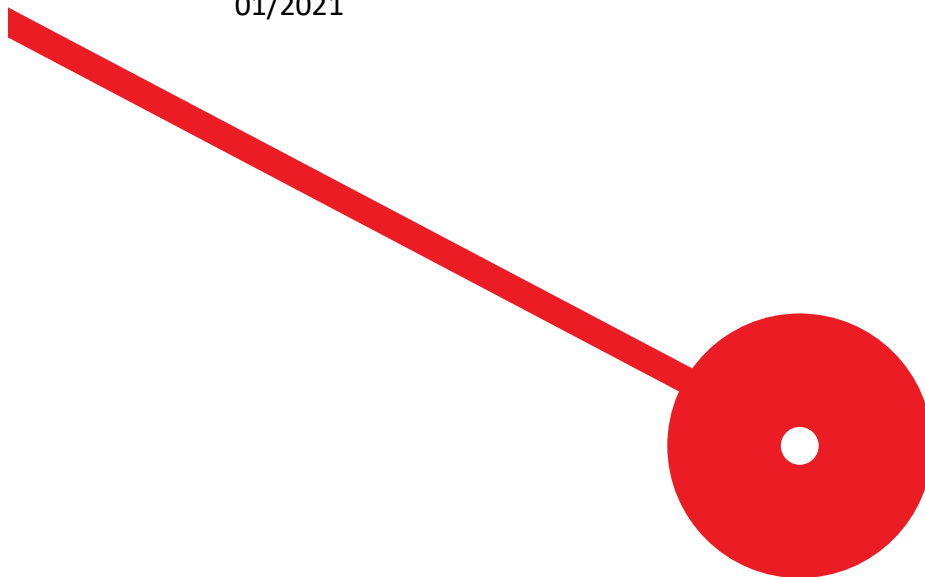


Características do Profissional da Informação: uma comparação entre Portugal e Brasil

Dalbert Marques Oliveira

01/2021





Características do Profissional da Informação: uma comparação entre Portugal e Brasil

Dalbert Marques Oliveira

**Dissertação de Mestrado
apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração
do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Informação
Empresarial, sob orientação do Professor Doutor Luís Silva Rodrigues**

Aos Profissionais da Informação.

Resumo:

Nos dias de hoje, a informação gerada diariamente pelas organizações, tem o potencial de tornar-se um ativo organizacional importante e estratégico, mas nem toda a informação o chega a ser. É necessário um trabalho de gestão, o qual irá moldar a informação às necessidades das partes interessadas (*stakeholders*) da organização, para a realização das atividades e à promoção do desenvolvimento e/ou transformação organizacional. Este trabalho de gestão da informação caberá aos Profissionais da Informação, grupo profissional que apresenta um perfil multifacetado e uma conceituação abrangente. Para trabalhar a informação, o Profissional da Informação deve possuir um perfil composto por atributos, tais como os Conhecimentos, as Habilidades, as Competências e as Aptidões, doravante denominado Características. Os referidos termos são amplamente discutidos na literatura, quer em trabalhos académicos, quer em referenciais. Constatase a existência de diferenças conceituais sobre o termo Profissional da Informação e sobre os termos relacionados as Características, principalmente quando se analisa trabalhos de autores de diferentes países e de diferentes correntes. A finalidade do presente trabalho é apresentar uma análise comparativa acerca do perfil do Profissional da Informação em Portugal e no Brasil. Para alcançar tal análise, rever-se-á os saberes relacionados ao Profissional da Informação, principalmente nos países investigados. Isso envolve investigar as profissões desempenhadas por este profissional em ambos os países, bem como as Características necessárias para que este possa executar as suas funções. Como resultado dessa análise, será apresentada um panorama comparativo entre as realidades portuguesa e brasileira, bem como um cenário sobre os Características consideradas mais importantes para estes profissionais.

Palavras chave: Profissional da Informação, Perfil, Brasil, Portugal

Abstract:

Currently, the information generated daily by organizations, has the potential to become an important and strategic organizational asset, but not all information gets to be. Management work is required, which will shape information to the needs of the organization's stakeholders in order to carry out activities and promote development and / or organizational transformation. This information management work will be carried out by Information Professionals, a professional group that presents a multifaceted profile and a comprehensive concept. To work with information, the Information Professional must have a profile composed of attributes, among them Knowledge, Abilities / Skills, Competences and Aptitudes, hereinafter called Characteristics. These terms are widely discussed in the literature, both in academic works and in professional references. The existence of conceptual differences about the term Information Professional and the terms of the Characteristics is observed, especially when analyzing works by authors from different countries and different currents. The purpose of this paper is to present a comparative analysis about the profile of the Information Professional in Portugal and Brazil. In order to achieve such an analysis, the knowledge related to the Information Professional will be reviewed, mainly in the countries investigated. This involves investigating the professions performed by these professionals in both countries, as well as the Characteristics necessary for that professional to perform his duties. As a result of this analysis, a comparative panorama between the Portuguese and Brazilian realities will be presented, as well as a scenario on the Characteristics considered most important for these professionals.

Key words: Information Professional, profile, Portugal, Brazil

Índice geral

| | |
|---|-----------|
| Índice geral..... | vi |
| Índice de Figuras..... | ix |
| Índice de Tabelas | x |
| Lista de abreviaturas..... | xii |
| CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO..... | 14 |
| 1.1. Enquadramento deste Estudo | 15 |
| 1.2. Motivação, Objetivos e Método | 16 |
| 1.3. Organização da Dissertação | 17 |
| CAPÍTULO II – O PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO | 19 |
| 2.1. O Profissional da Informação em construção | 20 |
| 2.2. Definindo o Profissional da Informação | 23 |
| 2.3. Funções do Profissional da Informação | 24 |
| 2.4. A Classificação Portuguesa das Profissões (CPP) e a Classificação Brasileira das Ocupações (CBO) | 27 |
| 2.4.1. Classificação Brasileira das Ocupações - CBO | 27 |
| 2.4.2. Classificação Portuguesa das Profissões - CPP..... | 30 |
| 2.4.3. Comparação entre as Classificações CPP e CBO | 31 |
| 2.5. Os Referenciais da Profissão | 33 |
| 2.5.1. O Euro-Referencial..... | 34 |
| 2.5.2. O Records and Information Management - RIM | 36 |
| 2.5.3. Competencies for Information Professionals - CIP | 37 |
| 2.6. Estudos sobre o Profissional da Informação em Portugal | 38 |
| 2.7. Estudos sobre o Profissional da Informação no Brasil..... | 39 |
| CAPÍTULO III – O PERFIL DO PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO..... | 42 |
| 3.1. A composição do Perfil do Profissional da Informação..... | 43 |
| 3.2. Os termos e conceitos que compõe o perfil do Profissional da Informação | 43 |
| 3.2.1. Conhecimentos..... | 45 |
| 3.2.2. Habilidades | 46 |

| | |
|---|------------|
| 3.2.3. Competência | 47 |
| 3.2.4. Aptidão | 50 |
| 3.2.5. Definição de Características | 51 |
| Capítulo IV – ABORDAGEM DE INVESTIGAÇÃO | 52 |
| 4.1. Problemática da investigação..... | 53 |
| 4.2. Paradigmas, Metodologias, Abordagens e Métodos da investigação | 54 |
| 4.3. Métodos de Investigação e Análise dos Dados | 57 |
| 4.3.1. O Questionário..... | 58 |
| 4.3.2. Seleção dos participantes deste estudo | 61 |
| 4.3.3. Ferramentas e testes de análise de dados | 63 |
| Capítulo V – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS | 67 |
| 5.1. Apresentação dos Resultados | 68 |
| 5.2. Categorização dos participantes deste estudo | 68 |
| 5.3. Média das Características | 73 |
| 5.3.1. Portugal..... | 73 |
| 5.3.2. Brasil..... | 74 |
| 5.3.3. Comparação entre Portugal e Brasil | 76 |
| 5.4. Confronto com a literatura..... | 83 |
| Capítulo VI – CONCLUSÃO | 86 |
| 6.1. Síntese do trabalho de investigação | 87 |
| 6.2. Limitações deste trabalho | 88 |
| 6.3. Publicações | 90 |
| 6.4. Trabalhos futuros | 91 |
| Referências bibliográficas | 93 |
| Apêndices..... | 109 |
| Apêndice I – Mapa das Características | 110 |
| Apêndice II – O Questionário | 117 |
| Apêndice III – Número de participantes deste estudo agrupados por profissão, por mestrado, por IES e por país..... | 121 |

| | |
|--|------------|
| Apêndice IV – Funções declaradas pelos participantes deste estudo..... | 122 |
| Apêndice V – Posição Média e Desvio Padrão das 29 Características agrupadas por país | 127 |
| Apêndice VI – Teste Shapiro-Wilk..... | 128 |
| Apêndice VII – Teste Mann-Whitney com as 29 Características agrupadas por país..... | 129 |
| Apêndice VIII – Teste Mann-Whitney com as 29 Características agrupadas por Bibliotecários | 130 |
| Apêndice IX – Posição, Média e Desvio Padrão das 29 Características agrupadas por tempo de experiência profissional | 131 |
| Apêndice X – Teste Kruskal-Wallis com as 29 Características agrupadas por tempo de experiência profissional | 132 |
| Apêndice XI – Comparação da CPP e da CBO com as profissões declaradas pelos participantes deste estudo..... | 133 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 - Síntese da CBO aos níveis superiores do grupo dos Profissionais da Informação..... | 27 |
| Figura 2 - Síntese da CPP aos níveis superiores do grupo dos Profissionais da Informação. | 31 |
| Figura 3 - Definição de Característica..... | 51 |
| Figura 4 - Mapeamento dos paradigmas, das metodologias e das abordagens da investigação..... | 56 |

Índice de Tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1 - Funções do Gestor da Informação..... | 25 |
| Tabela 2 - Atividades que mais ocorrem no RIM. | 26 |
| Tabela 3 - As profissões do Grupo Base dos Profissionais da Informação e as suas profissões sinónimas segundo a CBO. | 29 |
| Tabela 4 - As profissões do Grupo Base dos Arquivistas e dos Museólogos e as suas profissões sinónimas segundo a CBO. | 29 |
| Tabela 5 - Comparação entre as competências relacionadas aos Profissionais da Informação e aos Arquivistas e Museólogos segundo a CBO..... | 30 |
| Tabela 6 - As profissões do Grupo Base equivalente aos Profissionais da Informação segundo a CPP..... | 31 |
| Tabela 7 - Comparação entre as Classificações..... | 32 |
| Tabela 8 - Profissões não abrangidas na análise das classificações, a partir da CPP..... | 33 |
| Tabela 9 - Exemplo de síntese das Características. | 60 |
| Tabela 10 - Síntese das Características referidas pelos referenciais. | 61 |
| Tabela 11 - IES contactadas para o estudo e seus respetivos programas de mestrado... | 63 |
| Tabela 12 - IES que responderam ao estudo, os seus mestrados, os diplomados e profissionais..... | 68 |
| Tabela 13 - Comparação entre a profissão dos participantes deste estudo, em Portugal (PT) e no Brasil (BR)..... | 69 |
| Tabela 14 - Profissões não escolhidas vs. profissões inseridas pelos participantes deste estudo..... | 70 |
| Tabela 15 - Comparação entre as profissões referidas pelos participantes, a CPP e a CBO. | 71 |
| Tabela 16 – Tempo de experiência profissional dos participantes, agrupados por país. | 72 |
| Tabela 17 – Posição, média e desvio padrão (DP) das Características, segundo os participantes deste estudo em Portugal..... | 74 |
| Tabela 18 – Posição, média e desvio padrão (DP) das Características, segundo os participantes deste estudo no Brasil..... | 75 |
| Tabela 19 – Comparação entre a posição, a média, e o desvio padrão das 10 Características consideradas mais e menos importantes pelos participantes deste estudo, agrupadas por país. | 76 |

| | |
|---|-----|
| Tabela 20 – Teste de Mann-Whitney com as 10 Características consideradas mais importantes pelos participantes deste estudo, no ranking Geral, com as variáveis de agrupamento definidas como Portugal e Brasil. | 79 |
| Tabela 21 - Teste Mann-Whitney com a profissão de Bibliotecário definida como variável de agrupamento para as 10 Características consideradas mais importantes pelos participantes deste estudo, no ranking Geral. | 80 |
| Tabela 22 - Posição, média e desvio padrão das 10 Características com as médias mais altas, agrupadas pelo tempo de experiência profissional. | 81 |
| Tabela 23 - Teste Kruskal-Wallis com as 10 Características mais importantes, no ranking Geral, com o campo tempo de experiência profissional definido como variável de agrupamento. | 82 |
| Tabela 24 - Análise da consistência da variável das Características pelo Alfa de Cronbach, com base em itens padronizados. | 82 |
| Tabela 25 - Confronto entre as Características sintetizadas neste estudo com o estudo de Faria, et al. (2005). | 85 |
| Tabela 26 - Mapa das Características. | 110 |
| Tabela 27 - número de participantes deste estudo agrupados por profissão, por mestrado, por IES e por país. | 121 |
| Tabela 28 - Funções declaradas pelos participantes deste estudo. | 122 |
| Tabela 29 - Posição, Média e Desvio Padrão (DP) das 29 Características agrupadas por país. | 127 |
| Tabela 30 - Teste Shapiro-Wilk. | 128 |
| Tabela 31 - Teste Mann-Whitney com as 29 Características agrupadas por país. | 129 |
| Tabela 32 - Teste Mann-Whitney com as 29 Características agrupadas por Bibliotecários. | 130 |
| Tabela 33 - Posição, Média e Desvio Padrão (DP) das 29 Características agrupadas por tempo de experiência profissional. | 131 |
| Tabela 34 - Teste Kruskal-Wallis com as 29 Características agrupadas por tempo de experiência profissional. | 132 |
| Tabela 35 - Síntese das CPP e da CBO com as profissões declaradas pelos participantes deste estudo. | 133 |

Lista de abreviaturas

| Abreviaturas | Significado |
|----------------------------|---|
| ADBS | Association des Professionnels de l'Information et de la Documentation |
| ARMA | Association of Records Managers and Administrators |
| BR | Brasil |
| CBO | Classificação Brasileira das Ocupações |
| CIP | Competencies for Information Professionals |
| CPP | Classificação Portuguesa das Profissões |
| DP | Desvio Padrão |
| EUCLID | European Association for Library & Information Education and Research |
| FICHAS | Fichas de Perfis do Profissional de Informação |
| ISCAP | Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto |
| MCDI | Mestrado em Ciências da Documentação e Informação |
| MCI | Mestrado em Ciência da Informação |
| MEC | Ministério da Educação |
| MIE | Mestrado em Informação Empresarial |
| MSI | Escola de Engenharia Mestrado em Serviços de Informação |
| N/C | Não consta |
| OP I-D | Observatório da Profissão de Informação e Documentação |
| PGCI_{in} | |
| PGCI_{info} | |
| PPGCI | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação |
| PPGCI_{inf} | |
| PPG-GOC | Programa de Pós-Graduação em Gestão & Organização do Conhecimento |
| PT | Portugal |
| RELATÓRIO | A imagem das Competências dos profissionais de Informação- Documentação: relatório |
| RIM | Records and Information Management |
| SEDIC | Sociedad Española de Documentación e Información Científica |
| SLA | Special Libraries Association |
| UC | Universidade de Coimbra |
| UDESC | Universidade do Estado de Santa Catarina |
| UEL | Universidade Estadual de Londrina |
| UFBA | Universidade Federal da Bahia |
| UFC | Universidade Federal do Ceará |

| | |
|--------------|--|
| UFMG | Universidade Federal de Minas Gerais |
| UFPA | Universidade Federal do Pará |
| UFPE | Universidade Federal de Pernambuco |
| UFRJ | Universidade Federal do Rio de Janeiro |
| UFSC | Universidade Federal de Santa Catarina |
| UL | Universidade de Lisboa |
| UM | Universidade do Minho |
| UnB | Universidade de Brasília |
| UNESP | Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” |
| UP | Universidade do Porto |
| USP | Universidade de São Paulo |

CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO

A Informação é um ativo imprescindível em qualquer organização, independentemente do tamanho, da área de atuação ou da área geográfica dessa organização. Este ativo é importante em todas as áreas da organização e nenhum dos *stakeholders* pode renunciar a sua necessidade¹.

O Profissional da Informação² é responsável pela gestão deste ativo. É ele quem trabalha a informação de forma a auxiliar os *stakeholders*, na tomada de decisões³.

Trabalhar a informação exige do Profissional da Informação um conjunto de características as quais podem ser obtidas através de formações acadêmicas e das práticas profissionais. As formações geralmente são adquiridas em Instituições de Ensino Superior (IES). Por sua vez, as práticas profissionais são alcançadas em estágios e no seu dia-a-dia enquanto profissional. Após este percurso o indivíduo passa a ser considerado um Profissional da Informação⁴.

1.1. Enquadramento deste Estudo

Reconhecendo a importância e a responsabilidade que o Profissional da Informação possui numa organização, é importante entender qual é o perfil que este profissional deverá ter, e quais as características que este deve possuir ou adquirir, para que desempenhe da melhor forma o seu trabalho.

O termo “Profissional da Informação” compreende um grupo de profissões⁵ e consta em pelo menos uma classificação nacional de profissões⁶. Existem ainda associações profissionais que objetivam apoiar estes profissionais⁷. Por outro lado, quando se analisa

¹ (Paletta & Ueki, 2020)

² Neste trabalho será utilizado o termo “Profissional da Informação” para se referir a todo e qualquer profissional que trabalhe a informação como um ativo pessoal ou organizacional, tal como o “gestor da informação”, o “bibliotecário” ou o “arquivista”, para citar apenas alguns profissionais.

³ (Oliveira, et al., 2019)

⁴ (Brasil, 2010)

⁵ Há diferenças de significados em relação aos termos Profissão e Ocupação os quais dão nome às classificações nacionais de profissões de Portugal e do Brasil, respetivamente, mais detalhes sobre esta diferença, poderá ser consultada no documento intitulado “A imagem das Competências dos profissionais de Informação-Documentação: relatório” (Pinto & Ochôa, 2006), produzido pelo Observatório da Profissão de Informação Documentação (OP I-D)). Neste trabalho ambos os termos, Profissão e Ocupação, serão empregues de forma intercambiáveis ao se referir aos estudos em Portugal e no Brasil, sempre no sentido de Profissão como definida pela CPP.

⁶ (Brasil, 2010)

⁷ (BOBCATSSS, 2020; iSchools, 2019a; SLA, 2019a)

a literatura referente ao termo “Profissional da Informação”, observa-se uma diversidade de características, inseridas em distintas funções, relacionadas a diversas profissões⁸.

Na literatura sobre o Profissional da Informação, encontram-se investigações relacionadas com a conceituação do termo (Targino, 2000); relatórios auto avaliativos, como o trabalho de Pinto e Ochôa (2006) e referenciais de atividades profissionais (referenciais), como o Euro-Referencial de Informação e Documentação (Euro-Referencial) (ECIA & Pinto, 2005), o *Competencies for Information Professionals* (CIP) (SLA, 2016), e o *Records and Information Management: Core Competencies* (RIM) (ARMA, 2017).

Segundo os referenciais mencionados, as características dos Profissionais da Informação incluem conjuntos de conhecimentos, de habilidades, de competências e de aptidões.

Quando se estuda a literatura produzida sobre estas características, é possível encontrar uma vasta quantidade de informação conceitual, tanto concordante, quanto divergente (Adebambo & Oyewumi, 2010; Brandão & Borges-Andrade, 2007; Bufrem & Pereira, 2004; Farias, 2013; Filenga, Moura & Rama, 2010; Oliveira & Rodrigues, 2020; Pons Blanco & Sánchez Tarragó, 2011; Singh & Pinki, 2009; Snow, 1992; Souza, et al., 2008). Observa-se que a diversidade de significados recuperados, parecem estar relacionados com a existência de diferentes correntes, escolas, organizações, associações e/ou culturas (Filenga, Moura & Rama, 2010; Fraser-Arnott, 2017; Primi, et al., 2001).

1.2.Motivação, Objetivos e Método

Entender a diversidade de conceitos relacionados ao Profissional da Informação, ajuda a perceber quem é este profissional, qual é o seu perfil e como a organização pode receber os seus contributos.

Identificar qual é a relação das características com o perfil e as funções do Profissional da Informação, e saber quais são as características consideradas como as mais importantes para a sua prática profissional, auxilia tanto os Profissionais da Informação no seu desenvolvimento profissional, quanto os *stakeholders* da organização. Estes últimos poderão perceber de que forma os Profissionais da Informação poderão trazer uma

⁸ (Almeida Júnior, 2000; EUCLID, s.d., 1991; Ferreira, 2003; Lyon & Brenner, 2015; Mason, 1990; Nassif & Santos, 2009; Schröder, 1994; Silva & Ribeiro, 2004; Targino, 2000).

vantagem estratégica para a organização (Belluzzo, 2011; Paletta & Moreiro-González, 2020).

Com o objetivo de entender a conceituação e o perfil do Profissional da Informação, bem como as características que compõem o perfil, este trabalho de investigação recorreu a uma revisão de literatura (Webster & Watson, 2002) seguida de uma abordagem interpretativa (Aceti & Cesar, 2015). Aplicou-se ainda uma análise de conteúdo (Bardin, 2011) aos referenciais investigados e como resultado foi compilada uma síntese das características mencionadas nestes referenciais.

Os resultados desta revisão de literatura, bem como da análise de conteúdo, serviram de base para a construção de um estudo por questionário (Gil, 1999), o qual foi aplicado aos diplomados dos programas de mestrado na área da Ciência da Informação, em Portugal e no Brasil, que exercem ou exerceram funções profissionais na área da Ciência da Informação.

As respostas obtidas pela aplicação do questionário foram tratadas de forma quantitativa (Ferreira & Duarte, 2012; Pereira, et al., 2018). Estas respostas foram ainda confrontadas entre si e com a literatura, de forma a possibilitar compreender quais são as características consideradas mais importantes para estes diplomados, no exercício das suas funções profissionais relacionadas à área da Ciência da Informação (Faria, et al, 2005; Leite, et al., 2001; Pinto & Ochôa, 2006).

1.3.Organização da Dissertação

Este trabalho é constituído por 6 Capítulos. O primeiro Capítulo (o presente), apresenta uma breve introdução deste estudo, do problema a ser investigado, da forma como a investigação foi realizada e de como os resultados foram analisados.

No Capítulo II é apresentada a revisão de literatura sobre o Profissional da Informação, o que inclui um breve histórico sobre o termo, uma síntese das definições existentes na literatura, diversas funções desempenhadas por estes profissionais, a análise das classificações nacionais das profissões dos países investigados e a análise de três referenciais que identificam as características destes profissionais.

A composição do perfil do Profissional da Informação, é discutida no Capítulo III, o qual aborda os conceitos de Conhecimento, de Habilidade, de Competência e de Aptidão; a

relação destes conceitos com o Profissional da Informação e as diferentes escolas de pensamento sobre estes conceitos.

A abordagem de investigação é apresentada no Capítulo IV, a qual inclui a sua problemática, a descrição deste estudo, os objetivos que se pretende alcançar, as metodologias utilizadas, os seus protocolos e o instrumento utilizado nesta investigação.

O Capítulo V apresenta os resultados obtidos, a análise destes resultados e um confronto entre estes e a literatura investigada.

Por fim, uma síntese deste estudo é apresentada no Capítulo VI, com os principais resultados obtidos frente aos objetivos propostos. Apresenta-se ainda investigações produzidas e publicadas no âmbito deste estudo, as limitações encontradas e reflexões para futuras investigações.

CAPÍTULO II – O PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO

2.1.O Profissional da Informação em construção

A primeira ocorrência do termo “Profissional da Informação”, pode ser encontrada num artigo do *The Space Congress* de 1964, intitulado “*Structuring the Engineering Organization to Solve the Information Problem*” (Brion, 1964). Antes disso, um termo sinónimo a “Profissional da Informação”, pode ser encontrado num resumo de 1959, intitulado “*Is Information Research - a new tool for the petroleum industry*” (Knox, 1959), em ambos os estudos há referência à preocupação com a gestão da informação, sendo requisitado o trabalho de um Profissional / Pesquisador de Informação (*Information Professional / Researcher*) capacitado, para tornar a informação mais acessível.

Mais tarde, é possível encontrar estudos referentes ao Profissional da Informação em Wasserman & Bundy (1969); Debons, et al. (1972) e Ely (1974), sendo que nestes estudos observam-se diferenças entre as funções relacionadas com os Profissionais da Informação.

O termo “Profissional da Informação” é multifacetado e os profissionais definidos como tal também o são (Carvalho, 2002), existindo diversidades lexicais, como a existência de dezenas de nomenclaturas para identificar o profissional que trabalha com a informação e o seu suporte. Esta diversidade lexical vai ao encontro do que Almeida Júnior (2000) denomina como uma aparente teimosia em continuar a utilizar o termo “bibliotecário” para designar os diplomados em biblioteconomia, mesmo diante da ampliação das funções e dos âmbitos de trabalho destes diplomados (ver também Pinto & Ochôa, 2006; Silva & Ribeiro, 2004; Tarapanoff, Suaiden & Oliveira, 2002; Targino, 2000; Valentim, 2000b). O termo “Profissional da Informação” apresenta divergências de tradução (cf. ECIA & Pinto, 2005; Marcos, 2015); é utilizado para conceituar uma variedade de profissões (Cunha & Crivellari, 2004; Force, 2017; Mason, 1990; Schröder, 1994); está embebido de diferentes papéis, funções e inovações tecnológicas (Loureiro & Jannuzzi, 2007; Marcos, 2015; Michel, 2003; Paletta & Moreiro-González, 2020); e possui remodelações provenientes de recomendações de carácter político (Sanchez, Costa, & Aurindo, 2020).

Se o termo “Profissional da Informação” for comparado a outras profissões como a de médicos, pintores ou engenheiros, é possível verificar que este é um termo recente, como referido por Souto (2003) e que por isso há tantas diferenças sobre conceitos e atividades relacionadas com o Profissional da Informação. Estas diferenças são responsáveis por dar

a este termo o que Targino (2000, p. 64) denomina de “conceituação frágil” e Miranda (2004, p. 118) de “denominação algo genérica”.

Esta fragilidade do conceito, levou Le Coadic (1996) a não considerar os bibliotecários, os museólogos, os documentalistas e os arquivistas, na categoria de Profissionais da Informação, mas sim de técnicos do documento e do objeto, apesar de reconhecer uma necessidade de evolução profissional que elevaria estas referidas profissões ao patamar do Profissional da Informação.

Esta necessidade de uma evolução profissional já era referida por Mueller (1989) que observa a necessidade da aquisição, por parte dos bibliotecários, enquanto Profissionais da Informação, de outros conhecimentos, habilidades, competências e atitudes. Somente com a aquisição de novos conhecimentos e habilidades é que o Profissional da Informação conseguirá passar de “Patinho Feio” para “Cisne”, usando da metáfora de Espírito Santo (2006) que utiliza do conto de Hans Christian Andersen para abordar a questão transformacional do Profissional da Informação.

Estas diferenças sobre o perfil do Profissional da Informação, também são observadas nas associações e nas organizações relacionadas a este profissional. Para a *Special Libraries Association* (SLA) (SLA, 2019a), associação internacional de Profissionais da Informação que procura fortalecer os seus membros através de formações e *networking* (SLA, 2019b), o Profissional da Informação é o responsável por desenvolver, implementar e gerir recursos e serviços de informação, com o objetivo de alcançar a missão da organização (SLA, 2019c). Como Profissionais da Informação, a SLA referencia os Bibliotecários, os Gestores de conhecimento, os diretores de informação, os Desenvolvedores da web e os Consultores de informação (SLA, 2019d).

Para a *Bobcatsss Association* (BOBCATSSS)⁹, a qual tem por objetivo promover a cooperação europeia no ensino e investigação em biblioteconomia e Ciência da Informação, fornecendo uma estrutura através da qual o interesse europeu em relação à educação, nesta área, possa ser representado (BOBCATSSS, 2020), as profissões relacionadas com o Profissional da Informação, listadas nesta associação, assemelham-se com as definidas pela CPP e pela CBO (ver Secção 2.4) (EUCLID, s.d., 1991; Todorova, Arvola & Gascón García, 2019).

⁹ A BOBCATSSS é a sucessora da EUCLID – European Association for Library & Information Education and Research (BOBCATSSS, 2020).

Por sua vez, na *iSchools Organization* (Lyon & Brenner, 2015; iSchools, 2019a, b), organização dedicada ao avanço no campo da informação no século XXI, sendo constituída por diversas instituições de ensino (iSchools, 2019a, b), existe uma gama maior de profissões relacionadas com o Profissional da Informação. Estas profissões incluem os Arquitetos da informação, os Gestores¹⁰ de rede, os Gestores de projeto, os Desenvolvedores da Web, os Desenvolvedores de soluções, os Engenheiros de desenvolvimento de software, os Gestores da Qualidade, os Analistas e Gestores de TI, os Programadores, os Bibliotecários, os CIO's, os Analistas de inteligência competitiva, os Especialistas em gestão do conhecimento, etc. (iSchools, 2019c).

Com relação aos referenciais que perfilam o Profissional da Informação, verificou-se que há na Europa um grande número destes. Como exemplo é possível citar o *Relación de Conocimientos y Técnicas Aplicables a las Funciones de los Profesionales de la Información y la Documentación* (SEDIC, 1996), desenvolvido pela *Sociedad Española de Documentación e Información Científica* (SEDIC), e o *Référentiel des Métiers-types des Professionnels de l'Information-Documentation de l'Association des Professionnels de l'Information et de la Documentation* (ADBS, 1998), compilado pela *Association des professionnels de l'information et de la documentation* (ADBS) em França.

Unindo esforços, Espanha, França – para mencionar apenas os países dos referenciais citados no parágrafo anterior – e outros países da Europa, criaram em conjunto o Conselho Europeu das Associações de Informação-Documentação (ECIA) e este Conselho compilou em 1999 a primeira edição do Euro-Referencial, publicando a segunda edição em 2005 (ECIA & Pinto, 2005).

A SLA, compilou entre os anos de 2015 e 2016, o CIP, que visa colaborar para uma visão das competências requeridas aos Profissionais da Informação no Século XXI (SLA, 2016). Por sua vez, nos Estados Unidos, é possível encontrar o RIM (ARMA, 2017), que também é um referencial abrangente sobre o Profissional da Informação, o qual é denominado por este referencial como o Gestor de Documentação e Informação (Fraser-Arnott, 2017; Oliveira & Rodrigues, 2019). Estes referenciais serão analisados na Secção 2.5 deste trabalho.

¹⁰ Os termos “Gerente” (Português do Brasil) e “Gestor” (Português de Portugal) serão utilizados neste trabalho de forma intercambiáveis, seguindo a denominação presente no documento consultado. No caso de traduções, será utilizado o termo “Gestor”.

Outra forma de delimitar o Profissional da Informação, pode ser encontrada nas classificações nacionais das profissões. Neste estudo foram analisadas a CPP de Portugal (INE, 2011) e a CBO do Brasil (Brasil, 2010). Pese o fato, de que destas duas classificações, apenas a CBO possui na sua composição o termo “Profissional da Informação”. Tendo como base a CBO, Faria, et al. (2005), traçam uma reflexão sobre o conceito “Profissional da Informação” à luz desta classificação. Estas autoras referem que há “uma variedade de denominações para os grupos que compõem este segmento – e também em relação às famílias e suas atribuições” (p. 29). Estas classificações serão apresentadas na Secção 2.4.

2.2. Definindo o Profissional da Informação

Como pôde ser analisado neste trabalho, existem diversas tentativas em delimitar quem é o Profissional da Informação. Diversos autores também tentaram definir este profissional.

Mason (1990), define o Profissional da Informação como alguém capaz de perceber uma necessidade informacional e a suprir, tendo em conta a ética, o formato da informação, o local, o momento e o custo justificável para quem realmente necessita desta informação.

Para Santos (1996, p. 5), um Profissional da Informação é todo indivíduo para o qual a “informação [é] o seu objeto de trabalho”.

Le Coadic (1996, p. 106), entende os Profissionais da Informação como indivíduos que após adquirirem “informação registrada em diferentes suportes”, são capazes de a organizar, descrever, indexar, armazenar, recuperar e distribuir “essa informação em sua forma original ou como produtos elaborados a partir dela”

Por sua vez, Targino (2000, p. 64), define o Profissional da Informação como o indivíduo que se dedica à informação, “o que implica atualização, capacidade de pesquisa e de manuseio de suportes variados, tendo em vista, sempre, as demandas informacionais do público.”

Para Valentim (2000a, p. 9), o Profissional da Informação é o responsável por recuperar “informação relevante para a organização, disseminando-a para setores chave da empresa, utilizando-se das tecnologias de informação para distribuí-la.”

Carvalho (2002), define o Profissional da Informação como “o mediador entre o acervo passivo e o usuário, tendo um papel relevante por lidar com questões especiais exigidas pela organização da documentação.”

Ferreira (2003), referencia o Profissional da informação como um “analista de negócios” que se empenha em trazer para dentro da organização melhores práticas e tecnologias emergentes, que irão traduzir-se em “soluções de tecnologia capazes de alavancar a competitividade dos processos empresariais”. Na visão da autora, o Profissional da Informação é definido como o responsável por “assistir, intermediar e apoiar outras pessoas na busca de informações, por meio da gestão do conhecimento”

Posto isto, fundamentando-se nas definições encontradas na literatura investigada, o Profissional da Informação poderá ser entendido, como o indivíduo que após adquirir a formação acadêmica e profissional, torna-se capaz e responsável pela produção e disponibilização da informação em etapas que compreendem o desenvolvimento e implementação de recursos e serviços de informação para a recuperação, a seleção, o tratamento, o armazenamento e a preservação da informação, utilizando diversas ferramentas físicas e/ou virtuais, de forma a tornar a informação acessível, num formato, local e momento oportuno, colaborando assim para que pessoas e/ou organizações possam formular, mensurar e alcançar os seus objetivos.

2.3. Funções do Profissional da Informação

São várias as funções desempenhadas pelo Profissional da Informação e muitas destas são realizadas em harmonia com outras profissões (Trelles & Horvat, 1998). Segundo o Euro-Referencial, há cada vez mais “novas atividades”, muitas vezes com delimitações pouco definidas (ECIA & Pinto, 2005, p.15).

Num trabalho de mapeamento intitulado "Fichas de Perfis do Profissional de Informação" (Fichas) (Buschbeck & Sousa, 2013), elaborado pelo Observatório de Ciência da Informação, da Universidade do Porto, há 29 profissões inseridas dentro do grupo dos Profissionais da Informação. Nestas Fichas, é possível identificar 326 funções associadas às 29 profissões, sendo que 22 destas se repetem 2 ou 3 vezes ao longo das Fichas. Estas são descritas em termos de: “missão”, “funções específicas ou âmbito de atuação”, “funções ou conteúdo funcional” e “funções associadas ou conteúdo funcional

associado”. A Tabela 1 exemplifica estas descrições tendo como base a profissão de Gestor de Informação.

