

RUPTURA DE PARADIGMAS BIBLIOTECÔNICOS, AUTOFORMAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO: estudo de caso

Fábio Jose Lobo da Fonseca
Fernanda Maria Lobo da Fonseca
Nádia Lobo da Fonseca

Resumo: Relaciona a atuação e inserção do bibliotecário brasileiro no mercado de trabalho aos paradigmas biblioteconômicos ainda vigentes: foco no acervo, informação vista apenas como bem social e predominância do ambiente de trabalho biblioteca. Discute alguns paradoxos profissionais relacionando-os aos paradigmas e às competências e habilidades requeridas nas organizações. Demonstra que o rompimento de tais paradigmas contribuirá para ampliar a visão e as oportunidades de trabalho, da mesma forma que os princípios do empreendedorismo e da inovação, quando aplicados à autoformação, prática esta sugerida para fazer face aos desafios profissionais, na atualidade. Conclui apresentando estudos de casos representativos das teses defendidas.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Inovação; Paradigmas Biblioteconômicos; Empreendedorismo; Autoformação.

1 INTRODUÇÃO

O pano de fundo para a elaboração deste trabalho foi as constantes alusões, na literatura da área de Biblioteconomia e Ciência da Informação, ao perfil e papel do profissional da informação, em face aos desafios propostos pelo contexto da Sociedade do Conhecimento, do Aprendizado, da Informação, ou Sociedade Pós-Industrial – as designações diferem, consoante os enfoques, mas buscam dar conta do fenômeno social que aproxima e distancia, assemelha e diferencia, simplifica e complica, concretiza e virtualiza tudo, ao mesmo tempo, agora.

Os contornos dessa sociedade ainda se delineiam, mas a emergência de novos paradigmas balizados pela mecânica quântica e a tecnologia computacional vem suscitando releituras, as mais diversas, da sociedade, dos sujeitos sociais e suas atividades laborais afetadas pela dinâmica e volume da produção cognitiva decorrentes do emprego de tecnologias digitais da informação e da comunicação. Faz-se necessária uma nova ordem, para dar conta de possibilidades até então insuspeitas. Os desafios dizem respeito ao fazer e ao ser profissional, seja qual for o campo de atuação, mas em particular, afetam os que atuam na área da informação.

Pertence ao passado a época em que “formar-se em” significava “tornar-se profissional em”, pois se, por um lado, hoje as tecnologias simplificam e agilizam determinadas tarefas, por outro os trabalhadores se defrontam com exigências de

atualização que não mais se atêm ao aspecto cognitivo, em termos de apreensão constante de novos conteúdos, estendendo-se a aspectos pessoais, como a aquisição de habilidades e atitudes, sob risco de obsolescência inexorável.

Nesse cenário, até mesmo os anos despendidos na graduação parece um longo tempo, em especial em áreas de ponta, nas quais teorias são rapidamente desatualizadas e substituídas por outras *up to date*. Natural, portanto, que haja a convivência de antigos e novos paradigmas, e aflorem paradoxos, em especial, quando se tenta conciliar tendências expressas na literatura e a realidade do ambiente em que se vive e atua profissionalmente – um país em desenvolvimento, dito “do futuro”.

A perplexidade e até mesmo, de certa forma, a desorientação das pessoas ante tais contradições, tem o efeito de “paralisar” algumas e instigar outras, que percebem que sua ação individual e grupal, o conhecimento que geram, “constrói” as organizações em que trabalham entendidas como “entidades criadoras do conhecimento” (NONAKA; TAKEUCHI, 1998).

Essa teoria do conhecimento socialmente construído e fundamentado sobre a experiência pessoal da realidade realça que só é possível adquirir conhecimento em contato direto com situações que propiciam novas vivências. Assim sendo, apresentam-se, inicialmente, neste trabalho, alguns paradigmas e paradoxos biblioteconômicos observados em investigações bibliográficas e de campo. A partir deles, buscou-se ressaltar a necessidade da aplicação de **princípios do empreendedorismo** para favorecer a **ação inovadora** direcionada para o autodesenvolvimento de competências e habilidades.

Pressupõe-se que a efetiva mudança de foco do suporte para a informação, a visão desta como *commodity*, e em decorrência, a prospecção de nichos de mercado em ambientes não tradicionais já em curso, ainda não esta sendo percebida devidamente como oportunidade. O relato de experiências dos autores, em ambientes diversos – dos setores públicos (rede de bibliotecas universitárias e órgão federal) e privado (editora/livraria e “empresa. com”) – visa oferecer alguns elementos para pensar e quem sabe, estímulo para agir.

2 PARADIGMAS E PARADOXOS BIBLIOTECONÔMICOS

O cenário complexo da atualidade decorre de estarem acontecendo, em vários campos, verdadeiras revoluções científicas, definidas pelas mudanças, juntamente com as controvérsias que quase sempre as acompanham em face da emergência de novos paradigmas (KUHN, 1990, p. 25).

Assim, ao correlacionar **paradigmas** – “realizações científicas universalmente reconhecidas que, durante algum tempo, fornecem problemas e soluções modelares para uma comunidade de praticantes de uma ciência” (KUHN, 1990, p.13) – e alguns **paradoxos** – fatos “contraditórios mesmo que na aparência,

ou [...] afirmações que vão de encontro a sistemas e/ou pressupostos que se impuseram, como incontestáveis ao pensamento” (FERREIRA, 1986, p.1265) – na área da Biblioteconomia, pretende-se demonstrar que, da mesma forma que o ideograma chinês *caos* se aplica a crise, ou a oportunidade, também as contradições podem conter em seu bojo, no mínimo, objetos para pensar.

