

Ofertas de trabalho na Web para os profissionais brasileiros da informação-documentação: análise das competências e habilidades exigidas pelas empresas e instituições¹

José Antonio Moreiro Gonzalez

**Catedrático da Facultad de Humanidades,
Comunicación y Documentación da Universidad
Carlos III de Madrid**

Waldomiro Vergueiro

**Professor Titular do Departamento de
Biblioteconomia e Documentação da Escola de
Comunicações e Artes da Universidade de São
Paulo**

Analisa-se as características de ofertas de emprego do setor da Informação-Documentação. A mostra foi obtida de anúncios na Internet, feitos por empresas e instituições privadas brasileiras, durante o ano de 2010. A atividade foi realizada no âmbito de pesquisa maior, que tem como objetivo geral construir uma taxonomia que classifique e hierarquize as competências e conhecimentos exigidos pelas empresas, bem como as características dos postos oferecidos. Extraiu-se a informação de 200 ofertas de emprego obtidas nos portais Catho e Portal do bibliotecário. Cada entrada foi mantida em seu contexto de incidência e com a expressão original. Os termos obtidos passaram por um processo de normalização. A análise busca classificar e valorar as atividades, conhecimentos e tarefas mais solicitados, bem como as aptidões, competências e habilidades, além das

1 Resultados parciais da pesquisa cooperativa Construcción de un sistema para la definición de perfiles profesionales y de competencias de formación para estudiantes de Información y Documentación: estudio comparativo para Brasil y España, subvencionado pelos Ministérios de Educação do Brasil e da Espanha, dentro do Programa de Cooperação Interuniversitária. Obteve-se, também, colaboração da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), que possibilitou auxílio como professor visitante no Departamento de Biblioteconomia e Documentação da Escola de Comunicações e Artes da Universidade (ECA/USP) de São Paulo a José A. Moreiro Gonzalez, no ano de 2010.

incidências das unidades e dos profissionais de informação.

Palavras-chave: *Ofertas de emprego; Internet; Brasil; Informação e Documentação; Tarefas profissionais; Competências.*

Jobs on the Web for brazilian professionals on information and-documentation: analysis of competencies and skills required by companies and institutions

The characteristics of employment offers in the Information-Documentation segment are analyzed. The sample was obtained from advertisements of Brazilian companies and private institutions in the Internet during the year 2010. The activity was part of a larger research which has as its main objective the construction of a taxonomy to classify and hierarchy the competences and knowledge demanded by the companies, as well as the characteristics of the offered positions. The information was extracted from 200 job offerings obtained in the portals Catho: <http://www.catho.com.br/> and Portal do bibliotecário: <http://www.portalbibliotecario.com.br/>. Each entry was maintained in its incidence context and with its original expression. The terms passed by a standardization process. The analysis answers to the following classifications: more demanded activities, knowledge and tasks, aptitudes, competences and abilities, besides the incidence of units and of information professionals.

Keywords: *Employment offers; Internet; Brazil; 2010; Information and Documentation; Professional Tasks; Competences.*

Recebido em 20.05.2011 Aceito em 25.01.2012

1 Introdução

Os profissionais do setor da Informação e Documentação vivem uma situação de permanente mudança, sem dúvida sob a pressão decisiva das

ferramentas técnicas que envelhecem em curto espaço de tempo e pela própria agregação de fatores culturais, econômicos e sociais característicos da Sociedade da Informação (KENNAN *et al.*, 2006). As tarefas realizadas nos centros de informação diversificaram-se e a profissão deixou de se entender em um espaço determinado, passando a se apoiar, com frequência, em áreas como a gerência, a comunicação ou as tecnologias da informação.

Neste contexto disputado e variável, a universidade é obrigada a saber quais são os perfis profissionais que procuram as habilitações que ministra (FORREST, 2008), pois só a partir de sua identificação, podem ser determinados os objetivos curriculares de formação, bem como os conteúdos, métodos e meios de seus planos e programas de estudos (VALENTIM, 2000). Além disso, deve responder às necessidades das empresas e organizações, imersas igualmente nesse mesmo ambiente de mudanças e complexidade. Deve, também, controlar um número elevado de variáveis, se quiser obter vantagens competitivas (WARD, 1999). Há vinte anos, dinamizou-se a observação das profissões documentais, em especial em relação às competências necessárias para desempenhar os postos de trabalho. Podemos situar o começo deste interesse na proposta de reforma da formação, feita nos Estados Unidos, com a *American 2000* (USA GOVERNMENT, 1991). Assim, é justo reconhecer a iniciativa da *American Library Association* no setor, pois desde os anos 1950, ela analisa exaustivamente a formação, as exigências profissionais, o credenciamento dos centros, etc.

A elaboração deste artigo inspirou-se nesta situação e se propõe, como ambiente amplo, a fomentar metodologia e ferramentas de gestão semântica do conhecimento para organizar ontologicamente as competências e habilidades que o setor privado exige de quem queira obter alguma das vagas de trabalho que disponibiliza. Essa questão é analisada a partir das características de uma primeira amostra de vagas dirigidas ao setor da Informação-Documentação, feitas por empresas brasileiras, por meio de anúncios na Internet, durante o ano de 2010. Nesse sentido, buscaram-se ofertas relacionadas com funções próprias dos serviços de informação-documentação em empresas e instituições.

Outra investigação diferente seria atribuir as competências requeridas pela disponibilidade de empregos na área pública; nesse caso, teme-se que muitas das vagas disponibilizadas iriam seguir, em parte, uma linha burocrática começada no século XIX, que se mantém nas temáticas dos concursos de seleção de pessoal para arquivos e bibliotecas (SILVA; DIB; MOREIRA, 2007).