Tabela 1 - Funções do Gestor da Informação.

| Gestor da Informação | |
|---|--|
| Tipos de funções | Definição |
| Missão | Visão geral da organização, dos seus atores, processos, plataformas e respetivas necessidades; Facilitar e tornar eficiente e eficaz a produção/captação e uso produtivo dos recursos de informação e fluxos informacionais necessários às atividades organizacionais, tendo em vista o seu posicionamento estratégico. |
| Funções específicas ou Âmbito de atuação | Gestão do Sistema de Informação da organização. |
| Funções ou Conteúdo funcional | Organizar e fazer funcionar um sistema complexo de informação; Aplicar recursos e técnicas adequadas; Enquadrar e dirigir equipas de trabalho; Coordenar projetos; Determinar as necessidades de informação; Especificar requisitos, testar e apoiar a implementação de serviços / tecnologia adequada para a produção, armazenamento e recuperação da informação (criação de esquemas de meta-informação); Definir políticas de suporte à produção da informação; Definir políticas e conceber estruturas de organização e recuperação da informação; Definir políticas de preservação de informação; Definir políticas de avaliação de informação; Definir políticas de armazenamento; Potenciar o acesso / comunicação da informação; Inovar e antecipar e conceber novos serviços, produtos, métodos ou ferramentas. |
| Funções associadas ou Conteúdo funcional associado | O Gestor de Informação deve ter recebido uma formação teórica e prática que lhe proporcione um conhecimento aprofundado das regras da profissão (métodos, normas, etc.) e dos princípios que a regem; Devido à sua transdisciplinaridade deve ser capaz de interagir com outros órgãos na tentativa de melhorar o desempenho dos mesmos. |

Fonte: adaptado de Buschbeck & Sousa (2013).

Mesmo em profissões com distintos nomes, como a de Gestor de informação, de Perito de informação e de Cientista de dados, é possível encontrar as mesmas funções, como a de “aplicar recursos e técnicas adequadas”, de “coordenar projetos”, de “definir políticas de armazenamento”, de “enquadrar e dirigir equipas de trabalho” e de “especificar requisitos, testar e apoiar a implementação de serviços / tecnologia adequada para a produção, armazenamento e recuperação da informação (criação de esquemas de meta-informação)”.

É possível encontrar situação idêntica quando se analisa as profissões de Gestor da informação, de Cientista da informação e de Cientista de dados. Cada um desses

profissionais “desenvolve as suas aptidões nomeadamente, a capacidade de análise e de síntese, a capacidade de comunicação e o sentido pedagógico”, “deve ter experiência diversificada e longa. Ser reconhecido pelos pares. Partilhar experiência e usar meios de comunicação científica”.

Também as profissões de Bibliotecário e de Gestor de comunicação possuem funções semelhantes como a de “determinar e tornar precisas as necessidades das instâncias de decisão, e as suas preferências em matéria de comunicação”.

A listagem completa destas 29 profissões foi utilizada na construção de um questionário, utilizado como ferramenta metodológica para este estudo (ver Secção 4.3.1.).

Quando se analisam os referenciais, é possível encontrar outros conjuntos de atividades e funções relacionadas com o Profissional da Informação. O referencial RIM possui um conjunto de 220 atividades que devem ser executadas pelo Profissional da Informação, sendo que 219 destas ocorrem entre 2 e 17 vezes ao longo do RIM. A Tabela 2 apresenta as 10 atividades que mais ocorrem neste referencial.

Tabela 2 - Atividades que mais ocorrem no RIM.

| Atividades | Ocorrências |
|--|--------------------|
| Colaborar com grupos funcionais e contratados para desenvolver, implementar e manter programas de continuidade de negócios. | 17 |
| Estabelecer objetivos e colaborar com a TI para atender aos requisitos de gestão de repositórios e outros ativos de informações. | 17 |
| Estabelecer e implementar políticas e práticas organizacionais para preservar e manter registos vitais. | 17 |
| Gerir e mediar conflitos. | 16 |
| Gerir todos os aspetos do processo de orçamento da RIM. | 16 |
| Parceria com a TI para desenvolver melhores práticas e procedimentos para gerir repositórios de informações eletrônicas. | 16 |
| Colaborar com a assessoria jurídica e / ou gestão de risco para desenvolver e implementar o processo de retenção legal e a retomada da destruição de registos. | 15 |
| Colaborar com a TI para implementar os requisitos do RIM durante as fases de operação, manutenção e fechamento do ciclo de vida do sistema de gestão de informações. | 15 |
| Estabelecer e implementar políticas e práticas organizacionais que estabeleçam planos de continuidade de negócios para registos. | 15 |
| Implemente, gere e teste os planos para proteger registos vitais e ativos de informações da organização. | 15 |

Fonte: adaptado de Oliveira & Rodrigues (2019).

Por sua vez, no Euro-Referencial, é apresentado um conjunto de 562 atividades, relacionadas com o Profissional da Informação (ECIA & Pinto, 2005). O CIP (SLA, 2016) não enumera atividades, mas sim um conjunto de 46 competências que são

descritas como funções do Profissional da Informação, as quais se espera que este Profissional seja capaz de as realizar.

2.4.A Classificação Portuguesa das Profissões (CPP) e a Classificação Brasileira das Ocupações (CBO)

Na tentativa de entender como o Profissional da Informação é descrito na legislação de cada um dos países estudados, este trabalho procurou perceber como a CPP (INE, 2011) e a CBO (Brasil, 2010) designam este profissional.

Tanto a CPP quanto a CBO são manuais reconhecidos como descritores de atividades e funções profissionais. Com base na análise destas duas classificações, constatou-se que apenas a CBO menciona o termo “Profissionais da Informação” na sua redação (Brasil, 2010). Por este motivo, este estudo analisa inicialmente a CBO.

2.4.1. Classificação Brasileira das Ocupações - CBO

Na CBO, o Profissional da Informação, faz parte de um Grupo Base (Família) de Profissões, inseridas em grupos mais gerais de profissionais. A figura 1 ilustra os níveis destes grupos e suas relações com o grupo dos Profissionais da Informação.

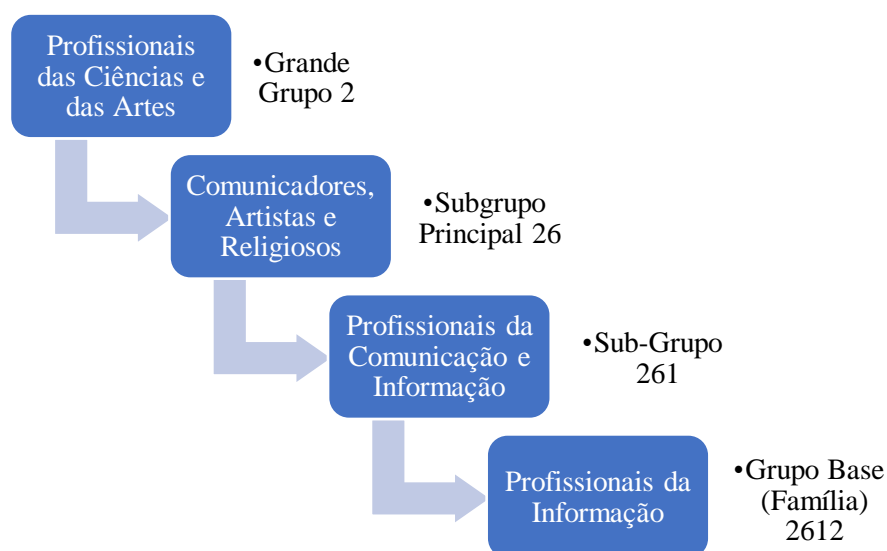


Figura 1 - Síntese da CBO aos níveis superiores do grupo dos Profissionais da Informação.
Fonte adaptado da CBO (Brasil, 2010).

Para ser um Profissional da Informação, a CBO afirma que o indivíduo deve possuir graduação (bacharelado) em Biblioteconomia e Documentação e estágios profissionais, sendo aconselhado a realização de cursos de especialidade e/ou extensão (Brasil, 2010).

O Profissional da Informação é descrito da seguinte forma pela CBO:

“Trabalham em bibliotecas e centros de documentação e informação na administração pública e nas mais variadas atividades do comércio, indústria e serviços, com predominância nas áreas de educação e pesquisa. Trabalham como assalariados, com carteira assinada ou como autônomos, de forma individual ou em equipe por projetos, com supervisão ocasional, em ambientes fechados e com rodízio de turnos. Podem executar suas funções tanto de forma presencial como a distância. Eventualmente, trabalham em posições desconfortáveis durante longos períodos e sob pressão, levando à situação de estresse. As condições de trabalho são heterogêneas, variando desde locais com pequeno acervo e sem recursos informacionais a locais que trabalham com tecnologia de ponta.”

(Brasil, 2010).

Dentro do Grupo Base “Profissionais da Informação”, encontram-se 3 profissões: os Bibliotecários, os quais possuem o código 2612-05; os Documentalistas, com o código 2612-10; e os Analista de Informação, com o código 2612-15. Cada uma destas profissões possuem profissões denominadas de “sinónimas” pela CBO. A Tabela 3 demonstra estas profissões sinónimas:

Tabela 3 - As profissões do Grupo Base dos Profissionais da Informação e as suas profissões sinónimas segundo a CBO.

| Bibliotecário | Documentalista | Analista de informações |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Biblioteconomista; • Bibliógrafo; • Cientista de informação; • Consultor de informação; • Especialista de informação; • Gerente de informação; • Gestor de informação. | <ul style="list-style-type: none"> • Analista de documentação; • Especialista de documentação; • Gerente de documentação; • Supervisor de controle de processos documentais; • Técnico de documentação; • Técnico em suporte de documentação. | <ul style="list-style-type: none"> • Pesquisador de informações de rede. |

Fonte: adaptado da CBO (Brasil, 2010).

Entretanto, segundo diversos autores (Almeida Júnior, 2000; Guimarães, 1997; Marcos, 2015; Silva & Ribeiro, 2004; Targino, 2000), observa-se que os Profissionais da Informação não se limitam ao Grupo Base 2612. Estes profissionais estão ainda incluídos no Grupo Base 2613, dos Arquivistas e Museólogos. Neste grupo incluem-se as profissões de Arquivista, com o código 2613-05, e a de Museólogo, com o código 2613-10, para além das respetivas profissões sinónimas. Na Tabela 4 é possível visualizar estas profissões.

Tabela 4 - As profissões do Grupo Base dos Arquivistas e dos Museólogos e as suas profissões sinónimas segundo a CBO.

| Arquivistas | Museólogos |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Administrador de arquivos; • Encarregado de serviço de arquivo médico e estatística; Especialista em documentação arquivística; • Especialista em organização de arquivos; • Gestor de documentos. | <ul style="list-style-type: none"> • Auxiliar de museus (Conservador de museu); • Especialista em conservação de acervos; • Especialista em documentação museológica; • Especialista em educação em museus; • Especialista em museografia de exposição. |

Fonte: adaptado da CBO (Brasil, 2010).

A CBO apresenta um conjunto de atividades e funções relacionadas com os Profissionais da Informação. Apresenta ainda competências relacionadas a cada um dos Grupo(s) Base (Família) de profissionais. Na Tabela 5, visualiza-se uma comparação entre estas

Competências, para o Grupo Base dos Profissionais da Informação e dos Arquivistas e Museólogos.

Tabela 5 - Comparação entre as competências relacionadas aos Profissionais da Informação e aos Arquivistas e Museólogos segundo a CBO.

| Profissionais da Informação | Arquivistas e Museólogos |
|--|--|
| Agir com ética | Proceder de acordo com códigos de ética da profissão |
| Manter-se atualizado | Atualizar-se |
| Trabalhar em equipe e em rede | Trabalhar em equipe |
| Demonstrar raciocínio lógico | Desenvolver raciocínio lógico e abstrato |
| Demonstrar criatividade | Proceder com criatividade |
| Demonstrar senso de organização | Evidenciar senso de organização |
| Demonstrar capacidade de análise e síntese | Ser metuculoso |
| Demonstrar capacidade de comunicação | |
| Demonstrar capacidade de concentração | |
| Demonstrar capacidade de negociação | |
| Demonstrar capacidade empreendedora | Sem comparação |
| Demonstrar conhecimento de outros idiomas | |
| Demonstrar pró-atividade | |
| Liderar equipes | |
| | Conhecer a legislação da área de atuação |
| | Desenvolver acuidade espacial |
| Sem comparação | Desenvolver percepção aguçada |
| | Participar de conselhos profissionais |
| | Proceder com flexibilidade |
| | Trabalhar interdisciplinarmente |

Fonte: adaptação da CBO (Brasil, 2010).

2.4.2. Classificação Portuguesa das Profissões - CPP

Por outro lado, na CPP, não há menção ao termo “Profissional da Informação”. Porém, comparando as profissões relacionadas com o Profissional da Informação na literatura (Almeida Júnior, 2000; Guimarães, 1997; Marcos, 2015; Silva & Ribeiro, 2004; Targino, 2000) e em harmonia com a CBO, é possível posicionar os Profissionais da Informação dentro do Subgrupo 262, denominado de “Bibliotecários, arquivistas e curadores de museus e similares”, o qual está inserido em grupos mais gerais de profissionais. A Figura 2 ilustra os níveis destes grupos e as suas relações com o grupo correspondente aos Profissionais da Informação.

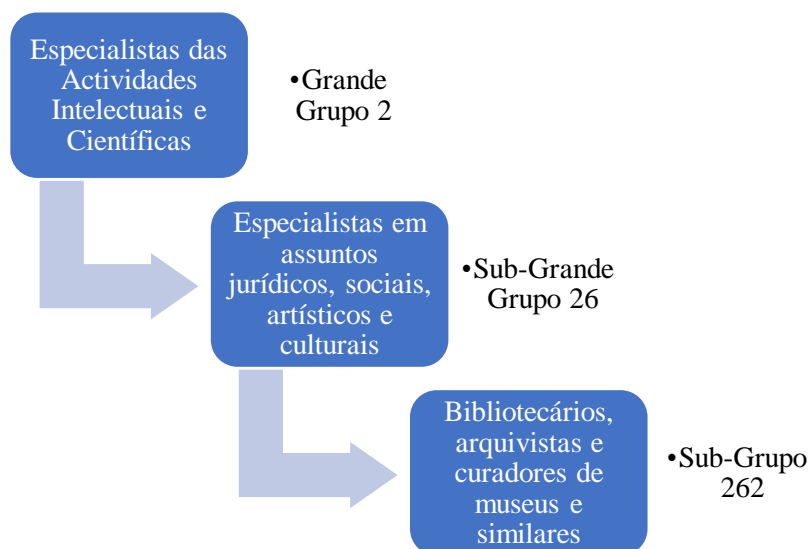


Figura 2 - Síntese da CPP aos níveis superiores do grupo dos Profissionais da Informação.
 Fonte: adaptado da CPP (INE, 2011).

O Sub-Grupo 262 é descrito da seguinte forma pela CPP:

“Compreende as tarefas e funções dos arquivistas, curadores de museus, bibliotecários e outros especialistas de informação relacionados, com especial incidência no desenvolvimento e manutenção de colecções em arquivos, bibliotecas, museus, galerias de arte e similares.”

(INE, 2011).

Dentro do Sub-Grupo 262, há dois Grupos Base, o dos “Arquivistas e curadores de museus”, codificados pelo número 2621 e o grupo 2622. que não possui denominação. Dentro destes dois Grupos Base há 3 distintas profissões. A Tabela 6 apresenta estas profissões dentro dos seus respetivos Grupo(s) Base.

Tabela 6 - As profissões do Grupo Base equivalente aos Profissionais da Informação segundo a CPP.

| | |
|---|--|
| Arquivistas e curadores de museus (2621) <ul style="list-style-type: none"> • Arquivista (2621.1); • Curador de museus (2621.2). | Sem denominação (2622) <ul style="list-style-type: none"> • Bibliotecários e outros especialistas de informação relacionados (2622.0). |
|---|--|

Fonte: adaptado da CPP (INE, 2011).

2.4.3. Comparação entre as Classificações CPP e CBO

Ambas as classificações estão estruturadas em 5 níveis. Estes se iniciam num “Grande Grupo” o qual é representado por um código numérico de um algarismo e por uma denominação que representa um conjunto de profissões, exemplo: “Grande Grupo [código] 2 [dos] Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas” (INE, 2011); e terminam num nível mais específico representado por um código de 5 (INE, 2011) ou 6 (Brasil, 2010) algarismos e pelo “Título” da “Profissão” (INE, 2011) ou “Ocupação” (Brasil, 2010), por exemplo, “Ocupação [código] 2612-05: [Título] Bibliotecário” (Brasil, 2010).

Há pequenas diferenças lexicais na CPP e na CBO, por exemplo, o que a CPP denomina de “Sub-Grande Grupo” corresponde a “Subgrupos Principais” na CBO.

Por não interferir no entendimento deste estudo, o primeiro e o segundo nível de ambas as classificações não foram mencionadas. Na Tabela 7 pode ser observada uma comparação entre as referidas classificações, tendo como foco as profissões relacionadas com o Profissional da Informação. No Grupo Base dos Profissionais da Informação, são descritas 3 profissões: o Bibliotecário (2612-05), o Documentalista (2612-10) e o Analista de informações (2612-15). Este Grupo Base corresponde ao código 2622 na CPP, mas não possui uma denominação. A profissão relacionada a este Grupo Base na CPP (2622.0) é denominada de “Bibliotecários e outros especialistas de informação relacionados”.

Tabela 7 - Comparação entre as Classificações.

| CPP | | | CBO | |
|-------------------|--------|--|---------|---|
| Níveis | Código | Denominação | Código | Denominação |
| Sub Grupo | 262 | Bibliotecários, arquivistas e curadores de museus e similares | 261 | Profissionais da Comunicação e Informação |
| Grupo Base | 2621 | Arquivistas e curadores de museus | 2613 | Arquivistas e Museólogos |
| | 2622 | (sem denominação) | 2612 | Profissionais da Informação |
| | 2621.1 | Arquivista | 2613-05 | Arquivista |
| | 2621.2 | Curador de museus | 2613-10 | Museólogo |
| Profissão | 2622.0 | Bibliotecários e outros especialistas de informação relacionados | 2612-05 | Bibliotecário |
| | | | 2612-10 | Documentalista |
| | | | 2612-15 | Analista de informações |

Fonte: o autor.

Na análise das classificações, foram consideradas as profissões de nível Técnico Superior, desconsiderando os níveis profissionais relacionados a indicações, como os grupos de Diretores; os níveis não exigentes de curso superior, como os de Técnicos de nível intermédio; ou mesmo de nível básico, como o pessoal de apoio administrativo. A relação

das profissões não abrangidas neste estudo, a partir da CPP, pode ser visualizada na Tabela 8. As correspondentes profissões na CBO também não foram abrangidas nesta análise.

Tabela 8 - Profissões não abrangidas na análise das classificações, a partir da CPP.

| Sub Grupo | Grupo Base | Profissão |
|--|---|--|
| 134 – Directores de serviços especializados | 1349 – Directores de outros serviços especializados e profissionais com funções de comando, direcção ou chefia, das forças e serviços de segurança. | 1349.1. Director de bibliotecas, arquivos, museus, galerias de arte e monumentos nacionais. |
| 343 – Técnicos de nível intermédio das actividades culturais, artísticas e culinárias. | 3433 – sem definição. | 3433.0. Técnicos de galerias, bibliotecas, arquivos e museus. |
| 441 – Outro pessoal de apoio de tipo administrativo. | 4411 – sem definição. | 4411.0. Empregado de biblioteca. |

Fonte: adaptado da CPP (INE, 2011).

Finalmente, é importante salientar que ambas as classificações possuem cerca de 10 anos, desde a sua última edição, o que pode implicar certa desatualização. Por isso, dificilmente estas classificações conseguem expressar a evolução ocorrida no meio profissional

2.5.Os Referenciais da Profissão

A tentativa de se consolidar um perfil para o Profissional da Informação, colaborando assim para a sua melhor compreensão, tem levado diversas organizações a elaborarem referenciais para guiar as empresas, bem como os profissionais, sobre o que se espera dos Profissionais da Informação na sua prática profissional.

Neste trabalho, procurou-se recuperar referenciais do Profissional da Informação, produzidos exclusivamente para os profissionais em Portugal e no Brasil, mas em Portugal o mais próximo que existe de um referencial é o trabalho de Pinto e Ochôa (2006), que corresponde a um estudo do perfil do Profissional da Informação. Trabalho esse que teve como base o Euro-Referencial (ECIA & Pinto, 2005). Já no Brasil, apenas a CBO possui

quadros com atividades e competências relacionadas com os Grupo(s) Base que possuem correspondência com o Profissional da Informação.

Posto isto, a pesquisa sobre os referenciais foi então alargada ao nível das organizações internacionais. Foram identificados nestas organizações três referenciais do Profissional da Informação, que mencionam atividades e características sobre este profissional. O Euro-Referencial que apresenta conjuntos de competências, de domínio de competências e de aptidões, relacionados a atividades (ECIA & Pinto, 2005); o CIP o qual cita um conjunto de competências (SLA, 2016); e o RIM, que menciona conjuntos de conhecimentos, de habilidades e as funções que carecem destas características (ARMA, 2017). Neste trabalho serão analisados estes três referenciais.

2.5.1. O Euro-Referencial

O Euro-Referencial foi produzido pelo “*European Council of Information Associations*” (ECIA) e teve a sua primeira edição publicada em 1999. Ele parte de um esforço da ECIA sob a coordenação da ADBS, no projeto denominado DECIDoc: “Desenvolver as Euro-competências para a informação e comunicação” de 1997. Como já referenciado. O Euro-Referencial possui, no ano de escrita deste estudo, duas edições, sendo a última, de 2005, utilizada neste trabalho.

Como o próprio Euro-Referencial comenta, esse destina-se a facilitar o reconhecimento das competências, aptidões e atividades dos profissionais na europa, servindo de ferramenta a profissionais, empregadores-recrutadores, entre outros interessados, na construção de um *curriculum* comum, na progressão da carreira, na autoavaliação e na elaboração de programas de formação aos profissionais da área.

O Profissional da Informação a que este referencial alude é o profissional europeu de informação-documentação (cf. Correia, 2003) que compreende ocupações como as de “arquivista, bibliotecário, documentalista, serviço de alerta, etc.” (ECIA & Pinto, 2005, p. 11).

O Profissional da Informação, para este referencial, deve ser capaz de “encontrar a informação para uso profissional (depois de a ter sabido pesquisar), tratá-la para aumentar a sua qualidade, geri-la, torná-la facilmente acessível e transmiti-la aos que dela necessitam, utilizadores ou clientes” (p.15).

Este referencial subdivide-se em dois grandes volumes. O primeiro denominado “Competências e aptidões dos profissionais europeus de Informação-Documentação”, onde são referenciados 33 domínios de competências, divididos por 5 grupos, e 20 aptidões principais, divididas por 6 áreas. Neste volume o referencial menciona um conjunto de atividades e funções do Profissional da Informação, em diferentes níveis, dentro dos domínios de competência. Refere ainda sobre as aptidões necessárias a estes profissionais.

O segundo volume, denominado “níveis de qualificação dos profissionais europeus de informação-documentação”, menciona quatro níveis de destreza que os profissionais podem alcançar e referencia as habilidades e as competências que o profissional deve demonstrar para ser considerado apto em cada um dos níveis.

Este referencial contribui para a percepção do profissional sobre as suas atividades profissionais, as competências e as aptidões necessárias para a execução dessas atividades. Não há uma tentativa de abranger todas as atividades e as funções, mas sim abordar exemplos do dia-a-dia dos profissionais (ECIA & Pinto, 2005).

Os domínios de competência dos Profissionais da Informação, neste referencial, são divididos em 5 grupos: “Informação”, “Tecnologias”, “Comunicação”; “Gestão” e “Outros Saberes”. Dentro de cada um dos grupos há um conjunto de atividades que devem ser desempenhadas pelo Profissional da Informação. Estas atividades estão separadas por 4 níveis de qualificação:

- Nível 1: de “Sensibilização” e/ou do “Assistente de Informação-Documentação”,
- Nível 2: de “Conhecimento das práticas” e/ou do “Técnico de Informação-Documentação”,
- Nível 3: de “domínio das ferramentas” e/ou do “Gestor de Informação-Documentação”
- Nível 4: de “domínio da metodologia” e/ou do Perito de Informação-Documentação”

Um Profissional da Informação pode possuir diferentes níveis de competência/qualificação em cada domínio, por este motivo, estes níveis não serão incluídos na síntese que será realizada neste trabalho (ver Secção 4.3.1 e Apêndice I).

Por fim, este referencial disponibiliza ao profissional uma ferramenta de autoavaliação, para uma autoanálise profissional em relação aos níveis de qualificação e aos domínios de competência.

2.5.2. O Records and Information Management - RIM

O RIM teve a sua primeira edição em 2007, sendo a segunda edição (a considerada neste estudo) publicada em 2017 (ARMA, 2017). Na produção dessa edição participaram 32 Profissionais de Gestão de Documentos e de Governança da Informação e 163 especialistas dessa área, os quais colaboraram numa pesquisa de validação.

Numa análise desse referencial é possível observar um conjunto de tarefas, denominadas como “atividades”, que o Profissional da Informação deve estar apto a executar. A descrição destas atividades é realizada de tal forma, que se torna possível responder a algumas questões centrais das funções do Profissional da Informação, tais como: “Que atividade é realizada?”; “Para quem ou para qual é a atividade dirigida?”; “Como a atividade é cumprida?”; “Por que esta atividade é realizada?”.

Para executar uma atividade, o Profissional da Informação deve possuir determinadas competências, as quais são definidas como conhecimentos e habilidades, que colaboram para o desenvolvimento significativo em determinada prática profissional.

O conjunto, grupo ou categorias de competências, numa determinada área de desempenho, e que são capazes de definir as principais responsabilidades ou deveres que compõem a Profissão da Informação, é denominado no RIM por domínios de competência. Ao todo são identificados 6 domínios de competência, a saber: “Funções de Negócios”, “Práticas de Governança de Informação da Gestão de Registos e Informação” (Práticas de RIM / IG), “Gestão de Riscos”, “Comunicação e Marketing” e “Tecnologia da Informação e Liderança”.

O Profissional da Informação, pode ainda, segundo o RIM, possuir um determinado nível de competência na execução de uma atividade específica, independentemente do tempo de profissão. Estes Níveis de competência, são um reflexo do grau de conhecimento ou experiência que um profissional possui, utilizando um conjunto de habilidades. De forma semelhante ao Euro-Referencial, no RIM, os Níveis de competências iniciam-se no nível 1 que corresponde ao de Iniciante e vai até o nível 4 que corresponde ao de Especialista.

De referir, que o referencial omite nomenclaturas profissionais por considerar que estas variam entre organizações, indo ao encontro do que foi referido anteriormente sobre a

diversidade de termos referentes ao Profissional da Informação (Almeida Júnior, 2000; Silva & Ribeiro, 2004).

2.5.3. Competencies for Information Professionals - CIP

O CIP, é um referencial que resultou de um trabalho de análise, desenvolvido por um Grupo de Trabalho de Competências da SLA, considerando a literatura já existente relativa às competências dos Profissionais da Informação e dos Bibliotecários, os trabalhos anteriores da SLA, os documentos de discussão da Conferência Anual da SLA de 2015, e um estudo realizado com 270 membros desta organização.

Nesse referencial, é possível identificar dois grupos de competências: o Núcleo de Competências (*Core Competencies*), específicas do perfil do Profissional da Informação e as Competências Possibilitadoras (*Enabling Competencies*) essenciais não só aos Profissionais da Informação, mas também a profissionais de outras áreas.

As competências principais são divididas em 6 grupos: “Serviços de Informação e Conhecimento”, “Sistemas e Tecnologia de Informação e Conhecimento”, “Recursos de Informação e Conhecimento”, “Recuperação e Análise de Informações e Dados”, “Organização de Ativos de Dados, Informações e Conhecimento”, e “Ética da Informação”.

Cada uma dessas competências possuem elementos que são descritos em forma de atividades e/ou funções, como por exemplo: “Reconhecer e articular as necessidades de informação e conhecimento” e “Analisar fluxos de informações e conhecimentos relevantes para o contexto das características da comunidade e objetivos organizacionais”, ambos os elementos correspondentes ao grupo de competências dos “Serviços de informação e conhecimento”.

Relativamente as Competências Possibilitadoras, o CIP referencia aquelas que merecem melhor destaque na visão da organização, estas envolvem o “Pensamento crítico, incluindo raciocínio qualitativo e quantitativo”; a “Iniciativa, adaptabilidade, flexibilidade, criatividade, inovação e solução de problemas; a “Comunicação oral e escrita eficaz, incluindo habilidades de influência”; a “Construção de relacionamento, trabalho em rede e colaboração, incluindo a capacidade de promover o respeito, inclusão e comunicação entre diversos indivíduos”; o “Marketing”; a “Liderança, gestão e gestão

de projetos”; a “Formação contínua”; o “Projeto e desenvolvimento instrucional, ensino e mentoria” e por fim a “Ética de negócios”.

2.6. Estudos sobre o Profissional da Informação em Portugal

Sendo este, um estudo que busca perceber o Profissional da Informação em Portugal e no Brasil, procurou-se estudos sobre este profissional em ambos os países.

No que se refere a estudos em Portugal, sobre o Profissional da Informação, Silva e Ribeiro (2004) em “formação, perfil e competências do Profissional da Informação”, analisam a questão da necessidade de uma mudança no perfil e de novas atuações do Profissional da Informação, o que envolve a aquisição de outras competências para o desempenho de diferentes funções em consonância com o advento da Sociedade da Informação. Estes autores descrevem 94 nomenclaturas associadas a estes profissionais, parte destas recuperadas do estudo, no Brasil, de Almeida Júnior (2000).

O trabalho de Pinto e Ochôa (2006), apresenta uma investigação que demonstrou quais eram as competências consideradas mais importantes para o desempenho profissional, presente e futuro, do Profissional da Informação, tanto do ponto de vista desses Profissionais da Informação, quanto dos utilizadores dos serviços fornecidos por estes profissionais. Estas competências foram extraídas do Euro-Referencial.

Ochôa e Barata (2010), num trabalho intitulado “Avaliar o desempenho e gerir a carreira numa fase de turbulência: o caso dos profissionais de Informação-Documentação em organizações públicas”, apresentam uma investigação sobre a carreira dos Profissionais da Informação-Documentação (Bibliotecário, Arquivista e Documentalista) em organizações públicas, abordando a identidade, os perfis, as competências, a visibilidade social, as expectativas e dilemas profissionais, em meio a legislação profissional da área, destacando a ação do OP I-D.

Terra (2013), na sua comunicação intitulada “*Information professionals in business context: new professionals, old skills*”, referencia as habilidades necessárias para a formação de um profissional dedicado à gestão da informação e do conhecimento, no contexto de organizações empresariais, tendo em vista a necessidade crescente da existência destes profissionais qualificados e capazes de organizar, avaliar, selecionar e disseminar informação cada vez mais volumosa.

Ribeiro e Moura (2015), em “A formação profissional em Ciência da Informação em Portugal: desafios e perspectivas”, delineiam um estudo sobre o nível de empregabilidade dos diplomados em Ciência da Informação, sobre os processos de formação e as mudanças que têm sido observadas.

Marcos (2015), na sua Tese de Doutoramento intitulada “a gestão da carreira dos Profissionais da Informação em Portugal: estudo sobre as trajetórias laborais e perceções da profissão dos graduados da licenciatura em ciências da informação e documentação da Universidade Aberta (cursos de 2007 a 2009)”, investiga a evolução das carreiras dos Profissionais de Informação-Documentação em Portugal a partir de um estudo de caso centrado naqueles diplomados.

Barata e Ochôa (2015), em “Profissionais de Informação-Documentação a caminho da invisibilidade: uma reflexão a partir da análise de cargos de direção intermédia na Administração Central do Estado” analisam as principais tendências, problemas e desafios que se colocam ao grupo dos Profissionais de Informação-Documentação no quadro do Sistema de Informação-Documentação nacional, em Portugal.

Silva e Borges (2019), apresentam um estudo onde demonstram a importância do Profissional da Informação enquanto profissional em bibliotecas de IES, na formação de estudantes na área das Engenharias.

2.7. Estudos sobre o Profissional da Informação no Brasil

Relativamente aos trabalhos realizados no Brasil, é possível citar o estudo intitulado “O Profissional da Informação em áreas de ciência e tecnologia no Brasil: características e tendências” (Tarapanoff, 1989) que aborda a relação e a identificação das qualificações do Profissional da Informação e das características desejáveis num novo perfil profissional em áreas das ciências e tecnologia, como a Biotecnologia, a Engenharia Química, a Geociências e a Tecnologia Mineral.

O trabalho intitulado “Moderno Profissional da Informação: elementos para sua formação no Brasil” (Guimarães, 1997), referencia os conceitos, características e atuação do Profissional da Informação (arquivista, bibliotecário e museólogo) na modernidade, por meio de uma revisão histórica de literatura.

A análise do trabalho dos Profissionais da Informação numa empresa internacional e o seu papel na liderança e administração de processos de Gestão da Informação, nos processos de Gestão do Conhecimento e Mapeamento do Conhecimento, é a temática do trabalho de Hommerding e Vergueiro (2004) intitulado “Profissionais da Informação e o mapeamento do conhecimento nas organizações: o caso da KPMG Brasil”.

Faria, et al. (2005), confrontam a CBO com um mapeamento das competências exigidas por empresas na contratação de Profissionais da Informação. Neste confronto foi verificado que as competências mencionadas na CBO, embora não abrangentes, possibilitam um quadro do que é esperado do Profissional da Informação no mercado de trabalho. As autoras referem, que apesar de existirem competências que ocorrem mais frequentemente na CBO como “comunicação”, “liderança” e “criatividade”, estas não diferem, em importância, das outras competências, as quais ocorrem numa menor frequência.

Souza (2008), em seu trabalho intitulado “Tendências em informação, educação e trabalho: as dimensões currículo e mercado profissional na pesquisa em Ciência da Informação no Brasil”, procede a uma análise de discurso em atas de conferência, das discussões realizadas num grupo de trabalho de um evento da área das Ciências da Informação, com o intuito de investigar as tendências referentes às dimensões currículo e mercado profissional dos Profissionais da Informação.

As habilidades mediadoras do Profissional da Informação e a importância destas habilidades no ciclo de vida e na elaboração do plano nacional do livro e leitura no Brasil, é o tema que fundamenta o trabalho de Marsulo, Carvalho e Castro Filho (2015), denominado “Políticas públicas de leitura no Brasil: uma análise da mediação do Profissional da Informação no ciclo de vida de criação do plano nacional do livro e da leitura”.

As autoras Marsulo e Carvalho (2016) no trabalho intitulado “A mediação do Profissional da Informação como ponte para decisões mais democráticas no campo das políticas públicas no Brasil”, referem sobre o destaque das habilidades específicas dos Profissionais da Informação, sobre o ciclo de vida e o desenvolvimento de políticas públicas, com o objetivo de alavancar as transformações trazidas pelas tecnologias da informação e comunicação, enquanto elementos reguladores da sociedade contemporânea, no âmbito da sociedade e principalmente no universo governamental.

O trabalho “Formação e trabalho do Profissional da Informação: trajetórias no Brasil” de Silva e Fujino (2018), apresentam os resultados de um estudo que teve como objeto a problematização da formação e a atuação dos Profissionais da Informação (bibliotecários, arquivistas e museólogos), no Brasil.

CAPÍTULO III – O PERFIL DO PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO

3.1. A composição do Perfil do Profissional da Informação

Como já referido, para ser considerado um Profissional da Informação, o indivíduo deve possuir formação superior, complementada com um aprendizado “tácito no local de trabalho e cursos de extensão” (Brasil, 2010). Nesta formação, neste aprendizado e nos cursos de extensão, o Profissional da Informação deve adquirir o que a CBO denomina de competências, as quais possibilitam o exercício de funções (Brasil, 2010).

Quando se consulta os referenciais do Profissional da Informação, é possível observar que o perfil deste profissional é composto não só pelas competências referidas na CBO, mas também por relações entre competências, domínio de competências e aptidões (ECIA & Pinto, 2005), domínios de competências (SLA, 2016) e domínios de competências, conhecimentos e habilidades (ARMA, 2017).

Por outro lado, num âmbito literário mais alargado, vários autores comentam que o perfil do Profissional da Informação deve constituir-se de vários componentes. Estes são denominados por inúmeros termos, entre os quais a “competência”, a “habilidade”, a “atitude”, a “aptidão”, o “conhecimento”, a “capacidade”, entre outros.

