

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

Bárbara Cristina Soares Goulart

**CRITÉRIOS UTILIZADOS PELOS  
ALUNOS DO CURSO DE BIBLIOTECONOMIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL  
DO RIO GRANDE DO SUL NA ESCOLHA DO ESTÁGIO**

Porto Alegre

2012

Bárbara Cristina Soares Goulart

**CRITÉRIOS UTILIZADOS PELOS  
ALUNOS DO CURSO DE BIBLIOTECONOMIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL  
DO RIO GRANDE DO SUL NA ESCOLHA DO ESTÁGIO**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação apresentado ao Departamento de Ciência da Informação, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como pré-requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo 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<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Regina Helena van der Laan

## **DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO**

Chefe: Ana Maria Mielniczuk de Moura

Chefe substituta: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Sônia Elisa Caregnato

## **COMISSÃO DE GRADUAÇÃO DO CURSO DE BIBLIOTECONOMIA**

Coordenadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Samile Andréa de Souza Vanz

Coordenadora substituta: Prof<sup>a</sup>. Me. Glória Isabel Sattamini Ferreira

### **Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

G688c GOULART, Bárbara Cristina Soares.

Critérios utilizados pelos alunos do curso de Biblioteconomia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul na escolha do estágio/ Bárbara Cristina Soares Goulart. – Porto Alegre, 2012.

105 f.

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

1. Estágios. 2. Mercado de trabalho. 3. Perfil profissional do Bibliotecário. I. Sousa, Rodrigo 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

Bárbara Cristina Soares Goulart

**CRITÉRIOS UTILIZADOS PELOS ALUNOS DO CURSO  
DE BIBLIOTECONOMIA NA ESCOLHA DO ESTÁGIO**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação apresentado ao Departamento de Ciência da Informação, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia.

Aprovado em 19 de dezembro de 2012.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

Professora Glória Isabel Sattamini Ferreira  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

---

Professora Rita do Carmo Laipelt  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

---

Orientador: Professor Doutor Rodrigo Caxias de Sousa  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

## **DEDICATÓRIA**

*Para DEUS, por tudo.*

*Para o José (in memoriam) e a Ceci, por decidirem ter um segundo filho,*

*Para o Junior e o Ari, por chegarem antes e depois,*

*Para o Arcy e para a Irma, pelo Émerson,*

*Para o Émerson, pela Jade,*

*Para a Jade e para o Émerson, PARA SEMPRE.*

## **AGRADECIMENTOS**

### ***In Memoriam***

*Para o meu pai, que viveu intensamente e partiu cedo demais, e que sempre me disse: “a única “coisa” que posso te dar é o estudo”.*

### ***Nesta Jornada***

*Para a Lidiane, por enxergar a luz e traçar o rumo;*

*Para a Kelen, por providenciar os instrumentos de navegação, o mapa e a bússola;*

*Para a Fátima, por apreciar o mar e o pôr do sol;*

*Para a Adriana, por acender a fogueira e abrir o vinho;*

*Para a Ana Cláudia, por trazer os copos, os guardanapos e o verniz.*

### ***E Também***

*Aos meus sogros, por serem os melhores avós do mundo;*

*As quatro tias favoritas da Jade, por todo amor que ela recebe.*

### ***Nunca esquecendo***

*Os muitos outros colegas em todas as disciplinas, com quem dividi dias de intensa alegria, de dificuldades passageiras, cafés, trabalhos, dúvidas insondáveis e certezas frágeis;*

*Os funcionários e estagiários da Biblioteca Pública Josué Guimarães e da Biblioteca da Escola de Administração da UFRGS, e a Gisele, a Caren, o Eraldo e o Irineu da Assessoria Jurídica do Banco do Estado do Rio Grande do Sul, instituições nas quais eu tive o prazer e o privilégio de estagiar;*

*A Sofia, que me recebe todos os dias abanando a cauda, e ficava extremamente feliz só de estar deitada aos meus pés, como um cobertor denso e preto de pêlos, enquanto esse TCC brotava lentamente do meu cérebro entorpecido;*

*E finalmente, ao professor Rodrigo Caxias de Sousa por ser meu orientador e às professoras Glória Ferreira e Rita Laipelt, por aceitarem fazer parte da banca examinadora, e por lerem esse trabalho até o fim.*

“A aprendizagem é a nossa própria vida, desde a juventude até a velhice, de fato até quase a morte; ninguém passa dez horas sem nada aprender”. (PARACELSO)

## RESUMO

Este estudo possui o objetivo de identificar e descrever os principais critérios adotados pelos alunos do curso de graduação em Biblioteconomia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul na escolha de um estágio. Visa proporcionar aos alunos e professores do curso de Biblioteconomia, e também as instituições que contratam estagiários, e demais interessados no tema um conhecimento exploratório, que futuramente possa servir de auxílio no aprimoramento de programas de estágios. A revisão de literatura versa sobre o estágio, seus dispositivos legais e sua tipologia, depois sobre a carreira de bibliotecário, o perfil profissional, o mercado de trabalho, a qualificação profissional e os fatores motivacionais. A pesquisa é um levantamento de dados, com a utilização dos métodos quantitativo e qualitativo. A coleta abrangeu uma amostra representativa da população através da aplicação de 92 questionários no mês de outubro de 2012. Foi criado o perfil do aluno do curso de graduação em Biblioteconomia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Pode-se afirmar que o aluno do curso graduação em Biblioteconomia da UFRGS tem entre 18 e 25 anos, é solteiro, do sexo feminino e que além de estudar opta pela realização de estágios. Esse aluno faz suas escolhas de instituições em que vai realizar estágio priorizando o seu aprendizado, suas crenças e valores, tendo uma visão clara de seus propósitos profissionais, e busca sua qualificação como diferencial para o ingresso no mercado de trabalho.

**Palavras chave:** Estágios. Mercado de trabalho. Perfil profissional do Bibliotecário.



## **ABSTRACT**

This study has the objective to identify and describe the main criteria used by students of undergraduate course in librarianship at the Federal University of Rio Grande do Sul in choosing an internship. Aims to provide students and professors of librarianship, and also the institutions that hire interns, and others interested in the subject knowledge exploration, which can serve as a future aid in improving internship programs. The literature review is about the stage, their legal and their typology, after about a career librarian, the professional profile, the labor market, vocational skills and motivational factors. The survey is a data collection with the use of quantitative and qualitative methods. The collection covered a representative sample of the population through the application of 92 questionnaires in October 2012. It created the profile of the student's undergraduate degree in Library Science from Federal University of Rio Grande do Sul can say that the student's undergraduate course in Library Science at UFRGS has between 18 and 25 years old, unmarried, female and besides studying opts for internships. This student makes their choices of institutions that will carry out stage prioritizing their learning, their beliefs and values, having a clear vision of your professional purpose, and seeks its qualification as a differentiator for entering the labor market.

**KEY-WORDS:** Internships. Labor market. Profile Professional Librarian.

# SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>DEFINIÇÃO DO PROBLEMA .....</b>	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>15</b>
3.1	Objetivo Geral .....	15
3.2	Objetivos Específicos.....	15
<b>4</b>	<b>JUSTIFICATIVA.....</b>	<b>16</b>
<b>5</b>	<b>A UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL.....</b>	<b>17</b>
5.1	A PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO.....	17
5.2	A FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA DA UFRGS.....	18
5.2.1	Graduação em Biblioteconomia .....	19
5.2.2	Objetivos Gerais do Curso.....	19
5.2.3	A Nova Grade Curricular.....	20
<b>6</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>21</b>
6.1	ESTÁGIOS .....	21
6.1.1	Legislação Vigente e os Diferentes Tipos de Estágio .....	23
6.1.2	Estágios Curriculares .....	25
6.1.3	Estágios Remunerados.....	26
6.1.4	Estágios Voluntários.....	28
6.2	A PROFISSÃO DE BIBLIOTECÁRIO.....	29
6.2.1	Histórico .....	30
6.2.2	Perfil do Profissional da Informação .....	31
6.3	O TRABALHO E MERCADO DE TRABALHO .....	34
6.3.1	A Formação Profissional e o Mercado de Trabalho.....	36
6.3.2	O Moderno Profissional da Informação e o Mercado de Trabalho.	39
6.4	FATORES MOTIVACIONAIS.....	41
6.4.1	Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas de Abraham H. Maslow .....	44
<b>7</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>50</b>
7.1	ABORDAGEM E TIPO DE ESTUDO .....	50
7.2	SUJEITOS DO ESTUDO .....	51
7.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....	51
7.4	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS .....	52
7.5	PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS .....	52
7.6	LIMITAÇÕES DO ESTUDO.....	53
<b>8</b>	<b>ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS COLETADOS.....</b>	<b>54</b>
8.1	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	54
8.1.1	Gênero.....	54
8.1.2	Faixa Etária.....	55
8.1.3	Semestre que Cursa Atualmente .....	55

8.1.4	Estado Civil .....	57
8.2	FATOR DECISIVO NA ESCOLHA DA PROFISSÃO.....	58
8.2.1	Atual Posição Profissional.....	60
8.3	CRITÉRIOS PARA A DEFINIÇÃO DO ESTÁGIO .....	61
8.3.1	Critérios para a Definição do Estágio (NEGATIVOS).....	65
8.3.2	Critérios para Interrupção de um Estágio.....	67
8.4	CONTRIBUIÇÕES DO ESTÁGIO .....	71
8.4.1	Contribuições Relacionadas ao Futuro Profissional .....	73
8.4.2	Expectativas com Relação ao Ingresso no Mercado de Trabalho .	75
8.4.3	Fatores de Satisfação Predominantes Durante o Desempenho Profissional .....	81
8.5	CONSIDERAÇÕES DOS ALUNOS SOBRE QUESTÕES PERTINENTES NÃO CONTEMPLADAS NO QUESTIONÁRIO....	85
<b>9</b>	<b>CONCLUSÕES .....</b>	<b>88</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>93</b>
	<b>APÊNDICE A - CARTA DE APRESENTAÇÃO DO INSTRUMENTO DE CONSULTA PARA OS GRADUANDOS .....</b>	<b>98</b>
	<b>APÊNDICE B - MODELO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS .....</b>	<b>99</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O mundo globalizado em que vivemos transforma-se de maneira contínua e veloz. Todos os dias surgem informações de tecnologias inovadoras e da obsolescência de modelos ultrapassados, em todos os campos do conhecimento. Enquanto algumas profissões caminham para o ostracismo, novos mercados surgem, para absorver pessoas dispostas a qualificarem-se e enfrentar desafios. Na escolha de uma carreira, é importante estar preparado para essas mudanças, buscando sempre desenvolver capacidades e agregar conhecimentos. Indispensável, portanto, encontrar caminhos que propiciem, desde a graduação, uma formação equilibrada aliando teoria e prática.

A partir do momento em que seu nome aparece na lista de aprovados do vestibular começa a trajetória do acadêmico em direção ao título de bacharel em biblioteconomia. Apesar de ingressar em um mercado de trabalho em que há escassez de mão-de-obra, o egresso vai enfrentar a concorrência acirrada pelas melhores oportunidades, assim sendo, cabe a ele enriquecer seu perfil profissional, aprimorando suas habilidades intrínsecas e adquirindo novas experiências, por exemplo, através da realização de estágios. Ao fazer a opção por uma instituição ou um tipo de biblioteca para colocar em prática os ensinamentos empíricos, o aluno pode colocar-se em posição vantajosa na relação com candidatos que não o fizeram.

Não obstante seja um instrumento largamente utilizado, a quantidade de trabalhos e estudos que abordam os estágios é irrisória. Pouco ou quase nada se produz quando consultados periódicos e bases de dados sobre os estágios e suas contribuições para a capacitação do estudante durante sua jornada no curso de biblioteconomia. Sendo um objeto de pesquisa praticamente inexplorado, esse estudo pretende coletar informações objetivas e diretas sobre as prerrogativas que utilizam os estudantes para decidirem-se por uma proposta de estágio, e como essas escolhas podem impulsionar seu futuro profissional, além de criar bases para investigações futuras mais aprofundadas, sempre que pertinentes.

As conclusões oriundas da análise dos dados também poderão servir de fonte consultiva para a comunidade discente, como referencial teórico, bem como à universidade poderá utilizá-lo como representação de um de seus grupos, além de empresas e agências de integração, em momentos distintos, como a seleção de

candidatos ou da criação de novas vagas. Mas o principal benefício provavelmente será o de levantar dados únicos, não pesquisados nas últimas duas décadas, e que serão representativas de uma faceta pequena, porém relevante dos novos profissionais da ciência da informação. Considerando as informações que foram percorridas acima, este estudo inicia-se pela introdução, onde foi feita uma abordagem acerca da temática do estudo. Na definição do problema, discorreu-se sobre a questão levantada e a justificativa expressa a relevância dos conhecimentos explorados e suas aplicações. Os objetivos descreveram as inquirições que são elucidadas pela pesquisa. Após, o estudo foi contextualizado, apresentando o universo onde os sujeitos da pesquisa realizam sua formação acadêmica, identificando a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, e especificamente a Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação, bem como suas unidades, comissões e conselhos. A revisão de literatura versa sobre o estágio, seus dispositivos legais e sua tipologia, depois sobre a carreira de bibliotecário, o perfil profissional, o mercado de trabalho, a qualificação profissional e os fatores motivacionais. A metodologia explica a forma que foi utilizada para avaliar os dados, seguida da avaliação das respostas obtidas pela aplicação do instrumento de pesquisa. No capítulo subsequente são feitas as análises dos dados relativos aos questionários aplicados. As considerações finais contemplam as percepções encontradas durante a análise dos dados, apontando, segundo inferências da autora e embasamento teórico da literatura da área.

## 2 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

A educação superior no Brasil tem crescido nos últimos anos em número de instituições, cursos e matrículas. Na mesma medida que se criam novos cursos e novas modalidades de aprendizado, como por exemplo, a Educação à Distância (EAD), impõe-se desafios de que esse aumento não seja puramente numérico, mas que a qualidade do ensino acompanhe esse crescimento. A manutenção de altos padrões na construção de um profissional é imprescindível para que o mesmo alcance sucesso.

Ao ingressar em uma universidade, o estudante se depara com uma série de oportunidades para aprimorar seu desenvolvimento, e experimentar, durante a graduação, o ambiente de trabalho futuro, através do estágio. Essa parte do aprendizado também é importante para as empresas, que, na falta de mão-de-obra podem optar por ter em seus quadros um estagiário.

Amparado por legislação específica, o estágio atua auxiliando o aluno a custear suas despesas, além de relacionar os conteúdos estudados em sala de aula com sua aplicação prática. É importante salientar que o estágio também ajuda como desenvolvedor de habilidades, definidor de perfis e vivência no mercado de trabalho.

É fundamental que exista nas empresas pessoas preparadas para receberem os estagiários e proporcionar-lhes treinamento adequado de acordo com suas capacitações, evitando o lugar comum de utilizarem o estudante como mão-de-obra mais barata e de fácil substituição. Cabe aos estagiários coibirem essas práticas, optando sempre que possível por propostas que contemplem os princípios estabelecidos na lei que os ampara, bem como deve a universidade através das Comissões de Graduação supervisionar constantemente as empresas que ofertam vagas e agências intermediárias das mesmas, garantindo que o estágio cumpra o papel ao qual se destina.

Ressaltando-se que o estágio une organizações com programas para receber candidatos de acordo com as características que fazem parte de sua política de seleção de pessoal a estudantes, que, norteados por necessidades de aprendizado ou financeiras, buscam essas instituições para participar de projetos de estágio. Diante de tais afirmações, este trabalho se propõe a elencar os critérios utilizados pelos estudantes da Faculdade de Biblioteconomia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul para optarem por uma instituição para estagiar. Estas

escolhas serão baseadas individualmente para cada candidato por motivações específicas, que tenderão para a satisfação de necessidades financeiras, curriculares ou de aprendizagem, e poderão ser ou não fatores impulsionadores para uma formação profissional qualificada.

Na Faculdade de Biblioteconomia da UFRGS atualmente 411 alunos estão ativos e destes, 254 fazem estágios não curriculares segundo a COMGRAD. Não existem estudos que abordem as características dessa população, ou suas expectativas no que diz respeito aos motivos de escolha do estágio, ao desenvolvimento de suas habilidades nesse período e acréscimos que o estágio pode trazer ao aluno.

Com base nas afirmações acima expostas, surgiu o interesse em explorar algumas questões, tais como:

- ✓ Quais são os critérios predominantes no momento em que o aluno opta por uma proposta de estágio?
- ✓ Quais são os fatores motivacionais que influenciam esta escolha?
- ✓ Os alunos percebem os estágios realizados como um diferencial para seu ingresso no mercado de trabalho?

Após ponderar sobre essas interrogações, foi possível desenvolver esse projeto de pesquisa, considerando que o objeto de estudo não foi abordado desta forma em trabalhos anteriores.

Assim sendo, esse estudo investiga a seguinte questão de pesquisa: **Quais são os critérios predominantes para os alunos curso de Biblioteconomia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul na escolha de um estágio?**

### **3 OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GERAL**

Arrolar os fatores preponderantes na escolha de estágios realizados pelos alunos do curso de Biblioteconomia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) identificar o perfil social do aluno do curso de biblioteconomia;
- b) verificar a utilização do estágio como fator de qualificação para ingresso no mercado de trabalho;
- c) analisar os fatores motivacionais para a realização de estágios.



## 4 JUSTIFICATIVA

A primeira motivação para a realização desse projeto foi desenvolver um instrumento de consulta tanto para instituições, quanto a alunos no que diz respeito à escolha pela realização de um estágio. O interesse em investigar os critérios de escolha, para os graduandos por uma instituição para estagiar demonstrou quais são os aspectos considerados significativos para essa decisão, podendo servir de guia para instituições que porventura desejem desenvolver ou aprimorar projetos de estágios. Igualmente, a Universidade Federal do Rio Grande do Sul e a Faculdade de Biblioteconomia terão à sua disposição informações sobre os alunos e sua relação com o estágio, contribuindo assim com as pesquisas que visem traçar perfis de graduandos.

Outro aspecto fortemente motivador para o desenvolvimento desse projeto específico foi a possibilidade de diminuir a escassez de literatura que contemple o tema, e, em vista das novidades na área, suscite investigações para delinear a matéria, ainda que de forma parcial. Por fim, sendo a autora aluna do curso, será beneficiada com as assertivas encontradas, e em um futuro próximo, fazer um aprofundamento das questões levantadas, além de poder também utilizá-la como fonte de consulta em sua vida profissional.

As conclusões oriundas da análise dos dados também poderão servir de fonte consultiva para a comunidade discente, como referencial teórico, bem como à universidade poderá utilizá-lo como representação de um de seus grupos, além de empresas e agências de integração, em momentos distintos, como a seleção de candidatos ou da criação de novas vagas.

A expectativa é que ao final do estudo seja possível apontar dados importantes para indicar quais são os fatores mais positivos e aqueles considerados contraproducentes na escolha por uma instituição para estagiar, e reafirmar as contribuições inestimáveis dessa importante ferramenta de aprendizado. A seguir uma breve caracterização da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação.

## 5 A UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Para uma melhor compreensão deste estudo, é relevante inseri-lo em seu contexto, informando brevemente os dados referentes às entidades em que ele foi realizado. Portanto, primeiramente será apresentada Universidade Federal do Rio Grande do Sul, e após a Faculdade de Biblioteconomia, que abriga o grupo pesquisado.

A UFRGS nasceu como Universidade de Porto Alegre, em 1934 e tinha como objetivo “dar uma organização uniforme e racional ao ensino superior no Estado, elevar o nível da cultura geral, estimular a investigação científica e concorrer eficientemente para aperfeiçoar a educação do indivíduo e da sociedade” (UFRGS, documento eletrônico). Os primeiros cursos ofertados eram os de maior tradição à época, medicina, direito, engenharia, odontologia, o instituto de belas artes e a faculdade de educação, ciência e letras, que viria a ser criada mais tarde.

Em 1936 instalou-se o primeiro conselho universitário, e entre os anos de 1939 e 1942, outros cursos foram acrescentados com a instalação da faculdade de filosofia.

Em 1950 a universidade passara a fazer parte do sistema federal de ensino superior, e em 1970 com a reforma universitária foi feita a organização da universidade em institutos e faculdades, instituindo-se a estrutura que permanece até os dias atuais.

Localizada em 363.106<sup>1</sup> metros quadrados de área, distribuídos entre seus muitos campi, possui 89 cursos de graduação, 71 de pós-graduação e 68 programas de doutorado. No ensino superior são 2541 docentes, e o total de funcionários no corpo técnico administrativo chega a 2553. Possui 32 bibliotecas setoriais e um acervo de 805.690 publicações, além de 24.559 títulos em seu repositório digital (LUME). São números expressivos que asseveram o tamanho a UFRGS na educação brasileira, além de sua relevância para a comunidade gaúcha como espaço de saber aberto e que pertence a todos.

### 5.1 A PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO

---

<sup>1</sup> Dados do ano de 2010. Fonte: UFRGS, documento eletrônico.

A Pró-Reitoria de Graduação (PROGRAD<sup>2</sup>) é responsável pelo planejamento, coordenação e acompanhamento de todas as atividades dos cursos de graduação. Para isso é dividida em departamentos, sendo o DECORDI (Departamento de Consultoria em Registros dos Discentes) o núcleo que atende as mais diversas demandas dos alunos, inclusive a assinatura de contratos de estágio. Embora as bolsas trabalho existissem já há algum tempo, seu registro em banco de dados foi feito apenas a partir do ano de 1998 (LAMBIASE/MACHADO, 2009), a pedido da SAE (Secretaria de Assuntos Estudantis). Durante o ano de 2007 foi desenvolvido um projeto que permitiu ao DECORDI registrar não somente as bolsas e benefícios concedidos pelo SAE, mas os estágios não obrigatórios. Segundo Lambiase e Machado (2009) esse registro se fez oportuno, entre outros motivos por que:

Outra importante razão para que os estágios não-obrigatórios recebessem um projeto de melhoria era o crescente número de estágios que estavam sendo assinados. Isso chamou a atenção dos órgãos governamentais como o Ministério do Trabalho, a Receita Federal e o Tribunal de Contas da União, que exigiram que informações sobre estágios deveriam ser fornecidas pela universidade aos órgãos competentes com um maior rigor [...]. (LAMBIASE, MACHADO, 2009, p.2).

Assim, com um programa que permitiu o registro de todos os estágios, o DECORDI possui as estatísticas de todos os alunos que realizam ou já realizaram estágios, além das informações sobre os bolsistas da UFRGS. Em uma rápida consulta ao histórico do aluno é possível saber se o mesmo está qualificado para estagiar, de acordo com suas taxas médias de aprovação e frequência, e após anuência da COMGRAD (Comissão de Graduação) de cada curso, o estudante é rapidamente liberado para seu projeto de aprendizagem.

## 5.2 A FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA DA UFRGS

Criada em 1970, a FABICO recebe os alunos dos cursos de Arquivologia, Biblioteconomia, Comunicação e Museologia. Em seus primórdios, abrigou o curso de graduação em jornalismo e o curso de nível técnico em biblioteconomia, que só receberia a sua aprovação como curso superior em 1958. No ano de 2000 foi implantado o curso de Bacharelado em Arquivologia, e em 2008 o Bacharelado em

---

<sup>2</sup> Fonte: UFRGS, documento eletrônico.

Museologia. Também a implantação dos programas de pós-graduação em informação e comunicação são relativamente recentes, e datam das últimas duas décadas<sup>3</sup>.

A graduação em biblioteconomia, tema que permeia essa investigação, sofreu algumas adaptações curriculares ao longo de seus 42 anos de existência, buscando a atualização relativa a formação de profissionais que estejam preparados para atender às solicitações dos mais diversos tipos de instituições em que os bibliotecários possam atuar.

Em razão dessas alterações a estrutura foi aperfeiçoada. Nessa estrutura que compões a unidade de ensino a Comissão de Graduação é o órgão responsável pela organização e planejamento do curso, disponibilizando disciplinas e horários, dispondo informações aos alunos, formulários, divulgando cursos, entre outras atribuições. Composta por professores que se planejam e avaliam o atendimento das demandas, a COMGRAD também faz a ligação entre os alunos e o DECORDI, enviando formulários e aprovando estágios, publicando em seu site listas de documentação, endereços, e procedimentos para orientação dos graduados.

