



# FUTURO DO TRABALHO PARA O BIBLIOTECÁRIO FRENTE AOS DESAFIOS DA ECONOMIA DIGITAL

The future of the Librarian's Work Facing the Challenges of Digital Economy

Angélica Cintra Fermann, Universidade de São Paulo - acintra.f@gmail.com

Francisco Carlos Paletta, Universidade de São Paulo - fcpaletta@usp.br

## Eixo Temático 6: O mundo digital: apropriação e desafios

### INTRODUÇÃO

O Objetivo deste estudo é compreender a existência de GAP entre o mercado de trabalho no futuro do trabalho e a profissão do bibliotecário, considerando suas competências técnicas, funcionais e sociocomportamentais, a fim de fornecer reflexões com o olhar para a empregabilidade diante da rápida transformação que o digital provoca no mundo do trabalho.

Toda escolha profissional é iniciada na formação do indivíduo, apoiada por estruturas de aprendizagem, educadores e cenário mercadológico, resultando em ganho de competências e habilidades demandadas pelo mercado de trabalho.

As vagas de trabalho prospectam cada vez mais um perfil em que haja equilíbrio entre as habilidades de uma formação acadêmica e técnica com a capacidade de gestão dos processos produtivos, onde a informação tem valor estratégico na tomada de decisão.

O surgimento de novas carreiras decorrentes da transformação digital é uma tendência, visto que a transformação digital vem transformando rapidamente as organizações e o mundo do trabalho. Ao bibliotecário – profissional também da informação – cabe o desafio de construir sua carreira de fora para dentro, a partir da sua trajetória do trabalho, considerando sua identidade e adaptabilidade para ampliar seus horizontes no sentido de perceber o que lhe falta ou de que forma poderá ocupar novos espaços, em meio as novas profissões.



## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### **Trabalho, suas dimensões e conexões com a carreira**

No início do séc. 21, com os avanços das tecnologias, e ao mesmo tempo da racionalização das técnicas organizacionais do processo de trabalho, orientados para conceitos inovadores como produção flexível, produção enxuta e especialização flexível, em um contexto de competitividade globalizada, voltamos ao debate em torno da centralidade do trabalho e regulação deste.

Na economia digital iremos constatar que alguns tipos de trabalho não se aplicam as categorias ortodoxas de emprego pago, como a grande parte do trabalho feito na economia formal. Temos ainda o conceito de divisão do trabalho, que está diretamente ligado a um número enorme de ocupações, profissões diferentes nas quais as pessoas se especializam.

A globalização da produção econômica somada a rápida disseminação das tecnologias da informação, vem alterando a natureza do trabalho, impactando na forma de viver da maioria das pessoas.

Para Rifkin (2004) desde o início da civilização, o homem vem se estruturando, em grande parte em função do conceito de trabalho e agora, no século XXI, pela primeira vez o trabalho humano está sendo eliminado do processo de produção. As máquinas inteligentes estão substituindo a força de trabalho em diversas tarefas.

Nos anos 2010, na economia do conhecimento Giddens (2012, p. 648) também tratada por outros autores como pós-industrial, era da informação, era do conhecimento, vamos encontrar a polivalência ou trabalho polivalente, caracterizando-se pela dedicação em uma variedade de tarefas simultaneamente. As empresas começam a criar postos sendo tratados por “postos temporários”, onde a compra se dá por “pedaços de projeto”, com entregas pontuais; inaugurando uma nova geração de trabalho. Da parte dos empregados, passam a adquirir habilidades variadas, com maior ênfase para resolução de problemas e geração de estratégias criativas.

Nesta nova economia, a multiqualificação passa a estar intimamente ligada a ideia de capacitar e treinar funcionários. A força de trabalho passa a ser procurada



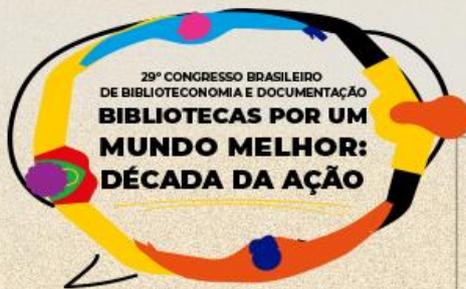
pelos generalistas capazes de desenvolver novas habilidades. Surge as figuras do coach e mentoring, pela necessidade de organizar formas de capacitação de pessoas dentro do próprio local de trabalho, por meio de equipes que compartilham a mesma função.