Estes componentes, relacionam-se com a forma como o profissional executará o seu trabalho, indo ao encontro do que autores como Correia (2003), Silva e Ribeiro (2004), Loureiro e Jannuzzi (2005), Amorim e Amaral (2011), Marcos (2017), Paletta e Moreiro-González (2020), referem em seus trabalhos. Por sua vez encontram-se na literatura trabalhos como os de Leite, et al. (2001), Miranda (2004), Faria, et al. (2005) e Pinto e Ochôa (2006), que produziram estudos sobre a compreensão, o mapeamento e a classificação de componentes do perfil do Profissional da Informação, como as competências.

3.2. Os termos e conceitos que compõe o perfil do Profissional da Informação

Targino (2000) referencia um conjunto de requisitos que são "condições essenciais à consecução de objetivos e fins determinados, o que, em última instância, significa habilidade ou capacidade para..." (p. 65). A autora apoia-se ainda em Guimarães (1997) dividindo estes requisitos em quatro blocos: “visão gerencial; capacidade de análise; criatividade; atualização” (p. 65). Estes requisitos incluem ainda atitudes a que a autora afirma ser “noção precisa de tempo e de espaço”, conhecimento sobre “condições financeiras e de investimentos em recursos humanos, engenharia e administração de

fontes de informação e gestão eletrônica de documentos” (p. 65). Entre outros requisitos a autora ressalta:

“É a motivação pessoal, o conhecimento de línguas estrangeiras; a tolerância no convívio com os demais; o dinamismo; a persistência; a visão interdisciplinar; o profissionalismo; a capacidade de comunicação e de fazer alianças; a competência; a responsabilidade; a capacidade de inovação, [...]” (p. 65)

Em Valentim (2002), observa-se a utilização de vários documentos, nomeadamente o documento final da Reunião de Diretores do IV *Encuentro de Directores de Escuelas de Bibliotecología y Ciencia ele la Información dei Mercosur*, realizado em Montevideu, em 2000; da Proposta de Diretrizes Curriculares MEC (Ministério da Educação), elaboradas pela Comissão de Especialistas do MEC para a área de Ciência da informação; entre outros, para compilar de uma lista de habilidades e competências que o Profissional da Informação deve possuir, ou adquirir, para trabalhar a informação.

Por sua vez Carvalho (2002) afirma que o perfil do Profissional da Informação deve possuir competências técnicas, relacionais e sociais como “criatividade, dinamismo, iniciativa, uso da informação, aprendizado da leitura e da escrita, domínio do espaço cultural onde se insere a capacidade de liderança”; habilidades tradicionais ligadas à área da recuperação e disseminação da informação; conhecimentos sobre as tecnologias da informação, “de línguas, principalmente do inglês, de informática, de comunicação, de psicologia”.

Ferreira (2003), parte de uma pesquisa que envolveu doze empresas de consultoria em recrutamento e seleção de recursos humanos, e verifica a necessidade do Profissional da Informação possuir conhecimentos técnico-profissionais e pessoais, habilidades e competências. Entre estas incluem habilidades técnicas, como “conhecimento do ambiente de negócios da informação”, “capacidade de trabalhar em grupo”, “distinção e localização de informações relevantes e relevância nas informações”.

Souto (2003) investiga as exigências do chamado “novo mundo do trabalho” e afirma que o atual profissional deve possuir um conjunto de conhecimentos, como o “domínio das teorias, paradigmas e tendências da informação; [...] dos conceitos científicos desenvolvidos em áreas periféricas à Biblioteconomia e Ciência da Informação” (p. 7); habilidade, como a capacidade de estar em constante desenvolvimento; e competências,

as quais a autora define como a “capacidade de tomar decisões e de mudar” a qual exige “a aquisição de habilidades específicas relacionadas com a percepção acurada do contexto, a visão sistêmica, o pensamento crítico, o uso adequado das informações e a postura ética” (p. 4 e 5).

Borges (2004) perfila o Profissional da Informação dentro de um conjunto de conhecimentos, de competências e de habilidades, que o permite trabalhar em qualquer ambiente, sem que isso o faça perder o seu espaço profissional. Entretanto a autora não enumera quais seriam os elementos destes conjuntos.

Rubi, Euclides e Santos (2006) realizam uma revisão da literatura e incluem nas características do Profissional da Informação, a competência; a habilidade estratégica e de gestão, de tomada de decisão, de trabalho em equipe, de conseguir manter-se no mercado; e a aptidão de demonstrar seus resultados.

3.3. Conceituando os termos

Nesta revisão de literatura, foi possível verificar que o perfil do Profissional da Informação é composto por uma série de termos. Realizando uma interseção entre os termos recuperados da literatura e presente nos referenciais, obtêm-se quatro termos principais: o “conhecimento”, as “habilidades”, as “competências” e as “aptidões”. Quando se investiga a conceituação destes componentes, é possível verificar que há uma diversidade de significados, os quais parecem estar relacionados com a existência de diferentes escolas, organizações, associações ou culturas (Filenga, Moura & Rama, 2010; Primi, et al., 2001; Oliveira & Rodrigues, 2020).

Esta diversidade apresenta conceituação tanto complementar quanto divergente (Adebambo & Oyewumi, 2010; Brandão & Borges-Andrade, 2007; Bufrem & Pereira, 2004; Filenga, Moura & Rama, 2010; Fraser-Arnott, 2017; Pons Blanco & Sánchez Tarragó, 2011; Singh & Pinki, 2009; Snow, 1992; Souza, et al., 2008). Estas conceituações serão comentadas nas seções seguintes.

3.2.1. Conhecimentos

As definições referentes ao termo “Conhecimento” são em alguns casos complementares e em outros conflitantes (Bufrem & Pereira, 2004), possuindo diferenças a depender do caso de aplicação (Adebambo & Oyewumi, 2010). Como exemplo é possível citar a

divergência entre o conhecimento ser um objeto desenvolvidor da competência (Bufrem & Pereira, 2004), ser um elemento dessa (ARMA, 2017), ou um objeto desenvolvido por ela (Pons Blanco & Sánchez Tarragó, 2011).

Os conhecimentos, como elementos da competência, são definidos como um conjunto de informações factuais ou processuais, adquiridas ou aprendidas, que suportam a capacidade de executar uma Atividade (ARMA, 2017).

O conhecimento pode ser ainda um acumular de experiências e habilidades (Conhecimento Tácito), ou aprendido formalmente através de codificações e sistematizações (Conhecimento Explícito) (Silva, 2004).

Fundamentando-se nas definições referenciadas, o termo conhecimento, será entendido para este estudo, como a informação factual ou processual, adquiridas por experiências ou formalmente, a qual obteve um contexto através da influência direta de experiências, proporcionando um processo de aprendizagem que culmina numa atuação prática para a resolução de problemas.

3.2.2. Habilidades

Quando o termo investigado é “Habilidade”, é possível observar que este termo apresenta duas facetas, ora aparecendo como *ability* ora como *skill*. O *Oxford Learner’s Dictionaries* refere que estes termos são diferentes, sendo *ability* a capacidade de fazer algo (OLD, 2019a), e *skill* (OLD, 2019b) a capacidade de fazer algo bem, de forma eficiente (cf. Robalo, 1995, p.106-107).

Por sua vez, Manfredi (1998), em referência à tradição metodológica da psicologia, também diferencia estes termos, referindo que há duas espécies de habilidades: enquanto *skills*, representam as habilidades adquiridas e são traduzidas como competências, as quais são a medida do quanto se é eficiente quando se desempenha determinada capacidade (*capabilities*), definição que também pode ser observada em ARMA (2017), sendo a capacidade entendida como uma habilidade inata. Já o termo habilidade, em si, refere-se ao “comportamento humano em geral” (p. 13).

No que concerne a palavra *ability*, ARMA (2017) a define como os conhecimentos e habilidades necessários para executar com sucesso atividades, num determinado nível

profissional. Neste sentido *ability* deixa de ser uma habilidade para ser composta por habilidades.

Singh e Pinki (2009) referem que o termo habilidade, enquanto *skills*, é uma habilidade prática, uma facilidade na execução de uma ação. Indo ao encontro da definição referenciada por Manfredi (1998).

Por outro lado, o termo “*skills*” aparece relacionado a dois outros conceitos “*soft*” e “*hard*” *skills*, que parece poder ser traduzido como habilidades transversais (*soft*) e técnicas (*hard*). As soft skills estão ligadas à personalidade e à humanidade do indivíduo, incluem os seus objetivos, as suas preferências e as suas motivações, entre outros aspetos psicológicos, são difíceis de serem mensuradas. Por outro lado, as *hard skills* são todas as habilidades técnicas, geralmente adquiridas através de formação profissional e experiência profissional, incluem a execução de atividades como os procedimentos administrativos, a manipulação de artefactos, a construção tecnologias, entre outras (Swiatkiewicz, 2014; cf. Laker & Powell, 2011). Pese o fato de que tal como próprio conceito de habilidade, não há uma concordância na literatura, sobre as definições de *soft* e de *hard skills* (Swiatkiewicz, 2014).

Dutra e Carvalho (2006), referem que a habilidade não é competência, mas antes pode ser utilizada para inúmeras competências. Em Ferreira (2003), lê-se que o Profissional da Informação deve possuir habilidades e que estas são compostas por conhecimentos e por capacidades.

Com o intuito de evitar incoerências e fundamentando-se nas definições referenciadas, este estudo irá integrar estas diversas definições numa única, conceituando habilidade (*soft* e *hard* “*skill*” e “*ability*”) como uma qualidade individual, inata ou adquirida, relacionada à capacidade de utilizar os conhecimentos, ou saberes, durante a execução ou o saber fazer eficiente de determinada atividade física ou mental, podendo esta ação ser observada e em alguns casos. mensurada.

3.2.3. Competência

Se tratando do termo “Competência”, entre os três termos investigados, este é o que possui um maior número de referências na literatura, sendo o termo mais problemático de se definir.

Como referido por autores como Bitencourt (2001), Fleury e Fleury (2001), Miranda (2004) e Brandão e Borges-Andrade (2007), há distinções entre os significados do termo competência quando se analisa as correntes de estudo americana, latinoamericana, francesa e australiana. Já autores como Filenga, Moura e Rama (2010) referenciam que as correntes anglo-saxônica e francesa possuem a mesma definição para competência, sendo esta definição alinhada às necessidades organizacionais. Estes últimos autores referem ainda que este termo possui diferenças quando se analisa, separadamente, o indivíduo, ou a organização como um todo.

Ainda sobre as diferenças, Bufrem e Pereira (2004, p. 173) apontam que este termo possui uma “ampla expansão paradigmática”; Brandão e Borges-Andrade (2007) referem que competência é um termo complexo e multifacetado; Abell e Oxbrow (2006) afirmam que é difícil elucidar uma definição para o termo competência, o que vai ao encontro do referido por Filenga, Moura e Rama (2010) e Fraser-Arnott (2017). Esta última autora referencia ainda uma diferença de significados entre *Competence*, termo relacionado ao contexto do trabalho, e *Competency*, termo relacionado ao indivíduo (Fraser-Arnott, 2017, p. 66).

Por sua vez, Souza, et al. (2008) afirmam sobre a existência de uma confusão entre o termo competência e conhecimento; referem ainda que este é um termo que provoca muitas interpretações.

Competência é um termo muitas vezes utilizado em referência a habilidade (enquanto *Skill*) (Manfredi, 1998; Singh & Pinki, 2009), a capacidade, ao conhecimento (Souza, et al., 2008), e outras vezes sendo composto por estes termos (Farias, 2013).

Silva e Ribeiro (2004) perfilam o Profissional da Informação levando em conta o Euro-Referencial, o que implica o caracterizar de acordo com competências, as quais nesse referencial são compostas por conhecimentos (saber e saber-fazer) e aptidões (saber-ser) (ECIA & Pinto, 2005).

Belluzzo (2011) investiga o que alguns autores entendem por competência e refere que para uma característica ser considerada competência, ela deve envolver a ação prática do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Nas correntes Francesa e Anglo-Saxônica, autores como Perrenoud (1995), Meghnagi (1998), Bufrem e Pereira (2004), Larsen (2005), Dutra e Carvalho (2006) e Peón

Esparoso (2009) referem que a competência é formada por conhecimentos. Outros autores, como Bitencourt (2001), Brandão e Guimarães (2001), Menezes e Santos (2001), Abell e Oxbrow (2006), Brandão e Borges-Andrade (2007), Souza, et al. (2008), Dudziak (2009), Rosa, Paula e Siqueira (2015) acrescentam as habilidades e as atitudes.

Por sua vez, McNeil e Giesecke (2001), inserem os atributos pessoais na composição da competência. Entre estes atributos é possível citar as habilidades analíticas, de comunicação, de criatividade/inação, entre outras. A menção a atributos pessoais também aparece em Singh e Pinki (2009).

Ainda nas correntes Francesa e Anglo-Saxônica, Fleury e Fleury (2001) e OECD (2005), acrescentam a Mobilização de recursos; Le Boterf (2003) e Abell e Oxbrow (2006), complementam com as Experiências; ainda Fleury e Fleury (2001) e Bufrem e Pereira (2004), incluem a aptidão.

Voltando a atenção para a corrente Americana, Manfredi (1998) e ARMA (2017), referem que competência é uma capacidade adquirida que pode ser medida em níveis e graus de desempenho, o que colabora com Meghnagi (1998), o qual disserta sobre níveis de competência que podem ser medidos para avaliar a qualidade do desempenho das ações, acrescentando ainda que a competência possui prazo de validade, devido a mudanças e evolução das atividades.

Em continuidade, na corrente Americana, entende-se que uma competência deve poder ser medida e agregar valor tanto ao indivíduo quanto à organização (Abell & Oxbrow, 2006; Bitencourt, 2001; Dudziak, 2009; Filenga, Moura & Rama, 2010; Fleury & Fleury, 2001; McNeil & Giesecke, 2001; Rosa, Paula & Siqueira, 2015; Singh & Pinki, 2009). Por fim, Perrenoud (2001), refere que a competência se relaciona à eficácia na execução das atividades (cf. Robalo, 1995, p.106-107).

Posto isto, pese as divergências existentes sobre a conceituação do termo competência, há complementaridades que permitem uma conceituação integradora sobre este termo. Estas complementaridades serão as utilizadas para a definição do termo competência neste estudo, o qual leva em conta as diferentes escolas (Brandão & Borges-Andrade, 2007).

Alicerçando-se nas referidas definições, competência será entendida, neste estudo, como uma capacidade adquirida de satisfazer pedidos complexos através da mobilização

consciente e da transferência de recursos, de conhecimentos (saberes), de habilidades (saber fazer), de atitudes (saber ser), e de atributos pessoais. Estes atributos pessoais incluem comportamentos e experiências, podendo estes serem tangíveis e intangíveis, adquiridos através de aprendizagem formal e informal, tanto no meio acadêmico quanto no trabalho e na interação com outras pessoas. Com o objetivo de qualificar e capacitar o indivíduo para que este possa aprimorar seu desempenho na interação com o mundo que o cerca, contribuindo para a execução, de forma objetiva, eficaz e diferenciada, em cada situação, de atividades diversas em determinadas áreas do conhecimento, de forma que possa agregar valor tanto ao meio em que se encontra inserido, quanto a si mesmo. É ainda algo que deve poder ser validada e constantemente aprimorada, pois possui data de validade, podendo ficar obsoleta e, por fim, deve poder ser mensurada.

3.2.4. Aptidão

Se tratando do termo “Aptidão”, apesar deste não ser muitas vezes referenciado na literatura investigada, ele é considerado por Snow (1992) como um termo antigo, para um conceito também antigo, que apesar de ainda ser amplamente utilizado é muitas vezes mal compreendido em muitos textos científicos, profissionais e públicos.

Snow (1992) referencia que aptidão é uma predisposição do indivíduo que o possibilita responder de maneira diferenciada a determinada situação.

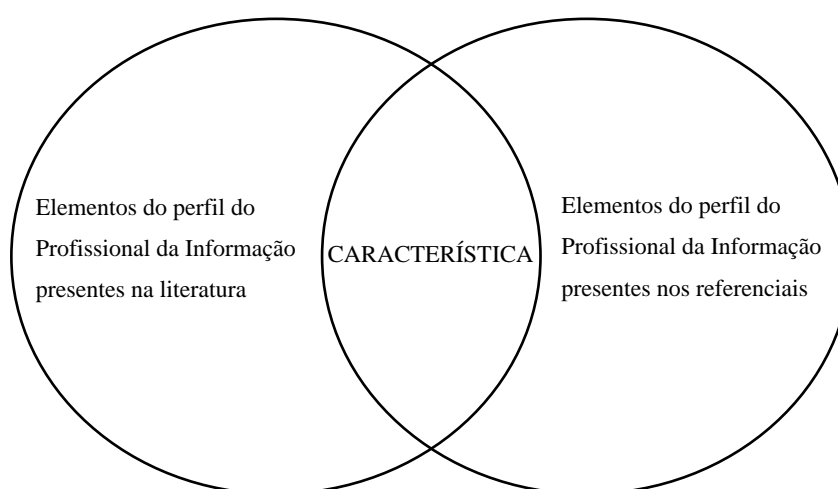
Santos e Barreira (2019, p. 49) comentam que ter ou adquirir “aptidão para realizar determinada tarefa” é denominado como competência.

Por sua vez, ECIA e Pinto (2005, p. 22) referenciam aptidão como um comportamento apropriado, “disposições, naturais ou adquiridas, que induzem comportamentos” (cf. Correia, 2003, p.16; Marcos, 2015, p. 150). Este conceito também encontrado em Fleury e Fleury (2001).

Neste estudo, aptidão será entendida como uma característica potencial e uma disposição pessoal, natural ou adquirida, que possibilita o desenvolvimento, em determinadas condições, de alguma qualidade, habilidade ou potência adicional, indicando uma predisposição para a resposta diferencial de indivíduos às situações.

3.2.5. Definição de Características

Dada a diversidade de termos relacionados ao perfil do Profissional da Informação e da multiplicidade de conceitos relacionados a estes termos, este trabalho irá adotar, como forma a agrupar o conjunto de elementos formadores do perfil do Profissional da Informação, o termo “Característica”, a qual passa a ser definida como o conjunto de conhecimentos, de habilidades, de competências, de aptidões, bem como dos demais requisitos, ou elementos, presentes na literatura, necessários para que o Profissional da Informação execute as suas funções. A Figura 3 ilustra esta definição.



*Figura 3 - Definição de Característica.
Fonte: o autor.*

CAPÍTULO IV – ABORDAGEM DE INVESTIGAÇÃO

4.1. Problemática da investigação

Como referido nos capítulos anteriores, há um considerável número de trabalhos sobre os Profissionais da Informação. Na análise destes trabalhos foi possível encontrar diferentes perfis e profissões, relacionados com este profissional.

Estas diferenças são ainda mais acentuadas quando as realidades portuguesa e brasileira são comparadas (Silva & Ribeiro, 2004), existindo uma maior diversidade de profissões relacionadas com o Profissional da Informação no Brasil.

Relativamente ao perfil do Profissional da Informação, verifica-se que este é composto por um conjunto de Características, as quais são mencionadas em trabalhos de investigação, em referenciais e em classificações profissionais. Observa-se ainda que estas Características também apresentam uma conceituação multifacetada (Filenga, Moura & Rama, 2010; Oliveira & Rodrigues, 2020; Primi, et al., 2001), não existindo um conjunto consolidado das Características que compõe o perfil do Profissional da Informação (Oliveira, et al., 2019).

Dada esta diversidade de perfis e conceitos, torna-se difícil aos *stakeholders* organizacionais, perceber o que esperar dos Profissionais da Informação; também não é possível que estes profissionais possam compreender a abrangência da sua profissão e as Características que compõe o seu perfil.

Desta forma, foram objetivos deste trabalho de investigação:

- Identificar os principais referenciais do Profissional da Informação;
- Rever e sistematizar os conceitos apresentados nesses referenciais;
- Identificar as Características do Profissional da Informação mais referidas na literatura;
- Conhecer a importância dada durante a prática profissional, às Características, pelos diplomados de programas de mestrado, na área da Ciência da Informação, que exerçam ou já tenha exercido funções profissionais na área da Ciência da Informação;
- Identificar as Características consideradas mais importantes na opinião destes diplomados, comparando as realidades em Portugal e no Brasil.

A próxima secção aprofundará os aspetos metodológicos utilizados para concretizar cada um dos objetivos apresentados, definindo e descrevendo os paradigmas, as metodologias, as abordagens e os métodos de investigação.

4.2. Paradigmas, Metodologias, Abordagens e Métodos da investigação

Como comentado por Ngulube (2015) o conhecimento científico é gerado a partir do acumular de estudos anteriores. Por este motivo é importante compreender como estes estudos foram realizados. A análise da metodologia utilizada nestes estudos auxilia esta compreensão, pois é através da metodologia que o investigador olha para o fenómeno para extrair dele o conhecimento. Ngulube (2015) comenta ainda que é necessária cautela na análise da metodologia, porque por um lado existem diversos estudos a utilizarem metodologias equivocadas e por outro lado, há inúmeras nomenclaturas, muitas delas confusas, para descrever estas metodologias (cf. De Vaus, 2001).

Não sendo intenção deste estudo analisar as diferentes terminologias utilizadas nas metodologias de investigações, utilizar-se-á os conceitos referidos no estudo de Ngulube (2015) para descrever o paradigma, a metodologia, as abordagens e os métodos utilizados neste estudo, confrontando com outros autores quando necessário.

Nas Ciências Sociais, entre estas a Ciência da Informação, encontram-se, entre outras metodologias de investigação (cf. Van den Berg, 2013) as quantitativas, que utilizam abordagens de investigação como a pesquisa, o experimento e o estudo de caso; as qualitativas que também empregam o estudo de caso, para além de abordagens etnográficas, fenomenológicas e da teoria fundamentada (*grounded theory*) (cf. Tajedini, Sadatmoosavi & Esfandiarpour, 2018); os métodos de pesquisa misto, que aplicam abordagens de pesquisa exploratórias, explanatórias e incorporadas; e o método quadripolar o qual se compõe de quatro polos: o epistemológico, o teórico, o técnico e o morfológico, cada um deles composto por passos que guiam a investigação (Silva 2014; Terra, 2014).

Acima das metodologias de investigação encontram-se os paradigmas de investigação. Autores como Kuhn (1998) e Creswell (2007) comentaram sobre a importância de os explicitar, uma vez que os paradigmas informam à comunidade científica como a investigação foi conduzida. Dentre estes paradigmas encontram-se o positivista, que é

objetivo, recorre a métodos quantitativos para a verificação de hipóteses e pretende que o objeto científico não influencie, nem seja influenciado pela investigação (cf. Araújo, 2009); o construtivista, que aceita e trabalha com a subjetividade, criando uma inter-relação entre o objeto científico e a investigação, com o objetivo de compreender, interpretar e em última instância explicar a realidade (Guba e Lincoln, 1994); o interpretativista, considerado por muitos autores como parte do construtivista (cf. Elias, et al., 2014; Ngulube, 2015) e que não considera uma realidade nem totalmente objetiva, como o positivismo, nem totalmente subjetiva, como o construtivismo (Morgan, 2005); e por fim o pluralista ou pragmático, que surge numa tentativa de unir o paradigma positivista e o interpretativista/construtivista (Ngulube, 2015).

Logo abaixo das metodologias de investigação, situam-se as abordagens ou desenhos de investigação. Estas abordagens podem assumir um caráter exploratório, com o desenvolvimento de conceitos e de ideias, para a formulação de problemas ou hipóteses, que podem ser utilizadas em outras investigações; um caráter descritivo, que objetiva expor as Características de determinado fenómeno, relacionar variáveis e definir sua natureza, sem com isso explicar o fenómeno; ou um caráter explicativo, que têm o objetivo de identificar os fatores causais de determinado fenómeno (Ngulube, 2015; cf. Fraser, 2014).

Posto isto, ressalta-se que este estudo utiliza um paradigma construtivista, porque aceita que o perfil do Profissional da Informação é um dado subjetivo, mas que esta subjetividade não impede a análise, a interpretação e a compreensão deste perfil (Guba e Lincoln, 1994). Utiliza ainda uma metodologia mista, empregando abordagens de investigação quantitativas como a pesquisa, e qualitativas como a exploração e a descrição da literatura produzida sobre as Características do Profissional da Informação, pretendendo desenvolver conceitos e ideias acerca do perfil deste profissional, relacionando estas ideias e conceitos com outros indicadores, como o país e o tempo de experiência do profissional (cf. Gil, 2002; Lakatos & Marconi, 2001).

Entre os métodos de investigação, este trabalho empregou o bibliográfico, recorrendo a material já publicado, com o intuito de realizar uma aproximação ao tema, buscando perceber o que já foi produzido sobre o Profissional da Informação, em Portugal e no Brasil, e sobre as suas Características. Esta aproximação foi realizada através de uma revisão de literatura (Webster & Watson, 2002) que foi seguida de uma abordagem

4.3. Métodos de Investigação e Análise dos Dados

A intenção da revisão de literatura (Webster & Watson, 2002) foi a de explorar e descrever o que já havia sido escrito sobre o Profissional da Informação e as suas Características. Para alcançar esta intenção, buscou-se, através de repositórios em linha, nomeadamente a *Web of Science*, a *B-On*, o *Microsoft Academic* e o *Google Scholar*, recuperar documentos sobre questões de investigação que incluíam os termos "Profissional da Informação", "Conhecimentos", "Habilidades", "Competências" e "Aptidões", bem como os seus sinónimos, tanto no idioma português, quanto no inglês.

Para a escolha dos documentos a serem extraídos, foi realizada a leitura dos títulos, palavras-chave, resumos, conclusões e referências bibliográficas, buscando sempre um confronto com o tema abordado por este estudo.

Para além da literatura foram consultadas a CPP e a CBO. Através de uma análise de conteúdo (Bardin, 2011) aplicada a estas classificações, foi possível identificar um conjunto de profissões relacionadas com o Profissional da Informação, foi ainda possível identificar, na CBO, um conjunto de funções e Características relacionadas a este profissional.

Foram ainda consultados referenciais (o Euro-Referencial, o CIP e o RIM). Observou-se que haviam Características que ocorriam inúmeras vezes, ou que eram sinónimas, como por exemplo, a Característica de "Comunicação oral" (Euro-Referencial), e "Comunique-se adequadamente para a tarefa, oralmente e por escrito" (RIM). De forma a sistematizar e sintetizar estas Características, foi realizada uma análise de conteúdo (Bardin, 2011), amparada pela literatura já produzida sobre estas Características e referenciais (Fraser-Arnott, 2017; Oliveira, et al., 2019; Oliveira & Rodrigues, 2019) sendo criado um Mapa de Características.

Dado que estas Características apresentavam conceitos multivariados (Farias, 2013), procedeu-se a uma análise e síntese das diferentes correntes relacionadas a estas Características, alcançando-se assim conceituações unificadoras.

Por fim, foi aplicada uma abordagem interpretativa, aos resultados que foram sendo obtidos com os passos já referenciados. Esta abordagem buscou perceber como os autores construíram o texto, para em seguida, confrontar estes autores entre si (Aceti & Cesar,

2015). Este confronto foi realizado tanto entre a literatura revista, quanto entre os referenciais e as classificações nacionais das profissões.

4.3.1. O Questionário

Ao fim destes procedimentos, foi possível criar um panorama sobre o perfil do Profissional da Informação em Portugal e no Brasil. Restava perceber se este perfil se mantinha para além da literatura, o que incluía perceber quais dentre as Características sintetizadas, eram as mais ou menos relevantes para o trabalho destes profissionais. Foi então construído um questionário, fundamentado em toda a investigação realizada

O questionário foi elaborado de forma a que se pudesse compreender quem era o Profissional da Informação em Portugal e no Brasil, enquanto diplomado de um programa de mestrado na área da Ciência da Informação, bem como entender qual é a percepção destes profissionais sobre a importância de um conjunto de Características.

A aplicação de questionários, enquanto uma abordagem de pesquisa (Gil, 1999) em Ciência da Informação, tendo como base a revisão de literatura, com o objetivo de descrever ou mesmo explorar determinadas realidades, têm sido utilizadas por diversos autores (Awan & Ameen, 2020; Baptista, 2000; Baro, Obaro & Aduba, 2019; Faria & Castro Filho, 2014; Ferreira, 2003; Marcos, 2015, 2017; Pinto & Ochôa, 2006; Santos & Barreira, 2019). Sendo este questionário fundamentado no das autoras Marcos (2015, 2017) e Pinto e Ochôa (2006).

O questionário foi composto por questões fechadas e abertas. As questões fechadas tiveram como objetivo, selecionar e agrupar os participantes deste estudo dentro das categorias que se pretendia analisar. Construiu-se questões fechadas para tornar mais sensível a recolha dos dados e facilitar o tratamento destes. As questões abertas foram necessárias para recolher a opinião dos participantes com relação às suas atividades; elas foram construídas em formato aberto, pois dado as vastas possibilidades de opiniões, não foi possível criar categorias que as delimitassem (Gunther & Lopes Júnior, 2012).

O questionário foi aplicado em linha, com a utilização da ferramenta Formulário (*Forms*), do Google (Google, 2020). A aplicação do questionário, em linha, permitiu a participação de diversos participantes, tanto em Portugal quanto no Brasil, sem a necessidade de gastos com correio ou deslocação.

Posto isto e sabendo que podem existir diversas falhas na construção e aplicação dos questionários, como a má construção de questões, que podem torná-las subjetivas ou mesmo dúbias (Marconi & Lakatos, 2003), aplicou-se um questionário teste para a validação, tanto das questões quanto das suas formas. Este questionário foi enviado para Profissionais da Informação da rede de contactos do proponente deste trabalho, registados no LinkedIn. Na revisão do questionário teve ainda importante participação o orientador deste trabalho. Estes revisores sugeriram alterações, as quais se relacionam à diferença de vocabulário entre o português europeu e o português americano, bem como na formatação e ordenação das questões.

Em seguida serão apresentadas as questões identificadas, com o intuito de dar resposta aos objetivos de investigação propostos.

Com a 1ª questão, eliminatória, pretendia-se saber se o participante era um diplomado de um dos mestrados investigados. Caso a resposta fosse positiva, era solicitado ao participante que assinalasse o programa de mestrado correspondente ao seu diploma, opção inserida na 2ª questão (ver Tabela 11 coluna “Mestrado”).

Na 3ª questão, que também possuía um carácter eliminatório, pretendia-se verificar se o participante exercia ou já havia exercido funções profissionais na área da Ciência da Informação. Caso a resposta fosse positiva, o participante era apresentado a uma listagem com 29 profissões, apresentadas na 4ª questão.

Estas 29 profissões foram extraídas das Fichas (Buschbeck & Sousa, 2013) (ver Secção 2.3). Nesta 4ª questão havia ainda um campo intitulado “outros”, que possibilitava ao participante escrever uma outra profissão, não referenciada dentre as disponíveis.

A 5ª questão visava caracterizar o participante de acordo com os anos de experiência deste, na área da Ciência da Informação, e possuía as seguintes opções: “menos de 1 ano”, “entre 1 e 3 anos”, “3 anos ou mais”.

A 6ª questão, aberta (Gunther & Lopes Júnior, 2012), possuía o objetivo de perceber quais eram as funções desempenhadas pelos participantes, durante o exercício de funções profissionais na área da Ciência da Informação.

Na 7ª questão, central deste estudo, pretendia-se identificar a importância dada pelos participantes, no exercício de funções profissionais na área da Ciência da Informação, a cada uma das 29 Características sintetizadas do Euro-Referencial, do RIM e do CIP (ver

Apêndice I). Para tal, foi pedido que cada participante classificasse, numa escala tipo Likert graduada de 1 a 7, onde 1 representa pouco importante e 7 muito importante, cada uma das 29 Características sintetizadas.

Para a realização da síntese referida nesta 7ª questão, foi executado um trabalho de análise de conteúdo (Bardin, 2011), que culminou na compilação de todas as competências e as aptidões referidas no Euro-Referencial, de todos os conhecimentos e as habilidades mencionadas no RIM e por fim de todas as competências mencionadas no CIP.

Após este trabalho de compilação, utilizou-se do trabalho de síntese já realizado entre o Euro-Referencial e o RIM (Oliveira, et al., 2019), bem como de dois outros trabalhos, onde foram realizadas a análise de conteúdo do RIM (Fraser-Arnott, 2017; Oliveira & Rodrigues, 2019). Desta forma foi possível criar um Mapa de Características (ver Apêndice I). Na Tabela 9, é possível visualizar um exemplo deste trabalho, a partir da Característica síntese: “Capacidade de pesquisar e recuperar informação”.

Tabela 9 - Exemplo de síntese das Características.

| | |
|--|---|
| Característica Síntese | "Capacidade de pesquisar e recuperar informação" |
| Domínio Síntese | Informação |
| Característica (do Referencial) | “Desenvolvimento de estratégias sofisticadas de busca e recuperação para descobrir e recuperar informações de diversos sistemas e repositórios” (CIP) |
| | Técnicas de pesquisa (RIM) |
| | Pesquisa da Informação (Euro-Referencial) |
| | “Recuperação e análise de informações e dados” (CIP) |
| Domínio de Competências | “Práticas de registos e gestão da informação e de governança da informação” (RIM) |
| | “Informação” (Euro-Referencial) |
| Tipo de Característica | “Competência” (CIP, Euro-Referencial); |
| | “Conhecimento” (RIM) |
| Referenciais | CIP; RIM; Euro-Referencial |

Fonte: o autor.

O resultado desta síntese, com cada uma das Características e dos domínios, está apresentado na Tabela 10.

Tabela 10 - Síntese das Características referidas pelos referenciais.

| DS | Características Síntese |
|-----------|---|
| Inf | Capacidade de pesquisar e recuperar informação |
| | Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação |
| | Capacidade de verificar e validar fontes de informação e recursos informacionais |
| | Capacidade de gestão de recursos informacionais |
| | Conhecimentos sobre gestão de processos informacionais |
| | Conhecimentos sobre Comportamento Informacional |
| | Capacidade de produzir, editar e publicar conteúdos |
| Org | Capacidade de verificação e auditoria de recursos informacionais |
| | Conhecimentos sobre Legislação, Regulamentos e Normas |
| | Conhecimentos de gestão de projetos |
| | Conhecimentos sobre a organização e o negócio |
| | Conhecimentos de gestão de negócio e gestão financeira |
| P&I | Conhecimentos de marketing e vendas |
| | Princípios de Ética |
| | Capacidade de aprendizagem |
| | Capacidade de comunicação |
| | Capacidade de trabalhar em equipa |
| | Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese |
| Tec | Capacidade de adaptação à mudança |
| | Capacidade de liderança e de gestão de pessoas |
| | Conhecimentos de línguas estrangeiras |
| | Conhecimentos de pedagogia |
| | Conhecimentos diversos sobre tecnologias e sistemas de informação |
| O | Conhecimentos sobre avaliação, seleção e uso de ferramentas de gestão de informação ou sistemas de informação |
| | Conhecimentos sobre tecnologias de armazenamento e gestão de dados |
| | Conhecimentos ou Capacidade para definir requisitos de sistemas de informação |
| | Conhecimentos sobre preservação física e digital |
| O | Conhecimentos sobre desenvolvimento e implementação de sistemas de informação |
| O | Conhecimentos de outros domínios do saber |

Legenda: DS = Domínio Síntese; P&I = Pessoal e Interpessoal; Inf = Informação; Org = Organizacional; O = Outros; T = Tecnologias.

Fonte: o autor.

