

ANÁLISE DO CONTEXTO DE EMPREGO DOS PROFISSIONAIS BRASILEIROS DA INFORMAÇÃO/DOCUMENTAÇÃO A PARTIR DE OFERTAS DE TRABALHO NA WEB FEITAS POR EMPRESAS E INSTITUIÇÕES¹

José Antonio Moreira Gonzalez*
Waldomiro de Castro Santos Vergueiro**
Sonia Sánchez-Cuadrado***

RESUMO

Analisa o contexto de trabalho do setor da Informação-Documentação, a partir de uma amostra de anúncios na Internet feitos por empresas e instituições privadas brasileiras, durante o ano de 2010. A atividade foi realizada no âmbito de pesquisa maior que tem como objetivo geral construir uma taxonomia que classifique e hierarquize as competências e conhecimentos exigidos pelas empresas, bem como as características dos postos ofertados. Extraíu-se informação de 200 ofertas de emprego obtidas nos portais Catho e Portal do Bibliotecário. Cada entrada foi mantida em seu contexto de incidência e com a expressão original. Os termos obtidos passaram por um processo de normalização. A análise feita atende a estas classificações: ramo e descrição das empresas, invasão na profissão, nível de formação exigido, de contratação, requisito de experiência, salário e dispersão geográfica.

Palavras-chave: Informação e Documentação. Ofertas de emprego. Internet. Brasil – 2010. Tarefas profissionais. Competências.

* Doutor em Educação pela Universidad Nacional de Educación a Distancia, Espanha. Professor Catedrático do Departamento de Biblioteconomía y Documentación, Universidad Carlos III, Espanha.
E-mail: jamore@bib.uc3m.es.

** Doutor em Ciências da Comunicação pela Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo, Brasil. Professor Titular do Departamento de Biblioteconomia e Documentação da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo.
E-mail: wdcsverg@usp.br.

*** Doutora em Ciência da Informação pela Universidad Carlos III, Espanha. Professora Adjunta. Departamento de Informática da Universidad Carlos III, Espanha.
E-mail: ssanche@inf.uc3m.es

I INTRODUÇÃO

Num contextocompetitivo e variável, a universidade é obrigada a saber quais são os perfis profissionais que procuram as habilitações que ministra (FORREST, 2008), pois só a partir de sua identificação podem ser determinados os objetivos curriculares de formação, bem como os conteúdos, métodos e

meios de seus planos e programas de estudos (VALENTIM, 2000). Além disso, deve também responder às necessidades das empresas e organizações, imersas igualmente nesse mesmo ambiente de mudanças e complexidade, devendo controlar um número elevado de variáveis se quiser obter vantagens competitivas (WARD, 1999). Há vinte anos, dinamizou-se a observação das profissões documentais, em especial em relação às competências necessárias para desempenhar os postos de trabalho. Podemos situar o começo deste interesse na proposta de reforma da formação feita nos Estados Unidos com a American 2000 (USA GOVERNMENT, 1991). Assim, é justo reconhecer a iniciativa da American Library Association em nosso

¹ Apresentando resultados parciais do projeto *Construcción de un sistema para la definición de perfiles profesionales y de competencias de formación para estudiantes de Información y Documentación*: estudio comparativo para Brasil y España, subvencionado pelos Ministérios de Educação do Brasil e da Espanha, dentro do Programa de Cooperação Interuniversitaria, e com apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, mediante bolsa de Professor Visitante para o Prof. José Antonio Moreira Gonzalez, no Departamento de Biblioteconomia e Documentação da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo, em 2010.

setor, pois desde os anos 1950 ela analisa exaustivamente a formação, as exigências profissionais, a acreditação dos centros, etc.

A elaboração deste artigo inspirou-se nesta situação e se propõe, como ambiente amplo, a fomentar metodologia e ferramentas de gestão semântica do conhecimento para organizar ontologicamente as competências e habilidades que o setor privado exige de quem queira obter alguma das vagas de trabalho que disponibiliza. Essa questão é analisada a partir das características de uma primeira amostra de vagas dirigidas ao setor da Informação-Documentação, feitas por empresas brasileiras por meio de anúncios na Internet, durante o ano de 2010. Nesse sentido, buscaram-se ofertas relacionadas com funções próprias dos serviços de informação-documentação em empresas e instituições. Outra investigação diferente seria atribuir as competências requeridas pela disponibilidade de empregos na área pública, pois seteme que muitas das vagas disponibilizadas na administração pública sigam, em parte, uma linha burocrática começada no século XIX, que se mantém nas temáticas dos concursos de seleção de pessoal para arquivos e bibliotecas (SILVA, 2007).

