

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO

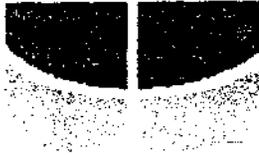
**BIBLIOTECÁRIO AUTÔNOMO *VERSUS* INSTITUCIONALIZADO:
CARREIRA, MERCADO DE TRABALHO E COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL**

SOFIA GALVÃO BAPTISTA

Tese apresentada ao curso de Doutorado, do programa de Pós-Graduação do Departamento de Ciência da Informação e Documentação da Universidade de Brasília, como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutor em Ciência da Informação.

Orientador. Prof. MURILO BASTOS DA CUNHA, PhD
Co-Orientador: Prof. JAIRO EDUARDO BORGES-ANDRADE, PhD

Brasília, 1998



Universidade de Brasília
Faculdade de Estudos Sociais Aplicados
Departamento de Ciência da Informação e Documentação
Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação - Doutorado

Banca Examinadora:

Professor Doutor Murilo Bastos da Cunha - Orientador
Universidade de Brasília

Professor Doutor Jairo Eduardo Borges-Andrade - Co - orientador
Universidade de Brasília

Professora Doutora Anna da Soledade Vieira
Universidade Federal de Minas Gerais

Professor Doutor Antônio Virgílio Bittencourt Bastos
Universidade Federal da Bahia

Professora Doutora Suzana Pinheiro Machado Mueller
Universidade de Brasília

A TODOS QUE ME ACOMPANHARAM, AJUDARAM. OUVIRAM
E ME COMPREENDERAM NESTA MINHA LONGA
JORNADA

Resumo:

A atuação do bibliotecário brasileiro, como empresário na área de informação, em comparação ao profissional institucionalizado foi o elemento central desta pesquisa. Foi investigada sua atividade empresarial, na indústria da informação, os motivos pelos quais alguns bibliotecários autônomos optaram por essa atividade, as habilidades necessárias para manter o negócio e as tarefas exercidas.

Concluiu-se que a terceirização tem sido o elemento facilitador para atuação desse profissional. As habilidades necessárias identificadas foram as seguintes: saber avaliar as necessidades do cliente, escrever relatórios, saber taxar e vender produtos, definir a estrutura do negócio, tomar pulso do mercado e desenvolver um programa de marketing.

Verificou-se que uma parte significativa da amostra está trabalhando em organizações "não biblioteca" (ensino, editora, arquivo, museu e consultoria) nas tarefas de processamento e recuperação da informação.

Na comparação entre o profissional autônomo e profissional institucionalizado, emergiram as diferenças entre os dois grupos. Os resultados mostram bibliotecários autônomos mais comprometidos com a organização para a qual trabalham. Eles são conscientes da falta de estabilidade (segurança) da sua atividade e buscam organizações que oferecem oportunidades de inovação.

ABSTRACT

The Brazilian librarian perform as an information business entrepreneur, compared to the institutionalized professional is the central point of this research. This work investigated their entrepreneurial activities, at the information industry, the independent librarians option reasons to choose this activity, the necessary ability to keep the business and the performed tasks.

This concludes that outsourcing facilitates this professional perform. The identified necessary abilities are the following: clients needs evaluation knowledge, reports presentation, products sell and price fixing, define business structure, market evaluation and marketing program development.

This verifies a significant sample part which is working at non-library organizations (education, publishing, museum and consultants) in the processing and recuperation tasks.

When the independent professional is compared to the institutionalized professional, emerges the differences between those groups. The results shows higher organizational commitment by independent librarians. They are conscious about the lack of stability (safety) of their activity and search for organization which offer innovation opportunities.

SUMÁRIO	Páginas
Resumo.....	II
Abstract.....	iii
Lista de Tabelas.....	iv
Lista de Figuras.....	X
Lista de Siglas e Abreviaturas.....	xiv
1. introdução.....	1
1.1 Apresentação do tema.....	2
1.2 Objetivos da pesquisa.....	3
1.3 Revisão de literatura.....	4
1.4 Metodologia.....	5
1.5 Análise dos dados.....	5
2. Revisão de literatura.....	7
2.1 O contexto.....	7
2.1.1 A sociedade de informação.....	7
2.1.2 A tese da desinstitucionalização da profissão.....	10
2.1.3 A terceirização, globalização e desemprego.....	11
2.1.3.1 A terceirização de serviços de informação.....	15
2.1.3.2 A terceirização na área de bibliotecas.....	16
2.1.4 Outros fatores econômicos e sociais.....	22
2.2.1 O profissional independente.....	26
2.2.1.1 O agente da informação.....	26
2.2.1.1.1 Histórico.....	26
2.2.1.1.2 A terminologia.....	28
2.2.1.1.3 As atividades exercidas.....	29
2.2.1.1.4 Motivos de opção do agente de informação.....	32
2.2.1.2 O consultor da informação.....	33
2.2.1.2.1 Atividades exercidas pelo consultor.....	35
2.2.1.2.2 Motivos da opção do consultor.....	36
2.2.1.3 Mercado do profissional independente.....	38
2.2.2.3.1 Clientes e a manutenção do negócio.....	40
2.2.1.4 Levantamentos (<i>surveys</i>) sobre agente da informação e consultor da informação nos Estados Unidos, França, Inglaterra e Brasil.....	43
2.2.1.4.1 Levantamentos com agente da informação e consultor da informação.....	44
2.2.1.4.2 Levantamentos somente com consultor da informação.....	47
2.2.2 O profissional institucionalizado.....	49
2.3 A psicologia organizacional.....	53
2.3.1 Estudos com o bibliotecário dentro da psicologia organizacional.....	53
2.3.2 Comprometimento organizacional.....	54
2.3.2.1 Histórico e a abordagem teórica do comprometimento organizacional.....	56
2.3.2.2 Estudos realizados sobre comprometimento organizacional do bibliotecário.....	63
2.3.2.3 Estudos realizados sobre comprometimento envolvendo autônomos.....	69
2.5 Conclusão da revisão da literatura.....	74
3. Metodologia.....	76
3.1 Tema e abordagem teórica.....	76
3.1.1 Definições operacionais para o estudo.....	76
3.1.2 Os contextos tecnológico, econômico e social que podem explicar o surgimento do grupo de profissionais independentes.....	77
3.1.3 Comprometimento organizacional do bibliotecário.....	79
3.2 Pressupostos, Problema, Hipóteses e Objetivos.....	81
3.2.1 Problema.....	81

3.2.2 Hipóteses.....	83
3.2.3 Objetivos.....	85
3.2.4 Universo e Amostra.....	85
3.2.5 Instrumento de coleta de dados.....	86
3.2.5.1 Pré - Teste do questionário.....	90
3.2.6 Distribuição e recebimento dos questionários.....	91
3.2.7 Controle das respostas.....	92
3.2.8 Montagem dos arquivos.....	94
3.2.9 Tabulação dos dados.....	95
4. Análise dos resultados- Parte A - Descrição da amostra.....	96
4.1. Características pessoais.....	97
4.1.1 Sexo.....	97
4.1.2 Idade.....	98
4.1.3 Escolaridade.....	98
4.1.4 Tempo de formado.....	100
4.2 Características do trabalho.....	100
4.2.1 Atividade ligada à Biblioteconomia.....	101
4.2.2 Natureza do trabalho.....	102
4.2.3 Tempo de serviço no emprego atual.....	103
4.2.4 Função exercida dentro da instituição.....	104
4.2.5 Salário (em real).....	106
4.2.6 Tarefas.....	109
4.2.6.1 Área gerencial.....	113
4.2.6.2 Área de automação.....	114
4.2.6.3 Área de ensino/treinamento.....	115
4.2.6.4 Outras tarefas.....	117
4.2.7 Motivos de opção pela instituição.....	118
4.2.7.1 Motivos e o tipo de profissional.....	120
4.3 Características da instituição.....	122
4.3.1 Tipo de unidade de informação.....	122
4.3.2 Tamanho da instituição.....	124
4.3.3 Local da instituição.....	125
4.3.4 Tipo da instituição (pública ou privada).....	126
4.4 Conclusão sobre as características pessoais, do trabalho e da instituição.....	128
4.4.1 Características pessoais (perfil da amostra).....	128
4.4.2 Características do trabalho.....	128
4.4.3 Características da organização.....	131
4.5 Relacionamento com o trabalho e a organização.....	133
4.5.1 Relação com o trabalho.....	133
4.5.1.1 Os conhecimentos aprendidos na Universidade e as atividades que desempenha.....	133
4.5.1.2 Atividades rotineiras no trabalho não permitem inovações.....	134
4.5.1.3 O trabalho desenvolvido é útil para que a organização atinja seus objetivos....	135
4.5.1.4 As atividades estão claramente definidas.....	135
4.5.1.5 As tarefas despertam interesse.....	136
4.5.1.6 Sobrecarga de atividades.....	137
4.5.1.7 Solicitações de atividades incompatíveis.....	137
4.5.1.8 Conhecimentos dos objetivos e razões relativas às atividades que executa...	138

4.5.1.9	As atribuições incluem a realização de uma parte da tarefa ou segmento do trabalho, completado por outra pessoa.....	139
4.5.1.10	Existência de oportunidades de desenvolvimento pessoal e aprendizagem no trabalho executado.....	139
4.5.1.11	Solicitação de cooperação para a realização das tarefas de outros.....	140
4.5.1.12	Satisfação com a distribuição de tarefa feita pelo superior (ou cliente.....)	141
4.5.1.13	Satisfação com a qualidade de supervisão dada pelo seu superior (ou pelo seu cliente) em relação trabalho executado.....	141
4.5.1.14	Solicitação da colaboração de outras pessoas para realização do trabalho	143
4.5.1.15	Decisão sobre o quê e como fazer o trabalho.....	144
4.5.1.16	Satisfação com relacionamento que mantém dentro do ambiente de trabalho.....	144
4.5.1.17	Recebimento de "dicas" ou informações quando realiza bem o trabalho...	145
4.5.1.18	Recebimento de "dicas" ou informações quando realiza mal o trabalho...	146
4.5.1.19	Sugestões oferecidas sobre o trabalho são bem aceitas.....	147
4.5.1.20	As pessoas do ambiente de trabalho realizam as atividades de modo a querer sempre superar os demais.....	148
4.5.1.21	Existência de insalubridade no trabalho.....	149
4.5.1.22	Participação da tomada de decisões administrativas ou técnicas.....	149
4.5.1.23	Existência de alternativas de emprego.....	151
4.5.2	Relacionamento com a organização.....	152
4.5.2.1	Referência à instituição como um lugar ótimo para trabalhar.....	152
4.5.2.2	Sentimento de muito pouca lealdade para com a instituição.....	152
4.5.2.3	Valores similares aos valores defendidos pela instituição.....	153
4.5.2.4	Sentimento de orgulho ao se referir à instituição.....	154
4.5.2.5	Sentimento de que a organização inspira o melhor, em relação ao progresso no desempenho do trabalho.....	154
4.5.2.6	Contente por ter escolhido a instituição para trabalhar, ao compará-la a outras organizações, consideradas na época de contratação....	155
4.5.2.7	Interesse pelo destino desta instituição.....	156
4.5.2.8	Sentimento de que a instituição é melhor de todas as possíveis organizações para se trabalhar.....	156
4.5.2.9	Considerações sobre ter sido um erro a decisão de trabalhar com a organização.....	157
4.5.2.10	Considerações sobre a dificuldade de ingressar na instituição.....	157
4.5.2.11	Existência de um contrato de trabalho que garante segurança (estabilidade).....	158
4.5.2.12	Existência sistema justo valorização reconhecimento do trabalho.....	159
4.5.2.13	Existência de oportunidade de crescimento na carreira e progresso profissional.....	159
4.5.2.14	Considerações sobre a influência da instituição em sua área de atuação no país.....	160
4.5.2.15	Existência de um sistema justo de pagamento na organização.....	161
4.5.3	Itens que indicam a organização ideal".....	162
4.5.3.1	Oportunidades de inovações.....	162
4.5.3.2	Bom conceito no país.....	162
4.5.3.3	Condições de segurança (estabilidade) no trabalho.....	164

4.5.3.4	Condições de realização profissional.....	165
4.5.3.5	Oportunidades de aperfeiçoamento e treinamento.....	165
4.5.3.6	Oportunidades de enfrentar desafios.....	166
4.5.3.7	Condições de salubridade para realizar o trabalho.....	167
4.5.3.7	Melhor remuneração.....	168
4.5.3.9	Outros benefícios além da remuneração.....	169
4.5.3.10	Oportunidades de crescimento na carreira e progresso profissional.....	170
4.5.4	Conclusão sobre o relacionamento com o trabalho e com a organização.....	172
4.6	Comentários gerais sobre o questionário.....	176
4.6.1	Depoimentos.....	178
4.7	Resultados - parte B - relativa aos autônomos.....	180
4.7.1	Denominação do profissional.....	180
4.7.2	Motivo da escolha por esta atividade.....	181
4.7.3	Conhecimento necessário para exercer esta modalidade profissional.....	182
4.7.3.1	Outros conhecimentos necessários.....	184
4.7.3.2	Conclusão sobre conhecimentos necessários.....	184
4.7.4	Sócio ou proprietário de firma.....	186
4.7.5	Itens necessários para montar um negócio na área de informação.....	186
4.7.5.1	Conclusão providências necessárias para montar negócio.....	189
4.7.6	Número de contratos por ano.....	189
4.7.7	Equipamentos e outras facilidades usadas para a atividade do autônomo.....	190
4.7.7.1	Outros equipamentos.....	192
4.7.7.3	Conclusão equipamentos.....	193
4.7.8	Redes.....	193
4.7.8.1	Outras redes.....	194
4.7.8.2	Conclusão redes.....	194
4.7.9	Uso de outras facilidades.....	195
4.7.10	Atividades dos autônomos.....	195
4.7.11	Comentários dos respondentes sobre sua experiência de autônomo.....	196
4.8	Conclusão geral sobre as atividades dos autônomos.....	197
5.	Análise fatorial e análise de regressão múltipla.....	200
5.1	Análise Fatorial.....	200
5.1.1	Motivos de opção pela instituição.....	200
5.1.2	Tarefas exercidas pelos bibliotecários.....	201
5.1.3	Análise fatorial do conjunto de variável sobre relacionamento com o trabalho... 201	
5.1.3.1	Teste do Fator 1 (relacionamento com o trabalho).....	202
5.1.3.2	Teste do fator 2 (relacionamento com o trabalho).....	203
5.1.3.3	Teste do Fator 3 (relacionamento com o trabalho).....	203
5.1.4	Comprometimento.....	204
5.1.5	Organização ideal.....	204
5.2	Análise regressão múltipla.....	206
5.2.1	Resultados da análise de regressão múltipla-autônomos.....	206
5.2.2	Resultados da análise de regressão múltipla para o bibliotecário institucionalizado.....	207
5.3	Grau de comprometimento.....	209
5.4	Conclusão das análises fatorial e regressão múltipla.....	210
6	Comprovação das hipóteses.....	211
6.1	Quanto ao surgimento do empresário da informação.....	211

6.1 Quanto ao surgimento do empresário da informação.....	211
6.2 Quanto à atuação do bibliotecário autônomo, empresário ou "free lancer" ...	212
6.3 Quanto à existência do mercado de trabalho.....	214
7. Conclusão Geral.....	219
8. Bibliografia.....	228
ANEXO 1 - Questionário e correspondência	

Lista de Tabelas	Página
Tabela 1 Profissionais das regiões Sul e Sudeste.....	87
Tabela 2 Questionários enviados e recebidos.....	93
Tabela 3 Questionários devolvidos pelo Correio.....	94
Tabela 4 Localização dos autônomos.....	95
Tabela 5 Sexo.....	97
Tabela 6 Faixa etária.....	98
Tabela 8 Faixa etária <i>versus</i> natureza atividade.....	98
Tabela 8 Escolaridade.....	99
Tabela 9 Escolaridade dos autônomos.....	99
Tabela 10 Escolaridade <i>versus</i> tipo de unidade de informação.....	99
Tabela 11 Tempo de formado.....	100
Tabela 12 Tempo formado do autônomos.....	100
Tabela 13 Atividade dos respondentes (questionários recebidos).....	101
Tabela 14 Natureza trabalho.....	102
Tabela 15 Tempo de serviço.....	103
Tabela 16 Tempo de serviço (atual emprego) <i>versus</i> tempo de formado....	104
Tabela 17 Tempo de serviço - atual emprego <i>versus</i> natureza do trabalho.....	104
Tabela 18 Função exercida.....	104
Tabela 19 Função <i>versus</i> salário.....	105
Tabela 20 Função exercida <i>versus</i> institucionalizados e autônomo.....	106
Tabela 21 Salário recebido.....	106
Tabela 22 Salário (variável recodificada em três faixas).....	106
Tabela 23 Salário <i>versus</i> tipo de unidade de informação.....	107
Tabela 24 Salário <i>versus</i> natureza do trabalho.....	107
Tabela 25 Salário <i>versus</i> Estado.....	108
Tabela 26 Faixa salarial <i>versus</i> tempo de serviço.....	108
Tabela 27 Salário <i>versus</i> tempo de formado.....	109
Tabela 28 Tarefas.....	109
Tabela 29 Área gerencial.....	113
Tabela 30 Área de automação.....	114
Tabela 31 Área de ensino/treinamento.....	116
Tabela 32 "Outras" tarefas recodificada.....	117
Tabela 33 Motivos - classificação em 1º, 2º e 3º lugar.....	118
Tabela 34 Motivos apontados e não apontados.....	118
Tabela 35 Motivo "enfrentar desafios" <i>versus</i> "natureza do trabalho".....	120
Tabela 36 Motivo "independência financeira" <i>versus</i> natureza do trabalho.....	120
Tabela 37 Motivo "estabilidade".....	121
Tabela 38 Tipo unidade de informação.....	123
Tabela 39 Tipo de instituição <i>versus</i> faixa etária.....	123
Tabela 40 Tipo de instituição <i>versus</i> Estado.....	123
Tabela 41 Autônomo e institucionalizados <i>versus</i> unidade de informação.....	124
Tabela 42 Número de pessoas na instituição (recodificada).....	125

Tabela 43	Tamanho versus natureza trabalho.....	125
Tabela 44	Número de respondentes por Estado.....	126
Tabela 45	Característica de instituição.....	126
Tabela 46	Cruzamento "tempo de serviço "e tipo de instituição".....	127
Tabela 47	Conhecimento aplicado ao trabalho (autônomo versus institucionalizado).....	133
Tabela 48	Atividades rotineiras (autônomos versus institucionalizados).....	134
Tabela 49	Trabalho útil para organização (autônomos versus institucionalizados).....	135
Tabela 50	Atividades claramente definidas (autônomo versus institucionalizado).....	136
Tabela 51	Interesse pelas tarefas (autônomo versus institucionalizado).....	136
Tabela 52	Sobrecarga de atividades (autônomo versus institucionalizado).....	137
Tabela 53	Solicitação atividades incompatíveis (autônomo versus institucionalizado).....	138
Tabela 54	Conhecimento sobre a tarefa (autônomo versus institucionalizado).....	138
Tabela 55	Executa parte da tarefa (autônomo versus institucionalizado).....	140
Tabela 56	Oportunidades de aprendizagem (autônomo versus institucionalizado).....	140
Tabela 57	Outros solicitam cooperação (autônomo versus institucionalizado).....	141
Tabela 58	Satisfação com distribuição tarefa (autônomo versus institucionalizado).....	141
Tabela 59	Satisfeito com a qualidade da supervisão (autônomo versus institucionalizado).....	143
Tabela 60	Solicita cooperação de outros (autônomo versus institucionalizado).....	144
Tabela 61	Decisão sobre o trabalho (autônomo versus institucionalizado).....	144
Tabela 62	Satisfeito com ambiente de trabalho (autônomo versus institucionalizado).....	145
Tabela 63	<i>Feedback</i> sobre bom trabalho (autônomo versus institucionalizado).....	146
Tabela 64	<i>Feedback</i> sobre trabalho ruim (autônomo versus institucionalizado).....	147
Tabela 65	Sugestões bem aceitas (autônomo versus institucionalizado).....	147
Tabela 66	Competição no trabalho (autônomo versus institucionalizado).....	149
Tabela 67	Condições de trabalho insalubres (autônomo versus institucionalizado).....	149
Tabela 68	Participação na tomada de decisões (autônomo versus institucionalizado).....	150
Tabela 69	Alternativa de emprego disponível (autônomo versus institucionalizado).....	151
Tabela 70	É ótimo trabalhar para esta organização (autônomo versus	

	institucionalizado).....	152
Tabela 71	Pouca lealdade para com a organização (autônomo versus institucionalizado).....	153
Tabela 72	Valores similares ao da organização.....	153
Tabela 73	Tenho orgulho da organização (autônomo versus institucionalizado).....	154
Tabela 74	A organização me inspira o melhor (autônomo versus institucionalizado).....	155
Tabela 75	Contente em ter escolhido a organização (autônomo versus institucionalizado).....	155
Tabela 76	Interesse pelo destino da organização (autônomo versus institucionalizado).....	156
Tabela 77	Organização é a melhor de todas (autônomo versus institucionalizado).....	156
Tabela 78	Foi erro trabalhar nesta organização (autônomos versus institucionalizados).....	157
Tabela 79	Foi difícil ingressar na organização (autônomos versus institucionalizados).....	158
Tabela 80	O contrato garante estabilidade (autônomos versus institucionalizados).....	158
Tabela 81	Sistema justo de valorização e reconhecimento (autônomos versus institucionalizados).....	159
Tabela 82	Oferece oportunidade de crescimento (autônomos versus institucionalizados).....	160
Tabela 83	Organização exerce influência no país (autônomos versus institucionalizados).....	160
Tabela 84	Sistema justo de pagamento (autônomos versus institucionalizados).....	161
Tabela 85	Oportunidade de inovação (autônomo versus institucionalizado).....	162
Tabela 86	Bom conceito no país (autônomo versus institucionalizado).....	163
Tabela 87	Estabilidade (autônomo versus institucionalizado).....	164
Tabela 88	Realização profissional (autônomos versus institucionalizados).....	165
Tabela 89	Oportunidade de aperfeiçoamento (autônomo versus institucionalizado).....	166
Tabela 90	Oportunidade de enfrentar desafios (autônomos versus institucionalizado).....	167
Tabela 91	Salubridade (autônomo versus institucionalizado).....	168
Tabela 92	Melhor remuneração - (autônomo versus institucionalizado).....	169
Tabela 93	Outros benefícios (autônomos versus institucionalizados)....	170
Tabela 94	Crescimento carreira/ progresso profissional (autônomo versus institucionalizado).....	171
Tabela 95	Categoria (autônomos).....	180
Tabela 96	Categoria recodificada.....	181
Tabela 97	Motivo da escolha.....	182
Tabela 98	Conhecimentos necessários para exercer a atividade. . . .	182
Tabela 99	Média dos dois grupos de autônomos sobre conhecimentos necessários.....	185
Tabela 100	Sócio proprietário.....	186

Tabela 101	Itens necessários para montar um negócio.....	187
Tabela 102	Número de contratos (recodificada).....	189
Tabela 103	Equipamentos necessários.....	191
Tabela 104	Uso de equipamentos.....	190
Tabela 105	Especificação de outros equipamentos.....	191
Tabela 106	Uso de redes (média, mediana e moda).....	193
Tabela 107	Uso de redes.....	194
Tabela 108	Uso de outras redes.....	194
Tabela 109	Especificação do uso de outras facilidades.....	195
Tabela 110	Autônomos versus tarefas do ciclo documentário.....	195
Tabela 111	Outras atividades.....	196
Tabela 112	Especificação comentários.....	197
Tabela 113	Resultado da análise fatorial para "tarefa".....	201
Tabela 114	Matriz da análise fatorial para "relacionamento com o trabalho".....	202
Tabela 115	Cálculo do alpha para o fator 1.....	203
Tabela 116	Cálculo da alpha para o fator 3.....	203
Tabela 117	Resultado da análise fatorial com a variável "comprometimento".....	204
Tabela 118	Resultados da análise fatorial para "organização ideal".....	205
Tabela 119	Cálculo do alpha para o fator 1.....	205
Tabela 120	Resultado da análise de regressão múltipla para os profissionais autônomos (modelo).....	207
Tabela 121	Coeficientes da análise de regressão dos autônomos.....	207
Tabela 122	Resultado da análise de regressão múltipla para os profissionais institucionalizados (modelo).....	208
Tabela 123	Coeficientes da análise de regressão dos institucionalizados.....	208
Tabela 124	Teste T - dados estatísticos - média comprometimento.....	210
Tabela 125	Teste T - média comprometimento.....	210

LISTA DE FIGURAS

PÁGINA

Fig. 1	Abordagens conceituais.....	58
Fig. 2	Modelo que sumariza as variáveis que podem estar relacionadas com comprometimento.....	61
Fig. 3	Comparação dos grupos.....	82
Fig. 4	Modelo teórico da pesquisa.....	82
Fig. 5	Atividades rotineiras.....	134
Fig. 6	Outros solicitam cooperação.....	140
Fig. 7	Satisfeito com a qualidade de supervisão.....	142
Fig. 8	Solicita cooperação de outros.....	143
Fig. 9	<i>Feedback</i> bom trabalho.....	146
Fig. 10	<i>Feedback</i> trabalho ruim.....	147
Fig. 11	Participação da tomada de decisões.....	150
Fig. 12	Existência alternativa de emprego.....	151
Fig. 13	Oportunidade inovação.....	162
Fig. 14	Bom conceito no país.....	163
Fig. 15	Condições de segurança (estabilidade).....	164
Fig. 16	Organização que ofereça condições de realização profissional.....	165
Fig. 17	Oportunidade de aperfeiçoamento.....	166
Fig. 18	Oportunidade enfrentar desafio.....	167
Fig. 19	Condições de salubridade.....	168
Fig. 20	Melhor remuneração.....	169
Fig. 21	Outros benefícios.....	170
Fig. 22	Crescimento na carreira e progresso funcional.....	171
Fig. 23	<i>Screeplot</i> de motivos.....	201

LISTA SIGLAS¹ e ABREVIATURAS

- AIIP** - Associaton of Independent Information Professional (Associação dos Profissionais independentes da informação)
- AINFO** - Sistema de Informação para Gerenciamento de Base de Dados
- ALEPH** - Software para funções integradas de bibliotecas
- ANTARES** - Rede de Serviços de Informação em Ciência e Tecnologia
- BBS** - Bulletin Board Systems
- BIBLIODATA** - Rede implantada pela Fundação Getúlio Vargas - central de catalogação
- BIREME** - Centro Latino-americano e do Caribe de Informação em Ciências
- BITNET** - (Because ifs time network) rede de informações para área acadêmica
- CNN** - Catálogo nacional de periódicos
- COMUT** - Comutação Bibliográfica - rede fornecimento cópias do IBICT
- CRB** - Conselho Regional de Biblioteconomia
- CR-ROM** - Compact disk read only memory
- DEDALUS** - Banco de Dados do Sistema Integrado de Bibliotecas da Universidade de São Paulo
- DIALOG** - Software desenvolvido para sistema de informação em linha
- DIANE** - Direct Information Acess Network (Rede de Acesso Direto à informação)
- DOBIS/LIBIS** - Sistema integrado para gestão bibliotecária
- EMBRAPA** - Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
- IBICT** - Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia Informação
- LILACS**- Literatura Latino-Americana e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde
- MARC** - Formato MARC - dados legíveis por computador (Machine Readable Catalog- Library of Congress)
- MEDLINE** - Literatura Internacional em Ciências da Saúde produzida pela National Library of Medicine - EUA.
- MICROISIS - CDS/ISIS** - Conjunto integrado de sistema de informação
- OCLC** - Online Computer Library Center (catalogação cooperativa centrada no Ohio College - EUA)
- OCQ** - Organizational Commitment Questionnaire (Questionário de comprometimento organizacional)
- PEREST** - Base de dados de artigos de periódicos
- PETROSIN** - Petróleo - cooperação internacional
- PRODASEN** - (Processamento de Dados Senado Federal) SICON - Sistema de Informação do Congresso Nacional
- REDUC** - Red Latinoamericana de Documentacion e Informacion en Educacion
- RENPAc** - Rede nacional de pacotes
- RNP** - Rede Nacional de Pesquisa
- SABi** - Sistema de Automação de Bibliotecas da UFRGS
- SDI** - Disseminação Seletiva da Informação
- SEIbib** - Programa de computador para armazenamento e recuperação de informação
- SIBi - USP** - Sistema Integrado de Bibliotecas da Universidade de São Paulo
- SICON** - Sistema de Informação do Congresso Nacional
- SISBACEN** - Sistema de Informações do Banco Central
- SYSBIBLI** - Sistema para gerenciamento de rotinas e serviços de informação
- STAIRS** - Software para sistema de informação da IBM
- UFMG** - Universidade Federal de Minas Gerais

¹ Os significados das siglas foram extraídos do Cadastro de Bibliotecas Federal publicado pelo CRB (índice de redes); pesquisa feita pela Internet (www.kinfo.com/frames/nav-bar.html); www.prgov/biblioteca/basdados.html; www.biblioteca.ufrgs.br/sabi.html; www.usp.br/sibi/bibli-ger.html; <http://fgvrj05.fgv.br/bibliotec/institui.htm>) e dos manuais Robredo & Cunha (1986) e Guinchat & Menu (1991).

UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UNESCO - Organização das Nações Unidas para Educação Ciência e Cultura (United Nations Education, Science and Culture Organization)

USP - Universidade de São Paulo

1. Introdução

Com a preocupação de identificar o momento vivido pelos bibliotecários, quanto às suas atividades e oportunidades de emprego, foi iniciado o estudo, procurando evidenciar, principalmente, quais seriam as novas oportunidades.

Existem evidências de que, na área empresarial, uma nova carreira está surgindo como alternativa de trabalho para o bibliotecário. Trata-se de um fato ainda recente, pois, tradicionalmente, o bibliotecário tem sido sempre relacionado à instituição biblioteca e poucos são os profissionais que têm consciência de que suas habilidades, quanto ao tratamento da informação, podem ser comercializadas.

Baseando-se nessas considerações, o presente estudo teve como objetivo, num primeiro momento, levantar os aspectos que explicam o surgimento desse novo profissional e mostrar a atuação do bibliotecário dono de empresa e/ ou *free-lancer*, prestador de serviços de informação, assim como a demanda para estes serviços.

Numa segunda etapa, o estudo enfocou o segmento do bibliotecário institucionalizado. Inicialmente idealizado como grupo de comparação, o bibliotecário institucionalizado teve, em razão da sua presença significativa na amostra da pesquisa, suas atividades e peculiaridades analisadas à parte. São descritos os seguintes dados sobre esse segmento: como sua situação de emprego de acordo com o tipo de instituição, suas atividades e outros dados sobre a situação do grupo na década de 90.

Numa terceira etapa, os dois grupos de profissionais (o institucionalizado e o autônomo) foram estudados quanto à execução do trabalho. Suas atuações foram comparadas, sob o enfoque do comportamento organizacional e foram identificadas as suas atitudes em relação à organização para a qual prestam serviço.

1.1 Apresentação do tema

A preocupação em monitorar as atividades dos bibliotecários, dentro do mercado de trabalho, tem sido constante e necessária, principalmente para atualizar os programas de ensino e o treinamento, de acordo com as demandas do mercado e da sociedade como um todo.

Esse estudo tornou-se premente porque o segmento dos autônomos tem sido pouco estudado no Brasil, e a nova ordem econômica tem imposto novos modelos ou formas de trabalho. A terceirização, a prestação de serviços, a globalização e o desemprego crescente, dentro do aspecto econômico, têm forçado novas posturas quanto às oportunidades de emprego. Se a tecnologia tem contribuído para o desemprego em geral, para o profissional da informação pode ser um meio de se tornar independente e atuar na área de prestação de serviços.

O profissional independente poderá prestar serviços na área de informação de duas maneiras: ou por meio de atividades de consultoria¹ e, ou por meio da operacionalização de serviços de informação.

No Brasil, são poucas as contribuições existentes na literatura sobre a carreira. As referências sobre a prestação de serviços podem ser encontradas nos seguintes relatos: (1) estudo sobre mercado de Vieira (1983), (2) Romanelli (1985) com um projeto de pesquisa sobre mercado de trabalho formal e informal; (3) nas pesquisas exploratórias de Maia (1986) e Pinheiro et al (1987); (4) no ensaio teórico de Paiva (1990) e (5) Maranhão (1994) que incluiu, no seu estudo de mercado de trabalho no Rio de Janeiro, o segmento autônomo. Outro sintoma de que a atividade de bibliotecário autônomo da informação vem sendo praticada no nosso país, é a lista desses profissionais mantida pelo IBICT e pelos Conselhos Regionais de Biblioteconomia. Diante dos poucos relatos encontrados, pode-se afirmar que o bibliotecário brasileiro ainda não se conscientizou

¹ Para este estudo, as tarefas de consultoria estarão relacionadas ao planejamento de serviços de informação.

dessa nova possibilidade dentro do mercado de trabalho.

Em outros países, o desenvolvimento desse segmento vem sendo observado desde a década de 70. Os Estados Unidos, entre os países mais desenvolvidos, detêm um maior número de profissionais independentes atuantes no mercado. Lá, esses bibliotecários começaram com o serviço de busca documentária, auxiliados pela proliferação das bases de dados. Com o tempo, outras atividades surgiram, aumentando, assim, a oferta de serviços de informação, evidenciando que essa atividade pode ter sua origem explicada como resultado dos impactos do contexto tecnológico, social e econômico.

O bibliotecário institucionalizado, por outro lado, tem recebido atenção dos pesquisadores desde o início dos estudos sobre o profissional bibliotecário. São incontáveis os estudos já realizados. Tem sido estudado de várias formas, quer quanto à sua formação, função, atividades, funções e responsabilidades junto à sociedade, perfil, carreira, feminização da profissão e auto-imagem, como quanto às mudanças trazidas com o advento da sociedade de informação, às novas tecnologias ou a novos paradigmas; quanto à denominação, quanto a outros profissionais de áreas fronteiriças e, até, quanto ao seu provável desaparecimento.

No Brasil, no campo da Psicologia Organizacional², existem poucos estudos sobre a relação do profissional bibliotecário com o trabalho. Mostafa, Lima e Maranon (1992) identificaram estudos sobre sua motivação, satisfação no trabalho e outros. Na literatura estrangeira, são freqüentes os estudos sobre satisfação em relação ao trabalho e comportamento organizacional. Especificamente sobre o estudo do comprometimento organizacional do bibliotecário, foram localizados três estudos.

1.2 Objetivos da pesquisa

Esta pesquisa teve como objetivo geral esclarecer os aspectos que envolvem a

² Os temas estudados de maneira geral, pela Psicologia Organizacional, dentro do enfoque do comportamento organizacional, têm sido os seguintes: atitude no trabalho, motivação, liderança, tarefas e responsabilidades, diferenças individuais e comportamentos, tais como: rotatividade, absenteísmo e atuação. As pesquisas (mestrado), envolvendo bibliotecários são as seguintes: Oliveira (1995) fez um estudo sobre atitudes de planejamento em bibliotecários, Moreno(1991) pesquisou qualidade de vida no trabalho em bibliotecas universitárias e Oliveira (1983) auto-imagem que Mostafa et al. (1992) avaliou como um estudo sobre satisfação.

atuação do bibliotecário autônomo, na área de prestação de serviços de informação, mostrar a atuação do bibliotecário institucionalizado e comparar os dois grupos.

Esses objetivos estão assim divididos:

- a) determinar os motivos do surgimento de um mercado alternativo para o bibliotecário;
- b) identificar as características da atuação do bibliotecário autônomo em comparação com a atuação do bibliotecário institucionalizado;
- c) identificar o mercado para os bibliotecários autônomos e institucionalizados.

A revisão de literatura foi feita com a preocupação de evidenciar levantamentos e outros trabalhos realizados sobre o histórico, o contexto econômico, social e tecnológico, a questão terminológica, a atuação e o mercado do autônomo. A respeito do bibliotecário institucionalizado foram selecionados levantamentos sobre o mercado de trabalho para o bibliotecário em geral, realizados na década de 90. E, por fim, foi introduzida a teoria que dá suporte ao estudo comparativo dos dois grupos e o estudo do comprometimento organizacional. Sobre esse tema são mostrados os poucos levantamentos realizados nos Estados Unidos com bibliotecários e estudos comparativos existentes, feitos com grupos de autônomos e institucionalizados de outra carreira profissional.

O instrumento de coleta de dados, refletindo a parte operacional da pesquisa, teve como objetivo determinar os seguintes aspectos: os motivos de surgimento do mercado, as características da atuação do bibliotecário autônomo em comparação com a atuação do bibliotecário institucionalizado e a identificação do mercado. Para identificar as diferenças entre os dois grupos, foi escolhido, dentre os estudos sobre comprometimento organizacional, o enfoque afetivo para verificar o relacionamento dos bibliotecários institucionalizados e dos autônomos com a organização para a qual trabalham.

1.3 Revisão de literatura

A revisão de literatura, primeiro capítulo, está dividida em quatro partes. Na primeira parte, foram feitas considerações sobre os contextos econômico, social e

tecnológico, abordando as mudanças trazidas pela sociedade de informação, terceirização e prestação de serviço.

Na segunda parte, intitulada o "Profissional da Informação da Área de Biblioteconomia", foram introduzidas as discussões sobre o profissional *free-lancer* e/ou empresário da informação da área de biblioteconomia. O relato começa com as atividades, motivos de escolha do *agente da informação* e o mercado. Depois, é feita a revisão das particularidades do *consultor da informação*, assim como o mercado existente para os profissionais. É feita uma apreciação sobre as pesquisas já realizadas, os problemas e outras constatações nelas encontradas. Na terceira parte, o bibliotecário institucionalizado teve a mesma abordagem (atividades, motivos e mercado), porém, restritas à década de 90, em razão das particularidades do momento vivido.

Na última parte da revisão, é relatada a teoria organizacional que dá sustentação ao estudo sobre o comprometimento organizacional. Esse enfoque é utilizado para comparar o relacionamento com a organização por parte do bibliotecário independente *versus* o bibliotecário institucionalizado.

1.4 Metodologia

A metodologia está descrita no capítulo 2. Nesse item, é mostrada toda a parte operacional da pesquisa. São especificados o problema, as hipóteses e os objetivos e a sua relação com o instrumento de coleta de dados. São ainda mostradas as razões para escolha da amostra, do método e a configuração do instrumento de coleta de dados.

1.5 Análise dos dados

Esse capítulo está dividido nas seguintes partes: a) a análise descritiva da primeira parte do questionário (dados demográficos, tarefas, relacionamento com o trabalho e com a organização); b) a análise descritiva da segunda parte do questionário, a parte referente somente aos autônomos.

Pretende-se descrever a situação dos autônomos da região Sul e Sudeste no mercado de trabalho e a situação dos bibliotecários institucionalizados.

Por fim, na última parte das análises, são mostradas as diferenças encontradas nas atitudes dos dois grupos em relação à organização, que será feito por meio da análise fatorial e regressão múltipla.

2. Revisão de literatura

Este capítulo está dividido em quatro partes. A primeira descreve o contexto. Serão mostrados os contextos econômico, social e tecnológico que explicam o momento vivido pelo profissional da área de Biblioteconomia. Em seguida, será descrito o "background" do profissional independente, no exterior e no Brasil e, em terceiro lugar, os estudos da década de 90 sobre mercado de trabalho em geral. Por fim, será definida a teoria organizacional que dá sustentação ao enfoque do comprometimento organizacional.

2.1 O contexto

O contexto tecnológico, econômico e social traz várias mudanças que influenciaram os anos 90, cujas conseqüências, para o profissional, foram quase todas de oportunidades, tendo em vista que o propósito das atividades do profissional da informação da área de Biblioteconomia é facilitar o acesso à informação. Suas atividades estão ligadas ao ciclo documentário, ao ensino, ao planejamento de sistemas, à gerência de recursos informacionais, aos serviços comunitários, entre outras atividades.

Para explicar o momento vivido pelos bibliotecários, são apresentados, a seguir, as oportunidades trazidas pelo advento da sociedade da informação e a tese da desinstitucionalização (uso das habilidades aprendidas fora da instituição biblioteca) proposta por Giuliano (1969) e a terceirização.

2.1.1 A sociedade de informação

Chamada de sociedade pós-industrial¹, sociedade da informação ou sociedade inteligente, a nova e emergente sociedade trouxe o enfoque da informação como produto econômico, a tecnologia e as conseqüências econômicas, políticas e sociais.

Nessa mudança de enfoque, o valor agregado do conhecimento ou segmento tecnológico é progressivamente mais importante do que a transformação da matéria

prima. É dado destaque à competência de gestão, aliada à competência tecnológica, um dos fatores modernos de produção (Oliveira, 1991:15).

Especialmente para o bibliotecário, o momento é uma oportunidade rara. Nos comentários de Siqueira (1987:43) e Cronin (1983) sobre as idéias precursoras de Bell, mostradas a seguir, pode-se verificar essas oportunidades:

- centralidade no conhecimento - base das inovações tecnológicas;
- criação de uma nova tecnologia intelectual - envolvendo matemática, programação linear, planejamento com simulações e projeção de situações complexas;
- sociedade de serviços;
- ampliação da classe de técnicos especialistas
- mudança do caráter trabalho, que passa a ser centrado em pessoas

Cronin²(1983), baseando-se também nos novos indicadores de Bell, afirma que essa mudança vem acompanhada do rápido crescimento do número de pessoas que estarão engajadas na geração, coleta, codificação, armazenamento, manipulação, gerência, disseminação, empacotamento, avaliação e marketing da informação.

Botelho, Baptista, Amaral (1994:451), ao comentarem as particularidades da nova sociedade, classificam o momento de "excelente oportunidade para os profissionais da área da Biblioteconomia".

Guinchat, Menu (1994:514) comentam a situação desses profissionais na era pós-industrial. Segundo esses autores, *"Bloqueados muito tempo entre a velha imagem do copiadador de fichas" e o novo conceito de especialista da informação, os profissionais sofrem com a imagem ultrapassada da sua atividade. As novas tecnologias e as transformações sociais podem lhes dar nova identidade e nova imagem social. Estão surgindo novas profissões: administradores de base de dados, mediadores, gerentes de informação, agentes de contato³ ou information broker, entre outras. Todas essas novas atividades refletem, pelo seu nome, o dinamismo de uma única profissão: a profissão de*

¹ Discussão apresentada no Congresso Latino Americano de Biblioteconomia e Documentação ,2 (Botelho, Baptista e Amaral, 1994)

² Cronin, no seu trabalho precursor, chama atenção dos bibliotecários, para as consequências da sociedade pós-industrial

especialista em transferência da informação".

Especificamente para os profissionais independentes, esses fatores tecnológicos, que interferiram na maneira de armazenar e recuperar dados propiciam a oportunidade de se oferecer ao mercado um acesso preciso diante da massa de informação produzida⁴, como é mostrado nos depoimentos a seguir

O agente da informação ou corretor de informação (*information broker*), no exterior, começa a oferecer, por meio de serviços de base de dados, buscas em linha, CD-ROM, vídeos e outros sistemas óticos, serviços feitos fora do ambiente bibliotecário. São facilidades que proporcionaram ao profissional a oportunidade de trabalhar em sua própria casa, estabelecer seus próprios horários, conforme os relatos de experiência de alguns agente da informação, tais como: Bash (1994), Anderson (1988) e Schlachter (1985).

Autores que fizeram um levantamento sobre os motivos da existência desse profissional apontam alguns fatos relevantes, confirmando a trajetória do agente da informação.

Em seu estudo, Berman (1984) assinala as seguintes mudanças no cenário: (1) o profissional da informação passa a ser visto como parte integrante da cadeia da transferência da informação; (2) o profissional enfrenta o desafio de aprender a usar as ferramentas das novas tecnologias e (3) o surgimento de uma nova era trouxe uma mudança de paradigma, que resultou numa sociedade baseada em serviços, numa mudança na educação, imagem, comprometimento ético do bibliotecário, bem como na conscientização da internacionalização da informação pelos profissionais.

Os estudos de Rosen (1988), LaForte (1982), Rugge (1993) e Everett (1994) apresentam suas explicações sobre o fenômeno, relacionando-o à explosão bibliográfica *versus* base de dados e à necessidade de informações rápidas. As bases de dados

³ Tradução usada, no documento, para *information broker*.

⁴ Rodwell (1987), LaForte (1987) O'Leary (1987) Broughton et al. (1991). Há consenso entre os autores que estudaram as atividades do *information broker* sobre as facilidades da união das telecomunicações e da informática. Broughton et al. (1991) ilustram esse começo: "No final de 60 e começo de 70, surgem os *information brokers* e, quase na mesma época, meio de 1965, era estimada a existência de 20 bases de dados de acesso público".

foram o fator decisivo para o desenvolvimento da profissão, que não se deu de forma igual em todos os países. Esse fato é ilustrado por Rodwell (1987). Segundo a autora, as bases de dados e a demanda do mercado criaram contexto favorável para o agente da informação norte-americano. A autora baseia-se no pressuposto da proliferação das bases de dados como fator de desenvolvimento da atividade e mostra que o agente da informação inglês não teve o mesmo sucesso que os norte-americanos. Os profissionais do Reino Unido não contaram com o mesmo número de base de dados. A falha só foi resolvida com a rede EURONET - DIANE (*Direct Information Access Network*), em 1980. Outro fator assinalado pela autora está relacionado com o fato de que, no Reino Unido, as bibliotecas públicas e acadêmicas prestam excelentes serviços, concorrendo com os agentes de informação locais.

2.1.2 A tese da desinstitucionalização da profissão

É nesse contexto que aparece a tese da desinstitucionalização da profissão. A idéia central é que a profissão do bibliotecário pode ser desvinculada da instituição biblioteca que é o ponto principal da atuação do prestador de serviço que pode ou não estar trabalhando para uma biblioteca.

A tese de desinstitucionalização da profissão aparece defendida por Giuliano (1969), em artigo não tão polêmico⁵ quanto o segundo de 1979 (*A manifesto for librarians*), onde tenta, novamente, conscientizar o bibliotecário sobre suas habilidades e o contexto da sociedade da informação. Essa tese, mais tarde adotada por Lancaster (1983) e Matherson(1984),é interessante porque explica o fenômeno dos agente da informação.

Giuliano (1969) faz analogia em relação a bibliotecários e biblioteca e médicos e hospitais, questionando o objeto de estudo. Para a Biblioteconomia, o objeto de estudo tem de ser a transferência da informação e não a instituição biblioteca, assim como, para a medicina, o objeto de estudo é a cura de doenças e não a administração de hospitais. Nos seus comentários sobre o relacionamento bibliotecários e biblioteca, o autor aconselha os bibliotecários a mudarem o enfoque de suas preocupações. Isso acontece com os agentes da informação que prestam serviços de informação fora do ambiente das bibliotecas, oferecendo ao mercado suas habilidades, aprendidas no contexto da

⁵ Os comentários polêmicos sobre biblioteca e bibliotecários são analisados na página seguinte.

Biblioteconomia.

A discussão continua com o artigo polêmico de Giuliano (1979). "A manifesto for librarians", publicado no *"Library Journal"* em 1979. Esse artigo recebeu uma grande reação por parte dos bibliotecários, porque afirmava, entre outras coisas, que bibliotecas ficariam obsoletas e que bibliotecários iriam ficar sem emprego com o surgimento das bases de dados. As reações de alguns foram mais negativas do que positivas. DeGennaro (1987) utiliza boa parte de seu livro *"Libraries, technology and information marketing place"* criticando, ponto por ponto, as afirmações de Giuliano.

O artigo de 1979 foi publicado no primeiro momento do sucesso das bases de dados. O que Giuliano não previu é que, mais tarde, as bibliotecas iriam colocar as bases de dados a seu serviço e, em muitos casos, livre de taxas para o usuário. Quanto à previsão do uso generalizado e popular das bases, sem a interface da biblioteca, houve outro engano nas previsões de Giuliano. Segundo De Gennaro (1986), ainda hoje, quase 20 anos depois, não são todos os que podem pagar pelos serviços da iniciativa privada, e muitos recorrem aos serviços públicos oferecidos pelas bibliotecas. Além disso o autor defende a idéia de que os profissionais independentes prestam serviços a quem procura por informações não convencionais, que não são encontradas em bibliotecas.

Em toda essa discussão, o profissional é identificado exclusivamente com a tarefa de busca documentária por meio da pesquisa em linha. Porém, outras atividades, tais como: catalogação, indexação, resumo, relacionadas com o processo de facilitar o acesso à informação, têm sido praticadas pelos profissionais.

Para o consultor da informação, os avanços tecnológicos trouxeram a oportunidade de atuar na área de desenvolvimento de programas e de planejamento de sistemas, visando melhorar o armazenamento e recuperação da informação. Os autores que examinaram a trajetória do consultor da informação apontam a automação como a área promissora para esses profissionais.

2.1.3 A terceirização, globalização e desemprego

De modo geral, a terceirização pode ser definida como *"processo de transferência,*

dentro da firma (empresa - origem), de funções que podem ser executadas por outras empresas (empresa- destino). Essas funções incluem atividades de apoio ou aquelas diretamente relacionadas com o processo de produção de uma firma". (Brasil, 1993) ou "ato de transferir a responsabilidade por um serviço ou determinada fase da produção ou comercialização, de uma empresa para outra, por isso chamada de "terceira" ou seja "... a empresa contratante deixa de realizar com seus próprios funcionários essa determinada atividade e a empresa contratada (terceira) passa a fazê-la (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 1993).

As explicações do Sindicato dos Metalúrgicos continuam definindo a terceirização "...há ainda diversas formas de relações alternativas entre empresas que também caracterizam a terceirização, como são os casos, por exemplo, da subcontratação de serviços, do trabalho das empreiteiras, dos trabalhadores temporários e das franquias (franchising)" e "...a terceirização combina objetivos econômicos (redução de custos) e organizacionais (aumento da flexibilidade)"

As discussões sobre a terceirização englobam os seguintes pontos: o que pode ou o que não pode ser terceirizado, os riscos, vantagens e desvantagens, a questão da qualidade e o desemprego ou subemprego⁶

A globalização econômica, segundo Furtado (1997), tem sido acusada de favorecer a diminuição de postos de trabalho, pelo crescimento da oferta de ocupações precárias, pela tendência de redução dos padrões legais de proteção do trabalho e pelo aumento das desigualdades salariais. A globalização, de acordo com o autor, sob o ponto de vista econômico, baseia-se em três tendências: crescimento da participação no comércio internacional; mobilidade do capital a nível internacional e novas tecnologias. A globalização poderá interferir nos empregos ligados à produção/comercialização de produtos. O autor considera ainda que esses problemas estão restritos aos países industrializados de alta renda e a um pequeno número de economia emergentes e que a maior parcela da População Ativa do Planeta está envolvida em atividades econômicas

³ Almeida (sd) - reflexões sobre a terceirização; Peak (1994) - riscos na terceirização de serviços de informação (informática), analisou firmas que usaram a terceirização sob o ponto da "taxonomia de riscos" de Porter (ameaças de novos negócios no mercado, rivalidades entre competidores, poder de negociação do fornecedor e vendedor e disponibilidade de produtos ou serviços substitutos), Rego (1992) - sondagem sobre os serviços mais terceirizados no Brasil (Americano, sd) vantagens e desvantagens e a questão do subemprego/ redução de salários .

realizadas à margem dos mecanismos do mercado.

Amoroso (1992) contesta a idéia da associação da terceirização ao desemprego. O autor afirma o que determina o desemprego, na era da globalização, é a falta de especialização. Leiria (1993: 25), diante dos exemplos que conhece de terceirização, também é contrário à idéia de que a terceirização traz o desemprego. O autor afirma: "o que se constata é a ampliação do mercado de trabalho regional. A terceirização jamais diminui o número de empregos numa comunidade. Ao contrário, a criação de novas empresas, com livre atuação, estimula cada vez mais a necessidade de mão-de-obra especializada e, portanto, melhor remunerada".

O Sindicato dos Metalúrgico mostra-se cético ao comentar essa afirmação de Leiria sobre a terceirização, afirmando que "são precários os dados disponíveis sobre o impacto da terceirização no nível de emprego geral da economia" (Sindicato dos Metalúrgicos, 1993: 32). Monteiro (1996) acha que a terceirização está associada a precarização do emprego. A terceirização, na sua concepção, antecede a automação que é seguida do desemprego.

Nesse contexto, ainda há as considerações sobre o desemprego tecnológico, provocado pela automação, que poderia ser resolvido por meio da especialização. Discutindo sobre formas de flexibilização do uso do trabalho e desemprego tecnológico, Bezerra (1995) afirma que o paradigma tecnológico, baseado na informação e no conhecimento, requer do trabalhador não mais conhecimento específico, mas multi-habilidades e relação interdisciplinar com o ambiente em que ele se insere. Baseando-se em Pastore (1994), o autor acredita que por trás da idéia de flexibilidade funcional estão as regras do neoliberalismo para o mercado de trabalho, a saber simplificação da legislação trabalhista, redução de encargos sociais, descentralização das negociações, eliminação da Justiça do Trabalho como Intermediária, em suma "menos Estado, mais mercado". Para o autor, as conseqüências serão sentidas pelos mais velhos⁸ em relação aos custos da reciclagem e pelos que procuram emprego pela primeira vez..

Pastore, José A. globalização da economia e seu impacto nos sindicatos. São Paulo, Mimeo. 1994

⁸ Essa opinião é compartilhada por Grieco (1995)

Segundo Lancaster (1994), a época é de oportunidades e ameaças para o bibliotecário. Comentando a coletânea sobre o futuro da biblioteca que estava preparando na época, o autor afirma: *"Quase sem exceção, os autores afirmam que as inovações tecnológicas e outras mudanças que estão ocorrendo no mundo tanto podem ser vistas como uma ameaça à biblioteca, ou como uma oportunidade rara para a Biblioteconomia tornar-se mais valiosa para sociedade do que tem sido até agora"*. Segundo o autor, os profissionais da área têm aproveitado a era tecnológica, que tem tido ênfase nas atividades de processamento e de recuperação da informação. Porém, na opinião de alguns autores, a biblioteca está ameaçada de extinção. No exemplo de Kilgour (1993), apud Lancaster (1994), a biblioteca do futuro é assim descrita: um sistema bibliotecário eletrônico que consistiria de uma base de dados centralizada em textos completos (de livros, artigos e outros materiais), com base de dados de acesso à distância contendo vários índices para textos completos. Outros autores (Seiler & Suprenant, 1993 apud Lancaster, 1994) também concordam com o fim da biblioteca. Aham que a impressão de papel já está se extinguindo e descrevem um sistema similar ao que hoje é chamado de biblioteca virtual.

E o profissional? Algumas considerações são apresentadas: (a) declínio de oportunidades de emprego em ambientes "tradicionais" (supostamente biblioteca) e surgimento de novos tipos de emprego; (b) a pressão econômica na demanda da informação irá enfraquecer a posição do bibliotecário convencional, dando lugar aos que "vendem a informação" (Martyn, Vickers & Feeny, 1990, apud Lancaster, 1994). Outra ameaça aos profissionais vem da área da IA (Inteligência Artificial) "programas de computação com maneira de pensar humana têm sido desenvolvidos, que poderiam ser capazes de aprender a partir dos seus próprios erros, e que, rápida e inteligentemente, executariam tarefas normalmente feitas por especialistas humanos, que são poucos e cujo trabalho custa caro".

Sobre a redução da oferta de empregos por parte do Estado, pode ser visto, a seguir, que o governo federal já definiu os setores em que vai atuar. Tendo por base a busca da redução do Estado Brasileiro, está prevista uma reforma administrativa do atual governo. A proposta do Plano Diretor é *"uma refocalização da ação do Estado voltada para os setores e atividades em que sua presença se faz necessária e premente"* (MARÉ, 1997). Com base nessa afirmação, o governo pretende reduzir suas atividades, dando

atenção às carreiras do "núcleo estratégico" (setor que define leis e políticas públicas e cobra seu cumprimento) e das "atividades exclusivas" (setor que são prestados serviços que só o Estado pode realizar - regulamentação, fiscalização e fomento). Sua participação nos "serviços não exclusivos" (ex: universidades, hospitais, centros de pesquisa e museus) seria limitada. E, quanto ao setor de bens e serviços para o mercado, seria de responsabilidade do setor privado.

Pode-se concluir que o contexto quanto a empregos, de maneira geral, é desfavorável. Fala-se de precarização de emprego, subemprego, desemprego tecnológico e redução de oferta de emprego por parte do governo. A terceirização tem dupla interpretação, pode ser vista, também, como oportunidade, pois, até o momento, não há estudos que mostre esse mercado de trabalho como precarização do emprego ou postos de trabalho de baixa qualidade para os bibliotecários.

2.1.3.1 A terceirização de serviços de informação

Oliveira (1997), numa pesquisa sobre a contratação de terceiros nos serviços de arquivo da administração pública federal, afirma que a prática não é novidade e que vários governos têm usado esse tipo de contratação, para solucionar problemas de deficiência de recursos humanos ou para problemas de caráter emergencial. A autora mostra as diferentes opiniões dos profissionais da área sobre essa prática, vivenciada por vários arquivos existentes no país. Os principais motivos para terceirizar estão relacionados à redução de orçamento e ao crescimento dos acervos documentais. Esses profissionais fazem algumas restrições sobre o que pode e o que não pode ser terceirizado.

A autora comenta que, na área de arquivo, existe pouca literatura sobre terceirização. Faz referência à contribuição de Souza (1995) e Paes (1996).

Em Souza (1995), a autora identifica as principais dificuldades para a operacionalização da terceirização, a saber "falta do respaldo da direção superior, baixa qualificação de funcionários, desconfiança e baixa adesão em relação às modificações propostas".

Em Paes (1996), encontra-se uma visão favorável com algumas restrições. Paes, ao referir-se às firmas prestadoras de serviço, alerta que existem vantagens e riscos: "Se

muitas delas são idôneas, contando com arquivistas qualificados, outras se aproveitam do abandono a que arquivos são relegados e também da ignorância de administradores que desejam apenas conquistar espaços". A autora faz uma lista de requisitos necessários para que a terceirização seja eficiente. São eles: relação de parceria contratante e contratado; metodologia a ser adotada; capacidade técnica do contratado e os dispositivos legais do contrato.

Diante da escassez da literatura nacional existente e da literatura estrangeira, Oliveira (1997) introduz a discussão sobre terceirização e o termo correspondente inglês "*outsourcing*", afirmando que não está clara a correspondência entre os dois termos⁹.

Essa autora acha que o praticado, no caso específico dos arquivos públicos, é a terceirização da tarefa e não da atividade arquivista. Esse ponto é reforçado por Araújo (1997) diretor da Linker Sun Tecnologia e Informação (atua na área de bibliotecas e centro de informação), que afirma: "*...atualmente estamos vislumbrando uma terceirização ainda mais direcionada, voltada para a execução de tarefas específicas, com critérios de avaliação e acompanhamento também específicos*". O autor dá o exemplo da terceirização da tarefa de "processos técnicos": após o processamento, a equipe da biblioteca pode disponibilizar as informações, podendo gerar uma série de produtos.

Especificamente para os profissionais da área de Biblioteconomia, todos os autores concordam que existe um espaço mal explorado no mercado. Esse espaço existe pela junção de vários fatores do cenário atual. A situação da terceirização, nessa área, é mostrada, a seguir.

2.1.3.2 A terceirização na área de bibliotecas

A terceirização, prática de entregar serviços a terceiros assegura, tanto ao agente como ao consultor da informação, o mercado para prestação de serviços. São vários os trabalhos sobre essa prática, evidenciando muitas vezes mais as vantagens do que os riscos.

⁹ O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1993) faz o seguinte esclarecimento quanto ao termo "*outsourcing*" traduzido por "fornecimento que vem de fora", que dá a idéia da produção que passa a ser feita na unidade da empresa contratada.

No Brasil, o tema ainda não foi tratado de forma sistemática pelos pesquisadores. Porém, na literatura estrangeira são encontradas algumas contribuições. O periódico "*Library Acquisition: Theory and Practice*", de 1994, dedicou um número especial e a revista "*American Libraries*", de janeiro de 1998, também traz uma série de artigos abordando a terceirização de maneira generalizada e relatando casos específicos sobre a terceirização de serviços de catalogação e desenvolvimento de coleções. Foi encontrada uma pesquisa em bibliotecas universitárias sobre a terceirização da catalogação, publicada na "*College & Research Libraries*", de novembro de 1997.

Os autores desses relatos contam que o uso da terceirização tem sido feito pelas bibliotecas para os serviços de catalogação há muito tempo. Essa área foi identificada no levantamento de Bush et al. (1994) como a mais desenvolvida.

Entretanto, para muitos, terceirizar serviços em bibliotecas não é novidade. Abel (1998) diz que terceirização está sendo tratada como tal, mas que, de fato, a idéia existe há 35 anos. O autor cita a experiência da catalogação pronta da Library of Congress. Segundo ele, os exemplos mais comuns de terceirização são: (1) fornecimento de livros novos (desenvolvimento de coleções); (2) catalogação e (3) fornecimento dos requisitos para automação (hardware/software).

Os dois primeiros exemplos são praticados pela firma do autor desde 1960. Uma das suas experiências foi com a Biblioteca da Universidade do Texas (150.000 volumes), quando sua firma selecionou, adquiriu e processou toda a coleção.

Ogburn (1994) procura mostrar que só recentemente¹⁰ a terceirização se tornou um tema "quente" e usual entre bibliotecários. A autora descreve o ambiente em que a terceirização tem se desenvolvido. Ela afirma que a redução de orçamento tem obrigado os bibliotecários a buscarem métodos alternativos para continuar servindo seus usuários. Os fatores enumerados pela autora são os seguintes: (1) tem sido mais fácil trazer "gente de fora" para desenvolver certos serviços; (2) existem cada vez mais bibliotecários dispostos e disponíveis para trabalhar na prestação de serviços; (3) existe mais compartilhamento de recursos; e (4) há incentivo, por parte dos fornecedores, que tentam recuperar a queda de vendas com os cortes orçamentários das bibliotecas. Para os

¹⁰ Libby e Ctaudle(1997) justificam sua revisão de literatura a partir 90, quando surgiram os artigos sobre o tema.

contratados significa oportunidade e motivo, para os empresários, uma ampla fonte de renda com a indústria da informação.

Ainda sobre o tema "novidade" da terceirização, Shirk (1994) afirma que a estratégia não deve ser vista como um modismo, como tantos outros em uso no mundo dos negócios. Ele cita a lista de termos de Eccles & Nohria (1992), autores de "*Beyond the hype: rediscovering the essence of management*", que criticam os gerentes norte-americanos por estarem sempre buscando novas abordagens e que essa busca produziu alguns jargões, atualmente na moda, por exemplo: globalização, tecnologia da informação, qualidade total, *micromarketing*, vantagem competitiva, aliança estratégica e terceirização. O autor afirma que as evidências mostram que a terceirização está sendo vista, cada vez mais, como um componente estratégico e não como um simples modismo, conforme criticado por Eccles & Nohria.

Na área de bibliotecas, o autor diz que a terceirização está em fase de crescimento. Ele dá exemplo de terceirizações usuais e comuns em bibliotecas. É o caso das copiadoras, jardinagem e segurança, assim como a conversão de catálogos. Assinala, também, que tem aumentado a prestação de serviços na área de desenvolvimento de coleções e criação de registros legíveis por máquina. Segundo sua avaliação, a terceirização tem tido resultados positivos na área de bibliotecas, realizando seus objetivos, que são os seguintes: diminuir custos, aumentar as vantagens tecnológicas, beneficiar com a contribuição de especialistas, aumentar a capacidade de responder de maneira flexível às necessidades da biblioteca e permitir o uso do pessoal da biblioteca de maneira mais apropriada.

A experiência do profissional independente, ao prestar serviços,¹¹ é mostrada a seguir. Tans (1992) relata uma bem sucedida experiência na reestruturação do serviço de informação da Gas Union, companhia de petróleo holandesa. A experiência envolveu a biblioteca universitária local, que executou a tarefa de adquirir e processar a coleção para a atualização do acervo da Gas Union. Em troca, a referida biblioteca passou a ter o direito de utilizar as obras não essenciais ao serviço da empresa. O autor e sua equipe fizeram o planejamento da reestruturação, intermediaram os contatos e coordenaram todo o processo. A operação trouxe benefícios para ambas as partes. O autor concluiu, a

¹¹ Segundo Shirk (1994), o ponto de vista de quem fornece serviço não está bem documentado.

partir da sua experiência, que a terceirização de serviços de informação veio para ficar

Outro relato encontrado é o de Crismond (1994), que conta a sua experiência na prestação de serviços, no processamento de material audiovisual. A autora justifica a terceirização desse serviço, afirmando que o material requer um conjunto de procedimentos não usuais na biblioteca. A procura, por parte de professores e alunos, tem obrigado os bibliotecários a aumentarem o orçamento para compra e processamento. Sendo assim, para assegurar o acesso total do material audiovisual, requerido pelo usuário, a terceirização seria uma alternativa eficaz.

As vantagens da terceirização são mostradas por Wolfe e Duklelow (1990), no relato sobre contratação de profissionais de outra área para melhorar o atendimento de uma biblioteca especializada em Direito. O artigo relata a experiência da contratação, pela biblioteca "Michigan's Law Library", da norte-americana Michigan State University, de advogados, para consultoria na área de Direito. As atividades relatadas são as seguintes: responder questões de seus usuários sobre diversos aspectos legais, treinamento e seminários para a equipe da biblioteca, entre outros.

Na edição da "American Libraries" de janeiro de 1998, são relatados alguns casos bem interessantes sobre a terceirização, dando margem a alguns questionamentos.

Entre eles, encontram-se os seguintes:

Dubberly (1998) acha que é a única saída para as bibliotecas públicas que estão com a existência ameaçada é a terceirização. Para o autor, esse tipo de biblioteca enfrenta desafios similares aos da área bancária - tecnologia, custos, transformação de serviços que podem ser acessados de casa (serviços disponíveis na Internet). Sua crítica envolve principalmente a estrutura dentro da área governamental que sofre com a falta de recursos, a falta de criatividade e a burocracia. O autor relata o caso da estratégia adotada pela Riverside County (Califórnia), que terceirizou todas as suas operações para a Germantown - Maryland Based Library Systems and Services (LSSI)¹² O autor vê nessa experiência, uma série de vantagens. Por exemplo: (1) quanto à redução de gastos: bibliotecários que agora serão pagos com recursos da empresa contratada; (2)

¹² A experiência parece ser um misto de terceirização e privatização

o controle continua com a comunidade, que participa do planejamento da biblioteca e das decisões sobre a seleção de material. Passa a ser um serviço público, sem funcionários públicos. Esse modelo de terceirização difere dos modelos tradicionais de terceirização em alguns itens, principalmente no tocante à habilidade de usar melhor os recursos.

Em outro artigo da mesma revista, são evidenciados os perigos para os profissionais da área. Schneider (1998), ao considerar as possíveis perdas que podem acontecer nesse tipo de experiência, comenta a terceirização da biblioteca pública de Riverside County. A autora chama a atenção para as perdas dos profissionais envolvidos nesta experiência, que significam subemprego. Para ela, a terceirização está sempre baseada em motivos econômicos e tem, como objetivo principal, a economia de recursos para a entidade mantenedora. Portanto, nas licitações para terceirização, sempre são escolhidos os serviços mais baratos, o que irá refletir diretamente na vida profissional dos bibliotecários, quanto a salário e a outros benefícios. Conclui que a terceirização significa profissionais contratados por baixos salários, sem oportunidades de treinamento e outros direitos assegurados aos que não são temporários. A autora acha que falta uma pesquisa que avalie os efeitos da terceirização na vida profissional do bibliotecário. Schneider alerta para a necessidade de um estudo sério sobre esse tema

A autora, no mesmo artigo, relata outra experiência de terceirização, considerada por ela como um erro de estratégia. Ela procura mostrar que quando a biblioteca da Hawai State University entregou o desenvolvimento da coleção da biblioteca a uma firma comercial (livraria/editora) e colocou os profissionais dessa área no atendimento, sua ação estava baseada em livros e não em pessoas. A autora defende que a seleção deve ser feita por bibliotecários da casa, porque eles sabem dos interesses de seus usuários e que a firma contratada poderia, por exemplo, fornecer livros encalhados.

Em alguns relatos, pode ser notado que há uma preocupação com a falta de uma avaliação abrangente e sistemática sobre os efeitos da terceirização, que aborde, não só o ponto de vista de quem já utilizou a terceirização, como também o do fornecedor.

Foi encontrado, na literatura, um relato de pesquisa que procurou avaliar a terceirização, na área de catalogação em bibliotecas universitárias. Libby e Caudle (1997) conduziram um levantamento, procurando avaliar as razões que levaram essas

bibliotecas a terceirizar a catalogação, os resultados do projeto de terceirização e principalmente, se essas bibliotecas escolheriam novamente essa estratégia. As autoras consideraram, como fatores que afetam a terceirização, os seguintes itens: tamanho da coleção, grau de especialização da equipe e número de materiais novos recebidos anualmente.

O universo pesquisado pelas autoras, uma lista de 187 bibliotecas universitárias, foi extraído do "American Library Directory". Foram recebidas 117 respostas. De início encontraram somente 33 bibliotecas (28%) que estavam dentro de um processo de terceirização ou já haviam terceirizado. Para analisar as respostas dessas 33 bibliotecas, as autoras levantaram as seguintes hipóteses nulas: (1) não há correlação entre o tamanho da coleção e a decisão de terceirizar; (2) não há correlação entre o número de profissionais e a decisão de terceirizar, (3) não há correlação entre o número de auxiliares e a decisão de terceirizar; (4) não há correlação entre número de novos materiais e a decisão de terceirizar. Os resultados mostraram que as hipóteses sobre a coleção foram rejeitadas e as hipóteses sobre pessoal envolvido, confirmadas, significando que a situação da equipe não havia influenciado a decisão de terceirizar e sim o tamanho do acervo e o número de materiais recebidos anualmente.

Entre as 33 que terceirizaram, seis afirmaram que queriam fazer isso com todas as operações da catalogação; 15 queriam uma conversão retrospectiva, outras só a catalogação de alguns materiais específicos, tais como: materiais especiais, doações ou coleções em língua estrangeira. A escolha da firma foi por licitação, reputação e outras razões e fizeram isto porque não tinham equipe especializada (21%), porque ficaria mais barato (31%) e, 9%, porque achavam que iria acelerar a catalogação. Sobre a avaliação dos resultados, 17 afirmaram que conseguiram os resultados esperados, 12 disseram que não inteiramente e quatro disseram que não. As notas foram de excelente a não satisfatória. Quinze afirmaram que fariam novamente e outras que iriam pensar, dependendo do projeto. As que não estavam satisfeitas e não fariam de novo, apontaram as seguintes razões: faltou planejamento; o fornecedor não tinha capacidade para executar o serviço, o fornecedor não entregou o serviço conforme o esperado e não houve economia efetiva de recursos financeiros.

Sobre os resultados, as autoras levantaram outras hipóteses nulas sobre a correlação

entre tipo de material e resultados; avaliação feita antes da terceirização e os resultados; método usado pela prestadora do serviço e os resultados. Todas as três hipóteses foram confirmadas e portanto nenhum desses fatores afetam a terceirização.

Em relação às que não terceirizaram, foi encontrada a seguinte divisão: 52 nunca haviam pensado em terceirizar; 16 já haviam considerado esta possibilidade, 18 haviam considerado, mas, no final se decidiram contra e duas haviam rejeitado a idéia no passado, porém estavam reconsiderando essa possibilidade. Entre as que consideraram, mas que ficaram contra, os motivos apontados foram os seguintes: muito cara, dúvidas quanto a custo *versus* benefícios e outras razões, (erros, problemas com a atualização, limitações dos fornecedores em relação as necessidades específicas da biblioteca e tempo).

As autoras acham que outras pesquisas devem ser feitas para determinar os fatores que afetam a terceirização. Sugerem o uso de medidas de qualidade e o aspecto da automação que também não foi abordado nessa pesquisa.

A partir de todos esses relatos, a terceirização pode ser vista como uso estratégico de recursos humanos aliado à redução de custos, parceria, eliminação da deficiência de profissional especializado, solução para grandes quantidades de material para ser processado ou como um erro fatal, perda de qualidade e outras conseqüências.

Existem outros efeitos, no contexto econômico social para os bibliotecários, que, além da terceirização, estão alterando a vida dos bibliotecários e das bibliotecas e que precisam ser contabilizados para entender o atual mercado de trabalho.

2.1.4 Outros fatores econômicos e sociais

As mudanças dos anos 90 trazem outros componentes que podem representar uma oportunidade para os autônomos: mudança dos empregos do setor público para o setor privado, incentivo à microempresa, redução do tamanho do Estado.

A principal delas, com um significado especial para os autônomos, é mudança na estrutura ocupacional. São várias as evidências. Pode ser observado, por exemplo, que,

por meio do incentivo dos governos à formação de microempresas, está crescendo cada vez mais a área de prestação de serviços, de serviços temporários, de serviços em tempo parcial, muitas vezes montados na própria casa do profissional¹³.

No Brasil, essa tendência não foi ainda devidamente analisada pelos que se preocupam com o futuro dos profissionais. Faltam estudos que mostrem o esforço do SEBRAE no incentivo à microempresa e a situação das firmas de prestação de serviço, na área de Biblioteconomia ou similares existentes.

Desemprego e aposentadoria são outros fatores econômicos e sociais que explicam a trajetória do novo profissional. O desemprego é explicado pela diminuição do tamanho das organizações ou cortes no orçamento.

No histórico dos profissionais norte-americanos, o fator desemprego é apontado por vários autores, quando se referem à história do agente da informação, no Estado da Califórnia¹⁴. Com problemas financeiros, o governo realizou vários cortes, incluindo, principalmente, os bibliotecários. Porém, como a região concentra uma grande área industrial, a demanda por informações continuou e os bibliotecários desempregados se organizaram para atendê-la

Ainda sobre o histórico desses profissionais, nos Estados Unidos, Broughton et al. (1991) apontam outros fatores que explicam o surgimento do agente da informação. São eles: a legislação sobre liberdade de informação que despertou o interesse na informação pública; corte de despesas nos anos 70, em razão da "Guerra dos Sete Dias" que teve, como consequência, o fechamento de serviço de informação por parte das empresas e o declínio das bibliotecas, com o corte de orçamento. Citam, também, a filosofia "*hippie*", nos anos 70, responsável pelo desejo de liberdade, que motivou muitos

¹³ São vários os relatos de profissionais que começaram nessa base. Schlachter (1985) conta que começou trabalhando em casa, utilizando a família como apoio administrativo. Anderson (1988) mostra as vantagens e desvantagens de trabalhar em casa. Horner (1984) conta que utilizava as horas do almoço para fazer os contatos com seus clientes. Em outros relatos, a questão do tempo parcial, do conflito de interesses entre dois empregos e as questões éticas são discutidas por Dodd (1976), Wamer (1987), Bjorner (1991).

¹⁴ A história do desemprego dos bibliotecários da Califórnia (Maranjian & Boss, 1980) ilustra bem o problema que os profissionais da área de Biblioteconomia, do setor público, enfrentam: cortes de orçamento, redução de pessoal, dificuldade de contratação pelo fato do serviço bibliotecário não ser considerado serviço essencial.

profissionais a terem seu próprio negócio¹⁵. Na Inglaterra, as autoras apontam o incentivo do governo para criação da pequena e microempresa.

Em relação ao mercado, os autores mostram que, nos Estados Unidos, a disposição de pagar pelo serviço foi um dos grandes incentivos para o agente da informação¹⁶ e que as bibliotecas, mesmo enfrentando dificuldades financeiras, não quiseram abrir mão da tradição de não cobrar pela informação. Eles apontam que, com essa atitude, a biblioteca perdeu o monopólio da informação. O agente da informação entrou em cena, para cobrir as falhas.

DeGennaro (1987) procura suavizar a situação das bibliotecas, afirmando que o profissional fornece serviço especial para clientela, também especial e que não é atendida pelas bibliotecas.

Na Inglaterra não aconteceu o mesmo. As bibliotecas públicas daquele país ofereciam excelentes serviços e se tornaram concorrentes do agente da informação.

No Brasil, além de poucos, entre os relatos que se preocuparam em identificar a nova ocupação e em explicar essa nova tendência, não surgiu um trabalho que analisasse as tendências atuais e as conseqüências para o profissional.

A primeira evidência sobre a preocupação em desvendar esse novo segmento é encontrada no trabalho de Vieira (1983) que relata o resultado de uma série de debates, realizados em um seminário sobre os novos rumos da Biblioteconomia. O seminário envolveu profissionais de Biblioteconomia e alunos da Escola de Biblioteconomia da UFMG. Vieira mostra que, ao final das discussões, os alunos indicaram a necessidade de incluir o mercado de trabalho para autônomos como opção viável para seu futuro profissional.

¹⁵Maranjian & Boss (1980) contam que muitos dos que iniciaram seus negócios na Baía de São Francisco, no final dos anos 60 e início dos anos 70, eram membros fundadores do movimento "Revoiting Librarian".

¹⁶Hirsh (1975) em seu artigo "Info for pay is better" de 1975, respondendo a um artigo de DeGennaro sobre cobranças de taxas por serviços bibliotecários, afirma que os *information brokers* não competem com bibliotecas que têm excelentes serviços. As pessoas que estão dispostas a pagar o fazem porque precisam de respostas rápidas e esperam melhor atendimento daquele que teriam numa biblioteca que não cobra taxa pelo serviço.

Dois estudos exploratórios foram realizados no Distrito Federal, utilizando a técnica de entrevista (Maia, 1986 e Pinheiro et al. 1987). Foram levantados alguns indícios sobre a situação do autônomo no Distrito Federal.

Maia (1986) identificou profissionais envolvidos com serviços de informação não convencionais e levantou as áreas de atuação e Pinheiro et al (1987) entrevistaram 25 autônomos da mesma área.¹⁸

Em trabalho mais recente, Paiva (1990) conceitua o agente de informação, (*information broker*), e explora as perspectivas para essa nova carreira¹⁹ dentro do contexto brasileiro. Procura mostrar o desenvolvimento da profissão, citando os componentes da sociedade da informação e apresenta a tese da desinstitucionalização.

Em 1993, o IBICT mantinha uma lista de 20 integrantes, sob o título "Empresas de Consultoria de Informação e Arquivo". Duas das firmas listadas, as firmas mineiras "Documentar e "Critéria" são exemplos desse tipo de prestação de serviço, conhecidos pelos bibliotecários por sua atuação em congressos e eventos similares, que tem reunido a classe de bibliotecários. Em Brasília, "Walda Antunes Consultoria, Bibliotecas, Arquivos e Representações» tem se destacado na área de treinamento para concursos e organização de coleções. O Estado de São Paulo está representado pelas firmas "BIBLION-Consultoria Tratamento Técnico da Informação", "COLLECTA" e outras. A lista traz, ainda, firmas do Rio de Janeiro, Curitiba, Goiânia e Vitória, demonstrando que a atividade está sendo praticada, no Brasil, em grandes centros²⁰.

¹⁷Os consultores foram incluídos na amostra desse estudo.

¹⁸ Detalhes sobre a pesquisa exploratória das autoras estão na parte desse trabalho sobre pesquisas.

¹⁹ Quanto à questão terminológica, Paiva utiliza o termo "agente de informação" e identifica como uma nova carreira ressaltando que entende por carreira, uma nova atividade dentro da profissão de bibliotecário, Maia utiliza a expressão "atividades não convencionais" e Pinheiro et al. utiliza "bibliotecário autônomo".

²⁰ Alguns Conselhos Regionais de Biblioteconomia (região Sul Sudeste) mantêm listas das firmas cadastradas, a saber: São Paulo - 24 firmas, Minas Gerais - seis firmas e Paraná - duas firmas; Santa Catarina duas firmas; Rio Grande do Sul - três firmas e Espírito Santo - duas firmas. O projeto de lei do Senado Federal (ênfase de aprovação) sobre a regulamentação da profissão de bibliotecário vai obrigar o cadastramento das firmas de prestação de serviço nos Conselhos de Biblioteconomia.

2.2 O profissional

A seguir são discutidas as particularidades do profissional independente, como surgiu esse profissional no exterior e a situação no Brasil. Foram separados os trabalhos encontrados na literatura em geral dos que relatam levantamentos (*surveys*) realizados com esses profissionais. Serão examinados os seguintes aspectos: histórico, terminologia, motivos, atividades e clientes potenciais. Os estudos realizados com profissionais institucionalizados estão relacionados após esse item.

2.2.1 O profissional independente

Este trabalho tem como preocupação mostrar caminhos alternativos e fazer um retrato do momento atual quanto as atividades que estão sendo desenvolvidas, principalmente no exterior, tendo em vista a pouca literatura encontrada sobre o profissional brasileiro. Para este estudo, os autônomos estão subdivididos em agente de informação e consultor.

2.2.1.1 O agente da informação ²¹

2.2.1.1.1 Histórico

No exterior, a carreira do agente de informação começou com o serviço oferecido pela firma francesa "S'il vous plaif (SVP) que atendia pedidos de informação pelo telefone. A firma começou a operar por volta de 1940.

Maranjian & Boss (1980) contam que, nos idos de 1960, Andrew P. Gavin, membro da equipe parisiense do "Newsweek", concebeu a idéia de implantar o serviço oferecido pela SVP em solo norte-americano. Ele conseguiu direitos exclusivos para representar a

firma nos Estados Unidos e Canadá.

Hoje, essa firma francesa é a maior companhia internacional prestadora de serviço, de acordo com o relato de Broughton et al (1991). Rodwell (1987) garante que a história de sucesso pode ser mostrada em números. Em 1987, segundo a autora, a firma parisiense empregava mais de 300 profissionais para atendimento de 4000 pedidos por dia e a filial norte-americana (Find/SVP) empregava 30 profissionais para o atendimento de 3000 a 3500 questões por mês.²² Apesar do sucesso da firma francesa, foi nos Estados Unidos que a atividade teve um maior desenvolvimento, conforme os estudos comparativos de Rodwel (1987) e Wolff-Terroine (1993). A primeira comparou Reino Unido e Estados Unidos e a segunda, França e Estados Unidos.

Nos Estados Unidos, o começo foi difícil. De acordo com o relato de Finnigan (1990), uma das pioneiras, os primeiros profissionais enfrentaram o desconhecido, tiveram que abrir caminho, resistir às atitudes negativas dos amigos e colegas, além de enfrentar bibliotecários enciumados pelo uso livre do acervo de sua biblioteca, sem cobrança de taxa, pelo serviço que seria comercializado.

Durante esse período, os desafios e riscos eram maiores. Os primeiros profissionais abriram o caminho, também, para os que se instalaram depois. Para O'Leary (1987), o mais difícil foi conciliar a habilidade em localizar a informação com a habilidade de manter o negócio. O autor mostra o saldo positivo após tantas dificuldades. As firmas que começaram com um só dono, ou em sociedade de dois, se desenvolveram e, hoje, mantêm vários empregados. Esse fato mostra que os profissionais adquiriram a habilidade de gerenciar negócios e que a prestação de serviços tem tido bom mercado.

No Brasil, não se tem registro preciso do início dessas atividades. A firma nacional

²¹ Neste trabalho, o termo "agente de informação" será utilizado como tradução do termo information broker significando todos os profissionais que atuam comercialmente e em nível operacional, tais como: o empresário da informação, o free-lancer e o agente da informação (tradução de Paiva para information broker). O agente da informação é definido como pessoa ou firma que localiza, transfere, organiza e comercializa a informação por meio do pagamento de taxas (definição obtida nos trabalhos de Klement, 1985) e O'Leary (1987). Cunha (1978) traduziu o termo como "intermediário da informação", hoje no dicionário para a área da Ciência da Informação que desenvolve adotou o termo "corretor da informação."

²² A firma norte-americana tem mais concorrência do que a francesa. Warner (1994) identificou 2200 profissionais atuando nos ESTADOS UNIDOS e Wolf-Terroine apontou 185, mas acha que destes, apenas 20 são os que a autora chama de information broker puros.

"Documentar"²³, uma das mais antigas, com sede em Minas Gerais, está no mercado desde outubro de 1985. Oferece serviços na área de gerenciamento da documentação, o que mostra que a origem e as práticas da prestação desse serviço, no Brasil, diferem das experiências relatadas na literatura estrangeira, predominantemente ligadas à busca da informação.

2.2.1.1.2 A terminologia

Além da confusão de conceitos e tarefas entre o agente da informação e o consultor da informação, o profissional recebe várias outras designações, relacionadas às tarefas que desempenha ou à sua tarefa principal. Por meio do exame da literatura estrangeira, é possível constatar esses pontos de atrito entre os que se dedicaram ao tema.

Os autores chamam a atenção para os problemas mais comuns, encontrados nos relatos sobre esses profissionais. São eles: (1) o uso de *Information broker* como termo genérico que engloba as tarefas do consultor, ou como sinônimo; (2) a identificação do termo *information broker* com a tarefa de busca documentária; (3) a mistura de atividades específicas do ciclo documentário com outras e (4) a mistura de profissionais de outras áreas.

Alguns relatos identificam o agente da informação apenas como localizador de informação. Apesar da profissão ter evoluído e desencadeado, com isso, uma série de outras atividades exercidas pelo agente da informação (*information broker*), a terminologia, no exterior, ainda é a mesma utilizada na época em que sua única atividade era a busca documentária.²⁴

Pode ser visto, por exemplo, que, nos Estados Unidos, o termo *information broker* é, 20 anos depois, o mais frequente nos relatos sobre as atividades do profissional²⁵. Com menor frequência, são usados outros termos tais como: *information entrepreneur*, *freelancer*, *information specialist* ou *independent information professional*".

²³ Informação confirmada pela direção da Documentar.

²⁴ Essa confusão pode ser constatada no manual da pioneira Ruggie & Glossbrener (1992).

²⁵ O maior diretório (catálogo) dos profissionais da área é intitulado "The Burwell director/ of information broker" que mantém um periódico com o mesmo título.

O termo *information broker*, também é empregado para designar profissionais da área de informática e de *marketing*. E, para aumentar a confusão, é utilizado, ainda, para designar bibliotecários (institucionalizados) que atuam dentro de bibliotecas que cobram taxa pelo serviço de referência.

No Brasil, o assunto é mais recente ainda, portanto não há registro de grandes discussões a respeito da terminologia. São frequentes os seguintes termos: autônomo, consultor ou prestador de serviço, quando se quer fazer referência a esse profissional. O único trabalho publicado que propõe um termo é o de Paiva (1990). A autora sugere o termo "agente da informação". Se o termo fosse traduzido de acordo com o significado das duas palavras, resultaria em "corretor ou agente da informação"²⁶.

2.2.1.1.3 As atividades exercidas

As tarefas mais comuns desempenhadas por esse profissional são: a busca documentária (pesquisa em linha, manual e compilação de bibliografia), indexação, serviço de alerta, treinamento, editoração e outras.

Alguns autores atribuem ao agente da informação a tarefa de dar consultoria (*information broker*), porém outros contestam, afirmando que há diferença entre a tarefa do consultor da informação e a do agente da informação. Para as atividades de consultor da informação é necessário ter experiência em planejamento, em solução de problemas ou de orientação e aconselhamento.

A literatura estrangeira registra a busca documentária como o serviço prestado, num primeiro momento, pelo agente da informação, porém, mais tarde, a lista de serviços

²⁶ De acordo com o "Dicionário Inglês-Português" de Houaiss *broker* é um termo comercial que significa em português: corretor; intermediário, agente; cambista e brokerage seria traduzido como corretagem. E segundo "Michaelis dicionário executivo: administração, economia, marketing: inglês-português" de Simões, o significado seria: corretor - um dos diferentes agentes intermediários (*middiemen*) que podem representar o comprador ou o vendedor. Sua função principal é colocá-los em contato. O corretor não estabelece preços nem condições de venda; recebe comissões.

oferecidos aumenta. Maranjian & Boss (1980), na sua pesquisa²⁷, indicam os seguintes serviços: " *analytical report (relatórios analíticos); bibliographies (bibliografias), cataloguing (catalogação); database design and implementation (projeto e implementação de base de dados); document delivery (comutação bibliográfica); management records (gerência de arquivos ou arquivo gerencial); indexing (indexação); information-on-demand (informação sob demanda); library planning (planejamento de bibliotecas); manual searching (busca manual); on-line searching (busca em linha); researching (pesquisa); vocabulary/thesaurus building (construção de vocabulário e tesouro)*".

Os serviços prestados foram sendo ampliados, girando sempre em torno da necessidade de melhorar a recuperação, o acesso e a disseminação da informação. Van Halm (1993), em levantamento feito sobre as atividades do profissional, encontrou as seguintes (relacionadas por ordem de importância): busca em linha, busca manual, consultoria, localização e entrega de documentos; redação e editoração de publicações, serviços de suporte às bibliotecas, treinamento e indexação.

Everett (1994), ao definir os serviços prestados pelo agente da informação, mostra a falta de precisão em torno da terminologia com o seguinte comentário: "o agente da informação *tem sido o termo mais comum utilizado para designar aqueles que ajudam outros na definição de suas necessidades de informação e fazer uso delas* " e propõe o termo "independem information professional", um termo mais genérico, como solução adequada para estabelecer a relação entre atividade e executor. Para ilustrar a falta de conceituação precisa, o autor comenta a afirmação de Halvorson, advogado e profissional da área da informação: "os profissionais da área são mais rápidos em oferecer o serviço do que defini-lo".

O autor relaciona os seguintes serviços:

"*abstracting (resumo), analyzing information (análise da informação), assisting in grant preparation (orientação para bolsa de estudo), bibliography collection (coleção de bibliografias), competitor intelligence (inteligência competitiva), computer software design and documentation (projetos de documentação de software); Consulting (consultoria); current*

²⁷Descrito pelos autores como o primeiro maior estudo sobre os serviços bibliotecários cobrados. Os autores desenvolveram um perfil das firmas comerciais existentes.

awareness (serviço de alerta); *custom information services* (serviço de informação personalizadas); *demographics* (dados demográficos); *director/ compilation* (compilação de diretório); *document collection and delivery* (comutação bibliográfica); *indexing* (indexação); *editing* (editoração); *education and training* (educação e treinamento); *expert witness location for trials* (localização de testemunhas - especialistas- para julgamentos); *government contract counseling* (orientação para contratos governamentais); *identifying experts* (identificação de especialistas);; *industry overviews* (panoramas industriais); *information management* (gerência de informações); *instant education* (cursos rápidos); *legislative tracking* (acompanhamento de processo legislativo); *library development* (desenvolvimento de bibliotecas); *manual searching* (busca manual); *needs assessment* (avaliação de necessidades); *newsletter* (boletim informativo); *on-line searching* (busca em linha); *patent and copyright searches* (busca de informação sobre patentes ou direito autoral); *publishing* (editoração); *purchasing reports* (relatório de venda); *questionnaire design* (projeto de questionário); *records management* (arquivo empresarial - gerência de arquivo); *rural development* (desenvolvimento rural) ; *seminars* (seminários); *system analysis and design* (análise e projeto de sistemas); *thesaurus construction* (construção de tesouros); *translations* (traduções); *verifying facts and writing* (verificação de fatos e redação)".

Everett justifica que não é uma lista exaustiva, tendo em vista a existência de várias habilidades pessoais e de novas tecnologias empregadas no acesso à informação. Assinala, ainda que as mudanças estão ocorrendo, em parte pelo *marketing* agressivo dos serviços de informação e, em parte, pela alteração do mercado para esses serviços. Ele enfatiza, porém, que os serviços listados e oferecidos, hoje, pelo "*independent information professional*" estão relacionados com as tarefas de acessar e transmitir a informação.

No Brasil, as tarefas estão relacionadas com a organização da informação em bibliotecas, que pode ser exemplificado pelo levantamento de Pinheiro et al. (1987) realizado no Distrito Federal, com autônomos (agentes de informação). São exemplos dessas atividades: bibliografias, catálogos e tesouros; organização de bibliotecas particulares, escolares, documentos, materiais não convencionais (recortes de jornais), normalização de bibliografias, catalogação na fonte. As outras atividades identificadas estão relacionadas à venda de índices, cursos, organização de eventos e buscas

retrospectivas. Nos folhetos da firma mineira de prestação de serviços "Critéria Consultoria", estão relacionados os seguintes serviços: organização de documentos e arquivos; informatização de acervo administrativo; relatórios empresariais; controle de documentos e registros do sistema de qualidade (ISO 9000); *housekeeping* 5 S (do convencional ao eletrônico); automação de escritório; terceirização da organização de documentos e arquivos e cursos de treinamento.²⁸ A "Documentar" (Belo Horizonte, MG) lista, no seu folheto, os seguintes serviços em sistemas de informação: análise fluxo informação; planejamento estratégico, tático e operacional; consultoria; implantação; automação dos processos; auditoria e terceirização de sistemas. Produtos: software gerenciador de sistemas; manuais eletrônicos e tabela de temporabilidade documental automatizada. Walda Maria Penteado Coimbra, dona da "Linear" (SP), em reportagem publicada pela "Folha de São Paulo"²⁹, afirma que organiza centros de documentação em empresas, bibliotecas, arquivos técnicos ou inativos e materiais audiovisuais.

2.2.1.1.4 Motivos de opção do agente de informação

De acordo com vários relatos pessoais³⁰, encontrados na literatura estrangeira, e em resultados de levantamentos feitos junto ao profissional, o agente da informação começou a atuar nesse campo, por motivo de desemprego, ou porque foi beneficiado pelas oportunidades existentes no mercado e pelos avanços tecnológicos no acesso à informação e sua recuperação.

No exterior, a existência de um mercado alternativo, favorecendo a aplicação dos conhecimentos adquiridos na área do tratamento da informação, é evidenciada principalmente pela demanda do mercado por informações rápidas e não convencionais. As bases de dados forneceram o apoio instrumental para o serviço de busca documentária e o acesso remoto permitiu que a localização da informação fosse feita de qualquer lugar, não necessariamente dentro de uma biblioteca ou de um centro de informação.

A transformação da informação em mercadoria de valor, por significar avanço tecnológico, foi responsável pela demanda significativa do setor de indústria e comércio.

²⁸ Critéria Consultoria . Belo Horizonte 1995

²⁹ Organizar documentos oferece bons lucros. Folha de São Paulo 17 de abril 1994 (serviços)

³⁰ Newlin (1982), Schlachter (1985), Anderson (1988), Bash (1994) e outros.

Com isso houve necessidade de respostas rápidas para que esse setor correspondesse à competição. Os autores enfatizam que muitas vezes essas respostas não estão nas estruturas formais da biblioteca e, portanto, a habilidade de buscas em base de dados é bastante apreciada pelo mercado. Ruge (1992 e 1993) evidencia a necessidade dessa habilidade em seus relatos.

Portanto, a grande oportunidade para o agente da informação foi e tem sido a busca documentária e, para o *consultor da informação*, o desenvolvimento de programas visando melhorar a recuperação, o acesso e a disseminação da informação. Ruge & Glossbrener (1992) lembram ainda que o profissional "vende" sua habilidade no tratamento e na transmissão da informação e não a informação em si.

2.2.1.2 O consultor da informação

O consultor da informação tem trajetória, motivos e área de atuação diferenciados em comparação com o agente da informação.

De acordo com os autores que discutem a necessidade de experiência do consultor da informação, o profissional pode ser definido da seguinte maneira: *"é um especialista que, em razão de sua considerável experiência, fornece soluções para problemas, orienta bibliotecas, centros de informação e similares, realiza projetos e outras atividades de planejamento não executados pela equipe regular da instituição para a qual trabalha".*³¹

Gumsey & White (1988) diferenciam a atividade dos profissionais, explicando que o consultor da informação atua na área de formulação de políticas e não quanto ao aspecto funcional.

Lockwood (1977), citado na revisão de literatura de Courtney & Johnson (1992), dá a seguinte definição: *"indivíduo que, qualificado pela educação, experiência e habilidade técnica está preparado para aconselhar ou assistir, em bases profissionais, na identificação, definição e solução de problemas específicos de bibliotecas que envolvam*

³¹ A diferença entre as tarefas do *information consultant* e *information broker*, a necessidade de ter experiência e trabalhar com projetos, é mostrada por Gurnsey & White em seu livro "Information consultancy" de 1988

organização, planejamento, direção, controle e operação da mesma. O consultor da informação presta serviço à biblioteca como um orientador imparcial, objetivo e não como empregado da organização".

Em seu ensaio bibliográfico, Courtney & Johnson (1992) apresentam a proposta de alguns papéis para o consultor especialista, modelador, parceiro, treinador, professor, orientador técnico, facilitador e observador, com base nas observações de Champion et al., 1990.

As autoras mostram que os relatos sobre as atividades do consultor se dividem em duas abordagens, evidenciando, assim, outras diferenças na atuação do consultor. São elas: a atuação voltada para a organização e a atuação voltada para o elemento humano. Elas afirmam que é a mesma dicotomia entre o processo e a tarefa.

O primeiro estudo citado é o relato de levantamento feito por encomenda da Biblioteca Pública de Nova York, em 1951. Os resultados indicaram que os serviços de consultoria, na área de gerência, não estavam sendo eficazes, em razão do desconhecimento da realidade das bibliotecas por parte dos consultores. De 1940 a 1951, os serviços de consultoria estavam concentrados em aplicações de questionários e entrevistas. Estudo mais sério foi feito para a biblioteca do MIT (Massachusetts Institute of Technology) que envolveu análise de problema, coleta de dados, aplicação de modelos matemáticos, delimitação e implementação de um plano. Na década de 80, houve crescimento no número de firmas de consultoria e em áreas de especialização, refletindo a complexidade da biblioteca como organização e suas necessidades, principalmente na área de informática. A partir desse período, os administradores de biblioteca passaram a enfrentar, cada vez mais, problemas complexos, sem ter uma equipe especializada para solucioná-los.

Após a apresentação dos relatos que focalizaram a organização, as autoras citam aqueles que se preocuparam com as qualidades necessárias aos consultores, quanto a definições e características, tipos e papéis, relacionamento com o cliente, escolha do consultor e outros aspectos que serão discutidos no próximo tópico.

2.2.1.2.1 Atividades exercidas pelo consultor

Os consultores da informação têm utilizado sua experiência para planejar a reestruturação de bibliotecas, desenvolver programas que visam melhorar o acesso à informação e outras atividades, sempre condicionadas à experiência do profissional sobre o assunto.

Holt (1984) descreve as seguintes áreas de atuação do consultor da informação: automação, vídeo, relações públicas, administração de pessoal (classificação de cargos e salários, descrição de tarefas, sindicalismo e relações trabalhistas); gerência de bibliotecas (redução de custos e produtividade); desenvolvimento de sistemas (análise e planejamento de novos serviços); desenvolvimento de coleções (avaliação e seleção) e construção de prédios. O autor aponta a área de automação como a de maior demanda, a área de construção de prédios como a mais reconhecida e usual e que as consultorias na área de gerência e outras áreas estavam em queda, em razão de cortes no orçamento público.

Gurnsey & White (1988) descrevem três fases: a de 1970, quando havia ênfase maior na automação de bibliotecas; a de 1980, com ênfase no armazenamento e recuperação, sistemas em linha e gerência de bases de dados; e uma posterior fase, com ênfase em projetos de *software*, redução de custos e confiabilidade do sistema.

Buckle & Dyer (1991), em sua pesquisa, encontraram 82% dos consultores ingleses envolvidos com a área de armazenamento e recuperação da informação. Os autores fizeram uma lista de habilidades necessárias relacionadas, com às tarefas desempenhadas.

Holt (1984) ressalta as seguintes habilidades: (a) para automação: experiência em programação e linguagem de programação; (b) para estudo de usuários: experiência em planejamento, escolha de amostra e estatística; (c) para construção de bibliotecas: experiência em código de construção e interpretação de projetos de arquitetura e de engenharia.

Regan (1988) apresenta a seguinte lista de habilidades: técnica, incluindo a

localização e solução de problemas; comunicação oral e escrita, relações interpessoais e habilidade administrativa. Para os serviços mais especializados, acrescenta outras habilidades: fazer pesquisa; elaborar projetos; coletar e analisar dados; projetar conclusões; fazer recomendações; conhecer o processo, a tecnologia e a operação da biblioteca; ter objetividade para estabelecer parâmetros e ter disciplina e criatividade.

Na revisão, citada anteriormente, de Courtney & Johnson (1991), quanto aos papéis e tipos de consultores, as autoras, dentro das duas abordagens propostas - organização e indivíduo - afirmam que esses enfoques refletem o modo de como os consultores são classificados: " *Um grupo é descrito não só pela atividade de procurar solução de problemas, tais como projetos de construção de bibliotecas, desenvolvimento de coleções ou serviços bibliotecários (Rawles e Wessels, 1984), mas também pelos elementos estruturais de uma organização, assim como: pessoal, finanças, marketing ou aspectos tecnológicos (Schell, 1975; Shenson, 1990)*". A classificação do segundo grupo é baseada no processo ou em características comportamentais. Consultores que desempenham o papel de facilitadores, auxiliares, parceiros ou ouvintes enfatizam suas habilidades pessoais (Kakabadse 1983).

Pela descrição de tarefas, responsabilidades e habilidades, fica claro que a experiência reclamada pelos autores, que defendem a diferença entre o *consultor da informação* e o agente da informação, é realmente necessária. Os autores que se dedicaram ao assunto fazem uma trajetória para o bibliotecário da área comercial, que começa como *free-lancer*, passa para agente da informação e depois, consultor.

2.2.1.2.2 Motivos da opção do consultor

Os consultores da informação têm outros motivos que explicam sua existência. Alguns deles estão relacionados ao período pós-aposentadoria e com a capacitação do final de carreira. Embora o desemprego, o desejo de aumentar a renda e ser independente também são apontados.

A aposentadoria e o final de carreira estão relacionados com a necessidade de experiência para a tarefa de aconselhamento, transformando esse estágio da vida do profissional numa oportunidade para continuar atuando no mercado.

Holt (1984), no seu artigo com o título sugestivo "*Library consult career or dead-end job*", comenta essas características do *consultor da informação*, assim como, os relatos de Sawyer (1991) e Buckle & Dyer (1991).

O autor cita as principais motivações dos consultores da informação. São elas: gostar do que faz, salários maiores, oportunidades de viagens, liberdade de ação, reconhecimento profissional e solução para quem está em final de carreira e já fez de tudo.

Buckle & Dyer (1991), que fizeram um estudo sobre a situação dos consultores, afirmam que muitos deles iniciaram sua carreira fazendo tarefas de agente da informação até implementar seu negócio e passar a ser consultor da informação. De acordo com as suas descobertas, a primeira motivação para os que trabalham com consultoria, em tempo integral, foi o desejo de liberdade (69%) e, para os que trabalham em tempo parcial, a principal motivação foi a demanda do mercado por determinada especialidade (52%). No total, contabilizando os consultores de tempo integral com os de tempo parcial, a principal motivação dos dois grupos foi a demanda do mercado.

Sobre desemprego, Sawyer, 1991 comenta: "*temos lido e ouvido que as pessoas desempregadas, após o choque inicial, decidem se tornar consultores independentes*". Sawyer aponta os motivos chamados por ele de "tradicionais" para se tornar consultor "*Para os da área acadêmica, é a oportunidade de transformar em vantagem - e ser bem pago - anos de estudo, teoria e ensino. Para aqueles que têm inclinação pela área empresarial, é a oportunidade de ser dono do seu próprio negócio e poder criar algo único para eles próprios. Para outros, é a oportunidade de trabalhar em casa, estabelecendo seu próprio esquema de trabalho evitando transtornos*".

Pode ser visto que os consultores da informação têm uma motivação e uma trajetória diferente dos agente da informação. Fica claro pela literatura que os consultores formam uma carreira independente do agente da informação.

2.2.1.3 Mercado do profissional independente

O mercado³² dos serviços de informação para o agente da informação está relacionado com a necessidade de informações rápidas ou difíceis de serem localizadas, como por exemplo a *gray literature*,³³ constituída por materiais não convencionais ou não publicados. Dentro, ainda, desse aspecto - a necessidade de informações rápidas - aparece o seguinte mercado para os *consultor da informação*: projetos de "software", base de dados, reestruturação de centro de informações, bibliotecas e similares. Os serviços estão sempre relacionados à facilidade de acesso à informação.

Para identificar o mercado da área da informação, os autores aconselham uma cuidadosa pesquisa de mercado. Lennon (1991) sugere o uso das técnicas de nicho de mercado, segmentação e "*micromarketing*" que ajudam a identificar um grupo com necessidades similares e a usar estratégias para atender essas necessidades. O tamanho do mercado dependerá dos seguintes fatores: (1) base da demanda de informação (regional, nacional ou global); (2) flutuações sazonais; (3) flutuações econômicas; (4) nível de especialização do conhecimento; (5) formato dos dados em relação ao equipamento usado pelo usuário final.

Em seu artigo sobre nicho de mercado e oportunidades, Lennon (1991) conta que sua firma se especializou em reempacotar informações geograficamente separadas. Por meio de uma pesquisa de mercado, ele identificou o interesse do mercado americano em negócios na Europa, em razão da recessão econômica dos Estados Unidos.

Ao optar pela atividade de profissional independente, o bibliotecário pode encontrar espaço no mercado da indústria da informação. Como primeiro passo, os autores aconselham reflexão sobre o segmento a ser atingido e, em seguida, uma análise sobre suas habilidades e seus pontos fracos e fortes.

³² Em geral, todos os autores falam sobre o mercado para o *information broker* e para o *information consultant* e dão contribuições especiais (1) quanto a serviços: Newlin (1982) traz a idéia do segmento de mercado para o bibliotecário substituto que seria acionado nos casos de licença ou emergência; (2) quanto a clientes: Rugge (1992) aconselha rastrear as grande organizações que podem pagar, em suas próprias palavras " Siga o dinheiro e ache o mercado".

Eklund (1990) fornece um quadro, onde analisa os pontos fortes e fracos do agente da informação em relação ao mercado: Pontos fortes: (1) qualidades: habilidade profissional, atributos pessoais, fácil contato, produtos de alta qualidade, bom serviço e confiabilidade; (2) oportunidades: entrega rápida, preços razoáveis, *marketing* eficaz, conhecimento da organização para a qual está trabalhando e contato com redes internacionais. Pontos fracos: (1) falhas: preços altos; desconhecimento da organização para a qual trabalha; sistema de emissão de nota fiscal lento ou confuso para os casos de entrega direta de material solicitado; não ter programa de *marketing* e não acessar redes internacionais e (2) ameaças: competidores; serviços de informação existentes dentro da organização para a qual presta serviço; base de dados: específicas demais, genéricas demais, só referência ou texto completo.

Hyde (1993) fala sobre o mercado inglês para o agente da informação que trabalha com recuperação da informação. A autora afirma que o mercado é variado e indefinido em razão da natureza da informação e, também, devido às mudanças tecnológicas que têm alterado a forma pela qual a informação tem se tornado disponível. As primeiras bases de dados concentravam-se em informação nas áreas de ciência e tecnologia. O acesso à informação comercial foi feito pelas mesmas rotas em linha, abrindo mercado amplo para os fornecedores. Essa mudança foi seguida pelas bases de dados de texto completo, que se estabeleceram rapidamente. Porém, o usuário da informação desconhece o desenvolvimento da área de acesso à informação. A autora acha difícil promover o serviço dentro desse contexto.

A autora prossegue, reforçando a proposta do mercado indefinido e não segmentado, afirmando que o valor da informação, para o usuário, depende da extensão das suas necessidades e só o usuário pode determinar essa extensão. Dá o exemplo da explosão de pequenas e médias empresas na Inglaterra, afirmando que os empresários, que já tinham experiência de outros negócios, reconhecem com mais facilidade suas necessidades de informação na área de negócio.

³³ Wood (1984) considera mais precisa e útil a seguinte definição para gray literature: "material que não está disponível nos canais usuais de distribuição ou venda de livros". Eklund (1990) exemplifica os tipos de materiais: relatórios de pesquisa de mercado, relatórios bancários e da área de ações.

2.2.1.3.1 Clientes e a manutenção do negócio

O cliente pode ser definido como aquele que está disposto a pagar, por serviço ou produto de qualidade, para determinada necessidade. Para o agente da informação, que atua na área de pesquisa e recuperação da informação, o principal cliente é aquele que tem pressa e não quer utilizar os serviços de uma biblioteca. Os motivos variam. Pode ser o desconhecimento dos serviços ou porque quer informação muito específica e difícil de se localizar.³⁴ O cliente do consultor da informação é aquele que quer implementar mudança.

A maior parte dos relatos sobre clientes apresenta dados sobre o profissional que trabalha com a recuperação da informação. A seguir, são citados os que trazem o ponto de vista do profissional e o do cliente.

Warner³⁵ afirmou, em entrevista para LaForte (1982), que começou suas atividades junto à firmas que não podiam pagar uma bibliotecária. Mais tarde, porém, descobriu que a área de negócios seria um grande mercado a ser servido.

Broughton et al. (1991) afirmam que o maior cliente do agente da informação está na área de indústria e negócios, principalmente porque, nesses setores, há consciência da informação como fator de sobrevivência. No entanto, o agente da informação oferece serviços, também, para setores do governo, instituições acadêmicas ou para outro agente da informação com acúmulo de pedidos. As autoras afirmam que o uso desse serviço por bibliotecas especializadas, vem aumentando.

Apontando, igualmente, a disposição para pagar por informações rápidas, Ruggie (1988) faz uma avaliação sobre o que o cliente deve esperar do *consultor da informação*. Afirma que os profissionais estão oferecendo, ao mundo dos negócios, informações para desenvolvimento de produtos, *marketing*, atualização de dados e procuram resolver problemas de busca e entrega de documentos.

³⁴ Essas considerações podem ser encontradas em Hirsh (1975) Broughton et al.(1991)

³⁵ A autora nesta entrevista faz crítica aos profissionais que se apresentam como information consultant em busca de status. Burwell apud O'Leary (1987) também critica esse fato afirmando que os profissionais evitam usar o nome de bibliotecário e usam o nome de information consultant para impressionar os clientes.

Em outro relato, Rugge & Glossbrenner (1992)³⁶ mostram que os grandes clientes estão na área bancária e de investimentos. Essas são áreas promissoras, embora, em muitos casos, já tenham sua própria equipe para obter informação. Os autores citam, também, a área de seguros, advocacia e publicidade e grandes companhias em geral. Consideram que o mercado da informação é muito amplo e de difícil definição.

Henderson (1990) traz o perfil ideal do agente da informação, do ponto de vista do cliente. A autora realizou pesquisa com membros da "*Accounting Library and Information Group*" que atende gerentes de 20 firmas de contabilidade. Os resultados indicam que a disponibilidade do profissional ou o acesso direto a ele são considerados requisitos imprescindíveis pelos clientes. A autora alerta para o problema do contato com o cliente. Aconselha a não desencorajá-los e a atender, sempre que possível, suas solicitações. Para os clientes, ela cita os benefícios de se utilizar o serviço de um profissional. São eles: ampliar os recursos (informacionais e de pessoal); possibilidade de acessar outras e mais amplas coleções; torna-se desnecessário o treinamento de pessoas no uso de bases de dados que são utilizadas esporadicamente e a flexibilidade de assuntos, tanto os da firma, quanto aos que a ela não dizem respeito.

Procurando saber o ponto de vista dos consultores da informação e dos seus clientes, Newman (1991) realizou uma pesquisa com os dois grupos. A autora encontrou o fator comunicação como o mais importante na relação entre consultor e cliente.

Regan (1988) fala, especificamente, sobre o mercado dos "verdadeiros"³⁷ consultores da informação que atuam na área de planejamento, nos Estados Unidos. A autora afirma que é sempre um risco que o cliente corre, mas que, apesar disso, os consultores da informação não estão sem serviço. Na época (1988), os ganhos anuais do negócio de consultoria giravam em torno de 2.5 a 3 bilhões de dólares. Esses profissionais estão sendo mais solicitados na área de planejamento do que na área de solução de problema. Eles oferecem as seguintes vantagens aos seus clientes: economia; concentração no problema, visão de quem está fora da organização e novas idéias.

³⁶ Rugge é considerada uma das pioneiras na área de *information broker*, portanto, seus conselhos são de um profissional que está no mercado desde 1971. O histórico sobre a vida de Sue Rugge está em um artigo seu na revista *Online* de 1988 e em Everett (1988).

Como foi visto, os dois profissionais têm um bom mercado a ser explorado, dentro da indústria da informação. Para tanto, eles precisam ter a consciência de que estão na área de negócios, onde as regras são diferentes. Warner (1988) afirma que muitos profissionais, altamente especializados, vão à falência em razão da falta de habilidade de conduzir o negócio. A autora dá alguns conselhos fundamentais, a saber: "*venda o que o cliente quer comprar; saiba exatamente o que vai vender; para quem vai vender e mostre os benefícios*".

Muitos autores já identificaram que a falta de habilidade do profissional em manter seu negócio está relacionada com os seguintes fatos: não ter plano de *marketing*, não formular estratégia para entrar no mercado ou não realizar, previamente, pesquisa de mercado para delimitar seu campo de ação.

A seguir, serão mostradas algumas das técnicas de *marketing*, consideradas por autores experientes como Warner³⁸, como as mais indicadas para a sobrevivência do negócio. Há consenso entre os autores de que a propaganda "boca a boca" e os contatos pessoais são os melhores métodos e os mais usados. Na pesquisa feita por Van Halm (1993) sobre a atuação desses profissionais nos Estados Unidos foram identificadas as seguintes técnicas de *marketing* contatos pessoais, mala direta, publicidade, relações públicas e palestras.

Bash (1994), no seu depoimento como uma agente da informação de sucesso para o livro de Everett (1994), diz que aproveita todas as oportunidades para divulgar seu serviço, tais como viagens, encontros, congressos e outros. Ela afirma que sempre tem consigo cartões e outros materiais sobre sua firma.

Em todos seus trabalhos, Warner chama a atenção para o fato de que, onde houver desordem documental, há, também, uma grande oportunidade para o profissional atuar. Ela insiste, ainda, no uso de técnicas de *marketing* para atingir o cliente, técnicas essas tão importantes quanto os outros itens de um plano de negócio.

³⁷ Verdadeiros é citado entre aspas em razão da discussão sobre o que é um *information broker* e um *information consultant*.

³⁸ A autora em todos seus artigos chama atenção para esse aspecto. Em seu artigo "*What do you want to know*", de 1994, descreve as regras para manter um cliente.

As técnicas citadas pela autora são as seguintes: mala direta, brochura com a especificação dos serviços, colocar o anúncio do seu negócio nas páginas amarelas, participar de exposições, encontros e conferências. Ela finaliza o artigo de 1988 lembrando o seguinte: "*o propósito de um negócio é ganhar dinheiro e não deve ser esquecido que o mais importante é o cliente, mais do que uma idéia brilhante*".

2.2.1.4 Levantamentos (surveys; sobre o profissional independente nos Estados Unidos, França, Inglaterra e Brasil.

A seguir serão apresentados relatos de pesquisas realizadas com esses profissionais. Esses levantamentos (*surveys*) tiveram como preocupação decifrar a novidade "bibliotecários atuando independentemente fora da biblioteca". Eles identificam o que os profissionais fazem (atividades), como fazem (características pessoais e habilidades), quantos são (tamanho do segmento), onde atuam (local de maior concentração) e mercado.

Os estudos envolvendo os dois grupos (agente da informação e consultor da informação) podem ser assim classificados: preocupação com a implantação e operacionalização de um negócio: Dodd (1976), Marajian & Boss (1980), Warner (1987); conflitos éticos para os que atuam em tempo parcial: Dodd (1976); relacionamento entre bibliotecário institucionalizado e o autônomo: Dodd (1976); avaliação do mercado da indústria da informação para bibliotecários e não bibliotecários: Sellen & Vaugh (1985); visão dos clientes: Henderson (1990); características pessoais e habilidades necessárias: Maia (1986), Pinheiro et al. (1987) Warner (1987), Green (1993) e Van Halm (1993); terminologia: Marajian & Boss (1980), tamanho do segmento e localização geográfica: Pugsley & Lennon (1990) Van Halm (1993), Wolff-Terroine (1993).

Os levantamentos que focalizaram somente os consultores da informação tiveram, como preocupação, identificar motivos de escolha, tamanho e operação dos negócios: Buckle & Dyer (1991); visão do cliente e do consultor sobre o serviço de consultoria: Newman (1991).

2.2.1.4.1 Levantamentos com agente e consultor da informação

- Dodd (1976) (Estados Unidos), por meio de entrevistas envolvendo os agentes da informação da época, procurou encontrar respostas para as seguintes questões: como operavam seus negócios, como começaram, como resolviam os problemas de conflito de interesses (tempo parcial) e como viam a rivalidade com os bibliotecários das bibliotecas públicas.

- Maranjian & Boss (1980) (Estados Unidos) fizeram um levantamento junto aos profissionais independentes (agente da informação, consultor da informação), englobando as bibliotecas que prestavam o mesmo tipo de serviço. Os autores enviaram questionários para profissionais, listados em dois diretórios e um periódico, e completaram o levantamento com algumas entrevistas. Como resultado, escreveram um livro onde contam o histórico dos profissionais, mostram o perfil das maiores firmas e dão destaque à história da primeira firma norte-americana, a Find/SVP.

- Sellen & Vaugh (1985) (Estados Unidos) aplicaram questionário para avaliar o mercado de trabalho para o bibliotecário. A amostra foi composta de bibliotecários e não bibliotecários que atuam no mercado da indústria da informação. Os temas abordados, no questionário, são os seguintes: quem são os não bibliotecários, se esse segmento está em fase de crescimento, se recebem melhores salários, quais os índices de satisfação e quais as oportunidades existentes.

- Maia (1986) (Brasil) identificou profissionais envolvidos com serviços de informação não convencionais e levantou as áreas de atuação. Foram entrevistados nove profissionais. Como conclusão, a autora comenta a falta de preparo acadêmico dos profissionais para enfrentar o mercado de serviços alternativos e assinala que motivação e postura criativa são importantes para a atuação da nova carreira.

- Pinheiro et al. (1987) (Brasil) fizeram uma pesquisa, utilizando a técnica de entrevista, com autônomos do Distrito Federal. Foram entrevistados 23 profissionais, destes, dez eram consultores. O estudo foi norteado pelo pressuposto de que "*as mudanças sociais, económicas e tecnológicas fizeram sobressair a informação como*

elemento essencial ao desenvolvimento, valorização esta que leva à possibilidade de comercialização da informação." Como resultado, as autoras identificam um mercado potencial para o bibliotecário. Apontaram as seguintes tarefas desempenhadas pelo bibliotecário autônomo: elaboração de índices; bibliografias; cursos; catálogos e tesouros; organização de bibliotecas particulares, escolares, acadêmicas e de órgãos públicos (catalogação, classificação e planejamento do *lay out*); organização de materiais não convencionais (recorte de jornais); organização de eventos como seminários e feiras; normalização de publicações (catalogação na fonte) e apoio à pesquisa de jornalistas, estudantes e cientistas. O consultor da informação tem trabalhado em diagnósticos, avaliação, pareceres técnicos e projetos. As autoras constataram que a área de atuação dos autônomos não se tem limitado apenas às bibliotecas. Os outros locais citados são gráficas, editoras, empresas particulares, congregações religiosas, jornais, televisões, sindicatos, associações, cartórios, agência de propaganda, organismos internacionais e outros.

- Warner (1987) (Estados Unidos e Canadá) enviou 157 questionários, envolvendo os seguintes segmentos: alunos do seu curso sobre empresário da informação, professores de seis escolas de Biblioteconomia dos Estados Unidos e Canadá e 150 questionários para autônomos. Como resultado da pesquisa, a autora publicou livro que procura responder às questões levantadas, a saber: características do empresário da informação, tarefas, plano de negócios, como obter financiamento, vendas, *marketing* e gerência de negócios. No seu livro, refletindo os resultados da pesquisa, há preocupação com a gerência de negócios, que é detectada como falha na preparação dos bibliotecários para atuar nesse segmento.

- Pugsley & Lennon (1990) fizeram levantamento em diretórios de agente da informação para estabelecer o tamanho do segmento dos agente da informação nos Estados Unidos. Os autores encontraram os seguintes dados: em 1977 havia 81 profissionais atuando e, em 1989, encontraram 523 profissionais. Quanto à localização, os autores identificaram os seguintes estados³⁹ norte-americanos com maior concentração de profissionais: Califórnia (74), New York (62), Texas (44), Pensylvania (37), Illinois (31) e Maryland (27).

³⁹ Pugsley & Lennon (1990) fizeram seu estudo baseando-se na relação profissional *versus* população. A Califórnia é o estado com maior população nos ESTADOS UNIDOS e com maior concentração de *information broker*.

- Henderson (1990) pesquisou o ponto de vista dos clientes da *Accounting Library and Information Group*, um grupo formado por gerentes de informação de 20 firmas de contabilidade. A autora procurou saber sobre como e por que usar o serviço de um agente da informação, como escolher um profissional, o retrato ideal de um agente da informação e os benefícios dos serviços prestados. Como conclusão de seu levantamento, a autora sugere os seguintes procedimentos para o profissional: manter a rapidez e qualidade da informação, procurar antecipar-se às necessidades; manter um relacionamento direto com os clientes nas negociações sobre o serviço e na entrega da resposta, por exemplo: ter fax, estar sempre disponível, respeitar prazos e ter acesso à rede internacional. Para os clientes, ela aponta as seguintes vantagens: amplia recursos informacionais (acesso a outras coleções, flexibilidade de assuntos) e de pessoal (evita treinamento de pessoal para acessar base de dados não consultada constantemente).

- Van Halm (1993) (Estados Unidos) fez levantamento, por meio da literatura (artigos e diretórios), mostrando a distribuição geográfica, associações, jornais e revistas específicas sobre o assunto; serviços oferecidos; tamanho das firmas e técnicas de *marketing* empregadas. O autor conclui que há uma concentração de profissionais na área metropolitana, localizados no Estado da Califórnia, na cidade de Nova York e New Jersey. A maioria dos negócios é de uma só pessoa. Os serviços executados são pesquisas em linha, manual, localização e entrega de documentos, editoração, treinamento e indexação. As técnicas de *marketing* mais empregadas são: contatos pessoais, mala direta, publicidade, relações públicas e palestras.

- Green (1993) (Estados Unidos) fez uma pesquisa com os profissionais independentes, associados da AIIP (Associação de Profissionais Independentes da Informação). Recebeu um retorno de 190 questionários e obteve os seguintes resultados: 56% têm menos de seis anos de experiência; 56% são firmas de uma pessoa, destas firmas, 83% tem menos de quatro empregados e 70% atuam em tempo integral. As habilidades mais importantes foram as seguintes: habilidade interpessoal, saber estimar preços, saber formular estratégia de pesquisa em linha, comunicar-se e operar computadores.

- Wolf-Terroine (1993) (França) fez levantamento por meio de diretórios, procurando identificar o número de profissionais, tamanho das firmas, formação dos profissionais, mercado e preços. A autora identificou inicialmente 185 entradas, porém verificou que o

número encontrado trazia uma mistura de bibliotecas, instituições de pesquisa e firmas de agente da informação e estimou um total de 20 firmas independentes, localizadas em Paris, firmas pequenas que têm, em média, 2 a 5 pessoas. Os proprietários, em geral, são formados em Administração de Empresa, Engenharia ou Ciência Social e têm, como colaborador, alguém da área de Biblioteconomia. A minoria é formada em Biblioteconomia. Quanto ao mercado, a autora afirma que a concorrência é muito grande, pois muitos vendem informações, tais como: câmara do comércio, universidades, institutos de pesquisa e agências públicas. Outro problema do mercado francês, identificado pela autora, é a falta de reconhecimento do valor estratégico da informação e, com isso, os preços praticados são abaixo do custo real. Para solucionar alguns problemas, a autora finalizou seu trabalho ressaltando a necessidade da união desses profissionais por meio de associação. Ela cita o trabalho que deve ser desenvolvido pela AF2I (L' Association Française des Intermediaires en Information), criada pelos profissionais independentes franceses para promover ações políticas e econômicas, estabelecer regras de cooperação ou competição, realizar estudos sobre o agente da informação e realizar esforços para ampliar o relacionamento e cooperação internacional.

Foi visto, pelos relatos apresentados, que alguns aspectos já foram considerados quanto ao estudo dessa carreira alternativa. São eles: a origem, o crescimento, a terminologia, as tarefas executadas, as habilidades necessárias, os motivos e os problemas ainda não solucionados. Os consultores da informação apresentam uma trajetória diferente dos agentes da informação por exemplo: quanto à origem, atividades exercidas, experiência necessária e motivos, como será mostrado a seguir.

2.2.1.4.2 Levantamentos somente com consultor da informação

- Buckle & Dyer (1991) (Inglaterra) relatam a sua pesquisa feita com consultor da informação, em junho de 1990, com o objetivo de avaliar o tipo de consultor, sua especialidade e os aspectos organizacionais e financeiros da consultoria na Inglaterra. Obtiveram 122 respostas que corresponderam a 55.6% do total de questionários enviados. As autoras dividiram os consultores nos seguintes grupos: os que atuam em tempo parcial e os que atuam em tempo integral. Foram encontrados os seguintes resultados: a razão da escolha pela atividade está dividida entre demanda de mercado e desejo de independência, seguidos de outros motivos, tais como: trabalhar em casa,

insatisfação no trabalho, aumento de salário, aposentadoria, progresso na carreira e montar seu próprio negócio. Quanto às atividades exercidas, foram encontradas as seguintes: serviço de alerta, projeto de desenvolvimento de base de dados, seleção e projeto de *software* e desenvolvimento de sistemas⁴⁰. Esses profissionais estão atendendo clientes da área de negócios, indústria, educação, marketing e bibliotecas. A maioria dos consultores da informação possui firma de uma pessoa só. São subcontratados⁴¹ e ganham entre 150 a 250 libras por dia.

- Newman (1991) conduziu uma pesquisa com consultores da informação e clientes nos Estados Unidos. Aos dois grupos foi perguntado sobre a satisfação com os resultados da consultoria, motivos para utilizar-se o trabalho de um consultor, serviços que são apropriados para utilização dos consultores e outras questões. Foram encontrados os seguintes resultados: o nível de satisfação com o serviço prestado recebeu a mesma pontuação, tanto da parte do cliente como do consultor. Numa escala de zero a dez, em que zero seria não satisfeito e dez totalmente satisfeito, consultores e clientes indicaram sete. Quanto a serviços apropriados para uso de consultoria, os clientes indicaram todos aqueles que envolvem avaliação ou apoio para promover mudança. Os consultores apontaram todos aqueles que estão ligados à tecnologia, estudos e estratégias, avaliação de *softwares*, automação e planejamento de sistemas. Como conselho, os clientes recomendaram a outros prováveis clientes, manter uma pessoa da equipe para acompanhar a consultoria, procurar conhecer um pouco sobre o assunto da consultoria e reunir a documentação antes da consultoria. Por parte dos consultores, os conselhos são: deixar o cliente expressar suas idéias sobre o que vai ser feito, documentar todos os passos, não esconder os problemas do cliente, definir claramente o objetivo, maximizar os objetivos e acompanhar a implementação das mudanças.

Conclui-se, a partir dos levantamentos e pelos outros registros fornecidos pela literatura, que existem vários aspectos ainda não consolidados. Os autores chamam a atenção para a necessidade da padronização da terminologia e tarefas, estabelecendo assim os limites entre os dois grupos de profissionais independentes que atuam no mercado. As entidades de classe têm se preocupado com o estabelecimento de limites

⁴⁰ As autoras chamam a atenção para a concentração maior em torno de tarefas na área de armazenamento e recuperação e menor concentração na área de disseminação.

⁴¹ Segundo Simões (1989) subcontratação é o direito concedido a uma firma empreiteira de contratar outras, mas que a primeira continua sendo responsável pelos resultados.

para definir a área de atuação dos novos profissionais, elaborando códigos de ética, tanto nos Estados Unidos, quanto na Inglaterra. Por meio dos levantamentos, pode-se verificar que os autores com maior familiaridade em relação ao assunto, como é o caso dos pioneiros norte-americanos, têm procurado alertar sobre esses aspectos não resolvidos .

Quanto aos motivos de escolha pela atividade, o desejo de ser independente aparece, com freqüência, como o principal. A existência de mercado também é apontada como a oportunidade para o profissional realizar seu desejo de independência.

Existe unanimidade quanto aos aspectos favoráveis da indústria da informação para o desenvolvimento da profissão, mostrando que essa área é promissora.

As habilidades necessárias também são debatidas na literatura e detectadas nas pesquisas realizadas. O maior destaque é para a habilidade de conduzir um negócio. Diversos autores chamam a atenção sobre o número de falências, em torno de 50%, o que comprova a necessidade dessa habilidade que não é adquirida nos cursos de Biblioteconomia. Quanto a essa questão, O'Leary (1987) chama a atenção para a quantidade de mulheres que estão nessa atividade e a dificuldade que elas têm para enfrentar a área de negócios, visto que o setor ainda é predominantemente masculino.

A seguir serão mostrados os últimos estudos feitos com bibliotecários de maneira geral, alguns focalizaram apenas o bibliotecário institucionalizado e outros englobaram os dois segmentos (institucionalizados e autônomos).

2.2.2 O profissional institucionalizado

Em relação a esse segmento, foi dada ênfase aos levantamentos realizados na década de 90. Os institucionalizados têm recebido uma expressiva atenção dos pesquisadores. Separando apenas os estudos que abordam o novo e o moderno profissional, com advento das novas tecnologias, encontram-se várias abordagens sobre o mesmo tema. Nas opiniões dos autores, mostradas a seguir, é possível perceber os rumos dos estudos sobre esse mercado de trabalho.

Robredo (1989) afirma ao verificar o enorme número de obras sobre os novos

profissionais da informação, publicado nos últimos vinte anos, pode-se observar a preocupação dominante por dois aspectos que parecem ser fundamentais, embora raramente sejam considerados simultaneamente:

- a influência das novas tecnologias e das novas estruturas sócio-econômicas nas transformações das profissões da informação;
- papel social da biblioteca.

Guimarães (1997), ao discutir a formação do moderno profissional da informação⁴², mostra os marcos da profissão: o erudito (1911 a 1930), o técnico (1930 a 1960), o reconhecimento da profissão (década de 60), os investimentos na pós-graduação (década de 70); reformulação do currículo (década de 80) e a década de 90, que traz uma nova ordem social e econômica: globalização, novos paradigmas e novo conceito profissional.

Os trabalhos, mostrados a seguir, trazem as preocupações da década de 90.

O estudo de Tarapanoff (1997) procurou identificar o perfil do profissional de informação, frente ao desafio das novas tecnologias entre profissionais intermediários do serviço COMUT (IBICT); Souza & Nastri (1996), o mercado do profissional do interior de São Paulo e Maranhão (1994) pesquisou o mercado de trabalho do Rio de Janeiro, tendo em vista a reformulação do currículo de 80.

Em Tarapanoff (1997) a amostra foi formada por profissionais de bibliotecas universitárias, de pesquisa, e de unidades de informação e documentação especializados em Ciência e Tecnologia, que fazem parte do cadastro de unidades informacionais do sistema COMUT. Fizeram parte do levantamento as seguintes instituições de pesquisa: 360 universitárias; 413 especializadas e 103 pesquisa⁴³. Foram obtidas 401 respostas. Em relação à natureza da instituição, um número significativo é da área governamental (65.50%). No setor privado, foram identificadas 32.50% instituições. Em relação aos profissionais que atuam nestas instituições, o grupo mais representativo foi o dos bibliotecários, com 331 respostas, correspondendo a 82.54% da amostra. Destes

⁴² O autor inclui neste conceito de moderno profissional da informação, as áreas de Biblioteconomia, Arquivologia e Museologia

⁴³ a situação foi analisada separadamente no "Perfil do profissional de informação do Distrito Federal"

47.25% são bacharéis. Quanto ao item da pesquisa sobre educação continuada, foi observado um maior índice em treinamento em serviço (42.42%), curso de reciclagem (26.19%) e extensão universitária (23.89%). O treinamento buscado na área da tecnologia mostrou que o interesse da amostra indica "utilização de redes" (23.31%), seguida da "utilização da rede nacional" (RNP) e a INTERNET (22.56%). Na área de processamento de informação, foi encontrado um número significativo em relação à "indexação e resumo" (21.75%), seguido de "intercâmbio e comutação" (14.29%) e formação e desenvolvimento de coleções, com o percentual de 13.96%.

Em relação às atividades exercidas, foi encontrado um número significativo de respondentes na área gerencial e na de planejamento. Foi observada uma predominância no item administração/supervisão e controle (46.38%). A autora conclui que *"somados todos os percentuais que indicam alguma responsabilidade gerencial e de planejamento assumida, chegamos a um significativo total de 94,26%, o que caracteriza o perfil administrativo dos que responderam à amostra"*. Na área de tecnologia, foi encontrado um número significativo (26.73%) em administração de base de dados. Na área de processamento de informação (catalogação e classificação), foram encontrados 30.62%. Somando as demais tarefas da área do ciclo documentário foi observado que 60.72% dos respondentes atuam nessa área.

A autora conclui que o perfil encontrado foi o do bibliotecário e mostrou alguns entraves (aponta, principalmente, o currículo das escolas de Biblioteconomia) para alcançar-se o perfil recomendado pela Unesco. Quanto ao desafio da tecnologia para o profissional, pode ser vista a situação brasileira nos comentários da autora sobre o paradigma da "biblioteca virtual". A autora afirma: *"Chama a atenção o fato de que dentre as principais mudanças registradas nos últimos três anos, a que figura em primeiro lugar, é da compra de microcomputadores; seguida da automação de serviços e acesso em linha a RNP e a INTERNET, o que evidencia a insipiência do processo e os primeiros passos para um sistema automatizado"*

Souza & Nastri (1996) realizaram uma pesquisa com bibliotecários paulistas que estavam atuando no interior do Estado, com base no cadastro do Conselho Regional de Biblioteconomia. As autoras identificaram o seguinte perfil: maioria do sexo feminino (98.6%), casados (60.14%), na faixa etária de 33 a 44 anos (44%). Formados nas

escolas de Biblioteconomia de Campinas (Pontifícia Católica - PUCC) e de São Carlos (Escola de Biblioteconomia e Documentação - EBDSC), escolheram o curso (33.83%) em razão da imagem (positiva) da profissão. Esses profissionais trabalham em regime de tempo integral, em bibliotecas universitárias (30.63%) e em bibliotecas especializadas (19.82%), a maioria das instituições são públicas (federal, estadual ou municipal). Tiveram um só emprego (88.29%) Seus vencimentos são superiores a 10 salários mínimos, ingressaram por concurso público. Os que ingressaram por processo seletivo, a experiência foi um dos requisitos mais solicitados pelos empregadores. Todos estão satisfeitos com o relacionamento no trabalho. Em relação às habilidades necessárias, ressaltaram a experiência, as disciplinas profissionalizantes e o estágio. Assinalaram, também, a necessidade de conhecimentos de informática. Foram encontrados 1.80 % trabalhando como autônomos e 24.19% dos bibliotecários que não estavam atuando na área.

Maranhão (1994) analisa o mercado de trabalho para os bibliotecários do Estado do Rio de Janeiro, formados após a reforma curricular. A pesquisa, portanto, abrange os anos de 1987 a 1992. Os bibliotecários da amostra são oriundos de três cursos de Biblioteconomia existentes no estado (Universidade Federal Rio de Janeiro, Universidade Federal Fluminense e Santa Úrsula). A autora utilizou dois instrumentos de coleta de dados: um para o profissional e outro para o empregador. O perfil encontrado foi o seguinte: 90.82% do sexo feminino, 59.45% solteiros, 51.89% na faixa etária de 20 a 30 anos. Escolheram o curso motivados pelo ambiente de trabalho ("já trabalhar em biblioteca", possibilidade de ascensão funcional", "mercado de trabalho em expansão") , 66.45% tem emprego na área de Biblioteconomia e 90.10% não mudou de emprego, 82.5% trabalham na cidade do Rio de Janeiro, 63.07% em horário integral, 22.85% em cargo de chefia, 42.30 % na área de processos técnicos (tarefa). Em relação ao tipo de instituição (pública ou privada) a autora conclui que, após a análise da data de ingresso, foi possível observar um aumento de ofertas de emprego por parte da iniciativa privada, comenta que essa situação está se alterando, em razão da retração do setor público. Para a contratação no setor privado, identificou o requisito experiência, apontado pelos empregadores como importante. Fez um resumo das qualidades requeridas pelos empregadores, que de modo geral, estariam a procura de um profissional criativo, dinâmico, versátil, pontual, honesto, bom nível cultural, com facilidade de comunicação e iniciativa, simpático e cooperador. Constatou o problema da prática de usar o estágio

como emprego, substituindo a contratação do profissional formado. Observou que existe uma insatisfação dos bibliotecários em relação às oportunidades de treinamento oferecidas pelo empregador. Sobre o item educação continuada, a autora mostra os problemas dos profissionais e dos empregadores em relação à questão. Foram identificados 27 autônomos num total de 191 respostas válidas, a autora comenta esse resultado com restrição, em razão da interpretação dada por alguns respondentes sobre o trabalho autônomo.

2.3 A psicologia organizacional

Os bibliotecários brasileiros têm sido objeto de alguns estudos dentro na área da psicologia organizacional. A seguir, são comentados os estudos mais recentes e também as críticas existentes a esse tipo de estudo.

2.3.1 Estudos com o bibliotecário dentro da psicologia organizacional

Mostafá et al (1992) procuram mostrar as influências do funcionalismo (Sociologia) e do behaviorismo (Psicologia) absorvidas pela Biblioteconomia e Ciência da Informação. Os estudos feitos com bibliotecário sobre conceituação, satisfação no trabalho, hábitos de leitura, definição de alvos entre pesquisadores e auto-imagem do bibliotecário são exemplos que os autores dão sobre o uso do behaviorismo, principalmente pelo fato de que a área dispõe de ferramental de análise. A principal crítica é feita em relação aos resultados. Especificamente quanto aos estudos sobre satisfação no trabalho, os autores apontam Oliveira (1983) como iniciadora do tema no Brasil. Os aspectos estudados são satisfação no trabalho, oportunidades de ascensão, relacionamento entre pessoas, entre chefias e ambiência. Aponta também o trabalho de Campos et al (1992) que utilizou a "*Multidimensional scale of job satisfaction*".

Oliveira (1983) pesquisou sobre auto-imagem dos bibliotecários utilizando uma escala de atitudes. A autora encontrou indícios de que os bibliotecários tem consciência da utilidade de suas atividades.

Moreno (1991) também utilizou escala para medir satisfação, em sua pesquisa sobre

"qualidade de vida e trabalho" de bibliotecários que atuam em bibliotecas universitárias do Paraná. A autora verificou as seguintes variáveis: autonomia, variedade de habilidade, identidade da tarefa, significado da tarefa, feedback extrínseco e intrínseco, percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelo resultado, satisfação geral, motivação interna com o trabalho, satisfação com a possibilidade de crescimento, supervisão, segurança, compensação e ambiente social. Aferiu também, o potencial motivacional da tarefa e a necessidade individual de crescimento. A autora utilizou o "modelo das características das tarefas", desenvolvido por Hackman e Oldham (1975) e como instrumento operacionalizante usou o JDS (*Job Diagnostic Survey*). A população investigada foi constituída de 51 bibliotecários das universidades estaduais do Paraná. O perfil da amostra encontrado é o seguinte: 100% feminina, 54,9% casada, 53,8% bacharelado e curso de atualização (mínimo de 30 horas). Não foi encontrado o nível de doutorado. As tarefas realizadas são mostradas por setor: 24,1 % da amostra está no setor processo técnico; 20, 7% setor de referência, 17, 2% em unidades de bibliotecas setoriais; 12,1% no setor de aquisição; 5,2% na direção das unidades, 1,7% no setor de multimeios e 1,7% em serviços administrativos de modo geral e 60,8% não ocupavam posição de chefia. Quanto ao tempo de serviço, a amostra se encontra dividida entre as seguintes faixas: até dois anos (21.6%), 2 anos a 6 (25.5%); de 6 anos a 10; e de 11 a 15 (21,8%). Tomando por base, o salário mínimo de 1991 que equivalia a 62,48 dólares⁴⁴, quanto às faixas salariais, a autora encontrou uma concentração de 54,9% em menos de 8 salários mínimos (499,84 dólares) e 41.2 % na faixa entre 8 sm a 16 sm (499,84 dólares a 999,68 dólares). Os resultados apontaram que a qualidade de vida, no trabalho dos informantes, é insatisfatória. A variável "significado da tarefa" foi a única com resultado positivo. A autora verificou que a "qualidade de vida e trabalho" do bibliotecário é mais deficiente quanto a resultados pessoais e de trabalho, onde estão inseridos os resultados emocionais e as satisfações contextuais.

2.3.2 Comprometimento organizacional

São muitas as comparações que podem ser feitas sobre o trabalho, conhecimentos necessários e oportunidades entre os bibliotecários que atuam independentemente e os que são institucionalizados. Dentro das comparações possíveis, o fator risco pode ser um

⁴⁴ "Conjuntura Econômica" v.48, n.10 out 1994

dos elementos de diferenciação entre os dois grupos, uma vez que o autônomo enfrenta riscos na prestação de serviço, o que não acontece com o institucionalizado. Dessa maneira, afirmam os autores, eles têm que mostrar uma eficiência maior para manter os clientes. O desejo de ser independente, de enfrentar desafios, de ter habilidade para os negócios fazem com que o bibliotecário independente tenha comportamento diferenciado do bibliotecário institucionalizado. Para verificar essas diferenças, foi escolhido o estudo do comprometimento organizacional (afetivo), buscando uma forma de medir o grau de comprometimento dos dois grupos. São mostradas, a seguir, as teorias, os limites, as definições e as características do estudo do comprometimento organizacional.

Esse enfoque faz parte das abordagens utilizadas, dentro da psicologia organizacional, para o estudo do comprometimento, procurando identificar os antecedentes e os conseqüentes do comprometimento com a organização. De acordo com Borges-Andrade et al. (1990), os estudos sobre comportamento organizacional vêm recebendo considerável atenção de gerentes e cientistas comportamentais, destacando-se dentre os estudos que se preocupam em examinar os vínculos desenvolvidos entre empregado e organização. Os resultados desses estudos estão sendo empregados em programas para introdução de mudanças na organização ou programas de controle de qualidade.

Mowday et al. (1982) sugerem que o entendimento do processo de comprometimento organizacional tem implicações para a organização e para a sociedade como um todo. O grau de comprometimento de um empregado pode torná-lo elegível para receber benefícios extrínsecos, por exemplo, "salário", ou intrínsecos: "satisfação no trabalho". Essas recompensas podem reduzir problemas de atraso, ausência ou rotatividade. Os autores assinalam que empregados comprometidos com a organização podem estar mais ligados com a atuação em papéis extras, tais como criatividade e produtividade, o que seria benéfico ao empregado, à organização e à sociedade como um todo.

O histórico do comprometimento organizacional, as teorias envolvidas, os estudos realizados com bibliotecários e os estudos com autônomos encontrados na literatura, serão mostrados a seguir.

2.3.2.1 Histórico e a abordagem teórica do comprometimento organizacional

Comprometimento organizacional tem sido um dos temas mais investigados por aqueles que se dedicam ao estudo do comportamento organizacional. Numa revisão sobre os avanços dessa área, O'Reilly (1991) apresenta algumas definições que refletem os limites e as tendências da área. São elas :

- Mitchell (1979): *"disciplina específica que focaliza o comportamento de um grupo ou indivíduo numa organização"*.

- Schneider (1985) define a área como *"confluência de estudos do indivíduo, grupo e organização resultantes da psicologia organizacional e da teoria organizacional, com base na psicologia (social e psicométrica), na sociologia (organização, trabalho e ocupação) e na administração (científica, relações humanas)"*.

Este autor evidencia, ainda, a divisão proposta por Staw (1984) que separa o comportamento organizacional em dois níveis: micro (com raízes na Psicologia) e macro (que utiliza conhecimentos da Sociologia, Ciência Política e Economia). Os estudos em nível micro, de acordo com o autor, se preocupam com a pesquisa aplicada e, em nível macro, com grandes e descritivas teorias. Esses são os limites, tanto da pesquisa aplicada como da pesquisa básica. Os temas mais estudados, dentro do enfoque do comportamento organizacional, têm sido os seguintes: atitude no trabalho, motivação, liderança, estrutura do trabalho (tarefas e responsabilidades), diferenças individuais e comportamentos, tais como: rotatividade, absenteísmo e atuação.

O comprometimento organizacional, como atitude, preocupa-se, especificamente, com o vínculo do indivíduo com a organização, sob os aspectos da tarefa exercida, do relacionamento interpessoal e do relacionamento com a organização. Os estudos dessa área baseiam-se no pressuposto de que *"altos graus de comprometimento do indivíduo com a organização são benéficos para ambos"*⁴⁵.

⁴⁵ Bastos (1993) afirma que essa noção ficou expressa no clássico trabalho de Whyte (1956), intitulado *Organizational man*.

Mais especificamente, pode-se dizer que: *"quanto mais o indivíduo estiver comprometido com a organização para a qual trabalha, mais se esforçará para que a organização alcance seus objetivos. Com isso terá melhor atuação, realização profissional e intenção de permanecer na organização"*.

Bastos (1993) explica o porquê da preocupação com a relação empregado e organização, mostrando que a necessidade das organizações em garantir a produtividade e qualidade tem sido o motivo central. As organizações têm investido nesses estudos para controlar a introdução de novas tecnologias e outras mudanças ambientais que podem afetar a produção.

A preocupação com a produção vem desde a administração científica de Taylor e Fayol. Ao relatar a trajetória das teorias organizacionais, Bastos (1993) aponta a ruptura com as explicações tayloristas sobre produção e as explicações dos teóricos da área das relações humanas, como o marco dos estudos sobre a relação indivíduo e organização que, mais tarde, originaram os estudos sobre comprometimento organizacional.

Dias (1993) e Moraes & Dias (sd) mostram o comprometimento organizacional, sob a perspectiva da evolução das teorias administrativas, no estudo da relação indivíduo/organização. Os estudos sobre essa relação começam com a Escola da Administração Científica, passam pela abordagem mecanicista e se estendem até a Escola de Relações Humanas, com abordagens sobre satisfação e motivação.

O comprometimento organizacional recebeu contribuições do movimento behaviorista; das teorias motivacionais; da proposta da hierarquia das necessidades humanas de Maslow; dos dois grupos de teorias de Herzberg, (fatores higiênicos e motivacionais); da teoria das expectativas de Vroom; da teoria da necessidade de realização, da teoria de afiliação e poder e motivos sociais básicos de McClelland.

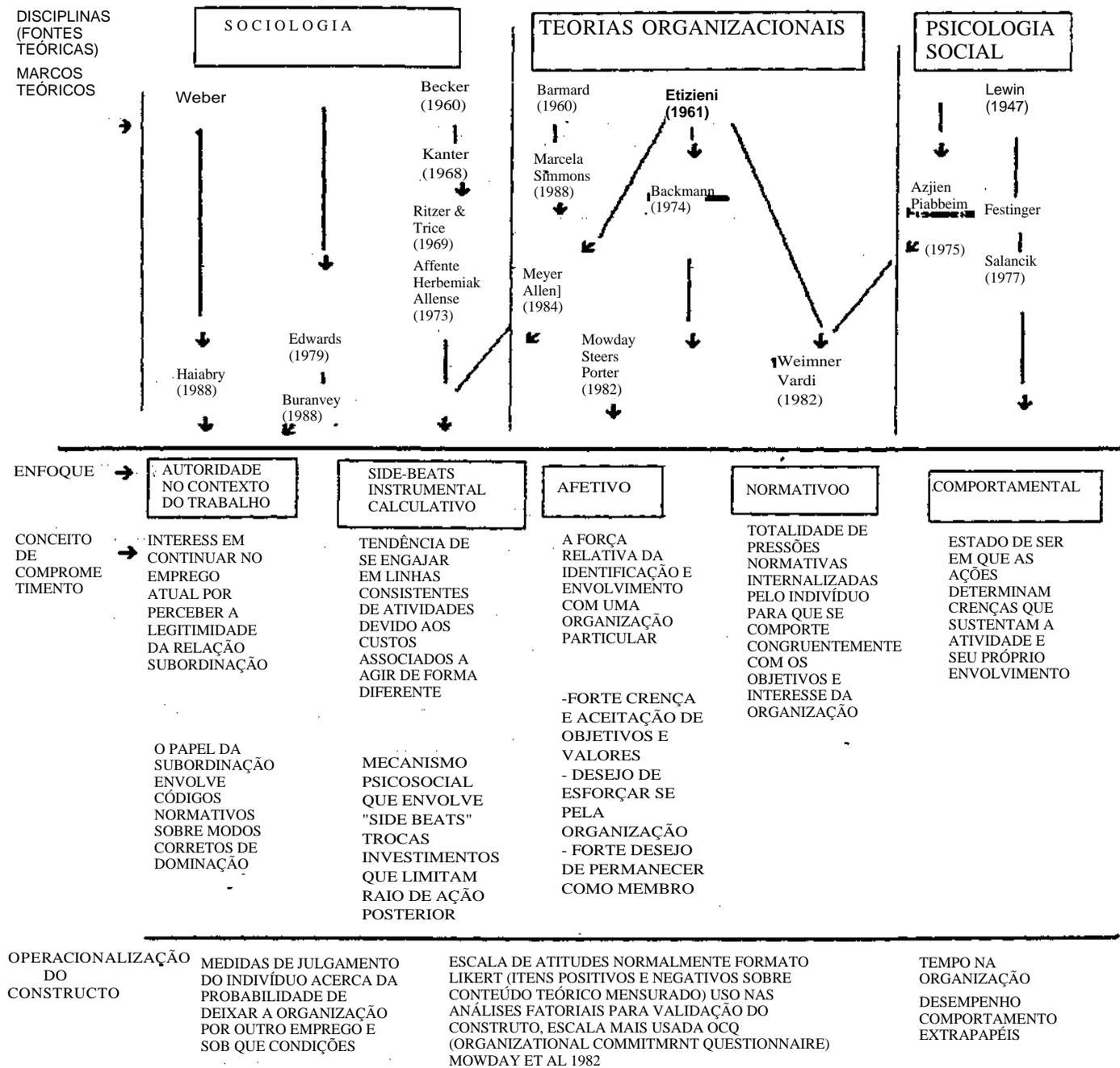


Fig. 1 Abordagens conceituais (Bastos, 1993)

Bastos (1993:55) mostra de forma esquemática as diversas contribuições, ver figura 1 (adaptada da figura usada pelo autor - " Abordagens conceituais e respectivas fontes teóricas na investigação do "comprometimento organizacional").

O autor destaca a contribuição de Etzioni.⁴⁶ que forneceu a base para três das cinco vertentes das pesquisas identificadas sobre comprometimento organizacional. Para Etzioni (apud Bastos, 1994), "a atuação dos papéis prescritos para o trabalho (obediência) e possíveis conflitos são decorrências do nível de envolvimento ou de identificação do indivíduo com a organização".

Bastos (1993), em seu artigo que revisa a tradição de pesquisa sobre comprometimento organizacional, identifica cinco enfoques, a saber:

- afetivo (identificação e envolvimento com a organização);
- instrumental calculativo (avaliação de investimentos e recompensa);
- sociológico (relação de autoridade e recompensa);
- normativo (internacionalização de pressões normativas de comportamento) e
- comportamental (manutenção de determinadas condutas e de consistência entre elas e certas crenças).

Mathieu & Zjajac (1990) explicam essa multiplicidade de focos, tipos, definições e medidas de constructo⁴⁷: *"com o aumento da popularidade do conceito de comprometimento foram observados a proliferação de focos, tipos, definições e medidas de constructo. Morrow (1983) ilustra os diferentes focos para o estudos do comprometimento com o trabalho, mostrando que este pode ser visto a partir de valores pessoais (ética protestante do trabalho⁴⁹) e do trabalho em si (envolvimento, orientação recebida e sindicato)"*

Os enfoques mais usados são o afetivo e o instrumental. Mathieu & Zjajac (1990) afirmam que, apesar dos diferentes focos, definições e medidas, as várias definições de comprometimento organizacional compartilham um tema comum: o vínculo ou a ligação com a organização. As definições diferem em termos de como o vínculo foi desenvolvido. O mais comum tem sido o atitudinal que é freqüentemente medido pela escala de Mowday et al.

⁴⁶ Etzioni, A. *A comparative analysis of complex organizations*. New York: Free Press. 1975.

⁴⁷ Simões define constructo da seguinte forma: *"instrumento lógico que faz parte de uma teoria, muitas vezes usado como sinônimo de conceito."*

Bastos (1994) diferencia os enfoques atitudinais/afetivos e o instrumental calculativo. utilizando a afirmação de Meyer et al. (1990): *"...empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque desejam, enquanto aqueles com forte comprometimento instrumental ("continuação") permanecem porque dele necessitam"*.

O trabalho de Mowday et al. (1982) foi significativo para a consolidação dos conceitos relacionados à abordagem atitudinal/afetiva dos estudos de comprometimento organizacional. Autores de uma ampla revisão fornecem a seguinte definição para o comprometimento organizacional: *"processo afetivo de identificação e envolvimento do indivíduo com a organização"*. Segundo os autores, essa definição se baseia nas seguintes características conceituais: crença e aceitação dos objetivos e valores organizacionais; disposição para defender a organização e desejo de manter vínculo com a organização.

No Brasil, Borges-Andrade et al. (1989) foram responsáveis por pesquisas que validaram a escala de atitudes (OCQ) de Mowday et al. Esses estudos envolveram empregados de uma instituição pública de pesquisa e, outra, da administração direta federal⁴⁹ Na figura 2 são mostradas as variáveis utilizadas pelos autores.

⁴⁸ O trabalho é tido pelos protestantes como necessário para alcançar o paraíso. Aos católicos foi ensinada a noção de que o trabalho é punição pela perda do paraíso.

⁴⁹ Bastos (1993) comenta os resultados encontrados *"Aqui no Brasil, a escala foi validada por Borges-Andrade, Afanasiëff e Silva para servidores de instituição agropecuária, onde se encontrou uma estrutura unifatorial e coeficiente de contabilidade de .82"*. Em outro estudo, Bastos (1992) confirma a natureza unifatorial da escala tendo encontrado um coeficiente de confiabilidade de .87.

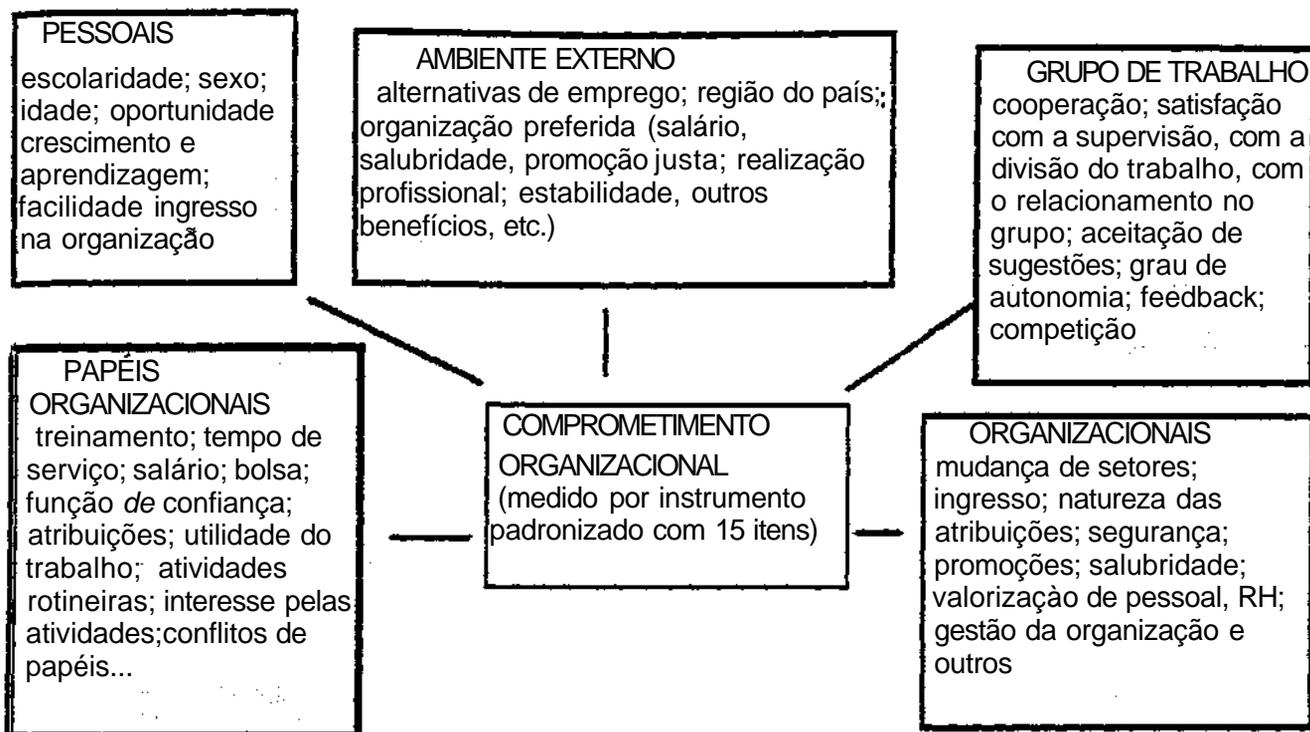


fig. 2 Modelo que sumariza as variáveis que podem estar relacionadas com o comprometimento (versão simplificada da fig. apresentada por Borges-Andrade et. al 1990)

A escala de quinze itens,⁵⁰ utilizada para medir o comprometimento, foi consolidada a partir do trabalho de Mathieu & Zajac (1990), que comprovaram a confiabilidade da mesma. Segundo Bastos (1993), muitos estudos têm atestado que as propriedades psicométricas são adequadas (confiabilidade de .88 para a versão completa e .85 para versão reduzida de 9 itens, na meta análise de Mathieu e Zajac).

Os resultados das pesquisas realizadas no Brasil mostram que diferenças em relação aos encontrados por Mathieu & Zajac, principalmente quanto aos preditores de comprometimento organizacional. Borges-Andrade (1994) comenta os resultados, a seguir: "No Brasil, aproximadamente uma dezena de artigos empíricos foram realizados e publicados, entre 1989 e 1993, totalizando 3684 indivíduos, em 41 organizações. Os resultados de alguns desses estudos e sínteses de outros foram divulgados por Bastos, Borges-Andrade, Dias (1993), Gama (1993) e Siqueira (1993). Todos esses estudos

⁵⁰ Bastos (1993) " O comprometimento organizacional tem sido mensurado por meio de uma escala de atitudes, formato Likert, contendo 15 itens, proposta por Mowday e colaboradores. Tal escala envolve afirmações que exploram os conteúdos das três dimensões assinaladas anteriormente, incluindo itens que avaliam intenções comportamentais (desejo de permanecer ou deixar a organização).

basearam-se no enfoque afetivo. Um breve resumo do conjunto desses achados será descrito a seguir, eliminando-se achados repetidos em mais de um estudo. Infelizmente, o número de pesquisas disponíveis no Brasil ainda não permite a realização de uma meta-análise, como a de Mathieu & Zajac".

O autor prossegue, mostrando, primeiro, os antecedentes mais importantes encontrados em cenário nacional (percepções de):

Antecedentes

- oportunidade de crescimento na carreira e progresso profissional;
- sistema justo de promoções;
- influência da instituição no país.

Antecedentes importantes, porém com menor poder preditivo:

- ter menor escolaridade;
- estar casado;
- ser mais velho;
- perceber mais dificuldades para ingressar como empregado da instituição;
- ter mais tempo de serviço;
- ter maior experiência gerencial;
- existir relação entre o trabalho realizado e a educação anteriormente recebida;
- percepção de equidade salarial interna (à organização);
- percepção de equidade salarial externa (à organização);
- clareza na definição das atividades;
- maior escopo do trabalho;
- maior autonomia para realizar o trabalho;
- trabalho ser provedor de mais retroalimentação;
- mais cooperação nos grupos de trabalho e
- colegas serem provedores de mais retroalimentação.

Correlatas (ordem decrescente de importância):

- satisfação com a supervisão recebida;
- satisfação com o salário e com o sistema de benefícios (salário indireto);
- interesse pelas atividades de trabalho e satisfação com o mesmo;
- satisfação com as tarefas que realiza e maneira como elas são distribuídas;
- satisfação geral com a empresa.

Conseqüentes:

- pouca intenção de procurar novo emprego;
- baixa intenção de rotatividade;
- pouca intenção de trocar de empresa;
- menor mobilidade interna (rotatividade entre setores, dentro da empresa).

2.3.2.2 Estudos realizados sobre comprometimento organizacional do bibliotecário

O estudo desses antecedentes será repetido com os bibliotecários brasileiros, nesta pesquisa. Na literatura estrangeira, foram encontrados três estudos envolvendo bibliotecários. O de Hovekamp (1994) verificou a relação entre presença do sindicato e as atitudes dos bibliotecários para com a biblioteca; o de Rubin & Buttlar (1992) que estudou o comprometimento organizacional de profissionais especializados de bibliotecas escolares de 2º. grau da região de Ohio (Estados Unidos) e o de Lee (1981) que verificou a relação entre valores pessoais e comprometimento com o trabalho.

Os estudos sobre comprometimento organizacional do bibliotecário trazem resultados relatados a seguir. No primeiro estudo, apareceram como explicações do comprometimento os itens "salário" e "trabalhar em tempo parcial", esses itens estavam ligados a um alto comprometimento com o sindicato e com a organização, justificado como comportamento de dupla lealdade. No segundo, foram identificadas as seguintes explicações: apego ao trabalho, reconhecimento do sistema, respeito da administração, desafio e variedade de tarefas. O terceiro traz o resultado de uma relação positiva entre valores pessoais e comprometimento.

Hovekamp (1994) realizou sua tese de doutorado com o objetivo de investigar as associações entre a presença do sindicato e as atitudes no trabalho, especificamente quanto aos seguintes itens: satisfação no trabalho; valores e comprometimento em bibliotecas universitárias e de pesquisa.

A autora utilizou os seguintes instrumentos de coleta de dados: "*Minnesota*

Satisfactions Questionnaire (MSQ)" para medir satisfação, ALPER'S *survey instrument* para valores do trabalho e Porteus "Organizational Commitment Questionnaire" além de uma adaptação de Porter para comprometimento com o sindicato, complementando com outras questões sobre idade, sexo, trabalho parcial ou tempo integral, salário anual e, no final, um espaço para comentários. Hovekamp trabalhou com três hipóteses principais que afirmavam:

- 1) Existe um relacionamento significativo entre a presença do sindicato e o comprometimento dos bibliotecários para com a sua biblioteca;
- 2) Existe um relacionamento significativo entre o *status* de membro do sindicato e o comprometimento dos bibliotecários para com a sua biblioteca ;
- 3) Existe um relacionamento significativo entre o comprometimento do bibliotecário para com o sindicato e seu comprometimento para com a sua biblioteca e os desdobramento de cada um.

Foram pesquisados 400 bibliotecários, sendo 200 em ambientes sindicalizados e 200 sem a presença de sindicato. Foram obtidas 91% de respostas. Foi estudada a relação entre a presença do sindicato e as atitudes no trabalho e testada a possibilidade de diferenças entre bibliotecários de ambiente sindicalizado *versus* bibliotecários de ambientes não sindicalizados.

O perfil da amostra estudada foi o seguinte: maioria do sexo feminino (63%), idade entre 41 a 50 anos, tempo de serviço assim distribuído: 16 a 20 anos (20.2%), 11 a 15 anos (18.7%) e 6 a 10 anos (18.2%). Trabalhavam em tempo integral: 93.9%.

Os resultados indicaram que a presença do sindicato, trabalhar em tempo parcial e salário são fatores que contribuem para o comprometimento como um todo. Especificamente em relação às três hipóteses os resultados foram os seguintes:

- a) No teste da primeira hipótese, a presença do sindicato, isoladamente, apresentou relação negativa para com o comprometimento organizacional. No teste, as variáveis demográficas de controle, tempo parcial e salário, obtiveram uma relação positiva com o comprometimento.
- b) Quanto a *status* de membro de sindicato", esse fator também não apresentou relação

significativa com o comprometimento para com a biblioteca. No entanto, mais uma vez, a variável de controle "salário" provou ter relação positiva com o comprometimento, representando a explicação de 11.6% das variações entre os sindicalizados.

c) A relação entre comprometimento para com o sindicato e comprometimento para com a biblioteca foi significativa estatisticamente. Os profissionais mais comprometidos com o sindicato tendem a ter um alto grau de comprometimento para com a biblioteca empregadora. Nesse teste, o comprometimento com o sindicato e salário são as variáveis que explicam 14.8% das variações de comprometimento organizacional.

Na discussão sobre os resultados considerados conflitantes a autora concluiu: "bibliotecários comprometidos com o sindicato são também comprometidos com a biblioteca, porém não são influenciados pela presença do sindicato". A autora procura explicá-los por meio dos estudos existentes sobre dupla lealdade.

Apesar de não ter resultados positivos sobre a influência da presença do sindicato, a autora cita os comentários voluntários recebidos na pesquisa. Foram 65 observações de bibliotecários de ambientes sindicalizados e 54, de não sindicalizados. Foi observado que, no caso dos de ambiente sindicalizados, foram feitas críticas à administração da biblioteca ou da universidade, enquanto que, nos comentários dos não sindicalizados, a preocupação maior era com o trabalho individual e esses comentários foram mais positivos, mostrando que a presença do sindicato cria um ambiente de questionamento.

A autora considera que, todos os fatores pesquisados por ela simultaneamente, deveriam ser investigados isoladamente em outros estudos. Sugere os seguintes itens : (1) estudo sobre o comportamento encontrado nos bibliotecários, a dupla lealdade e a indiferença à presença do sindicato, para determinar se são específicos desse tipo de profissional e (2) análise mais sistemática das variáveis demográficas "salário" e "trabalhar em tempo parcial".

O segundo trabalho envolvendo bibliotecários é o de Rubin & Buttlar (1992). O estudo teve como propósito determinar o grau de comprometimento de profissionais especializados de biblioteca escolar de 2º grau e determinar os fatores que impedem ou promovem o seu desenvolvimento. Foram enviados 420 questionários e devolvidos 371

(80%).

Os autores utilizaram o *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) desenvolvido por Mowday et al. (1982) na primeira parte e desenvolveram o *Media Specialist Questionnaire* (MSQ) para estudar as particularidades dos profissionais pesquisados, na segunda parte. Para a terceira parte, foram coletados dados demográficos (carreira, características do trabalho, tamanho da escola, salário, características pessoais).

As características da amostra foram as seguintes: a maioria é estável, ativa, está no meio de carreira e com um modesto salário, tem entre 9 a 14 anos de experiência, mais da metade (54%) está envolvida com supervisão de 0-1 empregado, 81% são mulheres, casadas (74%), brancas, idade 35-45 (50%) e com boa escolaridade (bacharelado, mestrado e pós mestrado).

A aplicação do OCQ revelou que os pesquisados se encaixaram na proposta tripartite de Mowday et al. (1982), isto é crença nos valores da organização; disposição de se esforçar e desejo de manter o vínculo.

A aplicação do MSQ revelou atitudes positivas em relação ao trabalho (mediana = 6.0 ou mais) que foram encontradas numa variedade de aspectos, a saber: autonomia, segurança, salário, respeito recebido por parte dos administradores, e professores e desafio intelectual. Ficou evidente que o seu atual trabalho vai ao encontro de suas perspectivas de carreira e que preferem o trabalho da biblioteca ao ensino na mesma escola. Os autores ressaltam: *"interessantemente, nesta parte, apareceram duas áreas com atitude positiva moderada esbarrando numa atitude negativa. Essas áreas são "reconhecimento" e Jeedback", apesar do significado de reconhecimento ser positivo (afirmação 16, média = 4.48), 25 % dos respondentes apresentaram um escore de 3 ou menos e 10 % com escore de 2 ou menos. Isto parece indicar que os profissionais estão quase satisfeitos com todos os aspectos de seu trabalho e que o grau de reconhecimento poderia ser aumentado. O mesmo acontece com feedback regular (afirmação 30, média = 3.88) Um quarto dos respondentes apresentaram um escore de 2 ou menos e 10% marcou o mais baixo escore possível"*. Segundo os autores, esses resultados indicam que o reconhecimento e a comunicação poderiam ser incrementados,

apesar dos bibliotecários gostarem das suas tarefas, do ambiente de trabalho e dos colegas.

Para verificar o poder discriminante do MSQ, os autores relatam o seguinte: *"uma análise posterior foi conduzida para determinar a capacidade do MSQ e para discriminar os vários graus de comprometimento, como o revelado pelo OCQ. Para realizar isso, análises discriminantes do tipo stepwise e canônica foram feitas com as afirmações do MSQ. "Nessa análise, foram identificadas cinco variáveis com grande poder discriminante, a saber: (a) desejo de permanecer na posição (.66); (b) reconhecimento (.48); (c) respeito dos administradores (.41) (d) desafio (.26) e (e) variedade de tarefas (.19).*

Os autores concluíram que os pesquisados têm um alto grau de comprometimento, relacionado, particularmente, ao apego pelo seu trabalho. Esse resultado tem, também, relação com os seguintes fatores: reconhecimento pelo sistema, respeito da administração, desafio e variedade de tarefas. Eles concluem que o resultado encontrado é pertinente aos estudos prévios que identificaram baixo *turnover* entre bibliotecários.

Rubin & Buttlar (1992) apontaram, ainda, os fatores adicionais que contribuíram para o grau de comprometimento entre os pesquisados: capacidade de alcançar seus objetivos quanto ao desenvolvimento na carreira; estabilidade, rede social e fatores de satisfação relacionados ao trabalho e/ou tarefas (autonomia e variedade de tarefas).

Eles procuram explicar a alta porcentagem de indivíduos que se sentem bem em relação às suas expectativas na carreira, mostrando que esta é uma característica própria da *carreira* dos bibliotecários de uma instituição escolar e destacam dois pontos: (1) antes de optarem pela profissão de bibliotecário escolar, os pesquisados eram professores e (2) estavam familiarizados com os fatores de promoção ou discriminação dentro da escola. Sendo assim, ao fazer sua opção, eles tinham conhecimento prévio da carreira de professor³¹ e da carreira de bibliotecário, suas perspectivas, portanto, foram mais realísticas.

⁵¹ Rubin e Buttlar (1992) ao comentar os resultados da aplicação do MSQ afirmam: *"ficou bastante claro que o atual trabalho vai ao encontro das suas expectativas e que preferem o trabalho na biblioteca ao ensino"*.

Lee (1981), em sua tese de doutorado, realizou um estudo exploratório sobre o relacionamento entre comprometimento com trabalho e valores pessoais de bibliotecários de bibliotecas universitárias do sul dos Estados Unidos.

Segundo o autor, os estudos anteriores foram limitados, em razão da adequação do ferramental conceptual empregado. Esses estudos falharam em não reconhecer a importância das variações entre os valores pessoais e o comprometimento com o trabalho. Antes, o comprometimento organizacional era entendido como uma expressão individual funcional dentro do contexto, desligado de outras influências do mesmo (preditores, antecedentes). Os valores pessoais em tais estudos foram assinalados como determinantes únicos e independente do comprometimento com o trabalho. Esses estudos partiam da crença de que o indivíduo integrava seus objetivos pessoais com o objetivo da organização, por meio das manifestações de lealdade, envolvimento, identificação e consciência das normas.

Na pesquisa do autor, foram consideradas as teorias pertinentes, os achados na literatura sobre o referencial teórico de interconectibilidade entre valor e atitude, sintetizadas através da relação critério-preditor de comprometimento com o trabalho e valores pessoais, pelo qual a hipótese foi testada. Foram verificados, também, os efeitos das variáveis demográficas: idade, sexo, salário e outros, tipo de instituição em relação a comprometimento e valores pessoais.

Foram investigados 208 bibliotecários de instituições universitárias, pertencentes à associação de escolas do sul dos Estados Unidos, representando 37% do total da população.

Os índices encontrados, nas análises de regressão, apoiaram as afirmações feitas sobre a interconectibilidade entre valores e atitudes. Apesar dos efeitos das variáveis demográficas terem sido cumulativos para a correlação entre comprometimento e valores pessoais, não se mostraram estatisticamente significativos como moderadores (não interferem) no grau de relacionamento existente entre comprometimento e valores pessoais.

Foram encontrados os seguintes resultados:

- a) Valores pessoais são fortes preditores de comprometimento;
- b) Apesar das variáveis demográficas, individualmente, ou em combinação, não interferirem no significado dos preditores, na relação comprometimento e valores pessoais, elas cumulativamente explicam as variações existentes entre comprometimento e valores pessoais;
- c) Cinco variáveis (sexo, idade, salário, tempo de serviço e tipo de instituição) contribuíram em 18,91% no total do critério de variação do comprometimento. Especificamente, o autor encontrou os seguintes resultados: (1) a diferença na média nos escores de comprometimento entre homens e mulheres foi zero; (2) a média dos escores de comprometimento de cinco faixas de idade sugere que os mais velhos têm grau maior de comprometimento. O mesmo ocorre em relação ao pagamento e tempo de serviço, ou seja, o indivíduo mais bem pago e com maior tempo de serviço tem um grau maior de comprometimento e (3) as diferenças da média entre bibliotecários de bibliotecas universitárias públicas ou privadas foram insignificantes.

O autor conclui que (1) o comprometimento é unicamente individual, independente da função do "valor expresso" que caracteriza avaliação positiva entre o trabalho e o ambiente de trabalho; (2) o comprometimento é uma meta do mecanismo de integração individual, manifestado por meio de atitudes tais como lealdade, envolvimento, identificação, consciência das normas, relevantes para o contexto organizacional; (3) ao contrário dos achados na literatura o comprometimento não é discriminado por meio de sexo e tipo de instituição; (4) apesar de sexo, idade, tempo de serviço e salário estarem relacionados positivamente com o comprometimento, nenhum deles pode ser considerado preditor significativo de comprometimento e (5) que o quadro teórico e o projeto da pesquisa foram confiáveis.

2.3.2.3 Estudos realizados sobre comprometimento envolvendo autônomos

Os autores que fizeram estudos comparativos, envolvendo autônomos e empregados de uma organização, afirmam que o segmento autônomo tem recebido pouca atenção dos pesquisadores da área da psicologia organizacional. Thompson et al. (1992) mostram a opinião de Carrol & Mosakowisk (1987) afirmando que os autônomos

constituem um amplo e crescente segmento na força de trabalho dos Estados Unidos. Mesmo assim, eles não tem sido estudados por pesquisadores organizacionais. Éden (1973), desde da década de 70, apontava que esse segmento deveria estar presente, nas pesquisas de comportamento organizacional, como grupo de comparação para a investigação dos efeitos em variáveis organizacionais.

Dentro da perspectiva do comprometimento organizacional, Thompson et al. (1992) fizeram um estudo comparando autônomos e empregados de uma organização. Os autores basearam-se em achados anteriores, especificamente quanto aos seguintes aspectos: satisfação com a vida e trabalho, partindo da premissa de que é difícil separar os sentimentos em relação ao trabalho e à vida pessoal; o trabalho do autônomo se caracteriza por ter mais riscos, tanto em torno de salários e seus bens como por fazer maiores investimentos na área emocional, física e financeira.

O estudo teve, como hipóteses, as seguintes afirmações: (1) o autônomo, em razão do grande esforço físico, emocional e financeiro, é altamente comprometido com o seu trabalho e destaca-se mais do que empregados de uma organização; (2) existe uma forte relação entre trabalho, vida, família e auto-satisfação para os autônomos como indivíduos.

A amostra foi de ex-alunos de mestrado de uma grande universidade do leste dos Estados Unidos. Foram excluídos da amostra as mulheres (foram encontradas apenas três (4%) autônomas) desempregados, aposentados e empregados de tempo parcial. A amostra foi assim representada: 115 empregados e 62 autônomos.

Os autores utilizaram a escala "General Job Satisfaction (GJS)", de Hackman & Oldham, (1975) para medir satisfação no trabalho. A auto-satisfação e satisfação com a família foram medidas com itens adaptados do GJS. O comprometimento organizacional foi medido com a escala de 15 itens do OCQ (Mowday, 1982).

Os resultados são os seguintes:

(hipótese 1) a predição de que o autônomo (em oposição aos empregados de uma organização) mostraria altos graus de comprometimento, em razão do esforço feito por esse profissional, foi sustentada. Porém, quanto aos outros fatores "envolvimento com o

trabalho" e "projeção no trabalho", os resultados da análise ANCOVA⁵² não foram significativos, assim sendo esta hipótese foi parcialmente sustentada.

(hipótese 2) quanto à segunda hipótese, como foi previsto, foi observado nos autônomos um forte relacionamento entre: (1) satisfação com o trabalho e satisfação com a vida; (2) satisfação com o trabalho e auto-satisfação e (3) satisfação com o trabalho e satisfação com a família, comparando com o que foi encontrado entre indivíduos empregados de uma organização.

Entre as recomendações para estudos futuros necessários e para aumentar o conhecimento sobre o trabalho dos autônomos, os autores sugerem estudos longitudinais e estudos em que se controlassem as tarefas/responsabilidade, tipos de empresa e variáveis demográficas. Eles acham necessário um estudo que examine as mulheres como autônomas, uma vez que existem estudos mostrando, o crescimento deste segmento entre 1980 e 1986.

Outro trabalho, envolvendo autônomos e empregados de uma organização, é o estudo de Lachman & Aranya (1986). O estudo procurou determinar diferenças entre três grupos, a saber: contadores autônomos, contadores vinculados a uma organização especializada em contabilidade e contadores empregados em outras organizações.

Segundo os autores, "*o modelo teórico deste estudo partiu de um conjunto de suposições a respeito das direções e efeitos do comprometimento profissional para com a organização, realização das expectativas e intenção de sair.*" As relações poderiam ser diretas, indiretas ou ambas.

Essas suposições foram examinadas por meio da análise de trajetória (path analysis) que permite a avaliação dos efeitos diretos (positivos) e indiretos (negativos) entre os fatores mencionados acima. Cada ambiente de trabalho (organização especializada em contabilidade, organização não especializada e autônomos) foi analisado separadamente.

Os resultados foram diferentes para os três grupos. Eles mostram que o pressuposto sobre comprometimento e atitudes no trabalho prevalece para os contadores de

⁵² Análise de covariância é usada para avaliar grupos diferentes em relação a uma mesma variável dependente e para corrigir margem de erros .

organizações não especializadas em contabilidade, mas não prevalece para os profissionais dos outros ambientes (organização especializada e autônomos).

Os autores concluíram que os diferentes ambientes de trabalho (organizações profissionais, não profissionais e autônomos) explicam as diferenças encontradas, apontando que o profissional muda seu referencial a respeito do grupo externo, grupo profissional e dentro da organização, de acordo com o ambiente que trabalha (profissional ou não profissional). Eles sugerem o exame dessas diferenças de ambiente de trabalho por pesquisas futuras, por serem variáveis importantes para o estudo de contadores ou outro grupo profissional em ambientes diferentes de trabalho. Essas diferenças podem ter implicações para o conflito de comprometimento, ou seja, o comprometimento pode acontecer sob algumas condições e em outras, não .

O terceiro trabalho encontrado sobre autônomos *versus* empregados é de Éden (1973). O autor explicava, nessa época, porque os autônomos tinham sido negligenciados pela psicologia organizacional.⁵³ Em primeiro lugar, estava o fato de que estes trabalhadores eram vistos, por muitos, como um segmento que estava encolhendo continuamente dentro da força de trabalho; em segundo lugar, os autônomos não são tão acessíveis quanto os empregados de uma organização e, em terceiro lugar, a tendência de estudar a satisfação no trabalho dentro do contexto das relações de trabalho, ou seja, relação entre o empregado e seu superior, o que exclui o autônomo.

Éden⁵⁴ afirmava que, na época de sua revisão da literatura, não encontrou nenhum relato sobre satisfação no trabalho envolvendo autônomos como grupo de comparação. O autor, em 1975, fez um outro estudo, dentro da perspectiva da psicologia organizacional, envolvendo 1902 empregados de uma organização e 183 autônomos. Utilizou, como hipótese, a suposição de que os autônomos teriam maiores benefícios psicológicos, tais como: a auto realização e a autonomia maiores do que as dos empregados de uma organização. Porém, em sua análise, não conseguiu comprovar a existência de diferença significativa entre os dois grupos, em relação aos benefícios psicológicos. Sua análise

⁵³ Thompson et al., em 1992, após a revisão de literatura, continuam afirmando que existem poucos estudos sobre autônomos dentro da psicologia organizacional.

⁵⁴ Éden, para sua tese de doutorado, fez uma revisão de literatura (publicada em 1973) procurando por pesquisa sobre autônomos quanto a comportamento econômico, mobilidade, classe social, comportamento político, satisfação no trabalho e saúde mental. Em sua pesquisa (artigo de 1975) levanta, como hipótese, que o autônomo teria maiores benefícios quanto à auto-realização, emprego de habilidades e autonomia, entre outros.

demonstrou uma ligeira margem a favor dos autônomos, quanto à satisfação no trabalho e, também, quanto à tensão do papel (*role strain*). Não encontrou, ainda, diferenças quanto à saúde mental. O autor conclui que, apesar de haver vantagens para o autônomo, sua situação não fornece grandes efeitos psicológicos, como o prometido no "sonho americano".

As pesquisas envolvendo autônomos e não autônomos mostram que há diferença na relação com o trabalho. Thompson et al. identificaram que os autônomos pesquisados se mostraram mais comprometidos, em razão do esforço feito por eles ser maior comparado ao esforço de empregados de uma organização. Lachman & Aranya não identificaram um forte relacionamento entre atitudes no trabalho e intenção de sair, ou seja, de deixar seu próprio negócio⁵⁵, mas encontraram diferenças de atitudes entre os três grupos estudados. Éden encontrou em sua análise uma ligeira margem a favor dos autônomos em relação a satisfação e tensão do papel. Esses resultados mostram que existem diferenças entre os autônomos e empregados de uma organização, embora, às vezes, a diferença seja representada por uma pequena margem. Porém, para se ter dados confiáveis sobre a atuação deste tipo de profissional, seria necessário um maior número de estudos, como foi apontado pelos autores que pesquisaram o assunto.

Este estudo tem, como preocupação, estabelecer, por meio da análise das atitudes em relação à organização, as diferenças existentes entre os bibliotecários autônomos e os bibliotecários institucionalizados. Os levantamentos encontrados na literatura que fizeram comparações entre as atitudes dos autônomos e dos empregados de uma organização mostram que essas diferenças podem ser encontradas. O estudo dessas diferenças poderá servir de subsídio para os cursos existentes, desenvolvimento de programas de treinamento ou para as associações profissionais. Podem contribuir, também, para a conscientização dos bibliotecários sobre as características necessárias para nova carreira. Será mostrado a seguir como será feita a análise das diferenças entre os dois grupos.

⁵⁵ Os autores reconheceram que o modelo teórico proposto para os autônomos não foi bem formulado para esse grupo.

2.5 Conclusão da revisão da literatura

O objetivo da revisão da literatura foi dar suporte ao estudo. Foram vistas as influências do contexto para o bibliotecário, a saber: da sociedade da informação, a tese da desinstitucionalização; a terceirização, a globalização e as discussões sobre emprego.

Dentro do tema terceirização, foram relatadas as experiências que avaliam essa prática em serviços de informação. Foram mostrados os elementos que revelam a terceirização como estratégia, oportunidade de trabalho para os autônomos. Foi mostrada, também, a opinião de especialistas sobre a prática da terceirização associada ao subemprego ou à precarização do emprego.

Para estudar o profissional independente da área de Biblioteconomia, foram selecionados relatos que mostram a atividade, no exterior e no Brasil. Em relação ao profissional institucionalizado, foram revisados os estudos de mercado de trabalho da década de 90.

Durante a revisão de literatura, foi sentida a ausência de estudos com profissionais autônomos brasileiros. Portanto, os subsídios para o desenvolvimento do estudo foram retirados da literatura estrangeira.

A parte destinada aos autônomos reflete as seguintes conclusões desses estudos, a saber:

- 1) Os motivos que facilitaram a escolha pela atividade, baseados nos paradigmas da sociedade de informação, no fenômeno da terceirização e no incentivo governamental para o financiamento de microempresas.
- 2) A questão da terminologia para identificar o profissional.
- 3) As habilidades e os conhecimentos necessários para exercer as atividades e a infraestrutura para iniciar o negócio de informação.
- 4) Os requisitos necessários para montar um negócio na área da informação

Não foi possível precisar o número de profissionais que estão desenvolvendo essa

atividade no Brasil, portanto o estudo foi desenvolvido sem esse dado. Foram encontrados informações dispersas na pesquisa de Maranhão (1994) que apontou 27 profissionais no Rio de Janeiro entre formados de 1989 - 1992 (a autora afirma que o dado deve ser visto com restrição) e no estudo de Souza & Nastri (1996) que identificaram 1.80% da sua amostra com profissionais do interior do Estado de São Paulo. Outras informações foram "pinçadas" dos registros dos Conselhos de Biblioteconomia, foi possível contabilizar 40 firmas na Região Sul Sudeste (O Rio de Janeiro não tem o registro deste dado).

Sobre a teoria utilizada para comparar o grau de comprometimento dos dois grupos de bibliotecários, foram mostrados seus aspectos teóricos e os trabalhos existentes com esses profissionais. Os relatos encontrados deram o embasamento necessário para investigar o comprometimento entre bibliotecários e comprometimento entre empregados de organização e autônomos.

3. Metodologia

3.1 Tema e abordagem teórica

A atuação do bibliotecário, dono de empresa ou *free-lancer*, na área da indústria da informação e a do bibliotecário institucionalizado foi examinada por meio dos seguintes aspectos: o profissional, as atividades exercidas, o contexto tecnológico, econômico e social e o mercado para essa atividade.

Dentro do aspecto atuação, foram estabelecidos graus de comprometimento do bibliotecário independente e do bibliotecário institucionalizado, identificando, assim, as diferenças existentes entre os dois grupos.

3.1.1 Definições operacionais para o estudo

Como pode ser visto nas discussões apresentadas na revisão da literatura deste trabalho, a terminologia que designa o profissional independente não é consistente. Assim, as definições propostas, a seguir, procuram afastar algumas confusões terminológicas encontradas, tais como o uso do termo *agente da informação*, englobando dois tipos de profissionais, que realizam tarefas diferentes e os diversos níveis em que podem atuar os profissionais envolvidos.

Para melhorar o entendimento das definições utilizadas, foi estabelecido que o profissional autônomo pode ser (1) *free-lancer*, correspondendo ao profissional que atua ocasionalmente e de forma independente; (2) empresário, correspondendo ao profissional que é proprietário ou sócio de firma. O termo autônomo pode ser aplicado a esses dois tipos, pois, o trabalho autônomo pode ser definido como prestação de serviço sem vínculo empregatício para com a organização que requisita o serviço. O empresário presta serviço por meio de sua firma e o *free-lancer*, quase sempre, de forma independente.

Para o autônomo, foram oferecidas duas opções possíveis. A primeira visa diferenciar os dois tipos de agente de informação, isto é, aquele que é *free-lancer*, independente, daquele que é empresário. O mesmo ocorreu para os consultores da informação. No instrumento de coleta de dados, foi oferecida a opção "outros" para aqueles que não se enquadravam nas

definições apresentadas, principalmente quanto ao uso da expressão "agente da informação", proposta por Paiva (1990), ainda não testada ou consagrada pelo uso.

As opções foram as seguintes:

- agente de informação¹ (*information broker*) - profissional: (1) *free-lancer*,² independente, que não está vinculado a uma organização; ou (2) sócio e/ou proprietário de firma. Suas atividades são: localizar, transferir, organizar informação, mediante o pagamento de taxas pela organização que requisita esse serviço;

- consultor de informação (*information consultant*) - (1) *free-lancer*, independente ou (2) sócio e/ou proprietário de firma e especialista que, em razão de sua considerável experiência, fornece soluções para problemas; orienta bibliotecas, centro de informação e similares; realiza projetos e outras atividades de planejamento, não executadas pela equipe regular da instituição para qual presta serviço;

O bibliotecário institucionalizado foi definido como aquele que trabalha para uma organização sob vínculo empregatício, podendo essa organização ser pública ou privada.

3.2.1 Característica do trabalho desenvolvido pelo profissional independente

A principal característica do trabalho do autônomo é a prestação de serviço, sem vínculo empregatício permanente, numa relação ocasional ou temporária, entre o profissional e o contratante. O contrário estabelece-se para o bibliotecário institucionalizado. As características das condições do trabalho do bibliotecário institucionalizado podem ser assim descritas: empregado de uma organização, para a qual presta serviço sob vínculo empregatício, numa relação estável entre ele e a organização.

3.1.2 Os contextos tecnológico, econômico e social que podem explicar o surgimento do grupo de profissionais independentes

¹ Cunha, em seu dicionário para a Ciência da Informação e Documentação, traduziu o termo como 'corretor da Informação'

² "free lancer" para esta pesquisa está sendo empregado, para identificar o profissional independente sem vínculo empregatício e sem firma constituída.

De acordo com o histórico do profissional, os fatores tecnológicos, econômicos e sociais que facilitaram o surgimento dessa nova atividade são os mesmos que compõem a "sociedade da informação". Dentro dessa perspectiva, a informação passa a ser um bem de valor econômico, necessário à competição, na área de negócios. Tal informação, em muitos casos, é do tipo não convencional³, como por exemplo: relatórios sobre situação de mercado e dados estatísticos. A rapidez no fornecimento da informação é outro aspecto que tem motivado o mercado a procurar os serviços desses profissionais.

Para responder à demanda de novas informações por parte da sociedade, foi feito um esforço visando melhorar o acesso à informação, principalmente quanto à sua recuperação o que resultou na automação das bibliotecas e centros de informação. Esse foi o contexto propício para consultores atuarem em projetos de automação, projetos para construção de bases de dados ou programas para acessar as informações.

O fator tecnológico, derivado da união das telecomunicações e informática, possibilitou o acesso remoto à informação armazenada em bases de dados. Esse foi o campo de atuação dos primeiros *information brokers*. O emprego dessa tecnologia veio quebrar o monopólio das bibliotecas e similares na transmissão da informação. Como consequência, surgiu a tese da desinstitucionalização da profissão ou, em outras palavras, o bibliotecário pode encontrar mercado profissional fora da instituição biblioteca.

De maneira geral, o impacto da união das telecomunicações e informática tem alterado os padrões ocupacionais⁴. Esse impacto proporcionou novos arranjos ou formas de trabalho, caracterizados por atividades temporárias ou subcontratação de serviços. Dentro desses novos padrões, inclui-se aquele que é desenvolvido na própria casa do indivíduo, ligado à empresa por sistemas computadorizados. A nova forma de trabalho, de acordo com os relatos encontrados, tem sido bastante praticada pelo bibliotecário autônomo.

Outro exemplo que pode ser incluído, dentro da perspectiva de alteração dos padrões ocupacionais, são os trabalhos executados em tempo parcial e os temporários. Essas mudanças possibilitaram novas oportunidades no mercado de trabalho para o profissional.

³Publicações não convencionais são aquelas que se diferem das usuais, livros e revistas. São chamadas, também, de literatura cinzenta (*gray literature*)

⁴Bastos (1994) cita o estudo de Kanawaty et al. (1989) sobre as mudanças na estrutura geral das ocupações

As décadas de 80 e 90 trazem o impacto da crise econômica. Esse fato tem provocado a procura da redução de custos e do tamanho das organizações. Como consequência, cresce o desemprego dos bibliotecários. Por outro lado, surge o incentivo à formação de microempresas e a demanda fornecida pela terceirização, o que favorece a área de prestação de serviços. Essa estratégia é o resultado da prática administrativa das empresas que entregam a terceiros a execução de algumas atividades, visando à redução de custos.

Para identificar a influência desse contexto foram feitas, nesta pesquisa, perguntas específicas aos autônomos sobre os benefícios do fator tecnológico, resultante da junção informática e comunicação, sobre as oportunidades econômicas oferecidas pelas linhas de financiamento do governo, sobre o mercado existente e sobre a influência da terceirização.

3.1.3 Comprometimento organizacional do bibliotecário

O bibliotecário institucionalizado teve, neste estudo, suas atitudes para com a organização comparadas com as do bibliotecário autônomo. Foram medidas variáveis demográficas, variáveis de atitudes em relação às tarefas exercidas, atitudes em relação ao grupo e atitudes para com a organização. O conjunto de variáveis foi comparado com o grau de comprometimento, encontrado na análise da variável comprometimento. A partir dessa comparação, foram estabelecidas as diferenças existentes entre os dois grupos⁵.

Para a parte que se refere à variável comprometimento organizacional, foi utilizado o enfoque afetivo, no qual se baseiam as afirmações utilizadas por Mowday et al. (1982) no seu *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). As afirmações utilizadas nesse instrumento de coleta de dados estão baseadas em três características conceituais: (1) crença e aceitação dos objetivos e valores organizacionais; (2) disposição para defender a organização e (3) desejo de manter o vínculo com a organização.

⁵ Lachman & Aranya (1986) afirmam ser óbvio que variáveis tais como comprometimento, satisfação no trabalho, realização de expectativas e intenção de sair da organização tenham significado diferente para o autônomo em relação ao empregado de uma organização.

Para medir o comprometimento organizacional, foi utilizada uma escala de nove itens⁶. Sendo assim, houve uma redução em relação à proposta de Mowday et al. (1982) de 15 itens, conforme estudo apresentado por Bastos (1992).

As variáveis demográficas e as atitudes no trabalho foram baseadas no estudo de Borges-Andrade, Afanasieff e Silva (1989), refletindo a experiência brasileira dos autores, numa pesquisa junto a servidores de uma instituição de pesquisa agropecuária e os achados de outros autores totalizando 3684 indivíduos em 41 organizações, descritos em Borges-Andrade (1994).

A opção por esse enfoque partiu da necessidade do exame das diferenças desses dois grupos. Para estabelecer tais diferenças, foi escolhido um meio para observar como os dois grupos se comportam em relação à prestação de serviço a uma organização. Os dados foram examinados da seguinte maneira: numa primeira etapa, foram verificadas experiências, tipo de instituição, tamanho, tempo de serviço, função exercida e salário; o relacionamento com o trabalho e com a instituição e, por fim, a indicação da organização ideal. Numa segunda etapa foi verificado o relacionamento para com a organização. Ao final, foram estabelecidas as diferenças por meio da comparação dos dados da primeira etapa com a segunda.

Esquemáticamente⁷ a comparação se processará da seguinte forma para os dois grupos:

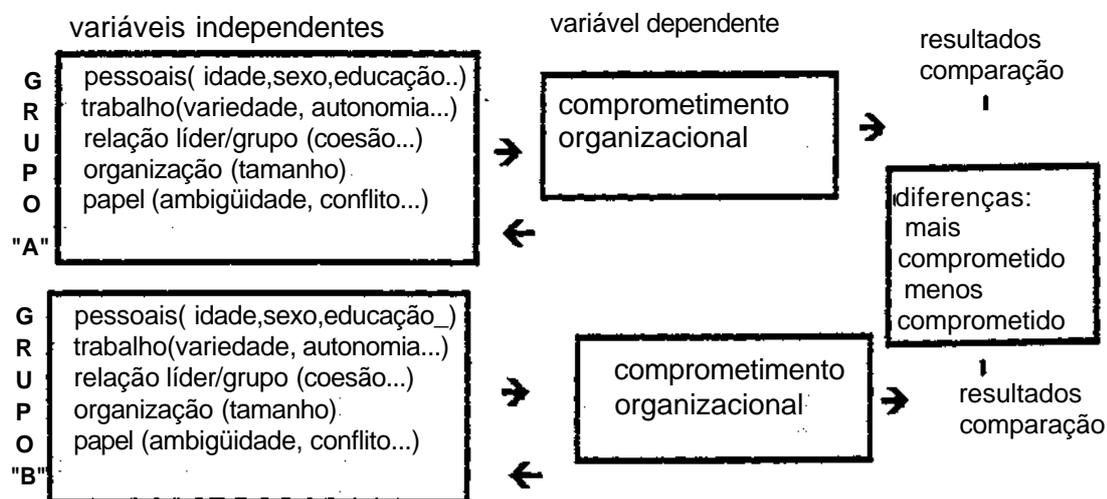


Fig. 3 Comparação dos grupos

⁵ A escala proposta por Mowday et al. (1982) foi consolidada a partir do trabalho de Mathieu & Zajac. No Brasil validada por Borges-Andrade et al. (1990). Bastos no seu artigo *'Medidas de comprometimento no contexto do trabalho.'* sugere a redução da escala.

⁷ Baseada na figura de Borges Andrade et al. (1990)

A seguir, são apontados os pressupostos, o problema, objetivos, instrumento de coleta de dados e análise proposta para verificar as diferenças entre os dois grupos.

3.2 Pressupostos, Problema, Hipóteses e Objetivos

3.2.1 Problema

A atuação do bibliotecário brasileiro, como empresário na área de informação, é o elemento central desta pesquisa. A atividade empresarial do bibliotecário, na indústria da informação, é um fenômeno recente e pouco conhecido no Brasil. Os motivos pelos quais alguns bibliotecários optaram por esta atividade são desconhecidos. Esses motivos podem ser de razão pessoal: desafio; independência; idealismo; vontade de sair da rotina, ou de ordem econômica: desemprego e oportunidade de mercado. São poucos os dados sobre número de profissionais em atividade e a demanda por serviços dessa natureza, aspectos relevantes para o futuro do segmento. No Brasil, dentro das informações disponíveis, pode ser encontrada uma lista dos profissionais atuantes, mantida pelo IBICT e dois relatos na literatura que trazem o resultado de estudos exploratórios específicos sobre autônomos e duas pesquisas sobre mercado de trabalho em geral, da década de 90⁸

Tão importante quanto o conhecimento da atuação desse profissional é a compreensão das mudanças provocadas pelos impactos do contexto tecnológico, econômico e social, impactos esses que tomaram possível o aparecimento da carreira alternativa para o bibliotecário.

A seguir será mostrado, na fig. 4, o modelo teórico da pesquisa. Esse modelo baseou-se na figura apresentada por Bastos (1994: 91). Os itens da figura 4 serão discutidos no próximo item.

³ Maia (1986) e Pinheiro (1987) realizaram um estudo exploratório com profissionais do Distrito Federal. Foram entrevistados, no primeiro estudo, nove profissionais e, no segundo 23, profissionais. Alguns dados foram levantados sobre as atividades exercidas, motivação e formação necessária. No entanto, em razão do reduzido número de profissionais consultados, da limitação regional e da limitação de um estudo exploratório, não foi possível fazer generalizações. Pinheiro (1994: 42), em sua pesquisa sobre mercado de trabalho, no Estado do Rio de Janeiro, com egressos do curso de biblioteconomia após a implantação do currículo de 1982, encontrou o segmento autônomo (identificou 18 profissionais) mas não foi o enfoque principal da sua pesquisa. O mesmo acontece na pesquisa de Souza & Nasti (1996:196) que encontraram 1,8% da sua amostra (bibliotecários do interior do Estado de São Paulo) trabalhando nessa atividade

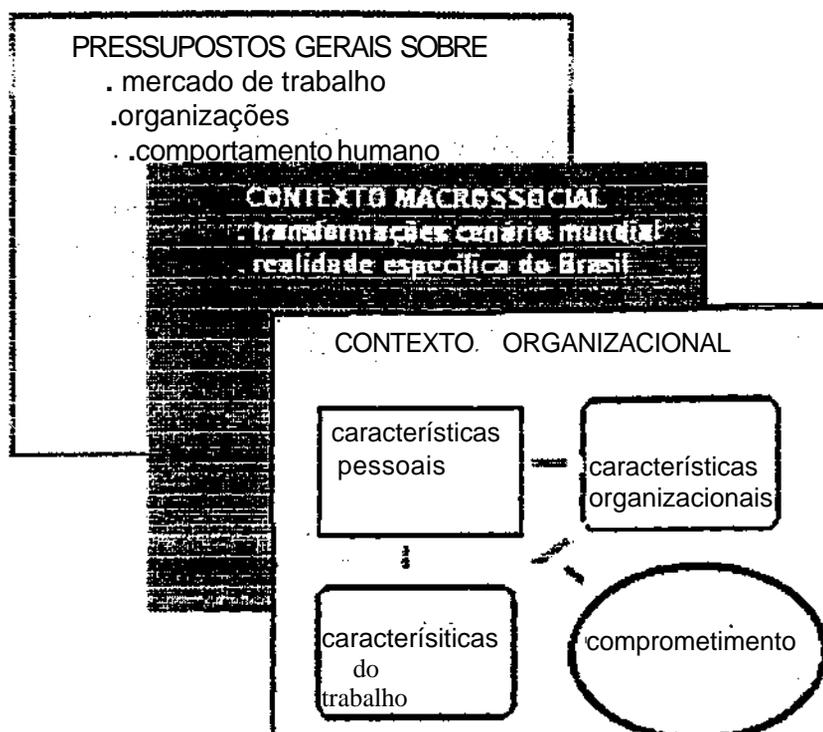


Fig. 4 Modelo teórico da pesquisa (baseado em Bastos, 1994:91)

Fig 4 modelo teórico da pesquisa

Partindo do pressuposto de que existem diferenças de atuação entre bibliotecários autônomos e bibliotecários institucionalizados, esta pesquisa pretende verificar os seguintes aspectos envolvidos: motivos de opção, conhecimentos necessários e graus de comprometimento. Trata-se de uma pesquisa do tipo "survey", exploratória quanto aos motivos e ao mercado dos autônomos e confirmatória, quanto à escala de 9 itens para medir o comprometimento.

Como resultado, espera-se obter a explicação teórica para o surgimento dos empresários (ou *free-lancer*) da informação, dentro do contexto tecnológico, econômico e social; estabelecer o perfil, habilidades e motivações desses empresários em comparação com o bibliotecário que trabalha em instituição e finalmente avaliar a situação desse segmento no Brasil.

O bibliotecário independente foi estudado quanto ao contexto macro e microssocial. No nível macro, foi procurado estabelecer os motivos fornecidos pelo contexto tecnológico, econômico e social e, no nível micro, tentou-se graus de comportamento organizacional entre bibliotecários que atuavam de forma autônoma e bibliotecários institucionalizados.

A importância deste estudo pode ser assim definida: (1) constatação de uma nova carreira; (2) definição das atitudes do profissional autônomo em relação à organização, (3) identificação das habilidades necessárias à condução de um negócio, habilidades essas que serão importantes para a adequação de currículo e desenvolvimento de programas de treinamento.

O estudo poderá contribuir para o conhecimento do comprometimento organizacional do bibliotecário, explicitado pelas relações que este mantém com a organização. Dentro dessa perspectiva, o tema é inédito, pois, o bibliotecário brasileiro, em relação à organização, tem sido pouco estudado⁹. Especificamente sobre o estudo do comprometimento não foi encontrado nenhum estudo envolvendo bibliotecários brasileiros.

Os estudos sobre o bibliotecário têm abordado a formação, perfil profissional e o mercado de trabalho. Sobre o bibliotecário autônomo, as pesquisas existentes não são consistentes teoricamente, nem representativas para possibilitar generalizações.

3.2.2 Hipóteses

Nesta pesquisa foram testadas hipóteses que podem explicar o surgimento do empresário da informação da área de biblioteconomia, as características de sua atuação e o mercado de trabalho.

As hipóteses testadas são as seguintes:

a) Quanto ao surgimento do empresário da informação

h. 1 O surgimento do empresário da informação está relacionado aos seguintes componentes da indústria da informação (a ser testado pelas questões 21, 25 e 26):

Oliveira (1995) pesquisou *atitudes* de planejamento em bibliotecários de instituições universitárias. Moreno (1991) pesquisou *qualidade de vida no trabalho* e Oliveira (1983:18) utilizou uma escala de *atitudes* no seu trabalho "O bibliotecário e a sua auto-imagem" considerado por Mostafa et al (1992) como um estudo sobre satisfação.

- 1.1 a transformação da informação em mercadoria de valor;
- 1.2 os esforços concentrados para armazenar e recuperar a informação;
- 1.3 o acesso remoto à informação tomado possível pela união da informática e telecomunicações.

b) Quanto à atuação do bibliotecário autônomo, empresário ou "free lancer"

h. 2) O bibliotecário autônomo tem atuação diferenciada da dos bibliotecários institucionalizados, quanto:

- 2.1 motivos de opção pela organização (questão 11)
- 2.2 relacionamento com o trabalho (questão 16 e parte da questão 17);
- 2.3 grau de comprometimento para com a organização para qual trabalha (os nove primeiros itens da questão 17);
- 2.4 percepção da organização ideal (questão 18).

c) Quanto à existência do mercado de trabalho

h.3) A existência do mercado de trabalho para os autônomos pode ser medida:

- 3.1 pelo número de contratos anuais (questão 25) e
- 3.2 pelo número de profissionais identificados como autônomos (questão 20).

h.4) A existência do mercado de trabalho pode ser explicada (questão 21):

- 4.1 pela facilidade de financiamento para microempresas;
- 4.2 pela possibilidade de acesso remoto à informação e
- 4.3 pela contribuição do advento da terceirização.

h.5) O mercado de trabalho pode ser descrito por meio das seguintes características:

- 5.1 instituições que estão oferecendo serviços (questões 7, 8 e 9);
- 5.2 tarefas exercidas (questão 15);
- 5.3 região (questão 10);
- 5.4 salário (questão 14);
- 5.4 tipo de profissional (questão 20);
- 5.5 tipo de negócio (questão 23) e
- 5.6 habilidades necessárias (questões 22 e 24).

3.2.3 Objetivos

Esta pesquisa tem por objetivos:

- a) determinar os motivos do surgimento de um mercado de trabalho alternativo para o bibliotecário;
- b) identificar as características da atuação do bibliotecário autônomo *em* comparação com a atuação do bibliotecário institucionalizado;
- c) identificar o mercado para os bibliotecários autônomos.

3.2.4 Universo e Amostra

A amostra desta pesquisa foi composta pelos bibliotecários das regiões Sul e Sudeste (ver Tabela n. 1), que representam 71.5 % do total de bibliotecários brasileiros. O universo dos bibliotecários, em março de 1995, era de 20.143 profissionais¹⁰.

As razões da escolha da amostra estão relacionadas com as limitações de se fazer pesquisa com universo tão abrangente e disperso geograficamente. Os custos e as dificuldades de se consultarem todos os profissionais motivaram a opção pelas regiões Sul e Sudeste, pressupondo-se que nessas regiões a indústria brasileira¹¹ é mais desenvolvida e concentra um número maior de profissionais

Os profissionais das regiões Sul e Sudeste serão divididos nos dois seguintes grupos:

- bibliotecários institucionalizados (pertencentes a uma instituição);
- bibliotecários autônomos (*free-lancer* e empresários da informação da área de biblioteconomia).

¹⁰De acordo com o levantamento realizado pelo Conselho Federal de Biblioteconomia, no período de dezembro de 1994 a março de 1995. Na distribuição dos questionários foram encontradas algumas diferenças em relação aos números do CFB que podem ser visto na Tabela dos questionários distribuídos e recebidos

¹¹ Participação das regiões Sul e Sudeste no PIB

Tabela 1 - Profissionais das regiões Sul e Sudeste*

Região/Estado	Total no. bibliotecários
<i>Sudeste</i>	
Espirito Santo	342
Minas Gerais	985
Rio de Janeiro	5054
São Paulo	5786
<i>Sul</i>	
<i>Paraná</i>	547
Santa Catarina	527
Rio Grande do Sul	1179
Total	14 420

*Fonte CFB (Conselho Federal de Biblioteconomia)

3.2.5 Instrumento de coleta de dados

A coleta de dados foi feita por meio de um questionário. Todos os bibliotecários institucionalizados e autônomos (*free-lancer* ou empresários) responderam questões sobre: dados pessoais, funcionais, relação com a organização e como exercem a função de autônomo.

O questionário (anexo 1) está dividido em três partes, a saber:

Primeira parte - Dados pessoais e funcionais

As questões são as seguintes:

Bloco A - dados pessoais (questões 1 a 4): - sexo, idade, formação, escolaridade e tempo de formado;

Bloco B - dados funcionais (questões 5 a 15):- atividade ligada à biblioteconomia, natureza do trabalho, característica da instituição para a qual trabalha, tamanho e tipo da instituição, região, motivos de ingresso, tempo de serviço, função exercida, salário e tarefas exercidas¹².

¹² A questão sobre atividades exercidas foi baseada no ciclo documentário proposto por Robredo, Cunha (1986) no livro "Documentação de hoje e de amanhã". Desse modo, os itens apresentados estão dentro da seguinte proposta: o profissional seleciona, adquire, processa, armazena e distribui a informação. Foram acrescentadas, separadamente, as atividades relacionadas à gerência, automação e ensino

Segunda parte - Relacionamento com a organização

Nesta segunda parte foi utilizado, com algumas alterações, o instrumento desenvolvido e utilizado por Borges-Andrade, Cameschi e Silva (1990) num estudo sobre comprometimento organizacional em instituição de pesquisa e validado por Borges-Andrade, Afanasieff e Silva (1989), conforme descrição realizada.

Bloco C - Relacionamento com a organização

As questões são sobre o relacionamento no trabalho e relacionamento com a organização para a qual trabalha e qual a organização considerada ideal. Foi utilizada a escala de Likert ou o formato "Likert" (itens positivos e negativos sobre o conteúdo teórico mensurado) para orientar as respostas. Essa escala é formada pelos seguintes itens nunca, muito raramente, raramente, algumas vezes, freqüentemente, muito freqüentemente e sempre.

Papel organizacional e grupo de trabalho

Devido à seqüência lógica do questionário, as questões sobre experiência, tempo de serviço, salário, motivo de opção, natureza da ocupação e chefia estão na primeira parte (questões 12, 9, 11, 6 e 13, respectivamente), mas compõem o conjunto de respostas desta outra parte.

A questão 16 está dividida em 23 itens e contém perguntas sobre:

- a) papéis organizacionais: natureza das atribuições, supervisão, utilidade do trabalho, relação entre o trabalho e a formação, atividades rotineiras, interesse pela atividade, clareza na definição da atividade, conhecimento da atividade, conflito de papéis, sobrecarga, visão do todo (grau de holismo).
- b) grupo de trabalho: solicitação de cooperação, satisfação com a supervisão, satisfação com a divisão do trabalho, relacionamento com o grupo, aceitação de sugestões, grau de autonomia, "feedback" positivo, "feedback" negativo e competição no grupo.

A questão 17 reflete a proposta¹³ de Mowday et al. (1982), traduzida e validada por Borges-Andrade, Afanasieff e Silva (1989).

O grau de comprometimento (lealdade, desejo de permanecer, orgulho da empresa e outros), representado pelos nove primeiros itens da questão 17, que foram misturados, intencionalmente, com questões sobre a organização.

A questão 18 e os seis itens da questão 17 trazem opções para os respondentes se expressarem quanto à organização ideal.

Organização ideal

Os itens abordam as seguintes possíveis alternativas: mudança de setores, forma de ingresso, natureza das atribuições organizacionais, segurança/estabilidade, promoções justas, influência da organização na sociedade, crescimento na carreira, participação na tomada de decisões, opção por seguro de vida, previdência, valorização do pessoal e administração de pessoal.

Terceira parte - Bibliotecário autônomo

Bloco D - autônomos e/ ou empresários da informação (questões 20 a 26)

Esta parte foi dedicada somente aos autônomos e ou empresários da informação. Procurou-se identificar:

a) a terminologia usada na designação do autônomo e ou bibliotecário autônomo, tendo por base as discussões mostradas na literatura e o texto de Paiva (1990) (questão 20);

b) os elementos do contexto tecnológico, econômico e social que facilitaram a opção por negócio na área de informação, baseando nos elementos oferecidos pelo contexto visto na revisão de literatura (questão 21);

¹³ Mowday et al. (1982) propõem três características conceituais para medir o comprometimento organizacional: (1) crença e aceitação dos valores da organização; (2) disposição para defender a organização e (3) desejo de manter vínculo.

c) as habilidades necessárias para exercer a função. As habilidades foram extraídas do manual de Warner (1987) "Mind your own business"(questão 22);

d) a condição de sócio ou proprietário (questão 23);

e) as habilidades necessárias para iniciar ou manter um negócio na área da informação. Os itens necessários foram extraídos de Weitzen (1991:164) do quadro: "Etapas para iniciar seu negócio de informação" (questão 24);

f) o mercado existente, número de contratos por ano (questão 25);

g) as facilidades tecnológicas da indústria da informação, tais como equipamento da área das telecomunicações (fax, celular, microcomputador, scanner, impressora, telefone, secretária eletrônica) redes (Internet, Bitnet e Rempac) e outras facilidades que podem permitir o acesso remoto à informação ou que contribuíram para a operacionalização do negócio (questão 26)

Em relação as redes apresentadas, foram relacionadas as que em 1994¹⁴ eram as mais utilizada, a saber: rede Bitnet, Rempac/Embratel e Internet.

Essas redes têm a seguinte constituição:

BITNET (because it's time network) é uma rede acadêmica, voltada para pesquisa. Essa rede interliga 2300 instituições ao redor do mundo, está conectada a Internet via *gateway* de correio eletrônico (Laquey, Ryer,sd).

RENPAAC (Rede Nacional de Pacotes) mantida pela Embratel, é uma rede física de transmissão de dados que utiliza a comutação de pacotes. Na transmissão por pacotes, a informação é retida e enviada quando a linha de transmissão estiver liberada. A RENPAAC oferece a possibilidade de estabelecer linhas diretas para a transmissão exclusiva de mensagens e dados¹⁵

INTERNET - Teve sua origem relacionada a um conjunto de redes de computadores,

¹⁴ O questionário foi elaborado em 1994 e a popularização da Internet no Brasil se deu após 1996.

¹⁵ Fonte: Embratel. Serviço RENPAAC: descrição funcional. Rio de Janeiro: Embratel, 1985 p. 3 e Robredo, Cunha (1986).

desenvolvida nos anos 70¹⁶. Esta rede teve início com uma outra rede denominada ARPANet, patrocinada pelo departamento de Defesa dos Estados Unidos (Souza, 1996)

Em 1996, o crescimento da Internet, no Brasil, foi o dobro da média anual de qualquer outro país. As razões para esse salto estão evidenciadas no artigo de Andries (1997). Segundo a autora, os motivos estão relacionados com a estruturação e finalização da implantação da rede no país, que foi feito com atraso de dois a três anos. Nessa oportunidade, aumentaram o número dos *hosts* e de provedores de acesso. O perfil do usuário da Internet, detectado pela própria rede, é solteiro, ganha acima de 20 salários e domina o inglês. Não há dados sobre o uso institucional.

Para indicar a frequência, foi utilizada a escala de *Likert* (de nunca a sempre) na questão 22 sobre conhecimentos necessários, na questão 24 sobre providências para montar o negócio e na questão 26 sobre o uso de equipamentos e redes.

Por último, na questão 27, foi deixado espaço para comentários sobre a atuação do bibliotecário como autônomo.

3.2.5.1 Pré - Teste do questionário

Com o objetivo de testar possíveis falhas no questionário, foram realizados pré-testes no segundo semestre de 1994 e no primeiro, de 1995. Foram testadas três versões.

O teste da primeira versão envolveu dez profissionais. Desses dez, cinco foram previamente escolhidos por terem prestado serviço como autônomo e os cinco restantes escolhidos por pertencerem a uma instituição. Como resultado deste pré-teste, foram sugeridos ajustes quanto às afirmações que envolviam "trabalhar na instituição"/"trabalhar para a instituição", supervisão e relacionamento com colegas.

Os ajustes sugeridos foram testados com mais cinco profissionais, escolhidos por prestarem

¹⁶ ou 1969, conforme reportagem da "Isto É" 25/9/96 de Norton Godoy " A Internet nasceu em 1969, vivia-se o auge da guerra fria e os laboratórios militares sentiam necessidade de compartilhar de forma segura informações sigilosas, armazenadas em computadores espalhados pelo país". Até 1983 a rede ainda era militar. Em 1991 com a criação da WWW (World Wide Web) pelo Centro Europeu de Pesquisas Nucleares, a rede se tornou atrativa e passou a ser explorada por empresas comerciais.

serviço na área de consultoria. Como resultado deste segundo teste, foram feitas sugestões quanto às instruções na introdução do questionário, no sentido de que ficasse claro o procedimento para os autônomos e para os institucionalizados. Na questão dos motivos de escolha, foram incorporadas as sugestões que apareceram no pré-teste na opção "outros motivos", tais como: "idealismo" e "utilizar melhor o conhecimento adquirido". Foram feitos ajustes também na questão 15, sobre tarefas.

A terceira versão testada foi apresentada em formato reduzido, no tamanho de uma folha tipo ofício, frente e verso. Essa versão foi testada com mais três profissionais.

Foram escolhidos para o teste um autônomo (professor aposentado), um bibliotecário/consultor (institucionalizado e consultor autônomo) e um bibliotecário institucionalizado. Essa versão foi aprovada integralmente pelos respondentes sendo então enviada por meio do "Boletim do CRB 1 aos bibliotecários da região Centro-Oeste. Retornaram 42 questionários (41 bibliotecários institucionalizados e 1 autônomo), sem sugestões para modificação.

3.2.6 Distribuição e recebimento dos questionários

Para avaliar a atuação do bibliotecário brasileiro como empresário na área de informação em comparação com o profissional institucionalizado, foram realizadas as seguintes atividades: envio de 10376 questionários para a região Sul/ Sudeste¹⁷, controle das respostas e montagem dos arquivos, para a análise das respostas.

Os questionários foram distribuídos com base nos cadastros cedidos pelos Conselhos Regionais da classe. A operacionalização dessa atividade teve as seguintes etapas:

a) Negociação com os Conselhos Regionais. Foram contatados por carta e por telefone. Alguns deles enviaram imediatamente o cadastro, porém São Paulo e Espírito Santo criaram algumas dificuldades;

b) Digitação dos endereços. Alguns cadastros foram recebidos em forma de etiqueta e outros

¹⁷ A amostra composta pelos bibliotecários das regiões Sul e Sudeste que representam 71.5% do total de bibliotecários brasileiros, tendo por base o número de profissionais fornecidos pelo CRB.

não, portanto houve a necessidade de digitar alguns endereços. Foi o caso do Rio de Janeiro (2807 endereços), Santa Catarina (407 endereços) e Espírito Santo (196 endereços);

c) Controle numérico. Cada questionário recebeu um número de controle, que foi anotado no cadastro, junto ao nome do profissional.

3.2.7 Controle das respostas

A distribuição e o retorno dos questionários estão demonstrados nas tabelas seguintes. Foram enviados 10376 e recebidos 1477, entre questionários válidos, fora da área, desempregados, fora da área e outros. Com os reajustes realizados (enviados *versus* devolvidos pelo Correio) as repostas representam 14,56% do total enviado.

Tabela 2 - Questionários enviados¹⁸ / recebidos

Estado	enviados	Recebidos	%
PR	555	163	29,36
RGS	731	160	21,88
SC	407	86	21,13
ES	196	38	19,38
MG	1271	201	15,81
SP	4409	527	11,95
RJ	2807	302	10,75
Total	10376	1477	14,23

Tabela 3 Questionários devolvidos pelo Correio

Estado	devolvidos Correio	desligados
Paraná	33	9
Rio de Janeiro	52	
Rio Grande do Sul	9	3
Santa Catarina	23	
Minas Gerais	32	
São Paulo	73	
Espírito Santo	5	
total	227	12

Foi feita uma segunda tentativa em relação a correspondência devolvida. No final de 1996, foi enviado para os CRB (Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Minas Gerais) as cartas devolvidas pelo Correio para atualização do endereço. Os CRBs (Paraná e

¹³ Foram descartados os endereços de profissionais que não estavam atuando na região pesquisada

Rio Grande do Sul) devolveram 12 cartas, informando que os destinatários haviam pedido o desligamento. Os demais CRBs não atenderam o pedido, para esta etapa foram enviados envelopes e selos para os CRBs. Nessa nova tentativa, foram recebidas poucas as respostas, sendo assim, o mesmo processo não foi realizado com São Paulo e Espírito Santo.

Tentando aumentar o número de autônomos, no início de 1997. foram feitas as seguintes tentativas:

- 1) Foi pedida uma lista das firmas cadastradas do CRB de São Paulo, de Minas Gerais e Rio de Janeiro¹⁹. Nessa tentativa, foi conseguida apenas a lista do CRB de São Paulo com 24 firmas (foram enviados 17 questionários). O CRB do Rio de Janeiro informou (não formalmente²⁰) não ter a lista e o CRB de Minas Gerais informou que possuía uma lista com apenas seis firmas, mas a lista não chegou a aié o encerramento dessa busca. dezembro de 1997.
- 2) Foram procurados também professores de Minas e de São Paulo para obter mais nomes na área de autônomos. Da UFMG foi enviada uma lista com cinco nomes pela prof.a. Bemadete Santos Campello. Não houve sucesso nos contatos com professores da USP e UFSCAR.
- 3) No Paraná, foi contatada uma empresária da área de informação, Célia Lacerda, dona da Index que enviou uma lista com 17 nomes. O CRB do Paraná também foi contado e afirmou ter duas firmas cadastradas, porém as duas já haviam sido contatadas anteriormente.
- 4) Outra tentativa foi feita com a lista de participantes do "VI Seminário sobre Automação em Bibliotecas e Centro de Documentação", realizado em Campinas, setembro 1997. Foram extraídos, da lista de participantes deste evento, oito nomes de profissionais do Rio e São Paulo.

¹⁹ Foi dada ênfase aos estados com maior número de bibliotecários registrados, portanto não houve insistência com os CRBs ao sul e Espírito Santo. No entanto, estes CRBs foram consultados sobre a manutenção de registros de firmas de prestação de serviço. O quadro encontrado é o seguinte: Paraná - duas firmas; Santa Catarina - duas firmas, Rio Grande do Sul - três firmas e Espírito Santo - 3 firmas.

Profª Sueli Angélica do Amaral (UnB) entrou em contato com a presidente do CRB RJ, Maria de Fátima Raposo, e recebeu essa informação.

5) Quanto ao Rio de Janeiro, foi consultada, também, a empresária, Maria Isabel Cabral França, dona da "Conect", a quem foi enviada lista de 16 nomes de autônomos do RJ, conseguidos durante a pesquisa na primeira etapa. Ela informou não conhecer outros nomes além dos que estavam relacionados na lista.

6) Foi consultada sobre a região sul e sudeste a profa. Walda Antunes, proprietária da firma " Walda Antunes Consultoria" que atua em Brasília e mantém contatos com todo o Brasil, principalmente São Paulo e Rio Grande do Sul. Ela informou lembrar mais de firmas de São Paulo e o nome da consultora Elizabeth Carvalho Ramos, do Rio de Janeiro.

O quadro de autônomos, por estado, após a insistência feita com 47 profissionais, é o seguinte: (dos 47 localizados, responderam apenas 12 - Paraná (3); Rio de Janeiro (1), Minas Gerais (5) e São Paulo (4).

Tabela 4 - Localização dos autônomos

ESTADO	1 tentativa	2 tentativa	total
Paraná	11	3	14
Rio de Janeiro	16	1	17
Rio Grande do Sul	4	---	4
Minas Gerais	12	5	17
Santa Catarina	2	---	2
São Paulo	31	4	34
Total geral	89		

3.2.8 Montagem dos arquivos

Para a análise das respostas, foram montados, no SPSS, cinco arquivos, descritos a seguir:

- 1) Arquivo dos autônomos e institucionalizados (corg) onde são analisadas as respostas das questões 1 a 19, com 92 variáveis.
- 2) Arquivo dos autônomos (auto) São 9 questões com 45 variáveis.
- 3) Arquivo fora da área (fora) Esses profissionais responderam as questões de 1 a 5 (dados pessoais), duas questões abertas (escolaridade e motivos ou comentários) e foi anotado, também, número de cadastro, portanto 8 variáveis.

1)Arquivo desempregados (desempregado) - Nesse arquivo, foram criadas as mesmas variáveis dos profissionais que estão fora da área.

2)Arquivo dos aposentados (aposentado) - As variáveis consideradas para este arquivo foram as seguintes: número do cadastro, sexo, região, estado.

3.2.9 Tabulação dos dados

Foram analisadas 1473 respostas dos seguintes grupos: institucionalizados e autônomos (1363), fora da área (59), desempregados(14) e aposentados (37).

Quanto à segunda parte do questionário, foram analisadas 95 respostas. O número não é o mesmo do arquivo "corg" (89 respostas), a diferença existe, porque seis profissionais que têm duplo emprego, trabalham numa instituição e prestam serviço de consultoria ou como agente de informação "free lancer", responderam uma parte como institucionalizado e a outra parte como autônomo. Dessa maneira, entraram num arquivo como institucionalizado e no outro, na qualidade de autônomo Foi solicitado a esses profissionais e a outros, durante o processo de análise dos dados, que eles respondessem um segundo questionário, mas nem todos atenderam à solicitação.

No capítulo seguinte serão mostrados os resultados da tabulação, por meio da análise descritiva.

4. Análise dos resultados - Parte A - Descrição da amostra

O primeiro objetivo desta pesquisa foi *determinar os motivos do surgimento de mercado alternativo para o bibliotecário*. Para alcançá-lo, foi feita a análise estatística descritiva dos dados coletados, para estabelecer a média, mediana, desvio padrão e distribuição de frequência dos motivos indicados pelos respondentes.

O segundo objetivo procurou *"identificar as características da atuação do bibliotecário independente em comparação com a atuação do bibliotecário institucionalizado em relação à prestação de serviço a uma organização"*. O resultado foi alcançado após a análise descritiva dos dados encontrados e a realização de outras análises, apropriadas para determinar as diferenças existentes. As análises foram feitas de acordo com o procedimento descrito a seguir: (1) os dados coletados foram analisados por meio da identificação da média, mediana, desvio padrão e distribuição de frequência entre os dois grupos e (2) os dados que foram obtidos no conjunto das variáveis antecedentes das questões 1 a 15 e 18 e foram submetidos, numa primeira etapa, à análise fatorial, visando reduzir o número dessas variáveis. Em seguida, foi feito o mesmo procedimento com os dados obtidos na questão 16, sobre o comprometimento organizacional. Após a análise fatorial e teste de confiabilidade dos fatores encontrados, foi feita a análise de regressão para determinar o modelo com os melhores preditores de comprometimento para os dois grupos e, finalmente comparar os modelos resultantes.

No tocante ao terceiro objetivo *"identificar o mercado para os bibliotecários autônomo"*, ele foi atingido pela análise da estatística descritiva que identificou a média, mediana, desvio padrão dos dados e distribuição de frequência dos obtidos pelas respostas das seguintes questões: 6 (número de autônomos); 7, 9, (tipo de instituição que mais oferece serviço); 15 (tarefa exercida), 10 (região); 21 (motivo de existência); 23 (tipo de negócio), 25 (número de contratos); e 24 e 26 (habilidades necessárias).

Os resultados serão apresentados da seguinte forma: na primeira parte, serão mostrados os resultados: (1) dados demográficos; (2) motivos e tarefas; e (3) os resultados de frequência e média das questões sobre relacionamento com a empresa, de maneira geral, sempre comparando os dois grupos institucionalizados e autônomos.

Completando esta análise, serão mostrados os resultados obtidos com o grupo dos que estão fora da área, desempregados e aposentados. Na segunda parte da análise serão mostrados os dados sobre as atividades dos autônomos. Na terceira parte, serão feitas as análises de comparação do grau de comprometimento entre o bibliotecário institucionalizado e o autônomo.

Nesta parte foram analisados os resultados sobre as características pessoais, do trabalho e da instituição. Os itens analisados correspondem às perguntas de 1 a 15 do instrumento de coleta de dados.

4.1. Características pessoais

Nesta primeira parte, foram analisados os dados sobre sexo, idade, educação e tempo de formado.

4.1.1 Sexo

Tabela 5 -Sexo

sexo	Freqüência %
feminino	1294(94.9)
masculino	69(5.1)
Total	1363(100%)

mediana 1.000 moda 1.000 desvio padrão .219

A maioria é formada pelo sexo feminino, conforme a tabela 5. Este é um dado bastante conhecido das pesquisas realizadas com bibliotecários. Neste item, se for considerado o tipo de profissional, em relação aos autônomos, a presença feminina aumenta: 87 mulheres (97,72%) e 2 homens (2,27%).

A feminização da profissão dos bibliotecários tem sido assunto de alguns trabalhos encontrados na literatura. Matrucci (1996) tenta estabelecer um elo entre a profissão de bibliotecário com o magistério. Evidencia que as duas profissões têm origem nos paradigmas da sociedade patriarcal, que permitia que as mulheres saíssem de casa para trabalhar em tarefas similares às do lar. Giacometti e Veloso (1987) questionam a afirmação de que os poucos homens que existem na profissão ocupam postos mais elevados. A preocupação das autoras é confirmada pela pesquisa de McDermott (1997), sobre as barreiras que afetam a carreira de mulheres. Afirma que na Inglaterra 80% da força de trabalho é feminina, porém, 60% dos cargos seniors são ocupados por homens. Radford e Radford (1997), baseando-se no pensamento de Michael Foucault, abordam o

estereótipo do bibliotecário como um elemento do contexto cultural: o relacionamento entre poder, conhecimento e medo. Nance-Mitchell (1996) comenta que a presença feminina, na profissão, tende a aumentar, pois, nos próximos 20 anos, as mulheres e outras minorias formarão 50% da força de trabalho. Em geral, a preocupação com a feminização da profissão está relacionada com os salários, pois existe um consenso de que as mulheres recebem salários inferiores aos dos homens em postos semelhantes.

4.1.2 Idade

A maior concentração etária, de acordo com a tabela 6, está entre as faixas de 30-39 e 40-49 anos. Para os autônomos, individualmente, a concentração também acontece nestas faixas: 29.21% estão na faixa de 30-39 e 37.0%, na faixa de 40-49 anos.

Tabela 6 - Faixa etária

Faixa	Total %
(1) 20-29	90 (6.6)
(2) 30-39	476 (34.9)
(3) 40-49	564 (41.4)
(4) 50-65	205 (15.0)
(5) mais de 65	20 (1.5)
em branco	8 (.6)
Total	1363 (100%)

mediana 3.000 moda 3.000 Desvio padrão .858

Tabela 7 Faixa etária *versus* natureza atividade

IDADE	institucionalizado	autônomo
20-29	85	5
30-39	450	26
40-49	531	33
50-65	185	19
mais de 65	15	5
Total	1266(100%)	88(100%)

Casos válidos 1354 Número de observações em branco 9

4.1.3 Escolaridade

Em relação ao nível de escolaridade (cf. tabela 8), as opções dadas foram as seguintes: 3º grau ou superior (graduação em Biblioteconomia), especialização (360 horas); mestrado; doutorado e outros. Dentro do item "outros" foram apontados os seguintes cursos: pós-doutorado; pós graduação (menos de 360 horas); cursando mestrado, doutorado ou cursos de reciclagem e dupla graduação (Letras, Comunicação Social, História, Pedagogia, Arquivologia, Direito). Pode ser observado que uma parte relevante

da amostra (59.6%) tem apenas a graduação em Biblioteconomia.

Quanto aos autônomos, de acordo com a tabela 8, observa-se, também, uma concentração de profissionais com apenas a graduação (3º grau).

Tabela 8 - Escolaridade

Opções	Total	%
3 grau	812	(59.6)
especialização	365	(26.8)
mestrado	108	(7.9)
doutorado	28	(2.1)
outros	50	(3.7)
total	1363	(100)

mediana 1.000 moda 1.000 Desvio padrão .977

Tabela 9 - Escolaridade dos autônomos

Opções	Total	%
3 grau	51	(57.3)
especialização	21	(23.5)
mestrado	9	(10.11)
doutorado	2	(2.24)
outros	6	(6.74)
total	89	(100.0)

Por escolaridade o resultado é o seguinte:

Tabela 10 - escolaridade *versus* tipo de unidade de informação

Opções	Não biblioteca	Escolar/ pública	especializada	universitária	Total	%
3 grau	69	227	270	244	810	(59.5)
especialização	29	61	130	145	365	(26.8)
mestrado	39	8	33	28	108	(7.9)
doutorado	12	3	4	9	28	(2.1)
outros	15	15	13	7	50	(3.7)
total	164 (12%)	314 (23.1%)	450 (33.%)	433 (31.8%)	1361	(100)

Na tabela 10, encontram-se os resultados do cruzamento das variáveis "escolaridade" e "tipo de unidade de informação". Observa-se uma concentração de mestrado e doutorado em não bibliotecas (ensino, editora/arquivo/ museu, etc). Sessenta e sete respondentes estão envolvidos com ensino, justificando assim o número de mestres e doutores. Maior número de cursos de especialização foram encontrados em bibliotecas especializadas e universitárias.

4.1.4. Tempo de formado

o tempo de formado encontra-se detalhado na tabela 11

Tabela 11 - Tempo de formado

Faixa	Total	%
menos de 1 ano	1	(.1)
1 a 5 anos	162	(11.9)
6 a 10 anos	227	(16.7)
11 a 15 anos	249	(18.3)
16 a 20 anos	350	(25.7)
21 a 25 anos	198	(14.5)
25 a 30 anos	89	(6.5)
31 a 35 anos	19	(1.4)
mais de 35	21	(1.5)
total	1316	(100)

Casos válidos 1316 Em branco casos 47
 mediana 5.000 moda 5.000 Desvio padrão 1.595

A mediana aponta a quinta faixa (16 a 20 anos 25). Somando os bibliotecários com mais de 10 anos de formatura é encontrado o total de 83.4%. Pode-se afirmar, portanto, que a maioria dessa amostra está no mercado de trabalho há bastante tempo.

Os resultados do cruzamento das variáveis "autônomo" versus "tempo de formado" podem ser vistos na tabela 12

Tabela 12 Tempo formado do autônomos

Faixa	Total	%
menos de 1 ano	—	
1 a 5 anos	13	(14.7)
6 a 10 anos	16	(18.18)
11 a 15 anos	10	(11.36)
16 a 20 anos	17	(19.31)
21 a 25 anos	15	(17.04)
25 a 30 anos	8	(9.09)
31 a 35 anos	3	(3.40)
mais de 35	6	(5.8)
Total	88	(100)

Número de observações em branco 1

Há uma dispersão em relação aos números encontrados. Colocando-se em faixas de 10 em 10 anos (tabela 12), tem-se o seguinte resultado: de 1 a 10 anos (32.88), de 11 a 20 anos (30.67%) de 20 a 30 anos (26.0%) e 31 e mais de 35 anos (10.2%).

4.2 Características do trabalho

Neste item serão mostrados os resultados sobre a atividade exercida, o nível ocupacional, o tempo de serviço, as tarefas e os motivos.

4.2.1 Atividade ligada à Biblioteconomia

Foi perguntado se a atividade exercida estava ligada à Biblioteconomia. Em caso negativo, o respondente deveria dizer o motivo pelo qual não estava trabalhando e devolver o questionário. Dos 1473 questionários recebidos e válidos para esta questão, 1363 (92,28%) bibliotecários estão trabalhando em atividades relacionadas à Biblioteconomia e 59 (3,9%) bibliotecários estão fora da área, 37 (2,5%) são aposentados e 14 (0,94%) estão desempregados. Foi descartado um questionário de Minas Gerais e foram comunicados três falecimentos: Rio de Janeiro, 2 e Rio Grande do Sul, 1.

A tabela 13 mostra as atividades exercidas pelos respondentes:

Tabela 13 -Atividade dos respondentes (questionários recebidos)

Estado	área de bibliotec.	fora da área	Desempregado	aposentado	total
PR	150	8	1	4	163
RJ	274	11	1	14	300
RGS	151	5		3	159
SC	80	5		1	86
MG	179	15		6	200
SP	494	13	12	9	527
ES	35	3			38
Total	1363	59	14	37	1473

Os que estão fora da área apresentaram os seguintes motivos:

Melhoria salarial/ motivo econômico: concurso /melhor salário (2); melhor salário (2); possibilidade de ascensão; necessidade sobrevivência; melhor colocação/ superintendência do órgão; cargo de confiança/chefia de gabinete; administração órgão educacional do Estado; chefia; passou a atuar na execução da lei de incentivo à leitura; está lotada Delegacia de Ensino do Estado; vereador e presidente Câmara Municipal interior de SP;

Mercado : falta de oportunidade emprego (2); mercado de trabalho para o bibliotecário é restrito; sempre trabalhou com comércio; trabalho autônomo na área de vendas é melhor que em bibliotecas; não encontrou oportunidade na área de Biblioteconomia, prefere a

publicidade; nunca trabalhou na área; passou no concurso e se acomodou; enfrentar desafios; emprego que apareceu foi de telefonista;

Motivos familiares: filhos, trabalha em casa com vendas; para auxiliar o marido na empresa de propaganda e marketing;

Dupla formação/outra escolaridade: trabalhou em bibliotecas de penitenciárias, fez o curso de Direito e especializou-se na área; tem dupla formação; dupla formação e sempre trabalhou com contabilidade; atuar na área de saúde; fez mestrado em Tecnologia Educacional /professora UFES; curso pós graduação em pesquisa área de vendas; formada também em jornalismo e optou por jornalismo; sempre trabalhou na área financeira;

Relacionamento com a organização: deixou emprego porque a diretoria não priorizava biblioteca; valorização; incompatibilidade com a chefia;

Outros: morando nos EUA; desistiu da profissão; aposentada trabalha eventualmente com turismo; afastada do projeto biblioteca universitária para cursar mestrado; concurso/distribuição funcionários/não foi lotada biblioteca.

4.2.2 Natureza do trabalho

De acordo com a tabela 14, a maioria (93.3 %) é institucionalizada e os autônomos representam 6.5% da amostra. Foi feito um esforço para aumentar a participação de autônomos, o que resultou no aumento de menos de 1%. Em razão do tamanho da amostra conseguida(em tomo de 14% do total de questionários enviados), não é possível afirmar que esta é a realidade entre o número de institucionalizados e de autônomos.

Tabela 14 - Natureza trabalho

Tipo de profissional	Total
institucionalizado	1272 (93.5)
autônomo	89 (6.5)
Total	1361 (100%)

Casos válidos 1361 Número de observações em branco - 2
mediana 1,000 moda 1,000 Desvio padrão .247

Souza & Nastri (1996) encontraram 1.80% do total de 201 respondentes neste segmento. Maranhão (1994) mostra numa lista do seu trabalho que encontrou 18

(14.63%) autônomos entre os 123 bibliotecários formados entre os anos de 1987 e 1992, com emprego na área.

A autora afirma que a questão pertinente a esse assunto pode ter sido mal interpretada pelos respondentes: *"Alguns bibliotecários caracterizaram-se como trabalhadores autônomos ou estabelecidos por conta própria dentro da área de Biblioteconomia/documentação, problemas que foram abordados nas questões 17, 18 e 19. No entanto, a análise revela que pode ter ocorrido um erro de interpretação, visto que, entre esses informantes encontram-se bolsistas do CNPq para aperfeiçoamento com atuação no setor público"* continua *"Cabe destacar, também, que entre esses respondentes há profissionais que estão empregados e executam trabalhos para particulares ou empresas. Deduz-se, portanto, que, por serem recém-formados, esses profissionais podem estar ainda prestando serviços eventuais para um determinado objetivo e a curto prazo"*.

4..2.3 Tempo de serviço no emprego atual

Foi perguntado sobre o tempo de serviço na instituição para qual estava trabalhando no momento em que respondeu o questionário. Os resultados estão na tabela 15:

Tabela 15 - Tempo de serviço

Faixa - anos	Total%
menos de 1 ano	84 (6.2)
1 a 5 anos	415(30.4)
6 a 10 anos	255(18.7)
11 a 15 anos	204(15.0)
16 a 20 anos	228(16.7)
21 a 25 anos	115(8.4)
26 a 30 anos	32(2.3)
31 a 35 anos	6 (.4)
mais de 35 anos	3 (.2)
Em branco	21(1.5)
Total	1363(100%)

Casos válidos 1342/ em branco 21
 mediana 3.000 moda 2.000 Desvio padrão 1.594

Segundo a tabela 15, a concentração dá-se na segunda faixa (de 1 a 5 anos). A variável foi recodificada em faixas de 5. Antes da recodificação, foi possível observar que a média é aproximadamente de 10 anos de tempo de serviço. O resultado indica que se trata de uma amostra experiente.

Tabela 16 - Tempo de serviço (atual emprego) *versus* tempo de formado

Tempo de serviço	Menos 1 ano	1-5 anos	6-10 anos	11-15 anos	16-20 anos	21-25 anos	26-30 anos	31-35 anos	Mais de 35	total
menos de 1 ano	1	24	15	12	16	7	7	1	—	83
1-5 anos	-	106	102	70	65	41	12	2	6	404
6-10 anos	—	11	69	62	59	24	14	4	5	248
11-15 anos	—	11	21	70	72	14	8	2	1	199
16-20 anos	—	5	12	18	107	54	16	4	2	218
21-25 anos	—	2	3	12	25	45	12	4	3	106
26-30 anos	—	1	2	1	1	7	17	1	1	31
31-35 anos	—	1	1	—	—	1	1	—	1	5
mais de 35 anos	—	—	—	—	1	—	1	—	1	3

Cruzando o tempo de serviço com o tempo de formado (cf. tabela 16), é encontrada uma concentração em torno da faixa 1 a 5 anos.

Comparando os autônomos com os institucionalizados, tem-se os resultados constantes da tabela 17. Pode-se observar que a maior parte dos autônomos está concentrada nas primeiras faixas, a saber: (1) menos de 1 ano e (2) de 1 a 5 anos.

Tabela 17 - Tempo de serviço - atual emprego *versus* natureza do trabalho

tempo	Institucionalizado	Autônomo
Menos de 1 ano	54	34
1 a 5 anos	382	32
6 a 10	243	12
11 a 15	202	2
16 a 20	225	3
21 a 25	115	—
26 a 30	32	—
31 a 35	6	—
Mais de 35	3	—
Total	1258(100%)	83 (100%)

Número de observações em branco 22

4.2.4 Função exercida dentro da instituição

Em razão da opção "outras", a variável "função" foi recodificada para facilitar a análise. O resultado encontra-se na tabela 18.

Tabela 18 - Função exercida

função	Total %
Supervisão	391 (28,7)
Operacionalização	730 (53,6)
Todas(supervisão/operacionalização)	181 (13,3)
Ensino	52 3,8
Em branco	9 (.7)
total	1363 (100%)

Casos válidos 1354 Em branco casos 9
mediana 2.000 moda 2.000 Desvio padrão.755

Setecentos e trinta respondentes, (53.9%) da amostra, estão na função de operacionalização das tarefas, 13.3% estão fazendo de tudo, ou seja, supervisionam e operacionalizam as tarefas. Em geral, de acordo com as respostas na questão "tarefas", a biblioteca tem apenas um profissional bibliotecário que trabalha com estagiários ou outros auxiliares.

Os respondentes envolvidos com ensino tiveram dificuldade em responder à pergunta. Alguns assinalaram a opção "outras" e especificaram a função de ensino. Os que executavam as duas tarefas (supervisão e operacionalização) também assinalaram a opção "outras" e, especificaram que exerciam todas as tarefas. A variável foi recodificada, com base nas respostas dadas, a saber *coordenação estágio; ensino e pesquisa curso Biblioteconomia; organização, operacionalização de projetos incentivo à leitura; planejamento; coordenação ensino Ciência da Informação; ensino de Biblioteconomia e chefia da biblioteca central; coordenação de curso de produção editorial; consultoria; assessoria, projeto e desenvolvimento; professora substituta e operacionalização de biblioteca.*

Verificando a faixa salarial (em real) *versus* função exercida, pode ser observado (tabela 19) que não existe relação entre função e salário na faixa de mais de 1000 reais. Na faixa de menos de 1000, apenas 15.77% tem a função de supervisão.

Tabela 19 - Função *versus* salário

Função	100-500	500-1000	mais de 1000	voluntário	Total
Supervisão	11 (2.8)	65(16.75)	311 (80.15)	1 (0.25)	388
Operacionalização	60 (8.24)	263(36.12)	404 (55.49)	1 (0.13)	728
Todas tarefas	11 (6.11)	64(35.55)	105(58.33)	—	180
Ensino	3 (5.76)	9(5.0)	40 (76.92)	—	52

Número de casos observados 1348. Em branco 15

Pode ser visto que existe uma coerência entre função e salário, pois 80.15% que estão na função de supervisão também estão na faixa de mais de 1000 reais.

Observando a função exercida e os dois grupos profissionais, vê-se que, nos cruzamentos realizados, "função *versus* salário" e "função *versus* natureza do trabalho" sempre aparece um número relevante de respondentes relacionados com a função operacionalização.

Tabela 20 - Função exercida *versus* institucionalizados e autônomos

Função	institucionalizados	autônomo
Supervisão	359 (28,37)	32 (36,36)
Operacionalização	688 (54,38)	41 (46,59)
Todas tarefas	168(13,28)	13(14,7)
Ensino	50 (39,52)	2 (2,27)
Total	1265(100%)	(100%)

4.2.5 Salário (em real)¹

O valor salarial percebido pelos respondentes consta da tabela 21

Tabela 21 - Salário recebido

faixa salarial	Total %
100-200	14 (1.0)
201-300	16(1.2)
301-400	19(1.4)
401-500	36 (2.6)
501-600	51 (3.8)
601-700	52(3.8)
701-800	70 (5.2)
801-900	82 (6.0)
901-1000	148 (10.9)
mais de 1000	865 (63.9)
voluntário	2 (.1)
total	1363(100%)

Casos válidos 1356 Em branco 7
mediana 10 moda 10 Desvio padrão (desvio padrão) 2.059

Em razão da concentração (63,9%) na faixa de mais de 1000 reais², esta variável foi transformada em menos de 1000 e mais de mil reais. O resultado está na tabela 22.

Tabela 22 - Salário (variável recodificada em três faixas)

Faixa	Total	I%
100-500	85	(6.2)
500-1000	403	(29.6)
Mais de 1000	866	(63.5)
Voluntário	2	(.1)
Em branco	7	(-6)
Total	1363	(100%)

Casos válidos 1356 Em branco 7

Mostrando o salário *versus* instituição e tipo de profissional, conforme tabela 23, obtém-se os seguintes resultados: dos 162 que estão trabalhando em "não biblioteca" (ensino, editora, arquivo, museu, consultoria) 75,3% estão na faixa "mais de 1000"; dos

¹ O valor do salário mínimo da época da aplicação do questionário: 1996 (R\$100,00 reais) em 1997 (R\$120,00 reais)

² A faixa salarial escolhida foi estreita. Os respondentes reclamaram, principalmente os de São Paulo. Souza & Nastri (1996) no interior de São Paulo encontraram, entre 201 bibliotecários, as seguintes faixas 41,44% ganham mais de 10 salários mínimos; 25,23% na faixa de 5 a 10 salários mínimos; 23,42% na faixa de 3 a 5 salários mínimos e 6,31% recebendo 3 salários mínimos. O Sindicato do Bibliotecários de São Paulo informou (maio 1998) um piso salarial de R\$ 730,00 reais para iniciantes.

311 que estão trabalhando em bibliotecas escolares, públicas e infantis 47.90% estão na faixa "mais de 1000"; dos 449 que trabalham em bibliotecas especializadas ou centro de documentação 73.31% estão na faixa "mais de 1000" e dos 433 que trabalham em bibliotecas universitárias 60.73 % estão na faixa "mais de 1000". Os resultados sugerem que, para esta amostra, os salários pagos para profissionais de bibliotecas escolares, públicas e infantis são menores³.

Tabela 23 - Salário *versus* tipo de unidade de informação

Tipo de unidade	100-500	500-1000	Mais de 1000	voluntário	Total
Não biblioteca	6 (3,703)	33 (20,370)	122 (75,308)	1 (0,617)	162
Escolar/infantil/pública	48 (15,43)	114 (36,55)	149 (47,90)	—	311
Especializada/centro doe.	13 (2,89)	104 (23,16)	331 (73,31)	1 (0,22)	449
Universitária	18 (4,15)	152 (35,10)	263 (60,73)	—	433

Casos observados 1355 / observações em branco: 8

O salário, visto pela perspectiva das faixas de 100 a 500; de 500 a 1000 e de mais de 1000 reais, em relação aos dois grupos de profissionais tem como resultado a tabela 24:

Tabela 24 - Salário *versus* natureza do trabalho

Salário	institucionalizado	autônomo
100-500	72 (5.66)	13 (15.29)
500-1000	384 (30.23)	19 (22.35)
Mais de 1000	813(64.01)	52 (61.17)
voluntário	1 (0.078)	1 (1.17)
Total	1270(100%)	85 (100%)

Casos válidos 1355. Número de observações em branco: 8

A distribuição das faixas salariais é similar para os dois grupos, mostrando que uma parte significativa está na faixa de mais de 1000 reais mensais.

Na tabela 25 (salário *versus* Estado) pode ser vista a distribuição dos salários em relação às regiões Sul e Sudeste.

³ Numa das primeiras pesquisas feitas, em nível nacional, com bibliotecários no Brasil, Cunha (1977) encontrou melhores salários em bibliotecas especializadas e centros de documentação e os menores em biblioteca universitária, escolares e públicas

Tabela 25 - Salário *versus* Estado

Faixa	PR	RJ	RGS	MG	SC	SP	ES
100-500	11 (7.73)	21 (7.66)	10 (6.62)	10 (5.68)	6 (7.5)	24 (4.89)	3 (8.57)
500-1000	64 (42.66)	83 (30.29)	43 (28.47)	72 (40.90)	24 (30.0)	101 (20.61)	16 (45.71)
mais de 1000	75 (50.0)	168 (61.31)	98 (64.9)	94 (53.4)	50 (62.5)	365 (74.48)	16 (45.71)
voluntário		2 (0.72)					
Total	150 (100%)	274 (100%)	151 (100%)	176 (100%)	80 (100%)	490 (100%)	35 (100%)

Por estado⁴, pode ser percebido que, nesta amostra, existe uma maior parte de profissionais na faixa de mais de 1000 reais nos Estados de São Paulo (74.48%) e Rio Grande do Sul (64.90%) e uma concentração de profissionais ganhando até 1000 reais no Paraná (50%) e Espírito Santo (54.2%), somando-se as faixas de 100 a 1000. Minas Gerais também apresenta um percentual relevante de profissionais na faixa de 500 a 1000 (40.90%). Em razão da falta de representatividade da amostra (ver nota) esses indícios teriam que ser confirmados com estudos mais representativos.

A tabela 26 mostra o cruzamento das variáveis "salário" com "tempo de serviço".

Tabela 26 - Faixa salarial *versus* tempo de serviço

Tempo/ anos	100 a 500	500 a 1000	mais de 1000	Voluntário	Total
menos de 1 ano	8	25	50	—	83
1 a 10 anos	47	272	348	1	668
11 a 20 anos	24	86	320	—	431
21 a 30 anos	4	15	128	1	147
31 a mais 35 anos	1		8		

Casos observados 1338 /em branco 25

A variável foi recodificada em faixas de 10 anos, para diminuir a dispersão dos números. Uma parte expressiva (49.9% da amostra) está na faixa de 1 a 10 ano (tempo de serviço), destes 52% recebem mais de 1000 reais e na faixa de 11 a 20 anos, 74.24% recebem mais de 1000 reais.

A tabela 27 mostra o cruzamento das variáveis "salário" e "tempo de formado"

⁴ A amostra representa o seguinte (questionário enviados e recebidos): Paraná 29.36%. Rio de Janeiro 10,75%, Rio Grande do Sul 21,88%, Santa Catarina 21,13%, Minas Gerais 15.81%, São Paulo 11,95% e Espírito Santo 19,38%.

Tabela 27 - Salário *versus* tempo de formado

Tempo/ anos	100 a 500	500 a 1000	mais de 1000	Voluntário	Total
menos de 1 ano	—	—	1	—	1
1 a 10anos	26	170	191	1	388
11 a 20 anos	43	167	387	—	597
21 a 30 anos	7	53	224	—	284
31 a mais 35 anos	5	4	30	1	40

Casos observados 1310 /em branco 53

Na tabela 27, pode ser vista a recodificação da variável "tempo de formado" em faixas de 10 anos, para facilitar a análise. Antes da recodificação, a mediana apontava a faixa que vai de 16 a 20 anos. Observando o resultado da recodificação e cruzamento, vê-se que, proporcionalmente, os resultados são similares aos encontrados no tempo de serviço. Na faixa mais representativa, de 11 a 20 anos (representa 45.6% da amostra), a porcentagem dos que ganham mais de 1000 reais é de 64.82% .

4..2.6 Tarefas ⁵

Essa questão foi baseada no ciclo documentário proposto por Robredo e Cunha (1986), no livro "Documentação de hoje e de amanhã". Desse modo, os itens apresentados estão dentro da seguinte proposta: o profissional seleciona, adquire, processa, armazena e distribui a informação. Foram acrescentadas, separadamente, as atividades relacionadas à gerência, automação e ensino. As tarefas não eram excludentes, os respondentes poderiam assinalar todas ao mesmo tempo.

Tabela 28-Tarefas

Tarefas	Exercem %	Não Exercem %
Seleção/ aquisição/ registro	819(60.1)	544(39.9)
Descrição/ análise/ indexação	782(57.4)	581(42.6)
Armazenamento	551 (40.5)	811 (59.5)
Produtos	536(39.3)	827(60.7)
Recuperação	864(63.4)	499(36.6)
Disseminação	682(50.0)	681(50.0)

Total de casos válidos 1363

Os resultados da análise das tarefas do ciclo documentário são os seguintes (cf. tabela

28):

Seleção e aquisição - Uma parte expressiva (60,1%) está envolvida com essa tarefa.

No espaço para especificação, foram colocadas as seguintes tarefas e tipo de material processados, relacionados ao item:

- a) aquisição; registro; seleção: utilização de código de barras: supervisão, preparo técnico- avaliação; comissão seleção / indicação dos técnicos da área; controle em base de dados; intercâmbio e doações: aquisição via INTERNET; treinamento de funcionários
- b) materiais convencionais: livros/folhetos/periódicos/monografia; materiais não convencionais: obras raras; projetos culturais: multimeios/microfilmes/ material não-livro, material área de turismo; base de dados e cremos/ banco de imagens.

Descrição bibliográfica /análise e indexação - Uma parte relevante (57.4%) está envolvida com esta tarefa. No espaço para especificação, foram colocadas as seguintes tarefas e tipo de material processados, relacionados ao item

- a) gerais - planejamento e supervisão da área;
- b) área descrição - elaboração de bibliografias especializadas, utilizando normas da ABNT;
- c) área catalogação/classificação - correção de entradas no sistema; análise da forma de entrada; preparo técnico: catalogação obras editadas pela instituição, catalogação/classificação obras raras; processamento de livros/ periódicos e multimeios. processamento de material cartográfico; catalogação cooperativa: processamento em rede de bibliotecas; catalogação na fonte; catalogação/ indexação de periódicos em *braille* e processamento de vídeos, discos, partituras, slides;
- d) área de indexação/ análise - materiais especiais; jornais (na íntegra, recortes, para elaboração de *clipping*); periódicos; documentos arquivísticos; indexação de base de dados internacional; indexação/ análise de sinopse vídeos; indexação/análise dos periódicos imagens; processamento de fotos e imagens e texto/ imagem; atribuição cabeçalho de assunto/ terminologia (controle/ levantamento); indexação de projetos; indexação da legislação municipal, estadual e federal; análise do Diário Oficial; uso do unitermo e consultoria para elaboração de tesouros;
- e) alimentação de base de dados - utilizando Microisis; Biliodata; SEIBIB; LILACS; uso do formato MARC; alimentação da rede REDUC; manutenção dos arquivo automatizado

⁵ O significado das siglas, utilizadas neste item, está na lista de siglas.

e processamento/ alimentação base de dados própria ; consultoria para implantação de sistema de informações gerenciais;

Armazenamento - Um pouco mais da metade (59,5%) não exerce a tarefa.

No espaço para especificação foram colocadas as seguintes tarefas, relacionadas ao item:

a) material, além dos materiais convencionais, foram citados os seguintes: projetos. jornais (recortes e *clipping*⁶); arquivo histórico e arquivo inativo; arquivo de documentação editora; materiais especiais; multimeios; microfilmes; fotos; disquetes e CD-Rom; testes de vestibular; material promocional; relatórios/ pareceres; legislação; contratos/ recortes/ jornais, escritório de advocacia; documentação referente a imóveis públicos tombados e memória técnica e científica.

b) outros - execução eventual na falta de auxiliar; armazenagem por computador e manual; triagem/ manutenção de arquivo; decisão sobre a forma de armazenamento; organização física do acervo e planejamento de estoque.

Elaboração de produtos de informação - Uma parte significativa dos respondentes (60, 7%) afirma não trabalhar com produtos. A terminologia da pergunta talvez tenha atrapalhado a resposta, pois foi possível verificar que o mesmo respondente que afirmava não trabalhar com produtos, apontava um produto nas questões seguintes (recuperação e disseminação).

No espaço para especificação foram colocadas as seguintes tarefas relacionadas ao item:

a) produtos: tesouros/ desenvolvimento de linguagem documentária; microfilmes; índice; sumário/respostas técnicas; boletins; lista de novas aquisições; serviço de alerta; relatórios; formulários específico para material cartográfico; bibliografias especializadas/ pesquisas; produtos do processamento legislação federal/ estadual/municipal; cadastro de bibliotecas universitárias para serviço permuta; catálogo de vídeos; informação para indústria; normalização de documentos produzidos na instituição; hemeroteca; produtos de serviço de referência; produto do processamento da produção científica da Universidade; processamento da informação em biblioteca escolar.

b) produtos (automação) da rede bibliotecas/ BIBLIODATA CALCO; base de dados e ou banco de dados; CD-ROM; produtos das base de dados SIABI; SANI; PRODASEN/

⁹ O *clipping* difere dos recortes na forma de armazenamento e apresentação

INTERNET/ BIBLIODATA; produtos do sistema SYSBIBLI, CALCO; sistema SABI da Universidade Federal RGS; DEDALUS; sistema SAB 2 da Universidade Federal Pelotas; softwares desenvolvidos pela empresa; banco de dados pesquisadores; alimentação base dados ou automação/informatização; informatização do acervo e do empréstimo; Lotus/ Notes; banco de teses; base dados (discos, vídeos, partituras, slides)

c) tarefas: supervisão do produto final e planejamento de produtos.

Recuperação da informação - Em comparação às demais tarefas, a atividade "recuperação" recebeu o maior número de respostas positivas. O resultado encontrado está de acordo com a tarefa principal do profissional da informação.

No espaço para especificação, foram colocadas as seguintes tarefas, relacionadas ao item:

a) tarefas: planejamento do sistema de recuperação e disseminação; serviço de referência; busca bibliográfica; atendimento ao usuário; respostas técnicas; consultas COMUT; intercâmbio CCN (Catálogo Nacional de Periódicos); orientação do usuário; criação de índice remissivo; busca de livros para clientes (livraria); intercâmbio com instituições técnicas culturais nacionais e internacionais;

b) busca em sistema (automação), pesquisa em base de dados e CDROM, no MICROISIS; busca em rede; PRODASEN; PETROSIN/MICROISIS; pesquisa na rede ANTARES, INTERNET/ RENPAC; base de dados jurídicos; base de dados SIABI; pesquisa ONLINE em bibliotecas; COMUT/ BIREME; base de dados EMBRAPA; base dados LILACS e outras; pesquisa BIBLICER; banco de dados pesquisadores RGS; MEDLINE; busca no SABI (sistema Universidade RGS); DIALOG; sistema DEDALUS; busca sistema SICOM/SISBACEN e BILIODATA; SIBI; "Stairs", SYSBIBLI;

c) tipo de informação: além das convencionais foram assinaladas: projetos; informação para criação produto; levantamento cadastrais municípios; informações publicadas no jornal "O Globo"; material foto cartográfico; informação utilitária em biblioteca pública; imagens; fotos; recortes jornais/ índices/ periódicos; catálogos; produção científica da universidade; documentos históricos em empresa construção civil.

Disseminação da informação - Metade dos respondentes exerce a tarefa e metade, não.

No espaço para especificação, foram colocadas as seguintes tarefas, relacionadas ao item:

a) planejamento de serviços; projeto de estímulo leitura; projetos de marketing;

marketing da informação; supervisão da área";

b) Serviços/produtos: circulação de periódicos; boletim; serviço de referência; divulgação da coleção da biblioteca; serviço de alerta; SDI; SDI de legislação; serviço caixa-estante; murais/ e ou *folders*/ e ou exposições; subsídio para elaboração do informativo empresa; resultado das pesquisas realizadas; elaboração de bibliografias e pesquisas; boletim eletrônico; calendário eventos; novidades por meios de *e-mails* para professores; disseminação eletrônica via *e-mail*; divulgação para área educacional Brasil/ América Latina (REDUC); participação bibliografia CNI; divulgação por meio de jornal, rádio , informativo e TV (biblioteca pública) ; divulgação para bibliotecas de bairro e biblioteca escolares; editoração livros; promoção eventos culturais; *clippings*/ resumos; elaboração de *abstracts*; informação para periferia (biblioteca pública); ônibus ambulante; trabalhos produzidos pela empresa; CD-ROM/ base de dados pesquisa agrária; palestras, cursos, encontros; listas bibliográficas em *braille*; hora do conto em biblioteca escolar.

4..2.6.1 Área gerencial

Conforme tabela 29, a metade da amostra (52,8 %) não exerce atividade gerencial. Este resultados é compatível com o encontrado sobre a função exercida dentro da unidade de informação, mostrando que a metade da amostra está na função de operacionalização.

Tabela 29 - Área gerencial

Opção	Total %
Exercem atividade gerencial	642 (47,1)
Não exercem atividade	719 (52,8)
Em branco	1 (.1)
Total	1363(100%)

No espaço para especificação, foram colocadas as seguintes tarefas, relacionadas ao item:

- a) chefia: substituição da chefia; subchefia; chefia de setor; chefe de divisão; documentação e/ou similar; chefe de serviço; chefia informal;
- b) gerência: gerência de núcleo de informação; gerenciamento e seminários; gerenciamento automação de rede; gerência do processo de criação base de dados; gerência empresa de banco de imagem; gerência processo acesso à informação;
- c) coordenação: coordenação de funcionários/equipe; coordenação de sistemas de bibliotecas universitárias; coordenação de sistemas de bibliotecas públicas;

- negociação de projetos com prefeituras (biblioteca pública);
- d) administração geral; administração de recursos e de distribuição
 - e) responsável: responsável pela biblioteca; responsável pelo setor; responsável pela avaliação desempenho equipe; responsável pela tomada de decisão;
 - f) diretor da biblioteca; vice diretoria; diretoria de instituto cultural;
 - g) supervisão bibliotecários e arquivistas; supervisão bibliotecas escolares; supervisão de sistema bibliotecas; supervisão de projetos e gerenciamento;
 - h) superintendência; superintendência de bibliotecas públicas e direção geral da rede;
 - i) tarefas de levantamento patrimonial controle de orçamento; organização da biblioteca; função administrativa;
 - j) tarefas de planejamento - participação no processo decisório; planejamento/ projetos e ou coordenação; assessoria a projetos; planejamento/ execução e avaliação; consultoria;
 - k) assistente de departamento; assistente de direção.

4.2.6.2 Área de automação

Para os que acham que é ultrapassado falar sobre necessidade de automação, porque se trata da realidade de qualquer biblioteca, o resultado da tabela 30, mostrando que 802 (59.5%) profissionais da amostra não têm atividades relacionadas à automação, sugere um estudo mais significativo sobre a questão.

Em Tarapanoff (1997) pode ser encontrada essa constatação, quando a autora se refere ao paradigma da biblioteca virtual. A autora afirma: *"Chama a atenção o fato que, dentre as principais mudanças registradas nos últimos três anos, a que figura em primeiro lugar é a compra de microcomputadores; seguida da automação de serviços; e acesso em linha a RNP e a INTERNET, o que evidencia a insipiência do processo e os primeiros passos para um sistema automatizado"*.

Tabela 30 - Área de automação

opção	Total %
Sim	560(41.11)
Não	802 (59.5)
Em branco	1 (.1)
Total	1363(100%)

No espaço relativo à especificação foram colocadas as seguintes tarefas relacionadas

ao item:

- a) gerência: planejamento; supervisão; coordenação da área; gerenciamento de base de dados;
- b) implantação sistema de automação; desenvolvimento de sistema recuperação com analista; desenvolvimento de programas; correção do sistema; desenvolvimento, projeto, implantação e estrutura de bases de dados; participação em comissão informática para criação software; análise da informação computador; revisão de base de dados; definição, desenvolvimento e implantação de sistema automatizado; consultoria; assessoria; comissão de base de dados; estudo para automação de acervo de vídeos; gerenciamento do sistema DOBIS/LIBIS; implantação de sistema de controle; avaliação, seleção e desenvolvimento de *software*; pesquisa para desenvolvimento de *software*; gerência de informação e estudo para modificar sistema usado;
- c) Sistemas usados - MICROISIS/ BIREME/ INTERNET COMUT/ online SIABI Petrosin, MICROISIS, FORMATEX; BIBLIODATA/CALCO; base de dados LILACS e similares; SYSBIBLI; CDS/ISIS; sistema ALEPH; MEDLINE; SABI (UFRG); SAB (Universidade Pelotas); rede ANTARES; bases de dados estrangeiras; sistema PRODASEN; sistema DEDALUS; uso sistema PEREST (artigos) REDUC; base de dados OTODOCSI e OCLC; aplicativo AINFO;
- d) Serviços automatizados: sistema de recuperação bibliográfica; automação da coleção de periódico; automação do acervo ou informatização; projeto Psiu Computador; inclusão e consulta de dados; base de dados em rede; sistema de empréstimo; implantação de arquivo "desiderata"; catalogação automatizada; base de dados de transações administrativa; editoração; catálogo coletivo; pesquisa bibliográfica e CNN; elaboração formulários e tabelas; rede de bibliotecas; "tesauro"; estatística da seção; *home page* / digitalização de textos; indexação automatizada; biblioteca virtual/ INTERNET; orientação ao pesquisador; geração de planilhas / relatórios; processamento eletrônico da informação (EDMS); banco de imagens; descrição bibliográfica; automação de rede escolar; treinamento para uso *software*; uso de *software* registro material; arquivo histórico e administrativo/ biblioteca técnica; cadastramento do acervo no *Stairs*; relatórios da produção científica".

4.2.6.3 Área de ensino /treinamento

Poucos, de acordo com a tabela 31, são os que estão envolvidos na tarefa de ensino e treinamento. Os professores representam 4.9% do total da amostra.

Tabela 31 - Área de ensino /treinamento

Opção	Total %
Sim	387 (28,4)
Não	975(71,5)
Em branco	1 (1)
Total	1363 (100%)

No espaço para especificação, foram colocadas as seguintes tarefas:

- a) treinamento - usuários; visita orientada; uso de fontes; uso de bases de dados; uso da biblioteca e seus recursos; uso do catálogo; uso INTERNET; uso MICROISIS; pesquisa online; estagiário; treinamento de funcionário novo; alimentação base de dados; projeto de educação distância; cursos técnicos; literatura para biblioteca escolar; professores para elaboração de manuais da instituição; curso de normalização documentos; curso de preservação / conservação documentos; pesquisa bibliográfica para alunos da pós; curso para universidades locais; treinamento para calouro; bolsista; orientação para professores biblioteca escolar; organização de documentos em arquivo; referência bibliográfica biblioteca universitária; treinamento para área administrativa; treinamento para área computação; curso de *braille* para deficientes visuais; tabela de temporalidade e gestão documental; curso de capacitação de auxiliares de biblioteca pública; palestras; treinamento de pessoal em museu; treinamento sobre formatos; cursos e seminários em biblioteca universitária; estágio para monitores da universidade; orientação a alunos de biblioteca escolar; assessoria à atividade de ensino e treinamento da empresa;
- b) ensino Biblioteconomia - graduação" indexação/ estágio; recuperação/disseminação; recuperação /disseminação; produção e registro informação/pesquisa" controle bibliográfico; pós graduação" seleção/ recuperação; ensino de catalogação/classificação/ bibliotecas públicas; técnica de documentação para produção editorial; mestrado em Ciência da Informação" catalogação e classificação; ensino de arquivologia; ensino e pesquisa, estudo de usuários, produção científica" indexação representação temática; biblioteca escolar e supervisão estágio; ensino restauração escola de belas artes; ensino e preservação materiais; tratamento da informação; metodologia da pesquisa; ensino de historia do livro e lógica; ensino de documentação

jurídica; ensino/pesquisa geração e uso da informação; planejamento e normalização.

4.2.6.4 Outras tarefas

Foi solicitado que utilizassem esse espaço, no instrumento de coleta de dados, para identificar outras tarefas que não estavam expressas nas questões anteriores. A questão foi recodificada para facilitar a análise fatorial. As tarefas que puderam ser encaixadas nas opções anteriores foram redistribuídas.

O resultado da recodificação está na tabela 32:

Tabela 32 - "Outras" tarefas recodificada

Opção	Total %
Não exerce outras tarefas	1315(96.5)
Atividades culturais	12 (.9)
Atividades de editor	15 (1.1)
Atividades arquivísticas	5 (.4)
Microfilmagem /fotos	4 (.3)
Fiscalização profissão	2 (.1)
Consultoria/ prestação serviço	10 (.7)
Total	1363(100%)

A maior parte da amostra (96. 5%) não exerce outra tarefa. No instrumento de coleta de dados, foi feita a seguinte recomendação "*Utilize o espaço abaixo para informar sua atividade, caso não a tenha encontrado nas opções relacionadas*", sendo assim, pode-se concluir que a questão sobre tarefas não trouxe dúvidas aos respondentes.

No espaço para especificação, foram colocadas as tarefas, relacionadas ao item:

- a) microfilmagem;
- b) conservação / preservação e restauração de materiais;
- c) tarefas arquivísticas, memória técnica e exposições; tabela de temporalidade e avaliação de documentos (arquivo);
- d) normalização de documentos; padronização bibliográfica de periódicos para editora; coordenação da documentação projeto ISO 9000, editoração; revisão de trabalhos; acadêmicos; revisão de trabalhos (português); encadernação;
- e) organização de locadora de vídeo; videoteca/ braille biblioteca todos tipos de deficientes; edição e seleção de cromos para banco de imagens
- f) fiscalização da profissão (Conselho Regional); planejamento (Sindicato de Bibliotecários);
- g) pesquisa de mercado e opinião;

- h) atividades culturais; mapeamento obras de arte e
i) consultoria e prestação de serviços.

4.2.7 Motivos de opção pela instituição

Serão mostrados os motivos pessoais de opção pela instituição para a qual estava trabalhando no momento em que preencheu o questionário.

Os motivos, conforme tabela 33, poderiam ser classificados em três escalas, da seguinte maneira: usar 1 para o motivo mais importante, 2 para o segundo motivo mais importante e 3 para o terceiro mais importante. Os resultados encontrados foram os seguintes:

Tabela 33 - Motivos - classificação em 1º, 2º e 3º lugar

Motivos	Primeiro total %	Segundo Total %	Terceiro Total %	Não apontado Total %
Enfrentar desafios	243 (18.4)	151 (11.4)	106 (7.8)	827 (62.5)
Independência financeira	193 (14.6)	220 (16.6)	110 (8.3)	801 (60.5)
Estabilidade	184 (13.9)	185 (14.0)	194 (14.7)	761 (55.8)
Trabalhar para si próprio	23 (1.7)	17 (1.3)	21 (1.6)	1263 (95.4)
Desemprego	56 (4.2)	35 (2.6)	27 (2.0)	1206 (91.1)
Idealismo	160 (12.1)	135 (10.2)	109 (8.2)	920 (69.5)
Aumenta saJarial.	54 (4.0)	70 (5.1)	68 (5.0)	1132 (85.5)
Necessidade sobrevivência	137 (10.3)	105 (7.9)	128 (9.7)	954 (72.1)
Sair da rotina	24 (1.8)	41 (3.1)	44 (3.3)	1215 (91.8)
Utilizar conhecimentos	201 (15.2)	183 (13.7)	190 (14.4)	751 (56.7)
Outros	58 (4.4)	24 (1.8)	41 (3.1)	1202 (90.7)

Em branco 39 Total casos válidos 1324

Para facilitar a análise, a variável foi recodificada. O resultado é apresentado (tabela 34), sob a seguinte perspectiva: de ter sido apontado o motivo (em primeiro, em segundo ou em terceiro lugar) ou do motivo não ter sido apontado.

Tabela 34- Motivos apontados e não apontados

motivos	Apontado Total %	Não apontado Total %
Enfrentar desafios	497 (37.5)	827 (62.5)
Independência financeira	523 (39.5)	801 (60.5)
Estabilidade	563 (42.5)	761 (55.8)
Trabalhar para si próprio	61 (4.5)	1263 (95.4)
Desemprego	118 (8.7)	1206 (91.1)
Idealismo	404 (30.5)	920 (69.5)
Aumento salarial	192 (14.5)	1132 (85.5)
Necessidade de sobrevivência	370 (27.9)	954 (72.1)
Sair da rotina	109 (8.2)	1215 (91.8)
Utilizar conhecimentos	573 (43.3)	751 (56.7)
outros	123 (9.3)	1202 (90.7)

Total de casos válidos 1324

Entre os mais apontados como primeiro, segundo e terceiro motivo, foram os itens

"desejo de ter estabilidade" (44.2%) e "utilizar melhor os conhecimento adquiridos" (43.3%). Na opção "outros motivos" foram especificados os seguintes:

- a) Familiares - proximidade da família; mudança de residência; bolsa de estudos para filhos; viúva com filho deficiente; proximidade da residência; filhos;
- b) econômicos - possibilidade de aumento da renda familiar, instituição oferece aposentadoria integral; promoção para cargo/ posição de gerente; instituição de renome e salário;
- c) Idealismo e ou Pessoal - gosto pela docência; dignidade humana e profissional; preocupação com a criação do hábito leitura em crianças; prazer de trabalhar; contribuir para com educação regional; ajudar ao próximo, trabalho com menor carente; ser útil à pesquisa do país; desejo de realizar um bom trabalho; ser útil às pessoas; costume e comodismo;
- d) Oportunidade - foi o emprego que apareceu na ocasião; oportunidade de liberação para mestrado; por acaso; aluna do curso e passou em concurso p/ mesma universidade; incorporação a órgão federal extinto; concurso publico; oportunidade existente quando mudou de cidade; insistência da bibliotecária anterior/ amizade; amizade com proprietário de colégio; horário de trabalho; faltou melhor opção; quando fez o curso trabalhava na biblioteca; convite; aposentadoria; fez Biblioteconomia pela necessidade do serviço; p/ publicar livro mapeamento obras de arte; oportunidade; impossibilidade de mudar de emprego no momento;
- e) Crescimento profissional - crescer profissional/ pessoalmente; necessidade em adquirir experiência; experiência nova; desejo de trabalhar em biblioteca pública; interesse campo de atuação econômico/social da biblioteca; desafio que a informação representa; se atualizar/avanços profissão/aprender sempre; conquistar mais uma fatia do mercado; desejo de trabalhar em universidade; experiência em biblioteca virtual; biblioteca com ótimo setor de informação; oportunidade de realizar pesquisas; opção pela biblioteca universitária para poder continuar estudando; boas condições de trabalho; sair do poder executivo; decepção com unidade anterior (biblioteca universitária setorizada); diversificação de tarefa; trabalhar em biblioteca após a formatura é vital; preferência biblioteca especializada; valorização profissional; profissionalismo; mudança na área de atuação; porque também é advogada; voltar a atuar na área; interesse por cinema especialização do arquivo que trabalha; trabalho não rotineiro na área; preferência por entidade de pesquisa; insatisfação com

desvalorização profissional; autonomia profissional; possibilidade de trabalhar em instituição modelo.

4.2.7.1 Motivos e o tipo de profissional

Se for verificada a distribuição dos motivos, por tipo de profissional, os mais significativos constam da tabela 35, 36 e 37:

Tabela 35 - Motivo "enfrentar desafios" versus "natureza do trabalho"

motivos	Institucionalizado	autônomo
foi assinalado	452(36.5)	45 (52.32)
não foi assinalado	785 (63.4)	41 (47.64)
total	1237(100%)	86(100%)

Número de observações em branco: 40

A metade dos autônomos (52.32%) assinalou esse motivo, enquanto que 63.4% dos institucionalizados não assinalaram. O resultado da tabela 35 é coerente com a natureza da atividade.

Tabela 36 - Motivo "independência financeira" versus natureza do trabalho

motivo	institucionalizado	autônomo
foi assinalado	502(40.58)	21 (24.41)
não foi assinalado	735 (59.41)	65 (75.58)
total	1237(100%)	86(100%)

Número de observações em branco : 40

Dos 88 autônomos, 75.58% não escolheram esse motivo, assim como 59.41%, de 1237 institucionalizados, porém 40.58% deste último grupo indicaram-no.

Cruzando o motivo "independência financeira" com salário, observou-se que, dos 847 que estão na faixa de mais de 1000 reais, 492 (58.08%) não assinalaram esse motivo e 355 (41.91%) assinalaram. Curiosamente, dos 80 que estão na faixa de 100-500 reais, 20 (25%) assinalaram também o motivo.

Foi feito, também, cruzamento entre a variável "independência financeira" e tipo de unidade de informação. Verificou-se que em todos os tipos de unidades, uma parte significativa dos respondentes não assinalou o motivo. Foram encontrados números relevantes na biblioteca especializada (42.36%) e biblioteca escolar / pública (42.38%). O resultado encontrado em relação à biblioteca escolar e pública é curioso, pois nessas unidades de informação estão os salários mais baixos. Na categoria "não biblioteca"

29.55% assinalaram o motivo e, na categoria "biblioteca universitária", 38.06%.

Outros cruzamentos foram feitos para observar autônomos e institucionalizados em relação aos motivos de escolha pela organização. Foi verificado, de acordo com a tabela 37, como a amostra dos autônomos se posicionava quanto à estabilidade:

Tabela 37- Motivo "desejo de ter estabilidade"

Motivos	institucionalizado	autônomo
foi assinalado	560(45.2)	3(3.48)
não foi assinalado	677(54.7)	83(96.51)
Total	1237 (100%)	86(100%)

Número de observações em branco : 40

Em relação à "estabilidade", foram encontrados 96.51% dos autônomos que não assinalaram esse motivo, pois a falta de estabilidade é uma das características do trabalho autônomo.

Continuando a investigar os motivos fornecidos pela literatura e as opções da amostra de autônomos deste estudo, foi verificado o motivo "trabalhar para si". Curiosamente, poucos autônomos assinalaram este motivo (apenas 33.72%) e 97.41% dos institucionalizados não o assinalaram.

Outro motivo que se revelou pouco eficaz para diferenciar as características dos dois grupos, foi o motivo "desemprego": 91,18% dos institucionalizados não o apontaram, assim como, 89.53% dos autônomos.

"Idealismo", também, não foi eficaz para revelar a discrepância. Entre os que não o apontaram como motivo estão 68.71% dos institucionalizados e 0.2% dos autônomos. Continuando na categoria dos pouco apontados está "aumento salarial". Foi rejeitado por 86,% dos institucionalizados e por 77.90% dos autônomos. O mesmo acontece com "necessidade de sobrevivência", motivo rejeitado por 71,46% dos institucionalizados e por 81.39% dos autônomos.

O motivo "sair da rotina e enfrentar riscos" também não foi eficaz para explicar as características dos autônomos, pois 83.72% rejeitaram esse motivo e 92.37% dos institucionalizados também. "Sair da rotina e enfrentar riscos é apontado pela literatura estrangeira como motivador da escolha feita pelos profissionais independentes.

O motivo "utilizar conhecimentos" está relacionado à necessidade de trabalhar na área para qual se prepararam (isso foi dito nos comentários por um dos respondentes), 43.41% dos institucionalizados apontaram esse motivo, assim como 41.86% dos autônomos.

Cruzando o motivo "utilizar conhecimentos" com escolaridade, os resultados mostram que, dos 534 profissionais que têm outros cursos além da graduação, 230 (43.07%) assinalaram o motivo. Foi feita uma outra tentativa com tempo de formado e idade. Por idade, os que tem mais de 65 e representam 1.4% da amostra, 12 dos 19 desta faixa etária assinalaram o motivo. Por tempo de serviço acontece a mesma coisa. Na faixa de mais de 35 anos (1.6 % do total da amostra) 12 dos 21 casos observados assinalaram o motivo.

4.2.7.2 Outros motivos

Aproximadamente 11.62% dos autônomos e 9.12% dos institucionalizados indicaram outros motivos de origem familiar, financeira, oportunidades entre outros.

4.3 Características da instituição

Nesta parte, foram analisados os dados referentes ao tipo da unidade de informação, tamanho e natureza jurídica (pública ou privada), tamanho e localização .

4.3.1 Tipo de unidade de informação

A tabela 38 mostra a distribuição dos bibliotecários por tipo de unidade de informação. Foram encontrados números relevantes em bibliotecas universitárias (31.8%) e em bibliotecas especializadas ou centros de documentação (30.5%). Essa variável foi recodificada para facilitar as análises. Foram agrupadas na variável "não biblioteca" as seguintes opções: editora, ensino, arquivo e "outras". Os resultados da recodificação mostram que 164 (12%) se enquadraram nesta opção.

Tabela 38 - Tipo unidade de informação

Tipo de unidade	Total %
Arquivo	42 (3.1)
Escolar/infantil	146 (10.7)
Especializada/ centro	416 (30.5)
Nacional	22 (1.6)
Pública	168 (12.3)
Universitária	433 (31.8)
Editora	11 (8)
Ensino de Biblioteconomia	67 (4.9)
Outros	56 (4.1)

Casos válidos 1361 Em branco casos 2
 mediana 5 moda 6 Desvio padrão 1.993

Verificando a variável "tipo de instituição" em relação à "faixa etária, tem-se os resultados mostrados na tabela 39:

Tabela 39 - Tipo de instituição versus faixa etária

idade	não biblioteca	pública/escolar	especializada	universitária	Total
20-29	7 (7.7)	20 (22.2)	24 (26.6)	39(43.31)	90
30-39	55 (11.57)	113 (23.78)	140 (29.47)	167(35.15)	475
40-49	68 (12.00)	121 (21.45)	209 (37.05)	166 (29.43)	564
50-65	27 (13.17)	54 (26.34)	66 (32.19)	58 (28.29)	205
Mais de 65	6 (30.0)	6 (30)	7 (35)	1 (5.0)	200
TOTAL	163	314	446	431	1354

Total de casos 1354 / Em branco: 9

Quanto à idade e tipo de biblioteca, observa-se que os números mais expressivos também estão em tomo da biblioteca universitária e especializada. Nas primeiras faixas de idade, existe uma concentração em bibliotecas universitárias e, nas faixas de 40 anos em diante, em bibliotecas especializadas.

Por Estado, o resultado, é o seguinte:

Tabela 40 - Tipo de instituição versus Estado

Tipo unidade	PR	RJ	RGS	MG	SC	SP	ES
Não biblioteca	29(19.3)	26 (9.48)	13(8.60)	26 (14.52)	15(19.98)	49 (9.93)	6(17.14)
Escolar/infantil pública	38 (25.33)	28(10.21)	43 (28.47)	40 (22.34)	17(21.51)	138(27.99)	10 (28.57)
Especializada/ centro	40 (26.66)	134 (48.90)	43 (28.47)	49 (22.34)	25(31.64)	146(29.61)	13(37.14)
Universitária	43 (28.66)	86 (34.38)	52 (34.43)	64 (35.75)	22 (27.84)	160 (32.45)	6(17.14)
Total	150(100%)	274(100%)	151 (100%)	179(100%)	79(100%)	493(100%)	35 (100%)

Número de observações em branco - 2

O número de bibliotecários desta amostra, envolvidos em biblioteca universitária, especializada, pública e escolar se distribui de maneira diferente, quando o resultado é visto por Estado. Observe-se que na distribuição dos Estados do Sul, o Paraná mostra uma distribuição similar à do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina para biblioteca pública/escolar; especializada e universitária. No Rio de Janeiro, uma parte significativa da amostra está na biblioteca especializada (48.9%) e em São Paulo, que representa 36.2% dos casos observados nesta amostra, tem 29,61% dos que responderam em bibliotecas especializadas e 32,45% em bibliotecas universitárias. Essas diferenças, no entanto, podem ser consideradas apenas como indícios, em razão do universo dos bibliotecários registrados nos CRBs e o número de respostas⁸.

Em relação aos autônomos e institucionalizados *versus* tipo de instituição, a tabela 41 mostra os resultados.

Tabela 41 - autônomos e institucionalizados *versus* unidade de informação

Tipo de unidade	institucionalizado	autônomo
não biblioteca	125(9.83)	39(43.82)
escolar/infantil	301 (23.68)	12(13.48)
Especializada/centro	418(32.88)	32 (35.95)
universitária	427 (33.59)	6 (6.74)
total	1271 (100%)	89 (100%)

Número de observações em branco - 3

Aparece uma concentração de autônomos (42, 9%) em "não bibliotecas" e bibliotecas especializadas (36,7%). Os autônomos que indicaram, como instituição "não biblioteca", fizeram as seguintes opções: arquivo (10), editora (7), ensino/curso (2). Na opção "outros" (que foi englobada na opção "não biblioteca") os respondentes indicaram⁹ firma de prestação de serviço/ consultoria (18), museu (acervo histórico) (1), livraria (1).

4.3.2 Tamanho da instituição

A amostra concentra-se entre organizações de médio a grande porte, sendo que um número relevante (42.5%) está em órgãos com mais de 1000 pessoas. A pergunta foi

⁷ Souza e Nastri (1996) encontraram em sua pesquisa sobre mercado de trabalho, no interior do Estado de São Paulo, 30.63% da amostra, trabalhando em bibliotecas universitárias, 26,13% em bibliotecas públicas e 19,82% em especializadas. Maranhão (1994), com referência ao Rio de Janeiro (graduados entre os anos de 1988 a 1992), encontrou a amostra assim dividida: 28 bibliotecários em biblioteca universitária; 27 bibliotecários em biblioteca escolar; 13 bibliotecários em outros tipos (Biblioteca Nacional, Centro Cultural e biblioteca comunitária); 11 bibliotecários em biblioteca especial e 7 bibliotecários em biblioteca pública.

⁸ O Paraná é o único estado que tem quase X% de representação (outros detalhes sobre a representação da amostra estão na seção 4.3.3 - local)

⁹ Apesar do questionário trazer instruções para responder pensando no cliente, alguns respondentes da opção "características da instituição" apontaram a tarefa.

feita com a intenção de se descobrir o tamanho da instituição e as possíveis variações quanto a salário e natureza do trabalho (tabela 42). Para os autônomos, foi pedido que respondessem à pergunta, pensando na instituição para qual a prestam serviço, no seu maior cliente ou no cliente dos últimos doze meses.

Tabela 42 - Número de pessoas na instituição (recodificada)

Faixa - número de pessoas	freqüência
(1) menos de 100 pessoas	217 (16.0)
(2) 100-300	208(25.3)
(3) 300-500	139(10.2)
(4) 500-700	78 (5.7)
(5) 700-900	64 (4.7)
(6) mais de 1000 pessoas	579 (42.5)
Em branco	78 (5.7)
Total	1363 (100%)

Observando os dois grupos de profissionais, tabela 43, vê-se que 37 autônomos (46.83%) estão em instituições pequenas com menos de 100 pessoas e 17 (21.57%) em instituições com mais de 1000 pessoas.

Tabela 43 - Tamanho versus natureza trabalho

Faixa no. pessoas	Institucionalizados	autônomo
menos de 100	180	37
101-300	200	8
300-500	130	9
500-700	76	2
700-900	58	6
mais de 1000	561	17
total	1205(100%)	79(100%)

Observações em branco: 79

4.3.3 Local da instituição

A maior concentração de bibliotecários se dá nos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro (região Sudeste), sendo proporcional ao número de profissionais registrados nos Conselhos Regionais de Biblioteconomia. Foram recebidas 381 (28%) respostas da região Sul e 982 (72%) da região Sudeste.

Por Estado, a distribuição consta da tabela 44:

Tabela 44 - Número de respondentes por Estado

Estado	Total	%
Paraná	150	11.0
Rio de Janeiro	274	20.1
Rio Grande do Sul	151	11.1
Minas Gerais	179	13.1
Santa Catarina	80	5.9
São Paulo	494	36.2
Espírito Santo	35	2.6

Casos Válidos 1363 Em branco 0
 mediana 4.; moda 6; desvio padrão 1.910

No entanto, se for considerada a distribuição dos questionário e devolução, as respostas representam, proporcionalmente, o seguinte: Paraná 29.36%, Rio de Janeiro 10.75%, Rio Grande do Sul 21.88%, Santa Catarina 21.13%, Minas Gerais 15.81%, São Paulo 11.95% e Espírito Santo 19.38%.

No cruzamento entre as variáveis "natureza da atividade" e "local", nota-se que existe um maior número de autônomos no Estado de São Paulo, em relação ao total da amostra.

4.3.4 Tipo da instituição (pública ou privada)

A tabela 45 mostra a distribuição por tipo de instituição: 70.1% trabalham para órgãos públicos. Este dado aparece em outros estudos de mercado de trabalho, tais como: Tarapanoff (1996) e Souza & Nasti (1996).

Maranhão (1994:69) na sua conclusão, identifica uma tendência de mudança, pois, segundo a autora, foi possível perceber um aumento de contratação pela área privada. Ela afirma que os resultados relativos à data de ingresso no emprego permitem exemplificar esta afirmativa, visto que, no mesmo período, se acentua o número de admissões no setor privado, em razão da retração do setor público.

Tabela 45 - Característica de instituição

Tipo	Total	%
Pública	955	(70.1)
Privada	399	(29.3)
Em branco	9	(.7)
total	1363	(100%)

Casos válidos 1354 Em branco casos 9
 mediana 1 moda 1 Desvio padrão .455

Tentando identificar essa tendência entre os pesquisados, foi feita a verificação pelo

cruzamento entre tipo de instituição e tempo de serviço. Ver, a seguir, a tabela 46.

Tabela 46 - cruzamento "tempo de serviço "e tipo de instituição"

		tipo de instituição		Total
		pública	privada	
tempo de serviço	menos de 1 ano	39	45	84
	1 a 5 anos	256	157	413
	6 a 10 anos	174	80	254
	11 a 15 anos	188	34	202
	16 a 20 anos	153	40	226
	21 a 25 anos	88	27	115
	26 a 30 anos	21	11	32
	31 a 35 anos	5	1	8
	mais de 36	3		3
	Total	940	395	1335

Nota-se um ligeiro aumento quanto ao número de profissionais em entidades privadas, a partir da faixa " 5 -10 anos" até "menos de 1 ano". No entanto, seria necessário um estudo mais específico para identificar se existe ou não tal tendência.

Há indícios, no contexto econômico, de que a oferta de emprego pelo Estado será modificada, pois, uma das temáticas do neoliberalismo, modelo econômico adotado atualmente pelos governos da América Latina, é a retração do Estado, por meio das privatizações. Portanto, é possível que a tendência detectada na pesquisa, a diminuição do emprego oferecido pelo setor público, favoreça as iniciativas privadas (autônomos) ou o desemprego de acordo com as ponderações dos críticos do modelo neoliberalista (Sader, Gentili, org,1995).

Vendo a situação dos autônomos, em comparação aos institucionalizados, observou-se que uma parte significativa desses profissionais está trabalhando na iniciativa privada.

4.4 Conclusão sobre as características pessoais, do trabalho e da instituição

4.4.1 Características pessoais (perfil da amostra)

Como pode ser visto, a maioria da categoria é do sexo feminino. A presença feminina aumenta quando os grupos profissionais são vistos separadamente.

A idade se concentra nas faixas de 30-39 e 40-49 anos. O quadro não se altera em relação aos autônomos.

Um número relevante (59,6%) tem apenas a graduação, 26,8% tem cursos de especialização. Foi encontrada uma concentração de mestres e de doutores, atuando na categoria "não bibliotecas" (arquivo, editora, ensino/ treinamento, firma de prestação serviço/consultoria, museu e livraria), o que pode ser justificado pelos respondentes ligados ao ensino que foram incluídos nesta faixa, porém eles representam apenas 7.9% (mestres) e 2.1% (doutores) do total da amostra.

A necessidade de investimento na educação continuada tem sido objeto de vários artigos. Nos últimos estudos sobre mercado de trabalho Tarapanoff (1997:47) e Souza & Nastri (1996:193) abordam o assunto, diante dos números encontrados. Maranhão (1994:37-38) encontrou 51,23% com outros de especialização (treinamento e outros), 11,5% com curso de especialização (360 horas), 33,05% tem ou estava fazendo outro curso universitário, 4,15% com mestrado e ou doutorado e 44,33% sem nenhum curso após a graduação, o que reforça a idéia de que os bibliotecários investem pouco na educação continuada na área de Biblioteconomia .

Quanto ao tempo de formado, antes da recodificação em faixas, a média encontrada foi de 15 anos de formado. Quanto aos autônomos, os números se mostraram dispersos, não havendo uma concentração significativa..

4.4.2 Características do trabalho

Considerando os questionários recebidos, vê-se que 92.28% dos respondentes têm suas atividades ligadas à Biblioteconomia, 3.9% estão fora da área, 2.5% aposentados e 0.94% desempregados.

Os motivos citados pelos que estão fora da áreas são: oportunidades relacionadas a melhores colocações e salários, dupla formação¹⁰, situações familiares e especialização foram os motivos indicados por alguns deles. Outros afirmaram que não encontraram

¹⁰ Dados sobre dupla formação de bibliotecários aparecem nas pesquisas de Maranhão (1994) e Souza e Nastri (1996)

oportunidade dentro da área de Biblioteconomia. Uma das respondentes afirma que aceitou o emprego de telefonista por não ter encontrado emprego na área de Biblioteconomia.

Maranhão (1994: 40) na sua amostra (bibliotecários do Estado do Rio de Janeiro formados após a reforma curricular da década de 80) encontrou 66,45% com atividades ligadas à Biblioteconomia e 33,55% fora da área .

Foram encontrados poucos autônomos. Na amostra, 93,3 % são institucionalizados e os autônomos representam 6,5%. Os autores de trabalhos recentes sobre mercado de trabalho também localizaram poucos autônomos.

Souza e Nastri (1996) identificaram 1,8% em bibliotecários no interior de São Paulo. Maranhão (1994), com dúvidas sobre as respostas dadas, localizou 14,6% numa amostra limitada por formados no Estado do Rio de Janeiro, no período entre 1987 a 1992.

O tempo médio de experiência profissional encontrado foi o de 10 anos (antes da recodificação). A variável foi recodificada em faixas para facilitar a análise. O resultado mostra que a moda (valor mais frequente) aponta a faixa de 1 a 5 anos e a mediana, a faixa de 6 a 10 anos. Ao fazer o cruzamento entre natureza da atividade (institucionalizados *versus* autônomos) e tempo de serviço foi encontrada uma parte significativa dos autônomos na faixa de 1 a 5 anos.

Sobre o nível de ocupação, uma parte relevante (53,6%) exerce a função de operacionalização e 28,9% na função de supervisão. Quanto aos autônomos, 46,59% dos 88 que responderam a questão se encontram na função de operacionalização e 36,36% na função de supervisão.

As faixas salariais utilizadas no instrumento de coleta de dados revelaram-se estreitas. Alguns respondentes, principalmente do Estado de São Paulo, questionaram a proposta salarial apresentada no questionário. Foi encontrado 63,9% da amostra na faixa de mais de 1000 reais. No entanto, se os dados mostram que existe um número elevado de respondentes na faixa de 1000 reais, também existe um número considerável de

profissionais (35.8%) ganhando salários que vão de 100 a 1000 reais. Os resultados sugerem que os salários praticados nas bibliotecas escolares, públicas e infantis não são os melhores, especificamente para esta amostra.

As tarefas¹¹ foram apresentadas ao respondente em forma de itens isolados. Todas poderiam ser assinaladas, como no caso daqueles que atuam sozinhos dentro de uma biblioteca e fazem todos os serviços. Em ordem decrescente, os resultados são os seguintes: 63.4% estão envolvidos com a tarefa de recuperação, 60.1%, com seleção e aquisição, 57.4% em descrição/análise /indexação, 50.0%, na tarefa de disseminação, 47,1% com tarefas relacionadas à gerência, 41.1% com automação, 40.5%, com armazenamento, 39.3% com produtos e 28.4%, com ensino ou treinamento¹².

Quanto aos motivos de opção. foi visto que, em relação à natureza do trabalho, "independência financeira" e "estabilidade" são mais significativos para os institucionalizados. Sendo que em relação à "estabilidade" aparece a maior disparidade entre os dois grupos. Quanto ao motivo "enfrentar desafios", 52.32% dos autônomos assinalaram esse motivo, enquanto que 63.4% dos institucionalizados não o assinalaram. Quanto a "utilizar melhor os conhecimentos adquiridos", os dois grupos mostraram quase que a mesma preferência. Os resultados mostraram-se coerentes com a natureza do trabalho.

Nas pesquisas sobre o profissional independente feitas por Warner (1987) (EUA e Canadá) e outros autores, aparece o "desejo de ser independente" como motivo mais citado pelos profissionais pesquisados. Entre os profissionais brasileiros, o resultado não foi idêntico.

4.4.3 Características da organização

Em relação ao tipo de unidade de informação, foi encontrado número relevante de profissionais trabalhando em bibliotecas universitárias e especializadas (64.9% da amostra). Foram feitos diversos cruzamentos e não foram encontradas diferenças. Apenas quanto a Estado (região), houve uma distribuição diferente. No Estado do Paraná

¹¹ As tarefas realizadas pelos autônomos estão analisadas no item específico sobre este grupo.

¹² Tarapanoff (1996:40) em sua pesquisa nacional sobre perfil do profissional da informação encontrou 30,62% da população pesquisada envolvida com tarefas relacionadas ao controle bibliográfico (catalogação e classificação) e 30,12% envolvida com seleção e aquisição. Somando os percentuais, 60,74% dos pesquisados estavam desempenhando tarefas relacionadas ao ciclo documentário.

a amostra se distribui de maneira quase similar entre as bibliotecas do tipo pública/escolar, especializada e universitária. No Rio de Janeiro, uma parte significativa está em bibliotecas especializadas.

Quanto aos autônomos, 42.9% (39) estão em "não bibliotecas" - arquivo (10), editora (7), ensino/treinamento, firma prestação serviço/consultoria (18), museu (1) e livraria (1). Dos 89 autônomos da amostra, 18, ao responder essa questão, não consideraram o pedido para responder a questão pensando no seu maior cliente ou o cliente dos últimos 12 meses.

Os resultados encontrados indicam uma concentração de profissionais em unidades de informação de órgãos públicos, significando que a instituição pública ainda é a maior empregadora. Esse resultado já foi encontrado em estudos recentes sobre mercado de trabalho (Tarapanoff, 1997 e Souza, & Nastri 1992). No entanto Maranhão (1994) encontrou indícios de um maior número de empregos oferecidos pela iniciativa privada entre os recém empregados (1991). Porém, no levantamento atual (1996-1997)¹³, foi possível identificar tendência mostrada pela autora, somente ao se observar os resultados do cruzamento entre "tempo de serviço" e "tipo de instituição". Foi notado um ligeiro aumento a favor da instituição privada, ao se identificar o número de recém-contratados em instituição privada.

Sobre o tamanho da organização, os resultados indicam que a amostra se concentra entre empresas de médio a grande porte. Especificamente quanto aos autônomos, 10 deixaram a questão em branco e 46.83% estão em firmas de menos de 100 pessoas. É importante ressaltar, novamente, que 18 autônomos não responderam adequadamente à pergunta sobre tipo de instituição

A maior concentração dá-se na região Sudeste e é proporcional ao número de profissionais registrados nos CRBs.

Em relação ao local da organização por Estado. Em relação aos 1363 questionários recebidos e analisados, São Paulo representa 36.2%; Rio de Janeiro 20.1%; Minas Gerais 13.1%; Paraná 11.1%; Rio Grande do Sul 11.1%; Santa Catarina 5.9% e Espírito Santo 2.6%.

Do ponto de vista de questionários enviados *versus* recebidos, os profissionais do

Paraná enviaram um número maior de respostas, que, mesmo assim, representa apenas 29,3% dos profissionais registrados nesse Estado

¹³ Data da aplicação dos questionários

4.5 Relacionamento com o trabalho e a organização

Nesta parte foram analisadas as questões relacionadas às variáveis sobre grupo de trabalho, papéis organizacionais, ambiente externo e organizacional. As variáveis estão contidas nas questões 16, 17 e 18 do instrumento de coleta de dados.

4.5.1 Relação com o trabalho

Foi perguntado aos bibliotecários desta amostra: "Como você se relaciona com o trabalho?" e, em seguida, foi apresentada uma lista de afirmações e o pedido para assinalar a frequência em que ocorria essa situação.

As questões foram as seguintes:

4.5.1.1 Os conhecimentos aprendidos na Universidade e as atividades que desempenha

Em relação ao total da amostra, os resultados mostram números relevantes em torno das opções "sempre", "muito freqüentemente" e "freqüentemente", indicando que um número considerável de respondentes (73.58%) concorda que o curso de Biblioteconomia realizado é compatível com suas atividades. Nesta questão, a média (5,446), a mediana 5,000 e moda¹ 7.000 apontam as faixas positivas. O desvio padrão 1,429. Foram considerados 1343 casos válidos.

Na tabela 47 são mostrados os dados em relação aos dois grupos.

Tabela 47 Conhecimento aplicado ao trabalho (autônomo *versus* institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	12	3
Muito raramente	34	1
Raramente	42	3
Algumas vezes	219	25
freqüentemente	345	23
Muito freqüentemente	164	6
Sempre	435	25
Total	1255 (100%)	86 (100%)

Número de observações em branco - 22

Observando os dois grupos separadamente (tabela 47), pode ser visto que 62.79%

¹ A moda é o valor de uma variável para o qual a freqüência é máxima e a mediana é o valor que divide a área sob a curva de freqüência em duas partes iguais. RAO, I K Ravichandra. Métodos quantitativos em Biblioteconomia e Ciência da Informação. Brasília: ABDF, 1986 p. 33-35

dos autônomos indicam (de "freqüentemente a "sempre") a adequação do curso realizado às tarefas que desempenham e 75.21% dos institucionalizados também o fazem.

4.5.1.2 Atividades rotineiras no trabalho não permitem inovações

De maneira geral, os números não são relevantes na opção "sempre" (são rotineiras) ou "muito freqüentemente", indicando que muitos acham que as atividades não são rotineiras (figura 5). Os dados para o total da amostra, quanto à esta questão, são os seguintes: média 3,766 indicando a faixa negativa; mediana 4,000; moda 4,000; desvio padrão 1,582 . Foram considerados 1341 casos válidos. São mostrados, na tabela 48, os resultados para o grupo dos autônomos e para o dos institucionalizados.

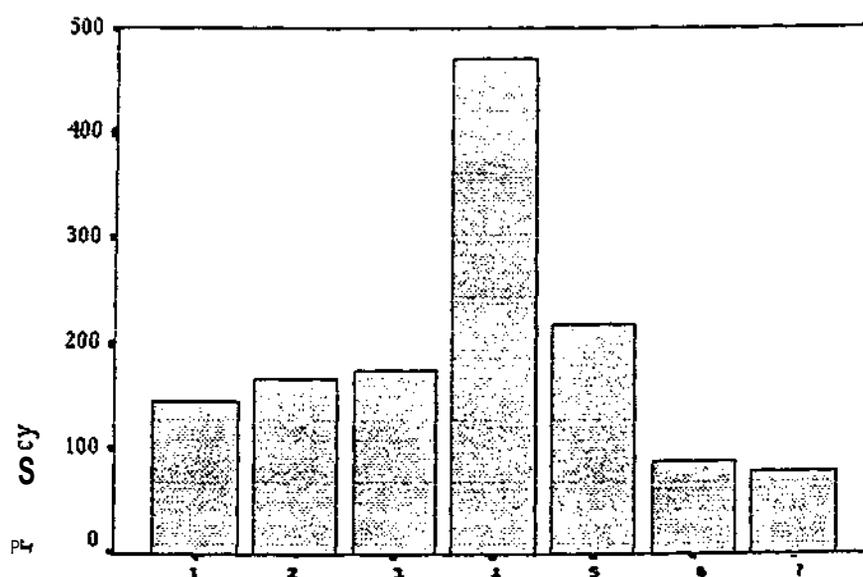


Fig. 5 Atividades rotineiras

Tabela 48 - Atividades rotineiras (autônomos *versus* institucionalizados)

Freqüência da situação	Institucionalizado	Autônomo
Nunca	120	25
Muito raramente	152	14
Raramente	167	8
Algumas vezes	450	20
Freqüentemente	207	10
Muito freqüentemente	83	4
Sempre	74	5
Total	1253(100%)	86(100%)

Número de observações em branco 24

Observando os dois grupos separadamente, vê-se que, para 54.65% dos autônomos,

(tabela 48) as atividades (de nunca a raramente) não são rotineiras. O mesmo acontece com 35.03% dos institucionalizados, porém. 450 (35.91%), deste último grupo, indicam que "algumas vezes" elas são rotineiras.

4.5.1. 3 O trabalho desenvolvido é útil para que a organização atinja seus objetivos

Para o total da amostra, os resultados mostram uma concentração de 60.3% respondentes na opção "sempre", indicando que os profissionais acham que as atividades desenvolvidas são úteis para a organização. A média aponta a faixa positiva (6,281). As outras medidas também: mediana 7,000; moda 7,000 O desvio padrão encontrado foi 1,098 e foram analisados 1350 casos válidos.

Quanto aos dois grupos vistos separadamente, a tabela 49 mostra os resultados.

Tabela 49 - Trabalho útil para organização (autônomos *versus* institucionalizados)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	7	—
Muito raramente	9	—
Raramente	14	—
Algumas vezes	67	1
freqüentemente	181	13
Muito freqüentemente	223	13
Sempre	763	57
Total	1264(100%)	84(100%)

Número de observações em branco 15

Em relação aos autônomos, 57 respondentes (67,85%) concordam que atividades são "sempre" úteis para a organização para a qual trabalham. Foram encontrados 60.36% dos 1264 institucionalizados, igualmente, na faixa "sempre" (ver tabela 49).

4.5.1. 4 As atividades estão claramente definidas

Para o total da amostra, nas faixas positivas (de "freqüentemente" a "sempre"), estão os resultados mais elevados, indicando que as tarefas estão claras para muitos. Apenas oito profissionais indicaram "nunca" e "muito raramente". Esses profissionais são institucionalizados, a identificação foi feita pelo cruzamento entre esta variável e a variável "natureza da atividade". 92.05% dos institucionalizados, na tabela 50, indicam que as tarefas estão claramente definidas. O mesmo acontece em relação a 95.34% dos autônomos, somando-se as faixas positivas.

A média (6,247), a mediana 7,000; moda 7,000 mostram a concentração nas faixas positivas O desvio padrão foi de 1,054 e os casos analisados 1346.

Na tabela 50, são vistos os resultados com os dois grupos profissionais.

Tabela 50 - Atividades claramente definidas (autônomo versus institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	1	—
Muito raramente	7	—
Raramente	14	2
Algumas vezes	78	2
freqüentemente	189	12
Muito freqüentemente	251	14
Sempre	718	56
Total	1258 (100%)	86 (100%)

Número de observações em branco 19

4.5.1.5 As tarefas despertam interesse

Para o total da amostra, somando as faixas positivas os números indicam que 85.3% têm interesse nas atividades que executam. A média 5,987, a mediana 6,000 e a moda 7,000 indicam as faixas positivas. O desvio padrão foi 1,282 e os casos válidos analisados foram 1341.

Quanto aos dois grupos vistos separadamente, os resultados são mostrados na tabela 51:

Tabela 51 - Interesse pelas tarefas (autônomo versus institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	19	1
Muito raramente	9	—
Raramente	20	—
Algumas vezes	128	1
freqüentemente	205	9
Muito freqüentemente	280	18
Sempre	593	56
Total	1254(100%)	85(100%)

Número de observações em branco 24

Em relação aos 85 autônomos que responderam essa questão, 97.64% confirmam que têm interesse nas tarefas que realizam. Isso também é verdadeiro para 85.96% dos institucionalizados. Apenas um autônomo indicou que "nunca" tem interesse nas tarefas e outro autônomo que "algumas vezes" tem interesse.

4.5.1.6 Sobrecarga de atividades

Em relação ao total da amostra, somando as graduações de "freqüentemente" a "sempre", 64.1% concordam que têm sobrecarga de trabalho. A média 5,244, a mediana 5,000 e a moda 7,000 mostram as faixas positivas. O desvio padrão foi 1.642 e os casos válidos analisados 1342.

Quanto aos autônomos, 52.94% (de "freqüentemente" a "sempre") admitem ter sobrecarga de trabalho e 65.89% dos institucionalizados também admitem, ver tabela 52

Tabela 52 - Sobrecarga de atividades (autônomo *versus* institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	Autônomo
Nunca	35	6
Muito raramente	46	7
Raramente	69	5
Algumas vezes	278	22
freqüentemente	201	9
Muito freqüentemente	214	15
Sempre	412	21
Total	1255(100%)	84(100%)

Número de observações em branco 23

4.5.1.7 Solicitações de atividades incompatíveis

Em relação ao total da amostra, 51.5% responderam que não são solicitações incompatíveis (somando as faixas negativas), 27.8% evidenciam que "algumas vezes" essa situação acontece e 19.1% dizem que essa situação ocorre (de "freqüentemente" a "sempre") em seus serviços. A média encontrada 3,347, mediana 3,000 e moda 4,000 mostram as faixas negativas. Desvio padrão 1,598 Casos válidos 1341.

Os resultados com o cruzamentos entre essa variável e a natureza da atividade são mostrados na tabela 53.

Tabela 53- Solicitação de atividades incompatíveis (autônomo *versus* institucionalizado)

Freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	162	20
Muito raramente	256	20
Raramente	231	13
Algumas vezes	359	20
freqüentemente	113	5
Muito freqüentemente	71	4
Sempre	63	2
Total	1255(100%)	84(100%)

Número de observações em branco 24

Para os 84 autônomos que responderam a questão, 63.09% confirmam que não são freqüentes (de "nunca" a "raramente") e para 51.71% dos institucionalizados não são, igualmente, freqüentes.

4.5.1.8 Conhecimentos dos objetivos e razões relativas às atividades que executa.

Em relação ao total da amostra, 85% (de "freqüentemente a "sempre") têm conhecimento do objetivo e das razões da tarefa que está executando. A média 6.449, mediana 7,000 e moda 7,000 mostram, também, a opção pelas faixas positivas. O desvio padrão foi .927 e os casos válidos são 1348.

A tabela 54 mostra os resultados do cruzamento entre a variável "conhecimento da tarefa" e "natureza da atividade".

Tabela 54 - conhecimento sobre a tarefa (autônomo *versus* institucionalizado)

Freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	2	—
Muito raramente	6	1
Raramente	5	—
Algumas vezes	39	—
freqüentemente	160	5
Muito freqüentemente	219	10
Sempre	829	70
Total	1260(100%)	86(100%)

Número de observações em branco 17

Para apenas um autônomo, dos 86 profissionais desse grupo, "muito raramente" estão claras as razões e os objetivos das atividades que executa. Para a maioria dos autônomos (98.83%) e para maioria dos institucionalizados (95.87%) as razões e objetivos estão claros (de "freqüentemente a "sempre").

Oliveira (1981)², em sua pesquisa sobre auto - imagem, encontrou indícios de que os bibliotecários tem consciência da utilidade de suas atividades *"Negando que seu trabalho seja rotineiro, monótono, não criativo e inútil, os bibliotecários exprimem sua crença na natureza intelectual e na utilidade da atividade bibliotecária"*.

4.5.1.9 As atribuições incluem a realização de uma parte da tarefa ou segmento do trabalho, completado por outra pessoa.

Para o total da amostra, somando-se os números encontrados nas faixas de "freqüentemente" a "sempre", os resultados indicam que um pouco mais da metade, 53.6% dos profissionais, concordam que executam parte da tarefa, 24.8% indicam que não executam parte da tarefa (de nunca a raramente) e 20% indicam que "algumas vezes" o fazem. Os dados encontrados mostram média 4,564, mediana 5,000 e moda 7,000. Desvio padrão 1,966. Casos analisados foram 1342.

Analisando os dois grupos separadamente (tabela 55) são encontrados 54.90% dos institucionalizados admitindo que executam parte da tarefa, assim como 49.41% dos autônomos, somadas as faixas positivas.

Tabela 55 - Executa parte da tarefa (autônomo *versus* institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	145	14
Muito raramente	97	11
Raramente	68	2
Algumas vezes	256	16
freqüentemente	214	15
Muito freqüentemente	203	11
Sempre	272	16
Total	1255(100%)	85(100%)

Número de observações em branco 23

4.5.1.10 Existência de oportunidades de desenvolvimento pessoal e aprendizagem no trabalho executado

No total da amostra, verificando as faixas positivas de "freqüentemente" a "sempre", os resultados mostram que 66,7% concordam que têm oportunidades de aprendizagem no trabalho que executam. (Dados sobre o total da amostra: média 5,152, mediana 5,000

² A autora utilizou uma escala de atitudes para estudar a autoimagem do bibliotecário

moda 7,000, desvio padrão 1,623 e 1347 casos válidos).

Vendo os dois grupos separadamente (tabela 56), são encontrados 77.90% autônomos e 66.95% institucionalizados concordando (de "freqüentemente" a "sempre") que existem oportunidades de aprendizagem nas atividades que realizam.

Tabela 56 - Oportunidades de aprendizagem (autônomo *versus* institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	33	4
Muito raramente	79	2
Raramente	65	3
Algumas vezes	239	10
freqüentemente	271	11
Muito freqüentemente	241	27
Sempre	331	29
Total	1259(100%)	86(100%)

Número de observações em branco 18

4.5.1.11 Solicitação de cooperação para a realização das tarefas de outros

No total da amostra, os números mostram que 954 respondentes (70%) concordam (de "freqüentemente a "sempre") que existe solicitação de cooperação por parte de outras pessoas e 106 (7.8%) discordam de que existe solicitação de cooperação. 282 (20%) indicam que isto acontece "algumas vezes" (ver histograma fig. 6). Os dados sobre o total da amostra indicam a média 5,212, mediana 5,000 e moda 5,000. Desvio padrão 1,385 Casos válidos 1342.

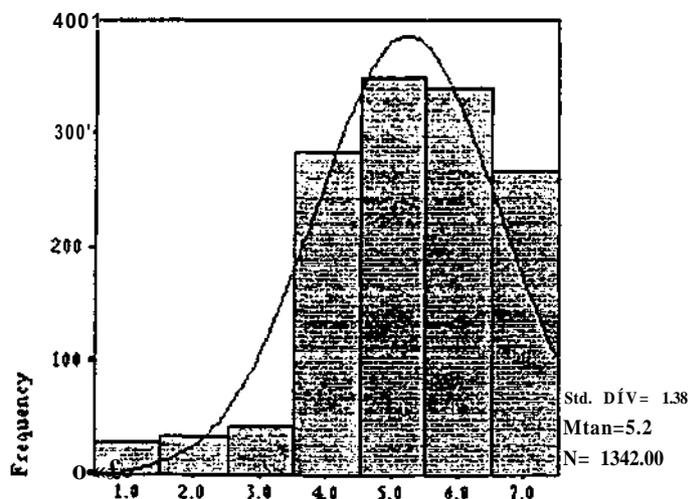


Fig. 6 - Outros solicitam cooperação

Quanto aos dois grupos de profissionais, vistos separadamente (tabela 57), 62.79% dos autônomos e 71.69% dos institucionalizados concordam (de "freqüentemente" a "sempre").

Tabela 57 - Outros solicitam cooperação (autônomo *versus* institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	25	6
Muito raramente	34	1
Raramente	36	6
Algumas vezes	262	19
freqüentemente	329	20
Muito freqüentemente	324	15
Sempre	246	19
Total	1254(100%)	86 (100%)

Número de observações em branco 23

4.5.1.12 Satisfação com a distribuição de tarefa feita pelo superior (ou cliente)

Do total da amostra, 64.4% indicam que estão satisfeitos (de "freqüentemente a "sempre") com a distribuição das tarefas. Verificando as faixas de "nunca a raramente" são encontrados 168 (12.4%) profissionais. Os dados sobre o total da amostra são os seguintes: média 5,042 mediana 5,000 moda 5,000 Desvio padrão 1,505 Casos válidos 1317.

Especificamente, em relação ao grupo de autônomos (tabela 58), 77.10% deste grupo indicam que estão satisfeitos (de "freqüentemente a "sempre") com a distribuição das tarefas e do grupo dos institucionalizados, 65.99% estão igualmente satisfeitos.

Tabela 58 - Satisfação com distribuição tarefa (autônomo *versus* institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	37	2
Muito raramente	52	—
Raramente	72	4
Algumas vezes	258	13
freqüentemente	328	15
Muito freqüentemente	256	20
Sempre	229	29
Total	1232(100%)	83 (100%)

Número de observações em branco 48

4.5.1.13 Satisfação com a qualidade de supervisão dada pelo seu superior (ou pelo seu cliente) em relação trabalho executado

Observando o total da amostra, vê-se que a média 4,645 e a moda 4,000 apontam a opção "algumas vezes" e a mediana 5,000 indica "freqüentemente". Pode ser visto, pelo histograma (fig. 7) uma concentração em torno de "algumas vezes" e que, depois dessa faixa, há pequena queda em relação à "freqüentemente" e mais um tanto em relação à "muito freqüentemente a sempre". Olhando o histograma observar-se, também, que o número de satisfeitos é maior do que o dos insatisfeitos (20.5%).

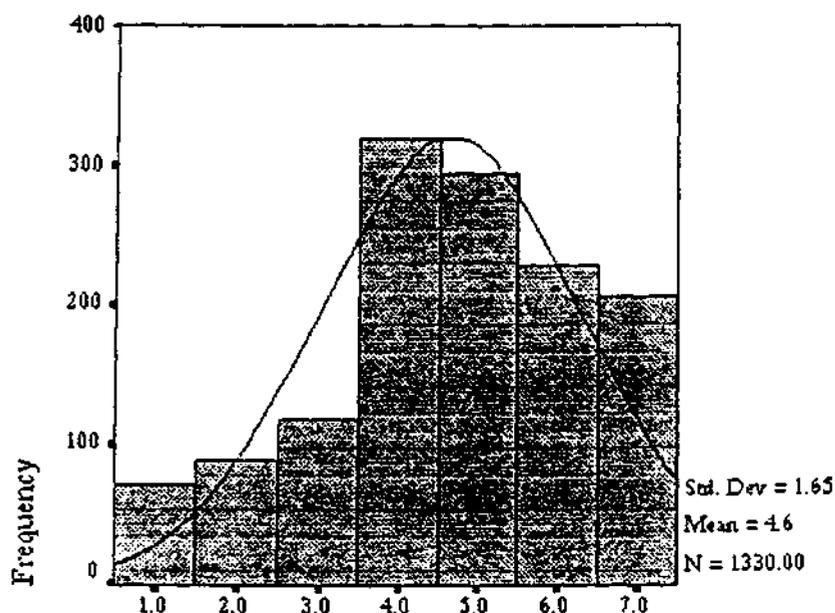


Fig. 7 Satisfação com a qualidade de supervisão

Analisando os dois grupos de profissionais (tabela 59) separadamente, vê-se que 53.77% dos institucionalizados e 71.42% dos autônomos estão satisfeitos com a qualidade de supervisão.

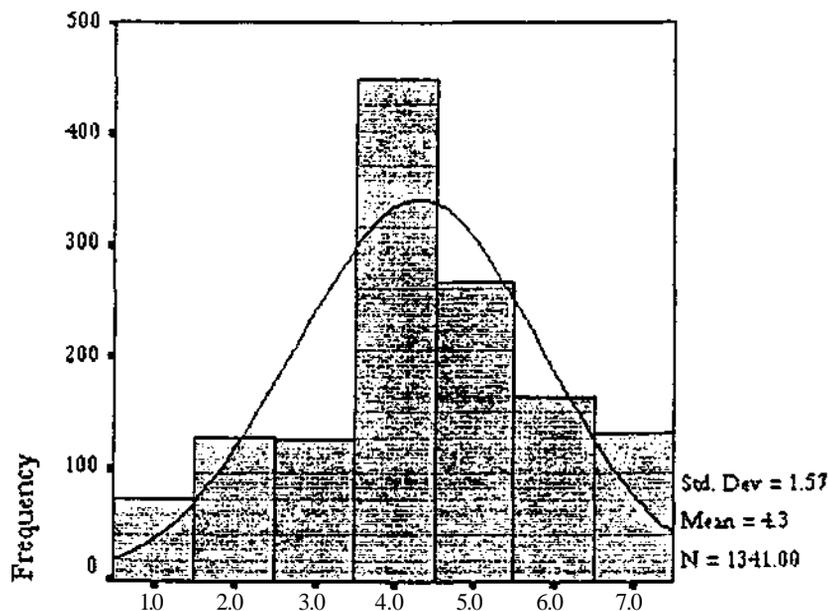
Tabela 59 - Satisfeito com a qualidade da supervisão (autônomo *versus* institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	68	4
Muito raramente	85	3
Raramente	113	6
Algumas vezes	309	11
freqüentemente	277	17
Muito freqüentemente	209	20
Sempre	183	23
Total	1244(100%)	84(100%)

Número de observações em branco 35

4.5.1.14 Solicitação da colaboração de outras pessoas para realização do trabalho.

Para o total da amostra, a média 4,287, a mediana 4,000 e a moda 4,000 indicam "algumas vezes" (solicita a cooperação). Os números decrescem a partir de "muito freqüentemente" para "sempre" e de "raramente" para "nunca", ver histograma (fig. 8).



Observando os dois grupos de profissionais separadamente (tabela 60), vê-se que, para 41.51% dos institucionalizados e 47.61% dos autônomos, existe a solicitação da cooperação de outros, somando-se as faixas positivas.

Tabela 60 - Solicita cooperação de outros (autônomo *versus* institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	63	10
Muito raramente	124	5
Raramente	120	7
Algumas vezes	427	22
freqüentemente	250	17
Muito freqüentemente	151	13
Sempre	120	10
Total	1255(100%)	84 (100%)

Número de observações em branco 24

4.5.1.15 Decisão sobre o quê e como fazer o trabalho

Em relação ao total da amostra, somando "freqüentemente", "muito freqüentemente" e "sempre" são encontrados 85% dos respondentes indicando que decidem como fazer o trabalho. Portanto, há indícios significativos de que os bibliotecários, desta amostra, têm autonomia. A média encontrada foi 5.946, a mediana 6.000 e moda 7.000. Desvio padrão 1.253 Casos válidos 1327.

Comparando os resultados dos dois grupos (tabela 61), vê-se que quanto aos autônomos, 89.53% deles indicam (de "freqüentemente a "sempre") que determinam como realizar suas tarefas e quanto aos institucionalizados, 87.17% decidem como fazer a tarefa.

Tabela 61 - Decisão sobre o trabalho (autônomo *versus* institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	10	1
Muito raramente	21	-
Raramente	15	2
Algumas vezes	113	6
freqüentemente	219	11
Muito freqüentemente	314	21
Sempre	547	45
Total	1239(100%)	86 (100%)

Número de observações em branco 38

4.5.1.16 Satisfação com o relacionamento que mantém dentro do ambiente de trabalho.

Foram encontrados 83.1% do total da amostra (12 respostas em branco) concordando que estão satisfeitos com o relacionamento que mantêm no ambiente de trabalho, somando-se as faixas positivas. Os dados sobre o total da amostra mostram a média

5.694, mediana 6.000 e moda 7.000 confirmando a satisfação (Desvio padrão 1.254/ Casos válidos 1351).

Na tabela 62, é evidenciado que para 93%, dos 86 autônomos, há, também, satisfação com o relacionamento que mantêm no ambiente de trabalho (de freqüente a sempre). Isso acontece, igualmente, em relação a 85.11% dos institucionalizados.

Tabela 62 - Satisfeito com ambiente de trabalho (autônomo *versus* institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	11	1
Muito raramente	21	—
Raramente	28	1
Algumas vezes	151	4
freqüentemente	284	18
Muito freqüentemente	372	29
Sempre	396	33
Total	1263(100%)	86(100%)

Número de observações em branco 14

4.5.1.17 Recebimento de "dicas" ou informações quando realiza bem o trabalho-

No total da amostra, pode ser vista uma concentração em torno das faixas "algumas vezes" até "muito freqüentemente". Observando o histograma (fig. 9), a distribuição pode ser vista de maneira mais concreta. (Dados sobre o total da amostra: média 4,492; mediana 5,000 e moda 4,000. Desvio padrão 1,692. Casos válidos 1336).

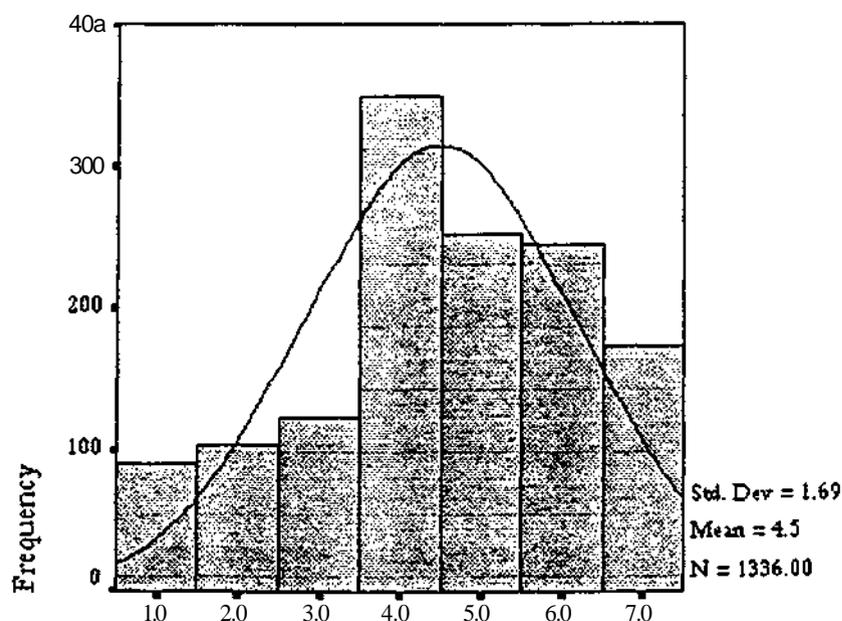


Fig. 9 Feedback bom trabalho

Para os autônomos, dos 86 que responderam a questão, 65.11% (de "freqüentemente a "sempre") indicam que recebem *feedback* quando realizam um bom trabalho e, quanto aos institucionalizados (ver tabela 63), 49.11% deles indicam que recebem *feedback* positivo, considerando as faixas que vão de "freqüentemente" a "sempre".

Curiosamente, os números são menores quando o *feedback* é ruim (ver a próxima questão).

Tabela 63 - Feedback sobre bom trabalho (autônomo *versus* institucionalizado)

Freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	87	3
Muito raramente	101	3
Raramente	117	6
Algumas vezes	330	18
freqüentemente	236	16
Muito freqüentemente	223	22
Sempre	154	18
Total	1248(100%)	86 (100%)

Número de observações em branco 29

4.5.1.18 Recebimento de "dicas " ou informações quando realiza mal o trabalho

Em relação ao total da amostra, os dados sobre *feedback* ruim distribui-se de modo diferente (ver histograma - fig.10). