

OS BIBLIOTECÁRIOS E OS PROFISSIONAIS INDEPENDENTES EM INFORMAÇÃO À LUZ DA NOVA CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO 2002)

THE INDEPENDENT LIBRARIANS AND PROFESSIONALS IN INFORMATION TO THE LIGHT OF THE NEW BRAZILIAN CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS (CBO 2002)

[Edmeire C. Pereira](#), Mestre

Professora do Departamento de Ciência e Gestão da Informação
Universidade Federal do Paraná

[Ângela Maria Oliveira](#), Mestre

Bibliotecária do Sistema de Bibliotecas
Universidade Estadual de Ponta Grossa

RESUMO

Apresenta as questões relacionadas aos bibliotecários e aos profissionais independentes em informação no contexto da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO 2002). Apresenta um histórico da CBO e demonstra que os profissionais independentes não foram contemplados nesta nova CBO, e se, de um lado, as universidades tentam formar profissionais com características que o mercado exige, a legislação não foi modificada.

PALAVRAS-CHAVE: Profissionais Independentes em Informação. Classificação Brasileira de Ocupações. Bibliotecário. Profissional da Informação.

1 INTRODUÇÃO

A Biblioteconomia é uma das profissões mais tradicionais e requisitadas, onde quer que existam registros culturais, científicos, filosóficos, religiosos, políticos, sociais, etc. para serem armazenados e preservados pelas comunidades civilizadas. Porém, não é nosso objetivo aqui, discuti-la em termos de sua relevância e propósito, mas sim, os novos profissionais independentes em informação que, a cada dia que passa, se tornam, também, mais requisitados pela atual Sociedade do Conhecimento.

A presente proposta parte do pressuposto de que o paradigma predominante, nos dias de hoje, em Ciências da Informação, é o do acesso democrático aos estoques de informações/documentos e, não mais, tão somente, a guarda e conservação eficientes desses estoques (acervos). No entanto, não estamos querendo nem subestimar, nem minimizar a relevância da Gestão de Documentos, principalmente, no tocante aos acervos de instituições culturais, tais como: Arquivos, Bibliotecas e Museus. Pelo contrário, desejamos que os especialistas dessas áreas consolidem cada vez mais os seus espaços de atuação profissional,

uma vez que o enfoque desta proposta é a atuação de profissionais da informação autônomos, junto à prestação de serviços.

Vamos centrar nossas idéias e discussões na figura dos profissionais da informação que já estão atuando, ou, ainda, pretendem ingressar no ramo da prestação de serviços em Informação, onde quer que existam fluxos ou ciclos de informação/documentos para serem planejados, implantados e ajustados às reais necessidades de seus usuários – clientes, por meio da administração, gestão eficiente e eficaz de sistemas de informação (manuais ou automatizados) de processamento, recuperação e disseminação de conteúdos informacionais de valor agregado.

No Brasil, o número de bibliotecários ainda é pequeno e insuficiente para atender uma população de quase 175 milhões de brasileiros. O que dizer, então, dos novos profissionais que estão sendo formados pelas universidades e prestes a ingressar no mercado de trabalho da Indústria da Informação? São profissionais em número mais restrito ainda, porém, vêm aumentando dia-a-dia. Como aceitar esses novos “profissionais afins”, sem maiores controvérsias? Long (1999, p. 123), então Presidente da American Library Association (ALA), referiu-se à essa questão, como um dos problemas enfrentados por essa associação nos Estados Unidos, assim:

como aceitar os pára-profissionais, cuja prática é questão ainda controvertida, exigindo a definição desta pergunta: - O que se entende por um trabalho profissional? Na verdade, tanto a ALA como as diversas associações estaduais americanas já dispõem de seções diferenciadas para esses tipos de assistentes, que constituem grupos crescentes e respeitados por serem essenciais e úteis para o contexto bibliotecário.

Inclusive, nesse país, a figura dos Information Brokers já é bastante comum desde a década de 70. Outro indicador que vai nessa direção, é o do aumento do número dos “trabalhadores do conhecimento” (Knowledge Workers), com um percentual de 577% , no período de 1950 a 1989 (BOFF, 2000).

Com efeito, há evidências inelutáveis no mercado de trabalho, que justificam a presença de novas “funções” profissionais no mundo atual e digital. Por isso, adotar-se a “política do avestruz” , ou seja, não encarar o problema de frente, certamente, é protelar a sua solução. Daí, a nossa preocupação em querer discutir o assunto com nossos pares, talvez, por meio deste artigo.

2 PROFISSIONAIS INDEPENDENTES EM INFORMAÇÃO

A economia mundial passa por profundas transformações que estão provocando muitos questionamentos sobre o futuro dos empregos tradicionais, das novas formas de trabalho e dos profissionais.

Um vetor concreto dessas mudanças é a tecnologia, especificamente, as Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), que se valem dos computadores interligados em rede para provocar, o que alguns autores chamam de : Terceira Revolução Industrial (AZEVEDO, 1996); ou Revolução da Informação (CASTELLS, 2000) ou Revolução informacional (LOJKINE, 1999).

O Brasil não pode ficar indiferente a esse processo de globalização, porém, precisa investimentos, ainda, em Educação a nas áreas econômico-social, para dar o salto qualitativo que outros países já deram ao ingressar na “sociedade da informação”.

