

O MERCADO DE TRABALHO PARA OS PROFISSIONAIS DA INFORMAÇÃO NO CONTEXTO DE EMPRESAS BRASILEIRAS DAS REGIÕES GEOGRÁFICAS NORTE, NORDESTE E CENTRO-OESTE

Liliane Juvência Azevedo*
Suely Gomes**

RESUMO

Este artigo identifica a demanda por profissionais da informação, no contexto das empresas brasileiras, tomando como referência as regiões Norte, Nordeste e Centro-oeste do Brasil. É uma pesquisa de natureza documental e exploratória. A população foi constituída por anúncios de empregos veiculados via online em site de recrutamentos de recursos humanos. A análise dos dados aponta quem são esses profissionais da informação, as habilidades e pré-requisitos demandados pelo mercado. As principais conclusões revelam que as empresas ainda recrutam esses profissionais dentro de uma perspectiva tradicionalista e que as potencialidades e contribuições de alguns dos profissionais da informação para a competitividade nem sempre são reconhecidas pelo mercado de trabalho.

Palavras-chave

PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO
PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO – HABILIDADES
PERFIL E ATUAÇÃO PROFISSIONAL
MERCADO DE TRABALHO

* Bacharel de Biblioteconomia pela Universidade Federal de Goiás.
E-mail: julili2002@bol.com.br

** Profa. Dra. em Ciência da Informação. Universidade Federal de Goiás. Faculdade de Comunicação e Biblioteconomia.
E-mail: shagomes@ig.com.br

I INTRODUÇÃO

As mudanças ocorridas nos campos científico, tecnológico, econômico e político-social impõem às organizações a necessidade de movimentos constantes para garantir sua sobrevivência. Na literatura, é evidente a ênfase que se dá à necessidade de as empresas estarem atentas ao seu ambiente externo como forma de se prepararem para enfrentar as ameaças e aproveitarem as oportunidades que surgem.

Os riscos envolvidos nas decisões organizacionais que as levem a novos patamares de competitividade e garantam sua permanência no mercado serão minimizados caso haja disponibilidade e capacidade para trabalhar a informação como elemento estratégico.

As estratégias fundamentadas em informações de diversas naturezas e fontes constituem um processo chamado de inteligência competitiva e vem funcionando como ferramenta para orientar as mudanças necessárias para a permanência das organizações neste contexto altamente competitivo.

A equipe de inteligência competitiva é composta por diferentes especialistas cujo objetivo primeiro é agregar valor ao processo informacional (identificação, coleta, organização, tratamento, análise, disseminação), gerando vantagens para as organizações. Tais especialistas são denominados genericamente de profissionais da informação.

Se o setor da informação vem assumindo um papel de considerável importância, há de se esperar que a participação dos diversos profissionais da

informação neste setor seja expressiva. No entanto, na esfera nacional, a demanda por estes profissionais e as habilidades exigidas para desempenhar as funções pertinentes são pouco conhecidas.

Com base no exposto, levantaram-se as seguintes questões de pesquisa: Que tipo de profissionais da informação as empresas brasileiras estão demandando? Que exigências, qualificações, habilidades e competências são requeridas?

A partir das questões colocadas, estabeleceu-se como objetivo geral da pesquisa identificar a demanda das empresas estabelecidas nas regiões Norte, Nordeste e Centro-oeste do país pelo profissional da informação. Tais profissionais possuem a importância de participar do processo de alinhamento das empresas frente a um mercado em transformação, onde a informação e o conhecimento passam a ser considerados elementos vitais para o seu crescimento e a sua sobrevivência.

Como objetivos específicos têm-se: destacar as ofertas de empregos para os profissionais da informação nas regiões Norte, Nordeste e Centro-oeste do Brasil; a área de maior oferta empregatícia; as exigências requeridas para o profissional, tais como: sexo, experiência anterior, língua estrangeira, conhecimento em informática, dentre outras; bem como apontar oferta salarial para cada categoria profissional envolvida.

Abre-se também espaço para identificação das denominações destes profissionais, as atividades a desenvolverem bem como suas principais perspectivas e habilidades.

2 A INTELIGÊNCIA COMPETITIVA

Entende-se por inteligência competitiva-IC, a gestão estratégica da informação e do conhecimento para alcançar patamares elevados de competitividade (TARAPANOFF, 2001). A IC deve, então, ser encarada como metodologia integrada ao planejamento e à administração estratégica das organizações voltada para a coleta e análise de informações sobre as atividades dos concorrentes e outras tendências. O seu objetivo, portanto, é antecipar os movimentos dos concorrentes; aprender sobre novas tecnologia, produtos e processos que afetam sua atividade e; observar mudanças político-decisórias que possam afetar o bom andamento dos negócios.

