



# HABILIDADES E COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA UM PROFISSIONAL DA ÁREA DA INFORMAÇÃO EM UM LABORATÓRIO DE PESQUISAS ESPACIAIS NA REGIÃO DO VALE DO PARAÍBA

**Valdenice Furquim de Souza**  
(UNITAU)

**Nancy Julieta Inocente**  
(UNITAU)

**Monica Franchi Carniello**  
(UNITAU)

## **Resumo**

### **RESUMO**

*Este estudo tem por objetivo identificar as habilidades e competências necessárias para o profissional da área da informação, também mostrar um breve resumo sobre habilidades sociais, formação do arquivista, perfil do profissional da informação e as classificações Brasileiras de ocupações. A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste trabalho foi pesquisa exploratória, bibliográfica e documental com enfoque quantitativo. Os órgãos públicos são o maior mercado de trabalho, mas a maior parte deles, quando realizam concursos públicos para arquivista, só oferece uma única vaga. É fácil encontrar um arquivista solitário trabalhando em um órgão público, mais comum ainda, é encontrar alguns órgãos com práticas arquivísticas ultrapassadas.*

*Palavras-chave: Habilidades Sociais. Arquivista. Perfil profissional.*

*Palavras-chaves: Habilidades Sociais. Arquivista. Perfil profissional.*



## 1 INTRODUÇÃO

A sociedade em geral passa por diversas mudanças, o final do século XX e início do século XXI vivenciou a chamada sociedade do conhecimento a informação apresenta ser um dos instrumentos mais importantes para as organizações. No entanto é imprescindível o desenvolvimento da capacidade para captar e monitorar informação, frente a tais desafios as organizações passam a demandar profissionais com capacidade de transformar as informações em conhecimento.

A adaptação destes profissionais deve ser constante tanto no perfil quando em sua atuação profissional. Pode-se afirmar que atuação do profissional da informação é essencial para as organizações em geral, pois além de ser o próprio instrumento de trabalho deste profissional, constitui insumo para a construção da vantagem competitiva das organizações.

O perfil do profissional da informação passa por momentos de transformações motivadas pelos avanços tecnológicos em meio às organizações. As utilizações da tecnologia vêm permitindo a obtenção de informação com mais rapidez e a eficiência, trouxe valorização a informação como recurso que define a competitividade entre as pessoas e demais atividades simultânea no mercado de trabalho. Por tanto, o objetivo deste estudo é identificar as habilidades e competências necessárias para o profissional da área da informação

### 1.2 METODO

A metodologia utilizada para o desenvolvimento deste trabalho foi de pesquisa bibliográfica, que segundo as autoras Marconi e Lakatos (2011) a pesquisa abrange toda a

bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto. Também foi Exploratória e documental com levantamento de dados específico sobre Habilidades Sociais, formação do arquivista, perfil profissional, classificação brasileira de ocupações. Este artigo ainda apresenta uma abordagem descritiva de caráter exploratório, com enfoque quantitativo. Com a finalidade de descrever as habilidades e competências necessárias para um profissional da área da informação.

## **2 HABILIDADES SOCIAIS**

Desenvolver relacionamentos bem-sucedidos com colegas, pais e professores, crianças e adolescentes não é um processo simples é preciso adquirir habilidades sociais. Habilidades que constituem uma classe específica de comportamentos em que um profissional emite para completar com sucesso uma determinada tarefa social. É importante notar que as tarefas sociais requerem algumas formas discretas e inter-relacionadas de comportamento social (GRESHAM, 2009).

A respeito do conceito de Habilidades sociais, não existe ainda um consenso na literatura, por isso foram selecionadas as de maior representatividade no contexto das habilidades. Os autores Del Prette, Del Prette (2001, p.31) conceituam como uma “classe de respostas comportamentais sociais para lidar de maneira adequada com as demandas das situações interpessoais”.

No tocante a Cabalo (2003), argumenta que a habilidade social deve ser considerada dentro de um contexto cultural determinado, pois os padrões de comunicação variam entre o mesmo grupo cultural, levando em consideração a idade, sexo, classe social e educação. No mesmo sentido de Cabalo (2003), os autores Del Prette, Del Prette (1999, p.18) ressaltam que, as habilidades sociais são aprendidas e contemplam as dimensões pessoais, situacional e cultural. Ambos demonstram que as pessoas podem comportar-se de modos diferentes em uma mesma situação com o mesmo grau de habilidade social. Também fica claro que a cultura modela muitos comportamentos tornando as normativas, pois cada grupo social acaba desenvolvendo alguma norma particular, estas normas auxiliam na forma de como as pessoas se comportam, tais como hábitos e valores em grupos. Estes comportamentos que em dado contexto situacional cultural apresentam alta

probabilidade de produzirem reforçadores para reduzirem a estimulação contribuindo para a efetividade e a qualidade da relação com o outro (DEL PRETTE, DEL PRETTE, 1999)

As relações entre pessoas promovem a aprendizagem de habilidades sociais importantes no ajustamento do profissional. Pessoas com pouca habilidade no auto monitoria de desempenhos sociais tendem a responder de maneira automática aos estímulos intraceptivos e ambientais. (DEL PRETTE, DEL PRETTE, 1999)