Esse salto só acontecerá no Brasil, quando o país reconhecer a informação (e o conhecimento dela resultante) como recurso estratégico para a sua competitividade global. E, para que isto ocorra, é fundamental o investimento em Ciência & Tecnologia (C&T) ou Pesquisa & Desenvolvimento (P&D). Sabemos que a América Latina investe cerca de 0,49% de seu PIB em P&D e o Brasil 1,4%, em pesquisa científica; ao passo que países desenvolvidos como os Estados Unidos da América e o Japão, investem cerca de 3,0 do seu PIB!

Por hora, já é do conhecimento público, que o país já dispõe de um Projeto da Sociedade da Informação, a partir de 1998; o qual está preocupado com as questões da infraestrutura das redes de telecomunicações e com a indústria de serviços de conteúdos informacionais à população.

A propósito da Indústria da informação, é algo, que em função da não concretude da “Sociedade da informação” no Brasil, ainda, está por se desenvolver plenamente.

Na visão de Costa (2003), nosso País tem muitas oportunidades neste campo, principalmente, nas áreas empresarial e social. Empresas de pequeno e médio portes já estão participando do mercado global, por meio da Internet e a educação a distância já é uma realidade em muitas áreas. Porém, para este autor, “no Brasil, esse assunto ainda está num nível muito baixo.”

Essa “sociedade da informação” ou “sociedade do conhecimento” requer profissionais dotados de novas habilidades para atuarem no mercado de trabalho digital. Para Santos (2001), essas novas habilidades são:

- a) saber contextualizar as demandas;
- b) evidenciar as necessidades;
- c) especificar as necessidades;
- d) operacionalizar os conteúdos informacionais;
- e) realizar análises de conteúdos;
- f) utilizar as Tecnologias da informação.

Kielgast e Hubbard (1997) citados por Baptista (2000, p. 93), dão ênfase às seguintes tarefas:

- a) identificação, seleção e listagem de bases de dados confiáveis sobre determinada área do conhecimento;
- b) elaboração de uma síntese, reunindo informações pertinentes sobre determinada área do conhecimento, elaborando resumos e padronizando (formato) essas informações;
- c) análise e confecção de relatórios (pareceres) sobre essas informações fornecendo um julgamento de relevância;
- d) entrega dessas informações para o cliente tomar decisões.

Le Coadic (1996), evidencia três grupos de profissionais de alto nível, em países como Estados Unidos, Japão e França:

- 1) ESPECIALISTAS DA INFORMAÇÃO – categoria muito ampla, inclui pessoas que não trabalham, em geral, no ambiente da biblioteca tradicional (...). Estão mais voltados para a análise, comunicação e uso da informação, do que para o armazenamento e a conservação das coleções de documentos e objetos (...). Chamam-se analistas da informação, gerentes da informação, planejadores de sistemas de informação (p.107-108).
- 2) EMPRESÁRIOS DA INFORMAÇÃO – este grupo é constituído por profissionais da informação que criam empresas de fabricação e venda de produtos ou serviços de informação. (...) O produto da informação pode ser um banco de informações especializadas, um programa de computador, publicações (índices, catálogos, etc) (p.108).
- 3) CIENTISTAS DA INFORMAÇÃO – é a comunidade científica formada por pesquisadores e docentes que pesquisam e ensinam na área de ciência da informação. Trabalham em universidades, centros de pesquisa ou para grandes empresas que implantaram programas de pesquisa, visando a estudar as propriedades da informação e desenvolver novos sistemas e produtos de informação (p. 108).

O *site* da Associação de Documentalistas e Bibliotecários da França (L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE L'INFORMATION ET DE LA DOCUMENTATION (ADBS), 2000) relaciona mais de quarenta “especialidades” profissionais ligadas à informação. Disso, concluímos que a área dos profissionais da informação é um espectro de “n” especialidades, que necessita de formação superior sólida e educação continuada, permanentemente. Inclusive, de acordo com Rezende e Abreu (2000) encontramos uma

conceituação moderna para o Gestor de Informações, assim: “conceitua-se o gestor como uma função, não um cargo, nem uma profissão” (p. 35). E, para que isto ocorra, as habilidades requeridas aos gestores, envolvem a atuação com: “pessoas ou recursos humanos; processos e/ou atividades; recursos diversos, tais como tecnológicos, financeiros, materiais, etc” (p. 35). Por fim, acreditam estes autores que o perfil deste profissional deve ser exigente e com alta capacitação, porque ou ele será: um Gestor de Unidade Departamental (Unidade de Informática ou Tecnologia da Informação); um Gestor de Nível Intermediário, nas empresas, entre a alta administração e o corpo técnico; prestador de serviços (p. 35-36).

Na oportunidade, cumpre-nos dizer que a Gestão da Informação não é, ainda, considerada formalmente, uma categoria ocupacional, nem representa reconhecidamente profissão específica. Mesmo nos países economicamente mais desenvolvidos, onde o termo “trabalhadores do conhecimento” é empregado há mais tempo, desconhecemos estatísticas que incluam Gestores de Informação como uma categoria. Temos a Escócia como um caso internacional positivo em termos de formação específica (licenciatura e diplomatura). Esse caso é muito parecido com o que acontece com os “trabalhadores de conhecimento”, principalmente, nos Estados Unidos, onde, ainda, não são vistos como uma categoria, apesar do espantoso crescimento desse segmento ser da ordem de 577% no período de 1950 a 1989.

Para Boff (2000, p. 15), “alguns autores, porém, utilizam a descrição de Drucker (...) para classificar trabalhadores de conhecimento como especialistas em gestão e profissionais”.

