

O MERCADO DE TRABALHO E O PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO : HABILIDADES E ATUAÇÕES

Danielle Thiago Ferreira¹

Resumo

Pesquisa realizada com o objetivo de contribuir com o conhecimento sobre o mercado de trabalho para os Profissionais da Informação, através da análise de seus papéis em organizações do conhecimento. Doze empresas de consultoria em recrutamento e seleção de recursos humanos foram estudadas para obter informações acerca da demanda atual do mercado de trabalho. Adicionalmente, foram levantadas e analisadas as literaturas sobre o mercado de trabalho, as qualificações profissionais requeridas pelo mercado e as informações obtidas em depoimentos de empregadores. O estudo trouxe quatro conclusões principais: (1) os profissionais devem desenvolver continuamente suas habilidades técnicas típicas de Ciência da Informação, bem como suas atitudes comportamentais; (2) as potencialidades desses profissionais nem sempre são reconhecidas pelo mercado de trabalho; (3) como conseqüência, não é comum encontrar Profissionais da Informação ocupando posições superiores como analistas ou gerentes, e (4) as causas principais das deficiências acima são tanto a falta de desenvolvimento dessas habilidades durante o período de formação, quanto a falta de reconhecimento do perfil dos Profissionais da Informação pelo mercado e da auto-imagem por eles mesmos.

Palavras-chave: Profissional da Informação; Profissional da informação – habilidades; perfil e atuação profissional; mercado de trabalho.

Introdução

¹ Mestre em Biblioteconomia e Ciência da Informação pela PUC-Campinas, Bibliotecária da Diretoria de Serviços ao Público da Biblioteca Central da Unicamp.(danif@unicamp.br)

Esta pesquisa propôs-se a refletir sobre a capacitação do profissional da informação, o seu perfil e sua atuação profissional diante do atual contexto de mercado. Para isso, levou-se em conta o relato das Empresas de Recursos Humanos que o recrutam para trabalhar com Sistemas de Informações para Gestão do Conhecimento nas empresas. Buscou-se assim, caracterizar as demandas e habilidades requisitadas para a efetiva atuação desse profissional.

Nas organizações, em geral, os sistemas de gestão de informação têm por finalidade fornecer informações relevantes para os tomadores de decisão e, por isso, sua principal função é a de coletar, processar e disseminar informação, isto é, filtrar a informação.

Por outro lado, as Organizações que dispõem de informações relevantes, ainda se sentem inseguras quanto ao processo de tomada de decisão, isso em virtude do excesso de informação, da oferta constante das novas tecnologias presentes no seu dia-a-dia e da obsessão de captar informações.

Em face desse quadro, grandes organizações, de forma generalizada, estão recorrendo à empresas de recrutamento de mão-de-obra, para se aconselharem e localizarem, no mercado, profissionais de informação aptos a gerenciar os fluxos e estoques, de forma a eliminar os excessos de informação.

Ao que tudo indica, existe demanda no mercado por profissionais da informação, mas há a falta de oportunidade para os profissionais de informação vindos da área da Ciência da Informação, bem como de uma formação acadêmica onde estes possam se habilitar para o desenvolvimento, a implantação e a operação de dispositivos para filtrar, analisar, sintetizar e disseminar essa avalanche de informações.

Vivendo-se momentos de grandes transformações no mundo do trabalho, tornando-se difícil prever como as profissões e o espaço de trabalho do profissional da informação vão evoluir, utiliza-se neste trabalho o termo profissional da informação e não bibliotecário.

Segundo estudos sobre o perfil do profissional da informação no mercado de trabalho, evidencia-se que, os bibliotecários, fazem parte de um grupo cada vez mais diversificado de profissionais que lidam com informação, tais como arquivistas, documentalistas, gerentes de bases de dados, consultores de informação, profissionais da comunicação, analista de informação, e assim por diante. Por outro lado, o trato com a informação na sociedade contemporânea requer a atuação de profissionais com uma grande variedade de competências, podendo dizer que “Comunicação, Informática, Ciência da Informação e Gestão da Informação” são áreas que caminham juntas neste atual momento (Piggot, 1996).