Em síntese, IC é sinônimo da capacidade da organização em suplantarem as ameaças e aproveitar

as oportunidades presentes no ambiente organizacional (interno e externo) através da prática informacional cujo resultado final é, na verdade, a informação validada para a tomada de decisão (BATTAGLIA, 1999).

Para Campos (2001), IC envolve a elaboração de novo mapa cognitivo da organização e implica a necessidade de reorientações voltadas para o aprendizado, a competitividade, a universalização e a inovação, sendo a informação a matéria prima principal de todo o processo.

As ferramentas disponibilizadas pela IC ajudam as empresas a manterem-se a par das tendências atualmente emergentes em seu ambiente. É empreendimento contínuo e de longo prazo, que visa dotar a organização de uma capacidade permanente de reação. Não constitui, portanto, produto acabado, ao contrário a inteligência é um construto histórico-cultural (HENRI DOU *apud* TARAPANOFF, 2001).

Cubillo (1997) identifica duas vertentes envolvidas na IC. A primeira, denominada pelo autor de "transferência de informação", concebe o trabalho de IC como uma interação informativa com os sistemas formais de informação e conhecimento. Os profissionais atuantes neste seguimento procuram assegurar o acesso à informação e ao conhecimento público através, por exemplo, de compra de serviços de acesso à base de dados e consulta aos estoques informacionais disponíveis nas bibliotecas e outras unidades de informação.

A segunda vertente tem origem na comunicação social, mais especificamente, nas relações públicas. Sob a égide desta vertente, a organização passa a ser um ator político capaz de, não somente captar sinais, mas também de criar e transmitir ao seu público e às outras corporações o conceito desejado da organização. Assim, a IC deve também trabalhar um conjunto de signos que levem a organização a ocupar uma posição singular e diferenciada na mente do consumidor e da sociedade em geral.

Nesta segunda vertente, a comunicação organizacional deve ser posta a serviço do conhecimento. Isso significa mudar o olhar da área que deixa de se esgotar em tarefas específicas (fazer jornais da empresa, organizar eventos, produzir *folders* ou montar *sites*), para buscar relacionamentos entre empresa e clientes e entre empresa e sociedade.

Cubillo afirma ainda que nas grandes empresas essas duas vertentes encontram-se freqüentemente engajadas na tomada de decisões, porém em âmbitos separados. Sendo assim, torna-

se fundamental que a formulação de uma estratégia competitiva para os trabalhos de inteligência empresarial procure integrar tanto os profissionais especialistas em garantir o acesso à informação – como bibliotecários, administradores, analistas de sistemas, quanto àqueles que trabalham a imagem da empresa – jornalistas, radialistas, publicitários, marketing, relações públicas.

Evidencia-se, na concepção do autor, o caráter multidisciplinar da IC e, conseqüentemente, a necessidade de integração de competências e habilidades diversas na gestão da informação com o fito de gerar diferencial competitivo.

3 PROFISSIONAIS DA INFORMAÇÃO: QUEM SÃO ELES?

A discussão acima revela que sob a égide do termo “profissional da informação” abrigam-se trabalhadores de diferentes formação acadêmicas, não havendo consenso sobre que trabalhadores de fato poderiam ser categorizados sob esta denominação.

As primeiras tentativas de definir que profissões estariam incluídas nesta categoria remetem à visualização da formação do setor quartenário baseado na economia da informação. A este respeito, Barbosa (1999), fundamentado no trabalho de Porat *The information economy: definition and measurement*, considera que

os primeiros estudos sistemáticos a respeito da economia da informação adotaram critérios amplos e incluíam nesta categoria profissionais como pesquisadores, desenhistas industriais, gerentes, contadores e todos aqueles “eventualmente remunerados para criar conhecimento, processar idéias, processar informação”. Mais recentemente, Strassman (1985) também adota uma conceituação muito abrangente ao definir o profissional da informação como simplesmente aquele que trabalha com a informação em vez de com objetos.

Na Ciência da Informação, o termo é utilizado, na maior parte das vezes, para designar bibliotecários, documentalistas e arquivistas. Mas Davenport (1998), apesar de reconhecer a importância do bibliotecário em qualquer equipe de informação, considera que todos os profissionais que oferecem assistência em tecnologia da informação devem ser considerados como profissionais da informação por igualmente desempenharem o papel

de suprir parte das necessidades de informação de uma empresa. Aí estão incluídos profissionais técnicos como programadores, analistas de sistemas, administradores de bancos de dados, gerentes de Recursos de Informação, Administradores de Redes e de Sistemas.

