. 2012.

MACHADO, Nílson José. Sobre a idéia de competência. In: PERRENOUD, Philippe. **As competências para ensinar no século XXI: a formação dos professores e o desafio da avaliação**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

MARSHALL, Joanne et al. **Competencies for especial librarians of the 21st century**. Washington, 1996. Disponível em: <<http://www.sla.org/content/learn/comp2003/97comp.cfm>>. Acesso em: 9 jun. 2012.

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

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

NASCIMENTO, Anízia Maria Costa; FIGUEIREDO, Etienny Pinheiro; FREITAS, Georgete Lopes. Redimensionamento do profissional da informação no mercado de trabalho. **Infociência**, São Luís, v. 3, p. 31-43, 2003.

NASTRI, Rosemeire Marino. Atuação profissional do bibliotecário: um estudo de caso. **Transinformação**, Campinas, v. 2, n. 2/3, maio/dez. 1990. p. 63-90.

RODRIGUES, Luana Fagundes. **O mercado de trabalho do egresso do curso de Biblioteconomia da UFRGS**. 2012. 55 f. Monografia - Departamento de Ciências da Informação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/54264>>. Acesso em: 28 out. 2012.

SILVA, Jonathas Luiz Carvalho. Perspectivas históricas da biblioteca escolar no Brasil e análise da Lei 12.244/10. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina**, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 489-517, jul./dez. 2011.

SILVA, José Fernando Modesto da. O impacto tecnológico no exercício profissional em Ciência da Informação: o bibliotecário. In: VALENTIM, Marta Lúcia (Org.). **Atuação profissional na área de informação**. São Paulo: Polis, 2004. p. 83-96.

SILVEIRA, João Paulo Borges da; GONÇALVES, Renata Braz. Perfil dos egressos do curso de Biblioteconomia da Universidade Federal do Rio Grande (1998-2007). **Biblos**, Rio Grande, v. 23, n. 2, p. 127-135, 2009.

SOUSA, Rodrigo Silva Caxias de; NASCIMENTO, Bruna Silva do. Competências informacionais: uma análise focada no currículo e na produção docente dos cursos de biblioteconomia e gestão da informação. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina**, Florianópolis, v. 15, n. 2, p. 130-150, jul./dez. 2010.

SOUZA, Janine. Cada vez mais atualizados. **Correio do povo**, Porto Alegre, 02 jun. 2012. Disponível em: <<http://www.correiodopovo.com.br/blogs/planodecarreira/?p=200>>. Acesso em: 03 jun. 2012.

SOUZA, Marta Alves de; NASTRI, Rosemeire Marino. Análise do mercado de trabalho do bibliotecário no interior do Estado de São Paulo. **Perspec. Ci. Inf.**, Belo Horizonte, v. 1, n.2, p. 189-206, jul./dez. 1996.

STUMPF, Ida Regina Chitto. Mercado de trabalho para bibliotecários no rgs. **R. Bibliotecon. & Comum.**, Porto Alegre, n. 2, p. 13-20, jan./dez. 1987.

TABOSA, Hamilton Rodrigues; AGUIAR, Terezinha Pereira. O atual mercado de trabalho para os bibliotecários no estado do Ceará. **Biblionline**, João Pessoa, v. 7, n. 1, p. 84-98, 2011.

TARGINO, Maria das Graças. Quem é o profissional da informação? **Transinformação**, Campinas, v. 12, n. 2, p. 61-69, jul./dez. 2000.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Formação: competências e habilidades do profissional da informação. In: _____ (Org.). **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis, 2002. p. 89-120.

_____. O moderno profissional da informação: formação e perspectiva profissional. **Encontros Bibli: R. Eletr. Bibliotecon, Ci. Inf.**, Florianópolis, n. 9, p. 16-28, 2000. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/view/1518-2924.2000v5n9p16/5058>>. Acesso em: 20 maio 2012.

_____. Profissional bibliotecário e as perspectivas sócio-econômicas neste final de século. In: ENCUESTRO DE DIRECTORES, 3., y ENCUESTRO DE DOCENTES DE LAS ESCUELAS DE BIBLIOTECOLOGÍA DEL MERCOSUR, 2., out. 1998, Santiago. **Anais eletrônicos...** Santiago, 1998. p. 109-114.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO PARA ORGANIZAÇÃO DA COLETA DE DADOS

INSTRUMENTO PARA ORGANIZAÇÃO DA COLETA DE DADOS
<p>1. Dados de identificação</p> <p>Data:</p> <p>Fonte de publicação:</p> <p>Cidade:</p> <p>Nomenclatura da vaga:</p>
<p>2. Características econômicas/profissionais</p> <p>Setor econômico da empresa:</p> <p>Atividade econômica da empresa:</p> <p>Tipo da empresa:</p> <p>Remuneração:</p> <p>Carga horária:</p> <p>Experiência profissional:</p> <p>Tempo de experiência:</p>
<p>3. Competências</p> <p>Atitudes:</p> <p>Habilidades:</p> <p>Conhecimentos:</p>