Segundo os Del Prette, e Del Prette (2001) existem quatro requisitos considerados importantes para o desempenho da habilidade de auto monitoramento, o controle da impulsividade, observação do outro, introspecção e reflexão. Os autores citados afirmam que, as pessoas aprendem a monitorar a si próprio são geralmente conscientes de suas emoções, pensamentos e comportamentos, também consideram que essas habilidades possibilitam:

- Melhorar no reconhecimento das emoções próprias e do outro;
- Experiência direta da relação emoção, pensamento e comportamento;
- Maior probabilidade de sucesso no enfrentamento de situações complexas;
- Análise e compreensão mais apuradas dos relacionamentos;
- Melhora na auto-estima e na autoconfiança;
- Ajuda a outras pessoas na seleção de problemas interpessoais.
- Por tanto, o treinamento em habilidades sociais permite a redução do estresse, ensinando a defender os legítimos direitos de cada um, sem agressão, proporcionando uma redução da ansiedade nas relações interpessoais (INOCENTE; GUIMARÃES). Sabe-se que é impossível adquirir todas as habilidades propostas, porem são imprescindíveis investimentos em educação formal e continuada com ênfase as qualificações e a atitude comportamental (BAPTISTA; MUELLER, 2004).

## **2.1 AS HABILIDADES SOCIAIS NA ADAPTAÇÃO DE ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR**

As constantes mudanças na sociedade acarretam transformações no modo de ser da sociedade, dos profissionais e suas famílias. A respeito disso os autores Gerk e Cunha (2006) falam que essas mudanças acontecem “pelo fato de que novas exigências se estabelecem no sistema educacional, [...] são acentuadas mudanças sociais, impondo

ritmo acelerado de transformação e exigindo continuamente novos aprendizagens. (2006, p. 179). Com isso as universidades surgem demandando conhecimento, saberes, habilidades e competências. Tornando o sujeito o objetivo maior da educação, preocupando-se com ele levando em consideração sobre como estas mudanças podem se tornar parte indispensáveis dele, bem como no desenvolvimento de relacionamentos bem-sucedidos entre colegas, pais e professores.

A universidade tem sido procurada, na sua trajetória histórica, por três motivos principais: o desejo de saber, a busca de uma profissão ou a busca de *status* sócio-intelectual. Como instituição de uma sociedade organizada, ela pode modificar ou ratificar o *status* social, acrescentando um poder simbólico ao poder real daqueles que a ela tiverem acesso (BUFREM, PEREIRA (2004).

O que justifica a universidade é a busca e o cultivo do saber, a formação de seres humanos que todo momento passam inserir-se de modo crítico, rigoroso e criativo na existência social, no mundo do trabalho e contribuir para transformá-los, para superar a realidade, a sociedade existente, o saber instituído (COELHO, 2005, p.55).

No entanto, as universidades não vêm se preparando para as grandes mudanças, não se preocupam em fazer grandes investimentos, tais como recursos humanos e financeiros tão pouco nas práticas pedagógicas. Gerk e Cunha (2006) evidenciam que para se adequar a escola e as mudanças sociais é necessário aprimorar valores e atitudes, além de capacitar o profissional na busca de informações para usá-las.

No cotidiano o desenvolvimento de competências, que priorizam as necessidades dos alunos em relação a cada contexto cultural e profissional, é fundamental no processo educacional. É possível perceber que tais competências estão definidas em três ingredientes essenciais citados por Gerk e Cunha apud SANTOS (2009), onde diz que para adquirir competências que possam ser empregadas num mercado competitivo, a formação profissional com novos perfis, deve basear em três ingredientes essenciais: o conhecimento básico, o técnico e as aptidões sociais relativas às competências interpessoais que incluiriam a cooperação e trabalho em equipe, a criatividade, a procura da qualidade e da excelência individual.

Cabe lembrar que todos os profissionais necessitam de habilidades e competências distintas para sua atuação, tais habilidades podem ser iniciadas nos cursos de graduação e conduzidas a terem melhor aproveitamento e uso durante a atuação profissional. As habilidades e competências são muito pesquisadas nos programas de pós-graduação e

trabalhadas de diversas formas, visando principalmente destinar aos profissionais, atualizações e novas linhas de oportunidades de atuação no mercado de trabalho. Muitas habilidades são conseguidas durante o aprimoramento profissional, dentro de áreas distintas que os profissionais atuam (DAMASIO; LONGO, 2002). Para tanto a importância de adquirir habilidades sociais na formação do profissional é imprescindível para que possa ter sucesso nas tarefas sociais, Gresham (2009, p.19) diz que:

as habilidades sociais constituem uma classe específica de comportamentos que um indivíduo emite para completar com sucesso uma tarefa social”. Estas tarefas sociais possibilitam manter uma conversação, entrar em grupos sociais, fazer novas amizades.

Na habilidade social, também necessitam de formas discretas e inter-relacionadas de comportamento social dado que o profissional desempenhe adequadamente a tarefa social. Estas convicções são realizadas por agentes sociais com quem o profissional interage em ambientes naturais. Cabalo (2003) esclarece que não pode haver uma maneira correta de se comportar que seja universal, mas uma série de enfoques diferentes que podem variar de acordo com o indivíduo.