Por fim, é consensual que o uso da informação estratégica, entendida como “a informação que contém elementos susceptíveis de contribuir para a definição, necessidade de mudanças de rumo ou reformulação da estratégia da empresa”², é um recurso essencial para o processo de gestão da competitividade e do conhecimento nas organizações.

Estas, portanto, são as grandes motivações que nortearam o desenvolvimento desta pesquisa.

Para isso, este trabalho buscou responder a seguinte questão: que tipo de profissional o mercado está procurando? Se o profissional da informação da área da Ciência da Informação está sendo requerido ou não e entender o por quê? Esperando que respostas a essas questões possam ajudar, sobremaneira, na inserção mais efetiva do profissional de informação no mercado de trabalho, sendo essa também uma curiosidade pessoal, enquanto profissional da área, uma vez que, com a globalização, as oportunidades nessa área estão crescendo, abrindo novas perspectivas.

Dessa forma, os objetivos, como, identificar as habilidades e competências requeridas ao profissional de informação pelo mercado através de pesquisa de campo com empresas de consultorias e / ou de recrutamento e seleção de recursos humanos foram definidos para a presente investigação.

² Norma AFNOR XP X 50-053

Profissionais da informação e o mercado de trabalho

Há muita discussão hoje sobre as atribuições e responsabilidades relacionadas com os dados, as informações e o conhecimento na empresa, o que justifica ter como objeto de estudo o profissional da informação voltado para a prática da Gestão do Conhecimento.

Na "Era da Informação", os ativos se virtualizam, perdem sua substância física, ganham conotações abstratas. A Internet, tomando-se apenas um exemplo popular, exprime a virtualização do texto (pelo hipertexto) e da economia (e-commerce, e-business).

O conhecimento, a habilidade para aprender coletivamente, as informações usadas no processo de tomada de decisão, o talento dos colaboradores, a rede de contatos, enfim, toda uma nova categoria de "ativos" passa a ser mais importante na avaliação de uma empresa.

Pensando nos profissionais de informação atuando em empresas, tem-se que pensar nas restrições artificiais, herdadas ao longo do tempo, em relação aos papéis e responsabilidades numa organização. Segundo Teixeira Filho (1998, p.2) são as pessoas pelas suas atitudes, habilidades, medos, interesses e motivações que definem, de forma mais ou menos explícita, qual a fronteira de responsabilidade de cada órgão e de cada profissional.

Tendo isso em mente, quem é o profissional da informação hoje e no futuro? Evidências mostram que pode ser o analista de negócios, que buscando soluções de tecnologia que alavanquem a competitividade dos processos empresariais, traz informações do mundo exterior sobre melhores práticas, tecnologias emergentes.

Segundo Teixeira Filho (1998, p.2), pode ser ainda o responsável pelo acervo de documentação da empresa, abrangendo textos, artigos, livros, periódicos, manuais, plantas, especificações técnicas, estruturando e mantendo a memória organizacional. Ou até mesmo o profissional de marketing, preocupado com a pesquisa, captação, seleção, qualificação, análise e comunicação das informações sobre o mercado, o desempenho da

empresa e da concorrência. E também não se pode esquecer o profissional de RH, voltado para a formação e sustentação de comunidades de práticas dentro da empresa, cujo objetivo é o compartilhamento do conhecimento.

Com esse relato, mostra-se que a interdisciplinaridade toma conta dessa área; indicando ao profissional da informação da área da Ciência da Informação que ele tem espaço nesse mercado.

A tendência parece demonstrar que os conhecimentos e habilidades necessários para trabalhar com informações vão sendo incorporados a todas as ocupações.