A dimensão desses dados, em relação ao total da força de trabalho norte-americana, justifica maior atenção em termos de pesquisas e de exploração do tema sob diferentes perspectivas, pois sabemos que o *locus* da Revolução Informacional, nos dias de hoje, são os Estados Unidos e não mais da Inglaterra, da época da Revolução Industrial. Com isso, as iniciativas norte-americanas passam a ser muito observadas pelo mundo todo, elogiadas e até mesmo criticadas, como se o que fosse “bom” para os Estados Unidos devesse igualmente ser “bom” para os demais países... Entretanto, as atividades de Gestão da Informação não são evidenciadas com clareza; acreditamos que, por sua “perspectiva poliédrica” – tomando emprestado uma definição de Cabré citado por Dias (2000, p. 90).

Cabré considera que não há um consenso ou uma definição hermética do que vem a ser a Terminologia. Daí, apontar a perspectiva poliédrica da Terminologia com relação a seus fundamentos, seus enfoques e suas aplicações práticas, além da conhecida polissemia do termo Terminologia, que tanto pode ser usado, para designar uma disciplina, uma prática ou o produto gerado por essa prática (DIAS, 2000, p. 90).

Somos da opinião de que, realmente, o termo Informação é polissêmico, ou seja, comporta “n” definições, assim como, a Terminologia e a Biologia, por exemplo; e, por extensão, “n” especialidades profissionais.

Como **teoria**, a Gestão da Informação é um conjunto de saberes interdisciplinares das áreas de “Administração de Empresas, Ciências da Informação e Tecnologias de Informação”, que culminam numa “formação discursiva” complexa. Como **prática**, é um conjunto de métodos/metodologias, técnicas e ferramentas voltado para a coleta, processamento, difusão, e uso das informações pelas organizações, com o intuito de transformar dados em informações de “relevância e propósito”, que sirvam à tomada de decisões de quem delas precise. Como **processo**, é um recurso estratégico de intervenções governamentais não só nos universos da Ciência e Tecnologia, como também, no universo econômico das nações, que necessitam da informação para a transferência de conhecimentos entre indivíduos, organizações ou mesmo, países, para aumentar sua competitividade global (PEREIRA, 2001, p.11).

Especificamente, os profissionais da informação que atuam no mercado de trabalho (autônomo ou empresário) surgiram no bojo da Economia de Serviços (setor terciário). Países ricos em informação, tais como: EUA e Reino Unido já conhecem bem perto esses profissionais, em termos de competências e habilidades. Nos EUA, esses profissionais “são os mais ativos e numerosos e estão exercendo a atividade de *information broker*, principalmente, na área de busca de informação, desde a década de 70. Entre os pioneiros, nessa atividade, se destaca Alice Warner” (BAPTISTA, 2000, p. 92).

Enquanto nos EUA esses profissionais estão trabalhando para as áreas: financeira (bancos, investimentos e seguros), jurídica e comercial, no Reino Unido, os maiores clientes estão na área de indústria e/ou negócios. Os segmentos governamental e acadêmico também são bastante concorridos. Baptista (2000) nos informa que os profissionais estrangeiros estão prestando os seguintes serviços: busca on-line em bases de dados e busca manual, consultoria, localização e entrega de documentos, redação e editoração, apoio administrativo para bibliotecas, treinamento e indexação. E, quanto à organização profissional dessa categoria, a autora nos relata que:

Nos EUA, mais do que em outros países, os profissionais proprietários de firmas ou *free lancers* estão mais organizados. Eles possuem um diretório organizado por região (THE BURWELL DIRECTORY OF INFORMATION BROKER) e participam, a AIIP (ASSOCIATION OF INDEPENDENT INFORMATION PROFESSIONAL). Tudo isso ajuda a divulgar melhor os serviços desses profissionais.(p .95).

Percebe-se que, enquanto nos países desenvolvidos a situação dos profissionais independentes em Informação já está bem encaminhada e consolidada perante os seus usuários – clientes, o mesmo não acontece, ainda, no Brasil, dada à incipiência do processo. “No Brasil, o mercado da terceirização dos serviços bibliotecários ainda é novo e desconhecido.”(BAPTISTA, 2000, p.95). Enquanto no exterior esses profissionais atuam mais na área de busca da informação, no Brasil, estão atuando mais na área de organização e processamento de coleções. Esta é a conclusão a que chegou Baptista (1998), com a sua tese de doutoramento na Universidade de Brasília (UnB), sobre o trabalho autônomo dos bibliotecários brasileiros. De um total de 95 autônomos, restaram 89 respostas consideradas válidas. Entre esses 89 respondentes: 56,17% trabalhavam em unidades de informação convencionais e 43,82% atuavam em mercados alternativos. Nesse estudo, foram identificadas, também, algumas habilidades necessárias para atuar como profissional independente. A TABELA 1, representa a prioridade dada pelos respondentes. Foram 95 respostas válidas.

TABELA 1 – CONHECIMENTOS NECESSÁRIOS PARA O PROFISSIONAL INDEPENDENTE

CONHECIMENTOS NECESSÁRIOS	Nº RESPOSTAS (%) (de frequentemente a sempre)
Identificar as necessidades dos clientes	71 (74,7)
Elaborar relatórios para os clientes	50 (52,6)
Taxar serviços e produtos	47 (49,5)
Saber vender serviços e produtos	46 (48,4)
Gerenciar pessoas e outros recursos	45 (47,2)
Aplicar uma boa estratégia de marketing	41 (43,2)

FONTE : BAPTISTA (2000, p.95-96).