## **2.2 OS PROFISSIONAIS DA INFORMAÇÃO**

Com o cenário atual de economia globalizada, as organizações passam a exigir respostas informacionais cada vez mais rápidas. A informação para indústria no Brasil tem sido um assunto discutido e que precisa de definições com relação a sua utilização, bem como aos profissionais da informação, capacitados com habilidades em gerência de informação para melhor manipulá-las. Damasio e Longo (2002, p.16) evidenciam que não cabe somente a empresas de consultoria e núcleos de informação disponibilizarem as empresas informações, é necessário provar a importância do profissional da informação atuando como intermediários dentro da organização.

Nessas condições, para que participe da vida produtiva, exige-se do homem comum conhecimentos e habilidades que possibilitem sua vida em sociedade, também esperam-se competências que os capacitem a cumprir suas missões específicas.

Segundo Bufrem e Pereira (2004), para que se complete tal postura profissional, exige-se a competência crítica, capacidade imprescindível aos profissionais da informação, especialmente quando se questionam sobre o conhecimento que estão gerando ou simplesmente transmitindo. Tomar consciência de que na sua trajetória laboral há duas séries de forças atuantes, as forças externas, que correspondem aos objetivos da sociedade

e as forças internas, que correspondem ao desenvolvimento da profissão, que os levará a assumirem que seu trabalho cada vez mais integrado a um processo social, econômico e político e que sua participação há de ser acompanhada da interrogação e da dúvida. E como os problemas são sempre dialéticos, as diferenças, as contradições, são colocadas como a própria essência da vida profissional (BUFREM, PEREIRA, 2004).

Sobre a atuação do profissional os autores, Rubi, Euclides e Santos (2006), salientam que os profissionais da informação devem buscar continuamente a atualização e o aperfeiçoamento, no intuito de desenvolver as competências necessárias solicitadas pelo mercado de trabalho e da sociedade. Vale lembrar que devem ter consciência do seu papel como profissional e cidadão. Também cabe destacar que nos dias atuais a informação tornou-se um insumo indispensável para qualquer atividade, considerada como recurso viabilizado de decisões nas mais diferentes áreas de atuação. O que se percebe é que na medida em que crescem as informações os problemas vêm consigo de forma que identificar, extrair e recuperar informações relevantes para um dado problema torna-se cada vez mais difícil. Neste sentido, o papel do profissional da informação é indispensável, pela sua capacidade de filtrar, organizar, analisar e disseminar tais informações. Neste contexto os autores Rubi, Euclides e Santos (2006), afirmam que o mercado requer cada vez mais:

profissionais mais qualificados, com habilidades para tomar decisões, para trabalhar em equipe, em rede, em parceria, compartilhando informações e contribuindo ativamente para o aumento do fluxo e da disseminação de informações (RUBI; EUCLIDES; SANTOS, 2006, p.82).

Rocha (2010), ainda destaca que, habilidades normais, são capazes de complementarem atividades profissionais, quando adaptadas para servir a uma determinada disciplina científica, ou ao trabalho profissional específico.

A qualificação de um indivíduo é sua capacidade de resolver os problemas concretos, complexos, que surgem no exercício de sua atividade profissional. O exercício dessa capacidade implicaria a mobilização de competências adquiridas ou construídas mediante aprendizagem, no decurso da vida ativa, tanto em situações de trabalho como fora deste, reunindo, do ponto-de-vista de Rocha, (2010):

- a) o “saber fazer” - que resgata dimensões práticas, técnicas e científicas, adquirido formalmente (cursos/ treinamentos) e /ou por meio da experiência profissional;

- b) o “saber ser” - incorpora traços de personalidade e caráter, que determinam os comportamentos nas relações sociais de trabalho, como iniciativa, comunicação, disponibilidade para inovação e mudança, assimilação de novos valores de qualidade, produtividade e competitividade;
- c) o “saber agir” - subjacente à exigência de intervenção ou decisão diante de eventos – exemplos: saber trabalhar em equipe, ser capaz de resolver problemas e realizar trabalhos novos, diversificados

O arquivista necessita se preparar para se relacionar com as capacidades humanas; os desejos, as ambições, os valores, as crenças e até mesmo com as mudanças, o novo, as complicações que um ambiente organizacional proporciona.

Segundo Rocha (2010) “saber identificar essa linha comportamental, bem como identificar os traços de personalidade das pessoas, ajuda ao arquivista nos percalços que costumam obstruir a política de gestão documental de uma organização”. O autor se refere às dificuldades como: sensibilizar pessoas, motivar a equipe, se manter motivado, instruir pessoas, dar acesso a informação, planejar, administrar, comunicar fatos, idéias, problemas, soluções (ROCHA, 2010, p.22).