### 5.2.1 Graduação em Biblioteconomia

O título de Bacharel em Biblioteconomia é concedido ao aluno que obtiver um total de 155 créditos, destes, 113 créditos obrigatórios, ou seja, previstos na grade curricular em etapas e de forma gradual, possuindo alguns pré-requisitos, 30 eletivos, ou aqueles que o aluno escolhe dentre um leque variado, e 12 complementares, que podem ser preenchidos com atividades de extensão, desde bolsas de pesquisa, disciplinas de outras áreas, palestras e outros cursos, todos também a escolha do graduando. A carga horária total é de 2655 horas/aulas ministradas no decorrer de 8 semestres para os alunos que se quiserem concluir o curso no prazo recomendado.

### 5.2.2 Objetivos Gerais do Curso

---

<sup>3</sup> Fonte: UFRGS/FABICO, documento eletrônico.

Souza (1997), afirma que o bibliotecário é um agente que deve trabalhar de acordo com a comunidade em que atua, não só conhecendo seus usuários reais e potenciais, mas a política da instituição mantenedora, os aspectos econômicos e sociais que o cercam e o mundo em que vive. Neste contexto, pode-se analisar o objetivo do curso de Biblioteconomia da UFRGS, preconizado na página da instituição que é:

Formar um profissional capaz de interpretar as necessidades de informação de diferentes públicos, orientando-os na busca de respostas que atendam suas expectativas, através da organização estratégica das informações. (UFRGS, 2012, documento eletrônico).

“Interpretar as carências de informação de diferentes públicos” não é tarefa singela, não obstante, anseios informacionais são em alguns casos intangíveis, não importando a formação educacional ou a classe social do usuário.

Portanto, o objetivo de formar um profissional capaz de interpretar as necessidades de informação de diferentes públicos é bastante adequado as novas propostas para a carreira por ser em sua generalidade extremamente abrangente e buscar adaptar-se a um mundo em constante efervescência cultural e tecnológica.

### 5.2.3 A Nova Grade Curricular

Implantada no primeiro semestre do ano de 2011, foi fruto de uma extensa discussão entre a comunidade acadêmica. Tal empreendimento foi fruto da necessidade de revisar o ensino de algumas disciplinas e de incluir outras, buscando a adequação aos novos mercados que emergiram para os profissionais da área.

As alterações curriculares acrescentaram atualidade ao curso, incluindo as disciplinas que versam sobre tecnologia da informação. Também foi revista a carga horária, que em alguns semestres era considerada excessiva, dificultando a conclusão do curso no prazo recomendado. A grade anterior previa para o sexto e sétimo semestres em torno de 26 créditos, aproximadamente sete disciplinas. Com a mudança, são no máximo cinco disciplinas, e um dia da semana que contempla as atividades eletivas e complementares.

Após esta contextualização da entidade educacional e seus departamentos prossegue-se este estudo apresentando a revisão de literatura, que e propicia discussões adequadas para a elucidação das questões propostas.

## 6 REVISÃO DE LITERATURA

A revisão de literatura tem o intuito de propiciar o embasamento teórico necessário para a compreensão do estudo. A primeira abordagem versa sobre os estágios como ferramenta de instrução, sua tipificação e a legislação que lhe dá suporte. A parte final trata do perfil do profissional de ciência da informação, do mercado de trabalho para esses profissionais e das questões motivacionais que permeiam as escolhas humanas.

### 6.1 ESTÁGIOS

Um dos objetivos da realização de estágios pelo aluno de nível superior é o de proporcionar que o mesmo tenha experiências prévias relativas às suas responsabilidades futuras, aproximando-o dos conhecimentos adquiridos nas disciplinas cursadas durante a graduação. Além de atender a esse intuito, o estágio obedece a uma diversidade de motivações pessoais ou ocupacionais no momento em que se opta por uma instituição para desenvolvê-lo.

Na página da Associação Brasileira de Estágios, informa em dados estatísticos que 13,58%<sup>4</sup> dos universitários brasileiros estão inseridos em programas de aprendizado supervisionado, e esse é um dado do ano de 2010. Embora a maioria absoluta não tenha conseguido colocação, em alguns cursos existe oferta maior do que a procura.

Fenômeno experimentado pela graduação em biblioteconomia – sobram vagas, faltam estudantes<sup>5</sup> - é uma realidade no curso ministrado na UFRGS. Embora não consultadas estatísticas oficiais que informem a quantidade de vagas disponibilizadas mensalmente na Comgrad de Biblioteconomia ou no Centro Acadêmico de Biblioteconomia, Arquivologia e Museologia (CABAM), observa-se<sup>6</sup> que apenas essas duas unidades enviaram no mês de agosto/2012 ao menos uma oferta semanal aos alunos inscritos para receber e-mails, e, além disso, agências integradoras, e até mesmo o CRB 10 divulgam vagas de estágio. Cabe investigar se

---

<sup>4</sup> Fonte: ABRES, citando dados do MEC/INEP.

<sup>5</sup> Fonte: ABRES, citando dados do MEC/INEP.

<sup>6</sup> Fonte: Dados da autora.

os graduandos utilizam essas oportunidades para buscar a capacitação profissional, ou apenas como uma forma de custearem despesas, decidindo-se pelas ofertas somente pelo seu caráter financeiro.

Para os que optam pela primeira assertiva, Bertelli (2002) afirma que o atualmente existe a vinculação “*educação e trabalho*”, esperando-se que o estudante agregue à sua carga horária de disciplinas e trabalhos, algum tipo de treinamento profissionalizante, independente das expectativas de remuneração.

O autor aborda a necessidade de criar parcerias entre instituições diversificadas para a qualificação dos novos profissionais e viabilizar sua ocorrência:

Como um vigoroso instrumento dessa parceria, o estágio de estudantes deverá ser entendido como uma estratégia de profissionalização e um mecanismo de integração do estudante no mundo do trabalho em termos de aprendizado técnico-cultural, científico e de relacionamento humano, permitindo a co-participação da empresa no processo de formação profissional e na colaboração com os objetivos educacionais. (BERTELLI, 2002, p.172).

Outra contribuição importante advém de Teixeira (et. al, 2010), que mensura a importância para um jovem em adquirir experiência anterior ao ingresso definitivo no mundo de trabalho, e cita o estágio como propulsor de oportunidades vindouras e instrumento de valorização curricular.

Dentro das contribuições teóricas acima expostas, pode-se inferir que na visão dos autores, a formação não fica restrita aos conhecimentos ministrados em sala de aula, mas deve passar por um período de experimentação, treinamento e qualificação, que pode ser proporcionado pela realização de estágios, entendidos como ferramenta para aprimorar e lapidar os estudantes, e integrar partes distintas - empresa, universidade, agências – fornecendo subsídios para os graduandos egressos de instituições de ensino, futuros colaboradores de pequenas, médias e grandes empresas.

É importante lembrar que durante a experiência propiciada pelo estágio será possível aos estudantes vivenciar situações diversificadas, como por exemplo, paralisações, escassez de recursos, dificuldades de relacionamento. Além disso, encontrarão novos grupos sociais, e provavelmente participarão de provas e dinâmicas durante as etapas de seleção. Durante o período em que prospectam vagas, podem incluir em sua preparação pesquisas de técnicas para comparecerem á entrevistas, confecção do currículo e início de uma rede de contatos, adiantando

assim partes importantes dos fundamentos para que sejam bem sucedidos na busca por uma oportunidade após a graduação.

Levando em consideração todos os pontos positivos acima mencionados, é válido que todo estudante experimente, pelo menos uma vez durante sua trajetória acadêmica o estágio, podendo optar por uma modalidade, ou até mesmo experimentar a todas.

A primeira, prevista pelo Ministério da Educação e Cultura na grade curricular, é imprescindível para a conclusão da graduação; chamada de estágio obrigatório e reveste-se de peculiaridades, tais como: carga horária estipulada pelo Ministério da Educação e Cultura; indicação do semestre letivo em que poderá ser efetivado, plano específico de atividades, relatórios comprobatórios da execução dessas atividades, entre outras.

A segunda, de caráter facultativo, que o aluno realiza de acordo com sua disponibilidade e escolha; e que pode ser remunerada, e a menos comum, apesar de muito relevante, de cunho social, e apropriadamente denominada voluntária. Para melhor entender suas tipologias e formatos, a seguir serão explicitados cada um dos tipos de estágio bem como as regras que os regulam.

#### 6.1.1 Legislação Vigente e os diferentes tipos de estágio

O Conselho Federal de Biblioteconomia regula o assunto através da Resolução 152, de 06 de março de 1976 (CFB, 1976). É uma orientação para os profissionais da área, que delinea de forma geral os procedimentos para o bibliotecário supervisor e prevê sanções éticas em caso de não observância de seus dispositivos.

Na UFRGS essa regulação é feita através de duas normas: o estágio não obrigatório é regido pela Resolução 29/2009 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (UFRGS, 2009). O número de horas de estágio obrigatório é fundamentado por outra resolução, do ministério da educação, Resolução CNE/CES nº 2, de 18 de junho de 2007 (Brasil, 2007), que fixa a carga horária máxima para cursos de graduação, o tempo máximo para a integralização dos créditos, e estabelece um máximo de 20% para horas de estágio e atividades complementares.

Dada a importância de gerenciar a prática, evitando que as organizações a utilizem como mão-de-obra com custo inferior, ao invés de contratarem profissionais



já qualificados, existe uma legislação que garante as condições em que devam ser realizados os programas para estudantes de todos os níveis da educação. Instrui a lei 11788 (Brasil, 2008), que versa sobre a matéria, em seu primeiro artigo:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (BRASIL, lei 11788, 2008).

Essa lei surgiu em substituição à Lei Federal 6494, já desatualizada, e instituiu mudanças, como por exemplo, a concessão de férias. Também fixou o teto máximo de horas que os aprendizes poderiam cumprir sem prejudicar seu desempenho acadêmico. Mesmo sendo um grande avanço, e abrangendo casos omissos, a lei contém pelo menos uma questão de interpretação dúbia, relativa ao descanso remunerado. Embora o esforço dos legisladores, sabe-se impossível a inclusão da universalidade das ocorrências. O fato de a lei não ser perfeita, não implica, porém, que não seja oportuna. A norma anterior data de 1977, e desde então ocorreram transformações sócio-econômicas que não podem ser ignoradas.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e estatística (IBGE, 2000) em 1970 o Brasil possuía uma população de 93.000.000<sup>7</sup> de pessoas, a taxa de alfabetização até quinze anos era de 66,4%. Os indicadores do último recenseamento (2010) indicam que o país está chegando ao número de 200.000.000 de indivíduos. Os números da educação mostram que a taxa de brasileiros alfabetizados com idade igual ou superior a 15 anos é de aproximadamente 90%, e o índice de matrículas para todos os níveis de ensino é de 87; 5 % da população em idade escolar. Além disso, houve o surgimento de incontáveis progressos tecnológicos, que mudaram não só o Brasil, mas o mundo, a ciência, a informação e as comunicações de maneira tão profunda quanto a primeira revolução industrial.

Por isso a nova lei deve ser celebrada, por buscar atender as necessidades de revisar as formas de ensino, treinamento e qualificação das novas gerações, traduzida em processo de educação formal.

---

<sup>7</sup> Fonte: IBGE

### 6.1.2 Estágios Curriculares

A educação formal no Brasil tem experimentado mudanças, que são parte do contexto social do país. A expansão das universidades e do número de alunos que ascendem aos cursos superiores promove também a revisão das teorias educacionais. Sobre esse tema, versa Bertrand (1998):

Entendemos por teoria da educação toda e qualquer reflexão sobre a educação que inclua uma análise dos problemas e das propostas de mudança. A maior parte das vezes, vêm acompanhadas de reflexões sobre as finalidades da educação, a noção de aprendizagem, os papéis dos docentes, o lugar do estudante, o alcance dos conteúdos e a pertinência sociocultural da educação. (BERTRAND, 1998, p.9).

Os processos de ensino são derivados dessas teorias, dentre elas as contribuições advindas de estágios obrigatórios, que são entendidos como processos fundamentais ao desenvolvimento de algumas profissões. Segundo a cartilha do Ministério do Trabalho<sup>8</sup>, estágio obrigatório é: “O estágio definido como pré-requisito no projeto pedagógico do curso para aprovação e obtenção do diploma. (\*§1º do art. 2º da Lei nº 11.788/2008).”

Sobre sua exigibilidade para a graduação em biblioteconomia, esclarece Stumpf (1979) que:

O estágio é um dos recursos didáticos utilizados na Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS como preparação dos profissionais da área de Biblioteconomia, visando sua formação em bases mais reais, onde o aluno vivencia os aspectos objetivos da profissão e complementa seus conhecimentos através da prática. (STUMPF, 1979, p.10).

Caldas e Barbosa (1995) se mostram céticas no que diz respeito ao retorno real da prática de estágios para o conhecimento, enquanto parte integrante de projetos de extensão:

A principal atividade de extensão dos universitários tem sido os estágios, tanto curricular, como não curricular. Entretanto, pouco se sabe sobre o retorno dos estágios para os estudantes, para a instituição concedente e agência formadora de estudantes de Biblioteconomia. (CALDAS; BARBOSA, 1995, p. 47).

---

<sup>8</sup> Fonte: Cartilha do Ministério do Trabalho

A partir das análises acima, verifica-se que o exercício de estágios obrigatórios não é de unânime e reconhecida validade entre os teóricos da área, e tais afirmação corrobora a necessidade de estudos que versem sobre o tema estágios. Souza (1997, p.55) ensina que “[...] a prática de ensino e didática também são inventos, isto é, conjuntos de procedimentos e de técnicas adotados a partir de critérios determinados por uma política de formação”, ou seja, todas as configurações utilizadas para auxiliar na aprendizagem decorrem de ideias, de criações que buscam aperfeiçoar os saberes. Esse aprimoramento pode ou não atender a premissa teórica que o norteou, mas, apesar da falta de consenso, o estágio curricular ou obrigatório exerce um papel decisivo no futuro bibliotecário, sendo algumas vezes o único contato do graduando com a realidade na qual pretende se inserir.

No curso de Biblioteconomia esse contato é feito no sétimo semestre<sup>9</sup>, tendo duração de 200 horas. A escolha sobre o tipo de instituição, a quantidade de horas diárias, e o projeto a ser desenvolvido é feita pelo aluno, tendo como exigibilidade principal a presença de um profissional bibliotecário no local de estágio e a planificação das atividades.

Até aqui foram expostas questões sobre o estágio curricular. Prossegue-se a explanação discorrendo sobre o estágio remunerado.

### 6.1.3 Estágios Remunerados

Segundo a cartilha do Ministério do Trabalho, disponível na página do Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) uma das maiores entidades na contratação de estudantes do país, é: “uma atividade opcional, acrescida carga horária regular e obrigatória (\*§2º do art. 2º da Lei nº11788/2008)”<sup>10</sup>. Na opinião de Stumpf (1979):

O estágio, por sua característica de complementação educacional desenvolvida na empresa, assume funções diferentes para a educação e para o campo de trabalho, mas que mantém relações dependentes e complementares, decorrentes do papel que cada um assume na sociedade. (STUMPF, 1979, p. 23).

---

<sup>9</sup> Fonte: Comgrad de Biblioteconomia

<sup>10</sup> Fonte: Ciee

Conforme dito em capítulos anteriores, no ano de 2008 foi sancionada legislação sobre os instrumentos de aprendizagem, permitindo aos estudantes que cursam a partir do ensino médio a premissa de perceberem uma remuneração. Embora a prática já existisse há algum tempo, a regulamentação visou acabar com alguns abusos praticados por instituições, como o de estabelecer jornadas que se assemelhavam a de trabalhadores com vínculo empregatício. Não havendo nenhuma previsão na legislação anterior, a força da carência de custear os estudos ou ajudar no sustento da família, deixava os estagiários a mercê dessas práticas, e confirmava as palavras de Mészáros (2008, p.35): “O impacto da incorrigível lógica do capital sobre a educação tem sido grande ao longo do desenvolvimento do sistema”.

O aprendizado que é estabelecido a partir do estágio remunerado é uma atividade que serve tanto a alunos quanto a empresas. Os primeiros por que podem exercitar de forma pedagógica e supervisionada os conteúdos que aprendem na teoria, e as empresas por contarem com mão de obra de custo inferior ao que teria um novo funcionário, cuja contratação traria ainda os encargos sociais e toda uma legislação trabalhista forte e protetora. Os pontos negativos para o primeiro grupo seriam a falta de supervisão adequada, as tarefas inconsistentes com sua formação e por vezes a oferta de vagas insuficiente. Para os dirigentes de instituições, a alta rotatividade, a falta de comprometimento ou as ausências frequentes, justificadas ou não. É fato que o estágio é uma forma de habilitação, e as instituições podem e devem contribuir para que o estudante apresente suas melhores competências.

A idéia da educação continuada na empresa deve ser incentivada, porém não se pode desconsiderar os esforços das universidades na qualificação de seus discentes. O estágio precisa funcionar integrando os três entes envolvidos, pois só assim irá cumprir o seu papel.

Essas são somente algumas ponderações quanto às vantagens e problemas que podem ser percebidos durante os processos de aprendizagem “*in loco*”. É de fato uma prerrogativa válida, cuja utilização é amplamente reconhecida, e que continuará a existir apesar das dificuldades que porventura apresente. Seus benefícios podem ser melhor visualizados, se considerarmos que algumas empresas talvez não conseguem manter suas instalações funcionando sem a força motriz dos estagiários.

Para os aprendizes, é interessante refletir sobre as palavras de Dulce Magalhães (2007, p.10): “Uma jornada é o espaço compreendido entre o lugar em que começamos e o destino a que chegamos [...]”, entendendo assim o estágio como uma parte do processo de formação, no qual é mister fazer escolhas, que poderão inclusive indicar caminhos e reafirmar ou descartar a opção pelo curso escolhido.

Tal percurso também pode ser composto a partir de estágios voluntários, tema que é explanado a seguir.

#### 6.1.4 Estágios Voluntários

O graduando que busca o estágio voluntário e que, apesar das propostas remuneradas aceita praticar seus conhecimentos sem a contrapartida do retorno financeiro, a priori busque o caminho da auto-realização. Na definição de Maslov (1993), uma pessoa realizada é:

As pessoas que se auto-realizam, aquelas que chegaram a um alto nível de maturidade, saúde e desenvolvimento, podem ensinar-nos tantas coisas que quase parecem algumas vezes uma raça distinta de seres humanos. (MASLOV, 1993, p.104)<sup>11</sup>.

Embora pouco comum, o estágio voluntário gera para o estudante da UFRGS créditos complementares, e é visto por algumas empresas como um diferencial positivo na análise de currículos. Sobre isso, a opinião de Bavaresco (2004).

Então, o ser humano decidiu, como vontade e como querer, que a ação solidária, experimentada e vivenciada por meio do voluntariado, voltada para os outros homens, é um bem, passa ela a ser potencializada como algo verdadeiro a ser perseguido. (BAVARESCO, 2004, p. 33).

O voluntariado é uma forma também de contribuir de forma ativa para a sociedade, ou, encarando de outra forma, teriam os alunos de instituições públicas a chance de “devolver” uma parcela do investimento que custa cada estudante. E, se, um dos objetivos é exercitar conhecimentos, nada melhor do que a opção por uma instituição comunitária, em que geralmente não há outra forma de acesso.

---

<sup>11</sup> Tradução nossa.

Após discorrer sobre os estágios e seus benefícios para o futuro profissional do estudante de biblioteconomia, é importante adentrar no universo desse profissional, e no mercado de trabalho em que irá atuar, delineando essas características para um melhor entendimento do estudo.

## 6.2 A PROFISSÃO DE BIBLIOTECÁRIO

Enquanto se aproxima a segunda década do século XXI, é importante refletir sobre quem é o bibliotecário. As mudanças de paradigma do acervo para o usuário, a denominação de profissional que trabalha com a ciência da informação, e os novos currículos que privilegiam disciplinas das áreas de administração, incluindo marketing, são iniciativas que visam acompanhar o universo mutante e tecnológico da era da informação.

No Brasil a Biblioteconomia começou com a implantação em 1915 de um curso na Biblioteca Nacional (CASTRO, 2002). Quase um século depois, encontramos o bibliotecário brasileiro ainda lutando contra a possibilidade de desregulamentação da profissão, pela fixação de uma remuneração justa, pela manutenção das unidades em que trabalha, pela atenção às bibliotecas escolares, e contra sua própria extinção.

Desde o surgimento da internet, e após sua disseminação, dúvidas recaíram sobre a real utilidade dos documentos em outros suportes que não o eletrônico, e dos espaços a eles destinados, inclusive, bibliotecas. O bibliotecário é primordialmente um mediador da informação, essa é sua matéria prima, esteja ela em que suporte estiver. É ele, e não um profissional de tecnologia que organiza o conhecimento, e o disponibiliza de maneira que possa ser encontrado. No discurso enfático de Souza (1997, p. 09), suas atribuições incluem “[...] tomar mediação entre produtores e consumidores do conhecimento como uma atividade definidora da natureza da profissão [...]”. Se observada a lei que instituiu a profissão, pode-se verificar em seu artigo 6º as seguintes diretrizes:

Art 6º São atribuições dos Bacharéis em Biblioteconomia, a organização, direção e execução dos serviços técnicos de repartições públicas federais, estaduais, municipais e autárquicas e empresas particulares concernentes às matérias e atividades seguintes:

a) o ensino de Biblioteconomia;

- b) a fiscalização de estabelecimentos de ensino de Biblioteconomia reconhecidos, equiparados ou em via de equiparação.
- c) administração e direção de bibliotecas;
- d) a organização e direção dos serviços de documentação.
- e) a execução dos serviços de classificação e catalogação de manuscritos e de livros raros e preciosos, de mapotecas, de publicações oficiais e seriadas, de bibliografia e referência. (Brasil, lei 4084, 1962).

Destaca-se a devida e especial atenção a alínea c, que confere ao bibliotecário dois papéis: administrador e gerente. É, portanto, o bibliotecário gestor, responsável por administrar recursos humanos e materiais, pela promoção e desenvolvimento de sua unidade, desde a publicação da lei, em 1962. Para Marchiori (2002), espera-se desse profissional:

Mais do que um conjunto de técnicas e habilidades profissionais, o gestor de informação deve pensar e planejar estrategicamente, estruturar articulações políticas e analisar mercados e contextos. Para tal, exige-se dele alto nível de mobilidade pessoal e profissional, que lhe permita atuar não só como um empregado, mas como consultor e assessor, cuja competência estará igualmente sendo avaliada conforme seu grau de atualização, capacidade de empreendimento e criatividade. (MARCHIORI, 2002, documento eletrônico).

Esperar que o bibliotecário seja apenas um administrador também não é uma opção única. Ele precisa agregar competências transdisciplinares, que vão muito além de sua capacitação teórica em práticas de catalogação, normalização, desenvolvimento de coleções, e fundamentos da ciência da informação. Recebendo como usuários desde alunos do ensino fundamental, passando por todas as idades e classes sociais, e chegando aos mestres e doutores, é um agente de educação e formação, embora não seja um professor. Valentim (2002, p.130) oportunamente recomenda que: “O profissional da informação do futuro é aquele que sabe reconhecer os anseios sociais; para isso, simplesmente precisa observar e compreender o mundo em que vive”.

### 6.2.1 Histórico

No Brasil, conforme visto no capítulo anterior, a profissão surgiu em 1915, e só foi regulamentada em 1962. No transcurso de 47 anos, a profissão foi tomando forma e percorrendo caminhos, escolhendo modelos e paradigmas, e

fundamentando-se como carreira. A seguir serão listados alguns fatos importantes para a história da biblioteconomia brasileira<sup>12</sup>:

1915 – Primeiro curso de biblioteconomia no país, na Biblioteca Nacional (RJ);

1920 – Implantação do curso de biblioteconomia em São Paulo, com ênfase tecnicista;

1962 – Aprovada a lei que regulamentou a profissão;

1965 – Eleito a primeira diretoria do Conselho Federal de Biblioteconomia (CFB);

1966 – Criados os Conselhos Regionais de Biblioteconomia (CRB's);

2010 – Aprovada a lei que dispõe sobre a universalização das bibliotecas nas instituições de ensino do País (bibliotecas escolares com bibliotecários).

Embora ainda deficitário em número de profissionais para atuação em um país de dimensões continentais como o Brasil, a categoria celebra a obrigatoriedade da presença em bibliotecas escolares, primeiro bastião da formação educacional e tradicionalmente ocupada por egressos de outras profissões, mais comumente, professores. Souza (1997) questiona:

[...] o bibliotecário trabalha com que livros? Para quem? Com quais técnicas? Do que precisou e do que precisará inventar, enquanto critérios, procedimentos e técnicas, para realizar seu trabalho de modo a convencer a sociedade da imprescindibilidade de seu papel? (SOUZA, 1997, p. 50).