O objeto geral do estudo foi construir um sistema coordenado que defina e estructure os perfis profissionais e as competências de formação no setor da Informação documental. Para isso, entendeu-se necessário abordar duas partes complementares. Trata-se, primeiro, de selecionar e tratar as ofertas de trabalho aparecidas na Web no Brasil desde o ano 2005, até o limite de 2000 ofertas. Essas ofertas servirão como mineração de dados (APPLEGATE, 2010). Depois, uma vez obtidos os conceitos a ser

trabalhados e o vocabulário que os representa, confeccionar uma taxonomia de competências da área de Informação e Documentação, de caráter ontológico (MOREIRO GONZALEZ *et al.*, 2009). Este artigo atende à primeira amostra de resultados obtidos na fase de levantamento de dados e à análise da informação que esses dados contêm.

Ao se elaborar o presente trabalho, buscou-se desenvolver metodologia e ferramentas de gestão de inteligência estratégica baseadas na gestão semântica de conhecimento. O ponto de partida para isso foi o projeto de Cooperação Interuniversitária Brasil/Espanha, intitulado *Construcción de um sistema para la definición de perfiles profesionales y de competencias de formación para Estudiantes de Información y Documentación: Estudio comparativo para Brasil y España*. O objeto do estudo situou-se, pois, na construção de um sistema coordenado que possa definir e estruturar os perfis profissionais e as competências de formação nessa área, tendo como vantagem agregada identificar tendências em dois países – Brasil e Espanha – que apresentam muitas similaridades, mas que, também, têm diferenças em termos de acesso à profissão do setor de Informação e Documentação.

Ainda que o projeto aplique uma metodologia comum e persiga objetivos genéricos para ambos os países, os processos de atuação tiveram que diferenciar as fontes de informação nas quais se obtiveram as ofertas selecionadas, por corresponder a apenas um dos países (KERZNER, 2005). O mesmo ocorreu tanto com as tarefas de elaboração dos vocabulários como na mineração de termos, devido a se tratar de idiomas diferentes e de refletir uma situação de trabalho e social também distintas. Assim, os recursos de informação foram obtidos em Portais especializados brasileiros e espanhóis, segundo o caso, e o processamento léxico e a estruturação hierárquica da taxonomia seguiram caminhos autônomos, ainda que paralelos, devido à diversidade das línguas empregadas e à singularidade dos dados trabalhados. Para o estudo espanhol, foram utilizados os portais Infojobs², Documentación³ e Recbib Recursos Bibliotecários⁴.

A cobertura temporal foi coincidente para ambos os países. No entanto, é lógico que, por se trabalhar com corpos terminológicos distintos e duas organizações político-sociais independentes, ocorreram diferenças tanto na classificação taxonômica como no estabelecimento das relações de equivalência e hierarquia.

2 Objetivos

No projeto amplo, o objetivo geral buscou elaborar uma taxonomia ontológica de competências para classificar e hierarquizar as solicitações das ofertas de emprego, ao mesmo tempo em que também visou associar as competências com as ofertas do setor da Informação e Documentação. Por sua vez, o presente trabalho tem os seguintes objetivos específicos:

2Disponível em: <<http://www.infojobs.net/>>. Acesso em: 30 mar. 2011.

3 Disponível em: <<http://www.documentacion.com.es>>. Acesso em: 30 mar. 2011.

4Disponível em:<<http://www.recbib.es/>>. Acesso em: 30 mar. 2011.

- a) reunir um *corpus* com as ofertas de trabalho aparecidas na *Web* no Brasil;
- b) processar os conceitos obtidos nessas ofertas;
- c) identificar as tendências de contratação por parte das empresas;
- d) determinar os novos perfis marcados pela Sociedade da Informação; e
- e) identificar as competências e atitudes dos profissionais da informação para orientar a formação para elas.

3 Tratamento metodológico das ofertas de trabalho

Em relação à primeira das fases, o processo passou pela extração manual de vocabulário, a partir de ofertas de trabalho (STARR, 2004), o que obrigou a um acompanhamento de busca, identificação e normalização, tanto superestrutural como ortográfica, do total das incidências (MOREIRO GONZALEZ, 1998).

Para gerar as classes e subclasses de termos preferidos da Taxonomia, optou-se pelo método descendente (JAGERMAN, 2006). Segundo esse método, é necessária uma superestrutura classificatória que acolha os documentos a ser agregados. Desta forma, para elaborar esse sistema prévio, foram utilizadas as descrições feitas nas matérias de formação básica e obrigatória e nas matérias optativas dos Programas de Graduação e Pós-Graduação ministrados pelo Departamento de Biblioteconomia e Documentação da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA/USP). Além disso, foi utilizada, também, em paralelo, a descrição das eurocompetências em português, nas quais está disponível informação sobre os perfis educativos (INCITE, 2005). Em seguida, foi realizada uma revisão profunda das expressões obtidas, de forma a que estivessem adaptadas ao português do Brasil.

A identificação dos conhecimentos solicitados, nesses tipos de anúncios, seguiu as propostas de Cloonan-Norcott (1989) e Brimsek (1991). A partir da estrutura taxonômica hipotética, como mineração de dados, buscou-se extrair expressões de 200 ofertas de emprego, feitas por empresas durante o ano 2010. As ofertas apareciam coincidentemente nos portais:

- a) Catho: <http://www.catho.com.br/>; e
- b) Portal do bibliotecário: <http://www.portalbibliotecario.com.br/>.

A amostra foi obtida pela identificação de ofertas de perfil profissional cujo título contivesse as palavras: *bibliotecário*, *arquivista*, *museólogo*, *documentalista*, ou compostas destas. Só foram selecionadas ofertas que descrevessem as tarefas e competências desenvolvidas por quem obtivesse a vaga. Na manipulação das expressões obtidas, cada entrada nova foi mantida em seu contexto de incidência e com a expressão original, tal como se mostrava no anúncio. Isto foi feito de forma a garantir a transferência de toda a informação e enriquecer a

representação dos conceitos. Desta maneira, relacionaram-se todos os sinônimos em face de sua utilização expressiva para um conceito dado (CARLSON-NIRENBURGM, 1990).