Alguns autores da psicologia segundo Santos (2009) acreditam que ter inteligência emocional é o caminho para a busca pela excelência. Sendo assim profissional que utiliza seu emocional agrega valor e equilíbrio na sua vida profissional. É o uso inteligente das emoções humanas para obter êxito profissional. Para Santos (2009), os profissionais da informação trabalham com a informação e o conhecimento registrados das áreas profissionais, tomando como referencia a produção, a organização, a disponibilização e o uso das informações pelos indivíduos. Percebe-se que a área de informação atrai o interesse de outras categorias profissionais e, com a evolução tecnológica passou a dividir o espaço com outros profissionais, tais como administradores, engenheiros, cientistas da computação, dentre outros. O profissional da informação não progride porque se atribuem aos profissionais competências e técnicas, mas não conhecimento (SANTOS, 2009, p.23). A mesma autora ressalta que:

para gerenciar fluxos de informação e conhecimento de forma satisfatória, é fundamental equipes multidisciplinares, ou seja, cada profissional apresentando a contribuição da sua área de conhecimento, pois nenhum profissional consegue, sozinho, reunir todas as habilidades e competências necessárias para lidar com a complexidade das questões que surgem nos ambientes de informação (SANTOS, 2009, p.23).

Nesta mesma linha Ferreira (2007), observou que os profissionais da informação apresentam informações híbridas possibilitando características de bibliotecário, documentalista, gestor, profissional da informática ou especialista em comunicação, neste sentido não há um perfil exato para este profissional. O que se deve levar em consideração é que existem perfis específicos a determinados profissionais. A seguir, serão descritas algumas das principais habilidades, perfil e competências necessárias para sua atuação.

### **2.3 PERFIL DO PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO E AS CLASSIFICAÇÕES BRASILEIRAS DE OCUPAÇÕES**

É importante para todos os profissionais, das mais diversas áreas do conhecimento, adquirir um perfil adequado e um elenco de habilidades e competências para exercer com êxito sua atividade. Santos (2009) ressalta que:

perfis e habilidades como domínio das ferramentas de informática, fluência em línguas estrangeiras, criatividade, saber trabalhar em equipes multidisciplinares, dinamismo, ética e investimento em educação continuada são essenciais a todos os profissionais de qualquer área do conhecimento (2009, p.30).

Contudo, essas habilidades são fundamentais aos profissionais, pois as atividades de trabalho são complexas e muda a todo o momento, principalmente porque depende das necessidades dos indivíduos e das organizações em determinado acontecimento. Quanto às competências, Santos (2009) referencia Valentim (2002b) pelo seu trabalho na qual a autora cita as recomendações apontadas pelo Encontro de Diretores de Escola de Biblioteconomia e Ciência da Informação do MERCOSUL, onde divide as competências para o profissional da informação por categorias, conforme Quadro 1.

#### **QUADRO 1**

##### **Categorias de competências para o profissional da informação**

---

##### **Competências de comunicação e expressão**

---

Formular e gerenciar projetos de informação.

Aplicar técnicas de *marketing*, liderança e relações públicas.

Capacitar e orientar os usuários para um melhor uso dos recursos de informação disponíveis em unidades de informação.

Elaborar produtos de informação (bibliografias, catálogos, guias, índices, disseminação seletiva da informação- DSI etc.).

Executar procedimentos automatizados próprios de um entorno informatizado.  
Planejar e executar estudos de usuários e formação de usuários da informação.  
Desenvolver e executar o processamento de documentos em distintos suportes em unidades, sistemas e serviços de informação.  
Selecionar, registrar, armazenar, recuperar e difundir a informação gravada em qualquer meio para os usuários de unidades, serviços e sistemas de informação.  
Utilizar e disseminar fontes, produtos e recursos de informação em diferentes suportes.  
Reunir e valorar documentos e proceder ao arquivamento.  
Preservar e conservar os materiais armazenados nas unidades de informação.  
Selecionar e avaliar todo tipo de material para as unidades de informação.  
Buscar, registrar, avaliar e difundir a informação com fins acadêmicos e profissionais.  
Executar procedimentos automatizados próprios em um entorno informatizado.  
Planejar, constituir e manipular redes globais de informação.  
Formular políticas de pesquisa em Biblioteconomia e Ciência da Informação.  
Realizar pesquisa e estudos sobre o desenvolvimento e aplicação de metodologias de elaboração e utilização de conhecimento registrado.  
Assessorar a avaliação de coleções bibliográfico-documentais.  
Assessorar e intervir na elaboração de normas jurídicas em Biblioteconomia e Ciência da Informação.  
Realizar perícias referentes à autenticidade, antiguidade, procedência e estado geral de ~~materiais impressos~~ de valor bibliofílico.

Continua.

---

### Competências sociais e políticas

---

Fomentar uma atitude aberta e interativa com os diversos atores sociais (políticos, empresários, educadores, trabalhadores e profissionais de outras áreas, instituições e cidadãos em geral).  
Identificar novas demandas sociais de informação.  
Contribuir para definir, consolidar e desenvolver o mercado de trabalho da área.  
Atuar coletivamente com seus pares no âmbito das instituições sociais, com o objetivo da promoção e defesa da profissão.  
Assessorar no planejamento de recursos econômico-financeiros e humanos do setor.  
Planejar e executar estudos de usuários e formação de usuários da informação.  
Promover uma atitude crítica e criativa a respeito das resoluções de problemas e questões de informação.  
Buscar, registrar, avaliar e difundir a informação com fins acadêmicos e profissionais.  
Formular políticas de pesquisa em Biblioteconomia e Ciência da Informação.