O objeto geral do presente estudo é construir um sistema coordenado que defina e estruture os perfis profissionais e as competências de formação no setor da Informação documental. Para isso, entendeu-se necessário abordar duas partes complementares. Trata-se, primeiro, de selecionar e tratar as ofertas de trabalho aparecidas na Web no Brasil desde o ano 2005, e até um número de 2000. Essas ofertas servirão como mineração de dados (APPLEGATE, 2010). Depois, uma vez obtidos os conceitos a ser trabalhados e o vocabulário que os representa, será confeccionada uma taxonomia de competências da área de Informação e Documentação, de caráter ontológico. Este artigo atende à primeira amostra de resultados obtidos na fase de levantamento de dados e à análise da informação que esses dados contêm.

2 OBJETIVOS

Se no projeto amplo tinha-se como objetivo geral realizar uma taxonomia ontológica de competências, para classificar e hierarquizar as solicitações das ofertas de emprego, ao mesmo

tempo em que se buscou associar as competências com as ofertas do setor da Informação e Documentação, neste trabalho tenta-se atingir os seguintes objetivos específicos:

- a) Reunir um corpus com as ofertas de trabalho aparecidas na Web no Brasil.
- b) Processar os conceitos obtidos nessas ofertas.
- c) Identificar as tendências de contratação por parte das empresas.
- d) Determinar as circunstâncias ocupacionais no setor da informação-documentação

3 TRATAMENTO METODOLÓGICO DAS OFERTAS DE TRABALHO.

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

Para gerar as classes e subclasses de termos preferidos da Taxonomia, optou-se pelo método descendente (JAGERMAN, 2006). Nele é necessária uma superestrutura classificatória que acolha os documentos a agregar. Para elaborar esse sistema prévio, atendeu-se às descrições feitas nas matérias de formação básica e obrigatória e nas matérias optativas inseridas nos Programas de Graduação e Pós-Graduação ministrados pelo Departamento de Biblioteconomia e Documentação da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA/USP), em paralelo à descrição das eurocompetências em português, nas quais está disponível informação sobre os perfis educativos (INCITE, 2005). Depois, fez-se uma revisão profunda das expressões obtidas, de forma a que estivessem adaptadas ao português do Brasil.

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

- A. Catho: <http://www.catho.com.br/>
- B. Portal do bibliotecário: <http://www.portalbibliotecario.com.br>

A amostra foi obtida pela identificação de ofertas de perfil profissional cujo título contivesse as seguintes palavras: bibliotecário, arquivista, museólogo ou documentalista; ou compostas destas. Só se selecionaram ofertas que descrevessem as tarefas e competências a ser desenvolvidas por quem obtivesse a vaga. Na manipulação das expressões obtidas, de forma a transferi-las com toda a informação e enriquecer a representação dos conceitos, cada entrada nova foi mantida em seu contexto de incidência e com a expressão original, tal como se mostrava no anúncio. Desta maneira, ativaram-se todos os sinônimos em face de sua utilização expressiva para um conceito dado (CARLSON-NIRENBURGM, 1990). Há que considerar que em uma oferta podem aparecer duas entradas que afetem o mesmo nível hierárquico na taxonomia, pelo que se acrescentou uma incidência a mais em cada uma delas.

Selecionado o universo de ofertas, descreveram-se suas características. Os termos obtidos passaram por um processo de unificação, mediante a eliminação dos enlaces, bem como das flexões de gênero e de plural nos termos sintagmáticos e nos unitermos, com a ideia de buscar uma expressão canônica radical, que pudesse facilitar as posteriores identificações automáticas. Este processo tenta favorecer a flexão, usando o lema como unidade genérica (GÁLVEZ, 2006). Durante o processo comprovou-se a correção ortográfica e eliminaram-se os campos vazios. Revisou-se também a normalização das etiquetas primeiramente aos campos de descrição, dos quais foi extraída a informação relevante.

4 ANÁLISE DAS OFERTAS DE EMPREGO: resultados e comentários

Os conceitos utilizados nas 200 ofertas analisadas dão um total de 1298 caracterizações. Só 189 entradas da lista original, ou 11,9% das 1577 entradas totais propostas inicialmente, encontraram respaldo efetivo nas ofertas, com coincidência expressiva total. Isto fez com que as incidências nas entradas novas atingissem 1109 casos. Esses dados permitem validar a amostra de análise inicial

no momento de obter as primeiras referências sobre as exigências do mercado de trabalho. Não é de estranhar a variação que estes dados refletem entre a hipótese de partida e os resultados da primeira análise, pois a lista original propunha termos, enquanto os anúncios empregam palavras em linguagem livre, pelo que os sinônimos que se referem ao mesmo conceito chegam a atingir, em algumas ocasiões, o número de oito. Ademais, algumas das séries de termos que ficaram sem respaldo nas ocorrências são muito técnicas e de um nível de especificidade muito detalhado. Para conseguir maior representatividade do modelo, acrescentaram-se sinônimos e específicos procedentes das ofertas de emprego.