Para o futuro, a esperança que as conquistas sejam consolidadas, e que os bibliotecários confirmem seu legado e sua função única e indiscutível de disseminadores da informação.

Ressaltados aspectos históricos e conquistas valorosas, prossegue-se com a explanação do perfil desse profissional, delineando as características e expectativas que a ele se atribuem.

## 6.2.2 Perfil do Profissional da Informação

O desenvolvimento da microeletrônica, e posteriormente, a invenção do microprocessador em 1971 (CASTELLS, 2000), deram início a transformações

---

<sup>12</sup> Fonte: CFB, documento eletrônico.



tecnológicas, científicas e culturais difundidas em todos os aspectos da vida moderna.

Um dos campos mais afetados por essas mudanças foi o que delineava os perfis profissionais, pois, com o advento da nova revolução técnico industrial (SCHAFF, 1995; CASTELLS, 2000) foi necessário remodelar capacidades e aprimorar competências.

Analisando essas ocorrências do ponto de vista da Ciências da Informação, que, surgida no pós-guerra, que abriga além de bibliotecários, arquivistas, museólogos, Borges (2004, p.63) discorre que “há uma relação direta entre a atuação e a sobrevivência do profissional da informação e as mudanças e transformações do mundo e dos conceitos de jurisdição e profissões”, enquanto que Ferreira (2005) afirma não ser possível prever como será a evolução, e qual espaço vão ocupar na hierarquia das profissões e no mundo do trabalho em um futuro próximo esses mesmos profissionais. Mueller (2004, p. 24) atenta para o fato de que essa readaptação já começou e que “[...] os chamados profissionais da informação vêm passando por modificações no seu perfil e nas suas tarefas profissionais”.

Na definição desses profissionais Ferreira (2003) infere que devem possuir atributos multifacetados para alternar-se com desenvoltura dentre as distintas funções que terão de desempenhar. Resumidamente, o profissional da informação, segundo Valentim (2002, p. 119) deve “[...] buscar informações e conhecimento de forma contínua, pois estes são os mais valiosos recursos estratégicos”. Embora essa seja uma visão não abrangente, buscar informação para o profissional que utiliza a mesma como matéria prima é um conselho amplamente válido. O perfil do profissional da informação é permeado pelos mesmos atributos requeridos a tantos profissionais: pró-atividade, comprometimento, uso de ferramentas tecnológicas, aptidão para o trabalho em equipe, entre outros.

Atendendo a essas propostas, o profissional da informação se qualifica para atuar em diferentes áreas, e conforme Dalpian, Fragoso e Rozados (2007) existem vagas a serem ocupadas por profissionais da Ciência da Informação em instituições de grande porte, que necessitam organizar suas demandas informacionais:

[...] grandes organizações, de forma generalizada, estão recorrendo a empresas de recrutamento de mão-de-obra para se aconselharem e localizar, no mercado, profissionais ou empresas aptas a gerenciar os fluxos e os estoques, de forma a eliminar os excessos de informação. (DALPIAN; FRAGOSO; ROZADOS, 2007, p.106).

As competências listadas acima são requisitos do profissional da Ciência da Informação. No tocante ao gerenciamento da informação, apesar da internet e com o aumento estratosférico da quantidade de informações, para organizá-las é necessário um conjunto de habilidades e conhecimentos específicos na sua manipulação, separação e distribuição com qualidade e rapidez (FERREIRA, 2005; SOUTO, 2005). Lidar com um emaranhado de instruções, normas e notícias, enquanto se tenta definir o que interessa e o que não, o que deve ser preservado, e em qual mídia, são apenas algumas das habilidades de bibliotecários, arquivistas, além de administradores.

Sendo necessário mudar para continuar existindo, revendo competências e reformulando paradigmas para a manutenção de sua atuação, o profissional da Ciência da Informação pode refletir sobre as palavras de Tijiboy (2001) quando diz que é fundamental “aprender a aprender, ou simplesmente, aprender a *reaprender*”. Para Dutra e Carvalho (2006), surge um novo contexto:

[...] os profissionais da informação (PI) não têm mais seu espaço de atuação profissional garantido, simplesmente por serem bibliotecários, jornalistas, arquivistas, analistas de sistemas ou administradores. Mas sim, por reunirem, independentemente da formação acadêmica, um conjunto de habilidades e competências que lhes possibilite gerenciar a informação enquanto recurso. (DUTRA; CARVALHO, 2006, p.178-179).

Somente a formação acadêmica não criará um líder com múltiplas aptidões. É urgente e imperioso que o futuro profissional exercite seus talentos, abra espaço para novos conhecimentos, projetos de extensão e pesquisa, estudo de idiomas, cursos de gerenciamento e marketing (BORGES, 2004), e, durante sua trajetória, sempre que for possível, realize estágios nas mais diferentes instituições, não só no que diz respeito a modelos pré-estabelecidos, como bibliotecas especializadas, universitárias, públicas, mas procure empresas que oferecem diversificação de tarefas. A inovação, a diferença, o voluntariado, são formas de acrescentar experiências, vivenciar novos caminhos. Como aconselha Galvão (2008):

Sem dúvida cada um de nós pode colocar mais foco em algumas fases do aprendizado: alguns refletem mais, outros experimentam mais, e um terceiro grupo conceitua. Entretanto, é preciso um ciclo que permita o aprendizado e a sucessão de experimentações até que se torne um comportamento natural. (GALVÃO, 2008, p. 47).

Depois de refletir-se acerca do que foi exposto pelos autores, há uma inclinação em traçar o novo perfil do profissional de informação como aquele que requer qualidades e entendimentos variados, disposição, pró-atividade, capacidade de adaptação, aprimoramento constante, e que esteja atento a realidade cultural do microcosmo em que atua, mas com atenção redobrada no universo tecnológico e cultural mundial, que cresce, se expande e se modifica a cada ano.

Na UFRGS<sup>13</sup> a cada semestre letivo, 35 novos alunos fazem a opção que os levará ao título de Bacharel em Biblioteconomia, ainda que signifique enfrentar os desafios de ingressar em uma carreira em transição, precisando renovar-se e encontrar novos caminhos para continuar existindo. É interessante explicitar o mercado de trabalho em que esse grupo vai ser inserido, fazendo inicialmente uma análise global, e após, investigando os espaços de atuação do bibliotecário.

### 6.3 O TRABALHO E MERCADO DE TRABALHO

O trabalho é uma das formas de socialização do indivíduo. É uma parte importante de seu crescimento, sinal de amadurecimento, e se constitui em uma prerrogativa intrínseca ao ser humano. Sobre o trabalho, diz Ferrary:

[...] sejam quais forem os valores que lhe atribuem (degradante ou enobrecedor) o trabalho sempre ocupou o lugar central em volta das qual as pessoas organizam suas vidas. (FERRARY, 2011, p. 20).

O trabalho pode ser visto como um fato gerador de satisfações ou insatisfações, onde se busca além da remuneração financeira, a realização pessoal, segundo Ferrary, (2011), o trabalho tem função única na sociedade, impelindo o homem ao progresso e criando diferentes grupos sociais. Castells (2000) o interpreta sob outra perspectiva ao situar o trabalho como no cerne da estrutura social, afirmando que com as transformações tecnológicas, o trabalho sofreu mudanças, refletidas na sociedade como um todo.

Na sociedade pós-industrial, as formas de trabalho e emprego são influenciadas por fatores políticos, tecnológicos, sociais e até ambientais. Cavazotte, Lemos e Viana (2012), afirmam que:

---

<sup>13</sup> Fonte: COMGRADIBIB.

O trabalho propriamente dito sofreu consideráveis transformações ao longo do último século, particularmente em função das mudanças tecnológicas observadas na era pós-industrial. Biotecnologias, automação, *multimedia* e redes computacionais globais representam alguns dos novos recursos que engendraram profundas transformações nos diversos setores produtivos. (CAVAZZOTE; LEMOS E VIANA, 2012, documento eletrônico)

Com as mudanças instituídas pela globalização, surgiram incertezas quanto à continuidade de algumas conquistas, como estabilidade e quanto à perpetuação de atividades produtivas. Enquanto se discute como será a organização do trabalho para as próximas gerações, Bertelli (2002) aponta que a concorrência por vagas premiará os “profissionais competentes” e aqueles que valorizarem a informação e o conhecimento como ímpares entre as qualidades que são decisivas para o sucesso, qualquer que seja a área de atuação.

Essas assertivas, porém não mudam o fato de que o trabalho sempre irá existir, acompanhando a evolução humana, e dela sendo uma parte importante. Nas palavras de Ferrary (2011):

A espécie humana, de geração a geração, mantém-se viva pelo trabalho, sob a forma de cooperação ou trabalho coletivo, determinando entre os indivíduos participantes, relações sociais que são de ordem econômica, pela produção, distribuição e troca de produtos; de ordem ética, por normas religiosas, morais e jurídicas e que regulam a vida de cada um em meio à corporação, classe ou sociedade. (FERRARY, 2011, p. 22).

Desempenhando papel tão decisório na estrutura social, criaram-se formas de abranger sua importância, entre elas, a que estuda seu crescimento ou estagnação, as vagas abertas ou fechadas, e todos os aspectos que o cercam: o mercado de trabalho. É a partir das expectativas e exigências desse mercado que são direcionados estudos sobre profissões, feitos investimentos em qualificação, analisado o crescimento do país (de acordo com índices de emprego/desemprego) e que indivíduos tomam decisões sobre as carreiras mais indicadas para atuar.

Sobre o mercado de trabalho, autores como Bertelli (2002) e Schaff (1995) indicam que o atual sistema assalariado, com carteira assinada, benefícios e estabilidade será substituído por novos acordos e novas formas de ocupação nas próximas décadas. Schaff concebe a mudança a partir das inovações tecnológicas, enquanto que Bertelli sugere que apesar dessas inovações, não há um paralelo de qualificação para os recursos humanos que enfrentarão essas mudanças.

Castells (2000), não faz uma relação estrutural sistemática entre a difusão das tecnologias e os níveis de emprego na economia como um todo, embora sua pesquisa seja ampla e abranja diversos países, ele analisa que, o nível de automação de processos e as mudanças no mercado de trabalho são interdependentes das realidades sociais, políticas e econômicas onde essas mudanças ocorrem.

Os autores se referem às transformações experimentadas pela terceira Revolução Técnico-Científica ou Revolução da Tecnologia da Informação (CASTELLS, 2000) que criou a Sociedade Informacional (SCHAFF, 1995), cujos efeitos diretos no mundo do trabalho continuam sendo estudados.

A principal matéria prima dessa revolução é a informação, e os processos que cuidam do seu tratamento, disseminação, e também a sua preservação, por isso essa é a Revolução que coloca os profissionais da Ciência da Informação em evidência, mas também lhes apresenta desafios no gerenciamento profissional em face das mudanças surgidas.

Os autores inferem ainda que o mercado de trabalho é definido pelo grau de desenvolvimento da sociedade, moldando suas necessidades em razão da evolução histórica dos seres humanos. E que, no futuro próximo, o acesso ao mercado de trabalho envolverá além de formação profissional, capacidade de adaptação às novas formas de ocupação, formação multidisciplinar, e conhecimento sobre a realidade que delimita o campo de atuação.

Após apresentar as proposições dos autores sobre os temas e entendendo que a escolha por uma profissão relaciona-se diretamente tanto ao ingresso no mercado de trabalho, quanto às experiências vivenciadas em estágios prossegue-se com a indagação: no momento em que experimentam o estágio durante sua trajetória universitária os alunos do curso de Biblioteconomia da UFRGS têm em vista o seu futuro profissional?

Portanto, é válido para esse estudo discorrer-se sobre o que será necessário para ingressar e manter-se ativo no mercado de trabalho dos futuros bibliotecários

### 6.3.1 A Formação Profissional e o Mercado de Trabalho

Segundo Bertelli (2002) o emprego e as concepções clássicas de carreira passarão por adaptações e somente terão lugar no mercado de trabalho aqueles

profissionais com campo de atuação diversificado. Já Niskier (2008) cita os setores de maior demanda de recursos humanos no futuro - de acordo com pesquisa feita por estudiosos de várias áreas - como sendo os de: **serviços, infra-estrutura e bens de capital, mineração, e siderurgia e construção**<sup>14</sup>. E também define que o perfil ideal dos candidatos ao mercado de trabalho vai exigir:

- ✓ Capacidade de interação com as pessoas e o ambiente;
- ✓ Percepção aguçada para antecipar crises e conflitos;
- ✓ Visão estratégica da empresa e do mercado em que atua;
- ✓ Interação com outras empresas para alinhar políticas de remuneração;
- ✓ Domínio de inglês e espanhol;
- ✓ Formação em negócios;
- ✓ Experiência multicultural;
- ✓ Expertise em gerar talentos. (NISKIER, 2008, p.39-40).

Os argumentos de Bertelli e Niskier sobre demandas e necessidades na formação para ingresso no mercado de trabalho suscitam à investigação de como são preparados os candidatos às vagas existentes. Pode ser por meio de cursos técnicos ou profissionalizantes, e ir além, com a graduação universitária. Mas mesmo os egressos de instituições de ensino de nível superior terão que buscar a qualificação constante para manterem-se “empregáveis” nas próximas décadas. Nesse sentido, o perfil demandado pelo Mercado de Trabalho incide sobre os Bibliotecários.

Analisando-se a lista de Niskier infere-se que ela é formada por uma pluralidade de requisitos que dificilmente serão contemplados em apenas um currículo de graduação, pois englobam fatores comportamentais, além de investimentos em cursos de idiomas, técnicas de gestão, e conhecimentos interdisciplinares. Sobre a preparação educacional, uma pesquisa realizada por Gondim, Brain e Chaves (2003) com alunos de todos os níveis educacionais constatou: “há um distanciamento entre a formação escolar fundamental, técnica e universitária e o perfil profissional delineado no mercado atual”, e essa inadequação se dá principalmente em virtude de dois fatores: grade curricular em desacordo com a realidade profissional e a progressão geométrica com que surgem inovações tecnológicas. Embora tenha sido mencionado das alterações curriculares no ano de

---

<sup>14</sup> Grifo do autor.

2011, é necessário explicitar acerca de uma defasagem temporal entre as demandas do mercado e a estruturação do currículo.

Outra afirmação da pesquisa é que: “[...] existe uma grande lacuna entre a formação oferecida no terceiro grau” em virtude da valorização da teoria em detrimento da prática. Isso ocorre em grande parte devido ao fato de que durante o ensino médio a maioria dos alunos não tem direcionamento vocacional, portanto seus currículos são diversificados, ao contrário do ensino superior onde se espera depreender a prática através do embasamento teórico, com mais ou menos profundidade.

Embora a pesquisa date de quase uma década, ela é válida levando-se em conta que o potencial crescimento das inovações tecnológicas se confirmou nesse período, e que, mesmo com o advento de mudanças curriculares ainda há lacunas a serem preenchidas no que diz respeito à criação do perfil que satisfará as expectativas do mercado de trabalho.

A reflexão acima não deve ser entendida como uma indicação de que os currículos universitários devem ser dedicados à transformação de graduandos em peças de encaixe nas vagas existentes. Por isso, é válido realçar aspectos importantes sobre os esforços das universidades no sentido de proporcionar aos alunos uma visão para além das teorias ministradas em sala de aula. Apenas analisando os dados constantes no site da UFRGS<sup>15</sup> verifica-se que são oferecidos aos graduandos inúmeros projetos que podem concorrer para o seu aprimoramento pessoal e profissional:

Para além da sala de aula, os estudantes de Graduação encontram na UFRGS, inúmeras oportunidades de formação por meio de experiências de ensino (monitorias, iniciação à docência, programa de educação tutorial, programa de educação para o trabalho em saúde), projetos de pesquisa e desenvolvimento tecnológico (iniciação científica, iniciação em desenvolvimento tecnológico) e em projetos de extensão. Tais oportunidades evidenciam a articulação entre ensino, pesquisa e extensão na formação do estudante. (UFRGS, 2012, documento eletrônico).

Sobre essas oportunidades, Guimarães (2000), discorre na definição de sua teoria das quatro dimensões da formação profissional, sendo uma delas a “dimensão cidadã”, que englobaria os projetos extraclasse:

---

<sup>15</sup> Fonte: <http://www.ufrgs.br/ufrgs/ensino/apresentacao>

[...] trabalhar uma dimensão cidadã na formação profissional consiste em propiciar ao educando espaços de inserção e de atuação na sociedade (os estágios e as atividades de extensão universitária oferecem excelentes perspectivas nesse sentido) de modo a não apenas adquirir um melhor conhecimento acerca da mesma, como também poder oferecer sua contribuição. (GUIMARÃES, 2000, p.56).

Com base nas afirmações acima, verifica-se que embora o mercado de trabalho tenha se tornado cada vez mais exigente em termos de perfis profissionais, as universidades criam alternativas para suprir suas deficiências na dicotomia teoria x prática.

Acreditando que essas colocações contribuem para compreender as indagações subjacentes geradas por este trabalho, as proposições teóricas dos autores indicam que somente a formação acadêmica não responde pelos requisitos necessários ao perfil de um profissional qualificado. Torna-se imprescindível, portanto, que o universitário opte por enriquecer seu currículo com experiências diversas. Essa é uma das indagações deste estudo que visa discutir se no processo de escolha de um estágio, os estudantes do curso de Biblioteconomia da UFRGS, os graduandos procuram qualificar seu perfil, ou se a maior influência ocorre em razão do valor da bolsa auxílio oferecida.

### 6.3.2 O Moderno Profissional da Informação e o Mercado de Trabalho

Segundo Borges (2004) a busca por uma mão de obra mais qualificada preconiza um novo profissional. Dentre as competências e habilidades necessárias a esse profissional, cita:

- Que seja capaz de utilizar novos processos e instrumentos tecnológicos;
- Que esteja inserido na sociedade da informação e do conhecimento;
- Que faça uso intensivo e em larga escala do computador e do processamento de dados, redes de informação e comunicação, automação de processos produtivos e;
- Que esteja inserido no contexto da informação, do conhecimento e das tecnologias de informação disponíveis.

Ferreira afirma que:



O profissional deve ser capaz de mobilizar suas qualificações para geração de conhecimento na empresa, capacidade esta que se constitui no termômetro de sua competência e de sua eficiência na empresa e/ou no mundo do trabalho. (FERREIRA, 2005, p. 22).

Ambos os autores se referem ao profissional da ciência da informação, e mais especificamente, ao bibliotecário. Elencam capacidades que devem fazer parte do novo profissional da informação em consonância com as determinações estabelecidas pela ebulição da internet e pelo advento da informatização de grande parte dos processos produtivos.

Apesar de muitos egressos dos cursos de biblioteconomia optarem principalmente por uma carreira no serviço público, idealizando garantias como estabilidade e bons salários, agregados de benefícios substanciais (CORREIO DO POVO, 2012) existem múltiplos campos de atuação para aqueles que decidirem enfrentar novos desafios. E por novos desafios entenda-se não o ramo de atuação mais comum, as bibliotecas em todos os seus tipos (universitárias, comunitárias, escolares e especializadas) ou aos setores (públicas ou privadas), mas aos espaços não preenchidos.

Gerar, armazenar e compartilhar informações são rotinas comuns às atribuições de Bibliotecários. Porém, conforme Ferreira (2005) mesmo reconhecendo e valorizando a informação e admitindo a interdisciplinaridade que permeia o processo de gestão da informação, não há indicação clara da Ciência da Informação como detentora das qualificações para gerenciar esses processos. Já Valentim (2000) alerta para o fato de que organizações necessitam de municiadores informacionais com estratégias capazes de agilizar seus procedimentos, e que só a qualificação trará essas características ao profissional da ciência da informação.

Entretanto, não só para a atuação na área de gestão da informação é indicada uma formação multidisciplinar, porquanto o profissional da Ciência da Informação que vai atuar em unidades informacionais, quaisquer que sejam, terá de possuir competências variadas para gerir pessoas, organizar processos, envidar a obtenção de recursos através de projetos, entre outros.

O ponto crucial de mudança de paradigma do acervo para o usuário, e principalmente, os desafios de adaptação as transformações aceleradas do mundo globalizado é enfocado por incessantemente por autores da área (ALMEIDA JUNIOR, 2004; SOUTO, 2005; DANTE, 2000). Como esclarece Borges:

O bibliotecário, objetivando ser efetivamente um profissional da informação exigido pelo mercado, precisa de uma consistente formação técnica, com base em conceitos teorias e metodologias. [...] bem como ser um profissional capaz de interagir com o mundo de trabalho atual, com uma especialização e qualificação adequadas, uma integração organizacional, uma capacidade de trabalhar em equipe, com atitudes comportamentais, somando a formação com a educação continuada e o “aprendizado autônomo”. (BORGES, 2004, p. 67-68).

Se de um lado existem os tradicionais mercados de atuação, como concursos para trabalhar no serviço público, em outra extremidade acenam para o profissional da Ciência da Informação novos mercados, que vão absorver os mais preparados, e, segundo Souto (2004) só serão consolidados quando houver um reconhecimento, pela própria categoria, de sua existência:

Podemos concluir que a idéia da extinção da profissão bibliotecária já não tem mais fundamento, o que se pode defender é que haja uma reformulação/atualização constante dos princípios, técnicas e habilidades que a regem, de modo a permitir que seus profissionais sejam inseridos cada vez mais no mercado empresarial, reconhecendo e aproveitando as oportunidades para gerenciamento de Unidades de informação. [...]. (SOUTO, 2004, p. 50).

Após essas afirmações dos autores, conclui-se que existe a preocupação em ocupar nichos variados de mercado, e reafirmar a existência do bibliotecário como disseminador da informação, seja em que suporte ela se apresente.

A discussão sobre o mercado de trabalho e suas exigências complementa as informações sobre este estudo, pois, pergunta-se o que leva um graduando do curso a optar por esta ou aquela unidade no momento da escolha por um estágio. Será que estes alunos, que decidiram seguir a profissão de bibliotecários procuram nas propostas que lhes são oferecidas dispositivos que permitam exercitar as suas capacidades? E será que consideram esse um critério determinante em sua escolha?

O tópico a seguir trata de questões relacionadas às motivações para tais propósitos.

#### 6.4 FATORES MOTIVACIONAIS

Maluf (1982) define a motivação como: “[...] uma orientação dinâmica, de caráter contínuo, que regula o funcionamento do indivíduo em interação com o meio,

exercendo assim a função de ativar e dirigir o comportamento”. Portanto, a ação motivacional dá sentido às atitudes do indivíduo, explicando-as como um meio que se destina a atingir um fim.

Para Chiavenato (2006) a compreensão da motivação humana se dá através do entendimento de seus mecanismos provocadores e dinamizadores. Esses mecanismos variam nos indivíduos em função das necessidades de cada um, e derivam de aspectos de sua formação psicológica, biológica, educacional, entre outros.

Maluf (1982) define essas particularidades com a afirmação de que “[...] todo ser vivo e uma rede de relações – organismo-meio, indivíduo-ambiente, eu-mundo – [...]”. Mesmo moldado por dispares condições, o ser humano tem necessidades que são comuns e básicas, compartilhadas com outros indivíduos. Chiavenato enfatiza:

Apesar das diferenças individuais quanto às necessidades que regem o comportamento das pessoas, elas são basicamente semelhantes quanto à maneira pela qual fazem as pessoas organizarem seu comportamento para obter satisfação. (CHIAVENATO, 2006, p. 276).

Portanto, existindo necessidades que são intrínsecas ao ser humano, existirão semelhanças na busca pela satisfação das mesmas, embora as motivações para satisfazer essas necessidades possam ser diversas. As diferenças ocorrerão de acordo com as concepções de cada indivíduo sobre como suprir suas necessidades, de acordo com seus conhecimentos e com suas preferências.

Archer (1990) formula proposições sobre a diferença entre fatores motivacionais e fatores de satisfação. Segundo o autor, a motivação vem das necessidades humanas, e não das coisas que satisfazem essas necessidades, e é fundamental reconhecer os fatores de motivação como os energizadores do comportamento, mas não os determinantes de sua direção.

Para elucidar esse postulado, Archer oferece o exemplo básico da água e do alimento como fatores de satisfação para saciar a sede ou a fome, e não fatores motivacionais. O que motiva o indivíduo a procurar pelo alimento é a necessidade, ou seja, no caso do alimento, a fome. Então a fome é a necessidade que cria motivações para sua saciedade. O alimento, quando encontrado, anula essa necessidade e seus fatores motivacionais. Por isso o alimento é um fator de

satisfação. Entretanto cada indivíduo terá diferentes formas de empreender a busca pelos fatores de satisfação, e suas motivações serão também diversas.