Assim, com este estudo, buscou-se mostrar a situação por que passa o profissional da informação neste determinado momento, bem como, o motivo por que não exerce cargos de gerência da informação e/ou do conhecimento nas organizações e, assim, determinar as exigências que o mercado faz ao contratá-lo, trazendo, dessa forma, subsídios para a colocação do profissional da área da Ciência da Informação no mercado de trabalho emergente.

Com tal análise, referente ao mercado de trabalho dos profissionais da informação da área da Ciência da Informação, identificou-se que desde 1969 vem se estudando este assunto, sendo o marco inicial o estudo dirigido por Wasseman & Bundy, nos Estados Unidos.

Outro marco importante é um dos últimos estudos internacionais realizado pela FID (Federação Internacional de Informação de Documentação) de 1997. Neste trabalho foram desenvolvidos estudos fundamentais para a definição de critérios para a identificação dos mercados emergentes. É bom salientar aqui que apesar desta análise ter como objetivo o enfoque no mercado brasileiro para o profissional da informação, é necessário

ressaltar que os estudos internacionais também são importantes, mesmo porque estes correspondem a 80% da literatura sobre o assunto.

Estudos sobre mercado de trabalho dos profissionais da informação são abundantes, mas chama-se a atenção para a constância na realização destes estudos, visto que a era atual é de crescente mutação.

Identificou-se, a partir de um estudo prévio feito por Cunha (2000, p.1), a existência do mercado de trabalho tradicional e do mercado de trabalho emergente do profissional da informação.

Pode-se observar que, segundo Mostafa (1991), as mudanças do mercado emergente se repercutem no mercado tradicional e estes não devem ser tratados com “entidades separadas”.

Tendo em vista que, as profissões da informação têm-se caracterizado pela variedade e pela multiplicidade de suas funções, parece plausível que um mesmo profissional realize ao mesmo tempo, atividades consideradas tradicionais e atividades emergentes.

É com essa visão, que se pode direcionar o verdadeiro papel do profissional da informação, que segundo Freire & Araújo (1999, p.14), enfoca ser “um caminho no qual este profissional pode exercer a responsabilidade social de ajudar a facilitar, na sociedade, a comunicação do conhecimento para aqueles que dele necessitam, sendo que essa visão transcende a estrutura organizacional e comunicacional, operada nos Sistemas de Informação”.

Assim, a competência profissional é de extrema importância, uma vez que, as habilidades estão totalmente voltadas para operações técnicas de acesso, recuperação e análise dos dados, para as quais, mais do que nunca, são requeridos recursos humanos que possuam

habilidades intelectuais para identificar oferta viável e definir demanda solvável de informações úteis.

Na medida em que as organizações estão mudando o foco de suas competências essenciais em resposta à globalização, tem-se evidenciado que os profissionais da área de Ciência da Informação devam revisar o que fazem de melhor e reafirmar o compromisso com a ampliação de suas competências e o crescimento profissional, a fim de que possam agregar valor aos serviços de informação que são a eles designados e disponíveis a seus usuários.

Para atuar como gestor da informação e do conhecimento, o estudo do SLA, relata dois tipos principais de competências para estes profissionais:

-profissionais (ou técnicas): identifica-se por um “conjunto de conhecimentos sobre os recursos de informação e o acesso a estes, além de habilidades para usar a tecnologia, a administração e a pesquisa para melhorar os serviços e produtos de informação existentes e desenvolver novos”;

-pessoais: “conjunto de habilidades, atitudes e valores que permite aos profissionais da informação trabalhar eficientemente, ser bons comunicadores, compreender a importância da educação permanente para a promoção de suas carreiras, compreender a natureza de suas atribuições, agregar valor às informações usadas nas organizações e sobreviver no novo mundo do trabalho”.