As ponderações de Targino (2002) vão ao encontro do pensamento de Davenport (1998) ao afirmar que todos os bibliotecários são ou deveriam ser profissionais da informação, mas nem todos os profissionais da informação são bibliotecários.

Foi partindo dessa visão que consideramos profissões outras que não somente aquelas restritas ao campo da ciência da informação como integrantes do que se denomina como “profissionais da informação”. Assim, identificam-se, a priori, as seguintes categorias de profissionais da informação como pertinentes aos propósitos da presente pesquisa:

- *Área de Informática*

Administradores de base de dados: esses profissionais conservam, protegem e adaptam necessidades aos bancos de dados.

Administradores de banco de dados
Administradores de redes e de sistemas: Atuam na manutenção da infra-estrutura de um sistema existente.

Analistas de sistemas: ocupam-se em fazer com que o sistema de computação tenha o desempenho esperado. São responsáveis pelo projeto-seleção de equipamento e projetos de redes e a supervisão de programação.

Programadores: os programadores possuem a função de adaptar, conservar, melhorar ou criar software para computadores. São responsáveis pela conexão do usuário com a informação computadorizada.

- *Área de Administração*

Administradores de Empresas: o administrador é responsável pelo planejamento e funcionamento de uma empresa dentro dos princípios básicos de planejar, organizar, dirigir e controlar.

Analistas gerenciais: possuem a função de coligir informações para demais setores de uma empresa. Auxiliam em projetos empresariais, ou informam a empresa acerca da situação e da problemática envolvida em alguma tarefa.

Analistas de negócios, de mercado ou financeiros: analisa um próprio negócio. Estabelece valores, decisões para fechamento de negócios, etc.

Gerentes individuais e funcionários: gerentes que utilizam informações como clientes e se comunicam com outros gerentes como parte de um sistema de informação.

Gerentes de recursos de informação: Projetam a estrutura dos dados dentro de uma organização e fazem com que todas as equipes de assistência técnica respeitem a forma básica dos dados.

Gerentes de registros: geram, guardam, recuperam e utilizam registros, sem perda de nenhuma parte de um conteúdo.

● *Área da Comunicação/Informação*

Trata-se de profissionais que atuam como “diretor de comunicação”, disseminando informações. São intermediários, guias da comunicação capazes de auxiliar a produção do conhecimento.

Jornalistas / radialistas: apuram e analisam os fatos por meio de entrevistas, reportagens e notícias para divulgá-los. O profissional trabalha na imprensa estrita, na televisão, no rádio e em assessorias de imprensa. O jornalista pode exercer, entre outras, funções de repórter, redator, editor, apresentador, repórter fotográfico e revisor.

Publicitários: entendem as dinâmicas sociais e o relacionamento entre várias instituições, sejam elas órgãos governamentais, empresas industriais, comerciais e prestadoras de serviços e seus vários públicos-alvo. Criam e desenvolvem campanhas publicitárias e de propaganda.

Relações públicas: direcionam todas as políticas empresariais- marketing, recursos humanos, comunicação, etc,

4 HABILIDADES PARA UM MERCADO EM TRANSFORMAÇÃO

Do profissional da informação nas empresas, requerem-se habilidades para melhor aproveitamento das informações existentes em cada unidade organizacional. Tais habilidades precisam estar ligadas às especificidades das organizações que se utilizam de dados de diferentes segmentos internos e externos. Assim, a função principal dos profissionais da informação seria tratar as informações produzidas e demandadas pelos diversos setores organizacional. Para dar conta da complexidade do mundo informacional, por sua vez, os profissionais devem desenvolver competência; criatividade e visão aguçada, uma vez que objetiva determinar o futuro.

A *competência e habilidade* referem-se às formas de “gerenciar de maneira inteligente as informações

obtidas e o conseqüente conhecimento gerado e incorporado pela empresa” (REZENDE, 2002).

A *criatividade* é um talento humano ou agente criativo. Os “profissionais que utilizam a informação na solução de problemas, ou como insumo gerador de idéias que irão fundamentar novas tecnologias e conceitos que, por sua vez, irão proporcionar vantagem competitiva” (REZENDE, 2002).

A *visão aguçada* diz respeito à atenção constante aos sinais do mercado, procurando, inclusive, “detectar sinais fracos que prenunciem crises e oportunidades” (CAMPOS, 2001). Os sinais detectados devem ser analisados, formalizados e comunicados aos membros da organização.

Ferreira (2003), por sua vez, lista as habilidades apresentadas no Quadro 1 como aquelas demandadas pelo mercado nacional.