Para Archer (1990, p.11) o intelecto é o “[...] planejador, o organizador e o diretor na procura da satisfação da necessidade, sendo constantemente estimulado por algum motivador”. Todavia, Maluf (1995) pontua que nem sempre as necessidades podem ser satisfeitas, pois existem em um nível de subjetividade intelectual e estão sujeitas a fatores internos – incapacidade de encontrar uma resposta motivadora que as satisfaça – ou externos – frustrações advindas do ambiente; e Archer (1990) classifica esses fatores de satisfação como endógenos ou exógenos, e também, classifica qualquer frustração na busca pela satisfação como fator de contra-satisfação, que igualmente pode ter origem endógena – a partir de julgamentos ou escolhas errôneas do intelecto – ou exógena – fatores ambientais.

Apesar da existência de fatores que frustrem a satisfação, e, portanto, esmoreçam a motivação, Vernon (1971) observa que o comportamento humano quando direcionado a uma finalidade específica (objetivo), não encontra obstáculos intransponíveis, e possui alta tolerância aos percalços que tenha para atingir essa finalidade. Por isso, a motivação é uma mola propulsora para que os indivíduos realizem seus objetivos.

Sobre os objetivos do indivíduo, Mosquera (1982) cita a Teoria da Motivação de Maslow, que se baseou em dois pressupostos: o ser humano como um ser todo integrado, organizado; e, para compreender globalmente a motivação é necessário destacar o objetivo final.

Portanto, Maslow<sup>16</sup> (apud MOSQUERA, 1982, p. 27), condiciona o entendimento da motivação à percepção de que, quando sente uma necessidade, o ser humano a sente integralmente; no exemplo utilizado mais acima, o da fome (como necessidade) ele se sente prisioneiro desta necessidade, e não apenas a sente com seu estômago. Ainda para Maslow, compreendendo o objetivo, se compreenderá as necessidades que motivaram indivíduo na sua busca.

Os objetivos, segundo Bergamini (1990) são traçados a partir da diversidade de interesses que cada indivíduo possui e que o leva a fazer coisas iguais por diferentes motivos. Mesmo assim, esses motivos em geral direcionam o comportamento humano na busca pela felicidade, embora essa felicidade tenha uma

---

<sup>16</sup> MASLOW, Abraham H. **Introdução à psicologia do ser**. Rio de Janeiro, Eldorado, s.d.

conotação diferente para cada ser humano, de acordo com suas expectativas e seus projetos.

Como explicitado pelos autores, os fatores motivacionais são aqueles que visam à satisfação de uma ou mais necessidades, e para entender o comportamento do indivíduo na busca pela satisfação de suas necessidades, é preciso conhecer os objetivos que traçou, e como pretende alcançá-los. Também ficou claro que os fatores motivacionais não podem ser confundidos com os fatores de satisfação, pois a satisfação de uma necessidade elimina a motivação para saciá-la.

Assim, após definir-se que fatores motivacionais são criados para atender a necessidades, prossegue-se este estudo com a explanação sobre as teorias que motivam essas necessidades, e como elas influenciam o comportamento humano, com o intuito de compreender quais são as motivações dos alunos no momento da escolha de uma proposta de estágio.

#### 6.4.1 Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas de Abraham H. Maslow

Bergamini (1986) diz que para os três grandes filósofos Sócrates, Platão e Aristóteles, o que diferencia o homem dos outros animais é sua concepção como um “ser racional”, aquele que tem consciência de seus desejos e de suas capacidades para a satisfação dos mesmos. Esses desejos advêm das necessidades que o indivíduo possui, e para explicar essas necessidades, a teoria mais utilizada é a de Abraham Maslow.

Para Maslow<sup>17</sup> (apud MOSQUERA, 1982, p. 22) os indivíduos têm necessidades básicas, cujos graus de intensidade variam de uma para outra e que são independentes, em sua essência, das diferentes culturas. Isso significa dizer que, pessoas que vivem em continentes diferentes, praticam religiões diversas, e se alimentam com as mais variadas dietas buscarão atender às mesmas cinco necessidades, que Maslow definiu como:

- ❖ Necessidades fisiológicas: aquelas que são mais prementes ao indivíduo – fome, sede, sono, sexo, abrigo.

---

<sup>17</sup> MASLOW, Abraham H. **Introdução à psicologia do ser**. Rio de Janeiro, Eldorado, s.d.

- ❖ Necessidade de segurança: surgem após a satisfação das necessidades fisiológicas, e são mais visíveis em crianças: proteção, tranquilização durante enfermidade, manutenção da rotina.
- ❖ Necessidade de amor: após resolver as necessidades de segurança, o ser humano necessita criar laços de afeição com outros seres, obter um lugar no mundo e em seu grupo.
- ❖ Necessidade de estima: é a necessidade de obter respeito, prestígio, reconhecimento.
- ❖ Necessidade de auto-atualização: é o desejo da pessoa de tornar-se sempre mais do que é, e aparece somente quando todas as outras necessidades estão plenamente satisfeitas. (extraído de: MOSQUERA, 1982, p.22).

Segundo Mosquera (1982, p. 26) Maslow ainda dividiu essas necessidades em dois tipos: as de deficiência e as de crescimento. Para Maslow, as necessidades de deficiência são “buracos vazios que devem ser preenchidos”<sup>18</sup> (MASLOW apud MOSQUERA, 1982, p. 26), ou seja, todas aquelas relacionadas à sobrevivência mais básica do organismo; enquanto que as necessidades de crescimento visam o desenvolvimento do indivíduo em suas potencialidades.

Portanto, as três primeiras necessidades – fisiológicas, de segurança e de amor – são as necessidades de deficiência, aquelas que buscam preencher uma carência básica, sem a qual não é possível ao ser humano projetar qualquer outra necessidade. E as duas últimas – de estima e de auto-atualização – surgem quando o indivíduo satisfaz seus níveis mais básicos de sobrevivência, e tem a possibilidade de desejar mais.

Segundo Mosquera, as necessidades estão organizadas em uma hierarquia de importância, pois somente com a satisfação de uma necessidade é que surge outra superior hierarquicamente à primeira: “Uma vez satisfeita uma necessidade, surge a seguinte em importância para dominar, por sua vez, a vida consciente e servir de centro de organização do comportamento humano”. (MOSQUERA, 1982, p.25).

---

<sup>18</sup> MASLOW, Abraham H. **Introdução à psicologia do ser**. Rio de Janeiro, Eldorado, s.d.

Assim, quando um indivíduo encontra a satisfação de uma necessidade, o seu motivador desaparece, dando lugar a outro motivador na busca de outra necessidade, mas isso vai sempre acontecer de maneira a primeiro buscar a satisfação das necessidades básicas, depois as de auto-realização.

Desta forma, depois de apresentadas as proposições teóricas sobre motivação e necessidade, prossegue-se o estudo no sentido de elucidar quais podem ser as necessidades dos alunos que buscam estagiar. Para isso, é válido analisar os seus possíveis motivadores nessa busca, e as relações entre suas necessidades e seus objetivos profissionais.

Embora individuais, as necessidades são parte da natureza de cada indivíduo. Para explicar a natureza das necessidades do indivíduo, Thomas Jr. (1997), que é estudioso da área de motivação profissional propõe o modelo de homem-complexo, em detrimento do modelo universal do indivíduo:

O modelo *homem-complexo* reconhece que o indivíduo pode ter uma variedade de necessidades (por exemplo, auto-estima, identidade, competência, necessidade de afiliação, poder) uma variedade de pontos fortes. Isso ocorre por que cada indivíduo tem uma história de experiências de desenvolvimento e de configurações genéticas diferentes. (THOMAS JR, R. Roosevelt, 1997, p. 42).

Com essa afirmação Thomas Jr. (1997) quer explicitar que não existem fórmulas universais que motivem os indivíduos em função de que cada pessoa carrega dentro de si expectativas em relação aos objetivos que deseja realizar, sendo que para cada um desses objetivos existe uma motivação correspondente. Ainda assim, o autor lista algumas das expectativas que à maioria dos indivíduos têm ao desempenhar uma atividade remunerada.

Thomas Jr. (1997) arrola que o indivíduo espera receber no desempenho de uma atividade remunerada:

- Salário;
- Oportunidades de desenvolvimento pessoal;
- Reconhecimento e aprovação pelo bom trabalho;
- Ambiente agradável e de apoio;
- Tratamento justo;
- Trabalho significativo ou intencional. (adaptado de THOMAS JR, R. Roosevelt, 1997, p. 39).

Analisando a lista acima se pode inferir que essas expectativas têm relação com a satisfação de necessidades da Teoria de Maslow.

QUADRO 1 - Relação entre as Expectativas do Indivíduo segundo R. Roosevelt Thomas Jr. e a Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas de Abraham H. Maslow

<b>Expectativas (Thomas)</b>	<b>Necessidades (Maslow)</b>
<b>Salário</b>	De deficiência (de alimento, abrigo, etc.)
<b>Oportunidades de desenvolvimento pessoal</b>	De crescimento (tornar-se melhor, aprender, crescer)
<b>Reconhecimento e aprovação pelo bom trabalho</b>	De crescimento (reconhecimento, prestígio)
<b>Ambiente agradável e de apoio</b>	De deficiência (estima, criação de laços afetivos)
<b>Tratamento justo</b>	De deficiência (segurança)
<b>Trabalho significativo ou intencional</b>	De crescimento (sentir-se prestigiado pelo trabalho que realiza)

Fonte: Adaptado de THOMAS JR, R. Roosevelt, 1997, p.39 e MOSQUERA, 1982, p. 26.

De acordo com o quadro acima, é possível observar que as expectativas no desempenho de uma função remunerada se referem aos dois grupos de necessidades da Teoria de Maslow (de deficiência e de crescimento). Certamente, fatores relacionados a outras necessidades podem influenciar a motivação dos indivíduos.

Esses fatores estão abaixo relacionados com as expectativas de Thomas Jr. (1997), e para a melhor compreensão do estudo são traduzidos em conceitos mais facilmente identificáveis. Portanto, as expectativas de Thomas Jr. (1997) estão se referindo aos fatores de satisfação de Archer (1990).

Nesse sentido o quadro abaixo ilustra a aproximação teórica da contribuição dos dois autores. Tal aproximação guia o procedimento de análise dos dados, em relação às motivações dos graduando, baseando-se para isso em expectativas comuns aos indivíduos que desempenham atividades remuneradas.



Quadro 2 - Relação entre as Expectativas do Indivíduo segundo R. Roosevelt Thomas Jr. e os Fatores de Satisfação de Archer.

<b>Expectativas (Thomas Jr.)</b>	<b>Fatores (Archer)</b>	<b>Conceito</b>
<b>Salário</b>	Incentivo	Incentivo
<b>Reconhecimento pelo bom trabalho</b>	Inspiração	Desafios
<b>Ambiente agradável e de apoio</b>	Intercâmbio	Liberdade
<b>Tratamento justo</b>	Impulsão	Segurança
<b>Trabalho significativo Oportunidade des. pes.</b>	Inspiração	Aprendizado

Fonte: Adaptado de THOMAS JR, R. Roosevelt, 1997, p.39 e Archer, Earnest R., 1982, p.18 e 19.

**RECONHECIMENTO E APROVAÇÃO PELO BOM → TRABALHO (INSPIRAÇÃO) DESAFIOS:** realizar atividades em que a avaliação de desempenho seja constante, possibilitando o crescimento na carreira.

**AMBIENTE AGRADÁVEL E DE APOIO → (INTERCÂMBIO) LIBERDADE:** instituições que primam pela inovação e tem regras flexíveis.

**SALÁRIO → INCENTIVOS:** trabalhar em empresas que mantém programas de metas, premiados com compensações financeiras (benefícios, férias, auxílios-alimentação, planos de saúde).

**TRATAMENTO JUSTO → (IMPULSÃO) SEGURANÇA –** carreiras no serviço público, ou em grandes organizações com estabilidade.

**TRABALHO SIGNIFICATIVO OU INTENCIONAL/OPORTUNIDADE DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL → (INSPIRAÇÃO) APRENDIZADO –** empresas

onde existe a exigência do constante aperfeiçoamento, valorizando e incentivando a educação continuada.

As questões até aqui levantadas, encerram a apresentação dos possíveis critérios nas escolhas dos alunos. Para compreender como foi efetuada a pesquisa, a seguir são apresentados os procedimentos metodológicos.

## 7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo são apresentados os métodos e técnicas utilizados para o desdobramento da pesquisa. Primeiramente o enfoque recai sobre o método utilizado, e é definido o público alvo. Após é feita a explanação acerca do instrumento e do procedimento de coleta de dados. A parte final trata da análise dos dados e das limitações do estudo.

### 7.1 ABORDAGEM E TIPO DE ESTUDO

Nesse estudo foi utilizada a estratégia de levantamento de dados (*survey*). Segundo Santos<sup>19</sup> (APUD SILVEIRA E CÓRDOVA, 2009, p. 38) a pesquisa com *survey* é aquela em que se busca a informação diretamente do grupo de interesse a respeito dos dados que se deseja obter.

Primeiramente foi feita a abordagem metodológica quantitativa investigatória. Para Silveira e Córdova (2009) a pesquisa quantitativa tende a enfatizar o raciocínio dedutivo, as regras da lógica e os atributos mensuráveis da espécie humana. Segundo Creswell (2010, p. 177) “[...] dados objetivos resultam de observações e de medidas empíricas”. Já a pesquisa exploratória visa criar familiaridade com o problema, para torná-lo mais explícito ou construir hipóteses. Esse tipo de pesquisa se adéqua bem a temas pouco explorados, para oferecer uma visão geral do fato. Porém este estudo também possui uma abordagem qualitativa, pois em seu instrumento de consulta foi oferecido aos participantes questões abertas para que incluíssem respostas diversas das opções sugeridas, e em razão das interpretação efetivadas pela autora.

Desta forma essa pesquisa possui uma abordagem investigatória, em virtude de se tratar de um estudo ainda não explorado da maneira ora proposta. E também possui uma etapa descritiva, por apresentar os dados referentes a uma população.

---

<sup>19</sup> SANTOS, A. R.. **Metodologia Científica**: a construção do conhecimento. Rio de Janeiro, DP&A, 1999.

## 7.2 SUJEITOS DO ESTUDO

Os sujeitos do estudo são os alunos do curso de Biblioteconomia da UFRGS, em uma amostra de conveniência, ou seja, aquela que é feita com base em grupos naturalmente formados (CRESSWELL, 2010, p. 189).

A população alvo deste estudo está contida no universo de 411 alunos ativos no curso de Biblioteconomia, e destes 254 (62%) alunos estavam estagiando no momento em que foi feita a aplicação do instrumento de consulta. Sendo todas as opiniões consideradas importantes para os objetivos propostos, mesmo aos 38% que não estavam estagiando foi facultada a oportunidade de responder ao questionário, pois existe a possibilidade de que já tenham em algum momento realizado um estágio.

Inexistindo pré-requisitos específicos, o universo do estudo foi finito, pois abrangeu somente os alunos de graduação da Faculdade de Biblioteconomia da UFRGS. Porém, a amostra probabilística foi baseada em 92 alunos que responderam efetivamente ao questionário.

## 7.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário, constituído de perguntas abertas e fechadas (Apêndice B). O questionário foi construído com base em elementos que possibilitem fazer a relação com os objetivos propostos, a identificação do perfil social do aluno de biblioteconomia; o critério predominante na escolha da organização para realizar estágios; o uso dos estágios como um fator de qualificação com vistas ao mercado de trabalho, e as motivações dos alunos para optar por uma proposta de estágio.

Tais dados foram obtidos segundo relações estabelecidas entre o tensionamento de categorias do referencial teórico e objetivações da pesquisadora quanto a critérios positivos e negativos que empiricamente os alunos se utilizam para ingressarem em diferentes espaços e tipos de estágio. Tais questões foram compostas a partir das respostas oriundas do pré-teste

Importante salientar que a escolha por questões abertas e fechadas, com questões de escolha única e outras questões de múltipla escolha. Também foram

oferecidas questões em que o respondente tinha a opção de escala intervalar do tipo Likert , estrutura da seguinte maneira:

1 – discordo totalmente, 2 – discordo em parte, 3 – não concordo nem discordo, 4 – concordo em parte, e 5 – concordo totalmente.

#### 7.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi feita por meio de um questionário enviado aos alunos da Faculdade de Biblioteconomia, por meio eletrônico, ou seja, através de e-mail. Juntamente com o questionário, foi enviada uma carta de apresentação, informando o motivo do envio e explicando a importância da pesquisa. Antes, porém, o questionário foi submetido a um pré-teste para detectar possíveis lacunas metodológicas e providenciadas as correções. Esse piloto foi feito no dia 5 de outubro de 2012, e foram providenciadas as correções necessárias.

Após o procedimento de pré-teste, foi efetivado o envio de questionários para todos os alunos inscritos regularmente no curso de Biblioteconomia. Para isso, foi contatada a COMGRAD de Biblioteconomia, que possui os e-mails dos graduandos cadastrados, possibilitando o envio eletrônico ao grupo de alunos. Portanto, no dia 11 de outubro de 2012 cada aluno do curso de Biblioteconomia recebeu um e-mail que continha uma carta de apresentação, constante no anexo B desse estudo. Nesse mesmo e-mail foi disponibilizado um link eletrônico para as respostas, indicado abaixo:

<https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?formkey=dGF1NVZJWIFqWk1oNU9aZWEwSEhQMWc6MQ>. Foi constatado que a pesquisa via meio eletrônico obteve êxito com um percentual de respostas suficiente para validar a amostra, não sendo necessário realizar a pesquisa presencial, visto que 22% do total de alunos ativos no curso responderam ao questionário.

#### 7.5 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS

Os dados coletados foram analisados por meio de análise estatística. Segundo Teixeira (2005), a pesquisa quantitativa utiliza a matemática como linguagem, ou seja, a linguagem matemática é utilizada para descrever as causas de

um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. Neste estudo a análise estatística e a interpretação dos dados coletados pelo questionário foram realizadas utilizando o software GOOGLE DOCS, que permitiu um nível apurado de confiabilidade e um tempo de resposta apropriado para o cronograma das atividades. Além disso, para as questões em que foi oferecida a escala intervalar foram analisadas pelo seu resultado percentual direto. Desta forma, os dados foram quantificados em planilhas e gráficos, através do levantamento estatístico simples e do cruzamento das respostas entre si, e analisados reflexivamente de acordo com as proposições do referencial teórico.

## 7.6 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

A principal limitação do estudo foi a escassez de literatura que abordasse o assunto. As abordagens encontradas não diziam respeito à temática escolhida, e grande parte do material estava datado pelo advento da nova legislação, no ano de 2008. O segundo principal entrave para a realização do estudo foi a exequibilidade em tempo hábil. Embora o retorno à consulta por meio eletrônico tenha sido excelente, ela ficou no ar por apenas quatro dias, para que os dados fossem apurados e a análise pudesse ser iniciada. A priori, os alunos demonstraram interesse por esse assunto, pois durante os quatro dias de consulta – iniciados um dia antes de um feriado nacional (12/10), a autora recebeu e-mails e telefonemas com solicitações de esclarecimentos para aqueles que não conseguiam acessar o Google Docs através dos navegadores Mozilla Firefox e Internet Explorer. Visando manter o anonimato dos respondentes, foram passadas orientações para que os alunos acessassem o questionário através do navegador Google Chrome. Também a autora gostaria de ter utilizado outros canais de consulta, como o Centro Acadêmico de Biblioteconomia, mas não havia garantia que somente os alunos do curso recebessem os emails. Por fim, mesmo com as dificuldades, a autora julga ter recebido informações interessantes sobre softwares, navegadores, e principalmente, sobre os alunos do curso de Biblioteconomia da UFRGS.

## 8 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS COLETADOS

Este capítulo apresenta a interpretação dos dados obtidos através da aplicação de questionário a 92 alunos do curso de Biblioteconomia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. A apresentação dos resultados foi estabelecido através de tabelas e gráficos, e das interpretações da autora, embasadas teoricamente pela literatura da área. Desta forma, buscou-se identificar que critérios prevalecem na escolha de um estágio profissional pelos alunos do curso de Biblioteconomia da UFRGS.

### 8.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A primeira parte da pesquisa representa o perfil social dos participantes.

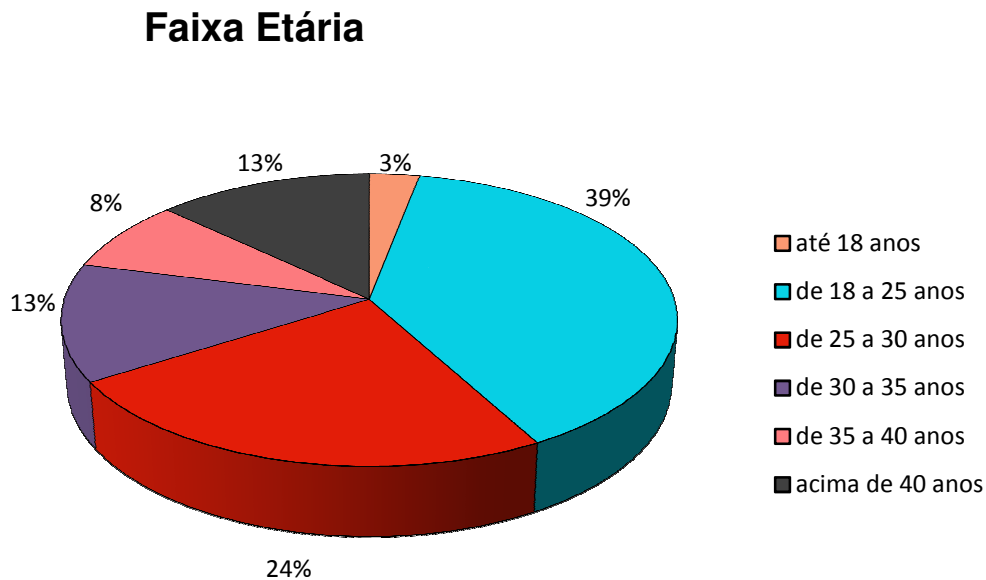
#### 8.1.1 Gênero:

Com relação ao gênero, a pesquisa indicou que a amostra é formada prioritariamente por alunos do sexo feminino. Embora não exista uma estatística oficial, pois na página do Conselho Federal de Biblioteconomia existe a informação de um Censo que está em andamento, o percentual masculino de apenas 20% demonstra uma tendência histórica da profissão. Conforme as palavras de Almeida Junior (2002, p.33) “[...] na divisão social do trabalho ao homem couberam as tarefas ligadas à produção, enquanto que à mulher assumiu as “coisas do espírito”, e a biblioteconomia foi identificada como uma dessas “coisas”. Sem estatísticas oficiais para comparação não é possível afirmar se houve ou não um crescimento do número de alunos do sexo masculino em relação à décadas anteriores, embora o índice de 20% seja significativo em uma profissão cujos estereótipos sempre se focaram na imagem feminina.

### 8.1.2 Faixa Etária

Pela análise da faixa etária visualiza-se que quase 40% dos alunos que responderam à pesquisa têm entre 18 e 25 anos, como ilustrado a seguir:

GRÁFICO 1 – Idade dos Participantes da pesquisa



Fonte: Dados retirados da pesquisa.