Método

A pesquisa de caráter qualitativo e exploratório propôs-se a caracterizar as tendências do mercado que exige um novo perfil do profissional da informação, bem como mapear as necessidades do uso da informação, para a prática da gestão do conhecimento em organizações.

Para melhor redirecionar os aspectos metodológicos quanto à obtenção dos resultados, dividiu-se a pesquisa em duas etapas. A primeira etapa foi a busca na literatura do perfil e formação profissional e, a segunda, foi o estudo prático, envolvendo um sujeito: Consultorias/ Empresas de Recursos Humanos ou Recrutamento.

Trabalhou-se, portanto, com dados oriundos da literatura sobre o objeto em estudo e com os dados coletados através do questionário somente como caráter comprobatório das hipóteses levantadas, já que se trata de uma pesquisa qualitativa.

Depois de coletados tal dados, estabeleceu-se uma correlação entre o perfil demandado entre a literatura e o mercado, onde foram determinadas algumas habilidades para a atuação deste profissional.

Resultados e Discussão

Pôde-se observar que, dentre áreas como, saúde, química, comunicação, a área de atuação da Empresa que solicita este profissional é na maioria Empresas de Telecomunicações, isto porque é um dos setores que mais cresce hoje em dia, em termos de inovações tecnológicas, demandando alto nível de automação e também, visto o grande campo de concorrência.

Percebe-se com isso que, está bem claro para as organizações que a Gestão do Conhecimento é instrumento de vantagem competitiva. Ou seja, a Gestão do Conhecimento para essas organizações é considerada diferencial de competitividade, antecipação, onde são evidenciadas as oportunidades e ameaças, que interferem no crescimento da organização.

Pôde ser constatado que as empresas adotam a prática de Gestão do Conhecimento para a obtenção de vantagens competitivas, sendo um consenso entre as empresas pesquisadas. E para a obtenção destas vantagens, ações como *acompanhar novas tendências de mercado* e *acompanhar as novas tecnologias* fazem, parte deste processo de competitividade entre as empresas.

Evidenciou-se que, as funções identificadas pelas empresas, para a prática da Gestão do Conhecimento - *classificar as fontes de informação, acesso recuperação e análise da informação, desenvolver produtos e serviços de informação, unir conhecimento e experiências das pessoas dentro da organização, trabalhar com a proteção do conhecimento* - são oriundas da área da Ciência da Informação, e tem-se a necessidade do profissional desenvolvê-las, pois, é imprescindível para atuação em Organizações do Conhecimento. Sendo que essa afirmação feita, é consolidada por Barroso & Gomes (1999), que identifica a Gestão do Conhecimento como “domínio interdisciplinar”, ou seja, onde se utilizam conceitos oriundos de diversas disciplinas para formar as fundamentações teóricas do assunto. E dentre as ciências que contribuem para tal tema estão as ciências cognitivas, *da informação*, organizacionais e da administração.

Na preferência pelo nível de formação, observou-se que a graduação é fundamental para todas as empresas, sendo que as áreas de maior contemplação foram Informática, Administração de Empresas e Engenharia. Realidade igualmente constatada na tese de Cunha (2000), sobre mercado do profissional da Informação no Brasil e França. Com relação à Pós-graduação (Mestrado e Doutorado) é dada preferência respectivamente para a área de Tecnologia da informação, a área de Gestão do Conhecimento, E-Business, Administração Corporativa e Sistemas de Informação e também MBA.

Nesse momento, ressalta-se mais uma vez que o bibliotecário não é o único profissional da informação e para se estudar o mercado de trabalho desse profissional, é necessário, segundo Cunha (2000), ir além porque esse mercado caracteriza-se pela diversidade das origens profissionais e dos espaços onde essas atividades são

exercidas. Sendo assim, foi justo aparecer tais áreas do conhecimento como resposta a esta questão, pois não deixam de ser áreas relacionadas à prática da Gestão do Conhecimento.