4.3.2. Seleção dos participantes deste estudo

Para este estudo foram escolhidos diplomados em programas de mestrado na área da Ciência da Informação, que exercem ou que já exerceram funções profissionais na área da Ciência da Informação. Foram escolhidos diplomados, porque aqueles que concluem estes programas, são considerados profissionais do último nível de qualificação profissional em referenciais como o Euro-Referencial (ECIA & Pinto, 2005; cf. ISCAP, 2019). Para além disso, estes programas de mestrado, têm o objetivo de fornecer um

conjunto de ferramentas e práticas voltadas ao aperfeiçoamento de profissionais empenhados com o avanço da Ciência da Informação (PPGCI, 2016).

Para se alcançar estes diplomados, recuperou-se as listas destes programas de mestrado. Em Portugal, utilizou-se a listagem apresentada no site da APBAD - Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas, Profissionais da Informação e Documentação (APBAD, 2020). Da listagem da APBAD, excluiu-se os mestrados de carácter específico, como o Mestrado em História e Património - Arquivos Históricos da Universidade do Porto, restando 3 IES com os seus respetivos mestrados na área da Ciência da Informação.

Na seleção dos programas de mestrado no Brasil, optou-se pela utilização do índice da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), disponíveis em fevereiro de 2020, na Plataforma Sucupira (CAPES, 2019). O índice CAPES compreende uma avaliação quadrienal aplicada aos programas de pós-graduação (mestrado e doutoramento), a qual pontua estes programas de acordo com requisitos, como a produção científica e o quadro docente (Marengo, 2015). Foram escolhidos os 5 programas com as notas mais elevadas do índice da CAPES (notas 5 e 6). Estes 5 programas pertencem a 4 IES.

Mas uma IES em Portugal não respondeu aos pedidos de apoio à pesquisa, enviados por e-mail, por isso foi escolhida outra IES, dentre as mencionadas pela lista da APBAD. Por sua vez, no Brasil, foram escolhidas outras 6 IES, como tentativa de se aumentar o número de respostas, ao mesmo tempo em que se tentava cobrir todos as 5 regiões do país.

Ao todo foram contactadas 14 IES as quais ministram 15 programas de mestrado, sendo 4 IES em Portugal e 10 IES no Brasil, como pode ser observado na Tabela 11.

O questionário esteve disponível para preenchimento entre os dias 28 de maio e 28 de agosto de 2020. Porém, devido ao reduzido número de respostas obtidas até o mês de julho, publicou-se nesse mês, um pedido de colaboração em grupos temáticos da área da Ciência da Informação nas redes sociais, alcançando assim um acréscimo no número de respostas. A estrutura do questionário pode ser consultada no Apêndice II.

Tabela 11 - IES contactadas para o estudo e seus respectivos programas de mestrado.

| Pais | IES | Mestrados |
|---------------------------------|--|--|
| Portugal | Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP) | Mestrado em Informação Empresarial (MIE) |
| | Universidade de Coimbra (UC) | Mestrado em Ciência da Informação (MCI) |
| | Universidade de Lisboa (UL) | Mestrado em Ciências da Documentação e Informação (MCDI) |
| | Universidade do Porto (UP) | Mestrado em Ciência da Informação (MCI) |
| Brasil | Universidade Estadual de Londrina (UEL) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI) |
| | Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI) |
| | Universidade de Brasília (UnB) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI) |
| | Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) | Programa de Pós-Graduação em Organização e Gerenciamento do Conhecimento (PPG-GOC) |
| | | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI) |
| | Universidade Federal do Pará (UFPA) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI) |
| | Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI) |
| | Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI) |
| | Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PGCI) |
| | Universidade Federal do Ceará (UFC) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI) |
| Universidade de São Paulo (USP) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI) | |

Fonte: o autor.

4.3.3. Ferramentas e testes de análise de dados

No tratamento e na análise dos dados recuperados com a aplicação do questionário, foram utilizadas ferramentas de recolha de dados e testes estatísticos. Estas ferramentas e esses testes passam a ser comentados por este estudo.

Entre as ferramentas utilizadas na construção do questionário, encontra-se uma escala tipo Likert, utilizada na 7ª questão, a qual foi utilizada para recolher a importância que cada participante inferia às 29 Características. Este tipo de escala foi escolhido por já ter sido aplicada, com sucesso, em outras investigações na área das Ciências Sociais, tal

como a Ciência da Informação (Ferreira & Duarte, 2012; Santos & Barreira, 2019; Silva Júnior & Costa, 2014; Terra, 2017).

Apesar de haver diferenças de perspectiva entre a escolha de pontos para graduar escalas do tipo Likert, é possível escolher uma graduação em 7 pontos, a qual alcança uma maior possibilidade de representação (Vieira & Dalmoro, 2008; cf. Dalmoro & Vieira, 2013).

Pese o fato de que a análise estatística das respostas, obtidas através da escala tipo Likert, não ser aceite por alguns autores, pois as variáveis desta escala geralmente assumem um carácter qualitativo ordinal e não quantitativo intervalar (cf. Mayett-Moreno, et al., 2018), este estudo empregou um protocolo, o qual compreendeu a recolha das frequências das respostas em cada um dos 7 pontos, das 29 Características, para de seguida efetuar o cálculo das médias dessas frequências (cf. Ferreira & Duarte, 2012; Pereira, et al., 2018). Por fim, estes valores foram ordenados de forma a obter uma classificação ordinária entre as Características (cf. Pinto & Ochôa, 2006; Inácio, 2006).

Com relação aos dados gerados pela aplicação do questionário, estes foram inseridos numa folha do Excel (para Mac, versão 16.41) e analisados, utilizando-se testes estatísticos com a utilização do programa SPSS (para Mac, versão 26), testes estes que passarão a serem explicados. Em todos os testes foi empregue um intervalo de confiança de 95% (Marôco, 2018).

De forma sucinta, os testes estatísticos podem ser paramétricos, quando as amostras assumem uma distribuição normal, ou não paramétricos quando as amostras não assumem uma distribuição normal.

Para verificar a parametrização das amostras, utilizou-se do teste de Shapiro-Wilk (Leotti, Coster & Riboldi, 2012). Assume-se que uma amostra possui uma distribuição normal (paramétrica), caso a amostra apresente um valor de significância (sig.) igual ou superior a 0,05 (5%). Do contrário, ou seja, caso a amostra apresente um valor de significância inferior a 0,05, assume-se que esta amostra não segue uma distribuição normal, ou seja, é não paramétrica (Marôco, 2018). Ao aplicar este teste nas respostas obtidas referentes às 29 Características, verificou-se que as amostras não seguiam uma distribuição normal.

Verificando-se a parametrização das amostras, utilizou-se testes não paramétricos para a análise dos dados. Há testes não paramétricos para amostras dependentes e independentes. De forma resumida, a dependência ou não de um conjunto de dados

relaciona-se com os valores de uma amostra afetar ou não os valores de outra amostra. Para além disso, amostras dependentes devem possuir o mesmo conjunto de elementos. Como exemplo de teste aplicado a amostras dependentes, é possível referir a verificação da presença ou não de diferenças numa amostra, antes ou depois de um evento, situação que pode ser verificada com o teste de Wilcoxon (Marôco, 2018).

Por sua vez, as amostras independentes são aquelas em que os valores, num conjunto de dados, não influencia os valores num outro conjunto de dados. Amostras independentes não necessitam possuir o mesmo número de elementos. Como exemplo de teste aplicado a amostras independentes, é possível referir a verificação da presença de diferenças significativas entre as médias de duas amostras numa determinada variável, medida que pode ser verificada com o teste de Mann-Whitney (Marôco, 2018).

As amostras deste estudo são provenientes de dados independentes, porque para além de possuírem tamanhos distintos, não há uma relação de afetação entre elas. Posto isto, aplicou-se o já referido teste de Mann-Whitney, para verificar se havia diferenças significativas entre a importância que os participantes deste estudo, em Portugal, forneciam as Características, se comparado com os participantes no Brasil, ou seja, duas variáveis (Portugal e Brasil). A presença de diferenças significativas ocorre se a significância for inferior a 0,05 (cf. Bolzan & Kubota, et al., 2013).

Houve ainda a necessidade de verificar se existia diferenças significativas entre três grupos de variáveis. Estes grupos são compostos pela diferença temporal de experiência profissional. Neste caso, aplicou-se o teste de Kruskal-Wallis o qual permite verificar se há diferenças numa amostra, quando esta é relacionada com duas ou mais variáveis independentes (cf. Barrancos & Ferreira, 2017). Da mesma forma que no teste de Mann-Whitney, são consideradas diferenças significativas aquelas em que a significância é inferior a 0,05 (cf. Marôco, 2018).

Por fim, foi empregue a análise do Alfa de Cronbach, utilizado para testar a consistência dos dados obtidos (cf. Bolzan & Vieira, et al., 2013). Nesta análise, os valores possuem uma oscilação entre 0 e 1, enquanto mais próximo de 1 maior a consistência interna da amostra (Marôco, 2018). Alguns autores como Landis e Koch (1977) comentam sobre a existência de graus de consistência verificados pelo Alfa de Cronbach, sendo considerados aceitáveis os valores acima de 0,70 e com alta consistência os valores acima

de 80. Por outro lado, há autores a referirem que valores acima de 90 são redundantes, ou seja, podem existir vários itens a mensurar o mesmo (Almeida, Santos & Costa, 2010).

CAPÍTULO V – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1. Apresentação dos Resultados

O presente capítulo passará a apresentar os resultados obtidos nesta investigação. Será realizada uma breve análise destes resultados, a qual compreenderá a categorização e análise dos participantes deste estudo; uma análise das diferenças e semelhanças existentes entre os participantes em Portugal e no Brasil; e por fim o confronto entre os resultados obtidos com a literatura investigada.

5.2. Categorização dos participantes deste estudo

Das 14 IES contactadas, 9 IES (3 em Portugal e 6 no Brasil), responderam positivamente à pesquisa, concordando em enviar o questionário para os seus diplomados. Os participantes totalizaram 159 indivíduos, dentre os quais 151 declararam-se diplomados num dos programas de mestrado destas IES. Destes diplomados, 121 afirmaram exercerem ou já terem exercido funções profissionais na área da Ciência da Informação, sendo 24 em Portugal e 97 no Brasil. Estes 121 participantes serão os analisados neste trabalho e são apresentados na coluna “Profissionais” da Tabela 12.

Tabela 12 - IES que responderam ao estudo, os seus mestrados, os diplomados e profissionais.

| País | IES | Mestrados | Diplomados | Profissionais |
|--------------|-------|-----------------|------------|---------------|
| Portugal | UC | MCI | 14 | 11 |
| | UL | MCDI | 11 | 8 |
| | ISCAP | MIE | 7 | 5 |
| Brasil | UFMG | PPG-GOC e PPGCI | 33 | 25 |
| | UNESP | PPGCI | 33 | 29 |
| | UFPE | PPGCI | 24 | 19 |
| | UnB | PPGCInf | 22 | 19 |
| | UFSC | PGCIn | 6 | 4 |
| | UFC | PPGCI | 1 | 1 |
| Total | | | 151 | 121 |

Fonte: o autor.

Não foi possível realizar um confronto entre o número de pedidos que as IES enviaram aos seus diplomados e o número de respostas obtidas, ou mesmo o número total de diplomados nos referidos mestrados. Esta impossibilidade foi provocada por problemas administrativos. Algumas das IES não possuíam uma base de dados com o número de diplomados do mestrado, sendo que em alguns casos o questionário foi enviado tanto para estudantes ainda em curso, quanto para diplomados. Em outros casos, o questionário foi

enviado para estudantes e diplomados de outros mestrados, que estavam sob a alçada da Faculdade.

5.2.1. Profissões dos participantes deste estudo

No que se refere às profissões dos participantes deste estudo, realizou-se uma normalização das respostas, pois alguns participantes, ao não encontrarem a sua profissão entre as disponíveis para escolha, optaram por inseri-la no espaço “outro”. Por isso surgiram profissões sinónimas como a de “Professor” e de “Docente”, as quais foram normalizadas como “Professor”. As respostas obtidas, já normalizadas, podem ser visualizadas na Tabela 13.

Tabela 13 - Comparação entre a profissão dos participantes deste estudo, em Portugal (PT) e no Brasil (BR).

| Profissão | PT | PT % | BR | BR % | Total |
|---|-----------|-------------|-----------|-------------|--------------|
| Bibliotecário | 11 | 46% | 48 | 49% | 59 |
| Arquivista | 6 | 25% | 14 | 14% | 20 |
| Professor | | 0% | 7 | 7% | 7 |
| Gestor de Informação | 2 | 8% | 5 | 5% | 7 |
| Analista de Negócios | | 0% | 3 | 3% | 3 |
| Gestor de Sistemas de Informação | 1 | 4% | 3 | 3% | 4 |
| Gestor de Processos | | 0% | 2 | 2% | 2 |
| Cientista de Dados | | 0% | 2 | 2% | 2 |
| Consultor em Informação | | 0% | 2 | 2% | 2 |
| Museólogo | | 0% | 1 | 1% | 1 |
| Gestor de segurança da informação | | 0% | 1 | 1% | 1 |
| Técnico em Tecnologia da Informação | | 0% | 1 | 1% | 2 |
| Gestor de Conhecimento | | 0% | 1 | 1% | 1 |
| Cientista da Informação | 1 | 4% | 1 | 1% | 1 |
| Gestor de Documentos (Records Manager) | 1 | 4% | 1 | 1% | 1 |
| Pesquisador Tecnológico / Desenvolvedor de Sistemas | | 0% | 1 | 1% | 1 |
| Arquiteto de Informação | | 0% | 1 | 1% | 2 |
| Consultor de Sistemas de Informação | | 0% | 1 | 1% | 1 |
| Analista de Informação | | 0% | 1 | 1% | 1 |
| Gestor de Comunicação | | 0% | 1 | 1% | 1 |
| Documentalista | 1 | 4% | | 0% | 1 |
| Conservador de fotografia | 1 | 4% | | 0% | 1 |

Fonte: o autor.

Na análise da Tabela 13, é notório o número de Bibliotecários, os quais correspondem a quase metade dos participantes, ocupando a primeira posição dentre as profissões declaradas pelos participantes deste estudo, tanto em Portugal quanto no Brasil. Também com um valor expressivo, ocupando a segunda posição, encontra-se a profissão de Arquivista; mas enquanto 25% dos participantes em Portugal declararam-se arquivistas,

este número foi inferior no Brasil, com cerca de 14% dos participantes. Ocupando a terceira posição, encontram-se as profissões de Professor e de Gestor de Informação, pese o fato de que a profissão de Professor só é mencionada pelos participantes do Brasil. No Apêndice III é possível observar o número de participantes deste estudo agrupados por profissão, por mestrado, por IES e por país.

Se as profissões apresentadas no questionário (ver Apêndice II), forem comparadas com as profissões escolhidas pelos participantes, e com as profissões inseridas por estes no campo “outros”, é possível observar que das 29 profissões apresentadas no questionário, 12 não foram escolhidas e 5 foram inseridas por estes participantes. A Tabela 14 apresenta estas profissões.

Tabela 14 - Profissões não escolhidas vs. profissões inseridas pelos participantes deste estudo.

| Profissões não escolhidas | Profissões inseridas |
|--|--|
| Analista Funcional; | Analista de Informação; |
| Auditor de Sistemas; | Conservador de fotografia; |
| Consultor em Suporte Aplicacional; | Gestor de segurança da informação; |
| Curador Digital; | Museólogo; |
| Gestor de Comunidades e Redes Sociais; | Pesquisador Tecnológico/Desenvolvedor de |
| Gestor de Conteúdos; | Sistemas; |
| Gestor de Dados; | Professor (e sinónimas). |
| Gestor de Negócios; | |
| Gestor de Qualidade; | |
| Gestor de Stocks; | |
| Perito de Informação; | |
| Produtor de Conteúdos. | |

Fonte: o autor.

Ao comparar as profissões mencionadas pelos participantes com as profissões dos Grupos dos Arquivistas, Curadores de Museus/Museólogos e Profissionais da Informação da CPP e a CBO, verifica-se diferenças entre as profissões referidas pelos participantes e as constantes nos referidos grupos destas classificações. Apenas 9 dentre as 22 profissões resultantes das respostas ao questionário, possuem equivalência na CPP e na CBO sob os grupos referenciados. Na Tabela 15 é possível observar esta comparação.

Perante isto, considerou-se analisar se as outras 13 profissões mencionadas podem ser encontradas nas classificações. É importante salientar que a CPP possui na sua estrutura o código 2622.0 com a denominação de “Bibliotecários e outros especialistas de informação relacionados”, o que pode indicar que estes “outros especialistas de informação relacionados” já incluem as demais profissões indicadas pelos participantes; mas se assim for, não seria possível encontrar estas profissões em outras partes das classificações.

No que se refere a CBO, há outras profissões, não inseridas no Grupo dos Profissionais da Informação, mas mencionadas como profissões dos Profissionais da Informação por organizações como a iSchools (iSchools, 2019c) são profissões da área da Ciência da Computação como as pertencentes ao Grupo Primário 2124 da CBO, o qual engloba os Analistas de Tecnologia da Informação (Desenvolvedores da Web, Engenheiros de desenvolvimento de software, Analistas e Gerentes de TI) (cf. Santos, 1996, p.23).

Tabela 15 - Comparação entre as profissões referidas pelos participantes, a CPP e a CBO.

| Profissões segundo as Classificações | Profissões referidas pelos participantes |
|---|---|
| Analista de informações (CBO) | Analista de Informação |
| Arquivista (CPP / CBO) | Arquivista |
| Bibliotecário (CPP / CBO) | Bibliotecário |
| Cientista de Informação (CBO) | Cientista da Informação |
| Consultor de Informação (CBO) | Consultor em Informação |
| Documentalista (CBO) | Documentalista |
| Gerente de Documentação (CBO) | Gestor de Documentos (Records Manager) |
| Gestor de Informação (CBO) | Gestor de Informação |
| Curador de museus / Museólogo (CPP / CBO) | Museólogo |
| N/C | Analista de Negócios |
| | Arquiteto de Informação |
| | Cientista de Dados |
| | Conservador de fotografia |
| | Consultor de Sistemas de Informação |
| | Gestor de Comunicação |
| | Gestor de Conhecimento |
| | Gestor de Processos |
| | Gestor de segurança da informação |
| | Gestor de Sistemas de Informação |
| | Pesquisador Tecnológico / Desenvolvedor de Sistemas |
| | Professor |
| | Técnico em Tecnologia da Informação |

Fonte: o autor.

Posto isto, após uma análise, foi possível encontrar as outras 13 profissões, quase que em sua totalidade na CBO – com exceção da profissão de Gestor do Conhecimento – e num menor número na CPP. Na CBO estas profissões podem ser encontradas, ou nomeadamente, como por exemplo a profissão de Analista de Negócios que possui o código 1423-30; ou como sinónimo de uma profissão, como a de Gerente de produção e operações, que é profissão sinónima de Gerente de Processos, com o código 1412-05; ou ainda por aproximação, como a profissão de Conservador-restaurador de bens culturais, código 2624-15, para a profissão de Conservador de fotografia.

Por sua vez, na CPP, indo ao encontro do menor número de termos ligados ao Profissional da Informação, como já referido por Silva e Ribeiro (2004), não foi possível encontrar 7 das 13 profissões, entre estas as profissões de Gestor de Comunicação e de Gestor de Conhecimento. No Apêndice XI pode ser encontrada uma síntese entre as profissões mencionadas no questionário com a CPP e a CBO.

Quando se confronta as profissões mencionadas pelos participantes, com as organizações que apoiam o Profissional da Informação, é possível verificar que das três aqui investigadas (SLA, BOBCATSSS e iSchools), apenas a iSchools possui uma terminologia ampla o suficiente para abranger todas as profissões mencionadas pelos participantes, como a profissão de Arquiteto de Informação e Gestor de Projetos (cf. iSchools, 2019c).

Analisando as profissões inseridas pelos participantes (Tabela 14), e consultando novamente as Fichas (Buschbeck & Sousa, 2013), é possível encontrar a profissão de “Analista de Informação” como uma profissão sinónima de outras profissões, entre estas as de “Gestor da Informação”, “Perito de Informação”, “Arquiteto de Informação”, “Gestor de Comunidades e Redes Sociais” e “Analista Funcional”. O mesmo ocorre com a profissão “Professor”, o qual, nas Fichas, é um posto de trabalho para a profissão de “Cientista da Informação”.

5.2.2. O tempo de experiência profissional dos participantes deste estudo

Em relação à experiência profissional dos participantes deste estudo, os dados recolhidos, mostram que em ambos os países a maioria destes possuem mais de 3 anos de experiência, como pode ser observado na Tabela 16.

Tabela 16 – Tempo de experiência profissional dos participantes, agrupados por país.

| | Brasil | BR % | Portugal | PT % |
|------------------|--------|------|----------|------|
| Menos de 1 ano | 3 | 3% | 2 | 8% |
| Entre 1 e 3 anos | 15 | 15% | 5 | 21% |
| Mais de 3 anos | 79 | 81% | 17 | 71% |

Fonte: o autor.

5.2.3. Função dos participantes deste estudo

Uma das questões colocada aos participantes, os convidou a descreverem as suas funções no exercício das atividades profissionais na área da Ciência da Informação. Com esta

questão, facultativa e aberta, obteve-se proporcionalmente a mesma quantidade de respostas em ambos os países: 22 respostas em Portugal, dentre 24 participantes e 94 respostas no Brasil, dentre 97 participantes. Dado o limite desta dissertação, estas 116 respostas não poderão ser aqui inscritas. Porém um quadro completo com estas respostas, pode ser visualizado no Apêndice IV.

5.3. Média das Características

Por fim a questão central deste estudo pretendia aferir a importância dada pelos participantes a um conjunto de 29 Características, na execução das suas funções profissionais na área da Ciência da Informação. Nesta Secção os dados referentes a esta questão serão analisados e confrontados com a literatura investigada.

Procedeu-se a comparação entre as médias das respostas dadas por país, com o intuito de analisar a existência, ou não, de diferenças entre as realidades portuguesa e brasileira e de verificar se estas diferenças eram significativas.

5.3.1. Portugal

Relativamente aos resultados obtidos com as respostas dos 24 participantes em Portugal, a Tabela 17 apresenta a posição das Características em função da média atribuída a cada uma delas.

Examinando os resultados da Tabela 17, observa-se que as três Características que mais destacam-se, apresentando as maiores médias, inserem-se no domínio “Pessoal e Interpessoal”. São estas as Características “capacidade de aprendizagem”, a “capacidade de trabalhar em equipa” e a “capacidade de comunicação”.

Por outro lado, das três Características com as menores médias, uma pertence ao domínio “Pessoal e Interpessoal” (“conhecimentos de pedagogia”) e duas ao domínio “Organizacional” (“conhecimentos de marketing e vendas” e “conhecimentos de gestão de negócio e gestão financeira”).

Tabela 17 – Posição, média e desvio padrão (DP) das Características, segundo os participantes deste estudo em Portugal.

| Portugal | | | | |
|----------|---|---------|-------|-------|
| DS | Característica Síntese | Posição | Média | DP |
| P&I | Capacidade de aprendizagem | 1º | 6,96 | 0,204 |
| P&I | Capacidade de trabalhar em equipa | 2º | 6,75 | 0,676 |
| P&I | Capacidade de comunicação | 3º | 6,67 | 0,637 |
| Inf | Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação | 4º | 6,54 | 0,658 |
| P&I | Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese | 5º | 6,54 | 0,833 |
| Inf | Capacidade de pesquisar e recuperar informação | 6º | 6,50 | 0,933 |
| Inf | Capacidade de verificar e validar fontes de informação e recursos informacionais | 7º | 6,50 | 0,978 |
| P&I | Capacidade de adaptação à mudança | 7º | 6,50 | 0,978 |
| O | Conhecimentos de outros domínios do saber | 9º | 6,21 | 1,062 |
| P&I | Conhecimentos de línguas estrangeiras | 10º | 6,21 | 1,179 |
| P&I | Capacidade de liderança e de gestão de pessoas | 11º | 6,17 | 1,204 |
| Inf | Capacidade de gestão de recursos informacionais | 12º | 6,17 | 1,341 |
| P&I | Princípios de Ética | 13º | 6,13 | 1,569 |
| Org | Conhecimentos sobre Legislação, Regulamentos e Normas | 14º | 6,08 | 1,248 |
| Inf | Conhecimentos sobre gestão de processos informacionais | 15º | 6,04 | 1,488 |
| T | Conhecimentos diversos sobre tecnologias e sistemas de informação | 16º | 6,00 | 1,180 |
| T | Conhecimentos sobre tecnologias de armazenamento e gestão de dados | 17º | 6,00 | 1,216 |
| Inf | Conhecimentos sobre Comportamento Informacional | 18º | 5,96 | 1,488 |
| T | Conhecimentos ou Capacidade para definir requisitos de sistemas de informação | 18º | 5,96 | 1,488 |
| T | Conhecimentos sobre preservação física e digital | 20º | 5,92 | 1,558 |
| T | Conhecimentos sobre avaliação, seleção e uso de ferramentas de gestão de informação ou sistemas de informação | 21º | 5,88 | 1,569 |
| T | Conhecimentos sobre desenvolvimento e implementação de sistemas de informação | 22º | 5,79 | 1,474 |
| Inf | Capacidade de produzir, editar e publicar conteúdos | 23º | 5,71 | 1,517 |
| Org | Conhecimentos de gestão de projetos | 24º | 5,58 | 1,767 |
| Inf | Capacidade de verificação e auditoria de recursos informacionais | 25º | 5,38 | 1,837 |
| Org | Conhecimentos sobre a organização e o negócio | 26º | 5,13 | 1,941 |
| P&I | Conhecimentos de pedagogia | 27º | 5,08 | 1,613 |
| Org | Conhecimentos de marketing e vendas | 28º | 4,67 | 2,099 |
| Org | Conhecimentos de gestão de negócio e gestão financeira | 29º | 4,25 | 2,132 |

Legenda: DS = Domínio Síntese; P&I = Pessoal e Interpessoal; Inf = Informação; Org = Organizacional; O = Outros; T = Tecnologias.

Fonte: o autor.

5.3.2. Brasil

Por sua vez, a Tabela 18 apresenta a posição das Características em função da média atribuída a cada uma delas pelos 97 participantes no Brasil.

Tabela 18 – Posição, média e desvio padrão (DP) das Características, segundo os participantes deste estudo no Brasil.

Brasil

| DS | Característica Síntese | Posição | Média | DP |
|-----|---|---------|-------|-------|
| Inf | Capacidade de pesquisar e recuperar informação | 1º | 6,60 | 1,027 |
| P&I | Capacidade de comunicação | 2º | 6,57 | 0,828 |
| P&I | Capacidade de aprendizagem | 3º | 6,55 | 0,804 |
| P&I | Princípios de Ética | 4º | 6,53 | 0,925 |
| Inf | Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação | 5º | 6,49 | 1,012 |
| Inf | Capacidade de verificar e validar fontes de informação e recursos informacionais | 6º | 6,48 | 0,991 |
| P&I | Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese | 7º | 6,46 | 0,902 |
| P&I | Capacidade de trabalhar em equipa | 8º | 6,42 | 1,009 |
| P&I | Capacidade de adaptação à mudança | 9º | 6,40 | 0,954 |
| Inf | Capacidade de gestão de recursos informacionais | 10º | 6,25 | 1,216 |
| P&I | Capacidade de liderança e de gestão de pessoas | 11º | 6,06 | 1,232 |
| Inf | Conhecimentos sobre gestão de processos informacionais | 12º | 6,02 | 1,241 |
| Inf | Conhecimentos sobre Comportamento Informacional | 13º | 5,95 | 1,334 |
| Org | Conhecimentos de gestão de projetos | 14º | 5,90 | 1,279 |
| T | Conhecimentos diversos sobre tecnologias e sistemas de informação | 15º | 5,82 | 1,399 |
| Org | Conhecimentos sobre Legislação, Regulamentos e Normas | 16º | 5,80 | 1,389 |
| T | Conhecimentos sobre avaliação, seleção e uso de ferramentas de gestão de informação ou sistemas de informação | 17º | 5,79 | 1,406 |
| Inf | Capacidade de produzir, editar e publicar conteúdos | 18º | 5,69 | 1,294 |
| T | Conhecimentos sobre tecnologias de armazenamento e gestão de dados | 19º | 5,68 | 1,343 |
| T | Conhecimentos ou Capacidade para definir requisitos de sistemas de informação | 20º | 5,68 | 1,469 |
| O | Conhecimentos de outros domínios do saber | 21º | 5,67 | 1,305 |
| Org | Conhecimentos sobre a organização e o negócio | 22º | 5,60 | 1,511 |
| Inf | Capacidade de verificação e auditoria de recursos informacionais | 23º | 5,54 | 1,315 |
| T | Conhecimentos sobre preservação física e digital | 24º | 5,54 | 1,595 |
| P&I | Conhecimentos de línguas estrangeiras | 25º | 5,41 | 1,305 |
| T | Conhecimentos sobre desenvolvimento e implementação de sistemas de informação | 26º | 5,39 | 1,524 |
| Org | Conhecimentos de gestão de negócio e gestão financeira | 27º | 5,01 | 1,571 |
| P&I | Conhecimentos de pedagogia | 28º | 4,75 | 1,581 |
| Org | Conhecimentos de marketing e vendas | 29º | 4,62 | 1,649 |

Legenda: DS = Domínio Síntese; P&I = Pessoal e Interpessoal; Inf = Informação; Org = Organizacional; O = Outros; T = Tecnologias.

Fonte: o autor.

Analisando os valores apresentados na Tabela 18, das três Características com a média mais elevada, observa-se que uma pertence ao domínio “Informação”, a “capacidade de pesquisar e recuperar informação”; e duas pertencem ao domínio “Pessoal e Interpessoal”, a “capacidade de comunicação” e “capacidade de aprendizagem”.

Por outro lado, das três Características com a média mais baixa, há duas no domínio “Organizacional”, os “conhecimentos de gestão de negócio e gestão financeira” e os

“conhecimentos de marketing e vendas”; e uma do domínio “Pessoal e Interpessoal”, os “conhecimentos de pedagogia”.

5.3.3. Comparação entre Portugal e Brasil

De forma a comparar os resultados dos participantes de Portugal e do Brasil, estes resultados foram reunidos na Tabela 19, que apresenta as 10 Características que obtiveram as médias mais elevadas e as 10 com as médias menos elevadas, ordenadas pelo ranking Geral.

Tabela 19 – Comparação entre a posição, a média, e o desvio padrão das 10 Características consideradas mais e menos importantes pelos participantes deste estudo, agrupadas por país.

| | DS | Característica Síntese | Geral | | | PT | | | BR | | |
|--------------------------------------|-----|--|-------|------|------|-----|------|------|-----|------|-------|
| | | | Pos | Méd | DP | Pos | Méd | DP | Pos | Méd | DP |
| 10 Características mais importantes | P&I | Capacidade de comunicação | 1º | 6,63 | 0,79 | 3º | 6,67 | 0,64 | 2º | 6,57 | 0,83 |
| | P&I | Capacidade de aprendizagem | 2º | 6,59 | 0,74 | 1º | 6,96 | 0,20 | 3º | 6,55 | 0,80 |
| | Inf | Capacidade de pesquisar e recuperar informação | 3º | 6,58 | 1,01 | 6º | 6,50 | 0,93 | 1º | 6,60 | 1,03 |
| | Inf | Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação | 4º | 6,50 | 0,95 | 4º | 6,54 | 0,66 | 5º | 6,49 | 1,01 |
| | P&I | Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese | 5º | 6,49 | 0,89 | 5º | 6,54 | 0,83 | 7º | 6,46 | 0,90 |
| | Inf | Capacidade de verificar e validar fontes de informação e recursos informacionais | 6º | 6,49 | 0,98 | 7º | 6,50 | 0,98 | 6º | 6,48 | 0,99 |
| | P&I | Capacidade de trabalhar em equipa | 7º | 6,48 | 0,96 | 2º | 6,75 | 0,68 | 8º | 6,42 | 1,01 |
| | P&I | Princípios de Ética | 8º | 6,45 | 1,09 | 13º | 6,13 | 1,57 | 4º | 6,53 | 0,93 |
| | P&I | Capacidade de adaptação à mudança | 9º | 6,42 | 0,96 | 7º | 6,50 | 0,98 | 9º | 6,40 | 0,95 |
| | Inf | Capacidade de gestão de recursos informacionais | 10º | 6,23 | 1,24 | 11º | 6,17 | 1,34 | 10º | 6,25 | 1,22 |
| 10 Características menos importantes | T | Conhecimentos ou Capacidade para definir requisitos de sistemas de informação | 20º | 5,74 | 1,47 | 18º | 5,96 | 1,49 | 20º | 5,68 | 1,47 |
| | Inf | Capacidade de produzir, editar e publicar conteúdos | 21º | 5,69 | 1,33 | 23º | 5,71 | 1,52 | 18º | 5,69 | 1,29 |
| | T | Conhecimentos sobre preservação física e digital | 22º | 5,61 | 1,59 | 20º | 5,92 | 1,56 | 24º | 5,54 | 1,60 |
| | P&I | Conhecimentos de línguas estrangeiras | 23º | 5,57 | 1,32 | 10º | 6,21 | 1,18 | 25º | 5,41 | 1,301 |
| | Inf | Capacidade de verificação e auditoria de recursos informacionais | 24º | 5,50 | 1,43 | 25º | 5,38 | 1,84 | 23º | 5,54 | 1,32 |
| | Org | Conhecimentos sobre a organização e o negócio | 25º | 5,50 | 1,61 | 26º | 5,13 | 1,94 | 22º | 5,60 | 1,51 |
| | T | Conhecimentos sobre desenvolvimento e implementação de sistemas de informação | 26º | 5,47 | 1,52 | 22º | 5,79 | 1,47 | 26º | 5,39 | 1,52 |
| | Org | Conhecimentos de gestão de negócio e gestão financeira | 27º | 4,86 | 1,71 | 29º | 4,25 | 2,13 | 27º | 5,01 | 1,57 |
| | P&I | Conhecimentos de pedagogia | 28º | 4,82 | 1,59 | 27º | 5,08 | 1,61 | 28º | 4,75 | 1,58 |
| | Org | Conhecimentos de marketing e vendas | 29º | 4,63 | 1,74 | 28º | 4,67 | 2,10 | 29º | 4,62 | 1,65 |

Legenda: DS = Domínio Síntese; Pos = Posição; Méd = Média; DP = Desvio Padrão; P&I = Pessoal e Interpessoal; Inf = Informação; Org = Organizacional; T = Tecnologias.

Fonte: o autor.

Observando, na Tabela 19, as Características que obtiveram as maiores e as menores médias em cada um dos países, é possível inferir uma série de considerações.

Numa primeira análise, é possível observar que as 10 Características com as maiores médias estão contidas dentro dos domínios “Pessoal e Interpessoal” e “Informação”, em ambos os países. Em Portugal a Característica pertencente ao domínio “Outros”, também se encontra colocada entre as 10 primeiras posições (ver Tabela 17).

Por sua vez, as 10 Características com as menores médias em ambos os países, pertencem aos domínios “Tecnologias”, “Informação”, “Pessoal e Interpessoal” e “Organizacional”. No Brasil a Característica pertencente ao domínio “Outros”, também se encontra colocada entre as 10 últimas (ver Tabela 18).

Entre as 10 Características que não possuem as maiores médias em Portugal, quando se compara as respostas provenientes deste país com o ranking Geral e o do Brasil, encontra-se os “Princípios de Ética” e a “Capacidade de gestão de recursos informacionais”. Por outro lado, todas as 10 Características que obtiveram as maiores médias no ranking Geral, também estão nesta posição no Brasil, ainda que numa ordenação diferente. Entretanto há duas Características entre as 10 com as maiores médias em Portugal, mas que não aparecem nesta posição nem no ranking Geral, nem no Brasil, são elas os “conhecimentos de outros domínios do saber” e os “conhecimentos de línguas estrangeiras” (ver Tabela 17).