Entre tantas, ressaltaram-se algumas contradições, esperando-se que outros venham a contribuir para ampliar essa discussão, que visa, em última instância, ratificar as necessárias alterações de rumos (efetiva mudança de foco do acervo para a informação, o entendimento desta também como *commodity* e a prospecção de nichos de mercado). Tema de vasta literatura, tais mudanças dependem, em princípio, de uma postura pró-ativa e visão de futuro por parte dos profissionais da informação, fundamentais, na atualidade, em qualquer campo.

É importante reiterar que, dado o escopo deste estudo, não se pretendeu esgotar o assunto, ou realizar juízos de valor, mas apenas oferecer pequena contribuição ao debate sobre mercado de trabalho e perfil dos bibliotecários, a começar pela designação do curso de Biblioteconomia alterada, em algumas escolas, para tecnologia da informação, gerência de sistemas de informação etc.

A questão pode parecer antiga e **meramente terminológica**, mas merece registro, por denotar uma característica da área: a inconsistência vocabular que dificulta a consolidação da Biblioteconomia como ciência, por favorecer ruídos de comunicação. Ora, uma das funções preponderantes das comunidades científicas – redes de organizações e relações sociais, formais e informais – diz respeito, justamente, à comunicação, ao intercâmbio de informações sobre os trabalhos em andamento, entre pares, assegurando ainda, **a difusão e a promoção da ciência junto a públicos de não especialistas** (inserir a ciência na cultura) e junto aos governos (LE COADIC, 1996, p. 17. Grifo nosso).

Segundo (ROBREDO, 1989 *apud* SANTOS, 2004, p.7) as novas denominações representaram “apenas uma reação ao aparecimento de novas profissões da informação”, ou uma tentativa de manter status equivalente ao que iam ganhando, pouco a pouco, essas novas profissões, “sem cuidar de adaptar o conteúdo do que se designa por carreiras da Biblioteconomia, “quando ainda era tempo, à uma realidade imposta pelo mercado e pela sociedade como um todo”.

A questão gerou controvérsias também entre estudantes e profissionais de Biblioteconomia reunidos em Londrina, em 2001. O seminário foi organizado por graduandos da Universidade Estadual de Londrina e da Universidade Estadual de São Paulo, enfocando, entre outros temas, a regulamentação da profissão “cientista da informação”, ali apresentada como uma estratégia para adequar a designação do profissional da informação às exigências “do século XXI”.

O fato é que, em 2002, especialistas da área reformularam a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e reuniram na categoria **profissionais da informação** as seguintes ocupações: **Bibliotecário** (sob as denominações de

Bibliógrafo, Biblioteconomista, Cientista de informação, Consultor de informação, Especialista de Informação, Gerente de Informação e Gestor de Informação); **Documentalista** (Analista de Documentação, Especialista de Documentação, Gerente de Documentação, Supervisor de Controle de Processos Documentais, Supervisor de Controle Documental, Técnico de Documentação e Técnico em suporte de Documentação); e **Analista de informações** (Pesquisador de informações de rede) (BRASIL, 2004).

A CBO, por sua abrangência (inclui as competências requeridas, ambientes, instrumentos e condições de trabalho, entre outras informações), pode auxiliar empregadores e especialistas em recrutamento e seleção, possibilitando, dessa forma, novas oportunidades de mercado, em especial, para os bibliotecários – categoria que abrange o maior número de atribuições.

No entanto, entende-se que a problemática das várias carreiras da informação não foi totalmente equacionada, passados quinze anos da declaração de Robredo (1989 *apud* SANTOS, 2004) sobre as “novas profissões”. Questiona-se, por exemplo, até que ponto, na prática, a correspondência entre denominações estabelecida pela CBO se efetiva. Isto porque, pelo menos na visão de leigos, associadas ao profissional “bibliotecário”, costumam estar tarefas como o processamento técnico, a organização e disseminação de documentos em suporte (paradigma do foco no acervo), em ambientes tradicionais (paradigma do local), disseminando a informação como bem social, enquanto que ao contrário, o termo “analista de informação” remete a um profissional habilitado a “garimpar” informação com potencial valor econômico, portanto, com visão de mercado.

Também se deduz que a pretendida **difusão e promoção junto a públicos de não especialistas** não tenha sido alcançada, a julgar pela relação candidato/vaga, nos exames de acesso aos cursos de Biblioteconomia, ainda muito aquém da observada em outras carreiras. Essa baixa procura constitui-se em um paradoxo, pelo fato da carreira estar em terceiro lugar, no *ranking* das nove mais **promissoras ocupações** da atualidade, conforme publicado em revista de grande circulação (LUZ; AZEVEDO; HORTA, 2003).

Conjectura-se que a baixa **visibilidade social** dos profissionais da informação seja conseqüência de falhas na comunicação na área e da conjuntura econômico-social do Brasil,

Embora a North American Industry Classification System (NAICS) tenha definido a informação como uma *commodity*, para mensuração do setor informal, ou seja, “uma mercadoria que é produzida, manipulada e distribuída por uma variedade cada vez maior de empresas” (GALVÃO, 1999) ressalta-se, na literatura, que ao **valor econômico da informação**, se contrapõe, muitas vezes, seu caráter de **bem social**.

Busca-se a qualidade dos produtos e dos serviços de informação para atender à demanda de usuários sem, no entanto, associá-la à conquista e fidelização

de segmentos de mercado, clientela, visando a auferir lucro. Supõe-se que isto decorra da própria natureza da informação *lato sensu*: “imaterial, nem sempre consubstanciada na forma de bens tangíveis, ou serviços de fácil mensuração” (GALVÃO, 1999).