Talvez a explicação para isso, é que definitivamente as Empresas de RH não possuem o conhecimento da área da Ciência da Informação, não sabendo, portanto, que tal área e seu profissional, possuam grande espaço para atuação no “mercado emergente”.

Tal constatação se consolida por um conjunto de fatores relacionados à não comunicação dos resultados práticos de pesquisas de mercado realizadas na área de Ciência de Informação, pois Cunha (2000) afirma que os estudos de mercado refletem a realidade de um momento bem definido. Talvez, esteja aí a razão do não reconhecimento da área e de seu profissional.

Diante disso, essa pesquisa veio como uma forma de inovar os estudos de mercado realizados dentro desta área do conhecimento, pois, segundo constatação, a maioria dos estudos limita-se a analisar a opinião dos profissionais da informação, contando com poucas referências de estudos que analisa a opinião do empregador.

Mais uma vez, esteja aí a razão pela qual as organizações possuem grande dificuldade de encontrar no mercado, profissionais com perfil responsável pela coordenação de seus recursos informacionais, advindo da área da Ciência da Informação. Ou seja, justamente pela falta de pesquisas que detectam, na prática e na realidade do mercado, as exigências e demandas de perfil de habilidades para esses profissionais.

Observou-se que, mesmo não citando a área da Ciência da Informação, essas Empresas relacionam, muitas vezes, o profissional da informação somente a área da Tecnologia da Informação. O que na realidade, e a partir de evidências já especificadas, é muito mais um conjunto de fatores combinados.

As habilidades demandadas pelo mercado

Apoiados aos objetivos dessa pesquisa o maior resultado da pesquisa, que foi a identificação e análise do perfil de habilidades demandadas pelo mercado.

Julga-se necessária uma combinação balanceada de conhecimentos técnico-profissionais e conhecimentos pessoais, pois esse profissional é o intermediário das demandas de informação de uma organização e assim, segundo Cronin (1982), 30% das ofertas por esse profissional, exige além de diploma, atitudes comportamentais, como comunicação social e pessoal.

Observou-se, também, que a primeira iniciativa do profissional dessa área é conhecer o ambiente de negócios da informação, na verdade, conhecer os ativos que o levam a trabalhar com a Gestão do Conhecimento.

De acordo com essas evidências, verificou-se que o profissional da informação precisa desenvolver e ampliar sua capacidade técnica e entender de negócios, finanças, marketing e relações-públicas, sendo essa uma das recomendações da pesquisa.

Visto que, de modo geral, as organizações passam a exigir qualificações que agreguem valor ao diploma e que tenham aplicabilidade na situação de trabalho, pode-se com isso confirmar, através de Setzer (1999), que competência exige conhecimento e habilidades pessoais.

O profissional deve ser capaz de mobilizar suas qualificações para geração de conhecimento na empresa, capacidade esta que se constitui no “termômetro” de sua competência e de sua eficiência, na empresa e/ou no mundo do trabalho.

Pôde-se perceber que os conhecimentos específicos sobre métodos, técnicas e ferramentas de gestão da informação e do conhecimento são a base, naturalmente. E que, o mercado está ansioso por encontrar profissionais com características fundamentais que combinem a capacidade de gerenciamento com conhecimento técnico, ser *expert* na área de atuação com uma visão ampla de negócios, competência na especialidade aliada a uma cultura geral ampla. E, além de tudo, ser: confiável, ético, criativo e honesto.

Pois bem, a área da Ciência da Informação, talvez possa sanar a ansiedade do mercado, formando profissionais capazes de combinarem essas características. Talvez porque, por enquanto, são poucos os profissionais dessa área que atuam nesse novo contexto.

De acordo com as formações advindas dessa pesquisa, estas podem ser sugestões e recomendações para a “Educação continuada” desse profissional, ou seja, segundo Valentim (1999) “a atualização contínua do profissional da informação é fundamental” e são caminhos que o profissional pode percorrer para sua devida adequação à realidade empresarial. O fato, agora, é a adequação da área da Ciência da Informação a esta realidade.