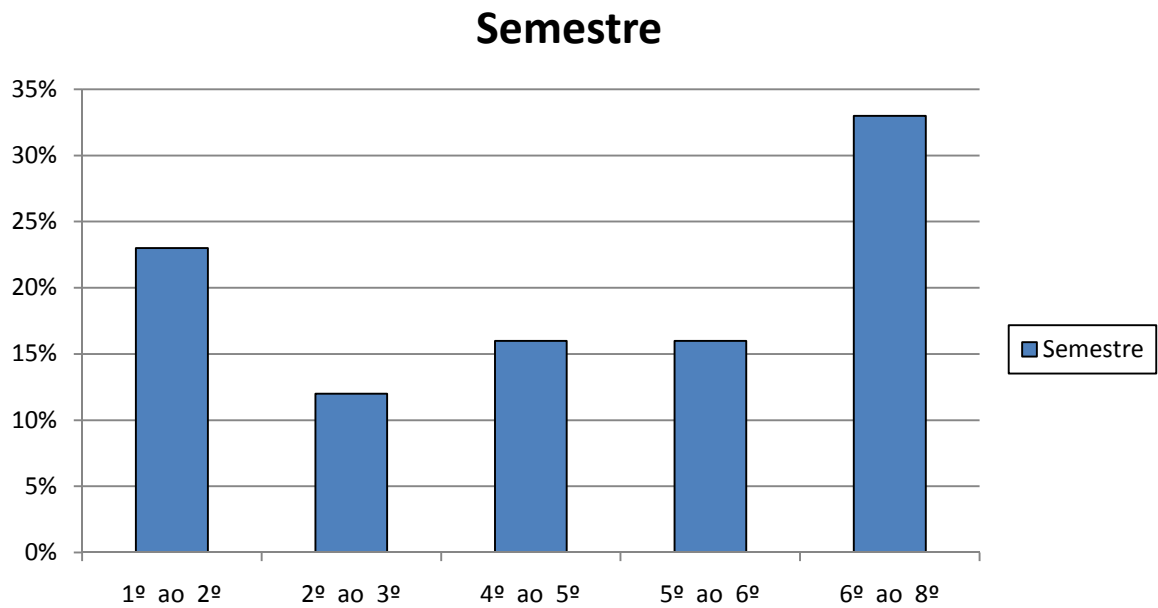
O segundo grande grupo, têm entre 25 e 30 anos. Isso significa dizer que o grupo é formado em sua maioria por alunos de 18 a 30 anos (63%), ou seja, são jovens que estão em fase inicial de suas vidas adultas, ou começando o período de maturidade. Esse fato indica que a projeção da profissão não é tardia, e que esses estudantes têm a seu favor a possibilidade de planejar a carreira já nos anos iniciais da vida adulta.

### 8.1.3 Semestre que Cursa Atualmente

Quando questionados acerca do semestre em que estavam matriculados as respostas obtidas foram analisadas segundo o intervalo correspondente, pois foi utilizada a separação em intervalos semestrais para facilitar a análise. Verificou-se que a maioria dos respondentes (33%) está entre o sexto e o oitavo semestre, ou seja, já cumpriu mais do que a metade dos semestres planejados para o curso.



GRÁFICO 2 – Semestre dos participantes da pesquisa



Fonte: Dados retirados da pesquisa.

Tabela 1 - Semestre x faixa etária

	<b>1º ao 2º semestre</b>	<b>2º ao 3º semestre</b>	<b>4º ao 5º semestre</b>	<b>5º ao 6º semestre</b>	<b>6º ao 8º semestre</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Até 18 anos</b>	3 (3,26%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (3,26%)
<b>De 18 a 25 anos</b>	5 (5,44%)	5 (5,44%)	8 (8,69%)	7 (7,62%)	11 (11,95%)	36 (39,14%)
<b>De 25 a 30 anos</b>	8 (8,69%)	1 (1,08%)	2 (2,18%)	3 (3,26%)	8 (8,69%)	22 (23,90%)
<b>De 30 a 35 anos</b>	3 (3,26%)	1 (1,08%)	3 (3,26%)	1 (1,08%)	4 (4,35%)	12 (13,04%)

	<b>1º ao 2º semestre</b>	<b>2º ao 3º semestre</b>	<b>4º ao 5º semestre</b>	<b>5º ao 6º semestre</b>	<b>6º ao 8º semestre</b>	<b>TOTAL</b>
<b>De 35 a 40 anos</b>	0 (0%)	2 (2,18%)	0 (0,%)	0 (0%)	5 (5,44%)	7 (7,62%)
<b>Acima de 40 anos</b>	2 (2,18%)	2 (2,18%)	2 (2,18%)	4 (4,35%)	2 (2,18%)	12 (13,04%)
<b>TOTAL</b>	21 (22,83%)	11 (11,96%)	15 (16,30%)	15 (16,30%)	30 (32,61%)	92 (100%)

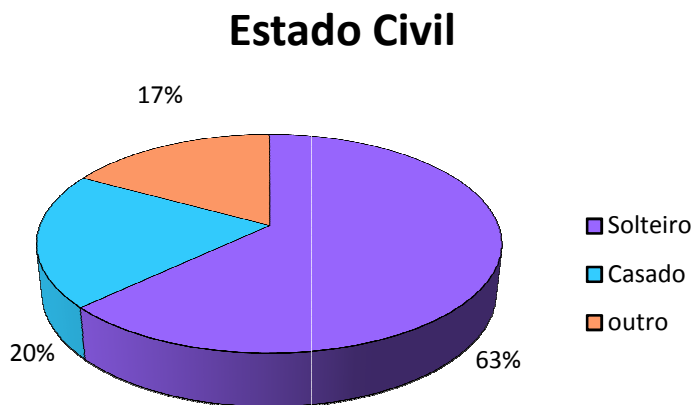
Fonte: Dados retirados da pesquisa.

Pelo entrecruzamento de dados relativos as questões anteriormente apresentadas, que tratam de elementos relacionados ao perfil social do aluno considerou-se o entrecruzamento dos dados entre semestre versus faixa etária. É possível perceber que a maioria dos alunos que estão entre o 6º e o oitavo semestres (12%), ou seja, percorreram mais de metade do caminho na direção da graduação tem até 25 anos, indicando que, principalmente para aqueles que estão no oitavo semestre, o ingresso no mercado de trabalho se dará antes dos 30 anos. Outro dado importante é que a faixa até 18 anos tem somente 3,26% de alunos, todos no segundo semestre, enquanto que na faixa de 25 a 30 anos existe um equilíbrio entre o percentual de alunos no segundo e nos últimos três semestres

#### 8.1.4 Estado Civil

Referente ao estado civil dos alunos verificou-se que mais da metade do total de alunos pesquisados indicou ser solteiro (63%). As outras duas faixas, casado e outro, somadas completam um percentual de 47%. Não houve a opção de indicar na alternativa “outro” a especificidade, que pode incluir separados, divorciados, morando junto, noivos, etc. Mesmo assim, essa alternativa foi marcada apenas por 17% dos alunos.

GRÁFICO 3 – Estado Civil

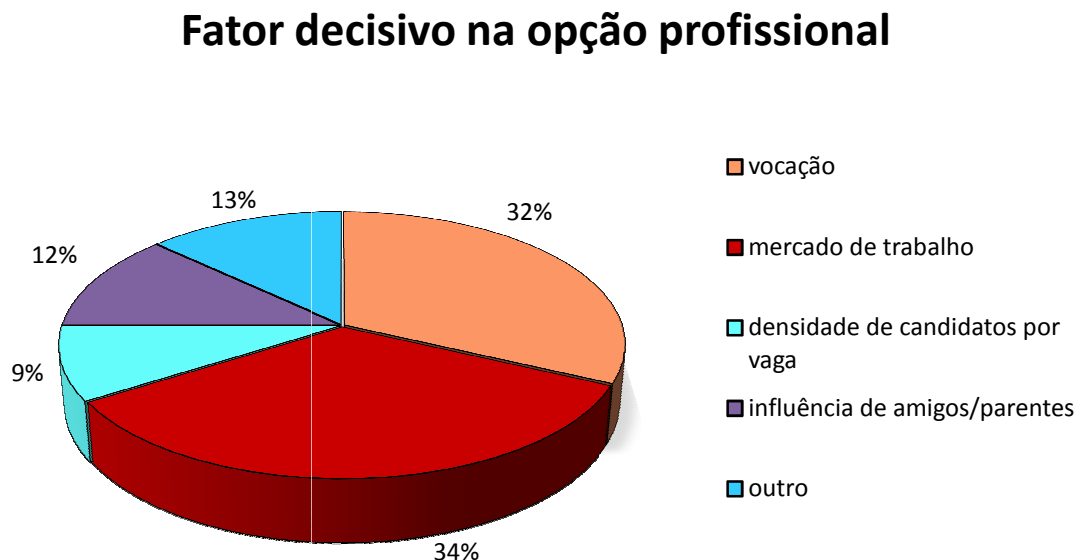


Fonte: Dados retirados da pesquisa.

## 8.2 FATOR DECISIVO NA ESCOLHA DA PROFISSÃO

Foi perguntado aos pesquisados, qual o fator que mais o influenciou no momento da escolha profissional.

GRÁFICO 4 – Opção profissional



Fonte: Dados retirados da pesquisa.

Como mostra o gráfico acima, quanto ao fator que foi decisivo na escolha do aluno pela profissão de bibliotecário, seja por ocasião do vestibular ou por transferência interna, houve um equilíbrio entre as opções mais citadas, em primeiro

lugar o mercado de trabalho, e em segundo a vocação. Observa-se que os alunos pesquisados indicam com pequena vantagem o mercado de trabalho em primeiro lugar como a possibilidade mais atraente ao optarem por um curso de graduação. Porém, com diferença percentual de apenas dois pontos, a vocação é a segunda força que motiva os alunos na escolha de uma profissão. Conforme Dutra:

As pessoas que sabem aonde querem chegar conseguem ser mais objetivas nos seus esforços e na aplicação de sua energia, tendo uma visão mais ampla das oportunidades oferecidas pelas empresas e pelo mercado. (DUTRA, 2010, p.198).

Os alunos do curso de Biblioteconomia da UFRGS têm a seu favor uma perspectiva do futuro profissional, e podem ao escolher a profissão para a qual se sentem impelidos por vocação também ter expectativas de um mercado de trabalho que consideram promissor. Vale destacar que as outras opções, como influência de amigos e parentes e a densidade de candidatos por vaga apresentaram percentuais pequenos, de 12% e 13%. Também houve a opção para os alunos de que marcassem a alternativa “outro” e especificassem o motivo. Doze alunos (13%) fizeram essa opção, e indicaram:

- ✓ Ter feito o curso técnico em Biblioteconomia
- ✓ Conhecimento
- ✓ Interesse pela Ciência da Informação/assunto

Além dessas respostas, mais três opções que poderiam ter sido enquadradas nas alternativas oferecidas, como, “ausência total de matemática”, “certificado do curso superior”, e apenas uma resposta que indicou não estar satisfeita com o curso (não sabia que o curso era tão ruim).

Mesmo as respostas espontâneas, em sua maioria (6) indicam que os pesquisados tinham algum conhecimento do curso, ou interesse pela área, privilegiando novamente o fator mercado de trabalho. Esses alunos respondem positivamente ao questionamento proposto por Bertelli (2002), o de que tem em vista o mercado de trabalho e conhecem a realidade que delimita seu campo de atuação.

### 8.2.1 Atual Posição Profissional

Prosseguindo, foi perguntado aos alunos qual o seu posicionamento profissional no momento da pesquisa.

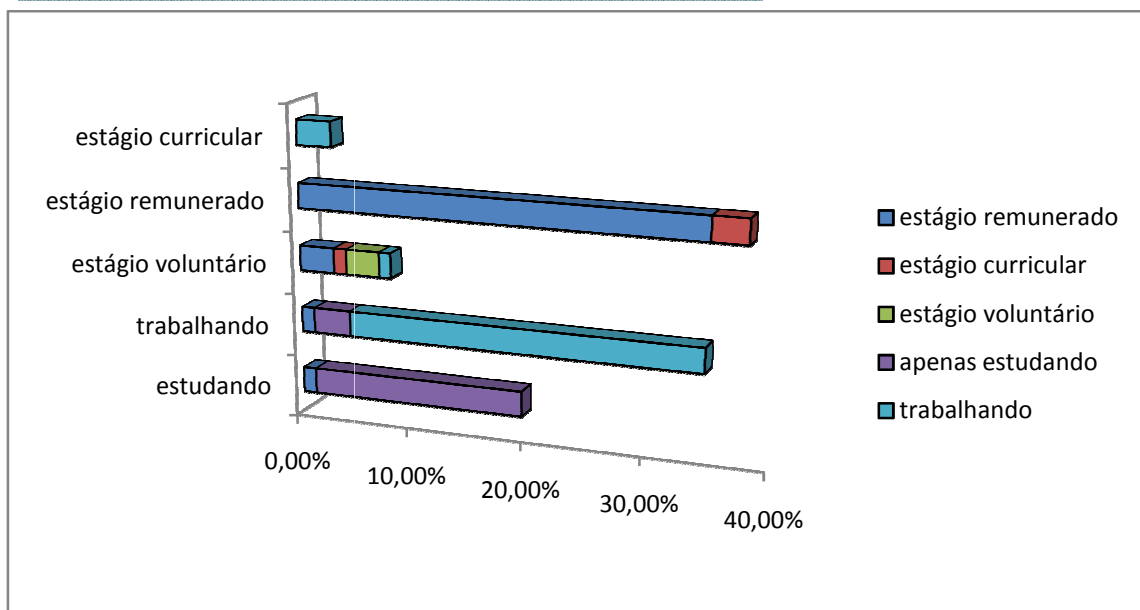
Tabela 2 – Posicionamento profissional

<b>ESTÁGIO REMUNERADO</b>	<b>ESTÁGIO VOLUNTÁRIO</b>	<b>ESTÁGIO CURRICULAR</b>	<b>APENAS ESTUDANDO</b>	<b>TRABALHANDO</b>
32	8	7	17	28
(35%)	(9%)	(8%)	(18%)	(30%)

Fonte: Dados retirados da pesquisa.

Através da observação do gráfico abaixo é possível verificar que a maioria dos alunos do curso de biblioteconomia está fazendo estágio remunerado ou trabalhando. O fato de o percentual total exceder aos 100% refere-se à possibilidade de escolha de mais de uma alternativa, e indica que alguns alunos desdobram-se em mais de uma atividade.

GRÁFICO 5 – Estagiando x trabalhando x estudando



Fonte: Dados retirados da pesquisa.

Por exemplo, mesmo em índices pequenos (cerca de 3%), acumulam estágio remunerado e voluntário, estágio curricular e trabalho. Uma parcela menor ainda (cerca de 2%) indicou acumular estágios remunerados e curriculares, ou trabalho e estágio remunerado. Chama a atenção que somados, os percentuais dos alunos que além de estudar trabalham ou fazem estágios remunerados, somam mais do que a metade dos consultados. E que uma boa parcela (18%) dedica-se integralmente aos deveres do curso, ou seja, somente estuda. Chama também atenção a parcela mínima de estudantes que fazem o estágio voluntário (8%), possivelmente porque, como indicam os dados da Associação Brasileira de Estágios as vagas remuneradas de estágios para o curso de Biblioteconomia são maiores do que os candidatos existentes. Retirando a parcela de alunos que opta apenas por estudar, o fato de que mais da metade dos alunos opta por estágios remunerados ou está trabalhando indica que os alunos ainda não estão animados com a prática dos estágios voluntários.

### 8.3 CRITÉRIOS PARA A DEFINIÇÃO DO ESTÁGIO

Essa questão requisitou aos alunos que qualificassem os critérios considerados importantes na escolha de uma vaga de estágio. Para a análise, foi solicitado que em ordem crescente de importância, marcando em primeiro lugar o critério mais importante, em segundo aquele que fosse relevante, e em terceiro o critério desejável.

A análise foi construída privilegiando essa ordem, sendo considerado o maior percentual na primeira ordem de importância, em seguida o segundo percentual maior em ordem de importância, e após o terceiro. Portanto, os critérios escolhidos em primeiro lugar não se repetiam na segunda lista, partindo-se então para o segundo e posteriormente o terceiro critérios, para que a construção da ordem hierárquica não fosse prejudicada.

Tabela 3 - Critérios para a escolha de um estágio

CRITÉRIOS PARA ESCOLHA DE UM ESTÁGIO	Nº CIT.	FREQ.	Nº CIT.	FREQ.	Nº CIT.	FREQ.
	1º		2º		3º	
<b>Tipo de biblioteca</b>	23	25%	41	45%	28	30%
<b>Remuneração recebida</b>	30	33%	38	41%	24	26%
<b>Desenvolvimento e aprendizado</b>	53	58%	16	17%	23	25%
<b>Localização geográfica</b>	27	29%	45	49%	20	22%
<b>Tipo de instituição</b>	22	24%	47	51%	23	25%
<b>Carga horária</b>	37	40%	36	39%	19	21%
<b>Possibilidade de efetivação</b>	21	23%	26	28%	45	49%
<b>Recursos materiais/equipe de trabalho</b>	18	20%	39	42%	35	38%
<b>Referências positivas</b>	22	24%	40	43%	30	33%

Fonte: Dados retirados da pesquisa.

Pela análise dos resultados verifica-se que os alunos do curso de Biblioteconomia consideram como critério mais importante na escolha de um estágio, seguindo a ordem formulada pelo questionário como sendo o desenvolvimento e aprendizado, pois 58% dos respondentes escolheram esse critério em primeiro lugar. Para Bertelli:

O estágio como parte integrante do processo formativo contribui para a formação do futuro profissional por que permite ao estudante a aplicação prática de seus conhecimentos teóricos, motivando seus estudos e possibilitando maior assimilação das matérias curriculares. (BERTELLI, 2002, p.173).

A partir da proposição de Bertelli, percebe-se uma clara tendência dos alunos em privilegiarem a escolha pelo seu crescimento e desenvolvimento, pois escolhem

primeiro o aprendizado, em detrimento de fatores como remuneração. Conforme Bertelli (2002) quando apostam em seu desenvolvimento, os alunos optam uma exercitar uma amplitude de aptidões, não só as teóricas, mas sociais, culturais e o desenvolvimento profissional, despertando vocações, e abrindo novos horizontes de realizações pessoais.

Em segundo lugar na escolha dos alunos, pode-se destacar outro fator que corrobora a intenção de investir em sua formação, que é a carga horária. Como visto na questão anterior, uma parcela significativa dos estudantes indicou apenas estudar (17%), novamente nesta análise os alunos indicam sua preocupação com os deveres do curso, pois a carga horária teve uma votação significativa (40%) entre os que a escolheram como critério número um. Acrescente-se a essa preocupação, a determinação da COMGRAD<sup>20</sup> de que só serão assinados contratos de estágio em turno inverso ao das aulas. Como último aspecto a ser indicado, a remuneração financeira ficou apenas em terceiro lugar entre os alunos que marcaram como primeiro critério.

Como segundo critério, marcados em ordem de relevância para os alunos houve uma pequena vantagem para a escolha que contemplou o tipo de instituição (51%), para o segundo critério mais importante, a localização geográfica, com (49%). Dutra (2002) classifica como armadilha profissional uma situação em que é grande o conflito entre os valores pessoais e os valores da empresa ou negócios. Para evitar essas situações, entre outras, demonstrar interesse por conhecer a organização onde pretende estagiar é um ponto positivo, além disso, para Buriolla (1995) algumas entidades não oferecem condições adequadas ao desenvolvimento de estágios, principalmente as de pequeno e micro porte, que são as maiores empregadoras de toda a cadeia empresarial. A escolha do tipo de instituição pode indicar preferências por instituições com maior prestígio e reconhecimento no mercado.

Quanto à localização geográfica é um fator importante em cidades grandes, com trânsito caótico. Lugares muito distantes ou afastados podem significar atrasos, ou em se tratando de lugares ermos, riscos que os estudantes visam evitar.

---

<sup>20</sup> Fonte: Comunicado da COMGRADBIB aos graduandos.



Em terceiro lugar entre o segundo critério de escolha dos estudantes, aparece o tipo de biblioteca. Almeida Junior (2004) divide os tipos de bibliotecas em públicas, escolares, universitárias e especializadas, embora, é claro, existam outros campos de atuação do Bibliotecário, além de bibliotecas. Mas a escolha do tipo de biblioteca como um critério importante na aceitação de uma vaga de estágio indica a preocupação com os vários perfis profissionais que possam ser formados: bibliotecário escolar, especializado, de bibliotecas públicas.

Na escolha do terceiro critério, em primeiro lugar ficou a possibilidade de efetivação (49%). Para Bertelli (2002) o estágio pode ser uma estratégia de empregabilidade, e essa parece ser a lógica de pensamento do aluno de biblioteconomia. Segundo Rittner (1999), alguns programas de estágios são pensados como excelentes mecanismos de identificação de candidatos efetivos para organizações ou entidades, e o aluno, quando coloca como um de seus critérios transformar o estágio em oportunidade de trabalho, está em sintonia com as oportunidades oferecidas pelo mercado, além de contribuir para o seu currículo, visto que, aprovado no desempenho de suas funções, a organização depositou confiança em suas capacidades e o tornou efetivo.

Outro fator bem pontuado entre a terceira opção de critérios foram os recursos materiais/equipe de trabalho. Segundo Dutra (2002), uma realidade profissional em que não há a menor química pessoal com aqueles com os quais se deve entrar em contato mais intenso é uma “armadilha profissional”. Percebe-se que o aluno de biblioteconomia valoriza o ambiente e uma equipe de trabalho com a qual se sinta confortável, demonstrando certa maturidade ao utilizar esse critério antes de ingressar formalmente no mundo do trabalho. Quanto aos recursos materiais, a falta ou escassez dos mesmos pode causar tensão e dificultar o aprendizado, na medida em que serviços eficientes dependem do uso de ferramentas adequadas. E se o primeiro critério para esses alunos na escolha de um estágio é o aprendizado, a sequência lógica de pensamento é a opção por organizações onde o desenvolvimento e aprendizado e, onde os existem os melhores recursos e materiais disponíveis.

Portanto, analisando de forma geral, o primeiro fator motivacional dos alunos é o aprendizado (58%), o segundo, o tipo de instituição (49%) e o terceiro, a

possibilidade de efetivação. Isso demonstra que os alunos do curso de Biblioteconomia da UFRGS preocupam-se primeiramente com a oportunidade de desenvolver seus conhecimentos, em segundo lugar, com a instituição em que vão realizar esse desenvolvimento e por último, com suas chances de conquistar uma vaga efetiva ainda durante a graduação.

### 8.3.1 Critérios para a Definição do Estágio (NEGATIVOS)

Para uma melhor análise, foi perguntado aos estudantes quais critérios mais os afastariam de uma vaga de estágio. Nesta segunda rodada, foi incluído o item burocracia na contratação, não incluído na questão anterior. Também a ordem de importância foi invertida, solicitando aos respondentes que marcassem em o número 3 para o fator que consideravam como obstáculos maiores à sua contratação.

Tabela 4 – Critérios para recusar um estágio

CRITÉRIOS PARA RECUSAR UM ESTÁGIO	Nº CIT.		Nº CIT.		Nº CIT.	
	1º	FREQ.	2º	FREQ.	3º	FREQ.
<b>Burocracia para contratação</b>	35	38%	28	30%	29	32%
<b>Baixa remuneração</b>	34	37%	36	39%	22	24%
<b>Falta de recursos materiais</b>	24	26%	42	46%	26	28%
<b>Referências negativas</b>	38	41%	30	33%	24	26%
<b>Carga horária</b>	29	32%	43	47%	20	21%
<b>Localização geográfica</b>	28	30%	47	52%	17	18%

Fonte: Dados retirados da pesquisa.

Nas suas respostas, os alunos do curso de Biblioteconomia indicaram como fator que mais lhes afastaria de uma vaga de estágio as referências negativas (41%). Vale lembrar que na escolha por critérios positivos, o item referências positivas não teve uma pontuação expressiva como primeiro critério. Essa inclinação por recusar vagas em atenção às informações recebidas por colegas indica a

formação já durante a graduação de uma rede de contatos, um grupo profissional que valoriza a troca de informações e que evita fazer escolhas por instituições que já foram negativamente avaliadas por seus pares.

Em segundo lugar ficou a burocracia para contratação, com um percentual bastante acentuado (38%). Esse item teve o desempenho mais equilibrado de toda a pesquisa, com altos índices em todas as posições. Tanto assim que é o terceiro item que mais afastaria os alunos das vagas. Sendo o estágio uma ocupação extracurricular, o tempo que os alunos têm para dedicar-se aos trâmites legais para sua contratação é limitado. Por isso mesmo, eles evitam processos seletivos longos, ou demasiado burocráticos, o que fortalece a constatação já feita neste estudo, de que para os alunos de biblioteconomia sobram vagas e faltam estudantes, possibilitando aos mesmos recusar aquelas oportunidades não desejáveis.

Entre as alternativas escolhidas em segundo lugar, a localização geográfica ficou com o maior percentual (52%) e novamente a carga horária foi bem pontuada, ocupando o segundo lugar (47%). Essas escolhas mostram um estudante que privilegia seus valores, e está seguro de suas decisões. Não foram detectadas grandes discrepâncias entre as escolhas por critérios positivos e negativos.

Tabela 5 – Critérios Positivos e Negativos

<b>CRITÉRIOS POSITIVOS</b>	<b>%</b>	<b>CRITÉRIOS NEGATIVOS</b>	<b>%</b>
<b>Desenvolvimento e aprendizado</b>	58	<b>Referências negativas</b>	41
<b>Tipo de instituição</b>	51	<b>Localização geográfica</b>	52
<b>Possibilidade de efetivação</b>	49	<b>Burocracia para contratação</b>	32

Fonte: Dados retirados da pesquisa.