Além de ficar comprometida a inserção de produtos de informação na **estratégia de negócios das empresas do país**, não visualizar a informação como mercadoria “algo que pode ser oferecido a um mercado para satisfazer a uma necessidade ou desejo” (PERUZZO, 2004) significa, atualmente, menosprezar “cerca de 60% dos postos de trabalhos existentes no Brasil [...] localizados nas micro e pequenas empresas” (BRANDÃO, 2004).

Esse movimento empreendedor, cuja pujança quantitativa surpreende outras nações, seria incrementado qualitativamente, se incluísse o bibliotecário gerenciando a informação (relacionada ao suporte tangível, quantificável) e o conhecimento (propiciando a conversão de conhecimento tácito em explícito, a criatividade e a inovação).

Afinal, a informação é fator estratégico para a competitividade, nos diferentes setores das organizações. Enfrentar o desafio de aprimorar e/ou desenvolver novos serviços e produtos, ampliar mercados e, conseqüentemente, aumentar seus lucros, requer informação como **apoio à tomada de decisão, fator de produção** (quanto maior for o valor agregado a um produto ou serviço, maior será a necessidade de informação nas etapas de concepção e produção); **insumo de pesquisa e desenvolvimento tecnológico (P&D)**, processo que deve ser apoiado integralmente por informações durante sua trajetória e/ou **fator de gestão** (contribuindo para multiplicar a sinergia entre os indivíduos da organização).

Em decorrência, pelo menos em tese, há uma **variedade de postos de trabalho passíveis de serem ocupados por bibliotecários** nas organizações, para supri-las de informação em seus diferentes matizes (gerencial, industrial, tecnológica etc.) e níveis (estratégico e operacional).

Apesar disso, nas entidades de classe do Estado do Rio de Janeiro (RJ), não há dados disponíveis sobre tais postos de trabalho, ou estes são incompletos. Há 880 pessoas jurídicas cadastradas, no Conselho Regional de Biblioteconomia 7ª Região (CRB7), verificando-se que, dos 3024 bibliotecários ativos neste Conselho, a maioria está vinculada a ambientes (Centros de Pesquisas, Centros de Documentação e bibliotecas em geral) e áreas tradicionais (ensino/pesquisa) (CONSELHO REGIONAL DE BIBLIOTECONOMIA 7ª REGIÃO, 2004).

Este fato compromete a avaliação sobre a ocupação de postos de trabalho não tradicionais no Estado do Rio de Janeiro (RJ), em que se localizam três escolas de Biblioteconomia, sendo duas federais – a Universidade Federal Fluminense (UFF) e a Universidade do Rio de Janeiro (UniRio).

Para suprir essa lacuna, está em andamento uma pesquisa patrocinada pelo CRB7 que, entre outros objetivos, pretende delinear o perfil do bibliotecário do

Estado do Rio de Janeiro, área de abrangência deste Conselho, bem como a natureza e principal ramo de atividade das instituições empregadoras (CONSELHO REGIONAL DE BIBLIOTECONOMIA 7ª REGIÃO, 2004).

Objetivando um dimensionamento aproximativo, cumpre citar levantamento realizado no *site* de uma empresa de recrutamento e seleção de pessoal, entre os meses de janeiro e fevereiro de 2004 (FONSECA, 2004). Das 29 vagas para bibliotecários, ali oferecidas em todo o Brasil, 20 eram na área de educação (bibliotecas escolares e universitárias), 6 na de prestação de serviços, 1 ligada ao comércio, 1 ao ramo das indústrias, e 2 em outras áreas. Infere-se, portanto, que **as ofertas de emprego** não refletem a **diversidade dos campos de atuação**, em termos quantitativos, levando a crer que a ocupação desses nichos de mercado não tradicionais é muito mais potencial do que efetiva.

Essa amostra, embora pequena, é um indicativo de que os trabalhadores se concentrem da mesma forma em atividades e ambientes tradicionais (ensino/pesquisa e bibliotecas), deduzindo-se que os empresários, de maneira geral, não visualizam o bibliotecário como um profissional capaz de gerar lucros, por meio de suas atividades, para a empresa.

Há uma outra possibilidade: a auto-imagem dos bibliotecários, ainda atrelada ao paradigma da biblioteca como o principal ou único posto de trabalho, que não os levaria a pleitear vagas em outros ambientes, em particular, nos empresariais. Como indicativo desse fato, cita-se análise realizada em 100 currículos disponíveis em *site* de recolocação profissional, verificando-se que apenas 20% dos bibliotecários se colocavam de forma diferenciada, demonstrando capacidade de inovação, em atividades como coordenação de projetos, implementação de novos processos etc. Observou-se também, que os demais se apresentaram aos empregadores como executores de tarefas, por exemplo, atuando como coadjuvantes em projetos, e não como idealizadores e/ou realizadores dos mesmos.

Essa hipótese, se comprovada, imprime maior complexidade a questões como **conquista e reserva de mercado**, porque as empresas tendem, na atualidade, a buscar profissionais por determinadas competências e habilidades e não por cargo/profissão. Dessa forma, a regulamentação profissional talvez não seja mais suficiente, por si só, para garantir aos bibliotecários postos de trabalho em ambientes não tradicionais.

De qualquer modo, cabe aos integrantes da categoria envidar esforços para conscientizar empresários e altos executivos sobre o valor da informação, em seus empreendimentos, pois “a questão não é focar quanto a empresa ganha ao investir em gestão da informação, mas sim quanto ela perde por não investir”, segundo Vargas, (2002) consultora e especialista em gerenciamento do conhecimento do Centro Nacional de Desenvolvimento do Gerenciamento da Informação (Cenadem).