Quando se observa as 10 Características com as menores médias, os “conhecimentos de gestão de projetos” e os “conhecimentos sobre avaliação, seleção e uso de ferramentas de gestão de informação ou sistemas de informação”, apesar de estarem situadas entre as 10 Características com as menores médias em Portugal (ver Tabela 17), não estão nesta posição, nem no ranking Geral, nem no Brasil. Com relação ao Brasil, a Características “conhecimentos de outros domínios do saber”, apesar de estar entre as 10 Características com as menores médias naquele país (ver Tabela 18), não aparece nesta posição nem no ranking Geral nem em Portugal.

Entre as diferenças mais marcantes, quando se compara Portugal e Brasil, é possível citar 5 casos (os valores das médias estão entre parêntesis):

1. o posicionamento da Característica “Capacidade de trabalhar em equipa”, que ocupa a 2ª posição (6,75) em Portugal, mas aparece na 8ª (6,42) no Brasil;

2. a Característica “Capacidade de pesquisar e recuperar informação”, que ocupa a 1ª posição (6,60) no Brasil, mas a 6ª (6,50) em Portugal;
3. com uma considerável distância está a Característica “Princípios de Ética”, ocupando a 13ª posição (6,13) em Portugal, mas a 4ª (6,53) no Brasil;
4. distância um pouco maior aparece na Característica “Conhecimentos de outros domínios do saber”, que está na 9ª posição (6,21) em Portugal e na 21ª (5,67) no Brasil;
5. e por fim, com uma distância ainda maior, está a Característica “Conhecimentos de línguas estrangeiras” a qual ocupa a 10ª posição em Portugal (6,21), mas a 25ª (5,41) no Brasil.

Observa-se que os participantes deste estudo em Portugal, se comparados aos participantes no Brasil, consideraram mais importantes para a sua prática profissional, a “Capacidade de trabalhar em equipa”, o “Conhecimento de outros saberes” e o “Conhecimento de línguas estrangeiras”.

Por sua vez, os participantes no Brasil, se comparado aos participantes em Portugal, consideraram mais importantes para a sua prática profissional, Características técnicas como a “Capacidade de pesquisar e recuperar informação” e a “Capacidade de gestão de recursos informacionais”, para além de uma Característica pessoal e interpessoal denominada “Princípios de Ética”. Uma tabela com a posição, a média e o desvio padrão das 29 Características, agrupadas por país, pode ser visualizada no Apêndice V.

Verificando que há diferenças de posicionamento, pelas médias atribuídas às Características em Portugal e no Brasil, foi necessário analisar se estas diferenças são significativas. Como a amostra não segue uma distribuição normal e as variáveis são independentes (ver Secção 4.3.3. e Apêndice VI) recorreu-se ao teste Mann-Whitney, que permite verificar se há diferenças significativas entre duas variáveis independentes, que neste caso foram Portugal e Brasil (Marôco, 2018; cf. Bolzan & Kubota, et al., 2013).

Com a aplicação deste teste, nas 10 Características com a média mais alta no ranking Geral, verificou-se que apenas 2 Características possuem diferenças significativas numa comparação entre Portugal e Brasil. São estas as Características “Conhecimentos de línguas estrangeiras” e “Capacidade de aprendizagem” (ver Tabela 20). Executando o mesmo teste com todas as 29 Características, agrupadas por país (ver Apêndice VII), verifica-se que as diferenças significativas se mantêm.

Tabela 20 – Teste de Mann-Whitney com as 10 Características consideradas mais importantes pelos participantes deste estudo, no ranking Geral, com as variáveis de agrupamento definidas como Portugal e Brasil.

| Características | U de Mann-Whitney | Wilcoxon W | Z | Sig. (bilateral) |
|---|--------------------------|-------------------|----------|-------------------------|
| Conhecimentos de línguas estrangeiras | 713,00 | 5466,00 | -3,03 | 0,00 |
| Capacidade de aprendizagem | 836,00 | 5589,00 | -2,76 | 0,01 |
| Conhecimentos de outros domínios do saber | 887,00 | 5640,00 | -1,88 | 0,06 |
| Capacidade de trabalhar em equipa | 963,00 | 5716,00 | -1,62 | 0,10 |
| Princípios de Ética | 1030,00 | 1330,00 | -1,09 | 0,28 |
| Capacidade de adaptação à mudança | 1076,50 | 5829,50 | -0,67 | 0,50 |
| Capacidade de pesquisar e recuperar informação | 1097,50 | 1397,50 | -0,60 | 0,55 |
| Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação | 1100,00 | 1400,00 | -0,51 | 0,61 |
| Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese | 1103,50 | 5856,50 | -0,47 | 0,64 |
| Capacidade de gestão de recursos informacionais | 1109,00 | 1409,00 | -0,40 | 0,69 |
| Capacidade de comunicação | 1117,00 | 5870,00 | -0,39 | 0,70 |
| Capacidade de verificar e validar fontes de informação e recursos informacionais | 1158,00 | 5911,00 | -0,05 | 0,96 |

Fonte: o autor.

Outro fato que deve ser considerado é a massiva presença de Bibliotecários entre os participantes. Quase 50% dos participantes se identificaram como “Bibliotecário” (ver Tabela 13). Devido a este considerável número, foi necessário analisar se os Bibliotecários afetaram significativamente a classificação das respostas.

Para efetuar esta análise, utilizou-se novamente o Teste Mann-Whitney. Quando o teste foi efetuado sobre as 10 Características com a média mais alta no ranking Geral, o resultado demonstrou que a considerável presença dos Bibliotecários influenciou significativamente 2 Características: os “Conhecimentos de línguas estrangeiras” e a “Capacidade de aprendizagem” (ver Tabela 21). Na aplicação do teste em todas as 29 Características, constatou-se que 3 destas Características foram afetadas pela presença dos Bibliotecários: os “Conhecimentos sobre Legislação, Regulamentos e Normas”, os “Conhecimentos sobre a organização e o negócio” e a “Capacidade de trabalhar em equipa” (ver Apêndice VIII).

Tabela 21 - Teste Mann-Whitney com a profissão de Bibliotecário definida como variável de agrupamento para as 10 Características consideradas mais importantes pelos participantes deste estudo, no ranking Geral.

| Características | U de Mann-Whitney | Wilcoxon W | Z | Sig. (bilateral) |
|---|--------------------------|-------------------|----------|-------------------------|
| Conhecimentos de línguas estrangeiras | 713,00 | 5466,00 | -3,03 | 0,00 |
| Capacidade de aprendizagem | 836,00 | 5589,00 | -2,76 | 0,01 |
| Conhecimentos de outros domínios do saber | 887,00 | 5640,00 | -1,88 | 0,06 |
| Capacidade de trabalhar em equipa | 963,00 | 5716,00 | -1,62 | 0,10 |
| Princípios de Ética | 1030,00 | 1330,00 | -1,09 | 0,28 |
| Capacidade de adaptação à mudança | 1076,50 | 5829,50 | -0,67 | 0,50 |
| Capacidade de pesquisar e recuperar informação | 1097,50 | 1397,50 | -0,60 | 0,55 |
| Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação | 1100,00 | 1400,00 | -0,51 | 0,61 |
| Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese | 1103,50 | 5856,50 | -0,47 | 0,64 |
| Capacidade de gestão de recursos informacionais | 1109,00 | 1409,00 | -0,40 | 0,69 |
| Capacidade de comunicação | 1117,00 | 5870,00 | -0,39 | 0,70 |
| Capacidade de verificar e validar fontes de informação e recursos informacionais | 1158,00 | 5911,00 | -0,05 | 0,96 |

Fonte: o autor.

5.3.4. Resultados por tempo de experiência profissional

Se as Características forem analisadas tendo em consideração o tempo de experiência profissional dos participantes deste estudo, é possível verificar diferenças de posição, quando se compara as médias de uma mesma Característica em diferentes intervalos de tempo.

A título de exemplo, a Característica “capacidade de pesquisar e recuperar informação”, que está entre as 5 primeiras posições, para os participantes com mais de um ano de experiência profissional (6,40 de média entre 1 e 3 anos e 6,55 de média para mais de 3 anos), encontra-se na 12ª posição (6,00 de média) nos participantes com menos de 1 ano de experiência profissional. Por outro lado, a Característica “capacidade de adaptação à mudança” ocupa a 1ª posição (7,00 de média) para os participantes com menos de 1 ano de experiência, mas encontra-se na 7ª posição (6,25 de média) nos participantes que possuem entre 1 e 3 anos de experiência e na 9ª posição (6,43 de média) para participantes com mais de 3 anos de experiência. Na Tabela 22 é possível observar a posição das 10 Características com as médias mais altas, ordenadas pelo ranking Geral. No Apêndice IX

pode ser visualizada uma tabela com a posição, a média e o desvio padrão das 29 Características, agrupadas pelo tempo de experiência profissional.

Tabela 22 - Posição, média e desvio padrão das 10 Características com as médias mais altas, agrupadas pelo tempo de experiência profissional.

| Característica | Menos de 1 ano | | | Entre 1 e 3 anos | | | Mais de 3 anos | | |
|--|----------------|-------|-------|------------------|-------|-------|----------------|-------|-------|
| | Pos | Média | DP | Pos | Média | DP | Pos | Média | DP |
| Capacidade de aprendizagem | 1° | 7,00 | 0,000 | 1° | 6,70 | 0,571 | 2° | 6,59 | 0,789 |
| Capacidade de comunicação | 1° | 7,00 | 0,000 | 2° | 6,60 | 0,598 | 4° | 6,56 | 0,844 |
| Capacidade de pesquisar e recuperar informação | 12° | 6,00 | 1,414 | 4° | 6,40 | 1,392 | 1° | 6,65 | 0,882 |
| Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação | 6° | 6,40 | 0,548 | 8° | 6,25 | 1,372 | 5° | 6,56 | 0,856 |
| Capacidade de verificar e validar fontes de informação e recursos informacionais | 8° | 6,20 | 1,304 | 6° | 6,30 | 1,218 | 6° | 6,54 | 0,917 |
| Capacidade de trabalhar em equipa | 5° | 6,80 | 0,447 | 3° | 6,55 | 0,826 | 8° | 6,46 | 1,004 |
| Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese | 1° | 7,00 | 0,000 | 5° | 6,30 | 0,865 | 7° | 6,49 | 0,906 |
| Princípios de Ética | 7° | 6,20 | 0,447 | 10° | 5,90 | 1,683 | 3° | 6,57 | 0,915 |
| Capacidade de adaptação à mudança | 1° | 7,00 | 0,000 | 7° | 6,25 | 1,020 | 9° | 6,43 | 0,960 |
| Capacidade de gestão de recursos informacionais | 16° | 5,80 | 1,304 | 13° | 5,75 | 1,552 | 10° | 6,35 | 1,142 |

Legenda: Pos = Posição; DP = Desvio Padrão;

Fonte: o autor.

Entretanto, dado a grande quantidade de participantes que afirmaram possuírem mais de 3 anos de experiência profissional, foi necessário verificar se estes participantes influenciaram, de forma significativa, estas médias. Para tal recorreu-se ao Teste Kruskal-Wallis (cf. Barrancos & Ferreira, 2017), o qual demonstrou que apenas duas Características possuíam diferenças significativas, tanto na realização do teste sobre as 10 Características consideradas mais importantes (ver Tabela 23), quanto na realização do teste sobre as 29 Características (ver Apêndice X). Estas Características são os “Princípios de Ética” e a “Capacidade de gestão de recursos informacionais”, sendo ambas as Características mais conceituadas para os profissionais com mais de 3 anos de experiência profissional.

Tabela 23 - Teste Kruskal-Wallis com as 10 Características mais importantes, no ranking Geral, com o campo tempo de experiência profissional definido como variável de agrupamento.

| Características | H de Kruskal-Wallis | Sig. |
|---|---------------------|------|
| Princípios de Ética | 9,33 | 0,01 |
| Capacidade de gestão de recursos informacionais | 7,56 | 0,02 |
| Conhecimentos sobre tecnologias de armazenamento e gestão de dados | 5,77 | 0,06 |
| Capacidade de pesquisar e recuperar informação | 3,65 | 0,16 |
| Capacidade de adaptação à mudança | 3,43 | 0,18 |
| Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese | 3,41 | 0,18 |
| Conhecimentos sobre gestão de processos informacionais | 2,62 | 0,27 |
| Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação | 2,24 | 0,33 |
| Conhecimentos de outros domínios do saber | 2,08 | 0,35 |
| Capacidade de produzir, editar e publicar conteúdos | 1,98 | 0,37 |
| Capacidade de comunicação | 1,75 | 0,42 |
| Conhecimentos de línguas estrangeiras | 1,59 | 0,45 |
| Capacidade de aprendizagem | 1,59 | 0,45 |
| Conhecimentos ou Capacidade para definir requisitos de sistemas de informação | 1,17 | 0,56 |
| Capacidade de verificar e validar fontes de informação e recursos informacionais | 1,13 | 0,57 |
| Conhecimentos sobre preservação física e digital | 0,85 | 0,65 |
| Conhecimentos sobre Comportamento Informacional | 0,73 | 0,69 |
| Conhecimentos sobre avaliação, seleção e uso de ferramentas de gestão de informação ou sistemas de informação | 0,53 | 0,77 |
| Capacidade de liderança e de gestão de pessoas | 0,45 | 0,80 |
| Conhecimentos sobre Legislação, Regulamentos e Normas | 0,22 | 0,90 |
| Capacidade de trabalhar em equipa | 0,15 | 0,93 |

Fonte: o autor.

As respostas investigadas por este trabalho, foram analisadas estatisticamente através do Alfa de Cronbach (cf. Bolzan & Vieira, et al., 2013), sendo verificada uma alta consistência interna, com o Alfa de Cronbach acima de 0,95 com base em itens padronizados, como pode ser observado na Tabela 24 (Landis, & Koch, 1977; Marôco, 2018).

Tabela 24 - Análise da consistência da variável das Características pelo Alfa de Cronbach, com base em itens padronizados.

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach com base em itens padronizados | Nº de itens |
|------------------|---|-------------|
| 0,911 | 0,953 | 33 |

Fonte: o autor.

5.4. Confronto com a literatura

Analisando as respostas obtidas neste trabalho com a literatura, verifica-se alguns paralelos. Entre estes o trabalho de Pinto e Ochôa (2006), onde as autoras forneceram tabelas de classificação de Competências extraídas do Euro-Referencial. Há naquele estudo duas tabelas onde é possível realizar um recorte por Profissionais da Informação que são diplomados de mestrados na área da Informação-Documentação. São estas tabelas a “Desempenho presente segundo as habilitações na área da inf.-documentação” (p. 85) e a “Desempenho futuro segundo as habilitações na área da inf.-documentação” (p. 94). Em ambas as tabelas as autoras apresentaram as 10 Características consideradas mais importantes e as 10 consideradas menos importantes para os Profissionais da Informação.

Observando estas tabelas, verifica-se que a “Capacidade de comunicação” ocupa lugar de destaque em ambas as tabelas do estudo de Pinto e Ochôa (2006). Em ambas as tabelas, é possível encontrar a competências “Comunicação interpessoal”, ocupando a segunda posição. No presente estudo a Característica ”Capacidade de comunicação” e a “Capacidade de trabalhar em equipa”, são as Características mais próximas da competência “comunicação interpessoal”, sendo que a "capacidade de comunicação” só não se encontra na 2ª posição no que se refere aos participantes deste estudo em Portugal. Mas a Característica que ocupa a 2ª posição em Portugal – “capacidade de trabalhar em equipa” – está totalmente relacionada com a “Comunicação interpessoal”, porque o trabalho em equipa só é possível quando há uma efetiva comunicação interpessoal (Araujo, Simanski & Quevedo, 2012).

O enfoque da “capacidade de comunicação” também é encontrado no estudo de Oliveira e Rodrigues (2019), sobre o RIM. Observa-se naquele estudo que uma habilidade relacionada à comunicação, a de “comunicar adequadamente para a tarefa, oralmente e por escrito”, possui 78 ocorrências naquele referencial, ocupando a 1ª posição dentre as habilidades.

Confrontando as Características sintetizadas, com um estudo efetuado por Faria, et al. (2005) é possível verificar que 9 das Características desde estudo são encontradas naquele estudo. Entretanto é importante salientar que há diferenças terminológicas empregadas pelas autoras, termos estes, que apesar de parecerem diferentes dos termos mencionados

por este estudo, possuem correspondentes na CBO, igualando-se naquela classificação à Características sintetizadas para este estudo.

Um exemplo destas diferenças terminológicas pode ser encontrado na Característica “Capacidade de aprendizagem” deste estudo, que no estudo de Faria, et al. (2005) corresponde a competência “Disposição para a mudança”, a qual se refere, segundo as próprias autoras, a competência “Manter-se atualizado” da CBO. Posto isto, neste estudo a “Capacidade de aprendizagem” será equiparada a “Manter-se atualizado”.

Outra atenção deve ser dada ao grupo de profissões investigadas pelas autoras. Estas profissões correspondem à Família denominada Profissional da Informação, que englobam os Bibliotecários, os Documentalistas e os Analistas de Informações, bem como as profissões sinónimas (ver Tabela 5). O confronto entre este estudo e o de Faria, et al. (2005) pode ser observado na Tabela 25.

Destaca-se na literatura investigada a Característica “Capacidade de comunicação” bem como Características sinónimas. Voltando para a definição realizada na Secção 2.2, o Profissional da Informação é o responsável não só pela produção da informação, mas também pela sua disponibilização, num formato, local e momento oportuno a quem dela necessite. A informação só terá valor para indivíduos e organizações, se puder ser comunicada de uma forma que seja compreensível para os intervenientes, apoiando desta forma o desenvolvimento de toda a sociedade. A capacidade de comunicar é por isso essencial ao trabalho do Profissional da Informação. Este fato é comentado por diversos autores (Belluzzo, 2011; Ferreira, 2003; Fraser-Arnott, 2017; Marchiori, 2002; Marcos, 2015; Paletta & Moreiro-González, 2020; Tarapanoff, Suaiden & Oliveira, 2002; Targino, 2000).

Tabela 25 - Confronto entre as Características sintetizadas neste estudo com o estudo de Faria, et al. (2005).

| Domínio | Característica síntese | Competências requeridas pelas organizações | CBO | |
|--|---|---|---|--|
| Org | Conhecimentos de marketing e vendas | Negociação | Demonstrar capacidade de negociação | |
| | Princípios de Ética | Ética ou liderança | Agir com ética | |
| P&I | Capacidade de comunicação | Comunicação | Demonstrar capacidade de comunicação | |
| | Capacidade de aprendizagem | Disposição para mudanças | Manter-se atualizado | |
| | Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese | Análise e síntese / ou avaliação | | Demonstrar capacidade de análise e síntese |
| | | Criatividade + outras capacidades cognitivas | | Demonstrar raciocínio lógico |
| | | Organização e planejamento | | Demonstrar senso de organização |
| | | Atenção / priorização | | Demonstrar capacidade de concentração |
| | Capacidade de trabalhar em equipa | Afetividade + sociabilidade | | Trabalhar em equipe e em rede |
| | Capacidade de adaptação à mudança | Disposição para mudanças | | Manter-se atualizado |
| | | Realização | | Demonstrar capacidade empreendedora |
| | | Antecipar ameaças | | Demonstrar proatividade |
| | | Flexibilidade / criatividade | | Demonstrar criatividade |
| Capacidade de liderança e de gestão de pessoas | Liderança | | Liderar equipes | |
| Conhecimentos de línguas estrangeiras | Comunicação | | Demonstrar Conhecimento de outros idiomas | |

Legenda: P&I = Pessoal e Interpessoal; Org = Organizacional.

Fonte: o autor.

CAPÍTULO VI – CONCLUSÃO

6.1. Síntese do trabalho de investigação

O Profissional da Informação é o responsável pela gestão da informação, tornando-a um ativo organizacional estratégico. Para executar esta gestão informacional, este profissional deve possuir um perfil composto por determinados conhecimentos, habilidades, competências e aptidões, apenas para citar os termos utilizados por referenciais, termos estes que neste trabalho denominou-se “Características”.

Posto isto, verificou-se que o termo “Profissional da Informação” é multifacetado e apresenta dezenas de profissões com diferenças nominais, quando se compara Portugal e Brasil. A conceituação das Características constituintes do seu perfil, apresenta uma ampla conceituação. Esta amplitude pareceu estar ligada a diferentes correntes e culturas.

Devido a esta diversidade de facetas e conceitos, tornou-se necessário um trabalho de investigação que esclarecesse quem é o Profissional da Informação, quais são as suas Características e se estas possuem diferença de importância do ponto de vista destes profissionais.

Para desenvolver esta investigação, foi necessário recorrer a uma revisão de literatura para conhecer a produção académica relacionada tanto ao Profissional da Informação quando as Características deste profissional. Durante esta revisão recuperou-se referenciais relacionados ao Profissional da Informação e as classificações nacionais de profissões, em Portugal a CPP e no Brasil a CBO.

Recuperou-se ainda estudos que definiam as Características que o Profissional da Informação deveria possuir para o trabalho com a gestão da informação. E por fim trabalhos que investigavam a composição destas Características.

Recorreu-se a uma abordagem interpretativa na literatura recuperada e a uma análise de conteúdo nos referenciais investigados, produzindo uma síntese com 29 Características, inseridas em 5 domínios. Estas Características foram inseridas num questionário.

Este questionário foi aplicado a diplomados dos programas de mestrado na área da Ciência da Informação, em Portugal e no Brasil, que exercem ou exerceram funções profissionais na área da Ciência da Informação, de forma a identificar as Características consideradas mais importantes na opinião destes diplomados, durante a prática profissional destes.

Com o tratamento estatístico das respostas, foi verificado que os participantes da pesquisa são maioritariamente Bibliotecários e Arquivistas, seguidos de Professores e Gestores da Informação.

Estes participantes afirmaram desempenhar diversas funções na área da Ciência da Informação, e na sua maioria possuíam mais de três anos de experiência profissional.

No que se refere às Características, os participantes foram convidados a classificarem-nas de acordo com a sua importância no exercer das suas funções profissionais na área da Ciência da Informação. Esta classificação demonstrou que a “capacidade de comunicação”, a “capacidade de aprendizagem” e a “capacidade de pesquisar e recuperar informação”, obtiveram as maiores médias por parte dos participantes. Destas Características, a “capacidade de comunicação” foi uma Característica amplamente mencionada na literatura investigada, ocorrendo diversas vezes num dos referenciais.

Por outro lado, as Características como “Conhecimentos de marketing e vendas”, e os “Conhecimentos de pedagogia” obtiveram as médias mais baixas por parte dos participantes.

Quando as respostas dos participantes em Portugal e no Brasil foram confrontadas, encontrou-se diferenças, entre estas, maiores médias relacionada à “Capacidade de trabalhar em equipa”, ao “Conhecimento de outros saberes” e ao “Conhecimento de línguas estrangeiras” para os profissionais em Portugal. Por outro lado, os participantes no Brasil, forneceram maiores médias para as Características “Capacidade de pesquisar e recuperar informação”, para a “Capacidade de gestão de recursos informacionais” e para os “Princípios de Ética”. Entretanto, as únicas diferenças significativas observadas numa comparação entre os participantes em Portugal e no Brasil foram nas Características “Conhecimentos de línguas estrangeiras” e “Capacidade de aprendizagem”.

6.2. Limitações deste trabalho

Sendo este um estudo de natureza subjetiva, os resultados finais estão limitados pela subjetividade inerente à perceção dos próprios participantes, por exemplo, a importância dada pelos participantes às Características. Esta subjetividade é encontrada em Saunders, et al. (2015) os quais referem que neste tipo de investigação, os participantes, de forma

intencional ou não, podem ser imprecisos em relação aos seus comportamentos e até mesmo se esquecerem de determinados detalhes.

Outra das limitações que se pode reconhecer neste trabalho, relaciona-se com a tarefa de análise e a síntese, que resultaram na construção do Mapa de Características (Secção 4.3.1 e Apêndice I), que foi realizada pelo proponente deste estudo e revisada pelo orientador. Entretanto, a literatura aconselha que seja empregue um terceiro indivíduo em tarefas como essas, possibilitando uma triangulação, o que reduziria a subjetividade que pode ser gerada em trabalhos deste tipo (cf. Ngulube, 2015).

Como tentativa de minimizar os prejuízos que esta limitação pode produzir, foi realizado um confronto entre os resultados obtidos pela aplicação do questionário e a literatura recuperada sobre as Características dos Profissionais da Informação. Desta forma foi possível criar relações entre aqueles estudos e este, de forma a validar os resultados obtidos.

Existe ainda a limitação referente ao carácter internacional da investigação. Mesmo tendo sido realizada em países popularmente considerados irmãos, estes países possuem diferenças que não podem ser menosprezadas. Como exemplo, observa-se a vasta quantidade de termos pertencentes ao Profissional da Informação no Brasil, se comparado a Portugal (cf. Silva & Ribeiro, 2004); também não podem ser depreciadas as diferenças lexicais (Rodrigues, 1981), mesmo depois do Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa (Bechara, 2015). Estas diferenças podem desajustar a investigação.

Uma outra limitação, relaciona-se com a baixa taxa de respostas ao questionário, o que dificulta a obtenção de uma representatividade de todos os diplomados dos programas de mestrado da área da Ciência da Informação, que atuam profissionalmente nesta área. Esta dificuldade pode ter ocorrido por diversas causas, algumas das quais passam a ser descritas.

O ano de 2020 foi marcado por uma pandemia mundial causada por um vírus denominado SarS-CoV-2 ou, como ficou mais conhecido, Corona Vírus 2019 (COVID-19). Como tentativa de combater o avançar dessa pandemia, vários países declararam um *lock down*, que reduziu as atividades em várias áreas da sociedade, incluindo a área educacional (Korbel & Stegle, 2020). Como resultados algumas IES não responderam aos e-mails enviados; uma das IES, perante a insistência do investigador proponente, chegou a dizer

que a menor das suas preocupações, devido a pandemia, era enviar um questionário para os diplomados.

Outra causa desta reduzida taxa de respostas ao questionário, pode estar relacionada às regras internas das instituições. Uma das IES declarou não ser permitido, por questões internas, o envio deste tipo de questionário para seus diplomados.

Por fim, existiram IES que não possuíam uma base de dados que permitisse segmentar os estudantes/diplomados por mestrados na área da Ciência da Informação; ainda outras IES, apesar de conseguirem tal segmentação, não apresentava dados de todos os anos de existência do programa de mestrado.

Numa tentativa de reduzir esta limitação, ou seja, a baixa taxa de respostas, recorreu-se a publicação do questionário em grupos temáticos relacionados à área da Ciência da Informação, nas redes sociais.

6.3. Publicações

No âmbito deste trabalho de investigação foram produzidos e publicados os seguintes trabalhos:

Oliveira, D.M. & Rodrigues, L.S. (2020). Características do Profissional da Informação na era da Informação Digital. In H. Martins & M. Silva (Eds.). (2020). *Transformação digital, dimensões organizacionais e societárias: cadernos de investigação da escola de verão do CEOS.PP*, pp. 46-54.

Oliveira, D.M. & Rodrigues, L.S. (2020). **Perceção sobre os Conhecimentos, Habilidades/Competências e Aptidões dos Profissionais da Informação: uma comparação de realidades**. In *Páginas a&b : arquivos & bibliotecas*. Universidade do Porto. Edição Especial, pp. 89-104.

Oliveira, D.M. & Rodrigues, L.S. (2019). **Perfil dos Profissionais da Informação: uma análise dos Conhecimentos e Habilidades mais mencionadas no referencial RIM**. In *V Simpósio Mineiro de Gestão, Educação, Comunicação e Tecnologia da Informação*. UNIS, Varginha: Minas Gerais.

Oliveira, D.M., Rodrigues, L.S. & Pereira, P.M. (2019). **Profile of Information Professionals: An Information Science perspective based on the RIM framework**. In

International Business Information Management Association. Madrid: Espanha, pp. 11233 – 11241.

Oliveira, D.M., Rodrigues, L.S., Frogeri, R.F. & Portugal Júnior, P.S. (2019). **Habilidades e competências do profissional da informação**. In *XX Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação (ENANCIB)*. Florianópolis: Santa Catarina.

Oliveira, D.M., Rodrigues, L.S. & Silva, G. (2019). **Conhecimentos, Habilidades/Competências e Aptidões do Profissional da Informação: comparação entre referências e a produção científica**. In *Mostra Internacional de Pós-Graduação. VIII Congresso Internacional de Ciência Tecnologia e Desenvolvimento*. Universidade de Taubaté: São Paulo, p. 78.

Oliveira, D.M. & Rodrigues, L.S. (2020). **Percepção sobre os Conhecimentos, Habilidades/Competências e Aptidões dos Profissionais da Informação: uma comparação de realidades**. In *VI Workshop de Pós-Graduação em Ciência da Informação*. São Mamede de Infesta: Porto.

6.4. Trabalhos futuros

Espera-se que este trabalho sirva de base para novas investigações, as quais consigam ampliar a compreensão do perfil do Profissional da Informação e do seu papel na atual sociedade, como ator ativo das Humanidades Digitais, colaborando com as organizações na atual Sociedade 5.0.

Porém, para uma profunda compreensão sobre este profissional, faz-se necessário investigar o que torna um indivíduo um Profissional da Informação, e existindo uma propensão individual para a atuação nesta profissão, importa conhecer como identificar esta propensão.

Neste trabalho foi possível verificar que o número de profissões, relacionadas à Ciência da Informação, referidas pelos participantes, é maior do que as profissões incluídas nas classificações nacionais das profissões, entre elas a CPP e a CBO, no grupo dos Profissionais da Informação, sendo ainda referidas profissões que não constam em lugar algum daquelas classificações. Posto isto, é necessário a produção de trabalhos de investigação que possam contribuir para uma reestruturação das classificações profissionais.

Observou-se ainda que determinadas Características se sobrepuseram a outras, mas em que medida estas Caraterísticas são essenciais à prática das funções desempenhadas pelos Profissionais da Informação? As organizações reconhecem estas Características nos Profissionais da Informação? E estão os cursos superiores preparados para fornecer formação que vá ao encontro destas Características? Futuros trabalhos de investigação podem contribuir para responder a estas questões.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abell, A. & Oxbrow, N. (2006). *Competing with knowledge: the information professional in the knowledge management age*. Facet Publishing.

Aceti, D.C.S. & Cesar, L.P.D. (2015). O pensamento científico—abordagem da pesquisa no estudo interpretativo. In *Revista de Educação*, 12(13).

ADBS. (1998). *Référentiel des métiers-types et compétences des professionnels de l'information et documentation*, Paris, ADBS Éditions, réédition 1998, 133 p.

Adebambo, A.A. & Oyewumi, O.O. (2010). Electronic technology tools for knowledge management by health information professionals. In *Journal of Hospital Librarianship*, 10(3), 305-314.

Almeida, D., Santos, M. A. R. D. & Costa, A. F. B. (2010). Aplicação do coeficiente alfa de Cronbach nos resultados de um questionário para avaliação de desempenho da saúde pública. In *XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, 15, 1-12.

Almeida Júnior, O.F. (2000). Profissional da Informação: entre o espírito e a produção. In *O Profissional da Informação: formação, perfil e atuação profissional*. Valentim, M.L.P (Org.). Editora Polis: São Paulo. ISBN 85-7228-011-1, 31-51.

Amorim, I.R. & Amaral, R.M. (2011) Mapeamento de Competências em bibliotecas e unidades de informação. In *Perspectivas em Ciência da Informação*, 16(2), 2-16.

APBAD. (2020). Formação disponível em Portugal. Disponível em http://www.apbad.pt/Formacao/formacao_cdisp.htm#Mestrado.

Araujo, D.C., Simanski, E.S.S. & Quevedo, D.M. (2012). Comunicação interna: Relação entre empresa e colaboradores, um estudo de caso. In *BBR-Brazilian Business Review*, 9(1), 47-64.

Araújo, C.A.Á. (2009). Correntes teóricas da ciência da informação. In *Ciência da informação*, 38(3), 192-204.

ARMA International. (2017). *Records and information management: core competencies*. 2ª Edição. Overland Park: ARMA International. 114p.

Awan, W.A. & Ameen, K. (2020). What do the business employers want? A sequential mixed methods exploration of information professionals' competencies. In *Global Knowledge, Memory and Communication*.

- Baptista, S.G. (2000). Profissional da informação, autônomo ou empresário, novas perspectivas de mercado de trabalho. In *Perspectivas em Ciência da Informação*, 5(1), 91-98.
- Barata, P.J. & Ochôa, p.(2015). Profissionais de Informação-Documentação a caminho da invisibilidade: uma reflexão a partir da análise de cargos de direção intermédia na Administração Central do Estado. In *Cadernos BAD*, (1), 7-22.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*, Lisboa: Edições 70.
- Baro, E.E., Obaro, O.G. & Aduba, E.D. (2019). An assessment of digital literacy skills and knowledge-based competencies among librarians working in university libraries in Africa. In *Digital Library Perspectives*.
- Barrancos, J.E. & Ferreira, T.E.D.L.R. (2017). Ferramentas de gestão do conhecimento aplicadas em organizações da administração pública: um estudo em órgãos públicos de João Pessoa-PB. In *A Ciência Aberta o contributo da Ciência da Informação: atas do VIII Encontro Ibérico EDICIC*. Centro de Estudos Interdisciplinares do Século XX, 581-590.
- Bechara, E. (2015). Uma visão tranquila e científica do novo Acordo Ortográfico. In *Estudos Avançados*, 29(83), 281-292.
- Belluzzo, R.C.B. (2011). As Competências do Profissional da Informação nas organizações contemporâneas. In *Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação*, 7(1), 58-73.
- Bitencourt, C.C. (2001). *A gestão de Competências gerenciais: a contribuição da aprendizagem organizacional*. Tese Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- BOBCATSSS. (2020). BOBCATSSS Association. Disponível em <https://sites.google.com/view/bobcatsss/home>.
- Bolzan, L. M., Vieira, K. M., Coronel, D. A., & Löbler, M. L. (2013). Validação de um instrumento capaz de identificar o nível de inclusão digital individual. In *Informação Soc. Estud*, 23(2).

- Bolzan, L. M., Kubota, F. I., Viera, K. M., Coronel, D. A., & Löbler, M. L. (2013). Variáveis de perfil que impactam na utilização efetiva de tecnologias digitais. In *Qualitas Revista Eletrônica*, 14(1).
- Borges, M.A.G. (2004). O Profissional da Informação: somatório de formações, Competência e Habilidades. In *Profissionais da Informação: o espaço de trabalho*. Baptista, S.G. & Mueller, S.P.M. (orgs.), 55-69.
- Brandão, H.P. & Borges-Andrade, J.E. (2007). Causas e efeitos da expressão de Competências no trabalho: para entender melhor a noção de Competência. In *Revista de Administração Mackenzie*, 8(3), 32-49.
- Brandão, H.P. & Guimarães, T.D.A. (2001). Gestão de Competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? In *Revista de Administração de empresas*, 41(1), 8-15.
- Brasil, MTE. (2010). Classificação brasileira de ocupações. 3ª Edição. Brasília.
- Brion, B.W. (1964). Structuring the Engineering Organization to Solve the Information Problem. In *The Space Congress® Proceedings*. 2. p.124-131.
- Bufrem, L.S. & Pereira, E.C. (2004). Os Profissionais da Informação e a gestão de Competências. In *Perspectivas em Ciência da Informação*, 9(2), 178-181.
- Buschbeck, A., & Sousa, V. (2013). Caderno Perfis Profissionais em Ciência da Informação. Faculdade de Letras da Universidade do Porto e Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto.
- CAPES. (2019). Cursos Avaliados e Reconhecidos. In Plataforma Sucupira. Disponível em <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/programa/quantitativos/quantitativoIes.jsf?areaAvaliacao=31&areaConhecimento=60700009>.
- Carvalho, K. (2002). O profissional da informação: o humano multifacetado. DataGramZero. In *Revista de Ciência da Informação*, 3(5), 185-199.
- Correia, Z. (2003). Referencial das competências dos profissionais europeus de informação e documentação: da gênese às perspectivas de futuro. In *Cadernos BAD*, (1), 8-21.