Essa pesquisa de Baptista, também, nos informa que estava prevista a obrigatoriedade do registro das firmas de prestação de serviços em informação, nos Conselhos Regionais de Biblioteconomia brasileiros. Porém, como as alterações da Lei 4084¹, de 30/06/62 não foram aprovadas pelo Congresso Nacional, a autora nos dá notícia de que na região Sul e Sudeste, os Conselhos Regionais têm o seguinte registro sobre o número de firmas: São Paulo: 24 firmas; Minas Gerais: 6 firmas; Paraná: 2 firmas; Santa Catarina: 2 firmas; Espírito Santo: 3 e Rio de Janeiro: não informou (BAPTISTA, 2000, p.97).

¹ Esta Lei foi regulamentada pelo Decreto nº 56.725, de 16/08/1965, que consagrou a expressão Bacharel em Biblioteconomia, havendo, na Pós-Graduação, os graus de mestre em biblioteconomia e doutor em biblioteconomia (FONSECA, 1992, p. 101).

Em outra pesquisa, Yano (2001) identificou e analisou as características comuns dos profissionais da área de Biblioteconomia e de outras áreas (no caso da pesquisa foram entrevistas profissionais com formação em Arquivologia, História, Museologia e Química) que prestam seus serviços de informação e documentação no Estado de São Paulo. Características como empreendedorismo, agressividade, segurança (auto-estima), confiabilidade (ética), comunicabilidade (clareza) e flexibilidade são imprescindíveis, bem como domínio de conhecimento administrativo para gerir o negócio, das tecnologias da informação e conhecimento teórico de prestação de serviço;

Quanto à natureza da atividade, ainda encontra-se desorganizada existindo apenas uma lista incompleta de empresas cadastradas no CRB - 8; os profissionais freelancers e consultores em tempo parcial também não estão cadastrados; o serviço mais prestado é o de organização e implantação de bibliotecas ou unidades de informação; autodenominam-se consultores, reforçando os dados da pesquisa de Baptista (2000); e as dificuldades estão no desconhecimento total de como funciona um negócio pois não há preocupação com este tipo de atividade nas faculdades; dificuldade em colocar preço em seus serviços, em diferenciar projetos de trabalho.

Nesta pesquisa, Yano comparou a formação acadêmica dos profissionais estudados, analisando os conteúdos programáticos de duas escolas de formação de profissionais da informação: uma tradicional de Biblioteconomia do Estado de São Paulo (a UNESP) e uma com outra denominação (na UFPR), verificando quais foram os tópicos, áreas e atividades teóricas relevantes para a formação de um profissional autônomo da área de Biblioteconomia. Quanto aos currículos analisados, a UFPR possui uma maior preocupação com o mercado autônomo possuindo conteúdos e até disciplinas específicas de formação deste profissional; a UNESP possui disciplinas com conteúdos auxiliares a esta atividade mas ainda é pouco destacada esta forma de atuação aos discentes do curso.

Damasio (2001) realizou um estudo junto a 16 indústrias de grande porte (100 funcionários ou mais) da cidade de Maringá, Paraná. Entre os objetivos do estudo cita-se : avaliar se o profissional bibliotecário possui as habilidades e competências necessárias para atuar no mercado de informação especializada nas indústrias; identificar e caracterizar os profissionais da informação no setor das indústrias; identificar as habilidades e competências necessárias e exigidas dos profissionais da informação e bibliotecários na prestação de serviços nas indústrias. Verificou-se que a área de formação principal do profissional da informação e pós-graduação é das Ciências Sociais Aplicadas e que quase a metade dos profissionais caracterizados não possuem pós-graduação. Não foram encontrados

bibliotecários atuando nesta população, mas ficou evidenciada a diversidade de cargos e tempo de experiência destes profissionais. Com relação a não serem encontrados bibliotecários nas indústrias, Schwarzwaldler citado por Damasio (2001) esclarece que a principal causa é a cultura organizacional nas empresas, que tendem a contratar outros profissionais não bibliotecários. Desta forma a não contratação de bibliotecários neste segmento, pode se dever a uma questão cultural. Quanto às habilidades e competências necessárias para atuar neste segmento concluiu-se que estas fazem “parte das atribuídas ao profissional bibliotecário, que portanto tem condições para atuar neste mercado”.

Biancardi et al. (2002) ao analisarem o cenário do mercado de trabalho em Biblioteconomia na percepção dos empresários capixabas chegaram às seguintes conclusões:

- a) de 13 empresários que disseram empregar bibliotecários, 38% demonstraram que no Plano de cargos e Salários das empresas o cargo ou a função do Bacharel em Biblioteconomia corresponde a designação obtida mediante realização do curso de graduação em Biblioteconomia, qual seja: bibliotecário; e outros 53,8% informam que, no dia a dia, esse profissional ocupa cargo ou função diferenciada de: analista de arquivo, coordenador de comunicação, supervisor de controle de processo de informação, auxiliar administrativo, analista de documentação, entre outros, ou seja diferente de sua qualificação profissional. Para 70,6% dos empregadores, o cargo exercido tem características técnicas, como catalogação, classificação e atendimento aos funcionários, etc. Apenas 23,5% atribuíram ao cargo de bibliotecário características administrativas (responsabilidades de direção, chefia, coordenação, supervisão, etc.). Outras características também foram destacadas por um percentual de 5,9%, como podendo ser de responsabilidade do bibliotecário: as de auxiliar administrativo, digitador, etc. Quando questionados sobre as atribuições profissionais, 45% responderam que o processamento técnico da informação é a mais importante atribuição dos bibliotecários, enquanto 27,3% destacaram que a armazenagem e a sua recuperação também o são. Na percepção dos empresários, o papel dos bibliotecários é desempenhado numa dimensão técnica. Entretanto, estão satisfeitos com a sua atuação. Essa dimensão técnica é considerada, por 100% dos entrevistados, como necessária ao desenvolvimento econômico das suas empresas. Para 38,5%, o bibliotecário agiliza a busca e a recuperação da informação e, para outros 30,8%, ele colabora com a otimização do fluxo de informação na organização.
- b) Trinta e sete empresários (58,7%) não contratam bibliotecários e desse universo apenas nove (24,3%) consideram necessária e importante a sua contratação. Destes, 45% disseram que o bibliotecário deveria executar atividades relacionadas à organização e gestão de arquivos, ou seja não está havendo uma diferenciação entre as atribuições de bibliotecários daquelas de arquivistas. Num universo em que trinta e sete empresários capixabas pesquisados (58,7%) não contratam bibliotecários, vinte e sete deles não consideram importante contratá-los. Justificam-se, demonstrando a auto-suficiência na organização dos arquivos empresariais e a inexistência de bibliotecas em suas empresas. Ao mesmo tempo, enfatizam a substituição do bibliotecário pela internet para obterem a informação técnica que necessitam e que está disponível externamente.
- c) Essas conclusões, permitem assegurar que o cenário do mercado de trabalho em Biblioteconomia no Espírito Santo é desfavorável à classe bibliotecária, visto que é incompatível com os novos paradigmas que regem a Biblioteconomia moderna e,

consequentemente, com as atuais funções sociais exigidas dos profissionais diante das novas aplicações da informação e do conhecimento. Esses esforços devem ser canalizados para promover a auto-imagem do bibliotecário como um profissional que deve e pode utilizar estrategicamente a informação, tanto para a formação de cidadão quanto para o desenvolvimento dos negócios empresariais.

3 A CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO 2002)

Para o entendimento da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) se faz necessário relatar seu histórico.

Em 1977, como resultado do “convênio firmado entre Brasil e a Organização das Nações Unidas – ONU, por intermédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Projeto de Planejamento de Recursos Humanos (Projeto BRA/70/550), tendo como base a Classificação Internacional Uniforme de Ocupações – CIUO de 1968” foi elaborada a estrutura básica da CBO. (BRASIL, 2002)

"Desde a sua publicação, a CBO sofreu atualizações pontuais, sem modificações estruturais e metodológicas. Entretanto, uma nova metodologia internacional foi publicada em 1988. Editada em espanhol CIUO 88, em inglês ISCO 88 e em francês CITP 88, sob os auspícios da OIT, a nova classificação alterou os critérios de agregação." Sendo de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego a elaboração e atualização da CBO tendo como base as portarias n.º 3.654, de 24.11.1977 e n.º 1.334, de 21.12.1994. (BRASIL, 2002)

Até então, era difícil realizar uma comparação entre nossas estatísticas com as geradas em outros países, devido a questão de que:

as informações administrativas relativas às ocupações eram codificadas seguindo a estrutura CBO. Entretanto, os dados censitários e as pesquisas domiciliares seguiam uma outra nomenclatura. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística –IBGE possuía uma nomenclatura própria, sem descrições. (BRASIL, 2002)

Para sanar este problema, teve início uma articulação entre os órgãos brasileiros que usavam diferentes classificações de ocupação, na tentativa de unificá-las. E, em 1994, o Ministério do Trabalho e Emprego e o IBGE iniciaram um trabalho em conjunto, tendo como objetivo elaborar uma classificação única.

Como resultado deste trabalho em conjunto, foi publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego a nova Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, que vem atualizar as versões de 1982 e a de 1994. Em 10.10.2002, no Diário Oficial da União, foi publicada a

Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 397, de 09.10.2002 que aprovou a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, versão 2002.

Trata-se de uma obra de referência, que traça o perfil do trabalhador brasileiro, retratando a realidade do mercado de trabalho. Segundo palavras do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego: “ ... A CBO é o documento que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. Sua atualização e modernização se devem às profundas mudanças ocorridas no cenário cultural, econômico e social do País nos últimos anos, implicando alterações estruturais no mercado de trabalho. A nova versão contém as ocupações do mercado brasileiro, organizadas e descritas por famílias. Cada família constitui um conjunto de ocupações similares correspondente a um domínio de trabalho mais amplo que aquele da ocupação.(...) Uma das grandes novidades deste documento é o método utilizado no processo de descrição, que pressupõe o desenvolvimento do trabalho por meio de comitês de profissionais que atuam nas famílias, partindo-se da premissa de que a melhor descrição é aquela feita por quem exerce efetivamente cada ocupação. Estiveram envolvidos no processo pesquisadores da UNICAMP, UFMG e FIPE/USP e profissionais do SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL – SENAI. Trata-se de um trabalho desenvolvido nacionalmente, que mobilizou milhares de pessoas em vários pontos de todo o país. A nova CBO tem uma dimensão estratégica importante, na medida em que, com a padronização de códigos e descrições, poderá ser utilizada pelos mais diversos atores sociais do mercado de trabalho. Terá relevância também para a integração das políticas públicas do Ministério do Trabalho e Emprego, sobretudo no que concerne aos programas de qualificação profissional e intermediação da mão-de-obra, bem como no controle de sua implementação”. (BRASIL, 2003)

Alem das instituições conveniadas (SENAI, que realizou a descrição-piloto, no Rio de Janeiro, em 1999, a primeira instituição parceira a ser conveniada. Em 2000 e 2001 foram treinados facilitadores de novos conveniados do MTE –FIPE – Universidade de São Paulo, FUNCAMP – Universidade de Campinas, FUNDEP – Universidade Federal de Minas Gerais) o MTE contou com os serviços de uma consultoria nacional e com o treinamento dos facilitadores do método Dacum”, desenvolvido na década de 60, no Canadá e nos EUA, para a análise ocupacional baseada em competências profissionais. Desde então, tem sido utilizado por governos, instituições de educação, empresas em diversas países, para descrever e classificar as ocupações, elaboração de currículos, certificação de competências, avaliação do desempenho de trabalhadores, e planejamento de carreira profissional.