Evidencia-se, dessa maneira, a necessidade de o profissional instrumentalizar-se para a gestão da informação e do conhecimento, entendendo-as como um conjunto de ações que identificam, capturam, gerenciam e compartilham os ativos intangíveis da organização (que podem estar tanto em bancos de dados e documentos impressos, quanto em experiências e habilidades dos funcionários) e para as quais não basta o domínio de técnicas e habilidades específicas.

Essa gestão exige planejar estrategicamente, analisar mercados e contextos, realizar articulações políticas etc. Tais requisitos pressupõem alto nível de competências pessoais e profissionais, entre elas flexibilidade, para atuar não apenas como mais um funcionário, mas como consultor e assessor, cuja competência estará igualmente sendo avaliada conforme seu grau de atualização, capacidade de empreendimento e criatividade Marchiori, (2002, p.81).

Por outro lado, ainda que a CBO agregue as denominações gestor da informação e gestor do conhecimento, para a mesma categoria profissional, cumpre destacar a distinção feita por Cardoso, (2004). Esta autora relaciona gestão da informação a uma visão estática e um tanto passiva da organização – como processadora de dados para a resolução de problemas e a adaptação organizacional – tendendo a considerar apenas os fatores de “eficácia estática”, a produtividade e os lucros. Em contraposição, por reconhecer a dinâmica inerente ao processo de criação do conhecimento, a gestão do conhecimento diz respeito à “eficácia dinâmica”, ou seja, à inovação e qualidade.

Em decorrência, para a gestão do conhecimento humano – a informação como compreensão, “estruturas informacionais que, ao internalizar-se, se integram a sistemas de relacionamento simbólico de mais alto nível e permanência” Nonaka e Takeuchi, (1998) – considerado o maior fator competitivo de uma empresa e, por extensão, de uma nação, são requeridas bagagem cognitiva e qualificações ainda mais diversificadas, e mais sólidas, o que extrapola a proficiência técnica concebida como conjunto de funções relacionadas ao tratamento da informação.

Essa necessidade de desenvolver aspectos profissionais e pessoais, como, por exemplo, trabalho em equipe, comunicação e negociação, liderança, disposição para assumir tarefas que não dizem respeito às suas atribuições, que implicam em exposição da capacidade profissional também em ambientes multidisciplinares, justifica a abordagem, ainda que de forma sucinta, do modelo de competências e gestão de talentos Gramigna, (2002), relacionando-o à autoformação ou autoeducação, tal como preconizada por Morin, (2002).

3 NOVAS TENDÊNCIAS E AUTOFORMAÇÃO DO BIBLIOTECÁRIO

De acordo com a literatura consultada, na atualidade, os empregadores esperam que os funcionários descubram por si próprios como melhorar e agilizar o seu próprio trabalho, de modo que estes precisam analisar situações, pensar

criativamente e solucionar problemas, fazer perguntas e esclarecer o que não compreendem para poder sugerir melhorias de maneira constante e contínua.

Portanto, cumpre ratificar que da mesma forma que **modernizar** (automatizando uma tarefa, por exemplo) não significa **inovar** (questionar a forma de executá-la para otimizar recursos nessa execução), “empreender não se limita apenas à geração de novos negócios – é, principalmente, uma postura pró-ativa, dinâmica, responsável, independente e criativa [...], frente aos desafios encontrados em seus novos postos de trabalho Geranegocio, (2004).

No entanto, a formação universitária “provê especialistas em disciplinas pré-determinadas, portanto, artificialmente delimitadas, enquanto uma grande parte das atividades sociais, como o próprio desenvolvimento da ciência, exige pessoas capazes de um ângulo de visão muito mais amplo e, ao mesmo tempo, de um enfoque dos problemas em profundidade” Lichnerowicz (*apud* MORIN, 2002).

Isto implica em muito mais que a mudança curricular periódica, que só atinge uma parcela dos graduandos. Há que se assumir uma atitude empreendedora (capacidade do indivíduo de tomar a iniciativa, problematizar e buscar soluções inovadoras), para fomentar uma cultura voltada para a criatividade e a inovação, como a autoformação (a educação continuada e a experiência obtida pelo exercício profissional em ambientes diversos) direcionada à inserção vantajosa no mercado de trabalho e/ou realização pessoal.

A autoformação de acordo com **princípios empreendedores** (monitoramento constante do ambiente, auto-avaliação pessoal e profissional, estabelecimento de metas, aproveitamento das oportunidades de melhoria, comportamento ético, entre outros) instrumentaliza os egressos das universidades, ainda durante a graduação, a buscarem, a par do conhecimento, um conjunto de outras competências básicas atualmente requisitadas aos profissionais: a perícia, as aptidões, e as características pessoais que ajudam a diferenciar o profissional altamente qualificado, que podem ser observadas no cotidiano de trabalho ou em situações de teste. Aqueles que apresentam um elevado perfil de competências possuem as qualidades requeridas para levar adiante determinadas missões, tornando-se mais aptos a obter realização pessoal e colocação, em um mercado cada vez mais exigente.

Para auxiliar as pessoas empenhadas em mapear seu campo de domínio de competências e planejar metas em médio prazo, Gramigna, (2002) disponibiliza a árvore das competências profissionais – uma ferramenta que possibilita traçar planos de auto-desenvolvimento, com base nas competências essenciais, a partir do atual enfoque de competências: “conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que algumas pessoas, equipes ou organizações dominam melhor do que outras, o que as faz se destacar em determinados contextos” Lévy-Leboyer (*apud* GRAMIGNA, 2002).

De acordo com essa autora, a metáfora da árvore para representar os três indicadores de uma competência é usada pelo Dr. Helbert Kellner da seguinte forma: a **Copa** representa as habilidades adquiridas e disponíveis para a realização do trabalho; o **Tronco**, os diversos conhecimentos e informações acumulados ao longo da carreira; e a **Raiz**, o conjunto de atitudes e comportamentos que a pessoa mobiliza quando precisa colocar em prática uma competência.