Com as transformações ocorridas no cenário social e econômico no fim do século XX, a noção de carreira foi significativamente alterada. As carreiras se tornaram transacionais, flexíveis e dinâmicas Baruch (2004), sendo cada vez mais difícil que as pessoas passem pela experiência de um único trabalho seguro e estável dentro de uma organização. O contexto das organizações e o cenário global mais complexo, com relações de trabalho cada vez mais fluidas, faz com que seja impossível prever todas as contingências que o indivíduo encontrará ao longo de suas carreiras (COLLIN, A. & YOUNG, 2010).

As perspectivas contemporâneas colocam o indivíduo no centro e propõe um enfoque mais amplo, à medida em que considera os aspectos objetivos que são a perspectiva externa e social da carreira que engloba as posições na hierarquia, o salário e o status decorrente da trajetória profissional, elementos considerados centrais nas perspectivas tradicionais e os aspectos subjetivos que dizem respeito à experiência do indivíduo em relação a sua trajetória de carreira a medida em que consideram aspirações individuais, satisfação na carreira e autoconhecimento (ZABUSKY e BARLEY, 1996).

A palavra carreira admite vários significados, estabelecidos de acordo com as regras estipuladas pelas empresas e pelo mercado, Martins (2001); Dutra (2010) e Veloso (2012). A categoria que o bibliotecário está enquadrado é a carreira como profissão, na qual se enquadram aquelas carreiras que não são definidas pela estrutura organizacional da empresa e sim por uma formação técnica, ligada a uma atividade específica, em geral exigem uma formação técnica ou de nível superior, como por exemplo: médico, engenheiro, militar etc., ao passo que um funcionário administrativo ou um operário de indústria, um profissional da informação, não entrariam neste conceito.

Nesse sentido, pode-se inferir que a trajetória do bibliotecário enquanto profissão é extremamente curta e o espaço a ser ocupado limitado; que a carreira passa a ser uma questão de estratégia, pois compete ao indivíduo estabelecer o



formato em como deseja construir seu percurso profissional, enquanto profissional da informação ou como bibliotecário, por estar enquadrado em uma atividade específica.

Para Veloso (2012) os anos 2000 é marcado pelo aumento do autoemprego, contrato independente, organização de consultores privados, empreendedorismo e similares. De forma concreta, a perda da fronteira organizacional, o movimento de carreira entre elas se tornou natural e essencial.

Para o indivíduo passa a ser fundamental cuidar de seu autodesenvolvimento: cultivar networks que proporcionem troca de conhecimentos e aprendizagem, postura de empreendedor e movimentação entre empresas e ocupações, adquirindo novas experiências e know-how. Da parte da organização, oferta de empregos por períodos mais curto, sem garantias de estabilidade e ascensão baseada em projetos e não mais na estrutura organizacional.

Com o uso das tecnologias emergentes, a cultura organizacional e os processos sofrendo transformação radical, um outro conceito que começa a tomar mais consistência é o empreendimento inteligente, Veloso, et al. (2016, p. 92) no qual o conhecimento dirige a organização, que precisa desenvolver competências ligadas à cultura organizacional, know-how e networks.

A carreira inteligente é baseada na competência centrada no aprendizado e envolve o desenvolvimento de competências de "saber por quê", "saber como" e "saber quem" e, promove um novo conjunto de princípios para fundamentar arranjos de emprego em empresas inteligentes.

Segundo Giddens (2012) estamos vendo o fim das carreiras tradicionais e o surgimento de um novo conceito o do "trabalhador de portfólio", a luz do impacto da economia global e a demanda por uma força de trabalho flexível. Esse trabalhador terá um portfólio de habilidades e credenciais profissionais distintas que permitirão alternar entre vários empregos e tipos de trabalho ao longo de sua vida profissional. Deixarão de estar presos a um único emprego, com dedicação exclusiva e com crescimento linear dentro de um plano de carreiras, no entanto, as relações de trabalho requererão novas discussões para as formas de contratação, segurança e planejamento de suas vidas profissionais de maneira criativa.