Esta nova CBO é ao mesmo tempo uma classificação enumerativa e uma classificação descritiva.

Classificação enumerativa por codificar os empregos e as outras situações de trabalho para fins estatísticos de registros administrativos e censos populacionais. Inclui códigos e títulos ocupacionais e a descrição sumária. Ela também é conhecida pelos nomes de nomenclatura ocupacional e estrutura ocupacional.

Exemplo: Código Título Total de empregos

1421 Gerentes administrativos e financeiros 124.165

A classificação é descritiva, pois realiza o inventário detalhado das atividades realizadas no trabalho, os requisitos de formação e experiência profissionais e as condições de trabalho.

Assim, ao invés de se colocar a lupa de observação sobre os postos de trabalho, agregando-os por similaridades de tarefas, como era a tônica da CIUO 68 E CBO 82 e CBO 94, a CBO 2002 amplia o campo de observação, privilegiando a amplitude dos empregos e sua complexidade, campo este que será objeto da mobilidade dos trabalhadores, em detrimento do detalhe da tarefa do posto. (BRASIL, 2002)

Além do relato do Ministro da pasta do Trabalho e Emprego, temos a seguinte nota:

A Unicamp, em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, participou da elaboração da CBO 2000, a nova Classificação Brasileira de Ocupações, que se constitui em obra de referência para classificar empregos do mercado brasileiro. A atualização promovida, incluindo códigos, títulos e descrições, foi planejada para ter como unidade de descrição a família ocupacional, que vem a ser um conceito ampliado de emprego, entendido como um conjunto de atividades realizadas pelo profissional, e as competências para sua realização. (...) O Painel de Descrição, com a participação de 12 profissionais das ocupações a serem descritas, e o Painel de Validação, (do qual participaram oito professores, avaliando o trabalho executado pelos Grupos de Especialistas) constituíram-se nas duas etapas do processo. Participaram da 1ª. Etapa os seguintes profissionais do CFB: Ivone Job, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (Painel de Descrição) e no Painel de Validação estiveram representando o CFB os profissionais José Fernando Modesto da Silva e Regina Keiko Obata, da USP. (OCUPAÇÕES classificadas, 2002)

3.1 Profissionais da Informação

Nesta CBO 2002, os profissionais da informação são identificados pelo Código 2612. Pertencem a esta família, os seguintes profissionais:

2612 – PROFISSIONAIS DA INFORMAÇÃO

2612-05 – BIBLIOTECÁRIO – Bibliógrafo, Biblioteconomista, Cientista de Informação, Consultor de Informação, Especialista de Informação, Gerente de Informação, Gestor de Informação.

2612-10 – DOCUMENTALISTA – Analista de Documentação, Especialista de Documentação, Gerente de Documentação, Supervisor de Controle de Processos Documentais, Supervisor de Controle Documental, Técnico de Documentação, Técnico em Suporte de Documentação.

2612-15 – ANALISTA DE INFORMAÇÕES – (pesquisador de informações de rede) – Pesquisador de informações de rede.

Quanto à DESCRIÇÃO SUMÁRIA das atribuições desses profissionais, ei-las:

Disponibilizam informação em qualquer suporte; gerenciam unidades como bibliotecas, centros de documentação, centros de informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação. Tratam tecnicamente e desenvolvem recursos informacionais; disseminam informação com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento; desenvolvem estudos e pesquisas; realizam difusão cultural; desenvolvem ações educativas. Podem prestar serviços de assessoria e consultoria.(BRASIL, 2002).

As FAMÍLIAS AFINS vão para o Código 3711 – TÉCNICOS EM BIBLIOTECONOMIA.

Cada “MENU DA FAMÍLIA” ocupacional apresenta as seguintes informações:

DESCRIÇÃO

Características do Trabalho

Áreas de Atividades

Competências Pessoais

Recursos de Trabalho

Participantes da Descrição

Relatório da Família

Tabela de Atividades

Conversão

Com relação a este último tópico, encontramos na atual CBO uma tabela de conversão da Base CBO 2002 para CBO 94, assim:

2612 – Profissionais da Informação

Base CBO2002 para CBO94

Ocupações encontradas na conversão para a base CBO94 (4)

19120 – Bibliotecário

19125 – Documentalista

19190 – Outros bibliotecários, arquivologistas e museólogos

30190 – Outros chefes intermediários administrativos

4 UMA CRÍTICA PARA A REFORMULAÇÃO DA PRÁTICA

Após todas essas informações, ficamos nos questionando: se em verdade, os bibliógrafos, biblioteconomistas, cientistas da informação, consultores de informação, especialistas de informação, gerentes de informação e gestores de informação foram EQUIPARADOS aos bibliotecários, pela nova CBO2002, na prática, como tornar isso viável, uma vez que a legislação brasileira do bibliotecário (Lei 4.084, de 30/06/62; regulamentada pelo Decreto no. 56.725, de 16/08/65) e que tem mais de quarenta anos de existência, não sofreu alterações nesse período e só contempla a figura do Bacharel em Biblioteconomia?