Fazendo uma leitura das respostas apresentadas pelas Empresas de RH é possível perceber que as profissões de informação são baseadas no conhecimento e orientadas para os serviços.

O papel do profissional da informação, de acordo com constatações já realizadas, é o de assistir, intermediar e apoiar outras pessoas na busca de informações, através da Gestão do Conhecimento. A evolução de conceitos, tecnologia, formatos e suportes, amplia, evolui e diversifica a essência desse trabalho, demandando modificações às exigências de atuação, formação e capacitação desse profissional.

Assim sendo, para explicar tal fato, Cunha (2000), afirma que um estudo de mercado que adota uma abordagem educativa é uma forma de avaliar os conteúdos que devem ser introduzidos no ensino, garantindo um melhor desenvolvimento desse profissional com relação a formação.

A Interdisciplinaridade, a necessidade real do profissional da informação advindo da área da Ciência da Informação, e a própria Ciência da Informação como sendo uma ciência importante na conceituação da Gestão do Conhecimento (Saracevic 1995, Barroso&Gomes, 2001), são grandes incentivos de ascensão para a área da Ciência da Informação.

Tais conceitos, mais os resultados dessa pesquisa de campo, confirmam a demanda do mercado pelo profissional da informação.

Salientado que o profissional que está sendo requerido pelo mercado, não é o da área da Ciência da Informação, pode-se perceber que, as organizações sabem da importância deste profissional, mas não que a Ciência da Informação é um campo que o oferece.

Portanto, existe campo para a atuação deste profissional, o que talvez não exista, é uma melhor centralização de tendências e aspectos gerenciais combinados aos conhecimentos técnicos a serem contemplados na formação deste profissional, ameaçando, portanto, o próprio reconhecimento da área.

Conclusão

O objetivo geral à que esta pesquisa veio acalentar foi o estudo de mercado do profissional da informação na vista do empregador e o relato de um perfil de habilidades demandado por este, então, diante dessas observações, vimos que o profissional da informação da área da Ciência da Informação não atua em Sistemas ou Centros de informações de Organizações do Conhecimento, e nem faz parte do processo de Gestão do Conhecimento da organização, pois até então este ocupa espaços típicos advindos da área. E que as funções identificadas para a prática da Gestão do Conhecimento são típicas da área da Ciência da Informação.

Diante desta constatação, recomenda-se que contínuas avaliações no currículo dos cursos da área de Ciência da Informação sejam realizadas, para termos certeza de estão sendo formados profissionais capazes de desenvolverem essas funções e atuarem neste mercado

emergente, por isso que talvez seja necessário estudar as demandas de mercado para relacioná-las as especificidades da área da Ciência da Informação.

Outra recomendação, é a realização periódica de estudos de demanda de mercado com relação à esse profissional, pois constatamos um déficit grande de estudos desse tipo, isso porque acreditamos que o devido reconhecimento do profissional da informação dar-se-á da divulgação e comunicação dos resultados desses estudos para toda a comunidade e classe, bem como, o surgimento de idéias para reverter a situação em que se encontra esse profissional no momento.

O profissional com formação na área de ciência da informação, é peça chave para a efetividade no trabalho com o fluxo de informação na Organização. Só que parece à margem deste processo, com grande dificuldade para compreender que necessita de novas habilidades e nova postura para enfrentar ameaças e defender seus espaços profissionais nessa nova era. Onde está o diferencial competitivo desse profissional? Este profissional mais do que nunca precisa de atualização contínua, precisa aprender a lidar mais com processos que com técnicas, pois a questão é mais o trabalho com o fluxo e consumo de informação que o trabalho de estocá-la.