Foram identificadas as repetições semestrais de uma mesma oferta de emprego, para que cada uma das 200 ofertas selecionadas fosse singular, ficando anuladas todas, exceto a primeira. Durante o processo de revisão, mais de 300 modificações foram introduzidas na estrutura taxonômica prévia, o que afetou tanto as atribuições de classe como a anulação de conceitos repetidos ou não pertinentes. A cada vez que uma expressão se repetia em alguma das ofertas analisadas, uma incidência era acrescentada em seu contador. Por se considerar que em uma oferta podem aparecer duas entradas que afetem o mesmo nível hierárquico na taxonomia, acrescentou-se uma incidência a mais em cada uma delas.

Uma vez selecionado o universo de ofertas, passou-se à descrição de suas características. Embora a amostra analisada tenha sido limitada, entendeu-se que ela era suficientemente ampla, de forma a que os dados permitissem fazer uma primeira projeção dos efeitos trabalhistas da posse de determinadas competências e habilidades. Os termos obtidos passaram por um processo de unificação, mediante a eliminação dos enlaces, bem como das flexões de gênero e de plural nos termos sintagmáticos e nos unitermos, com a ideia de buscar uma expressão canônica, radical, que pudesse facilitar as posteriores identificações automáticas. Este processo visou favorecer a flexão, usando o lema como unidade genérica (GÁLVEZ, 2006), de maneira que em uma palavra, como {bibliotecário}, o lema estaria composto pela corrente bibliotecária, bibliotecário, bibliotecárias e bibliotecários, que, com a mesma raiz, têm ademais a mesma categoria nominal. Durante o processo, comprovou-se a correção ortográfica e eliminaram-se os campos vazios. A normalização das etiquetas também foi revisada, inicialmente nos campos de descrição, dos quais a informação relevante foi extraída.

4 Análise das ofertas de emprego: resultados e comentários

Os conceitos utilizados nas 200 ofertas analisadas somaram um total de 1298 caracterizações. Só 189 entradas da lista original, ou 11,9% das 1577 entradas totais inicialmente propostas, encontraram respaldo efetivo nas ofertas, com coincidência expressiva total. Isto fez com que as incidências nas entradas novas atingissem 1109 casos. Esses dados permitem validar a amostra de análise inicial, no momento de obter as primeiras referências sobre as exigências do mercado de trabalho. Não é de estranhar a variação que estes dados refletem entre a hipótese de partida e os resultados da primeira análise, pois a lista original propunha termos, enquanto os anúncios empregam palavras em linguagem livre, pelo que os sinônimos que se referem ao mesmo conceito chegam a atingir, em algumas ocasiões, o número de oito. Além disso, algumas das séries de termos que ficaram sem respaldo nas ocorrências são muito

técnicas e de um nível de especificidade muito detalhado. Para conseguir maior representatividade do modelo, foram acrescentados sinônimos e termos específicos procedentes das ofertas de emprego.

Selecionar todos os termos aparecidos nas ofertas permite transferir à taxonomia toda a informação, de maneira que, ao se ativar os sinônimos e relacioná-los adequadamente com seu termo de preferência, vai-se aprimorar a precisão das recuperações quando o processo estiver automatizado, tal como recomenda a norma Z39.19:2005. Desta forma, pretendia-se que a identidade sinonímica fosse obedecida. É possível acreditar que assim ocorreu, uma vez que, por se tratar de termos técnicos, o conteúdo significativo foi quase sempre conciso e preciso (GARCÍA-HERNÁNDEZ, 1997). Também seria possível argumentar que a lista original foi muito ambiciosa, por querer detalhar demasiadamente as competências, aptidões e tarefas profissionais.

4.1 Atividades, conhecimentos e tarefas mais solicitados

Dado o tamanho da amostra e para não cair em uma descrição tão detalhada que constituísse uma enumeração de casos isolados, nos quais algumas entradas seriam muito pouco representativas, preferiu-se buscar tendências por meio da soma de incidências dos conceitos específicos com seus genéricos, de amplitude mais representativa. Isso não impediu de dar destaque àquelas que se sobressaíram pela alta demanda mostrada. O mesmo ocorreu com as que tiveram uma incidência inferior à esperada.

A Tab. 1 adiciona em cada entrada uma seção inteira da taxonomia prévia. A seção tem como genérico o termo que aparece aqui e que resulta, portanto, de uma soma classificada de atividades e tarefas mais concretas e específicas.

Tabela 1 - Principais atividades, conhecimentos e tarefas

	Atividades comuns	Nº de incidências
<i>Acima de 60 incidências</i>	Atendimento a clientes e usuários	88
	Técnicas de aquisição	84
	Digitalização	64
<i>Entre 30 e 60 incidências</i>	Organização/Conservação/Preservação	57
	Contexto legal-administrativo	54
	Fornecimento de informações	38
	Atividades educativas e de treinamento	35
<i>Abaixo de 30 incidências</i>	Elaboração e difusão da informação	29
	Treinamento de usuários	25
	Gestão de recursos humanos	19
	Técnicas comerciais	17

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se que as ofertas de trabalho não diferenciaram sistematicamente o título da vaga de sua descrição. Assim, uma vaga para auxiliar de arquivo ou biblioteca pode ter como atividade ser responsável pela organização dos arquivos ou dos acervos. Porém, uma vaga para arquivista ou bibliotecário pode propor, como atividade a ser

desenvolvida, a de atuar com processos rotineiros da função. Mais difícil, ainda, é distinguir entre a atuação esperada de um auxiliar e um assistente. Os conhecimentos aparecem misturados, sem correspondência clara com o nível de arquivista ou bibliotecário, auxiliar e técnico, como seria desejável (BRASIL, 2002).