Para traçar uma árvore, é necessário compreender cada um dos componentes de uma competência, a saber:

a) as **Atitudes** (raiz): um dos indicadores de impacto e que dá distinção aos profissionais de vanguarda é o conjunto de atitudes agregadas à sua ação cotidiana. Quanto mais adequado ao contexto, maior o seu nível de influência no ambiente de trabalho.

Das atitudes decorrem o nível de confiança entre as pessoas, o clima de trabalho, o grau de comprometimento com objetivos e metas organizacionais e, conseqüentemente, resultados maximizados. Assim como na árvore, as atitudes são o fruto da história de cada pessoa: se for bem cuidada e cultivada em sua trajetória de vida, terá raízes fortes que sustentarão o tronco, favorecerão a formação de copas produtivas e a coleta de bons frutos. Caso contrário, a árvore precisará de âncoras e auxílio para sua sustentação e permanência.

Hoje, mais do que nunca, as empresas vêm reforçando a idéia de mudanças comportamentais em seu *staff*. Algumas atitudes, reflexos de nossos valores e crenças, que fazem a diferença na ação gerencial: sensibilidade interpessoal (qualidade nos contatos com pares, clientes e fornecedores internos e externos); energia e iniciativa para resolver problemas; disponibilidade para ouvir, para receber *feedback* (de pares, liderados e líderes); interesse e curiosidade; tenacidade; persistência; flexibilidade; e adaptabilidade: demonstração de atitude aberta e receptiva às inovações; postura positiva que demonstre dinamismo; integridade e bom senso no trato com as pessoas; partilhamento do sucesso com a equipe de trabalho, com reconhecimento público das contribuições; compromisso com resultados; senso de honestidade; ética nos negócios, de orientação para metas; auto motivação e auto controle; busca permanente de desenvolvimento;

b) o **Conhecimento** (tronco): cada posto de trabalho exige conhecimentos específicos e conhecimentos essenciais. Os processos de decisão, planejamento e organização, comunicação, controle de resultados, negociação e administração de conflitos, dentre outros, são afetados pelo nível de conhecimentos essenciais – aqueles que fazem parte do rol que todo profissional deve saber para ocupar seu posto (domínio de procedimentos, conceitos, fatos e informações relevantes).

O conhecimento é um indicador de competências que ajuda a lidar com o paradoxo da fortaleza e da flexibilidade: quanto mais conhecimento adquire, mais forte se torna o profissional, e ao mesmo tempo, mais flexível para enfrentar as mudanças e rupturas que surgem em micro intervalos nunca antes pensados; e

c) as **Habilidades** (a copa): entende-se por “habilidade” usar o conhecimento de forma adequada, demonstrar suas competências através de ações. O conhecimento adquirido por meio de cursos, leituras e informações em geral, precisa ser útil, ou seja, reverter em algum benefício para a coletividade na qual o profissional está inserido.

Cumpra então ratificar que os bibliotecários integram o grupo de profissionais cujas atividades “consistem em ampliar o acervo de conhecimentos científicos e intelectuais, por meio de pesquisas; aplicar conceitos e teorias para solução de problemas ou por meio da educação, assegurar a difusão sistemática desses conhecimentos” Brasil, (2004).

Portanto, incluem-se entre as suas **competências essenciais**: gerenciar unidades, redes e sistemas de informação; tratar tecnicamente recursos informacionais; desenvolver recursos informacionais; disseminar informação; desenvolver estudos e pesquisas; prestar serviços de assessoria e consultoria; realizar difusão cultural; e desenvolver ações educativas.

Citam-se, entre as **competências pessoais**: manter-se atualizado; liderar equipes; trabalhar em equipe e em rede; demonstrar capacidade de análise e síntese; demonstrar conhecimento de outros idiomas; capacidade de comunicação, negociação e empreendedora; senso de organização; raciocínio lógico; demonstrar capacidade de concentração; pró-atividade; criatividade; e agir com ética Brasil, (2004).

Outro instrumento relevante como diretriz para a autoformação é o documento da Associação Americana de Bibliotecas Jurídicas (AALL), que empenhou-se em definir o perfil do bibliotecário jurídico e o seu valor para a área do Direito, no presente e no futuro, por meio da identificação, verificação e promoção das competências desse profissional, tanto as "Competências básicas", capacidades que se aplicam a todos os bibliotecários jurídicos adquiridas no início da carreira, quanto as relacionadas às áreas específicas da atuação profissional ("Competências especializadas") que variam de acordo com o contexto e as condições em que atuam os bibliotecários (American Association of Law Libraries, (2004).

Também os empregadores podem obter, nesse rol de competências da AALL, subsídios para tomada de decisão, no que se refere a contratações, avaliações e promoções, e fazer recomendações para programas de desenvolvimento profissional, tal como a própria AALL, ao estruturar os seus, visando garantir que tais programas auxiliarão o bibliotecário jurídico a alcançar e manter as habilidades e os conhecimentos necessários para o seu trabalho atual e o do futuro.

Não se deve esperar, portanto, que a educação formal consiga acompanhar o ritmo em que ocorrem as mudanças na sociedade. Sabe-se que a alteração de currículos, que como (á citado), não é a solução, por depender de uma série de

procedimentos burocráticos que emperram o processo. Assim, seria de se esperar que as escolas, desde o nível fundamental, já nas séries iniciais, cuidassem de educar, contribuindo “para a autoformação da pessoa (ensinar a assumir a condição humana, ensinar a viver) e ensinar como se tornar cidadão” Morin, (2002, p.65).