Como critério positivo, em primeiro lugar foi escolhido o aprendizado, e conforme Valentim (2002) o novo profissional da informação deve buscar informações e conhecimento de forma contínua, pois estes são os mais valiosos recursos estratégicos. Portanto, partindo-se dessa afirmação percebe-se que os alunos do curso de biblioteconomia da UFRGS têm claro interesse em aliar à formação teórica o conhecimento da prática, buscando o aprendizado antes da remuneração financeira.

A escolha do segundo critério positivo, o tipo de instituição e do primeiro critério negativo, referências desfavoráveis indicam uma sequência lógica. Segundo Niskier (2008) um dos itens considerados parte do perfil ideal que o mercado de trabalho vai exigir é a visão estratégica da empresa e do mercado em que atua. Ao coletarem informações sobre as instituições em que vão atuar, e descartarem aquelas que têm um histórico indesejável, os alunos do curso de Biblioteconomia começam a criar essa visão, perscrutando o mercado existente na busca das melhores oportunidades. Essa visão é reforçada pelo 3º critério mais votado entre os critérios positivos, a oportunidade de efetivação (49%), pois mostra o interesse do aluno de ingressar mais cedo no mercado de trabalho, não esperando até a conclusão do curso.

Os segundo e o terceiro critérios negativos mais votados demonstram uma preocupação com o mesmo problema: a questão da disponibilidade de tempo. Tanto a localização geográfica, como a burocracia para a contratação se referem aos deslocamentos, e a necessidade de otimização das atividades extraclasse, para que os deveres do curso não sejam prejudicados.

### 8.3.2 Critérios para Interrupção de um Estágio

Foi solicitado aos alunos que indicassem os motivos para a interrupção de um estágio. Foram oferecidas 5 alternativas, sem limitação do número de marcações, e ainda a alternativa de o respondente estabelecer um novo critério.

Tabela 6 – Critérios para interrupção de um estágio

<b>CRITÉRIOS PARA INTERRUPTÃO DE UM ESTÁGIO</b>	<b>QT. CIT.</b>	<b>FREQ.</b>
Jornada não compatível com as tarefas acadêmicas	4	4,35%
Para estagiar em outro tipo de biblioteca	3	3,26%
Receber outra proposta	3	3,26%
O ambiente de trabalho/recursos materiais não sejam adequados para o aprendizado	5	5,44%
Receber outra proposta - jornada não compatível com as tarefas acadêmicas	5	5,44%
Receber outra proposta - jornada não compatível com as tarefas acadêmicas - a carga horária	3	3,26%
Receber outra proposta - para estagiar em outro tipo de biblioteca	3	3,26%
Receber outra proposta - jornada não compatível com as tarefas acadêmicas - para estagiar em outro tipo de biblioteca	3	3,26%
Receber outra proposta - jornada não compatível com as tarefas acadêmicas - para estagiar em outro tipo de biblioteca - a carga horária	4	4,35%
Receber outra proposta - jornada não compatível com as tarefas acadêmicas - atividades que não estejam de acordo com a capacitação exigida - para estagiar em outro tipo de biblioteca	4	4,35%
Receber outra proposta - para estagiar em outro tipo de biblioteca - a carga horária	4	4,35%
Receber outra proposta - jornada não compatível com as tarefas acadêmicas - atividades que não estejam de acordo com a capacitação exigida	2	2,18
Jornada não compatível com as tarefas acadêmicas - atividades que não estejam de acordo com a capacitação exigida - o ambiente de trabalho/recursos materiais não sejam adequados para o aprendizado	2	2,18
Jornada não compatível com as tarefas acadêmicas - para estagiar em outro tipo de biblioteca - a carga horária	2	2,18
Jornada não compatível com as tarefas acadêmicas - atividades que não estejam de acordo com a capacitação exigida - a carga horária	2	2,18
<b>TOTAL</b>	49	53,3%

Fonte: Dados retirados da pesquisa.

Para essa análise, optou-se por avaliar os resultados das alternativas que apresentaram os maiores percentuais, isoladas ou em grupos e somaram um percentual superior a metade da amostra. Os outros grupos de alternativas e alternativas isoladas obtiveram percentuais insignificantes.

As alternativas para a interrupção de um estágio foram:

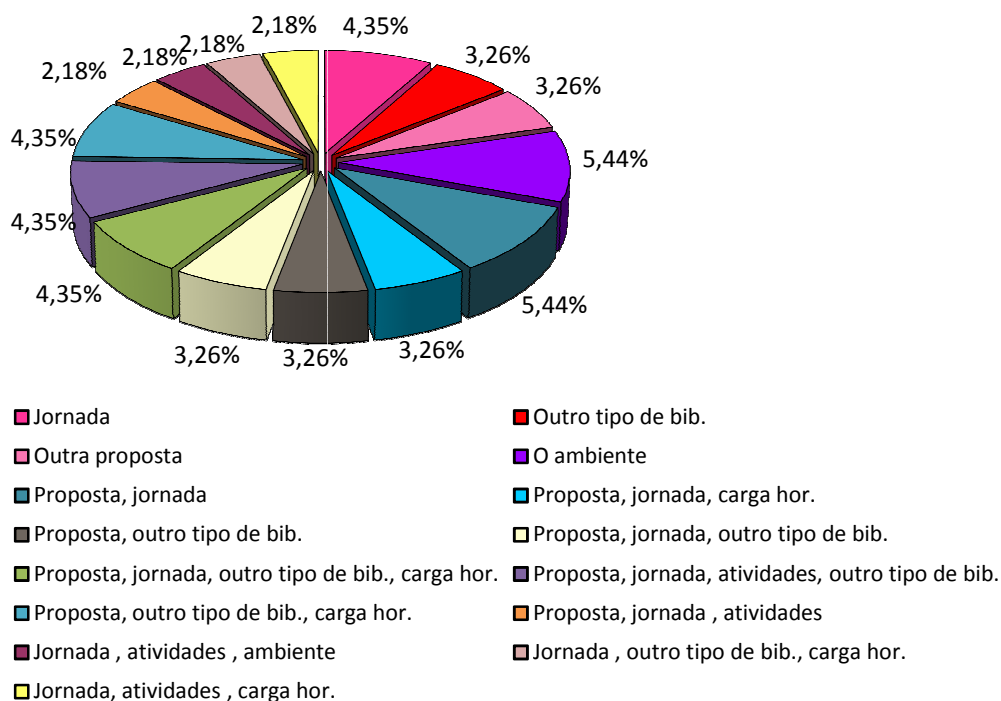
- O ambiente de trabalho/recursos materiais não sejam adequados para o aprendizado;

- Receber outra proposta;
- jornada não compatível com as tarefas acadêmicas;
- atividades que não estejam de acordo com a capacitação exigida;
- para estagiar em outro tipo de biblioteca;
- a carga horária;

Pela análise dos grupos abaixo, identifica-se como motivos que mais influenciariam a interrupção de um estágio o ambiente de trabalho inadequado e o recebimento de outra proposta. Segundo a afirmação de Archer (1990) esses alunos interrompem o estágio, principalmente por fatores de contra-satisfação exógenos, ou seja, aqueles que provêm de fatores externos ao seu intelecto.

GRÁFICO 6 – Motivos para interrupção de estágio

## Motivos para interromper um estágio



Fonte: Dados retirados da pesquisa.

Em números absolutos, o recebimento de outra proposta também foi o critério mais votado, com 57% das escolhas. Esse critério pode ser motivado, novamente pela existência de vagas superar a de alunos interessado em estagiar. Mas também, reflete a disposição dos alunos em fazer trocas frequentes, optando por experiências diversas, sempre que possível. A opção de evitar a estagnação de seu desenvolvimento e aprendizado se confirma quando escolhem interromper o estágio se o ambiente de trabalho e os recursos materiais não fornecerem o suporte adequado ao aprendizado. Outro critério que teve percentuais significativos, e esteve relacionado à experimentação e mudança, é a escolha para estagiar em outro tipo de biblioteca, portanto, tais respostas indicam que os alunos têm clara inclinação por diversidade, não só de acervos, mas de comunidades de usuários.

É válido destacar que o critério jornada de trabalho não compatível com as tarefas acadêmicas foi o segundo mais votado em números absolutos, com metade das escolhas. Essa escolha indica que não só os alunos o valorizam no momento de escolher uma instituição para estagiar, como também esse critério é bastante determinante para a interrupção de um estágio já em curso. Ou seja, percebendo que as horas dedicadas ao estágio estão interferindo com as tarefas da graduação, os alunos optam por interrompê-lo.

Foi facultado aos respondentes que fornecessem outros critérios para a interrupção do estágio, porém, apenas cinco alunos listaram motivos diferentes das alternativas oferecidas, e nenhum deles como motivo isolado:

- Término de estágio;
- Busco sempre algo melhor;
- Iniciação científica;
- Já estou trabalhando;
- Já estava a um ano na instituição e queria expandir meus horizontes.

Percebe-se que as respostas listadas pelos alunos à parte não apresentam discrepâncias que alterem as conclusões inferidas pela análise das alternativas oferecidas. Os alunos optaram por novas propostas, ou buscaram mudanças nas situações que vivenciavam, desta forma, confirmando sua disposição em experimentar novas oportunidades.

#### 8.4 CONTRIBUIÇÕES DO ESTÁGIO

A próxima questão colocada aos alunos que responderam a pesquisa foi relativa à percepção que tem das contribuições advindas da prática de estágios. Foram oferecidas 7 opções e facultado a oportunidade de listar uma contribuição que não estivesse entre as alternativas. As opções oferecidas foram:

- Desenvolvimento de capacidades/habilidades;
- Possibilidade de treinar na prática os conhecimentos teóricos;
- Auxílio na definição do perfil profissional;
- Base de um currículo profissional com experiências variadas;
- Construção de uma rede de contatos;
- Ajuda no custeio das despesas;
- Familiaridade com o ambiente profissional.

Os resultados obtidos foram coesos, não houve margem significativa de vantagem nem mesmo para o primeiro dos critérios apontados, desenvolvimento de capacidades e habilidades, com 35% dos votantes. Não houve também alternativa que não fosse escolhida como uma possível contribuição para os estágios, e apenas um aluno listou uma opção não contemplada: vivenciar situações que não são possíveis na sala de aula.

Tabela 7 – Principais contribuições do estágio

<b>CONTRIBUIÇÃO</b>	<b>FREQ. CIT. (INDIVIDUAL)</b>	<b>FREQ. CIT. (TOTAL)</b>
<b>Desenvolvimento de capacidades/habilidades</b>	35 (38%)	81 (88%)
<b>Possibilidade de treinar na prática os conhecimentos teóricos</b>	32 (35%)	78 (85%)
<b>Base de um currículo profissional com experiências variadas</b>	25 (27%)	64 (70%)

Fonte: Dados retirados da pesquisa.

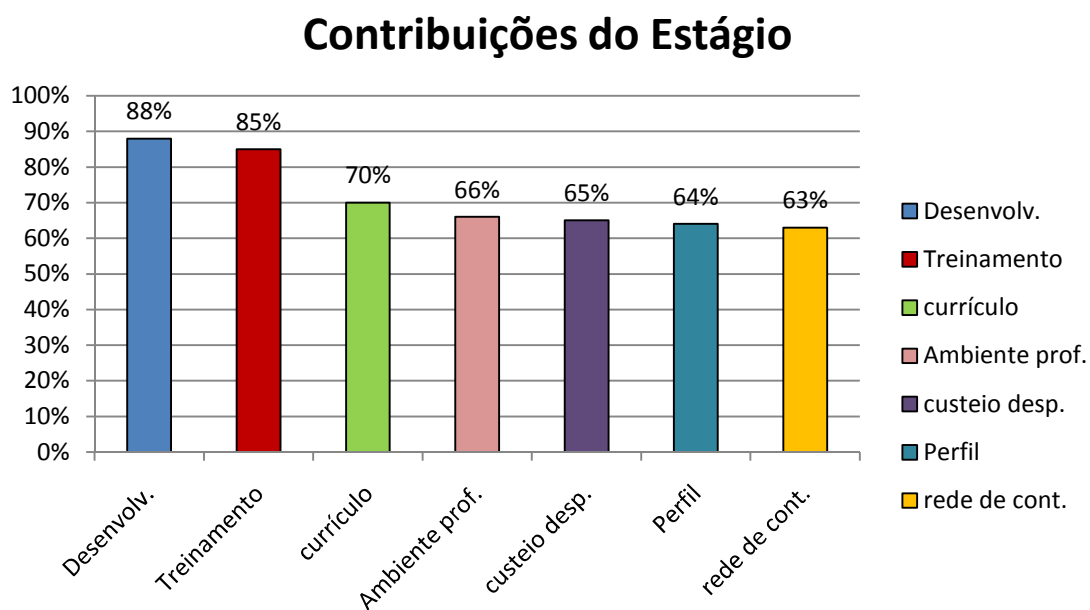


Essa percepção aguçada do estágio como desenvolvedor de habilidades, experimentos variados e campo de treinamento indica que os alunos do curso de biblioteconomia procuram no estágio mais do que ajuda no custeio das despesas, visto que, na presente pesquisa, esse item não foi escolhido como primeiro critério ou motivador em nenhuma das consultas. Particularmente, na análise das contribuições, foi apenas a quarta mais votada entre sete alternativas possíveis.

Segundo Roesch (1996), os estágios devem se constituir em um instrumento de integração, em termos de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e de relacionamento humano. Baseado nesta proposição é oportuno afirmar que os graduandos de Biblioteconomia visualizam a capacitação, o aperfeiçoamento e o desenvolvimento como contribuições que o estágio pode trazer à sua formação acadêmica.

Sendo detectada paridade ou proximidade entre os resultados obtidos, é válido mencionar os índices de escolhas que foram feitos em bloco, ou seja, as escolhas múltiplas. O grupo mais votado foi aquele que incluiu todas as alternativas, com 30% dos votos. Todavia, também isoladamente não houve grande discrepância entre os percentuais.

GRÁFICO 7 – Contribuições do Estágio



Fonte: Dados retirados da pesquisa.

#### 8.4.1 Contribuições Relacionadas ao Futuro Profissional

Tendo em vista o mercado de trabalho, foi perguntado aos alunos quais situações o atraíam, e quais não seriam tão desejáveis.

1. Tem interesse em **situações diversificadas** que possam agregar valor ao meu currículo.

2. Somente encara o estágio como **ferramenta para auxiliar** a custear as despesas, e não consideraria realizar estágios voluntários.

3. Define suas escolhas de unidades para estagiar levando em consideração vários **fatores sociais, econômicos e éticos** da empresa.

4. Considera importantes as opiniões da **família e do grupo social** ao qual pertence para decidir em qual empresa deve estagiar.

5. Considera que o estágio curricular é suficiente para adquirir alguma experiência.

6. Faria estágios em que a remuneração/jornada não fossem os de sua preferência, mas que **contribuíssem para sua formação profissional**.

Tabela 8 – Percentual de concordância das afirmações sobre a realização de estágios com relação ao futuro profissional

Critério	Discordo total.	Discordo em parte	Não concordo nem discordo	Concordo em parte	Concor do total.	Total
<b>Situações diversificadas</b>	0%	3% (3)	6% (5)	26% (23)	69% (62)	100% (90)
<b>Ferramenta auxiliar</b>	31% (28)	42% (38)	12% (11)	13% (12)	3% (3)	100% (90)
<b>Fatores sociais e éticos</b>	6% (5)	7% (6)	23% (21)	42% (38)	22% (20)	100% (90)
<b>Família e grupo social</b>	30% (27)	18% (16)	21% (19)	21% (19)	10% (9)	100% (90)
<b>Apenas o estágio curricular</b>	24% (21)	26% (23)	16% (14)	22% (20)	12% (11)	100% (89)
<b>Contribuição para a formação</b>	6% 5	8% 7	15% 14	45% 41	26% 23	100% (90)

Fonte: Dados retirados da pesquisa.

Com base na análise dos dados acima é possível verificar se os alunos do curso de biblioteconomia visualizam no estágio uma forma de exercitar as novas competências exigidas pelo mercado de trabalho. Conforme a afirmação de Bertelli (2002) a concorrência por vagas premiará os “profissionais competentes” e aqueles que valorizarem a informação e o conhecimento como ímpares entre as qualidades que são decisivas para o sucesso, qualquer que seja a área de atuação. Sobre esse pressuposto, já foi possível verificar nas análises das perguntas anteriores o interesse dos alunos pela qualificação, quando elegeram em primeiro lugar critérios como o desenvolvimento, os recursos materiais e a possibilidade de efetivação.

Os alunos indicaram que em sua maioria (69%) tem interesse em vivenciar situações que possam agregar valor ao seu currículo. Já sobre a premissa de levarem em consideração os valores éticos e sociais da empresa, a maioria (42%) concordou em parte com a afirmação. Ficou claro também que a maioria dos alunos toma suas decisões sem levar em consideração a opinião de familiares ou grupo social, mostrando que os mesmos possuem convicções sobre suas escolhas, e não solicitam a inferência de terceiros.

Na análise das alternativas referentes ao estágio curricular, foi constatado equilíbrio nas respostas. Metade dos participantes discordou totalmente ou em parte da afirmação de que apenas esse estágio seja suficiente para adquirir experiência. Porém, mais de um terço concordou total ou parcialmente com a afirmação. Tal resultado indica existir um percentual de alunos que acreditam efetivamente que é o estágio curricular contemplará em 210 horas os conteúdos que foram ministrados ao longo de 7 semestres, um dado preocupante. Segundo Teixeira (et. al, 2010), torna-se cada vez mais difícil começar uma vida profissional sem ter experiência, sem a prática da atividade que se deseja desenvolver. Afirma também que o estágio é imprescindível, considerando a sua importante condição de mecanismo intermediário para a conquista de uma vaga no mercado de trabalho. Então, pode-se inferir que para esse terço dos respondentes, o ingresso no mercado de trabalho pode apresentar algumas dificuldades, visto que terão apenas uma experiência de estágio, cuja duração não ultrapassa os três meses, portanto apenas exercitarão o mínimo necessário previsto em lei, que embora seja importante, nem sempre é o ideal.

Sobre a questão financeira, os alunos indicaram coerência com suas respostas às perguntas anteriores. A maioria absoluta (73%) discorda (integral ou parcialmente) da afirmação de que o estágio seja apenas uma forma de auferir rendimentos que possam ajudá-lo no custeio de suas despesas. Teixeira (et. al, 2010) afirma que a maioria dos jovens tem resistência ao estágio não remunerado, mas isso não significa que não procurem nos estágios remunerados mecanismos de aprendizagem.

É necessário ponderar que não foi detectado nesse estudo o valor da bolsa auxílio como critério relevante em nenhum momento, mas sim que os respondentes procuram prioritariamente sua qualificação, pois quando perguntados se abdicariam de jornada/remuneração em detrimento da formação profissional, um índice superior a 70% concordou parcial ou integralmente com a proposição.

De acordo com as respostas dessa pesquisa os alunos do curso de biblioteconomia compreendem a importância de procurar propostas de estágios que auxiliem em sua qualificação profissional e capacitação para o ingresso no mercado de trabalho.

#### 8.4.2 Expectativas com Relação ao Ingresso no Mercado de Trabalho

Para essa análise foi utilizada a escala de Likert, em que é atribuído o valor 1 para a resposta que discordasse totalmente da afirmação, e o valor 5 para aquela que estivesse em total acordo com a disposição do estudante.

1. Não é necessário planejamento de carreira quando a meta profissional for o ingresso no serviço público.
2. Deve-se procurar conhecer o próprio perfil profissional antes de prestar um concurso público, ou candidatar-se a uma vaga de trabalho.
3. Deve-se optar pela vaga que expresse a melhor relação entre carga horária X remuneração, não levando em consideração o tipo de instituição, ou seja, o que importa é trabalhar menos e ganhar mais.
4. É importante planejar a carreira e fazer escolhas de acordo com crenças pessoais e com valores éticos.
5. Somente a formação universitária não basta, deve-se procurar a atualização constante através de cursos ou de programas de mestrado e doutorado.

6. No mercado competitivo dos dias atuais, não se deve recusar oportunidades, mesmo que a vaga oferecida não esteja de acordo com o perfil pessoal ou profissional.

Essas alternativas serão identificadas na análise pelos seus números, para melhor visualização.

Tabela 9 – Grau de concordância com as afirmações sobre o mercado de trabalho X posição profissional atual

ESTAGIANDO						
CRITÉRIO	Concordo totalmente	Concordo em parte	Não conc. nem discordo	Discordo em parte	Discordo total.	Total
1	0	4 (12%)	5 (16%)	12 (37%)	11 (35%)	32 (100%)
2	14 (44%)	11 (34%)	6 (19%)	1 (3%)	0	32 (100%)
3	0	3 (9%)	5 (16%)	14 (44%)	10 (31%)	32 (100%)
4	16 (50%)	9 (28%)	5 (16%)	1 (3%)	1 (3%)	32 (100%)
5	15 (47%)	13 (41%)	1 (3%)	1 (3%)	2 (6%)	32 (100%)
6	2 (6%)	9 (28%)	6 (19%)	11 (35%)	4 (12%)	32 (100%)

Fonte: Dados retirados da pesquisa.

De acordo com a análise das afirmativas, os alunos que responderam a pesquisa e estão estagiando tem expectativas de planejarem de suas carreiras, mesmo quando a meta for o ingresso no serviço público. Um percentual superior a 70% deles discordou parcial ou totalmente da proposição de número 1, de que para o ingresso no serviço público não há necessidade do planejamento da carreira. Também na alternativa 4, quase o mesmo índice percentual acredita em escolhas baseadas nos valores e na ética. Esses índices mostram que o aluno do curso de biblioteconomia que está estagiando tem com expectativas para o ingresso no

mercado de trabalho planejar seu futuro profissional e baseará suas escolhas em suas crenças e valores.

Para as afirmações 2 e 5, os alunos que estavam estagiando no momento da pesquisa concordaram com a importância de conhecer o perfil profissional e da educação continuada. Portanto, verifica-se que esses alunos concordam com Borges (2004, p.67-68) quando o mesmo propõe que o bibliotecário que deseja ser o profissional da informação exigido pelo mercado de trabalho deve entre outras capacitações, interagir com o mundo do trabalho atual e somar a formação continuada.

No tocante às afirmações 3 e 6, que tratavam da remuneração em detrimento de tipos de instituição ou perfil, os alunos responderam de duas maneiras diferentes. Quando perguntados (na questão 3) se seu interesse era trabalhar menos e ganhar mais, rejeitaram (parcial ou totalmente) a hipótese por alto índice (88%), mas ao serem confrontados com uma possibilidade real de empregabilidade (na questão 6), mesmo não sendo a ideal, houve equilíbrio nas respostas, com 28% dizendo concordar em parte e 35% dizendo discordar em parte, e ainda, 19% indicaram não serem capazes de opinar. Isso demonstra que os alunos inclinam-se por fazer avaliações mais profundas antes de recusar uma proposta de trabalho.

Portanto, para os alunos do curso de Biblioteconomia que estão estagiando é importante conseguir uma colocação no mundo do trabalho, ainda que não seja no espaço almejado. Segundo Bertelli (2002) as mudanças no mundo do trabalho exigirão profissionais que possam se adaptar e reconhecer as oportunidades. Os alunos que no momento da pesquisa responderam estar estagiando se alinham com a proposição de Bertelli quando concordam em aceitar vagas que não contemplam seu perfil ou sua necessidade financeira, mas que permitem a eles exercitar as suas habilidades.

Tabela 10 – Grau de concordância com as afirmações sobre o mercado de trabalho X posição profissional atual.

TRABALHANDO						
AFIRM.	Concordo totalmente	Concordo em parte	Não conc. nem discordo	Discordo em parte	Discordo totalmente	Total
1	0 (0%)	3 (11%)	3 (11%)	11 (39%)	11 (39%)	28 (100%)
2	11 (41%)	8 (30%)	4 (14%)	3 (11%)	1 (4%)	27 (100%)
3	3 (11%)	2 (7%)	5 (19%)	11 (41%)	6 (22%)	27 (100%)
4	13 (48%)	9 (33%)	3 (11%)	1 (4%)	1 (4%)	27 (100%)
5	18 (66%)	5 (19%)	2 (7%)	1 (4%)	1 (4%)	27 (100%)
6	2 (7%)	6 (22%)	7 (26%)	7 (26%)	5 (19%)	.. 27 (100%)

Fonte: Dados retirados da pesquisa.