As atividades técnicas comuns às diferentes especialidades do setor ocuparam grande parte das funções mais requisitadas, em especial aquelas que têm a ver com o atendimento a clientes e usuários; quando somadas as de treinamento de usuários, elas atingem uma extraordinária importância. Esta incidência destacada tem bastante lógica, pois as profissões do setor de Informação-Documentação têm que cumprir uma missão social que repercute no nível operacional, no qual são atendidas as necessidades dos destinatários dos serviços. A elas seguem-se, com uma notável presença, as técnicas de aquisição, possivelmente devido a ser um dos pontos fortes dos conhecimentos pedidos nas vagas de técnico de biblioteca, assim como as atividades de digitalização de acervos.

Isto tem bastante sentido, pois a digitalização é uma das grandes ações possibilitadas pelas tecnologias da informação; por seu intermédio, unificaram-se os canais da escrita e das bibliotecas, que passaram a ser uma questão importante para as ciências, as engenharias e as artes. A capacidade de digitalizar afeta a todos os tipos de acervo e a todas as técnicas de preservação, tratamento, e transmissão da informação. Por isso, seu significado nas atuações profissionais é cada vez maior. Isso ainda é mais verdadeiro quando se considera a criação, gestão, preservação e organização desses recursos digitais.

A seção que agrupa as tarefas de Organização, Conservação e Preservação têm caráter mais técnico (HEIMER, 2002). Também é muito relevante a incidência de conhecimentos sobre o contexto legal e administrativo da profissão. Esta área abrange os conhecimentos sobre estrutura, funcionamento, missão, políticas, objetivos, produtos e serviços das unidades de informação. É uma das áreas de atuação próprias de gerentes e coordenadores.

Esta descrição mostra uma atividade híbrida entre técnicas tradicionais dos sistemas de informação, ainda que atualizadas pelo apoio tecnológico, e as novas tarefas, que colocam o profissional como gerador de informação, intermediário nos processos de comunicação, responsável pela imagem e comunicação institucionais, com intervenção nos processos de *literacy* e com participação direta nas atividades de formação e nos processos de marketing.

A formação comercial é um perfil que não aparece significativamente em estudos anteriores. Aqui está relacionada a termos como Técnicas comerciais, Atendimento a clientes e Fornecimento de informações.

Outra exigência de destaque é a preparação para a Gestão de recursos humanos, competência característica dos níveis de responsabilidade maior. Uma abordagem plausível é associar a visão estratégica com uma excelente operação de recursos humanos. A visão

estratégica, associada ao conhecimento da indústria e à intuição de mercado, são as únicas formas de determinar quais competências e capacidades serão necessárias no futuro. Saber que competências e capacidade são necessárias não é o suficiente: é preciso que a organização saiba quais são as capacidades de cada pessoa e como relacionar os investimentos em recursos humanos com as habilidades e o conhecimento necessários.

Tabela 2 - Processos técnicos

Processos técnicos	Arquivos	Bibliotecas	Centros de Documentação
Avaliação de documentos	41	23	9
Catálogo		37	
Classificação	43	25	
Circulação/Empréstimo		41	
Descrição	7		
Gestão	41	37	
Indexação		20	27
Organização	32	39	6
Resumo			11

Fonte: Dados da pesquisa.

O nível operacional, por sua vez, compreende os processos técnicos de gestão, avaliação, seleção, catalogação ou descrição, classificação, organização, circulação e empréstimo, indexação e resumo. Cada processo técnico está determinado pelo tipo de instituição ou empresa em que vai ser aplicado, distinguindo, dessa forma, as possíveis diferenças de tratamento segundo as normas, o tipo de material e a diferente gestão.

Nesta tabela, as incidências dos conceitos têm um índice inferior aos números mostrados na Tab. 3, por se tratar de técnicas concretas, enquanto que na tabela anterior as técnicas, atividades e tarefas descritas nas ofertas eram agrupadas em classes. A presença considerável das técnicas operativas pode ser vista como o conhecimento técnico sobre o qual se firma a estrutura profissional da informação, uma série de capacidades relacionadas com o tratamento e processamento da informação.

Tabela 3 - Conceitos relevantes das tecnologias da informação

Tecnologias da informação	Nº de entradas
Bases de dados	20
Sistemas de informação	78
Software documental	24
Linguagens de programação	8
Técnicas de edição Web	11

Fonte: Dados da pesquisa.

Aparece como exigência mais requisitada nesta seção, o conhecimento dos Sistemas automatizados de informação, que inclui saber gerenciar informaticamente os processos técnicos, bem como os fluxos de informação e comunicação, tanto dentro como para fora das instituições. Em definitivo, trata-se de saber como fazer a gestão de

conteúdos e a publicação de bases de dados *online*, tanto na internet como na intranet (MOREIRO GONZÁLEZ *et al.*, 2009). Ao mesmo tempo, a experiência no manejo de *Software* documental aparece com um valor de peso, em especial do Pergamum, que ocupa a maior parte das incidências. Percebe-se, nitidamente, nos últimos anos, o incremento da importância dos conhecimentos de informática para os profissionais da informação: isso fica claro ao se adicionar a familiaridade desejada, inclusive com Linguagens de programação, às solicitações de habilidades no uso de ferramentas de processamento de texto, apresentações e construções de tabelas (disponível no Microsoft Office, por exemplo). Mais, ainda, quando esses conhecimentos vão além do simples nível de usuário de informática.

Merecem reflexão particularmente detalhada os onze casos, nos quais é solicitado conhecimento sobre "Técnicas de edição *Web*". Assumir a gestão dos conteúdos e do seu posicionamento *Web* supõe comprometer-se com que os conteúdos sejam constantemente modificados e atualizados. A construção, atualização e visibilidade de páginas *Web* visam ao reflexo imediato e representativo da vida institucional e empresarial. Por isso, fazer uma boa página *Web* não só significa ter presença na *Web*, mas, também, que os conteúdos que nela se disponibiliza sejam dinâmicos. Requer-se também que sejam facilmente encontrados quando se utilizarem os motores de busca.