- Creswell, J. W. (2007). Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto. Rocha, L.O. (Trad.). Artmed: Porto Alegre, 2ªed. pp. 296.
- Cunha, M.V. & Crivellari, H.M.T. (2004). O mundo do trabalho na sociedade do conhecimento e os paradoxos das profissões da informação. In *Atuação profissional na área de informação*. Valentin, M.L.P. (Org.). Polis: São Paulo, 39-54.
- Dalmoro, M. & Vieira, K.M. (2013). Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? In *Revista gestão organizacional*, 6(3).
- Debons, A., Shilley, D., Montgomery, L. & Kim, C. (1972). A Career in Information. Published by *Interdisciplinary Doctoral Program in Information Science*. St. Petersburg: Pennsylvania.
- De Vaus, D. A. (2001). *Research Design in Social Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dudziak, E. (2009). Formação do Profissional da Informação baseada na ligação entre Competências, conteúdos de aprendizagem e currículo. In *Congresso Brasileiro de Biblioteconomia, Documentação e Ciência da Informação*. Bonito: MS.
- Dutra, T. N. A. & Carvalho, A. V. (2006). O profissional da informação e as habilidades exigidas pelo mercado de trabalho emergente. In *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação*, 11(22), 178-194.
- ECIA (Ed.) & Pinto, L.G. (Trad.). (2005). *EURO Referencial I-D*. 2ª Edição. INCITE: Lisboa.
- Elias, L. M., Padilha, S., Luz, T., Casagrande, J. L. & Birochi, R. (2014). Os paradigmas interpretativista, funcionalista, humanismo radical e estruturalismo radical adotados no estudo sobre estratégia. In *IV Colóquio Internacional de Epistemologia e Sociologia das Ciências da Administração*.
- Ely, D.P. (1974). Future training for service: a report to the library and information science profession. In *Southwestern Library Association Biennial Conference*. Galveston: Texas, 15-18.
- Espírito Santo, S.M. (2006). A mediação do profissional da informação nas florestas da sociedade da informação. In *TransInformação*, 18(2), 95-102.

EUCLID. (1991). Minute. In *Foundation Meeting*. Royal School of Librarianship. Copenhagen: Denmark.

EUCLID. (s.d.). What is EUCLID?. In *About*. Disponível em <https://www.euclid-lis.eu/about/what-is-euclid/>.

Faria, A.C.C. & Castro Filho, C.M. (2014). Profissional da informação: estudo dos egressos no estado de São Paulo, mundo do trabalho, Habilidades e Competências. In *Ponto de Acesso*, 8(3), 44-63.

Faria, S., Oliveira, V.F.D., Forner, L., & D'Astuto, F. (2005). Competências do Profissional da Informação: uma reflexão a partir da Classificação Brasileira de Ocupações. In *Ciência da Informação*, 34(2), 26-33.

Farias, G.B.D. (2013). Representações do segmento imobiliário sobre as Competências do gestor da informação. In *VIII Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação*. Salvador: Bahia.

Ferreira, D.T. (2003). Profissional da Informação: perfil de Habilidades demandadas pelo mercado de trabalho. In *Ciência da Informação*, 32(1), 42-49.

Ferreira, T.E.L.R. & Duarte, E.N. (2012). A adoção da informação na gestão da aprendizagem organizacional no campo da Ciência da Informação. In *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 2(2), 87-103.

Filenga, D., Moura, V.D. & Rama, A.L.F. (2010). Gestão por Competências: análise metodológica e proposição de um instrumento para gestão de pessoas. In *Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD)*, São Paulo: São Paulo (34).

Fleury, M.T.L. & Fleury, A. (2001). Construindo o conceito de Competência. In *Revista de administração contemporânea*, 5(Especial), 183-196.

Force, D.C. (2017). The education of records and information management professionals: a pathway to professional identity. In *Education for Information*, 33(4), 247-267.

Fraser-Arnott, M. (2017). Competencies for information specialists in emerging roles. In *Library management*, 3(1), 65-76.

- Fraser, K. (2014). Defeating the 'Paradigm Wars' in Accounting: A Mixed Methods Approach is Needed in the Education of PhD Scholars. In *International Journal of Multiple Research Approaches*, 8 (1), 49-62.
- Gil, A.C. (1999). Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. Atlas: São Paulo.
- Gil, A.C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa. Vol. 5. Atlas: São Paulo.
- Google. (2020). Criar fabulosos formulários. In *Forms*. Disponível em <https://www.google.com/forms/about/>.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In *Handbook of qualitative research*, 2(163-194), 105-117.
- Guimarães, J.A.C. (1997). Moderno Profissional da Informação: elementos para sua formação no Brasil. In *TransInformação*, 9 (1), 124-140.
- Gunther, H. & Lopes Júnior, J. (2012). Perguntas abertas versus perguntas fechadas: uma comparação empírica. In *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 6(2), 203-213.
- Hommerding, N. & Vergueiro, W. (2004). Profissionais da Informação e o mapeamento do Conhecimento nas organizações: o caso da KPMG Brasil. In *Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação*, 2(1).
- Inácio, A. (2006). Análise dos resultados. In *A imagem das Competências dos profissionais de informação-documentação: relatório*. Pinto, L.G.; Ochôa, p.(Org.). Lisboa: Observatório da Profissão de Informação - Documentação (OP I-D). 61- 159.
- INE. (2011). Classificação portuguesa das profissões 2010, Edição INE, IP, Lisboa, Portugal.
- ISCAP. (2019). Mestrado em Informação Empresarial (Pós-Laboral). In *Mestrados*. Disponível em: <https://www.iscap.ipp.pt/cursos/mestrado/20000382>.
- iSchools. (2019a). About. Disponível em <https://ischools.org/About>.
- iSchools. (2019b). Charter and Bylaws. Disponível em https://ischools.org/resources/Documents/2019-01-Charter-update-v.2019-01-23_final.pdf.
- iSchools. (2019c). Alumni Careers. Disponível em <https://ischools.org/Alumni-Careers>.

- Korbel, J.O. & Stegle, O. (2020) Effects of the COVID-19 pandemic on life scientists. *Genome Biol*, 21, 113.
- Knox, H. (1959). Is Information Research - a new tool for the petroleum industry. In *5th World Petroleum Congress*.
- Kuhn, T.S. (1998). A estrutura das revoluções científicas. Boeira, B.V. & Boeira, N. (Trad.). 5ªed, São Paulo: Editora Perspectiva.
- Landis, J. R. & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. In *International Biometric Society*, 33(1), 159-174.
- Lakatos, E. & Marconi, M.A. (2001). Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos.
- Laker, D. R. & Powell, J. L. (2011). The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. In *Human resource development quarterly*, 22(1), 111-122.
- Larsen, G. (2005). Continuing Professional Development: Trends and Perspectives in a Nordic Context. In *71th IFLA General Conference and Council: Libraries - A voyage of discovery*. Oslo: Norway.
- Le Boterf, G. (2003). Desenvolvendo a Competência dos profissionais. Artmed.
- Le Coadic, Y. F. (1996). A Ciência da Informação. Trad. de Gomes, M.Y.F.S.F. Briquet de lemos Livros.
- Leite, E.D., Holanda, L.F., Gonçalves, L.L., Teixeira, R.C. & Cohen, V.S. (2001). O SERPRO e a educação corporativa. In *Gestão do Conhecimento: uma experiência para o sucesso empresarial*. Santos, Antônio Raimundo dos (org.). Champagnat: Curitiba, 81-102.
- Leotti, V. B., Coster, R., & Riboldi, J. (2012). Normalidade de variáveis: métodos de verificação e comparação de alguns testes não-paramétricos por simulação. In *Revista HCPA*. Porto Alegre. 32(2), 227-234.
- Loureiro, M.F. & Jannuzzi, P.M. (2005). Profissional da Informação: um conceito em construção. In *TransInformação*, 17(2), 123-151.

- Loureiro, M.F. & Jannuzzi, P.M. (2007). Profissional da informação: análise da inserção no mercado de trabalho brasileiro. In *Perspectivas em Ciência da Informação*, 12(2), 23-48.
- Lyon, L. & Brenner, A. (2015). Bridging the data talent gap: positioning the iSchool as an agent for change. In *International Journal of Digital Curation*. 10(1), 111-122.
- Manfredi, S.M. (1998). Trabalho, qualificação e Competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. In *Educação e Sociedade*, 19(64), 13-49.
- Marchiori, P.Z. (2002). A ciência e a gestão da informação: compatibilidades no espaço profissional. In *Ciência da informação*, 31(2).
- Marconi, M.A. & Lakatos, E.M. (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica*. São Paulo: Editora Atlas.
- Marcos, I.P.M.V. (2015). A gestão da carreira dos Profissionais da Informação em Portugal: estudo sobre as trajetórias laborais e percepções da profissão dos graduados da licenciatura em ciências da informação e documentação da Universidade Aberta (cursos de 2007 a 2009). Tese de Doutoramento. Universidad de Alcalá.
- Marcos, I.P.M.V. (2017). Num mundo em mudança, o Euro-Referencial do ECIA continua a validar as Competências dos Profissionais da Informação? In *Informação & Informação*. 22(3), 64-85.
- Marengo, A. (2015). When institutions matter: CAPES and political science in Brazil. In *Revista de ciencia política*, 35(1), 33-46.
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. 7ª edição. ReportNumber, Lda.
- Marsulo, T. G. & Carvalho, Â.M.G. (2016). A mediação do Profissional da Informação como ponte para decisões mais democráticas no campo das políticas públicas no Brasil. In *Brazilian Journal of Information Science*, 10(3), 84-93.
- Marsulo, T.G., Carvalho, Â.M.G., & Castro Filho, C.M. (2015). Políticas públicas de leitura no Brasil: uma análise da mediação do Profissional da Informação no ciclo de vida de criação do plano nacional do livro e da leitura. In *II Encontro de Pesquisa em Informação e Mediação*.

Mason, R.O. (1990). What is an Information Professional? In *Journal of Education for Library and Information Science*, 31(2), 122-138.

Mayett-Moreno, Y, Popp, J.S., Sabogal-Salamanca, M., Rodríguez-Piñeros, S., Salomé-Castañeda, E. & Flores-Alonso, D.A. (2018). Consumers' and retailers' attitudes towards a Mexican native species of Aztec lily as an ornamental plant. In *Sustainability*, 10(1), 224.

McNeil, B. & Giesecke, J. (2001). Core competencies for libraries and library staff. In *Staff Development: A Practical Guide*, 3ª Ed. Avery, E.F., Dahlin, T. & Carver, D.A (Edit.). American Library Association.

Meghnagi, S. (1998). A Competência profissional como tema de pesquisa. In *Educação & Sociedade*, ano XIX(64), 50-86.

Menezes, E.T. & Santos, T.H. (2001). Verbete Competência. In *Dicionário Interativo da Educação Brasileira*. Educabrazil. São Paulo: Midiamix. Disponível em <https://www.educabrazil.com.br/competencia>.

Michel, J. (2003). Les documentalistes: l'urgence d'une reconnaissance sociale. In *Hermes, La Revue*, (1), 185-193.

Miranda, S.V. (2004). Identificando Competências informacionais. In *Ciência da informação*, 33(2), 112-122.

Morgan, G. (2005). Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. In *Revista de Administração de Empresas*, 45(1), 58-71.

Mueller, S.P.M. (1989). Reflexões sobre a formação profissional para Biblioteconomia e sua relação com demais profissionais da informação. In *TransInformação*, 1(2).

Nassif, M. & Santos, E. (2009). O Profissional da Informação em atividades de inteligência competitiva. In *Informação & Informação*, 14(2), 21-37.

Ngulube, p.(2015). Trends in research methodological procedures used in knowledge management studies. In *African Journal of Library, Archives and Information Science*, 25(2), 125-143.

Ochôa, p.& Barata, P.J. (2010). Avaliar o desempenho e gerir a carreira numa fase de turbulência: o caso dos profissionais de Informação-Documentação em organizações

públicas. In *Actas do Congresso Nacional de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas*, (10).

OECD. (2005). The definition and selection of key competencies. (DeSeCo). Executive Summary. Mep. Interieur. 27/05/05 9:17. Disponível em www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf.

OLD. (2019a). Ability. In *Oxford University Press*. Disponível em https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/us/definition/english/ability_1?q=ability.

OLD. (2019b). Skill. In *Oxford University Press*. Disponível em <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/us/definition/english/skill?q=skill>.

Oliveira, D.M. & Rodrigues, L.S. (2019). Perfil dos Profissionais da Informação: uma análise dos Conhecimentos e Habilidades mais mencionadas no referencial RIM. In *V Simpósio Mineiro de Gestão, Educação, Comunicação e Tecnologia da Informação*. UNIS, Varginha: Minas Gerais.

Oliveira, D.M. & Rodrigues, L.S. (2020). Percepção sobre os Conhecimentos, Habilidades/Competências e Aptidões dos Profissionais da Informação: uma comparação de realidades. In *Páginas a&b: arquivos e bibliotecas*. Universidade do Porto. Edição Especial, pp. 89-104.

Oliveira, D.M., Rodrigues, L.S., Frogeri, R.F. & Portugal Júnior, P.S. (2019). Habilidades e Competências do profissional da informação. In *XX Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação (ENANCIB)*. Florianópolis: Santa Catarina.

Paletta, F.C. & Moreira-González, J.A. (2020). A informação e o entorno digital: Competências e Habilidades do profissional da informação. In *Revista Ibero-Americana de Ciência da Informação*, 13(1), 327-338.

Paletta, F.C. & Ueki, G.H. (2020). A informação como agente de mudanças nas organizações. *Revista Conhecimento em Ação*, 4(2), 146-155.

Peón Espantoso, J.J. (2009). Modelo conceitual de gestão de Competências para o Profissional da Informação com perfil de arquiteto da informação na gerência de espaços de informação digitais: estudo de caso. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília.

Pereira, A.S., Shitsuka, D.M., Parreira, F.J. & Shitsuka, R. (2018). Metodologia da pesquisa científica. 1. ed. UFSM, NTE. Santa Maria: RS.

- Perrenoud, p.(1995). Des savoirs aux compétences: de quoi parle-t-on en parlant de compétences. In *Pédagogie collégiale*, 9(1), 20-24.
- Perrenoud, p.(2001). Dez novas Competências para uma nova profissão. In *Revista pedagógica*. 17, 8-12.
- Pinto, L.G. & Ochôa, p.(Org.). (2006). A imagem das Competências dos profissionais de informação-documentação: relatório. Lisboa: Observatório da Profissão de Informação - Documentação (OP I-D).
- Pons Blanco, M. & Sánchez Tarragó, N. (2011). Conocimiento y prácticas asociadas al derecho de autor en profesionales de la información de los institutos y centros de investigación de la red de salud de La Habana. In *ACIMED*, 22(2), 94-109.
- PPGCI-IBICT. (2016). Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação. In O Programa. Disponível em <http://www.ppgci.ufrj.br/apresentacao/>
- Primi, R., Santos, A.A.A., Vendramini, C.M., Taxa, F., Muller, F.A., Lukjanenko, M.D.F. & Sampaio, I.S. (2001). Competências e Habilidades cognitivas: diferentes definições dos mesmos construtos. In *Psicologia: teoria e pesquisa*, 17(2), 151-159.
- Ribeiro, F. & Moura, M.A. (2015). A formação profissional em Ciência da Informação em Portugal: desafios e perspectivas. In *Bibl. Univ.* 2(Especial), 91-100.
- Robalo, A. (1995). Eficácia e eficiência organizacionais. In *Revista Portuguesa de Gestão*, 105-116.
- Rodrigues, E. (1981). Português do Brasil e Português de Portugal: diferenças. In *Alfa, Revista de Linguística*, Marília: São Paulo. 25, 69-95.
- Rosa, N., Paula, S.L. & Siqueira, G. (2015). Gestor da informação: Competências desenvolvidas pelas instituições de ensino superior. In *V Encontro de estudos sobre tecnologia, ciência e gestão da informação*.
- Rubi, M.P., Euclides, M.L. & Santos, J.C. (2006). Profissional da Informação: aspectos de formação, atuação profissional e marketing para o mercado de trabalho. In *Informação & Sociedade*, 16(1).

- Sanches, T., Costa, M., & Aurindo, M. (2020). Adoption of the Guidelines for Higher Education Libraries in Portugal: contributions to assessment. In *LIBER Quarterly*, 30(1), 1-22.
- Santos, J.O. & Barreira, M.I.J.S. (2019). Competência em informação: o bibliotecário e o processo de definição das necessidades informacionais. In *Biblios*, 74, 42-60.
- Santos, J.P. (1996). O moderno Profissional da Informação: o bibliotecário e seu perfil face aos novos tempos. In *Informação & Informação*, 1(1), 5-13.
- Saunders, L., Kurbanoglu, S., Boustany, J., Dogan, G., Becker, P., Blumer, E., ... & Haddow, G. (2015). Information behaviors and information literacy skills of LIS students: an international perspective. In *Journal of education for library and information science*, 56(s1), 80-99.
- Schröder, T.A. (Ed.). (1994). *Information science in Europe: a study guide*. Ios Press: Amsterdão.
- SEDIC. (1996). *Relación de conocimientos y técnicas aplicables a las funciones de los profesionales de la información y la documentación*. SEDIC: Madrid.
- Silva Júnior, S.D. & Costa, F.J. (2014). Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion. In *PMKT - Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia*, 15, 1-16.
- Silva, A. M. B. M. (2014). O Método Quadripolar e a pesquisa em Ciência da Informação. *Revista de Ciências e Tecnologias da Informação e Comunicação*, 26 (Especial – Método Quadripolar, 40 Anos), 27-44.
- Silva, A. M. & Ribeiro, F. (2004). Formação, perfil e Competências do Profissional da Informação. In *Actas do Congresso Nacional de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas*, (8).
- Silva, A.A.O.R.D. & Fujino, A. (2018). Formação e trabalho do Profissional da Informação: trajetórias no Brasil. In XIX Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação (ENANCIB), Londrina: Paraná.
- Silva, R.M. & Borges, M.M. (2019). Formação de utilizadores em Escolas de Engenharia nas Bibliotecas de Ensino Superior em Portugal: a visão dos profissionais da informação. In *Páginas a&b: arquivos e bibliotecas*, Universidade do Porto, 3(12), 63-87.

- Silva, S.L. (2004). Gestão do Conhecimento: uma revisão crítica orientada pela abordagem da criação do Conhecimento. In *Ciência da Informação*, 33(2), 143-151.
- Singh, S.P. & Pinki, H. (2009). New skills for LIS professionals in technology-intensive environment. In *International Conference of Academic Library organized by University of Delhi*. Delhi: India, 5-8.
- SLA. (2016). Competencies for Information Professionals. Disponível em <https://www.sla.org/about-sla/competencies/>.
- SLA. (2019a). SLA Connecting Information Professionals. Disponível em <https://www.sla.org/>.
- SLA. (2019b). History. Disponível em <https://www.sla.org/about-sla/history/>.
- SLA. (2019c). About SLA. Disponível em <https://www.sla.org/about-sla/>.
- SLA. (2019d). About Information Professionals. Disponível em <https://www.sla.org/career-center/about-information-professionals/>.
- Snow, R.E. (1992). Aptitude theory: yesterday, today and tomorrow. In *Educational Psychologist*, 27, pp. 5-32.
- Souto, S.D.O. (2003). O Profissional da Informação frente às tecnologias do novo milênio e às exigências do mundo do trabalho. In *Anais do IV Cinform*.
- Souza, F.D.C. (2008). Tendências em informação, educação e trabalho: as dimensões currículo e mercado profissional na pesquisa em Ciência da Informação no Brasil. In *Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação*, 1(1).
- Souza, K.M.L., Sampaio, L.A.C., Silva, L.C., Nina, R. & Lemos, W. S. (2008). Competência: diferentes abordagens e interpretações como estímulo à Ciência da Informação. In *Seminário Nacional De Bibliotecas Universitárias*, XV.
- Swiatkiewicz, O. (2014). Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam. In *Cadernos EBAPE*. BR, 12(3), 633-687.
- Tajedini, O., Sadatmoosavi, A., & Esfandiarpour, Y. (2018). Identification, extraction, organization and sharing of personal knowledge: using grounded theory. In *International Journal of Information Science and Management*, 16(2).

- Tarapanoff, K. (1989). O Profissional da Informação em áreas de ciência e tecnologia no Brasil: características e tendências. In *Ciência da Informação*, 18(2).
- Tarapanoff, K., Suaiden, E. & Oliveira, C.L. (2002). Funções sociais e oportunidades para Profissionais da Informação. In *DataGramaZero: Revista de Ciência da Informação*, 3(5).
- Targino, M.D.G. (2000). Quem é o Profissional da Informação? In *TransInformação*, 61(2).
- Terra, A.L. (2013). Information professionals in business context: new professionals, old skills. In *5th Qualitative and Quantitative International Conference*, p.63
- Terra, A. L. (2014). A metodologia quadripolar de investigação científica aplicada em Ciência da Informação: relato de experiência. In *Revista de Ciências e Tecnologias da Informação e Comunicação*, 26 (Especial – Método Quadripolar, 40 Anos), 45-66.
- Terra, A.L. (2017). Comportamentos de leitura e compreensão de textos em suporte digital e impresso por parte de alunos do ensino superior. In *CECS-Publicações/eBooks*, 532-547.
- Todorova, T., Arvola, p.& Gascón García, J. (29 maio 2019). EUCLID Newsletter. Disponível em <https://drive.google.com/file/d/1kOuDZ2QDpYAtJSzDG6w-owLNuh4GEmQN/view>.
- Trelles, E.R. & Horvat, A.S.P. (1998). El profesional de la información y su capacitación permanente en un entorno signado por los cambios. In *Scire: representación y organización del conocimiento*, 4(2), 23-33.
- Valentim, M.L.P. (2000a). O moderno Profissional da Informação: formação e perspectiva profissional. In *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e Ciência da Informação*, (9).
- Valentim, M.L.P. (2000b). Atuação e perspectivas profissionais para o Profissional da Informação. In *O Profissional da Informação: formação, perfil e atuação profissional*. Polis: São Paulo, 135-152.
- Valentim, M.L.P. (2002). Formação: Competências e Habilidades do Profissional da Informação (MLP Valentim, Trad.). In *Formação do Profissional da Informação*. Polis: São Paulo: 117-132.

Van den Berg, H. A. (2013). Three Shapes of Organisational Knowledge. In *Journal of Knowledge Management*, 17(2) 159-174.

Vieira, K. M & Dalmoro, M. (2008). Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? In *XXXII Encontro da ANPAD*. Rio de Janeiro.

Wasserman, p.& Bundy, M.L. (1969). A program of research into the identification of manpower requirements: the educational preparation and the utilization of manpower in the library and information professions. In *Office of Education*, (7).

Webster, J. & Watson, R. T. (2002). Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review. In *MIS quarterly*, xiii-xxiii.

Apêndice I – Mapa das Características

Tabela 26 - Mapa das Características.

| DS | Nº | Característica Síntese (Questionário) | Característica (do Referencial) | domínio de Competências (do Referencial) | Tipo de Característica (do Referencial) | Referencial |
|---------------------------------------|----|--|---|--|---|------------------|
| I | 01 | Conhecimentos sobre Comportamento Informacional | Compreender os aspetos variados do comportamento da informação humana | Serviços de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | | Entrevistando e consultando membros da comunidade para identificar e esclarecer as necessidades de informações e Conhecimentos | Recuperação e análise de informações e dados | Competência | SLA |
| | | | Reconhecer e articular as necessidades de informação e Conhecimento | Serviços de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | 02 | Capacidade de pesquisar e recuperar informação | Identificar especialistas e fontes de Conhecimento e facilitar o compartilhamento de Conhecimento nas organizações | Recursos de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | | Compreender os mecanismos de pesquisa e sistemas de recuperação de informações, incluindo as funcionalidades exclusivas fornecidas por diferentes sistemas, e aplicar esse entendimento a projetos de pesquisa e recuperação de informações | Recuperação e análise de informações e dados | Competência | SLA |
| | | | Desenvolvimento de estratégias sofisticadas de busca e recuperação para descobrir e recuperar informações de diversos sistemas e repositórios | Recuperação e análise de informações e dados | Competência | SLA |
| | | | Recuperar informações para avaliações de impacto de privacidade | Gestão de riscos | Habilidade | RIM |
| | | | Técnicas de pesquisa | Práticas de registos e gestão da informação e de governança da informação (RIM/IG) | Conhecimento | RIM |
| | | | Pesquisa da Informação | Informação | Competência | Euro-Referencial |
| | 03 | Capacidade de verificar e validar fontes de informação | Avaliar a veracidade ou qualidade das informações e suas fontes subjacentes nos mecanismos de busca e nos sistemas de recuperação de informações | Recuperação e análise de informações e dados | Competência | SLA |
| | | | Identificação e Validação de Fontes de Informação | Informação | Competência | Euro-Referencial |
| | 04 | Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação | Organize, analise e interprete informações | Comunicação e marketing | Habilidade | RIM |
| | | | Aplicação de práticas profissionais padrão para metadados descritivos e sujeitos a ativos de informação | Organização de ativos de dados, informações e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | | Desenvolvimento de taxonomias e ontologias personalizadas conforme as circunstâncias locais o justifiquem | Organização de ativos de dados, informações e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | | Aplice a classificação de segurança apropriada às informações | Gestão de riscos | Habilidade | RIM |
| | | | Terminologia usada na classificação de registos, taxonomias e esquemas | Tecnologia da informação | Conhecimento | RIM |
| | | | Usando análise de dados apropriada, análise de texto, visualização e ferramentas semelhantes para analisar informações, a fim de extrair ideias e significado | Recuperação e análise de informações e dados | Competência | SLA |
| | | | Analisar fluxos de informações e Conhecimentos relevantes para o contexto das características da comunidade e objetivos organizacionais | Serviços de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| Análise e Representação da Informação | | | Informação | Competência | Euro-Referencial | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|------------------|------------------|
| 05 | Capacidade de gestão de recursos informacionais | Avaliar sistematicamente recursos novos ou desconhecidos aplicando estruturas e métodos analíticos | Recursos de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Analisar continuamente a eficácia do portfólio de recursos sob gerenciamento, fazendo os ajustes necessários para garantir a relevância e fornecer aos utilizadores o conteúdo ideal de suporte à decisão | Recursos de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Fornecer recursos de informações oficiais para atender às necessidades de um público específico, abranger um determinado tópico, campo ou disciplina ou servir a um propósito específico | Recursos de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Gerenciar e fornecer recursos relevantes de todos os tipos, mídias e formatos, inclusive publicados e não publicados, internos à organização, assim como externos, digitais, textuais, numéricos e visuais | Recursos de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Alinhar a estratégia de gerenciamento de recursos de informação para apoiar os objetivos estratégicos da organização mãe e as necessidades da comunidade | Recursos de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Padrões e melhores práticas da Gestão de Recursos de Informação | Comunicação e marketing | Conhecimento | RIM |
| | | Gestão de Coleções e Fundos | Informação | Competência | Euro-Referencial |
| | | Gestão de Conteúdos e Conhecimento | Informação | Competência | Euro-Referencial |
| 06 | Capacidade de verificação e auditoria de recursos informacionais | Auditando e mapear ativos de informações e Conhecimentos disponíveis na organização para aconselhar os utilizadores sobre recursos relevantes para várias atividades de negócios. | Recursos de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Avaliação e auditoria da implementação organizacional da ética da informação | Ética da Informação | Competência | SLA |
| | | Princípios, técnicas e metodologias de auditoria | Funções de negócios | Conhecimento | RIM |
| 07 | Capacidade de produzir, editar e publicar conteúdos | Curadoria, publicação e / ou informações de embalagem em formatos utilizáveis | Sistemas e tecnologia de Informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Conceção de Produtos e Serviços | Informação | Competência | Euro-Referencial |
| | | Enriquecimento de Coleções e Fundos | Informação | Competência | Euro-Referencial |
| | | Publicação e Edição | Tecnologias | Competência | Euro-Referencial |
| 08 | Conhecimentos sobre gestão de processos informacionais | Gestão Global da Informação | Gestão | Competência | Euro-Referencial |
| | | Princípios de "Manutenção de Registos Geralmente Aceitos"® e melhores práticas | Práticas de registos e gestão da informação e de governança da informação (RIM/IG) | Conhecimento | RIM |
| | | Princípios e melhores práticas da Gestão de Registos e Informação / Governança da Informação | Práticas de registos e gestão da informação e de governança da informação (RIM/IG) | Conhecimento | RIM |
| | | Priorizar os serviços de informações para atender às necessidades operacionais ou estratégicas mais críticas da organização | Serviços de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Treinar outras pessoas em práticas eficazes para organização e gerenciamento da informação | Organização de ativos de dados, informações e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Princípios básicos da Gestão de Registos e Informação | Tecnologia da informação | Conhecimento | RIM |
| | | Avaliar o impacto de uma interrupção de negócios nos processos da Gestão de Registos e Informação | Gestão de riscos | Habilidade | RIM |
| | | Avaliar os próximos projetos para oportunidades de envolvimento da Gestão de Registos e Informação | Comunicação e marketing | Habilidade | RIM |
| | | Determinar os registos necessários para a recuperação de negócios | Gestão de riscos | Habilidade | RIM |
| 09 | Gestão Orçamental | Gestão | Competência | Euro-Referencial | |

| | | | | | |
|----|--|--|---|------------------|------------------|
| | | Analisar e comunicar os custos associados ao programa de registros vitais | Gestão de riscos | Habilidade | RIM |
| | Conhecimentos de | Criar consciência de Gestão | Gestão de riscos | Habilidade | RIM |
| | Gestão de Negócio e | Desenvolver orçamentos | Funções de negócios | Habilidade | RIM |
| | Gestão Financeira | Estabelecer um orçamento para recursos e defender a alocação de fundos | Recursos de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| 10 | Conhecimentos sobre a organização e o negócio | Diagnóstico e Avaliação | Gestão | Competência | Euro-Referencial |
| | | Preparar um plano de continuidade de negócios | Gestão de riscos | Habilidade | RIM |
| | | Aplicação do Conhecimento do domínio do assunto ao ambiente de trabalho para apoiar a missão organizacional | Serviços de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Estrutura Organizacional | Funções de negócios | Conhecimento | RIM |
| | | Estrutura organizacional e ambiente | Gestão de riscos | Conhecimento | RIM |
| | | Estrutura organizacional e canais de comunicação | Comunicação e marketing | Conhecimento | RIM |
| | | Funções de negócios organizacionais | Práticas de registros e gestão da informação e de governança da informação (RIM/IG) | Conhecimento | RIM |
| | | Metas e objetivos organizacionais | Comunicação e marketing | Conhecimento | RIM |
| | | Metas e objetivos organizacionais | Funções de negócios | Conhecimento | RIM |
| | Objetivos organizacionais | Liderança | Conhecimento | RIM | |
| | Compreensão do meio profissional | Informação | Competência | Euro-Referencial | |
| 11 | Conhecimentos sobre Legislação, Regulamentos e Normas | Aplicação de práticas de controle de qualidade para garantir a aplicação apropriada de políticas e práticas para organização e gerenciamento da informação | Organização de ativos de dados, informações e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Manter listas de verificação de privacidade | Gestão de riscos | Habilidade | RIM |
| | | Contribuir para políticas, procedimentos e outras iniciativas organizacionais | Ética da Informação | Competência | SLA |
| | | Desenvolvimento de políticas e procedimentos de retenção e destruição com base em requisitos legais e necessidades operacionais organizacionais | Organização de ativos de dados, informações e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | ISO / IEC 27002: 2013, Tecnologia da informação - Técnicas de segurança - Código de práticas para controles de segurança da informação | Gestão de riscos | Conhecimento | RIM |
| | | Legislação de privacidade | Gestão de riscos | Conhecimento | RIM |
| | | Política de privacidade organizacional | Gestão de riscos | Conhecimento | RIM |
| | | Políticas e procedimentos organizacionais | Liderança | Conhecimento | RIM |
| | | Promover políticas e procedimentos de privacidade | Gestão de riscos | Habilidade | RIM |
| | | Questões de privacidade que afetam a organização | Gestão de riscos | Conhecimento | RIM |
| | | Requisitos legais e regulamentares relevantes | Funções de negócios | Conhecimento | RIM |
| | Educar as partes interessadas da Gestão de Registros e Informações sobre as políticas e procedimentos e monitorar sua conformidade | Gestão de riscos | Habilidade | RIM | |
| | Aplicação do Direito da Informação | Informação | Competência | Euro-Referencial | |
| 12 | Conhecimentos de Gestão de Projetos | Gestão de Projetos e Planejamento | Gestão | Competência | Euro-Referencial |
| | | Ferramentas e técnicas de Gestão de projetos | Funções de negócios | Conhecimento | RIM |
| | | Planeamento, análise e relatórios de programas e projetos | Funções de negócios | Conhecimento | RIM |
| 13 | Conhecimentos de Marketing e Vendas | Marketing | Gestão | Competência | Euro-Referencial |
| | | Venda e Difusão | Gestão | Competência | Euro-Referencial |
| | | Avalie os fornecedores em relação a critérios como confiabilidade, serviço, adequação à finalidade e valor para o dinheiro | Funções de negócios | Habilidade | RIM |

| | | | | | | |
|---------------------------|--|--|---|--|------------------------------|-----|
| | | Fornecer atendimento ao cliente | Práticas de registos e gestão da informação e de governança da informação (RIM/IG) | Habilidade | RIM | |
| | | Gestão de relacionamento com clientes | Práticas de registos e gestão da informação e de governança da informação (RIM/IG) | Conhecimento | RIM | |
| | | Marketing | Outras Competências | <i>Enabling Competencies</i> | SLA | |
| | | Negociar preços e termos e condições apropriados para o licenciamento ou aquisição de recursos de informação | Recursos de informação e Conhecimento | Competência | SLA | |
| | | Partes interessadas e clientes atuais e potenciais | Comunicação e marketing | Conhecimento | RIM | |
| | | Fornecer atendimento ao cliente interno e externo | Gestão de riscos | Habilidade | RIM | |
| | | Relações com os utilizadores e clientes | Informação | Competência | Euro-Referencial | |
| | | (Aptidão para a) Negociação | Relacionamento | Aptidão | Euro-Referencial | |
| P&I | 14 | Princípios de Ética | Cumprir compromissos | Liderança | Habilidade | RIM |
| | | | Demonstrar honestidade e agir de acordo com princípios éticos | Liderança | Habilidade | RIM |
| | | | Ética de negócios | Outras Competências | <i>Enabling Competencies</i> | SLA |
| | | | Modelar o comportamento ético da informação | Ética da Informação | Competência | SLA |
| | | | Reconhecer questões éticas relativas ao manuseio de informações, incluindo, entre outras, privacidade e confidencialidade, segurança das informações, propriedade intelectual e direitos autorais e liberdade intelectual | Ética da Informação | Competência | SLA |
| | | | Valores comerciais e conduta ética | Liderança | Conhecimento | RIM |
| | 15 | Capacidade de adaptação à mudança | Identificar e definir problemas atuais e potenciais e desenvolver soluções | Gestão de riscos | Habilidade | RIM |
| | | | Adaptar comportamentos e métodos de trabalho quando confrontados com mudanças | Liderança | Habilidade | RIM |
| | | | Cooperar e colaborar durante a mudança | Liderança | Habilidade | RIM |
| | | | Mudança organizacional | Liderança | Conhecimento | RIM |
| | | | Resolver conflito | Funções de negócios | Habilidade | RIM |
| | | | Resolver problemas | Funções de negócios | Habilidade | RIM |
| | | | Resolver problemas | Práticas de registos e gestão da informação e de governança da informação (RIM/IG) | Habilidade | RIM |
| | | | Iniciativa, adaptabilidade, flexibilidade, criatividade, inovação e solução de problemas | Outras Competências | <i>Enabling Competencies</i> | SLA |
| (Capacidade de) Adaptação | | | Organização | Aptidão | Euro-Referencial | |
| (Sentido de) Antecipação | Organização | Aptidão | Euro-Referencial | | | |
| 16 | Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese" | (Espírito de) Análise | Análise | Aptidão | Euro-Referencial | |
| | | (Espírito de) Síntese | Análise | Aptidão | Euro-Referencial | |
| | | (Espírito) Crítico | Análise | Aptidão | Euro-Referencial | |
| | | Pensamento crítico, incluindo raciocínio qualitativo e quantitativo | Outras Competências | <i>Enabling Competencies</i> | SLA | |
| | | Pensar analiticamente | Práticas de registos e gestão da informação e de governança da informação (RIM/IG) | Habilidade | RIM | |