A análise das respostas dos alunos que no momento da pesquisa estavam trabalhando mostrou resultados próximos aos daqueles que estavam estagiando. Nas alternativas 1 e 4 um percentual ainda maior (41%) indicou que tem expectativa de planejar sua carreira, no setor público ou privado, e 48% mostrou levar em consideração valores e ética. Essas afirmações dos alunos que possuem um emprego formal é relevante, pois, demonstra o interesse de planejamento de indivíduos que já experimentam o mundo do trabalho, e também a expectativa de um futuro profissional, a exemplo daqueles que estão estagiando.

A análise das questões sobre perfil profissional e qualificação também demonstrou que os alunos que trabalham inserem-se na proposição de Borges (2004) quando em sua maioria (41% na questão 2 e 66% na questão 5) concordam com a importância de conhecerem seu perfil profissional e de investirem na educação continuada. Portanto, para esse grupo, a expectativa é de ingressar no mercado de trabalho conhecendo suas características pessoais, e continuar investindo em sua formação.

Quanto às afirmações 3 e 6, que pontuavam sobre custo benefício (remuneração maior, menor número de horas) e oportunidades não ideais, os resultados apresentaram pequenas diferenças. Primeiramente, quase 20% dos pesquisados informou não ter opinião sobre a afirmação 3 e 26% sobre a afirmação 6. Para a questão do custo benefício horas x remuneração, ainda prevaleceram os valores de discordância altos (66%). Para a questão da ocupação de vagas, houve um equilíbrio visível. Os percentuais próximos entre s que concordam e os que discordam em parte – 22% e 26% respectivamente apontaram para o interesse em analisar as propostas mais detidamente, antes de rejeitá-las. E que, estar inserido no mundo do trabalho é mais importante do que a remuneração financeira, ou encaixar-se no perfil que considera ideal. Conforme Ferrary (2011), o trabalho sempre ocupou o lugar central em volta das qual as pessoas organizam suas vidas. Portanto, os alunos que já experimentam o trabalho, assim como aqueles que estão estagiando, o vêem como parte integrante de suas vidas, e almejam estarem (continuarem) inseridos nesse grupo.

Tabela 11 – Grau de concordância com as afirmações sobre o mercado de trabalho X posição profissional atual.

ESTUDANDO						
AFIRM.	Concordo total.	Concordo em parte	Não conc. nem discordo	Discordo em parte	Discordo total.	Total
1	3 (18%)	1 (6%)	3 (18%)	5 (29%)	5 (29%)	17 (100%)
2	11 (64%)	2 (12%)	3 (18%)	1 (6%)	0	17 (100%)
3	1 (6%)	3 (18%)	1 (6%)	4 (23%)	8 (47%)	17 (100%)
4	7 (41%)	6 (35%)	3 (18%)	0	1 (6%)	17 (100%)
5	10 (59%)	4 (23%)	2 (12%)	... 0	1 (6%)	17 (100%)
6	2 (12%)	4 (23%)	2 (12%)	7 (41%)	2 (12%)	17 (100%)

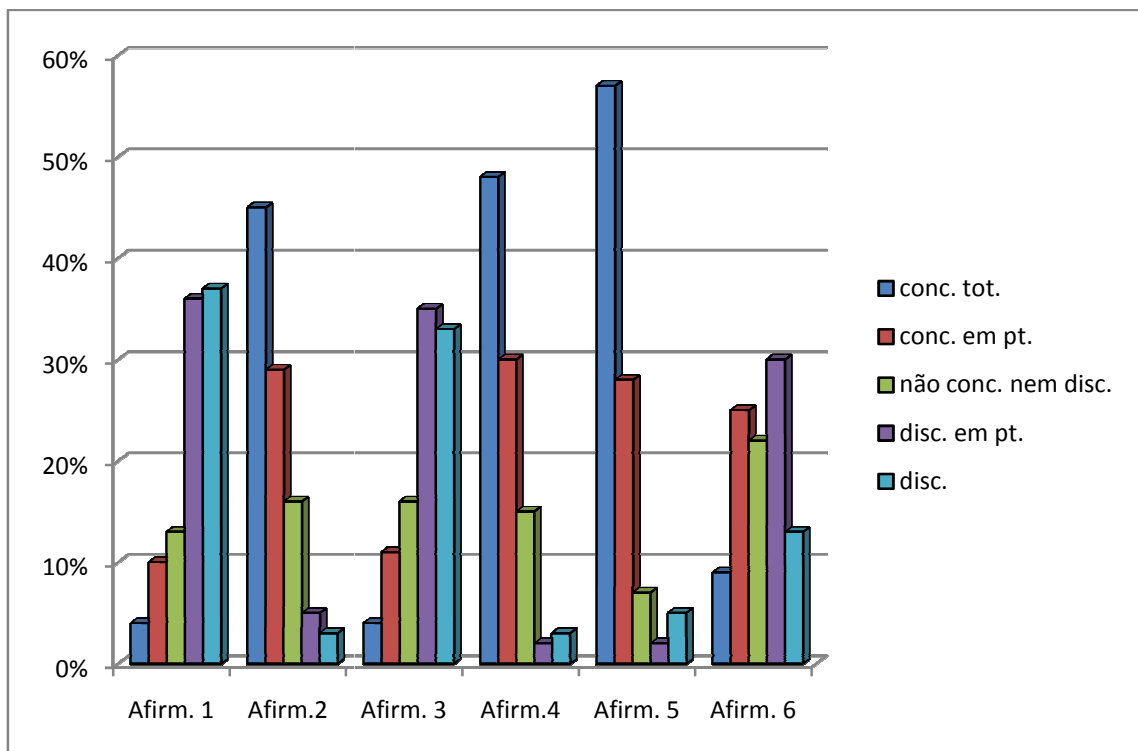
Fonte: Dados retirados da pesquisa.



Entre os alunos que somente estudam, a análise dos dados revelou resultados equivalentes aos anteriores, ou seja, dos alunos que estagiam e trabalham. A maioria deles opta por planejar a carreira, conhecer o próprio perfil e acredita na necessidade de dar continuidade a sua formação, mesmo após a graduação.

Porém 3 afirmações receberam índices significativos na alternativa não concordo nem discordo (18%). Duas das alternativas com esse índice referiam-se ao planejamento da carreira, e a outra, ao perfil. A falta de contato com o ambiente profissional pode ser um dos motivos da incapacidade de opinar sobre essas questões. E na questão 6, sobre a possibilidade de aceitar uma oferta de trabalho não ideal, os alunos que estavam estagiando demonstraram o maior índice de rejeição (63%) à possibilidade de aceitarem vagas que não se enquadrassem em seu perfil profissional, além de, ao contrário de seus colegas que trabalham e estudam, os percentuais entre concordo em parte e discordo em parte foram bem diferentes (23% e 41% respectivamente). Portanto, os alunos que apenas estudam não demonstram a mesma flexibilidade que seus colegas, e tem expectativas de encontrarem vagas mais apropriadas ao seu perfil.

Gráfico 8 – Percentuais totais dos critérios relacionados ao futuro profissional



Fonte: Dados retirados da pesquisa.

Em números absolutos, a análise revelou que os alunos do curso de biblioteconomia da UFRGS têm como expectativas a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho em primeiro lugar, segundo as proposições de Thomas Jr. (1997, p.39) a oportunidade de desenvolvimento pessoal, ou seja, os alunos optam por planejar suas carreiras, mesmo que a meta ou objetivo seja o setor público. Em segundo lugar fica a expectativa de desenvolver trabalho significativo ou intencional quando inferem a preocupação com o desenvolvimento do perfil profissional, e por último pela o recebimento do salário, quando indicam aceitar vagas que não estejam de acordo com seu perfil, mas rejeitam ter como primeiro critério o valor da remuneração.

#### 8.4.3 Fatores de Satisfação Predominantes Durante o Desempenho Profissional

Para essa análise foi solicitado aos alunos que escolhessem os fatores de satisfação que mais os influenciam durante o desempenho de uma atividade profissional, e os colocasse em ordem de importância, sendo os três primeiros fatores como aqueles que são imprescindíveis para que o indivíduo não experimente a frustração de seus objetivos. Primeiramente foi analisado o fator que demonstrou maior percentual na ordem de importância, e assim sucessivamente, sempre elencando o maior percentual de acordo com a escolha hierárquica. Os fatores sugeridos foram:

1. DESAFIOS - realizar atividades em que a avaliação do meu desempenho seja constante, possibilitando o crescimento na carreira.

2. LIBERDADE - instituições que primam pela inovação e tem regras flexíveis.

3. INCENTIVOS - trabalhar em empresas que mantém programas de metas, premiados com compensações financeiras (benefícios como férias, auxílios-alimentação, planos de saúde).

4. SEGURANÇA - carreiras no serviço público, ou em grandes organizações com estabilidade.

APRENDIZADO - empresas onde existe a exigência do constante aperfeiçoamento, valorizando e incentivando a educação continuada.

Tabela 12 – Fatores de satisfação no desempenho de uma atividade remunerada

<b>FATORES DE SATISFAÇÃO</b>	<b>1º QT</b>	<b>2º QT</b>	<b>3º QT</b>	<b>4º QT</b>	<b>5º QT</b>	<b>TOTAL</b>
<b>APRENDIZADO</b>	61%	20%	9%	5%	5%	100%
	56	18	8	5	5	92
<b>LIBERDADE</b>	49%	32%	12%	2%	5%	100%
	45	29	11	2	5	92
<b>SEGURANÇA</b>	43%	18%	21%	7%	11%	100%
	40	17	19	6	10	92
<b>INCENTIVOS</b>	36%	24%	18%	12%	10%	100%
	33	22	17	11	9	92
<b>DESAFIOS</b>	37%	29%	15%	11%	8%	100%
	34	27	14%	10	7%	92

Fonte: Dados retirados da pesquisa

Pela observação dos dados, em primeiro lugar na lista de fatores que mais influenciam na satisfação dos alunos está trabalhar em empresas que valorizam a educação continuada (61%). Esse fator de satisfação, segundo a Teoria das Necessidades de Maslow (1982) atende a uma necessidade fisiológica de aprendizado. Para Archer (1990) esse fator de satisfação é um fator de inspiração exógeno, que provém de fora do ambiente, para satisfazer uma necessidade latente no indivíduo, a de crescimento.

Em segundo lugar na escolha dos alunos, o fator de satisfação que mais influencia o desempenho de sua atividade profissional é a liberdade. A opção por trabalhar em instituições que possuem regras flexíveis e pela inovação obteve 32% das escolhas. Segundo Archer (1990), esse fator de satisfação também é exógeno, e é um fator de intercâmbio, ou seja, aquele que permite ao indivíduo agir participativamente no ambiente de trabalho. Na teoria de Maslow, esse fator

preencheria uma necessidade de deficiência de amor, pois permitiria ao indivíduo criar laços afetivos, participar de um grupo.

Em terceiro lugar na escolha dos alunos pelos fatores que mais influenciam sua satisfação profissional aparece a segurança, com 21%. A segurança preenche justamente a necessidade elencada por Maslow como a de segurança. Para Archer, a necessidade de segurança é um fator de satisfação exógeno de impulsão, pois, dizem respeito à regulamentação legal que possibilita ao indivíduo sentir-se confortável no desempenho de uma função.

Em quarto e quinto lugares, respectivamente, os fatores de satisfação escolhidos foram os incentivos, com 12% e os desafios, com 8%. Os incentivos dizem respeito diretamente ao salário recebido, e a necessidade de crescimento de auto-atualização, ou seja, vão permitir que o ser humano possua mais, torne-se melhor (MASLOW, 1982). Para Archer (1990), é um fator de incentivo que permite ao ser humano preencher suas necessidades de melhorar, crescer, etc. Já os desafios, respondem pela necessidade de Maslow de estima, de reconhecimento, e para Archer são um fator de satisfação de impulsão, com a criação de metas e objetivos que avaliam o desempenho individual.

De acordo com os resultados das análises, os graduandos do curso de Biblioteconomia da UFRGS têm como primeiro critério motivacional no desempenho de uma atividade remunerada atender à sua necessidade fisiológica de aprendizado. O segundo critério motivacional atende às suas necessidades de deficiência de amor, valorizando o ambiente de trabalho e a participação em um grupo, e em terceiro lugar, busca atender a uma necessidade de segurança, ou seja, carreiras no serviço público, que propiciam a estabilidade profissional. Para melhor visualização das necessidades humanas à que os alunos buscam atender, abaixo a pirâmide da Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas de Maslow, e em seguida, a pirâmide com as necessidades elencadas neste estudo.

Figura 1 – Teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas de Maslow



Figura 2 - Necessidades humanas no desempenho de uma atividade profissional em ordem de importância para os alunos do curso de Biblioteconomia da UFRGS



Fonte: Dados retirados da pesquisa.

Portanto, ao analisarem-se as necessidades humanas que os alunos do curso de Biblioteconomia buscam satisfazer no desempenho de uma atividade profissional, e conhecendo-se os resultados dos critérios que levam em consideração na escolha de um estágio, inferem-se quais são os critérios que motivam essas necessidades.

Em primeiro lugar a motivação pelo aprendizado foi um critério citado sempre como primordial nas escolhas dos alunos. Em segundo lugar, o que motiva os alunos é a necessidade de amor, de efetivamente participar de um grupo e obter seu lugar no mundo. Em terceiro lugar, os alunos informaram sua necessidade de segurança, de trabalhar em organizações cujo salário e benefícios permitam sua estabilidade. Ao contrário da pirâmide de Maslow, os alunos do curso de Biblioteconomia da UFRGS elegeram sua auto-atualização como necessidade a ser satisfeita antes da necessidade de estima. Esses indivíduos desejam primeiramente o crescimento pessoal, tornarem-se melhores e só então passam a almejar prestígio e reconhecimento. Além disso, a necessidade de segurança, que na pirâmide de Maslow aparece em segundo lugar, também foi invertida, ocupando, nas motivações dos alunos o terceiro lugar. Essas duas inversões são indicações de que os alunos, em relação à segurança, provavelmente não se sentem compelidos a buscarem estabilidade como primeira meta. Esses alunos ainda são em sua maioria solteiros e jovens, conforme os resultados desse estudo, portanto, são motivados pela necessidade de encontrar seu lugar como parte de um grupo, ao contrário de indivíduos de faixa etária maior, ou casados, que teriam como meta a estabilidade.

Com relação às necessidades de auto-atualização e estima, esses alunos percebem o reconhecimento como um prêmio por seus esforços, então apostam que o desenvolvimento máximo de suas habilidades será premiado com a conquista de prestígio. Eles inferem que ao investir na sua auto-atualização criam o caminho para serem reconhecidos e dignos de admiração.

#### 8.5 CONSIDERAÇÕES DOS ALUNOS SOBRE QUESTÕES PERTINENTES NÃO CONTEMPLADAS NO QUESTIONÁRIO:

Nesta última questão foi ofertado aos respondentes do questionário a elencar considerações sobre os estágios e mercado de trabalho não enfocadas nas alternativas anteriores. Nessa proposta, das 16 respostas, quatro fizeram referências pessoais, cinco trataram de assuntos já abordados pelo estudo, e três delas foram de congratulação para a autora, portanto não foram incluídas neste estudo. As quatro considerações restantes estão listadas abaixo, conforme suas categorias:

Em primeiro lugar foi mencionada a importância do estágio:

“Acredito que o que conta de verdade é a experiência do estágio, o contato com o “lado de dentro do balcão”, mas outro fator importante é o de ter uma chefia que esteja disposta a ensinar e nos permita participar, opinar e questionar (e que também nos questione).”

Um aluno destacou a importância do serviço de referência, que em muitas bibliotecas é o primeiro contato do estagiário com as rotinas de uma Unidade de Informação. Esse estudo não contemplou as diversas atividades realizadas pelo estagiário no desempenho de suas funções, e esse é um ponto de vista que pode ser explanado em pesquisas futuras, desde que explore todos os serviços realizados em uma biblioteca, tais como processamento técnico, catalogação, classificação entre outros.

Outra manifestação foi relacionada às dificuldades encontradas na realização de estágios:

“Todos os alunos sentem dificuldades e indignações durante a prática de estágios. Esse tema não foi abordado.”

Esse tema, dos problemas enfrentados pelos estagiários em suas vivências pode servir de base para pesquisas futuras. Mostra uma preocupação do aluno com os problemas que ocorrem durante a realização de estágios e que não são reportados.

As oportunidades oferecidas pelas UFRGS também foram mencionadas:

“A UFRGS classifica as oportunidades de crescimento em: estágio, bolsa e monitoria; sendo estas remuneradas ou não. Penso que a questão 6 poderia incluir as opções de bolsa e monitoria.”

Esse estudo não se referiu às bolsas-auxílio e monitorias devido à sua diferenciação legal dos estágios. Primeiramente, as bolsas-auxílio e monitorias têm como principal meta o ajudar o aluno a custear suas despesas. Não há exigência de que exista um profissional da área supervisionando o exercício, inclusive, as bibliotecas setoriais da UFRGS aceitam alunos de outros cursos além dos de biblioteconomia. Também, legalmente, não há previsão de férias remuneradas, como no caso do estágio. A bolsa pode ser renovada por períodos superiores a dois anos, ao contrário do estágio. Por esses motivos, essas outras duas oportunidades de crescimento não foram citadas na pesquisa.

Por último foram abordadas as questões dos estágios nos setores público e privado:

“Penso que o referido estudo deve centralizar-se mais na relação de estágio em órgão público e a problemática da possibilidade do mercado bibliotecário na iniciativa privada ser escasso e muito mal remunerado. Seguem alguns apontamentos:

1. O estágio em órgão público é automaticamente desmotivador. Além do estagiário possuir diversas responsabilidades, acaba recebendo longas jornadas e depois é dispensado pelo término do contrato;
2. A grande oferta de estágio é apenas em órgãos públicos;
3. Mestrado e doutorado só na área pública como incentivo, pois a iniciativa privada não ajuda no pagamento;
4. Ofertas de estágio na área privada são tapa-buracos, em lugares que possuem pouco pessoal;
5. Os longos prazos como estagiário em órgão público podem ser um ponto negativo ao pleitear uma vaga na área privada.”

As afirmações do respondente não vieram acompanhadas de dados que as confirmassem, principalmente no que diz respeito às ofertas de vagas no setor público. Outra questão contraditória é que o estágio é um exercício com prazo para ser cumprido, portanto, a saída do estagiário ao fim do contrato não é uma dificuldade, mas uma previsão legal. Quando aos outros apontamentos, também carecem de confirmação ou embasamento, aparentemente listados a partir das crenças pessoais do aluno. Nesse estudo não houve a diferenciação entre os setores público e privado, mas é uma temática interessante para ser tratada em outro enfoque.



## 9 CONCLUSÕES

Essa pesquisa objetivou interpretar os critérios utilizados por alunos do curso de Biblioteconomia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul para escolha dos diferentes tipos de estágio, considerando os critérios segundo aspectos positivos e negativos.

Sua pertinência reside no fato de que as relações de trabalho tem se alterado em razão do uso das tecnologias da informação e comunicação, determinando novos matizes em relação ao trabalho do bibliotecário. Devido a essas alterações os estágios cumprem um papel fundamental na formação desses indivíduos, pois o mercado de trabalho, embora os identifique segundo uma concepção tradicional, ainda encontra-se em expansão. Tal evidência pode ser explicada pelo fato de que a informação torna-se categoria central na dinâmica de produção de bens e serviços.

Para a efetivação de tal propósito foi composto um estudo que buscou contextualizar o espaço no qual esses alunos estão formando-se, levando em conta também elementos teóricos que buscaram articular a importância do estágio na dinâmica de mercado de trabalho de profissionais bibliotecários. Houveram convergências teóricas obtidas da revisão de literatura acerca da temática proposta, temática essa, pouco explorada pelos pesquisadores da área da Ciência da Informação. Dessa articulação teórica foi possível chegar a uma perspectiva metodológica que guiou as análises, entendendo que os critérios só se materializam através das opiniões, se considerados os elementos teóricos propostos por Bertelli (2002), Castells (2000) e Schaff (1995).

Na UFRGS iniciativas em relação aos estágios são evidenciadas, no sentido de que a universidade oferece aos alunos além do estágio propriamente dito, monitorias e bolsas de iniciação científica, além de regular essas práticas através do Decordi.

Para os alunos essa não é uma atividade meramente complementar, pois permite o treinamento dos conhecimentos teóricos, a familiaridade com o ambiente profissional e também a possibilidade de efetivação.

Através da análise dos dados apurados, é possível inferir-se o perfil desse aluno e seus critérios para a escolha de um estágio. As conclusões que foram obtidas estão relacionadas aos objetivos propostos.

O aluno do curso de Biblioteconomia é em sua maioria do sexo feminino, com idades entre 18 e 25 anos, solteiro, e está fazendo um estágio remunerado ou trabalhando. No momento da escolha da profissão por ocasião do vestibular, esse aluno o faz principalmente em razão do mercado de trabalho promissor, mas também por vocação. Para definir o estágio, esse aluno prioriza o aprendizado, para apoiar seus conhecimentos teóricos, e prossegue elegendo o tipo de instituição onde vai estagiar com o intuito de escolher a melhor proposta para o desempenho de suas habilidades. Contudo, esse aluno não elenca o valor da bolsa auxílio entre os três primeiros critérios que o motivam a escolher uma proposta de estágio, talvez por entender que um estágio seja mais do que ajuda de custo, ele investe na possibilidade de efetivação, muito mais atrativa que o ganho financeiro imediatista. Ao priorizar o aprendizado e o tipo de instituição esse aluno demonstra procura desenvolver as suas capacidades, e que esse é um critério determinante no momento de sua escolha.

Quanto às suas motivações para recusar um estágio, esse aluno o faz valorizando as informações que recebe de colegas, mostrando que forma, desde a graduação uma rede de contatos, e evitando organizações negativamente avaliadas. Esse aluno também rejeita oportunidades com localização geográfica não desejável em atenção ao seu desejo de ter mais tempo disponível e mais segurança. Por fim, esse aluno descarta propostas cuja burocracia para contratação seja demasiada, primando por aquelas que otimizam seus processos e não desperdiçam o tempo livre de que dispõe.

Ao interromper uma experiência de estágio, o aluno do curso de Biblioteconomia tem como principal o ambiente de trabalho inadequado para o aprendizado. Esse aluno, que vê no estágio uma forma de qualificação para o início de sua vida profissional não aceita permanecer em uma instituição que não atenda aos requisitos essenciais para a realização de suas expectativas. Cabe lembrar que esse aluno está em um dos poucos cursos de graduação em que sobram vagas e faltam estagiários, tendo à sua disposição diversas opções e a oportunidade de

transitar entre elas, por isso, como segundo critério para a interrupção do estágio, indica o recebimento de outra proposta. Na sequência, dá preferência a uma jornada de trabalho que não interfira com os deveres do curso, procurando fazer com que o estágio não seja uma experiência desgastante, e que propicie tempo para seus estudos e atividades de lazer.

Quando elege as contribuições que advém da prática de estágios para o seu futuro profissional, o aluno do curso de Biblioteconomia demonstrou reconhecimento ímpar da importância dessa atividade. Esse aluno confirma que o estágio é um desenvolvedor de suas capacidades propiciando práticas diversas, não só relacionadas ao programa curricular, mas com a sua qualificação em geral. Também se mostra favorável a vivenciar experiências que agreguem valor ao seu currículo, pois vislumbra o mercado de trabalho futuro. Ao destacar o treinamento dos conhecimentos teóricos, afirma sua crença de que o estágio atende à finalidade para o qual foi inicialmente concebido, ou seja, como auxiliar prático das disciplinas ministradas. Contudo, esse aluno não acredita que apenas a prática curricular forneça esse auxílio, rejeitando a opção de esperar até o sétimo semestre para ter contato com o ambiente de trabalho.

O aluno do curso de Biblioteconomia faz suas escolhas de unidades para estagiar, preocupando-se com valores sociais e éticos da empresa, mostrando que respeita suas crenças pessoais, e que as considera fundamentais em suas decisões. Todavia, esse aluno não valoriza as opiniões de familiares ou do seu grupo social, mostrando que apenas suas convicções são importantes quando define seu futuro profissional. Porém, esse jovem demonstra disposição em aceitar propostas que não contemplem suas exigências, desde que as mesmas lhe proporcionem exercitar novas competências, pois esse é seu principal e mais importante critério, a capacitação. Esse aluno só rejeita com ênfase a definição do estágio como fonte única e exclusiva de rendimentos, entendendo que perderia em conteúdo se priorizasse suas necessidades financeiras.