Esperava-se, neste aspecto, uma presença muito maior de casos. Foi o que ocorreu no caso espanhol deste mesmo projeto, no qual despontou como a tarefa mais requisitada nas ofertas, o que reflete, com toda clareza, um perfil profissional enormemente vinculado com as tarefas de informática (MOREIRO GONZÁLEZ *et al.*, 2009). É como se os profissionais brasileiros tivessem deixado alguns campos de atuação (Arquitetura *Web*, Posicionamento SEO, etc.) para os colegas da Computação. Ou como se esses conceitos fossem semanticamente negativos, quando são, por seus conteúdos, da área de informação. Com o preparo adequado, não se deve ter medo da concorrência.

Chama também a atenção que, desde a estrutura prévia da taxonomia, tenham ficado vazios os campos de Redes, *Hardware*, Processamento informático e Segurança informática. Apesar de estarem previstos na taxonomia elaborada para a pesquisa (ainda que com caráter hipotético), eles não tiveram qualquer incidência. Isto talvez tenha ocorrido por sua correspondência maior com a Informática do que com a Biblioteconomia.

4.2 Aptidões, competências e habilidades

Ainda que a listagem prévia detalhasse muito as aptidões instrumentais que devia possuir um bom profissional, durante a análise, foi possível perceber uma redução significativa no número dessas aptidões, com uma representação considerável dos conhecimentos de informática e de língua estrangeira, aspectos ambos suficientemente comentados anteriormente.

Tabela 4 - Aptidões

Aptidões		
Capacidade de análise e síntese		7
Capacidade de comunicação oral e escrita		27
Capacidade de organização		21
Conhecimento de Informática		82
Conhecimento de uma língua estrangeira		
	Inglês	31
	Espanhol	12
	Francês	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao que se comentou sobre as melhores opções de salário, é importante agora destacar a importância de dominar a língua inglesa. Ela aparece em número três vezes superior ao de exigências que tem o espanhol, mas sempre com exigência de níveis avançados de fluência. O domínio da língua inglesa é um apoio determinante na hora de ter maiores oportunidades de trabalho e de completar as aspirações salariais (DUARTE; BRAGA, 2010). O seu conhecimento é iniludível. A sua fluência é determinante. Acompanhada do conhecimento avançado do espanhol, concede enormes vantagens competitivas e salariais.

Tabela 5 - Competências pessoais

Competências pessoais	Nº de entradas
Capacidade de comunicação	5
Capacidade para trabalho em equipe	8
Formação para ações pedagógicas	6
Representação da entidade	2
Versatilidade	3

Fonte: Dados da pesquisa.

Em geral, a maioria das instituições identifica a capacidade para trabalhar em equipe, a capacidade de comunicação junto ao docente e, em menor medida, a adaptação a situações de mudança, como as

qualidades mais importantes para quem queira optar por um posto de trabalho.

Tabela 6 - Competências sistêmicas

Competências sistêmicas	Nº de entradas
Capacidade de aprendizagem	4
Criatividade	3
Dinamismo	7
Espírito empreendedor	3
Iniciativa	3
Liderança	8

Fonte: Dados da pesquisa.

O dinamismo e a liderança, junto à capacidade de aprendizagem, em especial a contínua, são as capacidades que os empresários acham mais necessárias para seus trabalhadores da informação. São seguidas de perto pela criatividade, o espírito empreendedor e a iniciativa. Entretanto, a incidência de competências pessoais e sistêmicas nos avisos de emprego tem uma relação muito baixa no que se refere à solicitação que esses mesmos anúncios fazem de atividades, conhecimentos e tarefas a realizar. Em comparação, as "aptidões" aparecem com notável vantagem, precisamente porque atuam como conhecimentos instrumentais. A preocupação dos empregadores é maior, então, em relação aos conhecimentos técnicos do que às qualidades pessoais e organizativas dos possíveis candidatos.

4.3. Incidências das unidades e dos profissionais de informação

Arquivos, bibliotecas, centros de documentação e museus aparecem como entradas independentes, quando, assim, ocorre nas ofertas. Oferecem-se, a seguir, tabelas específicas para cada um desses tipos de unidades de informação.

Tabela 7 - Presença dos arquivos

Arquivos	Nº de entradas
Arquivos	27
Arquivos de empresa	19
Arquivos de hospital	5
Arquivos jurídicos	3
Legislação sobre arquivos	19
Normas de descrição	8

Fonte: Dados da pesquisa.

Como avaliação geral, observa-se uma presença muito alta dos arquivos na amostra, pois conseguem uma percentagem coincidente com o das bibliotecas (27%). No caso dos arquivos de empresa, têm-se

explicitado repetidamente estas tarefas: arquivo, digitalização, acesso à informação, buscas em Internet. A essas tarefas são acrescentadas, nos arquivos jurídicos, as buscas de novidades legislativas.

Consegue uma importante presença a necessidade de conhecimento sobre a legislação arquivística brasileira, no tocante à própria identidade e processamento dos documentos, e que afetam os processos executados nos arquivos. Nomeadamente, as Leis 5.433/68; 6.546/78; 7.115/83; 7.627/87; 8.159/91; 8.394/91; e 9.051/95, junto às normas de descrição.

Tabela 8 - A mostra das bibliotecas

Bibliotecas		Nº de entradas
Bibliotecas		37
	Bibliotecas escolares	8
	Bibliotecas universitárias	5
	Bibliotecas de museus	4
Qualidade dos serviços		7

Fonte: Dados da pesquisa.