Entende-se que um trabalho desse tipo não se conclui. Ao contrário, espera-se que seja capaz de provocar outras indagações, por isso, ao invés de uma conclusão, ou mesmo, considerações finais, optou-se por apresentar, por meio de estudo de casos, possibilidades de exercício profissional, nem sempre vislumbradas, em especial, pelos iniciantes da área.

4 OPORTUNIDADES DE TRABALHO: ESTUDO DE CASOS

Como já citado neste trabalho, não há como desconhecer as contingências do ambiente, no qual se está inserido. Um novo índice – o Índice de Capital Humano (ICH) – que apura a performance do capital humano, no Brasil, entre 1970 e 2000, comparando-o ao Produto Interno Bruto (PIB) – soma de todas as riquezas geradas no país – revela que a formação educacional e profissional do trabalhador cresceu mais que a economia, nesse período. A reportagem ressalta: profissionais com qualificação, sem emprego, citando casos de pessoas com nível superior que não conseguiram inserção no mercado, em vaga condizente com a sua escolaridade (CARVALHO, 2004).

Isto denota um mercado de trabalho restrito e, em conseqüência, altamente competitivo, exigindo adotar, em relação à própria carreira, a postura pró-ativa típica dos empreendedores.

As competências requeridas podem ser, como já citado, adquiridas no ensino superior, porém se o currículo da graduação apresenta-se em descompasso em relação às exigências da sociedade, cabe empenhar-se pela autoeducação e buscar experiência ainda durante a graduação.

Embora inserido nesse contexto e sendo por ele afetado, tanto quanto outras categorias, o bibliotecário, apesar dos paradoxos citados anteriormente, conta com vantagem competitiva sobre muitas outras ocupações: está apto a buscar e tratar sua matéria prima – a informação – de forma a partilhá-la com os que dela necessitam.

O ambiente, onde ocorre essa interação pode ser ou não tradicional importa o conhecimento adquirido através da autoformação e da experiência.

Nesse sentido, considerou-se ilustrativa a experiência profissional dos autores, tendo em vista que atuaram em organizações com perfis diferenciados, quanto à **natureza jurídica** (esfera pública e privada) e **ao porte** (que varia de médio a micro).

Algumas representaram oportunidade de exercício em **ambientes não tradicionais** (livraria e *e-commerce*). Outras, o **desempenho de atividades não usuais** (serviços próprios do ambiente da rede, como análise e/ou arquitetura de informações), e/ou empreendedoras (participação/liderança, em equipes multidisciplinares para elaboração e implementação de projetos, prospecção de linhas de negócios etc.).

São citadas organizações de diferentes áreas de atuação: educação, comércio de livros, auditoria e fiscalização do patrimônio da União; consultoria jurídica e produção de notícias para os agentes do setor elétrico brasileiro, sendo a última do tipo “empresa . com”, ou seja, realiza suas operações prioritariamente pela Internet.

A diversidade desses ambientes estimulou questionamentos, ainda durante a graduação, evidenciando-se a questão dos paradoxos e paradigmas aqui expostos, e ao mesmo tempo contribuiu para o desenvolvimento de investigações a eles relacionadas (FONSECA, 2003; FONSECA, 2004).

Cumprir destacar, dentre tais observações participativas, inicialmente, a vivenciada no Grupo CanalEnergia (2004), por permitir exemplificar a questão dos nichos de mercado, para os profissionais da informação, em ambientes não tradicionais.

O público alvo da empresa são os agentes do setor elétrico, ou seja, todos os que atuam, ou se interessam, por informações do setor. A empresa emprega 18 pessoas, entre elas, um bibliotecário, atuando como **analista de informações e pesquisador de mercado**. O recrutamento e a seleção desse profissional couberam a uma consultoria externa de recursos humanos, que definiu o cargo a partir **das competências e habilidades requeridas** pela empresa (análise, tratamento e disseminação da informação, domínio de tecnologias de informação e comunicação, criatividade, capacidade de trabalhar em equipe, entre outras).

Além do CanalEnergia -- portal de notícias sobre o setor elétrico brasileiro, com 1.072.097 acessos, ao mês (em julho de 2004) – é uma das linhas de negócios do Grupo Canal Energia, às quais o bibliotecário disponibiliza suporte informacional, gerando produtos e disponibilizando serviços, alguns de cunho tradicional e outros, nem tanto, conforme a seguir:

- a) **Editora/livraria**: normalizar originais para editoração; analisar dados, visando a identificar clientes potenciais para os materiais editados, estabelecer contato e divulgar os produtos editoriais;
- b) **Cadastro Brasileiro de Agentes do Setor Elétrico (CBase)**: gerenciar esse sistema de cadastros, coordenar o serviço de referência remoto (cuja implantação coube ao bibliotecário); Gerenciar a DSI, entre integrantes da direção executiva e área comercial do CanalEnergia;
- c) **Zona Elétrica** (especializada na elaboração de *home pages*): planejar a arquitetura da informação para os *sites* criados,

trabalhando em equipe com jornalistas, programadores para Internet e *web designer*;

- d) **Centro Nacional de Desenvolvimento de Pequenas Centrais Hidrelétricas** (prestação de serviço de consultoria a esse tipo de organização): identificar necessidades informacionais do público interno e externo; e
- e) **Centro de Treinamento e Estudos em Energia** (promove cursos, seminários e eventos para o setor elétrico): promover a DSI, através da utilização dos dados do CBase, para o público alvo, divulgando os eventos que serão promovidos.

O bibliotecário também criou e coordena mecanismos para atendimento aos clientes de algumas dessas áreas de negócios, que favorecem captar, analisar e disponibilizar informações que propiciam a tomada de decisões estratégicas.