Ao escolher uma organização para estagiar esse aluno o faz tendo em vista o mercado de trabalho e os fatores de satisfação que atendem às suas necessidades. Essas necessidades estão relacionadas às suas expectativas, quando desempenha uma atividade remunerada. Desta forma esse aluno busca primeiramente a

satisfação da necessidade fisiológica do aprendiz, através do fator de satisfação de inspiração, ou seja, aquele que permite ao aluno participar de programas de educação continuada, de treinamentos de habilidade e de crescimento e criatividade.

A segunda necessidade que o aluno procura satisfazer é a de integrar um grupo, e a preenche através do fator de satisfação de intercâmbio, ao trabalhar em empresas em que possa agir participativamente, com liberdade e inovação. Somente depois de satisfeitas as necessidades de carência, esse aluno busca a satisfação das necessidades de crescimento, ou seja, as de estima e auto-atualização. Esse aluno constrói para suas necessidades uma pirâmide diversa da Teoria Hierarquia das Necessidades de Maslow influenciado pela sua faixa etária e estado civil. Esse aluno que é solteiro e jovem elege a segurança em terceiro lugar como necessidade de carência, quando na hierarquia de Maslow a segurança é a segunda necessidade. Para as necessidades de crescimento, inverte as posições de auto-atualização da estima, indicando desejar primeiro atingir o ápice de seu crescimento pessoal, para depois receber o reconhecimento e o prestígio.

O aluno de Biblioteconomia demonstrou que planeja seu futuro profissional a partir do momento em que presta vestibular, ao escolher o mercado que considera promissor, porém contemplando também sua inclinação vocacional. Esse aluno entende que para ocupar uma vaga no mercado de trabalho, é necessário adquirir experiência, e opta pelo estágio como auxiliar nesse processo.

Na escolha por uma organização para estagiar esse aluno contempla suas necessidades de crescimento, amor, e segurança. Para atender a essas necessidades, prioriza o aprendiz em instituições que possuam os melhores recursos e cujas pessoas com as quais vai conviver o façam sentir parte de um grupo. Também demonstra suas convicções, ao optar por instituições cujos valores éticos e sociais se alinhem com suas crenças e valores pessoais. Após preenchidos esses requisitos, o jovem vai buscar na a segurança em instituições que lhe ofereçam tarefas compatíveis com seus conhecimentos, além de prospectar uma oportunidade de efetivação, que lhe trará as vantagens legais do trabalho formal.

Verifica-se que as necessidades de auto-atualização e estima não ocupam lugar de destaque na vida do aluno, ele rejeita o ganho financeiro como motivador

principal, e evita propostas cuja jornada interfira com os deveres do curso, não importando os benefícios oferecidos. Contudo, aceita experimentar oportunidades que não se enquadrem exatamente em seu perfil, desde que as mesmas agreguem valor à sua formação.

Conclui-se que o graduando do curso de Biblioteconomia tem uma visão clara de seus propósitos profissionais, e empenha-se em atingir seus objetivos. Esse jovem faz suas escolhas com critérios definidos, de acordo com suas necessidades, suas crenças e seus valores. Esse é o profissional de Biblioteconomia do futuro, que investe incessantemente em sua formação para se tornar atuante, seja na iniciativa pública ou na iniciativa privada, em todos os tipos de bibliotecas e em outras organizações, realizando sempre seu papel primordial de levar ao usuário a informação, seja em que suporte ela estiver.

Realizar esta pesquisa possibilitou que fossem abordados aspectos relativos ao estágio que não estão descritos recentemente na literatura da área. Ao escolher um tema pouco explorado, a autora teve a intenção de fornecer uma pequena contribuição para que novos estudos, mais aprofundados academicamente possam surgir. Foi muito gratificante para a autora ter contato com o que seus colegas pensam a respeito de estágios da vida profissional.

Quando este estudo estava em fase de conclusão o Núcleo de Assistência Estudantil (NAE) promoveu a oficina “Estratégias de Busca de Trabalho e Estágio”, dedicada a todos os estudantes de UFRGS, e com inscrições gratuitas. Sugere-se que a COMGRAD/BIBLIO também ofereça aos estudantes oficinas, em parceria com o NAE, porém voltadas a realidade do Curso, com o intuito de informá-los a respeito da realização de estágios, e também de ouvir suas proposições sobre essa temática.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA JUNIOR, Oswaldo Francisco. Profissional Bibliotecário: um pacto com o excludente. In: BAPTISTA, Sofia Galvão; MUELLER, Suzana Pinheiro Machado. **Profissional da Informação: o espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004. p.70-86. (Estudos Avançados em Ciência da Informação - v.3).
- ALMEIDA JUNIOR, Oswaldo Francisco. Profissional da Informação: entre o espírito e a produção. In: VALENTIM, Marta Lígia Pomim (Org.). **Profissionais da Informação: formação, perfil e atuação profissional**. São Paulo: Polis, 2002. Cap.1, p.31-52
- ARCHER, Earnest R.. O mito da motivação. In: BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. São Paulo: Pioneira, 1990. Cap. 1, p. 3-24.
- BAVARESCO, Rosa Maria Serra. O voluntário e sua condição de sujeito. In: SILVA, Jaqueline Oliveira (Org.). **Novo Voluntariado Social: teoria e ação**. Porto Alegre: Dacasa, 2004.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação**. São Paulo: Atlas, 1986.
- BERTELLI, Luiz Gonzaga. Estágios de Estudantes. In: BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena (coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes: operações – v. 2**. São Paulo: Gente, 2002. Cap. 11, p. 171-194.
- BERTRAND, Yves. **Teorias contemporâneas da educação**. Lisboa: Instituto Piaget, 2001.
- BORGES, Maria Alice Guimarães. O Profissional da Informação: somatório de formações, competências e habilidades. In: BAPTISTA, Sofia Galvão; MUELLER, Suzana Pinheiro Machado. **Profissional da Informação: o espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004. p. 55-69. (Estudos Avançados em Ciência da Informação - v.3).
- BRASIL. Lei n. 11.788, de 25 de set. de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes, altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, e a Lei n. 9.394, de 20 de dezembro. de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977 e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dez. de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de ago. de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 25 set. 2008. Disponível:< <http://www.planalto.gov.br/ccivil/Leis/L6494.htm>>. Acesso em 12 maio 2012.
- BRASIL. Lei n. 4.084/1962. Dispõe sobre a profissão de Bibliotecário e regula seu exercício. art. 3º alterado pela Lei 7.504, de 02 julho de 1983 e pela Lei 9.674 de 25 de junho de 1998: exercício da profissão de Bibliotecário. Regulamentada pelo Decreto 56.725, de 16 de agosto de 1965 e pelo Decreto 79.137, de 18 de janeiro de 1977 do CFB – órgão de deliberação coletiva. Relação com o Decreto 86.593, de 17 de novembro de 1981: competência do MTB para eleger presidente do CFB, e com a Lei 12.244 de 24 de maio de 2010: dispõe sobre a universalização das

bibliotecas nas instituições de ensino do País. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 02 jul. 1962. Disponível em: <<https://legislacao.planalto.gov.br/LEGISLA/Legislacao.nsf/todos/E5002A3190EC865A03257A240005BB61?OpenDocument&seq=1>>. Acesso em 12 maio 2012.

BRASIL. Lei n. 6.494, de 7 de dezembro de 1977. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 09 dez. 1977. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Leis/L6494.htm>>. Acesso em: 12 maio 2012.

CALDAS, Maria Aparecida Esteves; BARBOZA, Josefa Pereira. O Papel da extensão na formação do estudante de Biblioteconomia. **Informação e Sociedade: Estudos**, João Pessoa, v. 5, n. 1, p.46-56, 1995.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em Rede**. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CASTRO, Cesar Augusto. Histórico e evolução curricular na área de biblioteconomia no Brasil. In: VALENTIM, Marta Lígia Pomim (Org.). **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis, 2002. Cap. 2, p. 25-48.

CAVAZOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; LEMOS, Ana Heloisa da Costa; VIANA, Mila Desouzart de Aquino. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?. **Cadernos Ebape.br**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, p.162-180, mar. 2012. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-39512012000100011&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512012000100011&lang=pt)>. Acesso em: 15 ago. 2012.

CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA ESCOLA. **Cartilha esclarecedora da lei do estágio**. Disponível em: <[http://www.ciee.org.br/portal/cartilha\\_lei\\_estagio.pdf](http://www.ciee.org.br/portal/cartilha_lei_estagio.pdf)>. Acesso em: 15 jun. 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública: teoria e mais de 500 questões com gabarito**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006. (Provas e concursos).

CONSELHO FEDERAL DE BIBLIOTECONOMIA. Resolução 152/76: Dispõe sobre normas de conduta do Bibliotecário quando atividade de supervisão de estágio de alunos de Biblioteconomia. Disponível em: <[http://repositorio.cfb.org.br/bitstream/123456789/220/1/Resolucao\\_152.76.pdf](http://repositorio.cfb.org.br/bitstream/123456789/220/1/Resolucao_152.76.pdf)>.

CRESSWEL, John W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DALPIAN, Juliana; FRAGOSO, Juliane Gørgen; ROZADOS, Helen Beatriz Frota. Perfil empreendedor do profissional da informação. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, v. 3, n. 1, 2007. Disponível em: <<http://www.brapci.ufpr.br/documento.php?dd0=0000004708&dd1=af9f1>>. Acesso em: 15 jun. 2012.

DANTE, Glória Ponjuan. Perfil del Profesional de Información del nuevo milênio. **Profissionais da Informação: formação, perfil e atuação profissional**. São Paulo: Pólis, 2000. Cap. 4, p. 91-105.

DUTRA, Tatiana N. Augusto; CARVALHO, Alfredo Veiga de. O profissional da informação e as habilidades exigidas pelo mercado de trabalho emergente. **Revista Eletrônica de Biblioteconomia**, v. 11, n.22, 2006. Disponível em: <<http://www.brapci.ufpr.br/documento.php?dd0=0000004150&dd1=dce7d>>. Acesso em: 15 jun. 2012.

DUTRA, Joel Souza. Carreira: diferencial para o sucesso profissional e pessoal. In: BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena (coord.). **Manual de gestão de pessoas e equipes: operações** – v. 2. São Paulo: Gente, 2002. Cap.13, p.195-214.

FERRARI, Irany. História do trabalho. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; SILVA FILHO, Ives Gandra Martins da. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa**. São Paulo: Ltr, 2011. p. 13-65.

FERREIRA, Daniele Thiago. Profissional da Informação e a gestão do conhecimento: perfil de habilidades demandadas por empresas de recrutamento e seleção de recursos humanos. In: SOUTO, Leonardo Fernandes. **O profissional da Informação em tempo de mudanças**. Campinas: Alínea, 2005. Cap. 1, p. 13-27.

FERREIRA, Danielle Thiago. Profissional da informação: perfil de habilidades demandadas pelo mercado de trabalho. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 32, n.1, jan/abr. 2003. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-19652003000100005&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19652003000100005&lang=pt)>. Acesso em: 15 jun. 2012.

GALVÃO, Marcelo. O ser humano como ser que aprende: o treinamento comportamental. In: Gustavo; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de Treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Cap. 4, p. 44- 56.

GONDIM, Sônia Maria Guedes; BRAIN, Fernanda; CHAVES, Marina. Perfil profissional, formação escolar e mercado de trabalho segundo a perspectiva de profissionais de recursos humanos. **Revista Psicologia: Organizações e trabalho**, Florianópolis, v. 2, n. 3, p.119-152, jul./ dez. 2003.

GUIMARÃES, José Augusto Chaves. O Profissional da Informação sob o prisma de sua formação. In: VALENTIM, Marta Lígia Pomim. **Profissionais da Informação: formação, perfil e atuação profissional**. São Paulo: Pólis, 2000. Cap. 2, p. 53-70.

LAMBIASE, Clodoaldo José de Borba; MACHADO, José Luis. **Sistema de Estágios da UFRGS**. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufrgs.br/da.php?nrb=000696405&loc=2009&l=e154288a2e21fe8b>>. Acesso em: 12 jun. 2012.

MAGALHÃES, Dulce. Visão, valores e espiritualidade em T & D. In: BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena (Coord.). **Manual de Treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007. Cap. 1, p. 5-17.



MALUF, Maria Regina. A concepção relacional da motivação humana segundo Joseph Nuttin. In: LA PUENTE, Miguel de. **Tendências contemporâneas em psicologia da motivação**. São Paulo: Cortez, 1982. p. 97-126.

MARCHIORI, Patrícia Zeni. A ciência e a gestão da informação: compatibilidades no espaço profissional. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 31, n.2, maio/ago. 2002. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0100-19652002000200008&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19652002000200008&lang=pt)>. Acesso em: 10 jun.2012.

MASLOV, Abraham. **El hombre auorealizado**: hacia una psicología del ser. Argentina: Troquel, 1993.

MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2008.

MOSQUERA, Juan José Mourino. A motivação humana na concepção da Abraham H. Maslow. In: LA PUENTE, Miguel de. **Tendências contemporâneas em psicologia da motivação**. São Paulo: Cortez, 1982. p..21-42.

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; MUELLER, Suzana Pinheiro Machado. **Profissional da Informação: o espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004. p. 23-54. (Estudos Avançados em Ciência da Informação - v.3).

NISKIER, Arnaldo. Educação profissional e mercado de trabalho. **Carta Mensal**, Rio de Janeiro, v. 54, n. 643, p.30-49, out. 2008.

SCHAFF, Adam. **A sociedade informática**. São Paulo: Brasiliense, 1995.

SILVA, Mozart Linhares da. A educação e o "instantâneo tecnológico". In: SILVA, Mozart Linhares da (Org.). **Novas tecnologias: educação na era da sociedade da informação**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001. p. 23-37.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da Ufrgs, 2009. Cap. 2, p. 31-43.

SOUZA, Francisco Das Chagas de. **Biblioteconomia no Brasil: Profissão e educação**. Florianópolis: Associação Catarinense de Bibliotecários, 1997.

SOUTO, Leonardo Fernandes. Biblioteconomia em reflexão: cenários, práticas e perspectivas. In: SOUTO, Leonardo Fernandes. **O profissional da Informação em tempo de mudanças**. Campinas: Alínea, 2005. Cap. 2, p. 29-54.

SOUZA, Janine. Cada vez mais atualizados. **Correio do Povo**, Porto Alegre, 13 maio 2012. p. 1-1.

STUMPF, Ida Regina Chitto. **Funções manifestas e latentes do estágio do curso de Biblioteconomia da UFRGS e sua relação com os recursos humanos e os tipos de bibliotecas**. 1979. 129 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de

Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1979.

TEIXEIRA, Maurício de Cordeiro et al. A percepção dos jovens sobre o estágio e a resistência aos estágios não remunerados. In: CONFERÊNCIA BRASILEIRA DE RELAÇÕES DE EMPREGO E TRABALHO, 4., 2010, São Paulo. **Conferência Brasileira de Relações de Emprego e Trabalho**. São Paulo: Instituto Brasileiro de Relações de Emprego e Trabalho, 2010. p. 1 - 17.

TIJIBOY, Ana Vilma. O momento atual: um paradigma emergente. In: SILVA, Mozart Linhares da (Org.). **Novas tecnologias: educação na era da sociedade da informação**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001. p. 40-51.

THOMAS JUNIOR, R. Roosevelt. Nota da Harvard Business Scholl: como gerenciar o contrato psicológico. In: VROOM, Victor H.. **Gestão de pessoas, não de pessoal**. Rio de Janeiro: Campus, 1997. p. 37-54. (Harvard Business Review Book).

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Histórico**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/ufrgs/a-ufrgs/historico>>. Acesso em 12 junho 2012.

\_\_\_\_\_. FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA E COMUNICAÇÃO. **Comissão de Graduação**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/fabico/aluno/comgrad/bib>>. Acesso em: 15 jun. 2012.

\_\_\_\_\_. FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA. **Objetivo**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/fabico/ensino/graduacao/biblioteconomia>>. Acesso em: 15 jun. 2012.

\_\_\_\_\_. Conselho de Pesquisa e Extensão. **Resolução CEPE nº 2909**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cepe/legislacao/Res29-09.htm>>. Acesso em: 12 jun. 2012.

\_\_\_\_\_. Conselho de Pesquisa e Extensão. **Resolução CEPE nº 2909**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cepe/legislacao/Res29-09.htm>>. Acesso em: 12 jun. 2012.

\_\_\_\_\_. **PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/prograd/>>. Acesso em: 15 jun. 2012.

\_\_\_\_\_. **UFRGS em números**. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/ufrgs/a-ufrgs/ufrgs-em-numeros>>. Acesso em: 12 jun. 2012.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Profissional da informação: formação, perfil e atuação profissional. In: VALENTIM, Marta Lígia Pomim (Org.). **Profissionais da Informação: formação, perfil e atuação profissional**. São Paulo: Polis, 2002. p. 7-31

VERNON, M. D.. **Motivação humana**: a força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações. Petrópolis: Vozes,

## APÊNDICE A – CARTA DE APRESENTAÇÃO PARA OS GRADUANDOS



# UFRGS FABICO

Colegas da Faculdade de Biblioteconomia da UFRGS,

Sou aluna do oitavo semestre do curso Biblioteconomia e estou enviando para todos os graduandos este questionário, que tem como único propósito ser utilizado para a coleta de dados do meu trabalho de conclusão de curso de graduação – TCC.

Somente interessam suas respostas para que a pesquisa possa ser representativa do universo de alunos do qual você faz parte. As informações coletadas serão tratadas com anonimato, e os dados pessoais do aluno não deverão ser informados. Para responder basta acessar o link constante nesse e-mail, e em menos de cinco minutos você terá encerrado sua colaboração.

O tema abordado por essa pesquisa é: **Quais são os critérios predominantes para a escolha de um estágio?**

**Mesmo que não esteja estagiando no momento, responda o questionário de acordo com suas experiências anteriores, e se nunca fez estágio assinale as alternativas que estão de acordo com suas expectativas quanto ao estágio. Suas respostas serão de grande importância.**

Agradeço sua participação, ela é imprescindível para essa pesquisa.

Atenciosamente,

Bárbara Goulart.

## APÊNDICE B - MODELO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS



### Questionário

**1. Gênero:**

- feminino  
 masculino

**2. Faixa etária:p**

- até 18 anos                       de 18 a 25 anos                       de 25 a 30 anos  
 de 30 a 35 anos                       de 35 a 40 anos                       acima de 40 anos

**3. Semestre que cursa atualmente:**

- 1º ao 2º                                       4º ao 5º                                       4º ao 5º  
 2º ao 3º                                       5º ao 6º                                       6º ao 8º

**4. Estado civil:**

- casado                                       solteiro                                       outro

**5. Identifique o fator decisivo, ou a alternativa que mais se aproxima da principal motivação de prestar vestibular para biblioteconomia (ou solicitar transferência interna):**

- vocação                                       densidade de candidatos por vaga  
 mercado de trabalho                       influência de amigos/parentes  
 outro

Se você marcou outro, cite o fator : \_\_\_\_\_

**6. Atualmente você:**

- está fazendo um estágio remunerado  
 está fazendo um estágio voluntário  
 está fazendo o estágio curricular  
 apenas estudando  
 trabalhando

**7. Na escolha por uma instituição para estagiar, quais critérios você leva (levaria) em consideração (Preencha as lacunas em ordem de importância, sendo 1 para fatores indispensáveis, 2 para importantes, e 3 para desejáveis).**

- o tipo de biblioteca                       a localização                                       a possibilidade de efetivação  
 a remuneração recebida                       tipo de instituição                                       os recursos materiais/equipe de trabalho  
 desenvolvimento e aprendizado                       a carga horária                                       referências positivas de colegas

**8. Da mesma forma que na questão anterior, enumere os fatores que o afastam (ou afastariam) da participação na seleção por uma vaga de estágio: (Preencha as lacunas em ordem de importância, sendo**

**3 para os fatores que mais o afastariam, 2 para fatores que levaria muito em consideração, e 1 para fatores que poderia relevar).**

- ( ) burocracia para contratação (muitas etapas, provas, testes) ( ) a baixa remuneração  
 ( ) a falta de recursos materiais ( ) a carga horária  
 ( ) referências negativas ( ) localização geográfica

**9. Se interrompeu (ou interromperia) um estágio assinale um ou mais critérios que motivaram (ou motivariam) tal decisão:**

- ( ) receber outra proposta  
 ( ) jornada não compatível com as tarefas acadêmicas  
 ( ) atividades que não estejam de acordo com os conhecimentos exigidos  
 ( ) o ambiente de trabalho/recursos materiais não sejam adequados para o aprendiz  
 ( ) para estagiar em outro tipo de biblioteca  
 ( ) a carga horária  
 ( ) os recursos materiais/equipe de trabalho

Outro(s) dificuldade(s) – cite: \_\_\_\_\_

**10. Abaixo listadas algumas contribuições da realização de estágio(s). Assinale as alternativas que considera válidas (Marque quantas alternativas desejar, e se não concorda não marque nenhuma).**

- ( ) desenvolvimento de capacidades/habilidades  
 ( ) possibilidade de treinar na prática os conhecimentos teóricos  
 ( ) familiaridade com o ambiente profissional  
 ( ) construção de uma rede de contatos  
 ( ) base de um currículo profissional com experiências variadas  
 ( ) ajuda no custeio das despesas  
 ( ) auxílio na definição do perfil profissional

Outras contribuições – cite: \_\_\_\_\_

**11. Em relação à realização de estágios, enumere os respectivos graus de concordância quanto as motivações abaixo elencadas:**

**1 – discordo totalmente 2 – discordo 3- não concordo nem discordo 4- concordo em parte 5 – concordo totalmente**

- ( ) Tem interesse na vivência em situações diversificadas que possam agregar valor ao currículo.
- ( ) Faria estágios em que a remuneração/jornada não fossem os de sua preferência, mas que contribuíssem para sua formação profissional.
- ( ) Somente encara o estágio como ferramenta para auxiliar a custear as despesas, e não tem interesse em realizar estágios não remunerados
- ( ) Define suas escolhas de unidades para estagiar levando em consideração vários fatores sociais, econômicos e éticos da empresa.
- ( ) Considera importantes as opiniões da família e do grupo social ao qual pertence para decidir em qual empresa deve estagiar.
- ( ) Considera que o estágio curricular é suficiente para adquirir alguma experiência.

**12. Com relação aos critérios para a realização de estágios, com vistas ao ingresso no mercado de trabalho, informe seu grau de concordância com as alternativas abaixo:**

**1 – discordo totalmente 2 – discordo 3- não concordo nem discordo 4- concordo em parte 5 – concordo totalmente**

- ( ) Não é necessário planejamento de carreira quando a meta profissional for o ingresso no serviço público.  
 ( ) Deve-se procurar conhecer o próprio perfil profissional antes de prestar um concurso público, ou candidatar-se a uma vaga de trabalho.

- ( ) Deve-se optar pela vaga que expresse a melhor relação entre carga horária X remuneração, não levando em consideração o tipo de instituição, ou seja, o que importa é trabalhar menos e ganhar mais.
- ( ) É importante planejar a carreira e fazer escolhas de acordo com crenças pessoais e com valores éticos.
- ( ) Somente a formação universitária não basta, deve-se procurar a atualização constante através de cursos ou de programas de mestrado e doutorado.
- ( ) No mercado competitivo dos dias atuais, não se deve recusar oportunidades, mesmo que a vaga oferecida não esteja de acordo com o perfil pessoal ou profissional.

13. Numere em ordem de importância quais fatores influenciam sua satisfação no desempenho de uma atividade profissional. Coloque o número 1 para o mais importante e o número 5 para o menos importantes. As alternativas 1 a 3 serão aquelas que você considera imprescindíveis para sua realização profissional:

- ( ) DESAFIOS – realizar atividades em que a avaliação do meu desempenho seja constante, possibilitando o crescimento na carreira.
- ( ) LIBERDADE – instituições que primam pela inovação e tem regras flexíveis.
- ( ) INCENTIVOS – trabalhar em empresas que mantêm programas de metas, premiados com compensações financeiras (benefícios como férias, auxílios- alimentação, planos de saúde).
- ( ) SEGURANÇA – carreiras no serviço público , ou em grandes organizações com estabilidade.
- ( ) APRENDIZADO – empresas onde existe a exigência do constante aperfeiçoamento, valorizando e incentivando a educação continuada

14. Caso deseje, faça aqui considerações pertinentes a respeito do estágio e da carreira profissional, e que não foram contempladas neste questionário.

---

---

---