A incidência genérica das bibliotecas é, também, importante, mesmo que sua especificação somente atinja as Bibliotecas escolares, universitárias e de museus. Percebe-se certa confusão terminológica na hora em que os solicitantes redigem os anúncios. Houve necessidade, na pesquisa, de precisar melhor essa terminologia, a partir da descrição das tarefas a serem realizadas. Com a preocupação pela qualidade dos serviços, reflete-se a atenção lógica aos processos técnicos anteriormente descritos, junto à transformação profissional ocorrida nos últimos anos.

Tabela 9 - Os Centros de Documentação e a gestão de projetos

Centros de documentação		Nº de entradas
Centros de Documentação		21
	Centros de documentação de negócios	15
Normas documentárias		7
Gestão de projetos		127

Fonte: Dados da pesquisa.

A representação de 18% alcançada pelos Centros de Documentação, na amostra analisada, pode ser explicada pela importância que atingem os Centros de documentação de negócios. É cada vez mais necessário contar com formação empresarial e comercial suficientes, como se pode ver pela presença constante de termos como publicidade e marketing, fornecedores, suporte a clientes ou investigação comercial. É bem sintomático, da importância que têm os serviços de informação para o mundo dos negócios, o emprego maior, nas ofertas estudadas, do termo "cliente", ao invés do termo "usuário".

Especial destaque obtém a presença do conceito "Gestão de projetos", que envolve as técnicas de auditoria da gestão, junto à formulação, planificação e gerenciamento de projetos, especialmente quando lidam com gestão de conteúdos. Isso ocorre ainda que as tarefas

profissionais, dentro da Gestão de projetos, tenham a ver com a Gestão da Informação e do Conhecimento. O analista-documentalista deve ser o facilitador, controlador e sincronizador do fluxo de informações, para que uma equipe possa trabalhar de forma objetiva e específica, ajudando a determinar o problema (KERZNER, 2005). Tudo isso justifica a solicitação por analistas de Informação ou de Documentação ou, ainda, de gestores de Informação.

Tabela 10 - Os Museus

Museus	Nº de entradas
Museu	9

Fonte: Dados da pesquisa.

Os museus aparecem na última das tabelas dedicadas às unidades de informação. Sua presença não é pequena, o que evidencia a crescente atividade dessas unidades, que estão a caminho da sua consolidação acadêmica e profissionalização.

Tabela 11 - Profissionais da Informação-Documentação. Arquivista

Arquivista	Específicos	Sinônimos	Nº de entradas
	Arquivista		30 (55)
		Administrador de arquivos	2
		Arquivista sênior	1
		Analista de Gestão de arquivo	5
		Bibliotecário-Arquivista	1
		Consultor em Arquivologia	15
	Auxiliar de arquivo		5 (6)
		Operador de micro-formatação de arquivos	1
	Arquivista técnico		8 (14)
		Assistente de arquivo	3
		Arquivista técnico Júnior	1
		Arquivista Júnior/Pleno/Sênior	1
		Auxiliar administrativo-Arquivos	1

Fonte: Dados da pesquisa.

O nome de arquivista que encabeça esta tabela, como depois os de bibliotecário, documentalista ou museólogo, representa o profissional que trabalha em um dos setores da Informação-Documentação, por mais que, em varias ocasiões, as atividades que compreendem as descrições da oferta correspondam genuinamente as de auxiliar ou possam ser consideradas como técnicas.

O profissional de arquivo recebe variações expressivas, que vão desde a mais própria, de arquivista (com as suas expressões específicas de auxiliar de arquivo e arquivista técnico), até consultor em arquivologia, passando por analista de gestão de arquivo ou arquivista sênior (na realidade expressões sinônimas de arquivista). Em arquivista foram também agregadas as entradas correspondentes a consultor de arquivos e administrador de arquivos.

Tabela 12 - Profissionais da Informação-Documentação. Bibliotecário

Bibliotecário	Específicos	Sinônimos	Nº de entradas
	Bibliotecário		37 (43)
		Assessor técnico-Biblioteconomia	1
		Bibliotecário bilíngue	1
		Bibliotecário chefe	2
		Biblioteconomista	1
		Bibliotecário- Arquivista	1
	Auxiliar de biblioteca		27 (27)
	Técnico bibliotecário		7(12)
		Assistente de biblioteca	4
		Bibliotecário júnior	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Com certa frequência, na análise dos conceitos inclusos nas ofertas, e no relativo às vagas de "bibliotecário", oferecem-se, na realidade, trabalhos relacionados com a organização de arquivos. Repete-se até nove vezes que vagas definidas como de bibliotecário oferecem, de fato, trabalhos de organização de arquivos e que, incluso, solicitam experiência em arquivos. O mesmo fato ocorre com Gestão de conhecimento e com centro de Documentação.

A inscrição no CRB funciona para bibliotecários, não para arquivistas. Exceto quando se requerem funções de arquivista e se solicitam bibliotecários, precisamente para garantir que tenham a inscrição no órgão corporativo.

A entrada "bibliotecário" acolhe outras denominações, algumas pitorescas como biblioteconomista, bibliotecário escolar ou conservador de bibliotecas (BRASIL. Ministério do Trabalho, 2002), ao lado das composições sintagmáticas de bibliotecário chefe, auxiliar de biblioteca, assistente de biblioteca, bibliotecário bilíngue, assessor técnico de biblioteconomia ou técnico bibliotecário.

Tabela 13 - Profissionais da Informação-Documentação. Documentalista

Documentalista	Específicos	Sinônimos	Nº de entradas
	Documentalista		3 (27)
		Documentador	10
		Analista documental	1
		Analista de documentação	3
		Analista programador	1
		Supervisor de controle documental	1
		Analista administrativo	1
		Gestor de Documentação, Informação e Conhecimento	3
		Coordenador de central de documentos	1
		Assessor de projetos	3
	Técnico documental		2 (7)
		Codificador de documentos	1
		Operador de processamento de documentos	4

Fonte: Dados da pesquisa.