HABILIDADES	
1ª	“Conhecimento do ambiente de negócios da informação”
2ª	“Capacidade de trabalhar em grupo”
3ª	“Distinção e localização de informações relevantes e relevância nas informações”
4ª	“O domínio na utilização de equipamentos eletrônicos e na operação de sistemas ou softwares específicos”
5ª	“Conhecimento de bases de dados...”
6ª	“Familiaridade na administração de <i>info-business</i> ”
7ª	“Embasamento teórico e prático sobre o funcionamento das organizações virtuais de informação”
8ª	“Domínio da lógica dos sistemas de indexação e <i>webfinders</i> ”
9ª	“Excelência na comunicação oral e escrita”
10ª	“Conhecimento da infra-estrutura e serviços de informação”
11ª	“Ter flexibilidade e polivalência”
12ª	“Atualização profissional constante...”
13ª	“Capacidade de entender e gerenciar episódios de diferentes naturezas e aplicações”
14ª	“Habilidade na identificação de clientes e fornecedores”
15ª	“Habilidade na identificação de parceiros”

Quadro 1: Ranking das habilidades demandadas pelo mercado
Fonte: Ferreira (2003)

Essas habilidades podem ser reorganizadas, tendo como parâmetro a proposta de Vargas e Souza (2001), da seguinte forma:

- a) **Habilidades estratégicas:** abrangem especialmente o conhecimento dos negócios, as ações de análise concorrencial, de estudo de mercados e de determinação de novos nichos.
- b) **Habilidades gerenciais:** as ações solicitadas dos profissionais que estão relacionadas com a direção, a tomada de decisões, a supervisão e o controle de tarefas de IC, marketing ou orientação empresarial particularmente voltada para o mercado.

- c) **Habilidades técnicas:** o conjunto de ações que inclui o uso de métodos, de tecnologias de informação e de processos específicos de trabalho a serem desenvolvidos pelo profissional a ser contratado, o trabalho com aplicativos, com a internet e com a implantação de projetos.
- d) **Habilidades humanas:** ações que envolvem o trato com pessoas na função de IC, a motivação, a comunicação eficaz com as pessoas participantes de uma equipe, o compartilhamento de informações, o suporte à aprendizagem do grupo como um conjunto de atividades humanas.

5 METODOLOGIA DA PESQUISA

Metodologicamente, a pesquisa é de natureza documental e exploratória, apoiada em representatividade estatística. A população da pesquisa é o conjunto de anúncios de ofertas de emprego veiculados em *site* de recrutamento de recursos humanos disponível na Internet.

Foram analisados vários *sites*. O que mais atendeu os interesses da pesquisa foi o www.catho.com.br por ser fonte de informação atualizada com certa regularidade e por apresentar melhores detalhamentos no que se refere às empresas e ao perfil desejado do profissional. O *site* foi monitorado no período de junho a julho de 2004.

No período analisado, para as regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste do Brasil, foram encontrados 578 (0,52%)¹ anúncios de emprego para os profissionais da informação, nos meses de junho e julho de 2004. As ofertas correspondem a 88 empresas

de pequeno porte (57%), 36 empresas de médio porte (23%) e 31 empresas de grande porte (20%).

Do total de anúncios, foram selecionadas 155 ofertas para a amostragem, contabilizando 27% do total de ofertas encontradas, número considerado suficiente para resultados significativos. Com isso pôde-se definir o posicionamento das empresas em relação ao mercado de trabalho para o profissional da informação.

A distribuição regional foi: 39% das ofertas de emprego refere-se à Região Centro-Oeste; 37% à Região Nordeste e; 24% à Região Norte. O Distrito Federal destaca-se com 21% das ofertas. Em segundo lugar vem a Bahia com 15%.

Houve necessidade de unificar algumas denominações de profissionais de informática e os administradores, uma vez que esses profissionais apresentam um quadro de diferentes denominações para funções semelhantes e afins.

6 RESULTADOS

6.1 Formação profissional

A análise dos anúncios caracteriza que 42% das ofertas estão voltadas para os profissionais de informática, conforme mostra a Tabela 1. Este fato pode estar atrelado à importância que as tecnológicas de informação têm na implantação de novas estratégias de administração das organizações modernas, conforme já enfatizado na pesquisa de Ferreira (2003). Sugere também esforços no sentido de se organizar e estruturar o fluxo de informação interna ou produzida pela organização.