Em contraposição a outras empresas constata-se que, neste caso existe a visão de que o profissional bibliotecário está capacitado a tratar de maneira singular as informações, filtrando-as, organizando-as, e disseminando-as. Este, por sua vez, buscou atuar de tal forma, que suas responsabilidades vêm sendo ampliadas gradativamente, à medida que adquire maior domínio das necessidades da empresa, experiência e confiança em si mesmo, revertendo em mais benefícios para a organização.

Embora ambientes pouco citados, como empregadores e por esse motivo aqui incluídas como postos de trabalho não tradicionais, as editoras/livrarias favorecem o desempenho de atividades bastante comuns, como o processamento de materiais impressos, a organização técnica do estoque de livros, supervisão de auxiliares e estagiários, gerência e manutenção de bases de dados automatizadas.

Por outro lado, cumpre notar que, um espaço tradicional, como a biblioteca, em um ambiente como a Universidade do Estado do Rio de Janeiro, pode propiciar experiências enriquecedoras aos bibliotecários. Até porque o ambiente acadêmico é propício à inovação e criatividade, favorecendo a atuação de bibliotecários em equipes multidisciplinares, em paralelo às atividades inerentes ao cargo. Estabelecidas por meio de parcerias entre unidades acadêmicas e administrativas, tais equipes desenvolvem estudos, implantam projetos, realizam treinamentos, enfim, aliam gestão da informação e gestão do conhecimento.

A universidade tem reconhecido e apoiado essas iniciativas, entre outras formas, cadastrando projetos, na Extensão, contratando pessoal, favorecendo a participação dos bibliotecários, e demais envolvidos, em eventos técnico-científicos da área de Biblioteconomia, Ciência da Informação e Educação. Com isto, entre 1998 e 2004, a UERJ se fez representar nos principais eventos da área.

A disseminação do conhecimento gerado tem ocorrido também por meio de artigos publicados em periódicos.

Deve-se destacar que, em função de tais estudos, envolvendo graduandos de outras áreas, estes adquiriram uma outra visão das bibliotecas e dos bibliotecários. Alguns se mostraram interessados em aprofundar estudos na área (de graduação e de pós-graduação). Com isso, os bibliotecários têm sido solicitados a co-orientar e a compor bancas de projetos de final de curso, em que graduandos de outras áreas enfocam as bibliotecas.

Tais iniciativas podem ser consideradas inovadoras, pois favorecem a consolidação de parcerias entre docentes e bibliotecários, por meio das quais são rompidos os limites físicos da biblioteca.

Assim, indo ao encontro de outros educadores/empreendedores decididos a superar dificuldades comuns em instituições de ensino superior, em particular as públicas, os bibliotecários exercitam a “habilidade de criar e construir algo a partir de muito pouco ou do quase nada” (BARRETO *apud* LEAL, 2004).

Da mesma forma, do “quase nada” surgiu o Núcleo de Informações e Pesquisas, projeto desenvolvido em 2000-2001, na Casa Civil da Presidência da República, no Rio de Janeiro. Nele, a atividade inicialmente proposta ao bibliotecário se restringiria à organização de um acervo variado de documentos oriundos de auditorias e fiscalizações promovidas pelo referido órgão. Visualizando, no entanto, outras possibilidades, o profissional sugeriu e implementou a informatização do serviço, criando, entre outras ferramentas, uma base de dados, para consulta, via Intranet, dos documentos organizados, e um sistema de consulta a legislações utilizadas pelos auditores.

Essas legislações, antes dispersas, foram concentradas, em uma única base, agilizando a sua localização e garantindo a atualidade do conteúdo, principal valor para os usuários. Tornaram-se, assim, acessíveis, internamente, pela *home page* do Núcleo e, externamente, através de mídias eletrônicas, impactando positivamente a credibilidade da auditoria e minimizando o retrabalho. Propiciou-se, ainda, a disseminação do conhecimento tácito, pois o que era propriedade apenas dos auditores mais experientes, passou a ser socializado com todos da equipe. Foi possível, assim, ao bibliotecário aliar a gestão da informação e do conhecimento, atuando junto a especialistas de outras áreas.

Para encerrar esta parte, considerando, como já citado, que um trabalho deste teor não se conclui, pois se espera que estimule desdobramentos, cabe reiterar que empreendedorismo quer dizer pelo menos três coisas:

a) a capacidade de tomar a iniciativa, buscar soluções inovadoras e agir no sentido de encontrar a solução para problemas econômicos ou sociais, pessoais ou de outros, por meio de empreendimentos;

b) o conjunto de conceitos, métodos, instrumentos e práticas relacionadas com a criação, implantação e gestão de novas empresas ou organizações, portanto, constitui-se em uma disciplina que pode ser ensinada; e

c) um movimento social para a criação de emprego e renda, que recebe o incentivo dos governos e instituições de diferentes tipos (GERANEGOCIO, 2004).

Portanto, ao investir em sua carreira, enfocando-a como um empreendimento, o bibliotecário insere-se em um movimento apontado como a grande revolução silenciosa do século XXI, e também cumpre o seu papel de agente de mudança social, pois o mundo é uma teia de relações, onde nada é por si só, isolado e suas ações têm efeitos sobre outros.

REFERÊNCIAS

AMERICAN ASSOCIATION OF LAW LIBRARIES. *Competencies of Law Librarianship*. Disponível em: <http://www.aallnet.org/prodev/competencies.asp>. Acesso em: 19 set.2004.

BRANDÃO, Luiz Paulo Mendonça. *Empreendedorismo como preparação para o mercado de trabalho*. Disponível em: <http://www.sebraerj.com.br/>. Acesso em: 18 ago. 2004.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Classificação brasileira de ocupações – CBO. Profissionais da informação*. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/busca/descricao.asp?codigo=2612>. Acesso em: 20 jul. 2004.