As ameaças estão claras e à vista, precisamos transformá-las em oportunidades reais, e o caminho passa pela a atualização contínua do profissional da informação que precisa aprender a lidar mais com processos que com técnicas. Portanto, novos estudos se fazem necessários sobre a formação do Profissional da Informação diante da existência de um mercado emergente para esta área. Refletir sobre as carências e mudar se for preciso!

Referências Bibliográficas

BARROSO, Antonio Carlos de Oliveira; GOMES, Elisabeth Braz Pereira. Tentando entender a Gestão do Conhecimento. Revista de Administração pública, v.33, n.2, mar./abr. 1999. Disponível em: <http://www.tcu.gov.br/consultas/biblioteca/v33...> Acesso em 09/11/2001.

BERTO, Rosa Maria Vilhares de Souza; PLONSKI, Guilherme Ary. Gestão do Conhecimento e as novas competências dos profissionais da informação. In: WORKSHOP BRASILEIRO DE INTELIGÊNCIA COMPETITIVA E GESTÃO DO CONHECIMENTO, 1., Rio de Janeiro. Anais... v.1. Rio de Janeiro. 1999. 1 CD.

CRONIN, B. The education of library-information professionals: a conflict of objectives? London: ASLIB, 1982.

CUNHA, Miriam Vieira. O Profissional da informação: formação e mercado de trabalho-1 (Revisão de Literatura). Ensaio APB, n. 82-84, São Paulo: APB, 2000.

DAVENPORT, Thomas H, ECCLES, Robert; PRUSAK, Laurence. Política de Informação. In: KLEIN, David. A gestão estratégica do capital intelectual: recursos para a economia baseada em conhecimento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998. 359p.

FID. Special Interest Group on Roles, Careers and development of the Modern Information Professional. State of the modern information professional: 1992-1993, an international view of the state of the information professional and the information profession in 1992-1993. The Hague: FID, 1992.

FREIRE, Isa Maria; ARAUJO, Vânia Maria Rodrigues Hermes de. A responsabilidade social da Ciência da informação. **Transinformação**, Campinas, v.11, n.1, p. 7-15, jan./abr., 1999.

MOSTAFA, S. P. Philosophy of education for information: British and Brazilian SLIS. London, 1991.

SARACEVIC, T. The interdisciplinary nature of information science. Ciência da Informação. Brasília, v.24, n.1, p.36-41, jan./abr.1995.

SETZER, Valdemar W. Dado, informação, conhecimento e competência. Datagramazero, n.0, artigo 1, dez.1999. Disponível em <http://www.usp.br/iea/cidade/educar/dia-a-dia-mod5ses2.html>. Acesso em 20/11/2001.

TEIXEIRA FILHO, Jayme. Profissionais da informação. **Insight Informal**, n. 12, 19 ago 1998. Disponível em: <http://www.insightinformal.com.br>. Acesso em 28 jun. 2001.

VALENTIM, Marta L. P. O Profissional da informação: formação, perfil e atuação profissional. São Paulo: Polis, 2000. 135p. (Coleção palavra-chave, 11).

FERREIRA, DANIELLE THIAGO. The job market and the information professional: abilities and performances. Campinas: PUC-Campinas, 2001. Master in Librarianship & Information Science.

ABSTRACT

Research carried through with the objective to contribute with the knowledge about the job market for the Information Professionals, by the analysis of their roles in knowledge organizations. Twelve consulting companies of human resources recruitment and selection were assessed to obtain information about the current job market demand. Additionally, job market literature, professional qualifications required by the market and employers' statements were collected and analyzed. Four main conclusions were achieved: (1) professionals should continuously develop their typical Information Science technical abilities as well as their behavioral attitudes; (2) the potentialities of those professionals are not always recognized by the job market; (3) as a consequence, it is not common to find Information Professionals on top level positions as analysts or managers, and (4) the main causes of the above deficiencies are both the lack of development of those abilities during the formation period, as well as the lack of recognition of the Information Professionals' profile by the market and the self-image by themselves.