---

### Competências gerenciais

---

Dirigir, administrar, organizar e coordenar unidades, sistemas e serviços de informação.  
Formular e gerenciar projetos de informação.  
Planejar, constituir e manipular redes globais de informação.  
Planejar e executar estudos de usuários e formação de usuários da informação.  
Aplicar técnicas de *marketing*, liderança e relações públicas.  
Assessorar no planejamento de recursos econômico-financeiros e humanos do setor.

---

Fonte: VALENTIM (2002b, p. 122-124) In SANTOS (2009, p.30).

Percebe-se que as competências apresentadas resumem um conjunto de opinião de autores que desenvolvem pesquisas sobre o perfil, as habilidades e competências dos profissionais da informação. É preciso destacar que as competências listadas dizem respeito a espaços de atuação profissional tradicional como bibliotecas e centro de documentação.

Bahia e Seitz (2009) complementam que algumas qualificações são necessárias na formação do Arquivista moderno, tais como:

ser um investigador permanente, pesquisando novos nichos de mercado da informação; inovar as técnicas de segmentação do mercado; identificar o novo perfil do consumidor; buscar novos produtos que propiciem vantagens em relação à concorrência; criar e manter serviços personalizados aos usuários/clientes; posicionar produtos e serviços em condições compatíveis com a imagem da unidade de informação; entender novos modelos de distribuição no ambiente eletrônico; conhecer o novo papel da comunicação, interagindo com os profissionais desta área; descobrir o modelo ideal para promover os produtos e serviços oferecidos; aprimorar o relacionamento com a clientela; visualizar modalidades para estabelecer parcerias com a comunidade, governo, órgãos de classe, agências de fomento e empresas privadas em geral; moldar um novo e atualizado profissional para atendimento ao público; e investir em controles para aprimorar desempenhos da equipe, do gerente e das metodologias de trabalho. (BAHIA; SEITZ, 2009, p.472)

Também, Santos (2009) citado por Cardoso e Valentim (2008) diz que o profissional da informação/arquivista deve atender as exigências do mercado no mundo empresarial, além de ser especialista na área de conhecimento onde atua; ser um profundo conhecedor dos recursos e por fim um líder para enfrentar as mudanças e suas consequências (2008, p.473). O mercado empresarial procura um profissional da informação/arquivista com habilidades que vão além da sua formação convencional. Entretanto não há um perfil de profissional da informação ou do conhecimento único, pois a sociedade oferece campos de atuação a todo profissional que tenha habilidade de lidar com a informação e o conhecimento, agregando valores aos mesmos, e trabalhar com pessoas incentivando-as a participar da sociedade e exercendo a cidadania. Sobre este assunto Schellenberg (2004) alerta que para o profissional da informação tenha êxito é essencial que ele possua em primeiro lugar, uma boa base no campo do conhecimento, e, em segundo lugar, conhecimento especializado quanto aos princípios e técnicas de arquivo. (2004, p.174), tal entendimento é necessariamente básico ao profissional que atua na área da informação. A seguir um breve resumo das características dos profissionais da informação.

## **2.4 BIBLIOTECÁRIOS, ARQUIVISTAS**

No que diz respeito aos profissionais da informação, com destaque os bibliotecário e arquivistas serão apresentadas uma breve descrição das características e principais atribuições desses profissionais utilizando como referencia o trabalho de Santos (2009).

### **2.4.1 O bibliotecário**

Segundo Mueller (apud SANTOS, 2009, p.33), a biblioteconomia é a mais antiga organização dos três segmentos (Bibliotecários, arquivistas, mestres e doutores em Ciência da Informação), foi reconhecida como profissão de nível superior em 1962. As habilidades específicas do profissional bibliotecário, é dito o que compete ao mesmo:

- interagir e agregar valor aos processos de geração, transferência e uso da informação;
- investigar, propor, planejar, executar e avaliar recursos e produtos de informação;
- trabalhar com fontes de informação de qualquer natureza;
- processar a informação registrada em diferentes tipos de suporte, processamento, armazenamento e difusão da informação (SANTOS, 2009, p.32).

As funções tradicionais da biblioteca bem como a preservação dos registros, a organização da informação e a disseminação da informação são exercidas pelo profissional bibliotecário, que com conhecimentos tradicionais da biblioteconomia podem ser aplicados, com as adaptações necessárias as grandes transformações no contexto informacional.

### **2.4.2 Os arquivistas**

A arquivologia foi reconhecida como profissão de nível superior em 1978, porem o desenvolvimento da área independente está mais lentos do que a Biblioteconomia, com quem luta arduamente em algumas áreas do mercado de trabalho (SANTOS, 2009, p.33).