CANALENERGIA. Disponível em: <http://www.canalenergia.com.br/>. Acesso em: 08 fev.2004.

CARDOSO, Leonor. *Conhecimento e processos organizacionais: a organização criadora de conhecimento*. Disponível em: <http://www.ariadne-editora.com>. Acesso em: 25 ago. 2004.

CARVALHO, Daniele. Com qualificação, sem emprego. *Jornal do Brasil*, Rio de Janeiro, 9 set. 2004. Economia e Negócios, p. A15.

CATHO. Disponível em: <http://www.catho.com.br/>. Acesso em: 08 fev.2004.

CONSELHO REGIONAL DE BIBLIOTECONOMIA 7ª REGIÃO. *Sobre o perfil dos bibliotecários do Estado do Rio de Janeiro e sua inserção no mercado de trabalho: uma análise preliminar* (Projeto de Pesquisa). Rio de Janeiro, 2004.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário da língua portuguesa*. 2. ed. rev. e aum. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FONSECA, Fabio Jose Lobo da. *Produtos e serviços de informação no ambiente das empresas: novas perspectivas par o profissional bibliotecário*. 2004. 51 f. Monografia apresentada ao Departamento de Ciência da Informação da

Universidade Federal Fluminense como parte dos requisitos para obtenção do título de bacharel em Biblioteconomia e Documentação, Niterói, 2004.

FONSECA, Fernanda Maria Lobo da. *Reflexões sobre a inconsistência vocabular em gestão de bibliotecas no Brasil*. 2003. 52 f. Monografia apresentada ao Departamento de Ciência da Informação da Universidade Federal Fluminense como parte dos requisitos para obtenção do título de bacharel em Biblioteconomia e Documentação, Niterói, 2003.

GALVÃO, Alexander Patêz. A informação como *commodity*: mensurando o setor de informações em uma nova economia. *Ciência da Informação*, Brasília, DF, v. 28, n. 1, 1999, p.67-71. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S>. Acesso em: 04 fev. 2004.

GERANEGOCIO. Disponível em: <<http://www.geranegocio.com.br>>. Acesso em 13 set. 2004.

GRAMIGNA, Maria Rita. *Modelo de competências e gestão de talentos*. São Paulo: Makroon Books, 2002.

KUHN, Thomas S. *A estrutura das revoluções científicas*. São Paulo: Perspectiva, 1990.

LEAL, Sérgio Rodrigues. *Habilidades necessárias ao bom profissional de turismo*. Disponível em: <<http://revistaturismo.cidadeinternet.com.br/artigos/habilidades.html>>. Acesso em: 09 set. 2004.

LE COADIC, Yves-François. *A ciência da informação*. Brasília: Briquet de Lemos, 1996.

LUZ, Cátia; AZEVEDO, Solange; HORTA, Ana Magdalena. Como fazer seu filho chegar lá. *Época*, [S.l.], n. 267. 30 jun. 2003. Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/Epoca/0,6993,EPT560828-1653-1,00.html>>. Acesso em 06 fev. 2003.

MARCHIORI, Patrícia Zeni. Informação para negócios: os novos agentes do conhecimento e a gestão do capital intelectual. *Ciência da Informação*, Brasília, DF, v.31, n.1, p.75-83. jan./abr. 2002.

MORIN, Edgar. *A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento*. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Russel, 2002.

NONAKA Ikujiro; TAKEUCHI Hirotaka. *Criação de conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação*. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

PERUZZO. *Administração de produtos existentes*. Disponível em: <<http://profperuzzo.com/artigos/aul.ppt>>. Acesso em: 28 jan. 2004.

SANTOS, Gildenir Carolino; PASSOS, Rosemary. *O papel das bibliotecas e dos bibliotecários às portas do século XXI: considerações sobre a convivência da informação impressa, virtual e digital*. Disponível em: <<http://snbu.bvs.br/snbu2000/docs>>. Acesso em: 29 jul. 2004.

VARGAS, Elizabeth. Informação oral obtida em palestra proferida no Rio de Janeiro, 2002.

RUPTURE OF LIBRARIANSHIP'S PARADIGMS, SELF-EDUCATION AND WORK MARKET: STUDY OF CASES

Abstract: It relates the Brazilian librarian's performance and insertion in the market in the effective librarian's paradigms: focus in the collection, information only as corporate property only and predominance of the work environment in the library. It discusses some professional paradoxes relating them with the paradigms and the competencies and abilities required in the organizations. It demonstrates that the disruption of such paradigms will contribute to extend the vision and the chances of work, in the same way that the principles of the enterprising and the innovation, when applied to self-education, this way is suggested to face the professional challenges, in the present. It concludes presenting representative studies of cases of the defended theories.

Keywords: Job market; Innovation; Librarianship's paradigms; Intrapreneurship; Self-education

Fábio Jose Lobo da Fonseca Bacharel em Biblioteconomia e Documentação. Especialista em Gestão da Informação e Inteligência Competitiva (em formação). Empresa: Grupo CanalEnergia. Pesquisador de Mercado/Analista de Informações. E-mail: fabio@gcri.com.br

Fernanda Maria Lobo da Fonseca

Bacharel em Biblioteconomia e Documentação. Especialista em Gestão da Informação e Inteligência Competitiva (em formação). Empresa: Susan Bach Livraria e Comércio de Livros. E-mail: fernanda@gcri.com.br

Nádia Lobo da Fonseca

Bacharel em Biblioteconomia e Documentação. Especialista em Organização da Informação para a Disseminação do Conhecimento. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rede Sirius – Rede de Bibliotecas UERJ. Bibliotecária. E-mail: nadia@gcri.com.br