## **Economia Digital e a Ciência da Informação**

O termo Economia Digital apareceu pela primeira vez em 1996 no livro de Don Tapscott, *The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Network Intelligence* (A Economia Digital: Promessa e Perigo na Era da Inteligência de Rede). De acordo com o autor, a mudança foi significativa de modo que surgiu a necessidade de se repensar as definições tradicionais de economia, criação de riqueza, as organizações e outras instituições. O foco não são as redes de tecnologia, mas a rede de pessoas. O conhecimento é o motor e os demais recursos da organização se tornam secundários (TAPSCOTT, 1996).

Após os anos 2000 o aparecimento disruptivo de diversas outras tecnologias da informação e de comunicação, como internet das coisas (IOT), inteligência artificial (IA), novos dispositivos de comunicação (Smartphones, tablets, notebooks, impressoras 3D), novos modelos digitais (Computação na nuvem, plataformas digitais, serviços digitais) e a maior utilização de uso de dados com o Big Data e o Data Analytics, sustentou e difundiu mudanças ainda mais amplas na economia. Tais tecnologias incorporadas aos negócios estão moldando também o futuro do trabalho e as carreiras nas organizações de formas positivas e negativas (LENT, 2018).

Na economia digital, as ferramentas tecnológicas estão conectando tudo e a todos. As organizações se transformam em ambientes de aprendizagem contínuo e a universidade vai além da formação, da experientiação. É um novo território onde a economia além de digital é também compartilhada e colaborativa; ora o indivíduo consome, ora ele produz, ora ele cocria.

Para Boeres e Cunha (2018), “a Ciência da Informação, campo multi e interdisciplinar, em função do seu objeto de estudo, que é a informação está cada vez mais ligado às tecnologias da informação...” e na última década, as tecnologias digitais (TD’s) assumem a cena central deste debate. As estratégias de gestão, questões como quantidade de dados gerados, velocidades de processamento, interpretação, recuperação e preservação digital demandam os mais variados suportes e formatos, gerando a preocupação de como esta informação estará disponível e plenamente passível de uso daqui a 100 ou 200 anos, ou mais.



A biblioteca possa ser uma extensão da sala de aula, um laboratório de boas práticas para a educação continuada do indivíduo, criando cenários de aprendizados que melhor o preparem para seu futuro no mercado de trabalho.

Para Valentim (2002), a Ciência da Informação é uma área do conhecimento relativamente nova se comparada a outras ciências, que se apoiam na comunicação, na linguística, na informática, na administração, na psicologia, entre outras e vem se desenvolvendo e formando seu corpo teórico metodológico. As mudanças provocadas pela tecnologia da informação reorganizaram a maior parte das atividades associadas à Ciência da Informação, inclusive seus parâmetros teóricos e conceituais.

Além do domínio de múltiplos saberes, para se construir um perfil de bibliotecário protagonista, Varela e Barbosa (2012), explicam que é preciso empreender ações durante a formação promovendo o desenvolvimento cognitivo e o domínio de conteúdos e metodologias profissionalizantes, especializados do campo da Biblioteconomia e da Ciência da Informação e de áreas do conhecimento correlatas, de modo a solidificar essa formação, expandindo a visão crítica sobre a pluridisciplinaridade e complexidade, conduzindo o bibliotecário a focar no princípio de formação integral e integradora do indivíduo e dele com o ambiente, tendo como pilar de sustentação as demandas sociais e a função social da profissão.

### **Futuro do Trabalho**

De acordo com Lent (2018), o surgimento de redes sociais e da internet fizeram com que outras possibilidades de arranjos de trabalho acontecessem, como a *Gig Economy* (correspondência de trabalhadores e empresas para trabalho pontual ou *freelancer*), economia de pares (que permite que trabalhadores forneçam seus serviços direto para o consumidor final) e o *crowdsourcing* (método online para distribuir projetos complexos e trabalhosos em grande número de trabalhadores independentes).