O exercício da profissão só é permitido, segundo a lei 6.546/78 que regulamenta a profissão, aos formados no curso superior de arquivologia, ou aqueles que na época de publicação da lei, comprovam pelo menos, cinco anos ininterruptos de atividades ou dez intercalados. Isso em 1978, provisionados, e receberam registro de arquivista. A Enara (2009) também descreve algumas das principais atividades do arquivista, tais como recuperar, no menor tempo possível, qualquer informação armazenada em qualquer que seja o meio onde:

a gestão arquivista de documentos e informação implica produção, circulação, uso, arquivamento, recuperação e classificação de documentos que vão desde certidões de nascimento até documentos a uma rápida e eficaz tomada, pode garantir rápidas decisões e até um posicionamento estratégico mais eficiente (ENARA, 2009).

O profissional da arquivística pode atuar nos arquivos históricos e administrativos, arquivos empresariais, arquivos pessoais, centro de documentação e memória, arquivos especializados, consultorias arquivísticas, serviços ou redes de informação, órgãos de gestão do patrimônio cultural, gerenciamento eletrônico de documentos, inteligência competitiva, gestão do conhecimento e gestão da qualidade (ENARA, 2009).

Faria et al (2005) apresentam em seu trabalho uma tabela resumida onde é possível verificar de forma simplificada as competências do profissional da informação e as competências correspondentes ou correlatas que fazem parte da lista das competências requeridas pelas organizações. Veja Quadro 1.1.

COMPETÊNCIAS DO PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO NA CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES		COMPETÊNCIAS REQUERIDAS PELAS ORGANIZAÇÕES
01	Manter-se atualizado	Disposição para mudanças
02	Liderar equipes	Liderança
03	Trabalhar em equipe e em rede	Afetividade + sociabilidade
04	Demonstrar capacidade de análise e síntese	Análise e síntese/ou avaliação
05	Demonstrar conhecimento de outros idiomas	Comunicação
06	Demonstrar capacidade de comunicação	Comunicação
07	Demonstrar capacidade de negociação	Negociação
08	Agir com ética	Ética ou liderança
09	Demonstrar senso de organização	Organização e planejamento
10	Demonstrar capacidade empreendedora	Realização
11	Demonstrar raciocínio lógico	Criatividade + outras capacidades cognitivas
12	Demonstrar capacidade de concentração	Atenção/priorização
13	Demonstrar proatividade	Antecipar ameaças
14	Demonstrar criatividade	Flexibilidade/criatividade

Quadro 1.1: Competências dos profissionais da informação e suas correspondências no núcleo de competências exigidas pelas organizações

Fonte: Faria et al (2005, p.30).

Percebe-se que das competências exigidas pelas organizações:

- a) a competência “manter-se **atualizado**” equipara-se “**disposição para mudanças**”, ser capaz de gerar alternativas, mudando rotinas, adequando as necessidades, inovando e propondo mudanças;

- b) a competência “**trabalhar em equipe e em rede**” ela corresponde a “**afetividade**”, Capacidade de estabelecer compromisso, cria vínculos que favorecem o trabalho em equipes e o compartilhamento de estratégias e interesses. Qualifica os compromissos que as pessoas estabelecem e a “sociabilidade”, capaz de adaptar-se ao contexto e de ampliar sua rede de relacionamentos;
- c) a competência “**conhecimento de idiomas**” é tido como competência “**comunicação**” que é capaz de se expressar de forma clara e objetiva, também habilidades para ouvir, processar e compreender o contexto da mensagem;
- d) a competência “**ética**” é vista como um desdobramento da competência “**liderança**” em algumas empresas e isoladas em outras;
- e) a competência “**capacidade empreendedora**” pode ser equiparada à competência “**realização**” que traduz a disposição aos desafios e capacidade de se automotivar diante das situações ainda não experimentadas. Mostra o grau de motivação com que o profissional se envolve nas diversas situações de trabalho e sua ambição para crescer;
- f) a competência “**raciocínio lógico**” considera - se que a indissociabilidade entre o consciente racional e as atividades criativas leva as organizações a nomear a criatividade para representar as competências cognitivas;
- g) a competência “**demonstrar capacidade de concentração**” pode ser equiparada à competência “**atenção/priorização**”, revela uma visão global e percepção do contexto, capacidade de finalização e forma com que define prioridades em seu trabalho;
- h) a competência “**demonstrar proatividade**” tem equivalência com a competência “**antecipar ameaças**”, que revela a capacidade para antecipar ameaças e oportunidades e promover ações estratégicas (FARIA, et al, 2005, p.35).

Os profissionais devem estar atentos as exigências impostas pelas organizações e buscar meios de se manter e buscar as habilidades exigidas pelo mercado cada vez mais competitivo.

## **2.5 HABILIDADES NECESSÁRIAS PARA UM PROFISSIONAL DA ÁREA DA INFORMAÇÃO EM UM LABORATÓRIO DE PESQUISAS ESPACIAIS NA REGIÃO DO VALE DO PARAÍBA**

O Laboratório de Integração e Testes (LIT) busca constantemente aprimorar seu padrão de excelência quanto às atividades de montagem, integração e testes, de modo a atender a crescente demanda por serviços especializados, decorrente dos programas, bem como à demanda externa de produtos da indústria de base tecnológica (indústria automotiva, aviônica, telecomunicações, defesa, entre outras). O Laboratório busca

incessantemente profissionais qualificados nas demais áreas, bem como engenheiros, químicos, pesquisadores e as demais áreas de apoio. Diferente das indústrias os profissionais desta organização parte são concursados, no entanto a grande maioria são bolsistas e estagiários, o concurso público é importante, pois influenciam na economia e na indústria conforme os autores Pena, Crisvellari, Neves (2008, p.211) afirmam:

O emprego público é frequentemente, visto de forma pejorativa em decorrência de certos traços históricos que marcam o exercício do poder público no Brasil, como clientelismo etc. O emprego público tem papel crucial nas economias, pois absorvendo parte significativa da população economicamente ativa, reduz as taxas de desempregos nos ciclos de estagnação da economia produtiva que afetam a indústria e os setores de serviços.