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

4.1 Setor de atuação e descrição das empresas

Como em outros estudos similares, percebe-se que o emprego neste campo se dá em muitos setores produtivos, abarcando praticamente todos os setores de atividade. A isso costumam se referir os pesquisadores quando falam da transdisciplinariedade da Informação-Documentação (QUINT, 2009). No que se refere aos arquivos e bibliotecas, estes aparecem como entradas independentes quando assim são mencionados nas ofertas. As áreas de atuação apresentam-se como entradas genéricas, enquanto a descrição do tipo de empresa dentro da cada área se faz por especificidade. Quando as áreas indicam alguma incidência de incidência, isso ocorre porque suas ofertas não contam com descrições mais específicas.

Tabela 1 - Setor de Atuação e descrição das empresas. Administração e Participação

Serviços de planejamento e administração municipal (1)
Alimentos
Consultor especialista em alimentos (1)
Indústria e comércio moagem de trigo (2)
Trigo, farinha e outros produtos derivados de cereais (1)
Auditoria (2)
Arquivos
Gerenciamento e organização de arquivos (2)
Comunicação
Emissoras de televisão e rádio (3)
Concessionárias / Auto Peças
Concessionária de automóveis (1)
Construção Civil (2)
Construção pesada (1)
Consultoria Geral (1)
Consultoria e tecnologia (2)
Educação/ Idiomas (2)
Creche e escola maternal (1)
Escolas de ensino fundamental e médio (5)
Instituição de ensino infantil ao médio (2)
Ensino Médio (2)
Ensino Infantil (1)
Escola de Idioma (1)
Escolas e serviços educacionais (12)
Escolas técnicas(1)
Faculdades e universidades (13)
Instituição de ensino fundamental ao superior (1)
Instituição de ensino superior (5)
Instituição de ensino superior e pós-graduação (1)
Engenharia
Engenharia e construção civil (1)
Gráfica/ Editoras
Periódicos: publicação ou publicação e impressão (2)
Livros: publicação ou publicação e impressão (3)
Impressão comercial (2)
Indústrias
Tabaco e produtos de tabaco (1)
Informática
Administrativa (1)
Consultoria em Informática (1)
Consultoria em TI e desenvolvimento de software (2)
Desenvolvimento de software (2)
Desenvolvimento de softwares e governança de TI (2)
Desenvolvimento de tecnologia (1)
Internet/ Sites (3)
Informática /TI / Engenharia da Computação (2)
Internet/ E-Commerce/ E-Business (3)

Serviços de gerenciamento de recursos computadorizados (1)
Serviços de impressão e gerenciamento eletrônico de documentos (3)
Sistemas integrados de computadores (1)
Tecnologia e Informação (14)
Web/ Web Design(2)

Jurídica

Editorial Jurídico (1)
Escritório de advocacia (4)
Serviço Advocacia Societária (1)

Serviços jurídicos (3)

Metalúrgica / Siderúrgica

Fundição e refinação secundárias de metais (1)
Laminação e estiramento de cobre (1)
Serviços em metal (1)

Prestadora de Serviços (3)

Departamento de Pessoal (1)
Gerenciamento e organização de arquivos(2)
Empresa de pesquisa e tecnologia (1)
Operadoras de Telecomunicação / Internet (2)
Prestação de serviços de gerenciamento eletrônico de documentos (4)
Serviços comerciais (2)
Serviços comerciais, sem outra classificação (2)
Serviços de Contabilidade, auditoria e guarda-livros (2)
Serviços de crédito e cobrança (10)
Serviços de Impressão (1)
Tecnologia da informação, no segmento de outsourcing de impressão e gestão documental (2)

Publicidade / Propaganda

Agência de publicidade e marketing (4)

Recursos Humanos (4)

Consultoria em Recursos Humanos(5)
Projetos de Terceirização em Recursos Humanos (2)
Recrutamento, Seleção e Treinamento em Técnicas de Vendas (1)
Serviços de limpeza e manutenção de prédios (1)
Serviços de sistema de segurança (Segurança Patrimonial) (1)
Serviço de Recrutamento &Seleção (3)
Terceirização de mão de obra em limpeza, portaria e recepção (2)

Restaurante/ Industrial/ FastFood (2)

Saúde

Clínicas e consultórios médicos (3)
Hospital e comércio de planos de saúde (3)
Saúde e serviços correlatos (2)
Serviços de segurança e medicina do trabalho (1)

Sindicatos / Associações / ONGs

Instituição de atendimento a deficientes intelectuais (1)
Instituição filantrópica com atendimento voltado para deficientes intelectuais (1)
Organização Não Governamental (ONG'S) (1)

Transportes (1)

Outros (3)

Associações cívicas, sociais e fraternais (1)
Museus e galerias de arte (2)

Fonte: Elaboração dos autores, 2011.