Para Schwab (2019), numa economia do conhecimento, o dilema a ser enfrentado não é homem versus máquina, mas compreender que a fusão das tecnologias digitais, físicas e biológicas causaram alterações na cognição humana e aumento de trabalho; o que implica que as lideranças, precisam "preparar a força de



trabalho e desenvolver modelos de formação acadêmica para trabalhar com (e em colaboração) máquinas cada vez mais capazes, conectadas e inteligentes).”

Outro aspecto que temos nesta era digital é a explosão de volume de informações e conhecimentos, alia-se a especialização em todas as áreas, exigindo um novo profissional. Ao mesmo tempo, a expansão das redes de comunicação requer um profissional com competências, habilidades e conhecimentos sobre as implicações contextuais que dizem respeito ao universo de produção, acesso e uso da informação.

A tecnologia possibilita autonomia ao usuário, solicitando do profissional da informação uma nova postura, que passam a ter seu campo de atuação ampliado e redimensionado. Surgem novos modelos organizacionais e de gestão do trabalho, que privilegiam, entre outros fatores, as descrições de cargos genéricos e a flexibilidade funcional, o que fará com que a área de informação passe a congregar profissionais de outros campos de atuação, causando tensão e insegurança aos profissionais tradicionalmente vinculados a ela. (ARRUDA, MARTELETO e SOUZA, 2000).

Segundo Martins (2001) a previsão para 2020 era que haveria uma grande concentração no empreendedorismo e seria uma alternativa para a geração de emprego e renda. Tal previsão veio a se confirmar ao longo das duas décadas seguintes, através do estudo coordenado pela Global Entrepreneurship Monitor (GEM), responsável pelo maior estudo contínuo sobre a dinâmica empreendedora no mundo e coordenada no Brasil pelo Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade (IBQP).

Segundo a GEM, em 2019, pré-pandemia do CONVID-19, o Brasil completou seu 20º ciclo de participação no estudo coordenado pela GEM onde aparece com uma Taxa de Empreendedorismo Total (TTE) de 38,7%, sendo a segunda mais alta da série histórica e revelando mais uma vez o quanto o empreendedorismo é presente e sentido no cotidiano de grande parte dos brasileiros.

Segundo o estudo da GEM, o futuro do trabalho é impulsionado por carreiras mais promissoras e teriam como impulsionadoras a ênfase na inovação, busca por qualidade de vida, a atenção ao envelhecimento da população e a preocupação com o meio ambiente.



Para Davenport (2017) as organizações terão que se preocupar em fazer contratos diversificados em regime permanente ou temporário, alterar sua arquitetura tecnológica e investir na formação de pessoas capazes de explorar as novas tecnologias, principalmente quando se fala no fenômeno big data. O ambiente de trabalho com a introdução de tecnologia da informação gerou uma força de trabalho dividida; um grupo pequeno de profissionais altamente especializados, com grau elevado de flexibilidade e autonomia e um outro grupo de trabalhadores burocráticos, encarregado da produção de serviços, mesmo que digital, sem qualquer autonomia em seu trabalho (GIDDENS, 2012, p. 645).

Segundo dados apresentados pelo World Economic Forum / Committee to Improving the State of the World, nos relatórios de 2016 e de 2018, as habilidades digitais de uma geração de profissionais que atuará em uma economia digital devem ser levadas em conta como um diferencial capaz de manter as engrenagens da economia.

Para Westerman, Bonnet e McAfee (2014), a transformação digital das organizações passa a necessitar de profissional com habilidades digitais e mentalidade para trabalhar na economia digital. A partir dessa visão, uma das possibilidades para a profissão do bibliotecário será constituir uma formação híbrida, que deverá ter em conta competências técnicas e pessoais.

Os autores estão falando de profissionais com habilidades híbridas – pessoas técnicas que precisam ter mais experiência em negócios e ao mesmo tempo ser mais experientes em tecnologia. Dentro deste contexto, a formação do bibliotecário como o profissional da informação digital, talvez tenha que unir lacunas de comunicação entre competências digitais e empresariais.