| | | | | | |
|--|--|---|---|------------------------------|--------------------------------------|
| | | Organização do Espaço e Equipamento (Sentido de) Organização | Informação Organização | Competência Aptidão | Euro-Referencial Euro-Referencial |
| 17 | Capacidade de aprendizagem" | Formação contínua | Outras Competências | <i>Enabling Competencies</i> | SLA |
| | | Usando Habilidades de gerenciamento de informações para aprender sobre um domínio, disciplina ou setor | Serviços de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Espírito de curiosidade | Pesquisa | Aptidão | Euro-Referencial |
| | | Autonomia | Relacionamento | Aptidão | Euro-Referencial |
| 18 | Capacidade de comunicação | Comunicação Escrita | Comunicação | Competência | Euro-Referencial |
| | | Comunicação Oral | Comunicação | Competência | Euro-Referencial |
| | | Comunicação oral e escrita eficaz, incluindo Habilidades de influência | Outras Competências | <i>Enabling Competencies</i> | SLA |
| | | Comunicar adequadamente para a tarefa, oralmente e por escrito | Gestão de riscos | Habilidade | RIM |
| | | Comunicar adequadamente para a tarefa, oralmente e por escrito | Funções de negócios | Habilidade | RIM |
| | | Comunicar adequadamente para a tarefa, oralmente e por escrito | Liderança | Habilidade | RIM |
| | | Comunicar eficazmente com as partes interessadas, oralmente e por escrito | Gestão de riscos | Habilidade | RIM |
| | | Comunicar eficazmente com os principais interessados, oralmente e por escrito | Funções de negócios | Habilidade | RIM |
| | | Comunicar os resultados dos projetos de recuperação e análise de informações de uma maneira que seja utilizável e acionável pelo público-alvo | Recuperação e análise de informações e dados | Competência | SLA |
| | | Comunicar requisitos | Gestão de riscos | Habilidade | RIM |
| | | Comunique-se adequadamente para a tarefa, oralmente e por escrito | Práticas de registros e gestão da informação e de governança da informação (RIM/IG) | Habilidade | RIM |
| | | Comunique-se efetivamente com as partes interessadas, oralmente e por escrito | Práticas de registros e gestão da informação e de governança da informação (RIM/IG) | Habilidade | RIM |
| | | Comunicar adequadamente para a tarefa, oralmente e por escrito | Comunicação e marketing | Habilidade | RIM |
| | | Princípios de relações públicas | Comunicação e marketing | Conhecimento | RIM |
| | | Técnicas de comunicação | Comunicação e marketing | Conhecimento | RIM |
| | | Comunicar adequadamente para a tarefa, oralmente e por escrito | Tecnologia da informação | Habilidade | RIM |
| Realizar relações públicas e controle de danos | Gestão de riscos | Habilidade | RIM | | |
| 19 | Capacidade de liderança e de gestão de pessoas | Gestão de Recursos Humanos | Gestão | Competência | Euro-Referencial |
| | | Metodologias e técnicas de treinamento | Gestão de riscos | Conhecimento | RIM |
| | | (Espírito de) Decisão | Organização | Aptidão | Euro-Referencial |
| | | Ambiente organizacional e cultura | Liderança | Conhecimento | RIM |
| | | Considerações transculturais ao lidar com conflitos | Liderança | Conhecimento | RIM |
| | | Construção de relacionamento, trabalho em rede e colaboração, incluindo a capacidade de promover o respeito, inclusão e comunicação entre diversos indivíduos | Outras Competências | <i>Enabling Competencies</i> | SLA |
| | | Demonstrar trabalho de qualidade | Liderança | Habilidade | RIM |
| | | Desenvolvimento de caminho de carreira | Liderança | Conhecimento | RIM |
| | | Dinâmica de grupo e interpessoal | Liderança | Conhecimento | RIM |
| | | Efeitos do conflito | Liderança | Conhecimento | RIM |
| | | Estilos e estratégias de Gestão de conflitos | Liderança | Conhecimento | RIM |
| Fornecer liderança | Funções de negócios | Habilidade | RIM | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|------------------------------|------------------|
| | | (Espírito de) Iniciativa | Organização | Aptidão | Euro-Referencial |
| | | Liderança, gerenciamento e gerenciamento de projetos | Outras Competências | <i>Enabling Competencies</i> | SLA |
| | | Pontos fortes e fracos pessoais | Liderança | Conhecimento | RIM |
| | | Reconhecer o desempenho do funcionário | Liderança | Habilidade | RIM |
| | | Técnicas de treinamento pessoal (<i>coaching</i>) e profissional (<i>mentoring</i>) | Liderança | Conhecimento | RIM |
| | | Tipos de personalidade | Liderança | Conhecimento | RIM |
| | | Ensinar, influenciar e treinar outros | Ética da Informação | Competência | SLA |
| 20 | Capacidade de trabalhar em equipa | Desenvolver relações de trabalho cooperativas | Liderança | Habilidade | RIM |
| | | Colaborar com especialistas no assunto para entregar mensagens complementares | Comunicação e marketing | Habilidade | RIM |
| | | Rede com os pares para reunir ideias e Conhecimento | Comunicação e marketing | Habilidade | RIM |
| | | Empatia | Relacionamento | Aptidão | Euro-Referencial |
| | | Disponibilidade | Relacionamento | Aptidão | Euro-Referencial |
| | | (Espírito de) Equipa | Relacionamento | Aptidão | Euro-Referencial |
| 21 | Conhecimentos de línguas estrangeiras | Prática de uma Língua Estrangeira | Comunicação | Competência | Euro-Referencial |
| 22 | Conhecimentos de pedagogia | Formações e Ações Pedagógicas | Gestão | Competência | Euro-Referencial |
| | | Ensinar outras pessoas a avaliar criticamente informações e fontes de informação | Recursos de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Ensinar todas as Competências em vários contextos formais e informais | Recuperação e análise de informações e dados | Competência | SLA |
| | | Ensino, treinamento e desenvolvimento de Conhecimento da informação e Habilidades associadas para as partes interessadas | Serviços de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Projeto e desenvolvimento instrucional, ensino e mentoria | Outras Competências | <i>Enabling Competencies</i> | SLA |
| | | (Sentido) Pedagógico | Relacionamento | Aptidão | Euro-Referencial |
| 23 | Conhecimentos/Capacidade para definir requisitos de sistemas de informação | Requisitos da Gestão de Registos e Informação para manter registos confiáveis e autênticos | Tecnologia da informação | Conhecimento | RIM |
| | | Requisitos das partes interessadas | Tecnologia da informação | Conhecimento | RIM |
| | | Requisitos de conformidade | Práticas de registos e gestão da informação e de governança da informação (RIM/IG) | Conhecimento | RIM |
| | | Requisitos de documentação do sistema | Tecnologia da informação | Conhecimento | RIM |
| | | Requisitos de segurança da informação | Gestão de riscos | Conhecimento | RIM |
| | | Requisitos do programa de Gestão de Registos e Informação | Tecnologia da informação | Conhecimento | RIM |
| 24 | Conhecimentos sobre tecnologias de armazenamento e gestão de dados | Práticas de armazenamento de dados e mídia | Tecnologia da informação | Conhecimento | RIM |
| | | Práticas de armazenamento de dados e mídia | Gestão de riscos | Conhecimento | RIM |
| | | Mapeamento de dados | Tecnologia da informação | Conhecimento | RIM |
| | | Padrões de metadados | Tecnologia da informação | Conhecimento | RIM |
| | | Técnicas de mapeamento de dados | Gestão de riscos | Conhecimento | RIM |
| 25 | Conhecimentos sobre desenvolvimento e implementação de sistemas de informação | Coordenar o desenvolvimento e a implementação de sistemas e processos de arquivamento personalizados para suportar as necessidades organizacionais | Organização de ativos de dados, informações e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Codificação usando scripts apropriados e outras ferramentas | Sistemas e tecnologia de Informação e Conhecimento | Competência | SLA |

| | | | | | |
|----|--|---|--|--------------|------------------|
| | | Desenvolvimento de esquemas de metadados personalizados | Organização de ativos de dados, informações e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Projetar interfaces para uma experiência intuitiva do utilizador | Sistemas e tecnologia de Informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Conceção Informática de Sistemas de Informação Documental | Tecnologias | Competência | Euro-Referencial |
| | | Desenvolvimento de Aplicações Informáticas | Tecnologias | Competência | Euro-Referencial |
| 26 | Conhecimentos sobre avaliação, seleção e uso de ferramentas de gestão de informação / sistemas de informação | Avaliação contínua de sistemas e tecnologias de informação e Conhecimento | Sistemas e tecnologia de Informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Permitir o compartilhamento de Conhecimento por meio de contatos e relacionamentos interpessoais, bem como pelo uso de sistemas e processos digitais ou eletrônicos | Serviços de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Identificação de sistemas e ferramentas para atender aos requisitos de comunidades específicas | Sistemas e tecnologia de Informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Seleção e implementação de sistemas de informação e Conhecimento | Sistemas e tecnologia de Informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Seleção e uso de ferramentas de gerenciamento de informações, como sistemas de gerenciamento de bibliotecas, sistemas de gerenciamento de conteúdo, plataformas de mídia social e ferramentas de recuperação e análise de informações | Sistemas e tecnologia de Informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Advogar pelo uso e gerenciamento eficazes de sistemas e processos de informação | Serviços de informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Analisar as especificações de hardware e software | Gestão de riscos | Habilidade | RIM |
| | | Envolver várias partes interessadas para recomendar a arquitetura de informações necessária para toda a organização | Sistemas e tecnologia de Informação e Conhecimento | Competência | SLA |
| | | Escolher soluções tecnológicas apropriadas | Tecnologia da informação | Habilidade | RIM |
| | | Ferramentas e técnicas de Gestão de mudanças | Tecnologia da informação | Conhecimento | RIM |
| | | Sistemas corporativos e compatibilidade relacionada | Tecnologia da informação | Conhecimento | RIM |
| 27 | Conhecimentos sobre preservação física e digital | Tratamento Físico dos Documentos | Informação | Competência | Euro-Referencial |
| | | Procedimentos, práticas e técnicas de preservação da Gestão de Registos e Informação | Tecnologia da informação | Conhecimento | RIM |
| | | Tecnologias de Gestão de Registos e Informação atuais e emergentes | Tecnologia da informação | Conhecimento | RIM |
| 28 | Conhecimentos diversos sobre tecnologias e sistemas de informação | Comunicação pela Informática | Comunicação | Competência | Euro-Referencial |
| | | Comunique o valor do sistema ou aplicativo ao utilizador final e à TI | Tecnologia da informação | Habilidade | RIM |
| | | Tecnologias da Informação e da Comunicação | Tecnologias | Competência | Euro-Referencial |
| | | Tecnologias da Internet | Tecnologias | Competência | Euro-Referencial |
| O | 29 | domínio dos instrumentos de outros saberes | Outros Saberes | Competência | Euro-Referencial |
| | | domínio metodológico de outros saberes | Outros Saberes | Competência | Euro-Referencial |
| | | Saber das práticas de outros saberes | Outros Saberes | Competência | Euro-Referencial |
| | | Sensibilização à disciplina de outros saberes | Outros Saberes | Competência | Euro-Referencial |

Legenda: DS = Domínio Síntese; P&I = Pessoal e Interpessoal; Inf = Informação; Org = Organizacional; O = Outros; T = Tecnologias.

Fonte: o autor.

Apêndice II – O Questionário

Cabeçalho

Perfil do Profissional da Informação: comparação entre a realidade portuguesa e brasileira

Descrição: Este questionário foi elaborado como suporte para a realização de uma dissertação do Mestrado em Informação Empresarial no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.

Esta dissertação é uma investigação que têm como objetivo compreender qual é a perceção dos Profissionais da Informação em Portugal e no Brasil, sobre as características mais relevantes para a sua prática profissional, ao mesmo tempo em que pretende traçar um paralelo comparativo entre estas realidades.

Os dados desta pesquisa são confidenciais e sua identidade não será revelada. Desde já agradeço a sua colaboração e saliento que a sua participação é fundamental para o sucesso deste estudo.

O questionário é composto por 7 seções curtas e possui um tempo médio de resposta entre 5 e 10 minutos.

Ao final do preenchimento você poderá acompanhar a média das respostas obtidas e poderá continuar a acompanhar esta média enquanto o questionário estiver ativo, bastando para isto guardar consigo o link gerado em "Ver respostas anteriores" no final do preenchimento.

Agradecemos a sua colaboração que contribuirá para o avanço da compreensão do perfil do Profissional da Informação.

Secção 1 de 6

Declaração de privacidade

Declaro ter sido informado e concordo em participar, como voluntário, do projeto de pesquisa acima descrito acima.

- Sim [ir para a Secção 2]
 Não [ir para a Secção 6b]

Secção 2 de 6

Pós-Graduação/Mestrado em Ciências da Informação

É Pós-Graduado/Mestre em Ciências da Informação ou área afim?

- Sim [ir para a Secção 3]
 Não [ir para a Secção 6b]

Secção 3 de 6

Designação da Pós-Graduação/Mestrado

Qual a designação do Curso de Pós-Graduação/Mestrado

- Brasil | Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC) | Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação (PPGInfo)
- Brasil | Universidade Estadual de Londrina (UEL) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI)
- Brasil | Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI)
- Brasil | Universidade Federal da Bahia (UFBA) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI)
- Brasil | Universidade de Brasília (UnB) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCIInf)

- Brasil | Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) | Programa de Pós-Graduação em Organização e Gerenciamento do Conhecimento (PPG-GOC)
- Brasil | Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI)
- Brasil | Universidade Federal do Pará (UFPA) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI)
- Brasil | Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI)
- Brasil | Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI)
- Brasil | Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PGCIIn)
- Brasil | Universidade Federal do Ceará (UFC) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI)
- Brasil | Universidade de São Paulo (USP) | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI)
- Portugal | Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto | Mestrado em Informação Empresarial (MIE)
- Portugal | Universidade de Coimbra, Faculdade de Letras | Mestrado em Ciência da Informação (MCI)
- Portugal | Universidade de Lisboa, Faculdade de Letras | Mestrado em Ciências da Documentação e Informação (MCDI)
- Portugal | Universidade do Porto, Faculdade de Engenharia | Mestrado em Ciência da Informação (MCI)
- Portugal | Universidade do Minho, Escola de Engenharia | Mestrado em Serviços de Informação (MSI)

Secção 4 de 6

Função Profissional

Exerce ou exerceu funções na área da Ciência da Informação / Gestão da Informação

- () Sim [ir para a Secção 5]
 () Não [ir para a Secção 6b]

Secção 5 de 6

Profissão

Profissão que exerceu por mais tempo na área da Ciência da Informação / Gestão da Informação.

Descrição: Caso a profissão não se encontre na lista, poderá a inserir na opção "outros"

- Analista de Negócios
- Analista Funcional
- Arquiteto de Informação
- Arquivista
- Auditor de Sistemas
- Bibliotecário
- Cientista da Informação
- Cientista de Dados
- Consultor de Sistemas de Informação
- Consultor em Informação
- Consultor em Suporte Aplicacional
- Curador Digital

- Documentalista
- Gestor de Comunicação
- Gestor de Comunidades e Redes Sociais
- Gestor de Conhecimento
- Gestor de Conteúdos
- Gestor de Dados
- Gestor de Documentos (Records Manager)
- Gestor de Informação
- Gestor de Negócios
- Gestor de Processos
- Gestor de Projetos
- Gestor de Qualidade
- Gestor de Sistemas de Informação
- Gestor de Stocks
- Perito de Informação
- Produtor de Conteúdos
- Técnico de Gestão de Segurança e dados
- Outros: _____

Experiência profissional

Anos de experiência profissional na área da Ciência da Informação / Gestão da Informação.

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 3 anos
- Mais de 3 anos

Funções desempenhadas

Descreva as funções que desempenha ou desempenhou enquanto profissional atuante na área de formação da Ciência da Informação.

(Questão aberta)

Importância das Características

De acordo com a sua prática profissional, classifique de 1 a 7 (onde 1 representa pouco importante e o 7 muito importante, para a sua prática profissional) cada uma das 29 características apresentadas a seguir. Caso pretenda consultar uma breve descrição de cada uma das características clique no seguinte link:

<https://sites.google.com/view/dalbertoliveira-pt/estudos-acad%C3%A9micos#h.xm66gwu9slp4>

| Características | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Conhecimentos sobre Comportamento Informacional | | | | | | | |
| 2. Capacidade de pesquisar e recuperar informação | | | | | | | |
| 3. Capacidade de verificar e validar fontes de informação e recursos informacionais | | | | | | | |
| 4. Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação | | | | | | | |
| 5. Capacidade de gestão de recursos informacionais | | | | | | | |
| 6. Capacidade de verificação e auditoria de recursos informacionais | | | | | | | |
| 7. Capacidade de produzir, editar e publicar conteúdos | | | | | | | |
| 8. Conhecimentos sobre gestão de processos informacionais | | | | | | | |
| 9. Conhecimentos de gestão de negócio e gestão financeira | | | | | | | |
| 10. Conhecimentos sobre a organização e o negócio | | | | | | | |
| 11. Conhecimentos sobre Legislação, Regulamentos e Normas | | | | | | | |
| 12. Conhecimentos de gestão de projetos | | | | | | | |
| 13. Conhecimentos de marketing e vendas | | | | | | | |
| 14. Princípios de Ética | | | | | | | |
| 15. Capacidade de adaptação à mudança | | | | | | | |
| 16. Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese | | | | | | | |
| 17. Capacidade de aprendizagem | | | | | | | |
| 18. Capacidade de comunicação | | | | | | | |
| 19. Capacidade de liderança e de gestão de pessoas | | | | | | | |
| 20. Capacidade de trabalhar em equipa | | | | | | | |
| 21. Conhecimentos de línguas estrangeiras | | | | | | | |
| 22. Conhecimentos de pedagogia | | | | | | | |
| 23. Conhecimentos/Capacidade para definir requisitos de sistemas de informação | | | | | | | |
| 24. Conhecimentos sobre tecnologias de armazenamento e gestão de dados | | | | | | | |
| 25. Conhecimentos sobre desenvolvimento e implementação de sistemas de informação | | | | | | | |
| 26. Conhecimentos sobre avaliação, seleção e uso de ferramentas de gestão de informação / sistemas de informação | | | | | | | |
| 27. Conhecimentos sobre preservação física e digital | | | | | | | |
| 28. Conhecimentos diversos sobre tecnologias e sistemas de informação | | | | | | | |
| 29. Conhecimentos de outros domínios do saber | | | | | | | |

Secção 6a de 6 (para quem faz parte da população investigada)

Obrigado pela sua participação [ir para “Mensagem de confirmação”]

Secção 6b de 6 (para quem não faz parte da população investigada)

Obrigado pela sua participação

Descrição: *Infelizmente você não se enquadra na população esperada para esta pesquisa* [ir para “Mensagem de confirmação”].

Mensagem de confirmação:

Obrigado pela sua resposta.

Acompanhe o andamento da pesquisa clicando sobre o link "Ver respostas anteriores"

Guarde o link gerado para consultas futuras.

Fim do Questionário

Apêndice III – Número de participantes deste estudo agrupados por profissão, por mestrado, por IES e por país

Tabela 27 - número de participantes deste estudo agrupados por profissão, por mestrado, por IES e por país.

| País | IES Mestrado | Profissão | Participantes | |
|---|--|--|---------------|----|
| Portugal | UC MCI | Bibliotecário | 7 | |
| | | Documentalista | 1 | |
| | | Conservador de fotografia | 1 | |
| | | Arquivista | 1 | |
| | | Cientista da Informação | 1 | |
| | UL MCDI | Arquivista | 4 | |
| | | Bibliotecário | 3 | |
| | | Gestor de Documentos (Records Manager) | 1 | |
| | ISCAP MIE | Gestor de Informação | 2 | |
| | | Gestor de Sistemas de Informação | 1 | |
| | | Arquivista | 1 | |
| | | Bibliotecário | 1 | |
| | Brasil | UNESP PPGCI | Bibliotecário | 16 |
| | | | Arquivista | 4 |
| Docente | | | 3 | |
| Gestor de Sistemas de Informação | | | 2 | |
| Pesquisador Tecnológico / Desenvolvedor de Sistemas | | | 1 | |
| UFMG PPG-GOC e PPGCI | | Gestor de Processos | 1 | |
| | | Arquiteto de Informação | 1 | |
| | | Cientista da Informação | 1 | |
| | | Bibliotecário | 17 | |
| | | Analista de Negócios | 2 | |
| | | Consultor de Sistemas de Informação | 1 | |
| | | Gestor de Comunicação | 1 | |
| UnB PPGCInf | | Gestor de Processos | 1 | |
| | | Técnico em Tecnologia da Informação | 1 | |
| | Analista de Informação | 1 | | |
| | Cientista de Dados | 1 | | |
| | Arquivista | 5 | | |
| | Bibliotecário | 4 | | |
| | Gestor de Informação | 3 | | |
| | Docente | 2 | | |
| | Cientista de Dados | 1 | | |
| | Gestor de segurança da informação | 1 | | |
| | Gestor de Sistemas de Informação | 1 | | |
| | Gestor de Conhecimento | 1 | | |
| | Gestor de Documentos (Records Manager) | 1 | | |
| UFPE PPGCI | Bibliotecário | 9 | | |
| | Arquivista | 3 | | |
| | Docente | 2 | | |
| | Consultor em Informação | 2 | | |
| | Gestor de Informação | 1 | | |
| UFSC PGCIn | Analista de Negócios | 1 | | |
| | Museólogo | 1 | | |
| | Arquivista | 2 | | |
| UFC PPGCI | Gestor de Informação | 1 | | |
| | Bibliotecário | 1 | | |
| | | Bibliotecário | 1 | |

Fonte: o autor.

Apêndice IV – Funções declaradas pelos participantes deste estudo

Tabela 28 - Funções declaradas pelos participantes deste estudo.

| Profissão | Funções |
|--------------------------------|---|
| Analista de Informação | <p>1. Tecnologia da Informação: Documentação de sistemas; Levantamento de Requisitos para Sistemas Informacionais; Gestão de relatórios: tratamento de demandas e uso/usabilidade; Gestão do parque tecnológico (equipamentos de TI), redesenhando demandas, usabilidade e treinamento/suporte de sistemas; Gestão da arquitetura e de conteúdo para intranet/internet (intranet da SMAAS e sites do CMAS e CMDCA), bem como sua produção e atualização em HTML e softwares específicos (E-Company); Orientação no uso de ferramentas tecnológicas (intranet, internet, instalação de impressora/programas/data show, configuração de outlook e ferramentas Google).</p> <p>Gestão e Organização da Informação: Implantação de um Serviço Interno de Informação (gestão e disseminação de informação pública); Arquitetura da informação impressa (gestão dos processos) e digital (ambiente web); Gestão e geração de fontes de informação em meio impresso e digital; Implantação de política de: Segurança de Informações, Backup e Resgate Histórico; Planejamento e moderação das relações de comunicação interna: listas e grupos de discussão; Orientação na produção de peças gráficas de comunicação interna (informação e memória); Disseminação de informações por meio de intranet, Mala Direta e Disseminação Seletiva de Informações - DSI; Planejamento e aplicação de Estudo de Uso e Usuários e Mapeamento do Conhecimento; Produção de manuais, relatórios quantitativos e qualitativos, diagnósticos (informacionais e arquivísticos), dossiês e textos informativos (guias, peças gráficas e planilhas); Tratamento e refinamento de dados; Desenvolvimento e avaliação de projetos de ordem informacional e documentação dos processos; Realização de pesquisas qualitativas, quantitativas, entrevistas e produção de diagnósticos; Implantação da Revista Eletrônica da Assistência Social SUAS BH ONLINE e participação como membro da equipe técnica de desenvolvimento e publicação; Planejamento juntamente com o Núcleo de Gestão de Pessoas para capacitações e ações estratégicas de gestão do Conhecimento; Participação no planejamento, organização e realização de Seminários.</p> <p>Gestão de documentos: Gestão de documentos arquivísticos: organização, indexação, classificação e digitalização; Mediação na estruturação e aplicação de Tabela de Temporalidade; Gestão de documentos eletrônicos: organização, indexação, classificação e treinamento; Pesquisa e indicação de equipamentos e mobiliário adequado ao tipo de acervo a ser tratado; Implantação de Centro de Memória e Pesquisa – CMP; Auxílio a bibliotecária no processamento técnico e atividades relacionadas à circulação de materiais e desenvolvimento do CMP; Implantação de biblioteca com acervo técnico especializado na área de Direito; Gestão de equipe e processos arquivísticos: inventário documental, processamento, digitação, acondicionamento, organização, indexação, aplicação de TTD, treinamento e pesquisa para atendimento ao cliente.</p> |
| Analista de Negócios | <ol style="list-style-type: none"> 1. Analista de processo de negócio; 2. Gestão de processos de negócio (bpmn), gestão de sistemas de informação, levantamento requisitos usuários, apoio aos desenvolvedores de software, suporte aos usuários nos sistemas de informação e processos. 3. Consultor em BMP Negócios; |
| Arquiteto de Informação | <ol style="list-style-type: none"> 1. Formada em Design, habilitação em Programação Visual, venha atuando na área do Design da Informação, Design de Interação, Arquitetura da Informação e experiência do usuário de sistemas de informação em unidades de informação. |
| Arquivista | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestão de documentos, gestão da informação, mapeamento de fluxos informacionais, organização de documentos, instrumentos de pesquisa, etc. 2. Coordenação de acervos, curadoria arquivística e museológica, docência 3. Gestor documental com atividades relacionadas ao tratamento e disseminação da informação 4. Coordenação de um setor de gestão de documentos públicos 5. Digitalização de documentos durante 9 meses - Empresa privada de Porto Alegre-RS, Oficial temporário na especialidade de Arquivologia durante 5 anos no Segundo Comando Aéreo Regional em Recife-PE, Arquivista da UFPE (Recife-PE) por um ano, Arquivista do IFPB (João Pessoa -PB) desde 2013, e Professor do Curso de Arquivologia UEPB (João Pessoa-PB) desde 2016. 6. Lidando diretamente com processos administrativos e protocolo, e todas as ações referentes (abertura, recebimento, tramitação, arquivamento, etc.). Atendimento ao público. Eliminação de documentos. 7. Gestão de documentos. 8. Gestão de documentos e arquivos 9. Gestão de documentos e arquivos |

10. Arquivista; Gestor de unidade
11. I - planejamento, organização e direção de serviços de Arquivo; II - planejamento, orientação e acompanhamento do processo documental e informativo; III - planejamento, orientação e direção das atividades de identificação das espécies documentais e participação no planejamento de novos documentos e controle de multicópias; IV - planejamento, organização e direção de serviços ou centro de documentação e informação constituídos de acervos arquivísticos e mistos; V - planejamento, organização e direção de serviços de microfilmagem aplicada aos arquivos; VI - orientação do planejamento da automação aplicada aos arquivos; VII - orientação quanto à classificação, arranjo e descrição de documentos; VIII - orientação da avaliação e seleção de documentos, para fins de preservação; IX - promoção de medidas necessárias à conservação de documentos; X - Elaboração de pareceres e trabalhos de complexidade sobre assuntos arquivísticos; XI - assessoramento aos trabalhos de pesquisa científica ou técnico-administrativa; XII - desenvolvimento de estudos sobre documentos culturalmente importantes."
12. Treinamento de equipe; supervisão de estagiários; organização do acervo; pesquisa e atendimento a usuário; implantação de software de gestão de documentos; elaboração de manuais e normativos.
13. Organização e gerenciamento de acervo arquivístico
14. Classificação e avaliação arquivística de documentos. Desenvolvimento de Plano de Classificação e Tabela de Temporalidade e Destinação documental.
15. Técnica superior de biblioteca e arquivo
16. Conservação preventiva, descrição e classificação de arquivos pessoais
17. Descrição arquivística, inventário, conservação preventiva, produção de exposições, serviço de referência
18. Responsável de arquivo de câmara municipal: identificação e classificação, avaliação e eliminação.
19. Planejamento estratégico em sistemas de informação arquivística, produção de regulamentos e de normas técnicas para a governança da informação arquivística, produção de instrumentos de acesso à informação (arquivo definitivo).
20. Técnico Superior e Docente Universitário

Bibliotecário

1. Gestão documental, atendimento ao público, serviço de referência, empréstimo domiciliário
2. Principalmente serviço de referência e manejo de verbas para compra de obras
3. Responsável direto pela biblioteca, supervisor técnico de Seção, atividades de catalogação, indexação, atendimento ao público, ex-membro de comissão de rankings da Unesp, ex-membro do Conselho Editorial de Periódicos Científicos da Unesp, professor e organizador do curso de bibliometria para os bibliotecários da rede de bibliotecas Unesp, cooperador das disciplinas de metodologia da pós-graduação
4. Atividades técnicas de biblioteca (catalogação, classificação, indexação, atendimento ao usuário) e atividades relativas à gestão da biblioteca
5. organização da informação e auxílio no desenvolvimento de projetos de pesquisa
6. catalogação, atendimento ao usuário, gestão de demandas, arquitetura da informação, gestão da informação
7. Gestão de bibliotecas
8. Professora substituta por 6 meses no curso de Biblioteconomia da Universidade Federal de São Carlos. Bibliotecária de referência da Biblioteca do campus Sorocaba da Universidade Federal de São Carlos: atendimento ao usuário, manutenção do site e do Facebook da Biblioteca, manutenção do repositório institucional da UFSCar
9. Gestão orçamentária do acervo, desenvolvimento de coleções, controle da circulação de usuários, promoção de atividades culturais e atividades para o desenvolvimento da Competência informacional nos usuários
10. Mediar, disseminar, catalogar, classificar, indexar, normalizar, desenvolvimento de Competência informacional, estímulo à atividades culturais, estímulo à leitura.
11. Sou coordenador de uma biblioteca em uma instituição de ensino federal. Basicamente o meu trabalho, hoje, é de gestão.
12. Rotinas em bibliotecas escolares e jurídica.
13. "Por dois anos (2015-2017) fui bibliotecário atuando em um repositório institucional, coletando e gerenciando a produção científica da Universidade, por meio de coletas automáticas e autoarquivamento. Durante esse período, realizei também atendimento virtual via chat. Auxiliei na implementação de outros serviços no Repositório. Elaborei materiais instrucionais sobre boas práticas de pesquisa, entre outras atividades. De 2017 a 2019, trabalhei como bibliotecário em uma instituição de ensino médio, técnico profissionalizante e graduação. Realizei catalogação, classificação, indexação de livros. Atendimento ao usuário. Desenvolvi diversos trabalhos extensionista e auxiliava atividades de pesquisas escolares e acadêmicas por meio de palestras aos alunos sobre pesquisa em bases de dados, uso do sistema da biblioteca, normas técnicas, entre outros temas. Fui coordenador da biblioteca e era responsável pela gestão dos demais funcionários da biblioteca. Atuei em diversas comissões como a de implementação do repositório institucional, presidi uma comissão de mapeamento de processos das bibliotecas da instituição."