Tabela 1: Ofertas analisadas

PROFISSIONAIS	REGIÃO NORTE	REGIÃO NORDESTE	REGIÃO CENTRO-OESTE	F.T (FREQUÊNCIA TOTAL)	%
INFORMÁTICA	20	18	27	65	42
ADMINISTRADORES	14	28	18	60	39
BIBLIOTECÁRIOS	-	5	3	8	5
JORNALISTAS	3	1	5	9	6
PUB. E PROPAGANDA	-	3	5	8	5
RELAÇÕES PÚBLICAS	-	2	3	5	3
TOTAL	37	57	61	155	100

Fonte: Pesquisa direta

¹ Segundo informações obtidas a partir de contato feito com atendentes do *site*, descobriu-se que o mesmo veicula diariamente uma média de 2.500 ofertas, exceto sábados e domingos,

independente de área ou grau. Assim, foi possível chegar a esse número aproximado de 110.000 ofertas dispostas na data da pesquisa para os cálculos da estatística.

Tendo em vista que os profissionais de informática e os administradores apresentam várias especialidades, foi observado ainda que das 65 ofertas para os profissionais de informática, 34 (22%) são para analistas de sistemas, 16 (10%) para programadores, 9 (6%) para administradores de redes e de sistemas e 6 (4%) para administradores de banco de dados.

Das 60 ofertas para os administradores: 37 (24%) são para analistas de negócios, de mercado ou financeiros; 22 (14%) para administradores de empresas e 1(0,6%) para analistas gerenciais. Para os demais profissionais, como gerentes individuais e funcionários, gerentes de recursos de informação e gerentes de registros, nada foi encontrado.

Os dados apresentados no quadro acima nos levam a reforçar que

existe demanda no mercado por profissionais da informação, mas há falta

de oportunidade para os profissionais de informação vindos da área da ciência da informação, bem como de uma formação acadêmica em que estes possam se habilitar para o desenvolvimento, a implantação e a operação de dispositivos para filtrar, analisar, sintetizar e disseminar essa avalanche de informações (FERREIRA, 2003, p.42).

6.2 Exigências

Dos anúncios analisados, a única exigência explicitada pelas empresas foi ter experiência anterior, com 66% das ofertas. Os destaques são para os administradores e profissionais da informática que irão trabalhar na região Nordeste. Nestes casos, exige-se um período de 1 a 5 anos de experiência (Tabelas 2 e Quadro 2).

Tabela 2: Experiência anterior

PROFISSIONAIS	REGIÃO NORTE	REGIÃO NORDESTE	REGIÃO CENTRO-OESTE	F.T (FREQUÊNCIA TOTAL)	%
INFORMÁTICA	11	12	12	35	23
ADMINISTRADORES	9	23	10	42	27
BIBLIOTECÁRIOS	-	5	3	8	5
JORNALISTAS	2	1	4	7	4,5
PUB. E PROPAGANDA	-	3	4	7	4,5
RELAÇÕES PÚBLICAS	-	2	1	3	2
TOTAL	22	46	34	102	66

Fonte: Pesquisa direta

PROFISSIONAIS	REGIÃO NORTE	REGIÃO NORDESTE	REGIÃO CENTRO-OESTE
INFORMÁTICA	1 a 3 anos	1 a 2 anos	6 meses a 7 anos
ADMINISTRADORES	1 a 4 anos	1 a 5 anos	1 a 5 anos
BIBLIOTECÁRIOS	-	2 a 5 anos	2 a 3 anos
JORNALISTAS	2 anos	1 ano	1 a 3 anos
PUB. E PROPAGANDA	-	1 ano	1 a 3anos
RELAÇÕES PÚBLICAS	-	1 ano	1 ano

Quadro 2: Faixa correspondente à experiência anterior

Fonte: Pesquisa direta

6.3 Habilidades requeridas

Para análises das habilidades demandadas toma-se como base as categorias de atividades

desenvolvidas pelo profissional da informação identificadas por Vargas e Souza (2001), quais sejam: habilidades estratégicas, habilidades gerenciais, habilidades técnicas e habilidades humanas.

6.3.1 Habilidades Estratégicas

Das ofertas analisadas, 21% exigiam habilidades estratégicas. Tais atividades estão relacionadas às análises da concorrência,

estudos de mercado e de determinação de novos nichos. Assim, observou-se que 16% das ofertas que apresentam esta exigência demandam-na dos administradores. A Tabela 3 expõe esses dados:

Tabela 3: Habilidades em atividades estratégicas

PROFISSIONAIS	REGIÃO NORTE	REGIÃO NORDESTE	REGIÃO CENTRO-OESTE	F.T (FREQUÊNCIA TOTAL)	%
INFORMÁTICA	2	3	-	5	3
ADMINISTRADORES	7	9	9	25	16
BIBLIOTECÁRIOS	-	-	-	-	-
JORNALISTAS	-	-	2	2	1
PUB. E PROPAGANDA	-	-	1	1	0,6
RELAÇÕES PÚBLICAS	-	-	-	-	-
TOTAL	9	12	12	33	21

Fonte: Pesquisa direta

Habilidades Gerenciais

Das ofertas analisadas, 34% apresentavam esse tipo de exigência, sendo que

25% se referem aos administradores. As atividades gerenciais estão relacionadas à direção, tomada de decisões, supervisão e ao controle de tarefas e marketing.

Tabela 4: Habilidades em atividades gerenciais

PROFISSIONAIS	REGIÃO NORTE	REGIÃO NORDESTE	REGIÃO CENTRO-OESTE	F.T (FREQUÊNCIA TOTAL)	%
INFORMÁTICA	2	2	4	8	5
ADMINISTRADORES	12	16	11	39	25
BIBLIOTECÁRIOS	-	-	-	-	-
JORNALISTAS	2	-	2	4	2,5
PUB. E PROPAGANDA	-	-	2	2	1
RELAÇÕES PÚBLICAS	-	-	1	1	0,6
TOTAL	16	18	20	54	34

Fonte: Pesquisa direta

6.3.2 Habilidades Técnicas

As habilidades em atividades técnicas correspondem a um conjunto de ações que incluem uso de métodos, de tecnologias da informação e de processos específicos de trabalhos.

Assim, identificaram-se conhecimentos em informática, domínio de alguma língua estrangeira

e habilidades específicas exigidas para cada categoria de profissional.

No que diz respeito a conhecimentos em informática, 60% das ofertas mencionaram esta exigência, sendo que 42% são para profissionais da própria área de informática (Tabela 5).

Tabela 5: Conhecimentos em informática

PROFISSIONAIS	REGIÃO NORTE	REGIÃO NORDESTE	REGIÃO CENTRO-OESTE	F.T (FREQUÊNCIA TOTAL)	%
INFORMÁTICA	20	18	27	65	42
ADMINISTRADORES	2	10	4	16	10
BIBLIOTECÁRIOS	-	3	1	4	2,5
JORNALISTAS	2	-	1	3	2
PUB. E PROPAGANDA	-	-	4	4	2,5
RELAÇÕES PÚBLICAS	-	1	1	2	1
TOTAL	24	32	38	94	60

Fonte: Pesquisa direta

Quanto à língua estrangeira, 1% dos anúncios mencionou a necessidade do domínio simultâneo do inglês e espanhol e 19% somente do inglês, contabilizando 20% de ofertas que exigiam

o domínio de uma língua estrangeira, com predominância do inglês. Essa demanda é maior (12%) para os profissionais da área de informática (Tabela 6).

Tabela 6: Língua Estrangeira

PROFISSIONAIS	REGIÃO NORTE	REGIÃO NORDESTE	REGIÃO CENTRO-OESTE	F.T (FREQUÊNCIA TOTAL)	%
INFORMÁTICA	4	6	8	18	12
ADMINISTRADORES	1	11	1	13	8
BIBLIOTECÁRIOS	-	-	-	-	-
JORNALISTAS	-	-	1	1	0,6
PUB. E PROPAGANDA	-	-	-	-	-
RELAÇÕES PÚBLICAS	-	-	-	-	-
TOTAL	5	17	10	32	20

Fonte: Pesquisa direta

Tabela 7: Grau de fluência requerida

LÍNGUA	FREQUENCIA	%
INGLÊS FLUENTE	11	7
5INGLÊS INTERMEDIÁRIO	8	5
INGLÊS BÁSICO	11	7
INGLÊS BÁSICO E ESPANHOL BÁSICO	2	1
TOTAL	32	20

Fonte: Pesquisa direta

No que se refere aos processos específicos de cada profissional, apresentam-se, a seguir, habilidades como:

- a) **Informática:** conhecimentos específicos de programas de informática, implantação e manutenção de redes, experiência em manutenção de tecnologias de informação, conservação de banco de dados, entre outras;
- b) **Administradores:** experiência em rotinas administrativas, planejamento e funcionamento de empresa, experiência na área comercial e financeira, elaboração de projetos, entre outras atividades;
- c) **Bibliotecários:** domínio em rotinas bibliotecárias, práticas em catalogação e classificação;
- d) **Jornalistas:** boa verbalização, experiência em criação de campanhas, redação, edição e

diagramação de periódicos, reportagens, consultoria e assessoria;

- e) **Publicitários:** facilidade em comunicação, prestação de serviços de marketing e publicidade;
- f) **Relações Públicas:** experiência em marketing, boa verbalização e comunicação, ter conhecimentos de criação, redação e planejamento para atender clientes.

6.3.3 Habilidades Humanas

Das ofertas analisadas, 36% requerem habilidades humanas no que se refere ao trato com pessoas, à boa comunicação, ao dinamismo e à criatividade. Essas habilidades são mais esperadas para os administradores (19% dos anúncios, conforme Tabela 8).

Tabela 8: Habilidades em atividades humanas

PROFISSIONAIS	REGIÃO NORTE	REGIÃO NORDESTE	REGIÃO CENTRO-OESTE	F.T (FREQUÊNCIA TOTAL)	%
INFORMÁTICA	3	2	3	8	5
ADMINISTRADORES	9	12	9	30	19
BIBLIOTECÁRIOS	-	2	1	3	2
JORNALISTAS	1	1	3	5	3
PUB. E PROPAGANDA	-	3	3	6	4
RELAÇÕES PÚBLICAS	-	1	3	4	2,5
TOTAL	13	21	22	56	36

Fonte: Pesquisa direta

Este resultado reforça a posição de Targino (2002) que considera a criatividade como elemento indispensável para o sucesso profissional. A autora ainda esclarece que

Reiterando a tendência atual de supervalorizar o profissional criativo e inventivo, acreditamos que a inteligência é fundamental para o sucesso, mas não é decisiva. A prova está que o número de pessoas altamente dotadas é bem superior ao de pessoas que se tornam eminentes. Por outro lado, se criatividade elevada pode ser considerada um tipo de inteligência ou advém de inteligência elevada, o oposto nem sempre ocorre, pois nem todas as aptidões que concorrem para o sucesso criativo são intelectuais. Algumas são perceptivas, donde se conclui

que a criatividade inclui “ingredientes” cognitivos e perceptivos, como: originalidade, criticidade, liderança, sensibilidade diante de situações novas, flexibilidade e fluência, lembrando, como o faz Biggs (1994), que a criatividade consiste, fundamentalmente, em buscar novas soluções para velhos problemas.

No entanto, na percepção das empresas pesquisadas este atributo só é cobrado do profissional com a formação em uma área específica de Administração.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados mostraram a concentração de ofertas para determinados profissionais e a

absoluta escassez para outras. As profissões que possuem maiores oportunidades no mercado estão nas áreas de administração e informática, contando com maiores ofertas das regiões Centro-Oeste e Nordeste, mais precisamente o Distrito Federal e Bahia.

Acredita-se que a demanda seja maior porque a administração e a informática são questões universais em qualquer empresa. Adicionalmente, há um número razoável de instituições multinacionais que podem acolher esses profissionais, resultando em maior reconhecimento e, conseqüente valorização profissional. Levanta-se, ainda, o fato do mercado ter clareza em relação à responsabilidade direta destes profissionais pela busca por melhores resultados em termos de produtividade e lucratividade.

Os bibliotecários, jornalistas, publicitários e relações públicas constituem uma pequena parcela dentro do grupo de profissionais da informação procurado pelas organizações localizadas naquelas regiões. Mesmo diante do crescente papel da informação na sociedade, a figura destes profissionais é pouco reconhecida, ou seja, a sua contribuição nos resultados de produtividade e lucratividade não é tão óbvia quando comparada com as duas categorias mencionadas anteriormente.

Para esta situação parecem contribuir as suas denominações. Por exemplo, no caso do bibliotecário, sua denominação está, no imaginário organizacional, veiculada à instituição biblioteca, mesmo que a categoria argumente que o campo de atuação profissional não se restrinja a esse único espaço. Outro exemplo claro é o modo como algumas empresas e a sociedade em geral restringem as atividades dos publicitários e das relações públicas à mera distribuição de panfletos ou à organização de eventos. Os jornalistas, na maioria das vezes, são tomados apenas como repórteres ou apresentadores de programas de televisão.

Essas observações nos levam a aventar a hipótese de que uma das causas das dificuldades para a constituição de uma equipe efetiva capaz de trabalhar a informação de forma integralizada e multidisciplinar é o pouco (re)conhecimento da efetiva contribuição de algumas categorias profissionais no contexto organizacional.

Acrescente-se, ainda que o trato com a informação na sociedade contemporânea requer dos profissionais novas competências e habilidades que ainda não foram totalmente identificadas e desenvolvidas quer pelas empresas quer pelos centros capacitadores de mão de obra. As habilidades e exigências identificadas através da análise dos anúncios apontam para perspectivas tradicionais tanto na formação quanto na atuação esperada do profissional.

Fica a impressão de que, salvo pouquíssimas exceções, as empresas ainda não contam com esses profissionais para atuação dentro das empresas de forma estratégica, pois poucos eram os anúncios que expunham as habilidades próprias para o exercício de atividades estratégicas como exigências.

Pode-se argumentar que parte da responsabilidade para inverter esse quadro é do próprio profissional, que deve, antes de tudo, buscar reconhecimento de sua profissão e a cada momento, procurar aperfeiçoamento, visando as constantes transformações do mercado. A atualização contínua do profissional da informação, assim como para qualquer outro profissional que queira ser competente e dinâmico, é fundamental. Reforça-se a tese de que algumas características fundamentais ao profissional da informação² nem sempre são apreendidas durante a formação e/ou atualização. Muitas destas características dependem mais de atitude que meramente do domínio de ferramentas e teorias.

² Por exemplo, priorizar o objetivo da unidade de trabalho/informação na organização em que estiver atuando, bem como ter visão estratégica e estar atendendo e antenado às mudanças.

THE WORK MARKET FOR THE INFORMATION PROFESSIONALS IN THE CONTEXT OF THE BRAZILIAN COMPANIES FROM THE NORTH, THE NORTHEAST AND THE CENTER-EAST GEOGRAPHIC REGIONS

ABSTRACT It identifies the demand of the information professionals, in the context of the Brazilian companies, taking as reference the North, Northeast and Center-East regions of Brazil. It is the result of a documental and exploratory research. The population was composed by on-line announcements available in human resources recruitment sites. The data analysis points out to whom are those professionals are, and the abilities and requirements demanded by the market. The two main conclusions are that companies recruit those professionals in a traditional perspective and the potentialities of those information professionals are not always recognized by the work market.

Keywords INFORMATION PROFESSIONAL
INFORMATION PROFESSIONAL-ABILITIES
INFORMATION PROFESSIONAL- WORK MARKET

Artigo recebido em 21.10.2005 e aceito para publicação em 18.06.2006

REFERÊNCIAS

- BARBOSA, Ricardo Rodrigues. Perspectivas profissionais e educacionais em Biblioteconomia e ciência da informação. *Ci. Inf.*, Brasília, v. 27, n. 1, p. 53-60, jan/abr. 1998. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19651998000100007. Acesso em: 15 jun. 2004.
- BATTAGLIA, Maria da Glória Botelho. A Inteligência Competitiva modelando o sistema de Informação de clientes - Finep. *Ci. Inf.*, Brasília, v.29, n.2, p. 200-214, Maio/ago. 1999. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19651999000200012&lng=pt&nrm=iso.htm&lng=pt. Acesso em: 12 jun. 2004.
- CAMPOS, L.M. *Inovação e gestão estratégica do conhecimento: inteligência competitiva*. Goiânia: ASBAN-GO/TO/MA, 2001.
- CUBILLO, Júlio. La inteligencia empresarial en las pequeñas y medianas empresas competitivas de América Latina - algunas reflexiones. *Ci. Inf.*, Brasília, v.26, n.3, p. 260-267, sept./dec-1997. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19651997000300005&lng=es&nrm=isso. Acesso em: 12 Jun. 2004.
- DAVENPORT, Thomas H. A. *A ecologia da informação: porque só a tecnologia não basta na era da informação*. Tradução: Bernadette Siqueira. São Paulo: Futura, 1998.
- FERREIRA, Danielle Thiago. Profissional da informação: perfil de habilidades demandadas pelo mercado de trabalho *Ci. Inf.* Brasília, v.32, n.1, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/>.
- PORTER, Michael E. *Estratégia Competitiva: técnicas para análise de Indústrias e da Concorrência*. Rio de Janeiro: Campus, 1991.
- REZENDE, Y. Informação para negócios: os novos agentes do conhecimento e a gestão capital intelectual. *Ci. Inf.* Brasília, v.32, n.1, 2002.
- SILVA, Sérgio Luís da. Informação e Competitividade: a contextualização da gestão do conhecimento nos processos organizacionais. *Ci. Inf.* Brasília, v.31, n. 2, p. 142-151, maio/ago. 2002.
- TARAPANOFF, Kira (org). *Inteligência Organizacional e Competitiva*. Brasília: UNB, 2001.
- TARGINO, Maria das Graças. *Quem é o profissional da informação*. Disponível em: <http://www.decos.ufal.br/cienciainformacao/evento2.htm>. Acesso em: 15 mar. 2006.
- VARGAS, Lília Maria e SOUZA, Renata Ferraz de. O ator de inteligência competitiva (IC) nas empresas: habilidades profissionais e exigências do mercado. *Revista Eletrônica de Administração*, Edição 24, v.7, n. 6, dez. 2001.