Hoje uma das maiores dificuldades encontradas nas instituições são o reposicionamento dos profissionais que chegaram à idade de se aposentar. A saída desses profissionais e o conhecimento adquirido não são passados, deixando para os não servidores na maioria das vezes assumirem cargos sem o conhecimento e praticas necessárias para o desenvolvimento das atividades. Outro problema é a falta de concurso público em determinadas áreas como arquivologia, ou demais áreas da informação principalmente na região do Vale do Paraíba. Outro fator, é que dentro das organizações os perfis selecionados para atuarem nesta área nem sempre são exigidos a formação necessária, contratando profissionais da área administrativas, informática, ou comunicação, prejudicando estes profissionais em concursos públicos quando é exigida a formação em arquivologia. Muitos desses profissionais já possuem tempo e habilidades necessárias, mas não possuem a formação universitária. A respeito disso Rocha (2010), diz que:

essa maioria se acostumou a executar suas tarefas e atividades utilizando as habilidades prático-científicas que aprendeu na vida profissional ou na academia. Contudo, não costuma utilizar habilidades de outras áreas do conhecimento, não costuma buscar outras soluções ou metodologias já testadas e aprovadas com sucesso, para tentar adaptá-las as suas necessidades e aplicá-las para solucionar suas dificuldades de trabalho (ROCHA, 2010, p.20).

O mesmo autor ainda afirma que para obter uma posição de destaque, na sua área de atuação, os profissionais necessitam de habilidades que vão além das ensinadas nas Universidades. Schellenberg (2004) também alerta para que o profissional possua em primeiro lugar base no campo do conhecimento, princípios e técnica de arquivos. Rubi, Euclides e Santos (2006) ressaltam que, os profissionais devem buscar continuamente a atualização e o aperfeiçoamento. Os autores Damasio e Longo (2002) tem outra visão, eles acreditam que tais habilidades são conseguidas durante o aprimoramento profissional

dentro de áreas distintas onde os profissionais atuam. Percebe-se que não basta apenas o conhecimento universitário, a habilidades e a experiência profissional é um fator determinante na escolha de um bom profissional, visto que a formação e os conhecimentos adquiridos são instrumentos que ajudam e facilitam na rotina de trabalho. melhorar

Não é fácil traçar um perfil, com as habilidades e competências de um profissional da informação. Para traçar as habilidades necessárias, foram levantados estudos referentes ao assunto e selecionados alguns autores mais referenciados na literatura, também foram selecionadas as habilidades que mais se adéquam as exigências do Laboratório de Integração e Testes (LIT), a grande maioria das habilidades foram retiradas do quadro 1.1. p.13 deste trabalho, levando em consideração que a maioria dos autores indiretamente referenciam quase as mesmas habilidades e competências. As descrições para o perfil podem ser ilustradas nas figuras 1.2 e 1.3. Utilizando como referencia os autores Rocha (2010) Faria; Oliveira; Forner e D’Astuto (2005) onde ilustram as Habilidades e Competência do profissional da informação.



Figura 1.1 – Habilidade Profissional da Informação.



Figura 1.2 – Competência Profissional da Informação.

Como o laboratório atua em áreas específicas em seu segmento, buscou-se aqui um breve levantamento das habilidades e competências que os profissionais da informação devem possuir ou atribuir, já que o profissional deve ser capaz de estar sempre inovando e buscando formas de se atualizar, perfis e habilidades como domínio das ferramentas de informática, fluência em línguas estrangeiras, criatividade, saber trabalhar em equipes multidisciplinares, dinamismo, ética e investimento em educação continuada são essenciais a todos os profissionais de qualquer área do conhecimento. Estas são algumas das habilidades necessárias para o profissional da informação que atenderiam as necessidades de uma organização ou Laboratório, estas habilidades não restringem somente aos profissionais com titulação em arquivologia, mas também aqueles profissionais que de certa forma atuam neste mesmo seguimento, sem a titulação porem com habilidades e competências necessárias ao mercado.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

São muitos os desafios enfrentados pelos profissionais da informação pela busca do reconhecimento. A grande maioria dos profissionais que trabalham com informação não possuem a titulação de arquivista. No entanto, possuem habilidades e competência para exercerem a função. Percebeu-se também que os bibliotecários muitas vezes é quem assume o papel do arquivista.e são poucas as vagas com a titulação de arquivista. Os órgãos públicos são o maior mercado de trabalho. Mas a maior parte deles, quando realizam concursos públicos para arquivista, só oferece uma única vaga. É fácil encontrar um arquivista solitário trabalhando em um órgão público, mais comum ainda, é encontrar alguns órgãos com práticas arquivísticas ultrapassadas.

## REFERÊNCIAS

- BAHIA, E. M. S.; SEITZ, E. M. . Arquivista empreendedor. Revista ACB (Florianópolis), v. 14, p. 468-481, 2009.
- BATISTA, S. G.; MUELLER, S. P. M. (Org.). **Profissional da Informação: o espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004.
- BUFREM, L. S.; PEREIRA, E. C. Os profissionais da informação e a gestão de competências. *Perspectivas em Ciência da Informação*, Belo Horizonte, v. 9, n. 2, p. 170-181, 2004.
- CABALLO, Vicente E. *Manual de Avaliação e treinamento das Habilidades Sociais* São Paulo. Santos, 2003.
- CARDOSO, Débora Regina; VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Perfil do profissional arquivista para atuar com a gestão documental em ambientes empresariais. 2008. Disponível em: < [http://www.enearq2008.ufba.br/wpcontent/uploads/2008/09/13debora\\_regina\\_cardoso.pdf](http://www.enearq2008.ufba.br/wpcontent/uploads/2008/09/13debora_regina_cardoso.pdf)>. Acesso em: 10 nov. 2011.
- COELHO, I. M. A universidade o saber e o ensino em questão. In: VEIGA, I. P. A. e NAVES, M. L. P.(Org.) *Curriculo e Educação na Avaliação Superior*. Araraquara: JM, 2005.
- DAMASIO, E.; LONGO R. M. J. **O profissional da informação na indústria: habilidades e competências 2002**. Disponível em <<http://eprints.rclis.org/bitstream/10760/6410/1/41.a.pdf>> Acesso em 05 nov. 2011
- DEL PRETTE, Z. A. P.; DEL PRETTE, A. **Psicologia das habilidades sociais: terapia e educação**. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.
- DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. **Psicologia das relações interpessoais: Vivências para o trabalho em grupo**. 2 ° ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.
- EXECUTIVA NACIONAL DE ASSOCIAÇÕES REGIONAIS DE ARQUIVOLOGIA-ENARA. Disponível em:< <http://enara.org.br> > Acesso em 10 nov. 2011.
- FARIA, S. F. ; Oliveira, V. F. ; Forner, L. ; D'Astuto, F. . Competências do profissional da informação: uma reflexão a partir da Classificação Brasileira de Ocupações.. *Ciência da Informação*, v. 34, p. 26-33, 2005.
- FERREIRA, D. T. O profissional da informação e a gestão da qualidade em serviços de informação: capacitação e mercado de trabalho. VERGUEIRO, W. C. S. 2007. 182 f. Tese (Doutorado em ciência da informação) – Escola de Comunicação e Artes da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007
- GERK, E. ; Cunha, S. Habilidades sociais na adaptação de estudantes ao ensino superior. In: M. Bandeira, A. Del Prette & Z. Del Prette (Orgs.), *Estudos sobre habilidades sociais e relacionamento interpessoal* (p. 179). Casa do Psicólogo, 2006.
- GRESHAM, F. M. Análise do comportamento aplicada às habilidades sociais. In: DEL PRETTE, A., DEL PRETTE, Z. A. P. (Org.) **Psicologia das habilidades sociais: Diversidade teórica e suas implicações**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.
- LABORATÓRIO DE INTEGRAÇÃO E TESTES (LIT). **Relatório de Atividades de 2010**. São José dos Campos, 2010.

- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- PENA, A. S. ; CRIVELLARI, H. M. T. ; NEVES, J. A. B. . O mercado de trabalho do profissional da informação: um estudo com base na rais comparando os anos de 1994 e 2004. In: Mariângela Spotti Lopes Fujita; Regina Maria Marteleto; Marilda Lopes Ginez de Lara. (Org.). A Dimensão Epistemológica da Ciência da Informação e suas Interfaces Técnicas; Políticas e Institucionais nos Processos de Produção; Acesso e Disseminação da Informação. 1 ed. Marília: Cultura Acadêmica Editora, 2008, v. , p. 207-218.
- ROCHA. R. J. J. Competências e habilidades do arquivista. Boletim da rede de arquivos do MCT/Ministério da Ciência e Tecnologia. Serviço de Arquivo Central. - n 2 dez.2010. Brasília. 2010 – v.3 semestral
- RUBI, M. P.; EUCLIDES, M. L.; SANTOS, J. C. **Profissional da Informação**: aspectos de formação, atuação profissional e marketing para o mercado de trabalho. João Pessoa, v.16, n.1, p.81-82, jan./jun. 2006
- SANTOS, E. L. O profissional da informação em atividade de inteligência competitiva. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais – Escola de Ciência da Informação. Belo Horizonte, 2009.
- SCHELLENBERG, T.R. **Arquivos Modernos**: princípios e Técnicas. 2.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.
- SMIT, J. W.; BARRETO, A. A. Ciência da Informação: base conceitual para a formação do profissional. In: VALENTIM, M. L. (Org.). Formação do profissional da informação. São Paulo: Polis, 2002. Cap.1.