14. Atuei em biblioteca escolar e universitária, fazendo todas as atividades relacionadas ao setor. Hora da história, aquisição, setor de circulação e referência, aprovação e reconhecimento de cursos, etc.
15. Gestão da biblioteca, processamento técnico, catalogação, classificação e indexação. Serviço de referência e mediação de leitura.
16. Tratamento de acervo bibliográfico, gestão de pessoas, gestão de repositório científico, editoração de periódico científico, curadoria de arte, gestão de dados de biodiversidade etc.
17. Administração de Biblioteca Universitária
18. Responsável pela biblioteca
19. Gerenciamento de coleções digitais, tratamento e disponibilização de documentos digitais.
20. "Normalização e editoração de Trabalhos Técnico-científicos. Gestão de serviços de biblioteca e arquivos. Bibliotecária de referência da biblioteca corporativa. Consultora de serviços especializados de pesquisa, localização e Disseminação Seletiva da Informação (DSI). Pesquisa Especializada em Fontes de Informação e Documentação Técnica. Capacitação de equipes em serviços de biblioteca e arquivos. Capacitação de equipes em excelência no atendimento ao cliente. Organização, Gestão e Uso da Informação, com ênfase em processos de tratamento de documentação pública e corporativa. Desenvolvimento de Arquitetura da Informação para modelagem de Sistemas de Gestão de Documentos e Informação. Assessora em planejamento e execução de pesquisa científica. Assessoria para Revisão Sistemática da Literatura (RSL). Orientação para o desenvolvimento de trabalho científico. Professora de graduação e pós-graduação em disciplinas de Elaboração e Apresentação de Trabalhos Acadêmicos."
21. Gestão informação em saúde
22. Catalogação e atendimento ao pesquisador
23. Classificação, indexação e catalogação de livros. Aquisição de livros. Manutenção de repositório institucional de monografias.
24. Coordenação de biblioteca universitária
25. Gestão de equipes, Catalogação, Atendimento na Referência, Auxílio em Normalização, Treinamento de usuários e funcionários, Gerenciamento de orçamento, Projetos de desenvolvimento de equipe e liderança
26. Coordenador de Serviços. Supervisor de Seção. Bibliotecário de Referência. Bibliotecário de Processamento Técnico. Diretor de Biblioteca. Auxiliar de Biblioteca.
27. Organizado de documentos digitais
28. Gestão da Biblioteca (Bibliotecário Chefe); Setor de Referência; Orientação de Estágio Obrigatório em Biblioteconomia; Confeção de ficha catalográfica; Indexação de artigos científicos;
29. Gestão da unidade de informação (biblioteca), gestão e tratamento da informação (indexação e catalogação de acervo), desenvolvimento de acervo, gestão de serviços, gestão de pessoas, gestão de usuários, treinamento e capacitação de usuários para uso dos recursos, etc.
30. Orientação de pesquisa, revisão de textos, normalização e aulas diversas nas áreas de Metodologia
31. Circulação de materiais (empréstimo), gestão da unidade de informação, Atendimento de referência aos usuários, catalogação do acervo, criação de projetos culturais e acessória a outras unidades de informação .
32. Analista em biblioteconomia (bibliotecário de biblioteca especializada de um órgão público federal - biblioteca jurídica).
33. Soluções, orientações, treinamentos e criação de conteúdo para a pesquisa científica e acadêmica.
34. Bibliotecário / Professor
35. Gestor de unidade de informação (biblioteca pública municipal); assessora de literatura em secretaria estadual de cultura (planejamento, execução, monitoramento e avaliação de ações e políticas públicas para a cultura, livro, leitura, literatura e bibliotecas); gestora de setor em biblioteca universitária (gestora de acervos especiais (obras raras, multimeios, obras de arte, obras em braille e audiobook, teses e dissertações, repositório institucional).
36. Gestora de unidade de informação.
37. Em minha unidade não temos uma estrutura rígida de trabalho, toda equipe de bibliotecários fazem de tudo um pouco a depender da demanda. Faço catalogação, seleção de materiais, gestão quando em substituindo interinamente minha chefe, gerenciamento de redes sociais, criação de conteúdos para as redes sociais, site institucional e para o jornal informativo da unidade, ficha catalográfica, orientação e normalização de trabalhos acadêmicos especialmente no final do semestre, inserção de documentos no repositório institucional e etc. Também sou help desk do portal de periódicos da capes.
38. Organização da informação, orientação à pesquisa em acervos e bases de dados, catalogação na fonte, orientação à normalização de trabalhos acadêmicos
39. Processamento técnico de materiais documentais. Serviços de disseminação da informação e atividades de marketing em bibliotecas.

| | |
|---|---|
| | 40. Catalogação, apoio à pesquisa, organização dos arquivos institucionais |
| | 41. Catalogação, Indexação, Serviço de referência. |
| | 42. Indexação, catalogação e seleção de materiais bibliográficos |
| | 43. "Fiz parte da equipe de servidores que gerência o Sistema de Bibliotecas Regionais da Universidade Estadual de Goiás (UEG). Atualmente, sou Analista de Informações, Cultura e Desporto, especialidade Biblioteconomia, na Secretaria Municipal de Cultura, e exerço o cargo de Supervisora de Planejamento da Biblioteca Mário de Andrade, em São Paulo-SP." |
| | 44. Administração e gerenciamento da biblioteca e da equipe, atividades técnicas de catalogação, atividades de planejamento, elaboração de biblioteca digital, catalogação de objetos digitais, licitações, atendimento ao público usuário, atendimento especializado em pesquisas em bases de dados, normalização de trabalhos acadêmicos, palestras com alunos, edição e editoração de revistas |
| | 45. Gestor de projetos, Gestor de contratos, catalogador, Gestor de bibliotecas digitais. |
| | 46. Responsável por Biblioteca e Arquivo |
| | 47. Desempenhei funções de bibliotecário jurídico enquanto trabalhei em um escritório de advocacia (todos os processos técnicos relativos ao acervo: catalogação, classificação e indexação; pesquisa de legislação, doutrina e jurisprudência; elaboração de clipping jurídico) e bibliotecário universitário no serviço de referência (treinamento de usuários, orientação e normalização documentárias, elaboração de projetos, atendimento ao usuário, treinamento de funcionários e estagiários, dentre outras atividades pertinentes ao serviço). |
| | 48. Gestão de serviços e equipas |
| | 49. catalogação |
| | 50. Catalogação, indexação, classificação, seleção de artigos para integrar as coleções, estudo das coleções. |
| | 51. Como bibliotecária, desempenho as seguintes atividades nos serviços de documentação: serviço de referência, indexação, classificação, catalogação, EIB, formações de pesquisas em bases de dados e gestor de referências bibliográficas (Endnote), gestão de compras (material e livros), gestão da editora da faculdade e organização do arquivo da faculdade. |
| | 52. indexação de documentação em biblioteca de ensino superior |
| | 53. Tratamento técnico |
| | 54. Catalogação, indexação, classificação, labels RFID, atribuição de cotas |
| Cientista da Informação | 1. Pesquisador 2. Estudante de Ciência da Informação |
| Cientista de Dados | 1. Manutenção de vocabulários controlados para definição de metadados em bases de dados relacionais. Administração de Dados. 2. Análise, organização, limpeza de dados e disponibilização |
| Conservador de fotografia | 1. Arquivista - conservador de fotografia |
| Consultor de Sistemas de Informação | 1. Gestão e consultoria em projetos de produção e apresentação de informações para tomada de decisão, integrando dados de diversas fontes. |
| Consultor em Informação | 1. Consultoria na área de gestão da informação e do Conhecimento com foco em gestão de projetos. 2. Diagnósticos de centros de documentação, organização de acervos particulares e aulas na área de metodologia científica. |
| Documentalista | 1. Catalogação, descrição |
| Gestor de Comunicação | 1. Indexação de áudios, vídeos e fotografias. Organização de acervo fotográfico. Indexação de fotografias de patrimônio histórico e cultural. |
| Gestor de Conhecimento | 1. Diretor de Ti, assessor em proteção da informação digital, assessor em inteligência institucional |
| Gestor de Documentos (Records Manager) | 1. Bibliotecária; gerente de biblioteca; coordenadora de sistema de bibliotecas; gerente de arquivo geral; coordenadora de sistema eletrônico de informações; suporte ao usuário de sistemas de informação. 2. Tudo |

| | |
|--|---|
| | <p>1. Análise de informação jurídica, prospecção de informação jurídica, operação de sistemas de informação jurídica, elaboração de relatório, liderança de equipe, gestão de pessoas, gestão de projetos, treinamento de pessoas.</p> <p>2. Como a Ciência da Informação é multidisciplinar, minha atuação como gestor da informação foi em contextos de gestão sistemas de planejamento estratégico, gestão de projetos, gestão por evidências, desenvolvimento de sistemas de informação e também aplicando a Ciência da Informação em projetos educacionais. Sempre no setor público.</p> <p>3. Chefe da Secção de dados acadêmicos e administrativos no departamento de acompanhamento gerencial (DAG/PR3 - UFRJ - 1990/1992); analista de O&M - organização dos fluxos de trabalho do departamento de habitações tombadas/câmara de Lisboa/Portugal para informatização de todas as áreas (1994); coordenadora administrativa da comissão de acesso a graduação UFRJ (1996/1999); coordenação da implantação do sistema de informação AGHU no complexo hospitalar UFRJ (2008/2010); gestora do serviço de informação ao cidadão (e-SIC), suplente da autoridade de monitoramento da lei de acesso a Informação - LAI e implantação do sistema SEI (2012/2016); Implantação do sistema SEI na UFF, FJB, IBC (22017/2018); coordenadora e instrutora de cursos de capacitação para o uso de sistemas e-SIC e SEI (2016/2020)</p> <p>4. Elaboração de código de classificação, tabela de temporalidade e taxonomias para utilização em sistema de gestão arquivística de documentos. Especificação de funcionalidades para sistemas de informação. Treinamento de usuários na utilização de sistemas de informação. Extração de dados de sistemas de informação, conceção de indicadores de desempenho institucionais, elaboração de painéis de gestão interativos utilizando os aplicativos Qlikview, QlikSense e Power BI.</p> <p>5. Arquitetura da informação; gestão da informação; coordenação de centro de documentação; (nível de estágio - bibliotecário auxiliar de biblioteca); produção de conteúdo; consultor em informação comunicação;</p> <p>6. Gestor de informação</p> <p>7. Customer relationship marketing: database management, raising, processing, segmentation and activation; email marketing; website development wordpress</p> |
| Gestor de Informação | |
| Gestor de Processos | <p>1. Responsável por aperfeiçoamento e criação de processos de trabalho em setor de segurança patrimonial da organização</p> <p>2. Gestão de processos, dados e informações no âmbito do saneamento básico.</p> |
| Gestor de segurança da informação | <p>1. Proteger as informações institucionais quanto a disponibilidade, integridade e confidencialidade.</p> |
| Gestor de Sistemas de Informação | <p>1. Gestão sistema de informação em saúde, faturação e estatística.</p> <p>2. Analista de sistema de gestão arquivística de documentos e gestor de preservação digital</p> <p>3. Coordeno desde 2016 um setor responsável por sistemas de informação numa autarquia federal voltada à área de museus</p> <p>4. Gestão documental de um serviço de arquivo (físico e digital)</p> |
| Museólogo | <p>1. elaboro procedimentos documentais para catalogação de acervos.</p> |
| Pesquisador Tecnológico / Desenvolvedor de Sistemas | <p>1. Definir padrões de dados, arquiteturas de sistemas, arquiteturas de informação, usabilidade de sistemas, segurança de dados, e funções afins relacionadas ao desenvolvimento de sistemas e desenvolvimento tecnológico da empresa que atuo.</p> |
| Professor | <p>1. Docente</p> <p>2. Ensino, pesquisa e extensão</p> <p>3. Docência; pesquisador.</p> <p>4. Professor da disciplina biblioteconomia e Ciência da Informação. Bibliotecário atuando em instituição voltada à preservação dos direitos humanos</p> <p>5. As funções, como professor da área de Ciência da Informação, em regime de dedicação exclusiva, contemplam a tríade: ensino, pesquisa e extensão.</p> <p>6. Docente no curso de arquivologia, ministrei aulas de gestão de documentos arquivísticos digitais; política e legislação em arquivos; capacitação em tecnologia da informação.</p> <p>7. Assessoria do Subsecretário de Educação do Distrito Federal.</p> |
| Técnico em Tecnologia da Informação | <p>1. Busca e análise de dados para gestão de pessoas.</p> |

Fonte: o autor.

Apêndice V – Posição Média e Desvio Padrão das 29 Características agrupadas por país

Tabela 29 - Posição, Média e Desvio Padrão (DP) das 29 Características agrupadas por país.

| Domínio Síntese | Características Síntese | Geral | | | Portugal | | | Brasil | | |
|------------------------|---|---------|-------|-------|----------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | | Posição | Média | DP | Posição | Média | DP | Posição | Média | DP |
| Pessoal e Interpessoal | Capacidade de comunicação | 1º | 6,63 | 0,792 | 3º | 6,67 | 0,637 | 2º | 6,57 | 0,828 |
| Pessoal e Interpessoal | Capacidade de aprendizagem | 2º | 6,59 | 0,743 | 1º | 6,96 | 0,204 | 3º | 6,55 | 0,804 |
| Informação | Capacidade de pesquisar e recuperar informação | 3º | 6,58 | 1,006 | 6º | 6,50 | 0,933 | 1º | 6,60 | 1,027 |
| Informação | Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação | 4º | 6,50 | 0,950 | 4º | 6,54 | 0,658 | 5º | 6,49 | 1,012 |
| Pessoal e Interpessoal | Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese | 5º | 6,49 | 0,886 | 5º | 6,54 | 0,833 | 7º | 6,46 | 0,902 |
| Informação | Capacidade de verificar e validar fontes de informação e recursos informacionais | 6º | 6,49 | 0,984 | 7º | 6,50 | 0,978 | 6º | 6,48 | 0,991 |
| Pessoal e Interpessoal | Capacidade de trabalhar em equipa | 7º | 6,48 | 0,958 | 2º | 6,75 | 0,676 | 8º | 6,42 | 1,009 |
| Pessoal e Interpessoal | Princípios de Ética | 8º | 6,45 | 1,087 | 13º | 6,13 | 1,569 | 4º | 6,53 | 0,925 |
| Pessoal e Interpessoal | Capacidade de adaptação à mudança | 9º | 6,42 | 0,955 | 7º | 6,50 | 0,978 | 9º | 6,40 | 0,954 |
| Informação | Capacidade de gestão de recursos informacionais | 10º | 6,23 | 1,237 | 11º | 6,17 | 1,341 | 10º | 6,25 | 1,216 |
| Pessoal e Interpessoal | Capacidade de liderança e de gestão de pessoas | 11º | 6,08 | 1,222 | 12º | 6,17 | 1,204 | 11º | 6,06 | 1,232 |
| Informação | Conhecimentos sobre gestão de processos informacionais | 12º | 6,02 | 1,288 | 15º | 6,04 | 1,488 | 12º | 6,02 | 1,241 |
| Informação | Conhecimentos sobre Comportamento Informacional | 13º | 5,95 | 1,359 | 18º | 5,96 | 1,488 | 13º | 5,95 | 1,334 |
| Tecnologias | Conhecimentos diversos sobre tecnologias e sistemas de informação | 14º | 5,86 | 1,356 | 16º | 6,00 | 1,180 | 15º | 5,82 | 1,399 |
| Organizacional | Conhecimentos de gestão de projetos | 15º | 5,86 | 1,387 | 24º | 5,58 | 1,767 | 14º | 5,90 | 1,279 |
| Organizacional | Conhecimentos sobre Legislação, Regulamentos e Normas | 16º | 5,83 | 1,362 | 14º | 6,08 | 1,248 | 16º | 5,80 | 1,389 |
| Tecnologias | Conhecimentos sobre avaliação, seleção e uso de ferramentas de gestão de informação ou sistemas de informação | 17º | 5,81 | 1,434 | 21º | 5,88 | 1,569 | 17º | 5,79 | 1,406 |
| Outros | Conhecimentos de outros domínios do saber | 18º | 5,78 | 1,275 | 9º | 6,21 | 1,062 | 21º | 5,67 | 1,305 |
| Tecnologias | Conhecimentos sobre tecnologias de armazenamento e gestão de dados | 19º | 5,74 | 1,320 | 17º | 6,00 | 1,216 | 19º | 5,68 | 1,343 |
| Tecnologias | Conhecimentos ou Capacidade para definir requisitos de sistemas de informação | 20º | 5,74 | 1,471 | 18º | 5,96 | 1,488 | 20º | 5,68 | 1,469 |
| Informação | Capacidade de produzir, editar e publicar conteúdos | 21º | 5,69 | 1,334 | 23º | 5,71 | 1,517 | 18º | 5,69 | 1,294 |
| Tecnologias | Conhecimentos sobre preservação física e digital | 22º | 5,61 | 1,588 | 20º | 5,92 | 1,558 | 24º | 5,54 | 1,595 |
| Pessoal e Interpessoal | Conhecimentos de línguas estrangeiras | 23º | 5,57 | 1,315 | 10º | 6,21 | 1,179 | 25º | 5,41 | 1,305 |
| Informação | Capacidade de verificação e auditoria de recursos informacionais | 24º | 5,50 | 1,427 | 25º | 5,38 | 1,837 | 23º | 5,54 | 1,315 |
| Organizacional | Conhecimentos sobre a organização e o negócio | 25º | 5,50 | 1,608 | 26º | 5,13 | 1,941 | 22º | 5,60 | 1,511 |
| Tecnologias | Conhecimentos sobre desenvolvimento e implementação de sistemas de informação | 26º | 5,47 | 1,517 | 22º | 5,79 | 1,474 | 26º | 5,39 | 1,524 |
| Organizacional | Conhecimentos de gestão de negócio e gestão financeira | 27º | 4,86 | 1,714 | 29º | 4,25 | 2,132 | 27º | 5,01 | 1,571 |
| Pessoal e Interpessoal | Conhecimentos de pedagogia | 28º | 4,82 | 1,586 | 27º | 5,08 | 1,613 | 28º | 4,75 | 1,581 |
| Organizacional | Conhecimentos de marketing e vendas | 29º | 4,63 | 1,737 | 28º | 4,67 | 2,099 | 29º | 4,62 | 1,649 |

Fonte: o autor.

Apêndice VI – Teste Shapiro-Wilk

Tabela 30 - Teste Shapiro-Wilk.

| Características | Kolmogorov-Smirnova | | Shapiro-Wilk | |
|---|---------------------|------|--------------|------|
| | Estatística | Sig. | Estatística | Sig. |
| Conhecimentos sobre Comportamento Informacional | 0,26 | 0,00 | 0,76 | 0,00 |
| Capacidade de pesquisar e recuperar informação | 0,45 | 0,00 | 0,49 | 0,00 |
| Capacidade de verificar e validar fontes de informação e recursos informacionais | 0,40 | 0,00 | 0,58 | 0,00 |
| Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação | 0,39 | 0,00 | 0,58 | 0,00 |
| Capacidade de gestão de recursos informacionais | 0,31 | 0,00 | 0,66 | 0,00 |
| Capacidade de verificação e auditoria de recursos informacionais | 0,21 | 0,00 | 0,85 | 0,00 |
| Capacidade de produzir, editar e publicar conteúdos | 0,21 | 0,00 | 0,83 | 0,00 |
| Conhecimentos sobre gestão de processos informacionais | 0,27 | 0,00 | 0,76 | 0,00 |
| Conhecimentos de gestão de negócio e gestão financeira | 0,14 | 0,00 | 0,91 | 0,00 |
| Conhecimentos sobre a organização e o negócio | 0,22 | 0,00 | 0,84 | 0,00 |
| Conhecimentos sobre Legislação, Regulamentos e Normas | 0,26 | 0,00 | 0,80 | 0,00 |
| Princípios de Ética | 0,41 | 0,00 | 0,58 | 0,00 |
| Conhecimentos de gestão de projetos | 0,25 | 0,00 | 0,81 | 0,00 |
| Conhecimentos de marketing e vendas | 0,19 | 0,00 | 0,92 | 0,00 |
| Capacidade de adaptação à mudança | 0,37 | 0,00 | 0,65 | 0,00 |
| Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese | 0,38 | 0,00 | 0,63 | 0,00 |
| Capacidade de aprendizagem | 0,43 | 0,00 | 0,55 | 0,00 |
| Capacidade de comunicação | 0,42 | 0,00 | 0,58 | 0,00 |
| Capacidade de liderança e de gestão de pessoas | 0,28 | 0,00 | 0,75 | 0,00 |
| Capacidade de trabalhar em equipa | 0,41 | 0,00 | 0,60 | 0,00 |
| Conhecimentos de línguas estrangeiras | 0,19 | 0,00 | 0,88 | 0,00 |
| Conhecimentos de pedagogia | 0,20 | 0,00 | 0,92 | 0,00 |
| Conhecimentos ou Capacidade para definir requisitos de sistemas de informação | 0,24 | 0,00 | 0,80 | 0,00 |
| Conhecimentos sobre tecnologias de armazenamento e gestão de dados | 0,21 | 0,00 | 0,84 | 0,00 |
| Conhecimentos sobre desenvolvimento e implementação de sistemas de informação | 0,18 | 0,00 | 0,86 | 0,00 |
| Conhecimentos sobre avaliação, seleção e uso de ferramentas de gestão de informação ou sistemas de informação | 0,23 | 0,00 | 0,80 | 0,00 |
| Conhecimentos sobre preservação física e digital | 0,23 | 0,00 | 0,82 | 0,00 |
| Conhecimentos diversos sobre tecnologias e sistemas de informação | 0,24 | 0,00 | 0,80 | 0,00 |
| Conhecimentos de outros domínios do saber | 0,22 | 0,00 | 0,84 | 0,00 |

Fonte: o autor.

Apêndice VII – Teste Mann-Whitney com as 29 Características agrupadas por país

Tabela 31 - Teste Mann-Whitney com as 29 Características agrupadas por país.

| Características | U de Mann-Whitney | Wilcoxon W | Z | Sig. (bilateral) |
|---|-------------------|------------|-------|------------------|
| Conhecimentos de línguas estrangeiras | 713,00 | 5466,00 | -3,03 | 0,00 |
| Capacidade de aprendizagem | 836,00 | 5589,00 | -2,76 | 0,01 |
| Conhecimentos de outros domínios do saber | 887,00 | 5640,00 | -1,88 | 0,06 |
| Capacidade de trabalhar em equipa | 963,00 | 5716,00 | -1,62 | 0,10 |
| Conhecimentos de gestão de negócio e gestão financeira | 938,50 | 1238,50 | -1,49 | 0,14 |
| Conhecimentos sobre desenvolvimento e implementação de sistemas de informação | 969,00 | 5722,00 | -1,31 | 0,19 |
| Conhecimentos de pedagogia | 983,50 | 5736,50 | -1,20 | 0,23 |
| Conhecimentos sobre preservação física e digital | 990,00 | 5743,00 | -1,18 | 0,24 |
| Conhecimentos sobre tecnologias de armazenamento e gestão de dados | 1002,00 | 5755,00 | -1,10 | 0,27 |
| Conhecimentos ou Capacidade para definir requisitos de sistemas de informação | 1003,00 | 5756,00 | -1,10 | 0,27 |
| Princípios de Ética | 1030,00 | 1330,00 | -1,09 | 0,28 |
| Conhecimentos sobre a organização e o negócio | 1031,00 | 1331,00 | -0,90 | 0,37 |
| Conhecimentos sobre Legislação, Regulamentos e Normas | 1042,00 | 5795,00 | -0,84 | 0,40 |
| Capacidade de adaptação à mudança | 1076,50 | 5829,50 | -0,67 | 0,50 |
| Capacidade de pesquisar e recuperar informação | 1097,50 | 1397,50 | -0,60 | 0,55 |
| Conhecimentos sobre avaliação, seleção e uso de ferramentas de gestão de informação ou sistemas de informação | 1084,50 | 5837,50 | -0,55 | 0,59 |
| Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação | 1100,00 | 1400,00 | -0,51 | 0,61 |
| Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese | 1103,50 | 5856,50 | -0,47 | 0,64 |
| Conhecimentos sobre gestão de processos informacionais | 1100,00 | 5853,00 | -0,45 | 0,65 |
| Conhecimentos de gestão de projetos | 1100,50 | 1400,50 | -0,44 | 0,66 |
| Capacidade de gestão de recursos informacionais | 1109,00 | 1409,00 | -0,40 | 0,69 |
| Capacidade de produzir, editar e publicar conteúdos | 1105,50 | 5858,50 | -0,40 | 0,69 |
| Capacidade de liderança e de gestão de pessoas | 1108,00 | 5861,00 | -0,39 | 0,69 |
| Capacidade de comunicação | 1117,00 | 5870,00 | -0,39 | 0,70 |
| Conhecimentos de marketing e vendas | 1106,50 | 5859,50 | -0,38 | 0,70 |
| Conhecimentos diversos sobre tecnologias e sistemas de informação | 1114,50 | 5867,50 | -0,34 | 0,73 |
| Capacidade de verificação e auditoria de recursos informacionais | 1131,00 | 5884,00 | -0,22 | 0,82 |
| Conhecimentos sobre Comportamento Informacional | 1134,00 | 5887,00 | -0,21 | 0,84 |
| Capacidade de verificar e validar fontes de informação e recursos informacionais | 1158,00 | 5911,00 | -0,05 | 0,96 |

Fonte: o autor.

Apêndice VIII – Teste Mann-Whitney com as 29 Características agrupadas por Bibliotecários

Tabela 32 - Teste Mann-Whitney com as 29 Características agrupadas por Bibliotecários.

| Característica | U de Mann-Whitney | Wilcoxon W | Z | Sig. (bilateral) |
|---|-------------------|------------|-------|------------------|
| Conhecimentos sobre Legislação, Regulamentos e Normas | 1303,50 | 2479,50 | -2,52 | 0,01 |
| Conhecimentos sobre a organização e o negócio | 1369,50 | 2545,50 | -2,10 | 0,04 |
| Capacidade de trabalhar em equipa | 1441,50 | 2617,50 | -2,04 | 0,04 |
| Capacidade de aprendizagem | 1525,00 | 2701,00 | -1,56 | 0,12 |
| Conhecimentos de gestão de projetos | 1482,00 | 2658,00 | -1,52 | 0,13 |
| Conhecimentos sobre desenvolvimento e implementação de sistemas de informação | 1483,00 | 2659,00 | -1,47 | 0,14 |
| Conhecimentos diversos sobre tecnologias e sistemas de informação | 1492,50 | 2668,50 | -1,45 | 0,15 |
| Conhecimentos sobre tecnologias de armazenamento e gestão de dados | 1494,50 | 2670,50 | -1,42 | 0,15 |
| Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese | 1536,00 | 2712,00 | -1,37 | 0,17 |
| Conhecimentos sobre avaliação, seleção e uso de ferramentas de gestão de informação ou sistemas de informação | 1535,00 | 2711,00 | -1,21 | 0,22 |
| Conhecimentos sobre gestão de processos informacionais | 1545,00 | 2721,00 | -1,18 | 0,24 |
| Conhecimentos sobre preservação física e digital | 1554,50 | 2730,50 | -1,10 | 0,27 |
| Capacidade de comunicação | 1594,00 | 2770,00 | -1,06 | 0,29 |
| Conhecimentos de outros domínios do saber | 1570,00 | 2746,00 | -1,01 | 0,31 |
| Conhecimentos ou Capacidade para definir requisitos de sistemas de informação | 1605,50 | 2781,50 | -0,81 | 0,42 |
| Capacidade de adaptação à mudança | 1635,00 | 2811,00 | -0,73 | 0,47 |
| Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação | 1648,00 | 2824,00 | -0,67 | 0,50 |
| Conhecimentos de gestão de negócio e gestão financeira | 1641,00 | 2817,00 | -0,60 | 0,55 |
| Princípios de Ética | 1665,00 | 2841,00 | -0,58 | 0,56 |
| Capacidade de pesquisar e recuperar informação | 1682,50 | 4383,50 | -0,51 | 0,61 |
| Conhecimentos sobre Comportamento Informacional | 1661,50 | 2837,50 | -0,51 | 0,61 |
| Conhecimentos de línguas estrangeiras | 1660,50 | 2836,50 | -0,50 | 0,62 |
| Capacidade de verificar e validar fontes de informação e recursos informacionais | 1684,50 | 4385,50 | -0,44 | 0,66 |
| Conhecimentos de pedagogia | 1690,00 | 4391,00 | -0,34 | 0,74 |
| Capacidade de verificação e auditoria de recursos informacionais | 1704,00 | 2880,00 | -0,26 | 0,79 |
| Capacidade de liderança e de gestão de pessoas | 1716,00 | 2892,00 | -0,21 | 0,84 |
| Conhecimentos de marketing e vendas | 1717,50 | 4418,50 | -0,19 | 0,85 |
| Capacidade de produzir, editar e publicar conteúdos | 1724,00 | 4425,00 | -0,15 | 0,88 |
| Capacidade de gestão de recursos informacionais | 1742,00 | 4443,00 | -0,06 | 0,95 |

Fonte: o autor.

Apêndice IX – Posição, Média e Desvio Padrão das 29 Características agrupadas por tempo de experiência profissional

Tabela 33 - Posição, Média e Desvio Padrão (DP) das 29 Características agrupadas por tempo de experiência profissional.

| Característica | Menos de 1 ano | | | Entre 1 e 3 anos | | | Mais de 3 anos | | |
|---|----------------|-------|-------|------------------|-------|-------|----------------|-------|-------|
| | Posição | Média | DP | Posição | Média | DP | Posição | Média | DP |
| Capacidade de aprendizagem | 1º | 7,00 | 0,000 | 1º | 6,70 | 0,571 | 2º | 6,59 | 0,789 |
| Capacidade de comunicação | 1º | 7,00 | 0,000 | 2º | 6,60 | 0,598 | 4º | 6,56 | 0,844 |
| Capacidade de pesquisar e recuperar informação | 12º | 6,00 | 1,414 | 4º | 6,40 | 1,392 | 1º | 6,65 | 0,882 |
| Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação | 6º | 6,40 | 0,548 | 8º | 6,25 | 1,372 | 5º | 6,56 | 0,856 |
| Capacidade de verificar e validar fontes de informação e recursos informacionais | 7º | 6,20 | 1,304 | 6º | 6,30 | 1,218 | 6º | 6,54 | 0,917 |
| Capacidade de trabalhar em equipa | 5º | 6,80 | 0,447 | 3º | 6,55 | 0,826 | 8º | 6,46 | 1,004 |
| Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese | 1º | 7,00 | 0,000 | 5º | 6,30 | 0,865 | 7º | 6,49 | 0,906 |
| Princípios de Ética | 8º | 6,20 | 0,447 | 10º | 5,90 | 1,683 | 3º | 6,57 | 0,915 |
| Capacidade de adaptação à mudança | 1º | 7,00 | 0,000 | 7º | 6,25 | 1,020 | 9º | 6,43 | 0,960 |
| Capacidade de gestão de recursos informacionais | 16º | 5,80 | 1,304 | 13º | 5,75 | 1,552 | 10º | 6,35 | 1,142 |
| Capacidade de liderança e de gestão de pessoas | 13º | 5,80 | 0,837 | 9º | 6,10 | 1,410 | 12º | 6,09 | 1,206 |
| Conhecimentos sobre gestão de processos informacionais | 17º | 5,60 | 0,894 | 14º | 5,70 | 1,809 | 11º | 6,11 | 1,169 |
| Conhecimentos sobre Comportamento Informacional | 18º | 5,60 | 2,074 | 12º | 5,85 | 1,785 | 13º | 5,99 | 1,227 |
| Conhecimentos diversos sobre tecnologias e sistemas de informação | 19º | 5,40 | 0,894 | 18º | 5,55 | 1,468 | 15º | 5,95 | 1,348 |
| Conhecimentos sobre Legislação, Regulamentos e Normas | 9º | 6,20 | 0,837 | 16º | 5,60 | 1,729 | 16º | 5,90 | 1,302 |
| Conhecimentos de gestão de projetos | 13º | 5,80 | 0,837 | 20º | 5,30 | 1,922 | 14º | 5,95 | 1,260 |
| Conhecimentos sobre avaliação, seleção e uso de ferramentas de gestão de informação ou sistemas de informação | 10º | 6,00 | 1,000 | 15º | 5,65 | 1,599 | 18º | 5,83 | 1,427 |
| Conhecimentos de outros domínios do saber | 20º | 5,40 | 1,342 | 11º | 5,85 | 1,226 | 21º | 5,78 | 1,291 |
| Conhecimentos sobre tecnologias de armazenamento e gestão de dados | 13º | 5,80 | 0,837 | 21º | 5,25 | 1,118 | 17º | 5,84 | 1,364 |
| Conhecimentos ou Capacidade para definir requisitos de sistemas de informação | 10º | 6,00 | 1,000 | 19º | 5,35 | 1,755 | 20º | 5,80 | 1,426 |
| Capacidade de produzir, editar e publicar conteúdos | 20º | 5,40 | 1,342 | 23º | 5,25 | 1,682 | 19º | 5,80 | 1,245 |
| Conhecimentos sobre preservação física e digital | 22º | 5,40 | 1,817 | 22º | 5,25 | 2,149 | 22º | 5,70 | 1,445 |
| Conhecimentos de línguas estrangeiras | 24º | 4,80 | 0,837 | 17º | 5,55 | 1,395 | 24º | 5,61 | 1,317 |
| Capacidade de verificação e auditoria de recursos informacionais | 27º | 4,20 | 2,049 | 25º | 5,10 | 1,483 | 23º | 5,66 | 1,344 |
| Conhecimentos sobre a organização e o negócio | 25º | 4,80 | 1,789 | 24º | 5,20 | 2,191 | 25º | 5,60 | 1,454 |
| Média de Conhecimentos sobre desenvolvimento e implementação de sistemas de informação | 23º | 5,20 | 1,304 | 26º | 5,05 | 1,605 | 26º | 5,57 | 1,506 |
| Média de Conhecimentos de gestão de negócio e gestão financeira | 29º | 3,00 | 2,000 | 28º | 4,70 | 1,922 | 27º | 4,99 | 1,612 |
| Média de Conhecimentos de pedagogia | 26º | 4,20 | 1,924 | 27º | 4,75 | 1,970 | 28º | 4,86 | 1,491 |
| Média de Conhecimentos de marketing e vendas | 28º | 3,00 | 1,225 | 29º | 4,60 | 1,875 | 29º | 4,72 | 1,703 |

Fonte: o autor

Apêndice X – Teste Kruskal-Wallis com as 29 Características agrupadas por tempo de experiência profissional

Tabela 34 - Teste Kruskal-Wallis com as 29 Características agrupadas por tempo de experiência profissional.

| Característica | H de Kruskal-Wallis | Sig. |
|---|---------------------|------|
| Princípios de Ética | 9,33 | 0,01 |
| Capacidade de gestão de recursos informacionais | 7,56 | 0,02 |
| Conhecimentos sobre tecnologias de armazenamento e gestão de dados | 5,77 | 0,06 |
| Capacidade de verificação e auditoria de recursos informacionais | 4,34 | 0,11 |
| Conhecimentos sobre desenvolvimento e implementação de sistemas de informação | 4,14 | 0,13 |
| Conhecimentos diversos sobre tecnologias e sistemas de informação | 3,94 | 0,14 |
| Capacidade de pesquisar e recuperar informação | 3,65 | 0,16 |
| Conhecimentos de marketing e vendas | 3,61 | 0,16 |
| Capacidade de adaptação à mudança | 3,43 | 0,18 |
| Capacidade pessoal de organização, análise, crítica e síntese | 3,41 | 0,18 |
| Conhecimentos de pedagogia | 3,27 | 0,20 |
| Conhecimentos de gestão de negócio e gestão financeira | 2,63 | 0,27 |
| Conhecimentos sobre gestão de processos informacionais | 2,62 | 0,27 |
| Conhecimentos de gestão de projetos | 2,50 | 0,29 |
| Capacidade de organizar, classificar, analisar, interpretar e representar informação | 2,24 | 0,33 |
| Conhecimentos de outros domínios do saber | 2,08 | 0,35 |
| Capacidade de produzir, editar e publicar conteúdos | 1,98 | 0,37 |
| Conhecimentos sobre a organização e o negócio | 1,84 | 0,40 |
| Capacidade de comunicação | 1,75 | 0,42 |
| Conhecimentos de línguas estrangeiras | 1,59 | 0,45 |
| Capacidade de aprendizagem | 1,59 | 0,45 |
| Conhecimentos ou Capacidade para definir requisitos de sistemas de informação | 1,17 | 0,56 |
| Capacidade de verificar e validar fontes de informação e recursos informacionais | 1,13 | 0,57 |
| Conhecimentos sobre preservação física e digital | 0,85 | 0,65 |
| Conhecimentos sobre Comportamento Informacional | 0,73 | 0,69 |
| Conhecimentos sobre avaliação, seleção e uso de ferramentas de gestão de informação ou sistemas de informação | 0,53 | 0,77 |
| Capacidade de liderança e de gestão de pessoas | 0,45 | 0,80 |
| Conhecimentos sobre Legislação, Regulamentos e Normas | 0,22 | 0,90 |
| Capacidade de trabalhar em equipa | 0,15 | 0,93 |

Fonte: o autor.

Apêndice XI – Comparação da CPP e da CBO com as profissões declaradas pelos participantes deste estudo

Tabela 35 - Síntese das CPP e da CBO com as profissões declaradas pelos participantes deste estudo.

| Profissão | CPP | CBO |
|--|--|--|
| Analista de Negócios | 3339.0 - Outros agentes de negócios (aproximado) | 1423-30 - Analista de negócios |
| Arquiteto de Informação | Sem correspondência | 2124-25 - Arquiteto de soluções de tecnologia da informação (Aproximação) Ou 2612-05 - Especialista de informação |
| Cientista de Dados | Sem correspondência | 2035-05 - Pesquisador em ciências sociais e humanas (Aproximação) |
| Conservador de fotografia | Sem correspondência | 2624-15 - Conservador-restaurador de bens culturais |
| Consultor de Sistemas de Informação | 2434.0 - Especialista em vendas de tecnologias de informação e comunicação (TIC) | 2124-05 - Consultor de tecnologia da informação (Aproximação) |
| Gestor de Comunicação | Sem correspondência | 1423-10 - Gerente de comunicação |
| Gestor de Conhecimento | Sem correspondência | Sem correspondente |
| Gestor de Processos | Sem correspondência | 1412-05 - Gerente de produção e operações (com sinónimo de Gerente de Processos) |
| Gestor de segurança da informação | Sem correspondência | 1425-25 - Gerente de segurança da informação |
| Gestor de Sistemas de Informação | 2522.0 - Administrador de sistemas | Sem correspondência 1425-10 - Gerente de desenvolvimento de sistemas |
| Desenvolvedor de Sistemas | 2519.0 - Outros analistas e programadores, de software e aplicações | 3171-10 - Desenvolvedor de sistemas de tecnologia da informação (técnico) |
| Professor | 2310.0 - Professor dos ensinos universitário e superior | 2347 - Professores de ciências humanas do ensino superior |
| Técnico em Tecnologia da Informação | 3511.0 - Técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (TIC) | 3171-10 - Desenvolvedor de sistemas de tecnologia da informação (técnico) |

Fonte: o autor.