Destaca-se o número de vagas ofertadas em **Educação/Idiomas**, que atinge 23,5%; isso é um reflexo da importância do ensino particular no sistema educativo brasileiro. Sem dúvida, a falta de confiança na escola pública tradicional entre os setores de maiores rendimentos da sociedade brasileira, junto ao crescimento de demanda na educação superior, propiciou, nos últimos anos, um aumento significativo de oferta no setor privado (SORJ, 2002). Também é representativa a demanda relacionada com **Informática**, setor do qual provem 19% das colocações, e com empresas **Prestadoras de Serviços**, com 16%. Um pouco abaixo ficou o ramo de **Recursos Humanos**, com 9,5%, enquanto a área de **Saúde** atingiu 4,5% e o agrupamento de ramos **Jurídico/Auditoria/Consultoria**, 7%.

4.2 Invasão na profissão

A concorrência de múltiplas áreas profissionais de proveniência dos candidatos para as vagas oferecidas pode servir para

determinar a presença invasora nas atividades próprias de nossas profissões, mas também para considerar a variedade no nível de formação e nos cursos exigidos. Em que pese a exigência obrigatória de inscrição no Conselho Regional de Biblioteconomia (CRB), muitas das ofertas para os profissionais da Informação-Documentação nada têm a ver com atividades diretamente relacionadas com os conhecimentos ou técnicas profissionais. As empresas optam pelos profissionais que melhor possam solucionar suas necessidades, longe da exigência estrita de pertencer a um órgão corporativo. Buscam mais o domínio de habilidades e competências do que diplomas ou afiliações. A polivalência de áreas de proveniência dos candidatos fica bem caracterizada na seguinte grade, em especial no relativo à proximidade com a gestão administrativa, com o âmbito informático, e com as relações comerciais. A incidência do rasgo de concorrência nas vagas dos anúncios não exige exclusividade, podendo-se considerar, para cada oferta, várias áreas de origem simultaneamente.

Tabela 2- Áreas de origem das vagas ofertadas

Administrativo Comercial - 8
Administrativa - 65
Administrativo/ Operacional - 32
Arquivista - 40
Artes - 3
Atendimento ao Cliente/ Call Center/ Telemarketing -4
Biblioteconomia - 141
Departamento de pessoal - 1
Financeira/ Administrativa - 1
Humanas - 1
Informática /TI / Engenharia da Computação - 14
Internet/ E-Commerce/ E-Business/ Web/ Web Designer- 6
Jurídica - 1
Técnico-Comercial - 3

Fonte: Elaboração dos autores, 2011.

A concorrência com outros diplomas universitários é certa, mesmo existindo a obrigatoriedade de registro nos CRBs. Porém, ela não recebe muito destaque nas ofertas. Assim, são só 25 vagas exigiam explicitamente o registro profissional no Conselho Regional de Biblioteconomia (CRBs). Acima desta exigência, evidencia-se a variedade de habilitações que servem praticamente para desenvolver tarefas que podemos considerar próprias da Informação-Documentação. Mas aqui surge um problema, pois, como se verá, o perfil da profissão é muito dinâmico e variado, e atua, como mostrado na seção anterior, em todos os setores de atividade (STARR, 2004).

4.3 Nível de formação

Em 49 ocasiões, as ofertas especificam formação superior em Biblioteconomia e Documentação, ainda que isso surja expresso de 14 formas diferentes. Uma vez dá-se preferência à formação completa em Biblioteconomia, e nove vezes a quem esteja cursando a graduação em Biblioteconomia. No caso da Arquivologia, a graduação é pedida em 35 oportunidades. Uma vez é solicitado que se esteja cursando a graduação em Arquivologia, junto a expressões pouco precisas, como “Recém-formado ou cursando os últimos períodos em Arquivologia”. Também, uma única vez, é solicitada a graduação em Museologia.

São três as ocasiões em que se solicita indistintamente formação superior completa em Biblioteconomia e Administração; quatro vezes em Biblioteconomia, Pedagogia ou História. Noutra ocasião, pede-se formação em andamento, alternativamente em Biblioteconomia, Administração ou Humanas. Também aparece duas vezes a formação superior alternativa em História, História da Arte ou Museologia.

As ofertas dão espaço para a especialização em Biblioteconomia (1) e para os cursos técnicos em Biblioteconomia (9). Difícil é entender o que quer dizer “Ensino médio Técnico em Biblioteca”. Por duas vezes é solicitado que se tenha uma especialização ou cursos técnicos em arquivos. Também aparece suficientemente valorizada, dado o tamanho

da amostra, a inclusão, como exigência, do doutorado em Documentação, mesmo que só numa ocasião. A pós-graduação na área é solicitada em sete casos, um dos quais refere-se a Museologia.

4.4 Regime de contratação

A maioria dos contratos é por prazo indeterminado, uma vez que 63% dos casos (126) oferecem o contrato tipo CLT-Efetivo (BARROS, 2005). Aparecem também contratos de trabalho sem vínculo empregatício, como Autônomo, em 21 ocasiões, ou Temporário, em 10. Existem situações de indefinição, como as seis vagas que ficam entre Autônomo ou CLT (Efetivo). A amostra inclui 37 (18,5%) ofertas sem indicação do tipo de contrato de trabalho a ser celebrado. É praticamente inexistente a oferta de estágios, devido a sua exclusão na estratégia de seleção das vagas; mesmo assim, duas entradas ofereciam estágios anuais.

4.5 O requisito de experiência

Em relação a tornar explícita a necessidade de ter experiência para a vaga anunciada, em 53 ocasiões é solicitada experiência em Arquivos. Além da solicitação de experiência em arquivos de maneira geral, exige-se também em funções específicas ou para arquivos de empresa, escritórios de advocacia, área da saúde, e incluso em ferramentas Windows.

No caso das Bibliotecas, a experiência aparece como exigência em 59 ocasiões, tanto para o exercício da profissão como para atividades, funções e serviços. Especialmente importante é o caso das bibliotecas escolares. Ter trabalhado em escritório de advocacia é várias vezes um diferencial. Outros diferenciais são conhecer os procedimentos de avaliação da comissão do MEC e ter experiência com padronização na área administrativa ou na Gestão eletrônica de documentos. Ocorrem casos de ofertas, por exemplo, de Analista de Gestão de Arquivo ou para coordenar o arquivo, cuja área profissional continua sendo a Biblioteconomia, especificando-se a exigência de um título de bibliotecário para tarefas de arquivo. Parece que, dentro da área de Documentação e Informação, é bem mais

conhecida na sociedade brasileira a profissão de bibliotecário.

Somente em quatro ocasiões é solicitada experiência no âmbito dos museus, tanto para rotinas administrativas como pedagógicas. A experiência em Documentação é solicitada 21 vezes. A uma atividade mais recente no setor corresponde uma variação maior na denominação. Assim, a experiência em Documentação também se corresponde com experiência nas funções de gestão da informação e do conhecimento, em técnicas de taxonomia e semântica, em identificação e modelagem dos processos de negócios ou até mesmo na gestão de documentos com ferramentas Oracle.

Finalmente, em quinze ocasiões se declara que não é necessário ter experiência: em onze casos como arquivista, e em outros quatro como Operadores de processamento

de documentos. Cabe considerar como elemento “crucial” que os recém-graduados universitários ou com estudos superiores apresentem maior experiência prévia de trabalho, para poderem ser contratados.

4.6 Salário

Praticamente a metade das ofertas não indica o salário mensal que oferecem e deixam o assunto “a combinar”. Se descontarmos estes casos, 86 ofertas (43% do total) propõem um salário de R\$ 501 a R\$ 2.000 e 22% das ofertas oscilam entre R\$ 501 a R\$ 1.000. Estas últimas oferecem uma remuneração bem baixa, quando as suas exigências, em horário de dedicação, nível de formação, polivalência, capacidades e conhecimentos não são tão limitados.

Tabela 3 - Salários ofertados

	<i>A combinar</i>	<i>De R\$ 501,00 a R\$ 1.000,00</i>	<i>De R\$ 1.001,00 a R\$ 2.000,00</i>	<i>De R\$ 2.001,00 a R\$ 4.000,00</i>	<i>Por acima de R\$ 4.001,00</i>
Casos	98	44	42	9	7
Porcentagem	49 %	22 %	21 %	4,5 %	3,5 %

Fonte: Elaboração dos autores, 2011.

A situação é ainda mais o nível hierárquico das vagas oferecidas, incompreensível quando leva em conta refletido na seguinte tabela:

Tabela 4 - Nível hierárquico das vagas oferecidas

Nível hierárquico	No. de vagas
Profissional com ensino médio / profissionalizante	56
Profissional especializado com curso superior (completo/cursando)	142
Supervisão/Chefia	2

Fonte: Elaboração dos autores, 2011.

Pensando bem, sem considerar qual salário se pode “negociar” no indeterminado “A combinar”, devemos supor que, desses 98 casos, nem todos serão propostas incluídas nas duas faixas salariais mais altas (embora seja só pela sua baixa proporcionalidade com respeito às outras propostas). As 44 vagas oferecidas com salários entre R\$ 501,00 e R\$ 1.000,00 são quase tantas quanto as que têm um nível hierárquico de profissional com ensino médio/profissionalizante. Isso significa que muitos dos salários oferecidos aos profissionais com curso superior ficam em níveis médio ou baixo. Ainda assim, não se pode ter certeza a respeito dessa questão, pois pode ocorrer que muitas empresas, ao elaborar anúncios de emprego, o façam de maneira um tanto mecânica, sem refletir muito no que significa solicitar um “profissional especializado com curso superior” e pagar um salário baixo.

Uma amostra simbólica disso são as várias vagas que exigem curso superior: como, por exemplo, uma vaga com um salário de R\$ 650 para um profissional que deverá ser responsável pela organização dos arquivos de uma empresa, com horário de trabalho das 08 às 18 h. Ou três vagas para responsável por biblioteca em São Paulo, das 08 às 17 h, para desenvolver tarefas técnicas e de atendimento a alunos e professores, com exigência de experiência, por menos de R\$ 1000. Bem como outra de R\$ 733 para trabalhar de 12:30 às 21:30 h., com inglês-intermediário e experiência. Só cabe pensar que são vagas dirigidas a estágios encobertos dentro das ofertas, por mais que as buscas tenham sido feitas sempre dentro de um perfil profissional. De outra forma, não teriam nem explicação lógica e nem existiria equidade entre o requisitado e o oferecido. Também não se pode fazer uma determinação de nível salarial entre as vagas que, em sua descrição, solicitam ser preenchidas por um Arquivista ou Bibliotecário, por um Auxiliar ou por um Técnico, devido à indefinição entre as denominações das vagas e os requisitos e exigências.

As 16 vagas que oferecem salários superiores a R\$ 2.001,00 atingem 8% do total. Quando consideradas apenas as vagas que declaram o valor do salário oferecido, esse índice é superior a 16%. A metade dessas vagas exige explicitamente experiência nos serviços, funções e atividades a serem desempenhadas; três o fazem em tarefas de coordenação e gestão, enquanto duas no uso de sistemas informatizados. Além

disso, várias vagas solicitam bom conhecimento de gestão empresarial ou de coordenação e execução de pesquisas e projetos. Somente nessas vagas parece se cumprir a solicitação de maior nível de qualificação desejável para as categorias e responsabilidades superiores que podem ser exercidas pela profissão (OLIVEIRA et al., 2006).

As vagas de melhor remuneração dizem respeito a uma biblioteca de ensino médio e duas de ensino superior, coincidindo com o apontado por Fallis (2008); quatro a multinacionais do setor jurídico; cinco a empresas de Informática e internet; duas a Consultoria em Recursos Humanos; e, finalmente, uma a uma empresa de serviços de impressão (com altos conhecimentos de informática) e outra a uma Clínica médica.

Precisamente algumas das descrições mais extensas de requisitos se ocorrem em relação a essas vagas melhor remuneradas. A metade delas exige haver cursado a graduação e a pós-graduação em áreas diferentes. Igualmente, solicitam, em várias ocasiões, capacidade de coordenação e de supervisão dos processos técnicos, assim como conhecimento das normas internacionais do setor de Informação e Documentação. E são também especialmente exigentes no momento de detalhar o conhecimento avançado em redes e em bancos de dados, em sistemas de gestão documental ou em outros aspectos tecnológicos. Igualmente, é muito destacada a importância dada à comunicação oral e escrita na própria língua e o conhecimento de línguas estrangeiras. Inclusive, encontra-se uma vaga cujo título é “Bibliotecário bilíngue”, e que, em seus requisitos, repete: português fluente, inglês fluente, espanhol fluente, inglês técnico, escrever e ler em inglês, ou espanhol intermediário. E mais, inglês e espanhol básicos; noções de espanhol ou noções de língua francesa. Em conjunto com a boa fluência verbal e escrita aparece, em uma ocasião, a conveniência de possuir uma Cultura geral elevada.

A experiência no emprego de novas tecnologias é um dos perfis mais demandados pelas empresas nos últimos anos. O conhecimento em Programação, em design Web, o manuseio técnico de sistemas, a responsabilidade em sua manutenção, e, inclusive, os Técnicos de vendas de software, junto a outros expertos e especialistas em tecnologias da informação, são uma garantia para qualquer empresa. Além disso, se ele houver tido alguma experiência

profissional no exterior e falar outras línguas, o salário pode ser o dobro do que em geral é oferecido na média das vagas.

4.7 Dispersão geográfica

Na amostra aparecem só doze estados brasileiros, além do Distrito Federal. Sozinho, o Estado de São Paulo atinge mais de 50% das vagas (50,5%). E a cidade de São Paulo chega a 35% do total das vagas ofertadas. As cidades de Salvador (5%), Belo Horizonte (5,5%), Vitória (8%) e Rio de Janeiro (12%) igualam ou superam 5% de ofertas.

Tabela 5 - Dispersão geográfica da oferta de vagas

Estado	Cidade	Nº Ofertas
Amazonas	Manaus	1
Bahia	Porto Seguro	1
	Salvador	10
Brasília D. F.	Brasília D. F.	7
Ceará	Fortaleza	6
Espírito Santo	Vitoria	16
Goiás	Goiânia	4
Minas Gerais	Belo Horizonte	11
	Betim	1
	Uberaba	1
Paraná	Cascavel	1
	Curitiba	7
	Foz do Iguaçu	1
Pernambuco	Recife	2
Rio Grande do Sul	Porto Alegre	4
Rio de Janeiro	Rio de Janeiro	25
São Paulo	Barueri	4
	Campinas	4
	Cotia	3
	Embu	1
	Guarulhos	5
	Jundiaí	1
	Mogi das Cruzes	1
	Osasco	3
	Piracicaba	1
	Ribeirão Preto	1
	Santos	2
	São Caetano do Sul	3
	São José do Rio Preto	1
São Paulo	70	
Sorocaba	1	
Santa Catarina	Florianópolis	2

Fonte: Elaboração dos autores, 2011.

5 CONCLUSÕES

O domínio terminológico da taxonomia inicial atinge quase as 2.400 entradas. Durante o processo foram identificados os cabeçalhos aos quais se subordinam as quase 1298 expressões determinadas em palavras-chave. A estrutura da taxonomia foi completada ao integrar nela as incidências de requisitos provenientes das 200 ofertas de trabalho analisadas. Em relação a outro objetivo secundário, como se percebe nos resultados expostos, estão identificadas as linhas diretrizes das tendências de contratação no setor da Informação e Documentação. Como consequência do desenvolvimento da taxonomia, têm aparecido múltiplas associações terminológicas, cuja identificação possibilita melhorar a tipificação de modelos de competências, habilidades e perfis profissionais solicitados por empresas e associações profissionais para a Sociedade da Informação.

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

O emprego no campo da Informação desenvolve-se em praticamente todos os setores de atividade empresarial e institucional.

A área de Informação-Documentação é um mercado crescente de ofertas, mas exigente. Isso significa que os profissionais deverão estar em contínua adaptação a um mundo em mudança, a uma informação em mudança, e a tecnologias e técnicas também em mudança.

Nos avisos, as empresas optam pelos profissionais que melhor possam solucionar suas órgão corporativo. Assim, sem considerar a obrigação legal de contar com um diploma ou de estar afiliados aos CRBs, as empresas indicam explicitamente que os candidatos devem possuir habilidades e competências específicas para a atuação desejada.

Muitas das ofertas deixam clara a necessidade de ter experiência para

concorrer à vaga anunciada. Este requisito se específica em determinados tipos de arquivos, bibliotecas ou centros de documentação, chegando-se a solicitar experiência em tarefas e atividades muito concretas.

A experiência com as novas tecnologias é uma garantia para qualquer empresa. Além disso, se o candidato houver tido alguma experiência profissional no exterior e falar outras línguas, o salário pode duplicar em relação ao oferecido na média das vagas.

ANALYSIS OF THE EMPLOYMENT CONTEXT OF BRAZILIAN PROFESSIONAL INFORMATION / DOCUMENTATION FROM WORKING ON THE WEB OFFERS MADE BY COMPANIES AND INSTITUTIONS

Abstract

Analyzes the work context of the sector of Information-Documentation from a sample was obtained from advertisements of Brazilian companies and private institutions in the Internet during the year 2010. The activity was conducted in a larger research which has as its main objective the construction of a taxonomy to classify and hierarchy the competences and knowledge demanded by the companies, as well as the characteristics of the offered positions. Information was extracted from 200 job offerings obtained in the portals Catho <<http://www.catho.com.br/>> and Portal do bibliotecário <<http://www.portalbibliotecario.com.br/>>. Each entry was maintained in its incidence context and with its original expression. The terms passed by a standardization process. The analysis answers to the following classifications: field and company description, invasion of the profession, education level, kind of contract, experience requirements, salary, and geographic dispersion.

Key-words:

Information and Documentation. Job offerings. Internet. Brazil – 2010. Professional Tasks. Competences.

Artigo recebido em 22/03/2011 e aceito para publicação em 28/11/2011

REFERÊNCIAS

- APPLEGATE, R. Job ads, jobs, and researchers: Searching for valid sources. **Library & Information Science Research**, v. 32, n.2, p. 163-170, 2010. Disponível em: <http://citeseer.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=FE23E21DB1CB28AAC08310170B0FBAEC?doi=10.1.1.36.2663&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em: 16 03 2011.
- BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- BRIMSEK, T.A. Washington D.C. Special library job requirements: an analysis of Washington Post job advertisements. **Special Libraries**, v.82, n.1, p. 40-44, 1991.
- CATHO. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/>>
- CLOONAN, M.V., Norcott, P.C. Evolution of preservation librarianship as reflected in job descriptions from 1975 through 1987. **College & Research Libraries**, v.50, n.6, p. 646-656, 1989.
- FALLIS, R. No more false hopes. **Library & Information Update**, v.7, n.6, p. 22-32, 2008.
- CARLSON, L.; NIRENBURG, S. **World Modeling for NLP**. Carnegie Mellon University, Center for Machine Translation, 1990. CMU-CMT-90-121.
- FORREST, M. Learning and Teaching Retrospective. **Health Information and Libraries Journal**, v.25, p.22-24, 2008.

- GÁLVEZ, C. Aplicación de transductores de estado-finito a los procesos de unificación de términos. **Ciência da Informação**, v.35, n.3,p. 624, 2006.
- GARCÍA-HERNÁNDEZ, B. Sinonimia y diferencia de significado. **Revista Española de Lingüística**, v. 27, nº 1, p. 1-31, 1997.
- INCITE. 2005. European Council of InformationAssociations (ECIA). **Euroreferencial I-D**. Volume I. Competências e Aptidões dos Profissionais Europeus de Informação - Documentação. Lisboa: INCITE, 2005. Disponível em: http://files.incite.pt/worddoc/EuroReferencial_P.pdf. Acesso em 14 03 2011
- JAGERMAN, E. J. **Creating, maintaining and applying quality taxonomies**. Zoetermeer: E.J. Jagerman, 2006.
- MOREIRO, J. A. Mercado de trabajo y competencias profesionales en Biblioteconomía y Documentación: técnicas aplicables a su investigación. **Informação&Sociedade: estudos**, v. 8, n.1, p.124-151, 1998.
- OLIVEIRA, A. M.; NOVAIS, E. S.; SILVA, I.; BERTHOLINO, M. L. F. Mapeamento de competências em bibliotecas universitárias. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 11, n. 3, p. 360-382, 2006.
- PORTAL BIBLIOTECÁRIO. Disponível em: <http://www.portalbibliotecario.com.br/>>
- QUINT, B.What's Next? **Searcher**, v.17, n.1, p. 4-6, 2009.
- SILVA, N. C. da; Dib, S. F.; Moreira, M. J. Panorama do mercado de trabalho em Instituições públicas: o profissional bibliotecário em questão. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, Nova Série, v.3, n.2, p. 67-79, 2007.
- SORJ, B. La relación Público-Privado en educación en Brasil. BID/PREAL (org). Educación Privada y Política Pública en América Latina. Santiago de Chile: **PREAL**, v. 1, p. 143-184, 2002.. Disponível em: <http://www.bernardosorj.org/pdf/relacionpublicoprivadoeneducacionbrasil.pdf>. Acesso em: 14 03 2011.
- STARR, J. A measure of change: comparing Library job advertisements of 1983 and 2003. **Library & Information Science Research Electronic Journal**, v.14, n.2, p.3-13, 2004.
- USA Government. **American 2000: An education strategy**. Sourcebook. Washington, DC: US Dept. of Education, 1991.
- VALENTIM, M. Introdução. Profissional da Informação: formação, perfil e atuação profissional. In Valentim, M. (org.). **Profissionais da Informação: formação, perfil e atuação profissional**. São Paulo: Editora Polis, 2000.
- WARD, S.Information professionals for the next millennium. **Journal of Information Science**, v.25, n.4, p. 239-247, 1999.
- Z3919:2005. ISO. ANSI/NISO. Z39.19-2005. **Guidelines for the Construction, Format, and Management of Monolingual Controlled Vocabularies**. Disponível em: <http://www.niso.org/standards/index.html>. Acesso em 14 03 2011.