Como ficam, então, todos esses outros profissionais “afins”, que não constavam e não constam da referida Lei? Estão sendo deixados de lado pelos Conselhos Regionais e Federal de Biblioteconomia? Impossibilitados de se sindicalizarem nos Sindicatos dos Bibliotecários brasileiros? Impedidos por força de lei de realizarem Concursos Públicos em autarquias Federais, Estaduais ou Municipais? Barrados por empregadores tradicionais em exercer a sua especialidade, por não possuírem um registro profissional formal? Em nosso entendimento, são problemas muito sérios que precisam de uma solução, pelo menos, no médio prazo, porque envolve seres humanos que estão se formando sem uma perspectiva profissional mais duradoura. É correto pensar que, num país como o Brasil, cheio de mazelas sociais, culturais, educacionais, econômicas, etc. podemos desregular as profissões sem maiores conseqüências para a população economicamente ativa? A resposta só pode ser não...

Percebemos que, no cenário brasileiro, algumas escolas de biblioteconomia criaram habilitações ou ênfases, em sub-áreas específicas, por exemplo: informação tecnológica, empresarial. Entendemos ser uma medida inteligente, porém, paliativa; que, ainda, não resolve o problema de todas as principais ocupações da área de informação. Por sua vez, a Universidade Federal do Paraná (UFPR), em Curitiba, criou um Curso de Graduação em Gestão da Informação inteiramente focado nas novas necessidades do mercado de trabalho com informação. Como ficarão os seus egressos? Infoexcluídos ad-eternum? A sociedade clama por mudanças e a universidade está tentando fazer a sua parte, ao inovar a sua carteira de cursos, no entanto, as legislações não evoluem no mesmo ritmo...

O ideal seria, então, um grande movimento profissional em prol da reformulação da Lei 4.084, de 30/06/62, junto ao Congresso Nacional ou, então, a criação de “n” associações profissionais espalhadas por este País, para abrigar os egressos das faculdades, isto se as atuais Associações de Bibliotecários, os Sindicatos, o Conselho Federal de Biblioteconomia não revisarem os seus estatutos, ampliando as possibilidades de atuação dos profissionais da

informação. Inclusive, pensamos que às universidades cabe mesmo o papel de formar recursos humanos com qualidade para a vida, à sociedade e também (e não somente) para o mercado de trabalho, visto que Educação não é Comércio, sujeita à oscilações da bolsa de valores, câmbio, etc... Entretanto, às associações profissionais caberia o nobre papel de atestar a qualidade do profissional que está querendo exercer a sua profissão. A área do Direito é um exemplo disso, com o seu Exame da Ordem dos Advogados do Brasil. Por que não poderíamos pensar em algo semelhante para nós? A discussão está aberta a novos horizontes...

Caso isto não ocorra, a fragmentação profissional será inevitável e as conseqüências imprevisíveis. Será que neste caso, as Associações de Profissionais Independentes em Informação começarão a pipocar como nos Estados Unidos? Não nos esqueçamos de que eles são um país muito rico economicamente. Mas, afinal, e o Brasil? Dá para se pensar e agir como no caso dos nossos colegas norte-americanos? É claro que não, pelo menos, enquanto a nossa economia não se fortalecer.

Cumpre-nos informar que, no Estado do Paraná, estamos às voltas com a criação da Associação Paranaense de Profissionais Independentes em Informação, projeto de nossa autoria (PEREIRA, 2002), pois enquanto as mudanças legislativas não se concretizem, temos de amparar os nossos jovens, em seus interesses de profissionais autônomos em Informação. Nossa associação tem por objetivos específicos:

- Conscientizar os profissionais independentes em Informação de que eles terão uma melhor visibilidade profissional se estiverem organizados em entidades representativas, como por exemplo, associações e sindicatos.
- Divulgar os serviços dos profissionais independentes em Informação, junto à comunidade; em especial, da comunidade empresarial.
- Constituir uma experiência docente e discente, voltada à teoria e prática da Ciência/Gestão da Informação, ao promover estudos, pesquisas e atividades de extensão, tais como: cursos e eventos, com contribuições oriundas das seguintes áreas interrelacionadas com a Ciência da Informação: Administração de Empresas; Ciência da Computação, Ciência Cognitiva e Ciência da Comunicação.
- Instituir Grupos de Trabalho (GTs), tomando-se por base as sugestões de Clausen (1990, p. 270) citado por Tomaél e Alvarenga (2000, p. 83):
 - a) Novos tipos de usuários;
 - b) Novos assuntos;
 - c) Assuntos interdisciplinares;
 - d) Novas categorias de informação (pinturas, mapas, hipertexto, entre outros);

- e) Novos tipos de trabalho (redes, gerenciamento de bases de dados, análises, estatísticas, avaliação da informação, elaboração de relatórios, disseminação da informação, economia da informação);
- f) Novos tipos de gestão;
- g) Novas formas de trabalho; (trabalho à distância, telecomunicação);
- h) Novos tipos de responsabilidade pessoal (proteção de dados, sigilo, direitos autorais, criptografia);
- i) Novos problemas no ambiente de trabalho (ergonômico, estresse, alergia);
- j) Novas tecnologias da informação (recuperação on-line, fax, OPAC, inteligência artificial, sistemas ópticos, publicação eletrônica, hipermídia, CD-ROM, tradutor eletrônico);
- k) Novos meios de Comunicação (redes - ISDN, LAN, WAN, EDI, troca de dados eletrônicos, correio eletrônico, *bulletin boards* e outros);
- l) Novas possibilidades de distribuição da informação (redes, CD-ROM, disquetes); novas idéias e modos de pensar o relacionamento dos conceitos centrais da Biblioteconomia e das Ciências da informação.

5 CONCLUSÃO

Enfim, estamos diante de uma questão puramente terminológica ou semântica? Estaria havendo uma “confusão” conceitual na área, que teria trocado a “parte” pelo “todo”? Deixamos a resposta nas mãos de nossos leitores...

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Guiomar Goulart de, **Geografia** : o espaço e os homens e o espaço brasileiro. São Paulo : Moderna, 1996. 175 p. v. 1.

BAPTISTA, Sofia Galvão. **Bibliotecário autônomo versus institucionalizado**: carreira, mercado de trabalho e comprometimento. 1998. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) - Universidade de Brasília, 1998.

_____. Profissional da informação, autônomo ou empresário, novas perspectivas de mercado de trabalho. **Perspect. Cienc. Inf.**, Belo Horizonte, v. 5, n. 1, p. 91-98, jan./jun.2000.

BIANCARDI, Alzinete Maria Rocon et al. O cenário do mercado de trabalho em Biblioteconomia na percepção dos empresários capixabas. **Perspect. Cienc. Inf.**, Belo Horizonte, v. 7, n. 2, p. 167-178, jul/dez. 2002.

BOFF, L.H. **Processo cognitivo de trabalho de conhecimento**: um estudo exploratório sobre o uso da informação no ambiente de análise de investimento. 2000. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações 2002**. Brasília: MTE, 2002.

_____. **Classificação Brasileira de Ocupações: CBO**. Disponível em:<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/cla_ocu.htm> Acesso em: 23 mar. 2003.

CASTELLS, Manuel. A revolução da tecnologia da informação. In: _____. **A sociedade em rede**. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. v. 1. p. 49-86.

COSTA, Eduardo Moreira da. **Tecnologias da informação e pesquisa: a experiência brasileira**. Disponível em <http://www.dct.mre.gov.br/boston/cap_4_moreira.htm> Acesso em 23 mar. 2003.

DAMASIO, Edilson. **O profissional da Informação na Indústria: habilidades e competências**, Maringá, Paraná. 2001. 110 f. Dissertação (Mestrado em Biblioteconomia e Ciência da Informação) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2001.

DIAS, C.A. Terminologia: conceitos e aplicações. **Ci. Inf.**, Brasília, v.29, n. 1, p.90-92. jan./abr. 2000.

FONSECA, Edson Nery da. O bibliotecário. In: _____. **Introdução à biblioteconomia**. São Paulo: Pioneira, 1992.

L'ASSOCIATION DES PROFESSIONNELS DE L'INFORMATION ET DE LA DOCUMENTATION (ADBS). **Métiers de l'information**. Lês emplois types. Disponível em <http://www.adbs.fr/adbs/html/accueil.htm>. Acesso em: 10 nov. 2000.

LE COADIC, Yves-François. **A ciência da informação**. Brasília, DF: Briquet de Lemos/Livros, 1996. 119 p.

LOJKINE, Jean. Uma abordagem sistêmica da revolução informacional. In: _____. **A revolução informacional**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1999. 316 p.

LONG, Sarah Ann. Criação de associações de bibliotecas para o futuro. **R. Bras. Bibliotecon. Doc.**, São Paulo, Nova Série, v. 1,n. 1, p. 123-25, 1999.

OCUPAÇÕES classificadas. **Revista CFB**, Brasília, v. 1, n. 2, p.3, maio 2002.

PEREIRA, Edmeire C. **Gestão da informação no agribusiness paranaense: estudo exploratório do Programa Paraná Agroindustrial**. 2001. 351fl. Dissertação (Mestrado em Biblioteconomia e Ciências da Informação) – Departamento de Pós-Graduação em Biblioteconomia, PUC-Campinas, 2001.

_____. **Proposta de criação da Associação Paranaense de Profissionais Independentes em Informação**: minuta. Curitiba: UFPR/DECIGI, Fev.2002. 12p.+Minuta do Estatuto 7p.

REZENDE, D.A.; ABREU,A.F. de. Gestor de informações. In: _____. **Tecnologia da informação aplicada a sistemas de informação empresariais: o papel estratégico da informação e dos sistemas de informação nas empresas**. São Paulo: Atlas, 2000. 311p.

SANTOS, Raimundo Nonato Macedo dos. **Gestão do conhecimento**. In: CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO DE AGENTES DE INOVAÇÃO E DIFUSÃO TECNOLÓGICA, 17., Cuiabá. 2001a. (34 transparências).

TOMAÉL, Maria Inês; ALVARENGA, Georfravia Montoza. Profissional da informação: seu espaço e atuação em empresas industriais. **Perspect. Cienc.Inf.**, Belo Horizonte, v. 5, n. 1, p.81-90, jan./jun.2000.

YANO, Sueli Mitiko. **Consultor em informação e documentação & information broker: perfil e formação no estado de São Paulo**. 224 f. Campinas, 2001. Dissertação (Mestrado em Biblioteconomia e Ciência da Informação), Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2001.

ABSTRACT

It presents the questions related to the librarians and the independent professionals in information in the context of the Brazilian Classification of Occupations (CBO 2002). It presents a description of the CBO and demonstrates that contemplated the independent professionals not form in this new CBO, and if of a side the universities try to form professionals with characteristics that the market demands, the legislation were not modified.

KEYWORDS: Independent Professionals in Information. Brazilian Classification of Occupations. Librarian. Information Professional.

Originais recebidos em 15/06/2004