## **MÉTODO DA PESQUISA**

A pesquisa é de natureza exploratória e de caráter qualitativo e fez uso como procedimento metodológico o método Quadripolar, uma prática metodológica que se desenvolve como uma grelha de análise que permite a pesquisadora organizar, enquadrar e aperfeiçoar os dados relativos às abordagens qualitativas, sobre 4 eixos: epistemológico, morfológico, técnico e teórico, fornecendo uma maior familiaridade com o problema da pesquisa. A metodologia quadripolar permite isolar um conceito



operatório, que tem algumas dimensões, cada dimensão vários componentes e cada componente, vários indicadores, configurando um modelo elíptico e não linear, como a maioria dos métodos de pesquisa que são utilizados nas Ciências Humanas, (QUIVY, RAYMOND; CAMPENHOULDT, 2018).

Desta forma, sendo a Ciência da Informação uma ciência multidimensional o uso desta metodologia permite isolar o objeto de investigação e criar recortes de observação sobre o mesmo objeto, a partir de indicadores distintos, construindo reflexões quanto aos desafios impostos pela transformação digital e seus impactos na profissão do bibliotecário, a partir dos pilares: docentes e pesquisadores, recrutadores e empresas que de alguma forma, já possuem o digital como centralidade de seu negócio.

A investigação documental delimitou como área de pesquisa os temas que envolvem o futuro do trabalho, de carreira e da profissão do profissional da informação no entorno digital, compreender o mercado de trabalho e a profissão do Bibliotecário. Outras evidências foram coletadas pela internet junto as 10 melhores universidades brasileiras que ministram o curso de Biblioteconomia e compõem o ranking, segundo o Ministério da Educação (MEC), e, por fim, análise de dados de vagas que trazem funções que um bibliotecário pode ocupar, pertencente à base de dados do Observatório do Mercado de Trabalho (OMT) do Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação (PPGCI) da Universidade de São Paulo (USP).

Para a coleta de dados junto aos três grupos citados, foi utilizado o método Delphi, por ser um método iterativo e usado para estudo de cenários. Foram usados questionários, em formato on-line, intercalados com feedback. Foi estabelecido o uso de 3 rodadas.

## RESULTADOS

Espera-se que os resultados deste projeto possam:

- ✓ compreender a relação de trabalho e mercado de trabalho que se instalada numa economia digital e sua conexão com o profissional da Informação, o Bibliotecário;
- ✓ identificar qual a visão dos especialistas e pesquisadores, os educadores, que estão na linha de frente na formação do bibliotecário, seja na docência ou em



programas de pesquisas de Biblioteconomia, Documentação e especialização em Ciência da Informação;

- ✓ conhecer de que forma as organizações que se denominam recrutadoras, identificam e qualificam o Bibliotecário, no processo de lotação das vagas colocadas pelo mercado;
- ✓ compreender a partir das empresas que possuem o digital como centralidade em seu modelo de negócio, leem o bibliotecário, no contexto da gestão da informação e do conhecimento.

No futuro do trabalho é imprescindível estar conectado aos enfrentamentos da economia digital, onde as tecnologias emergentes estão presentes e, de alguma forma, permeiam todo modelo de negócio, e sendo a Biblioteca um espaço que por si só, representa uma unidade de negócio, poderá ir além de suas paredes, interagir com a sociedade, ser um agente de promoção ao apoio no letramento digital, com ações de eventos ancorados pelas tecnologias de informação (TICs).

O bibliotecário dispõe de todas as competências que lhe permite se posicionar em funções mais estratégicas e menos operacionais, além daquelas projetadas pelos serviços de recrutamento. No entanto, o seu desconhecimento sobre suas preferências profissionais e plano de carreira, no campo da biblioteconomia, ciência da informação e documentação podem estar favorecendo a forma em que se dá sua alocação no mercado de trabalho;

O profissional da informação que deseja construir sua carreira deverá considerar em sua formação as tecnologias emergentes como um forte componente digital e seu aliado, pois poderá assim ter uma profissão revitalizada e talvez assegurar, sem necessariamente a agregação de novas nomenclaturas ao nome da profissão, usadas por vezes como uma forma de ganhar uma identidade, um espaço ocupacional, que lhe dê garantia de empregabilidade e realização pessoal pelos investimentos feitos.

Saber estabelecer uma estratégia para a inserção no mercado de trabalho será vital, visto que os planos de carreiras são construídos a partir de uma decisão quanto a escolha da profissão, em função da vaga desenhada pelo recrutamento e que não



diz respeito a profissão bibliotecário, mas às competências e habilidades que várias profissões, inclusive o bibliotecário pode atender.

### **Considerações Finais ou Conclusões:**

Esta pesquisa encontra-se na fase de consolidação dos dados e elaboração dos achados e, portanto, é prematuro e inadvertido fazer alusão a conclusões e reformulações de modelos de apoio ao desenvolvimento de diretrizes em como a profissão do bibliotecário ou o seu plano de carreiras deverá se desenvolver, mas abre janela para um novo olhar sobre a perspectiva de empregabilidade do profissional de informação, enquanto bibliotecário. Espera-se que os resultados deste projeto possam ser amplamente debatidos a luz da realidade do cenário que a economia digital provoca transformações e transições nas carreiras, em função dos novos modelos do mundo do trabalho que com certeza afetarão o bibliotecário, motivado por alterações no contexto econômico, social e organizacional.

### **REFERÊNCIAS**

ARRUDA, Maria da Conceição Calmon; MARTELETO, Regina Maria; SOUZA, Donald Bello De. Educação, trabalho e o delineamento de novos perfis profissionais: o bibliotecário em questão. *Ci. Inf.*, [S. l.], v. 29, n. 3, p. 14–24, 2000.

BARUCH, Yehuda. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 58–73, 2004. DOI: 10.1108 / 13620430410518147.

BOERES, Sônia. O letramento e a organização da informação digital aliados ao aprendizado ao longo da vida. *RDBCI: Rev. Digit. Bibliotecon. Cienc. Inf.*, [S. l.], v. 16, n. 2, p. 483–500, 2018. DOI: 10.20396/rdbci.v16i2.8651507.

COLLIN, A.; YOUNG, R. A. The future of career. In: COLLIN, A., & YOUNG, R. A. (org.). *The future of career*. Cambridge: Cambridge University Press., 2010. p. 276–300. DOI: 10.1017/cbo9780511520853.018.

DAVENPORT, Thomas H. *Bid data no trabalho: derrubando mitos e descobrindo oportunidades*. Rio de Janeiro: Alta Books, 2017.



DUTRA, Joel Souza. *Gestão de carreiras na empresa contemporânea*. São Paulo: Atlas, 2010.

GIDDENS, Anthony. *Sociologia*. In: 6. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

LENT, Robert. *Ciência para educação: uma proposta entre dois mundos*. São Paulo: Atheneu, 2018.

MARTINS, Hélio Tadeu. *Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual e resultados de pesquisa*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

QUIVY, RAYMOND; CAMPENHOULDT, Luv Van. *Manual de investigação em ciências sociais*. [s.l.] : Gradiva, 2018.

RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo*. São Paulo: M. Books do Brasil editora Ltda., 2004.

SCHWAB, Klaus. *A Quarta revolução industrial [livro eletrônico]*. São Paulo: Edipro, 2019.

TAPSCOTT, D. *The digital economy: promise and peril in the age of networked intelligence*. v. 1 ed. New York: McGraw-Hill, 1996.

VALENTIM, M. L. (Org). *Formação do profissional da informação*. São Paulo: Polis, 2002.

VELOSO, Elza F. R.; DUTRA, J. S; NAKATA, L. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. *REGE - Revista de Gestão*, São Paulo, p. 88–98, 2016. DOI: 10.1016/j.rege.2015.05.001.

VELOSO, Elza F. R. *Carreiras sem fronteiras e transição profissional no Brasil: desafios e oportunidades para pessoas e organizações*. São Paulo: Atlas, 2012.

WESTERMAN, George; BONNET, Didier; MCA FEE, Andrew. *Leading Digital*. [S. l.], 2014.

WORD ECONOMIC FORUM. *The future of Jobs report 2018*. Switzerland.

ZABUSKY, Stacia E.; BARLEY, Stephen R. Redefining success: ethnographic observations on the careers of technicians. In: PAUL OSTERMAN (org.). *Broken ladders: managerial careers in the new economy*. New York: Oxford University Press, 1996. p. 185–213.