Em documentalista, incluem-se os conceitos de analista de informação, analista de documentação e gestor de informação, e mesmo denominações um pouco estranhas, como documentador, assessor de projetos ou coordenador de central de documentos. Note-se, mais uma vez, a importância do trabalho nos Centros de documentação de negócios e na Gestão de projetos.

Tabela 14 - Profissionais da Informação-Documentação. Museólogo

Museólogo	Específicos	Sinônimos	Nº de entradas
	Museólogo		2 (9)
		Codificador de materiais	3
		Auxiliar administrativo	4

Fonte: Dados da pesquisa

A solicitação de museólogos é especificada em tarefas de caráter administrativo e docente, acima das de Informação-Documentação. É muito original a caracterização do museólogo como codificador de materiais.

5 Conclusões

O domínio terminológico da taxonomia inicial atinge quase as 2.400 entradas. A proposta de fazer a análise a partir de uma taxonomia oferece a vantagem de sua capacidade para classificar os novos conceitos específicos e sinônimos dentro de uma hierarquia, com o que os resultados podem ser graduados segundo diferentes níveis de abstração. Durante o processo, foram identificados os cabeçalhos, aos quais se subordinam as quase 1298 expressões determinadas em palavras-chave. Com isso, a parte taxonômica fica estabelecida. As ampliações dos resultados da análise serão acrescentadas a ela, seja como descritores específicos ou em equivalência a estes. Mas não se modificará a estrutura hierárquica.

O esquema já foi completado e nele estão integradas as incidências de requisitos provenientes das 200 ofertas de trabalho analisadas. Em relação a outro objetivo secundário, como se percebe nos resultados expostos, estão identificadas as linhas diretrizes das tendências de contratação no setor da Informação e Documentação. Como consequência do desenvolvimento da taxonomia, pode-se apreciar associações imediatas cujo desenvolvimento tem de centrar na tipificação de modelos de competências, habilidades e perfis profissionais solicitados por empresas e associações profissionais para a Sociedade da Informação.

Da comparação entre os termos obtidos das 200 ofertas de trabalho e os termos da taxonomia, observa-se um conjunto de termos que não se refletiram nas ofertas, durante o processo de indexação manual. Uma análise dos descritores não localizados permite concluir que os termos extraídos do Euroreferencial e da descrição de disciplinas ministradas na ECA-USP, nem sempre se refletem nas ofertas, nem sequer de forma

modificada, pelo que, dado o caso, não podem ser resolvidos mediante relacionamentos de sinonímia.

Nossa área é um mercado crescente de ofertas, mas exigente. Isso significa que os profissionais deverão estar em contínua adaptação a um mundo em mudança, a uma informação em mudança e a tecnologias e técnicas também em mudança. A oferta de emprego no setor de Informação-Documentação provém de praticamente todos os setores de atividade empresarial e institucional.

Observou-se nas ofertas a utilização indeterminada dos termos arquivista, bibliotecário, documentalista e museólogo para desempenhar atividades correspondentes à coordenação ou para atender a tarefas mais próprias de um auxiliar ou técnico. Emprega-se, muitas vezes, o nome genérico para definir atividades bem mais específicas ou prefere-se o nome de bibliotecário, por ser mais conhecido, para se referir a qualquer atividade no setor da Informação-Documentação.

A avaliação dos requisitos presentes nas ofertas permite deduzir algumas linhas principais para a formação dos profissionais do setor:

- a) Um conhecimento técnico necessário para desenvolver adequadamente as atividades e funções profissionais - entre as atividades mais requisitadas, destacam-se o atendimento e treinamento de clientes e usuários, as técnicas de aquisição de materiais, assim como as de digitalização. O tratamento e gestão dos suportes digitais ganharam espaço nas ofertas, pelo que têm de ser atendidos com importância crescente nos programas universitários. Destaca-se, também, a seção que agrupa as tarefas de Organização, Conservação e Preservação, assim como a incidência de conhecimentos sobre o contexto legal e administrativo da profissão, mesmo que técnicas de tratamento como catalogação, descrição, indexação, resumo, classificação, arquivo, gestão e manuseio de coleções continuem tendo a importância de sempre;
- b) As tecnologias da informação aparecem como ferramentas e processos imprescindíveis - solicita-se desde o conhecimento de programas gerais de uso corriqueiro em ambiente administrativo (Word, Excel, etc.) até um grande domínio da tecnologia, com detalhe favorável para os programas e serviços automatizados que têm relação com os sistemas de informação. Salienta-se a importância do design e criação de páginas Web, bem como contar com um nível alto de usuário em Internet ou ser experiente na criação, gestão e manipulação de bancos de dados, junto à presença de meios tecnológicos concretos;
- c) Um grupo de conhecimentos proveniente das relações humanas, das atitudes sociais e da comunicação interpessoal - dentro desta linha, há que situar a capacidade de comunicação, a facilidade para os relacionamentos públicos, o domínio da expressão oral e escrita, bem como o conhecimento de línguas estrangeiras, particularmente

do inglês, além de uma série de atitudes pessoais e habilidades criativas; e

d) O conhecimento da organização e gerenciamento empresarial - tanto para as tarefas de gerenciamento de processos e de recursos humanos, como de organização eficaz dos centros, assim como para integrá-los ativamente no gerenciamento das empresas a que servem. Particularmente importante é o trabalho nos Centros de documentação de negócios e na gestão de projetos, com exigência de domínio das técnicas de apresentação e elaboração de propostas. É o novo profissional gerador, e, ao mesmo tempo intermediário, nos processos de informação e comunicação, que participa diretamente na gestão das empresas e nas atividades formativas. Sua responsabilidade estende-se aos compromissos comerciais e à gestão de recursos humanos. A visão estratégica vem associada ao conhecimento da indústria e à intuição de mercado como únicas formas de determinar quais competências e capacidades serão necessárias no futuro. Devido à especialização das atividades desenvolvidas, os candidatos precisam ter conhecimentos específicos de índole jurídica, econômica, da saúde...

Referências

APPLEGATE, R. Job ads, jobs, and researchers: Searching for valid sources. *Library & Information Science Research*, v. 32, n. 2, p. 163-170, 2010.

BRASIL. Lei n. 5.433, de 8 de maio de 1968. Regula a microfilmagem de documentos oficiais e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5433.htm. Acesso em: 30.03.2011.

BRASIL. Lei n. 6.546, de 4 de julho de 1978. Dispõe sobre a regulamentação das profissões de Arquivista e de Técnico de Arquivo, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6546.htm. Acesso em: 30.03.2011.

BRASIL. Lei n. 7.115, de 29 de agosto de 1983. Dispõe sobre prova documental nos casos que indica e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7115.htm. Acesso em: 30.03.2011.

BRASIL. Lei n. 7.627, de 10 de novembro de 1987. Dispõe sobre a eliminação de autos findos nos órgãos da Justiça do Trabalho, e dá outras providências. Disponível em: <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=131519>. Acesso em: 30.03.2011.

BRASIL. Lei n. 8.159, de 8 de janeiro de 1991. Dispõe sobre a política nacional de arquivos públicos e privados e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8159.htm. Acesso em: 30.03.2011.

BRASIL. Lei n. 8.394, de 30 de dezembro de 1991. Dispõe sobre a preservação, organização e proteção dos acervos documentais privados dos

presidentes da República, e dá outras providências. Disponível em: http://www.ifhc.org.br/portal/files/Legisla%C3%A7%C3%A3o%20acervo/Lei%208_394%20de%2030-12-1991.pdf. Acesso em: 30.03.2011.

BRASIL. Lei n. 9.051, de 18 de maio de 1995. *Dispõe sobre a expedição de certidões para a defesa de direitos e esclarecimentos de situações*. Disponível em: <http://appes.com.br/portal/legislacao/555-lei-no-905195-regulamenta-direito-de-informacao-junto-aos-orgaos-publicos.html>. Acesso em: 30.03.2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Classificação brasileira de ocupações*. Brasília, 2002.

BRIMSEK, T. A. Special library job requirements: an analysis of Washington Post job advertisements. *Special Libraries*, v. 82, n. 1, p. 40-44, 1991.

CARLSON, L.; NIRENBURG, S. *World Modeling for NLP*. Carnegie Mellon University, Center for Machine Translation, 1990. Disponível em: <http://citeseer.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=FE23E21DB1CB28AAC08310170B0FBAEC?doi=10.1.1.36.2663&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em: 16 mar. 2011.

CLOONAN, M. V., NORCOTT, P. C. Evolution of preservation librarianship as reflected in job descriptions from 1975 through 1987. *College & Research Libraries*, v. 50, n. 6, p. 646-656, 1989.

DUARTE, E. A.; BRAGA, R. M. de O. O profissional bibliotecário e o domínio da língua inglesa. *Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação*, v. 15, n. 30, p. 105-122, 2010.

FORREST, M. Learning and teaching retrospective. *Health Information and Libraries Journal*, v. 25, p. 22-24, 2008.

GÁLVEZ, C. Aplicación de transductores de estado-finito a los procesos de unificación de términos. *Ciência da Informação*, v. 35, n. 3, p. 624, 2006.

GARCÍA-HERNÁNDEZ, B. Sinonimia y diferencia de significado. *Revista Española de Lingüística*, v. 27, nº 1, p. 1-31, 1997.

HEIMER, G. L. Defining electronic librarianship: a content analysis of job advertisements. *Public Services Quarterly*, v. 1, n. 1, p. 27-43, 2002.

INCITE. European council of Information Associations (ECIA). *Euroreferencial I-D: competências e aptidões dos profissionais europeus de informação - documentação*. Lisboa: INCITE, 2005. v. 1. Disponível em: http://files.incite.pt/worddoc/EuroReferencial_P.pdf. Acesso em: 15 mar. 2011.

JAGERMAN, E. J. *Creating, maintaining and applying quality taxonomies*. Zoetermeer: E.J. Jagerman, 2006.

KENNAN, M. A. *et al.* Changing workplace demands: what job ads tell us. *Aslib Proceedings*, v. 58, n. 3, p. 179-196, 2006.

KERZNER, H. *Gestão de projetos: as melhores práticas*. Porto Alegre: Bookman, 2005.

MOREIRO GONZÁLEZ, J. A. Mercado de trabajo y competencias profesionales en Biblioteconomía y Documentación: técnicas aplicables a su investigación. *Informação & Sociedade*, v. 8, p. 124-151, 1998

MOREIRO GONZÁLEZ, J. A. *et al.* Creación de un corpus coordinado de competencias en Información y Documentación a partir de ofertas de empleo en España. *RISTI. Revista ibérica de Sistemas y Tecnologías de Información*, v. 3, p. 79-91, 2009.

SILVA, N. C. da; DIB, S. F.; MOREIRA, M. J. Panorama do mercado de trabalho em Instituições públicas: o profissional bibliotecário em questão. *Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação*, Nova Série, v. 3, n. 2, p. 67-79, 2007.

STARR, J. A measure of change: comparing Library job advertisements of 1983 and 2003. *Library & Information Science Research Electronic Journal*, v. 14, n. 2, p. 3-13, 2004.

USA GOVERNMENT. *American 2000: an education strategy*. Sourcebook. Washington, DC: US Dept. of Education, 1991.

VALENTIM, M. Introdução. Profissional da Informação: formação, perfil e atuação profissional. In: VALENTIM, M. (Org.). *Profissionais da Informação: formação, perfil e atuação profissional*. São Paulo: Polis, 2000. p. 7-29.

WARD, S. Information professionals for the next millennium. *Journal of Information Science*, v. 25, n. 4, p. 239-247, 1999.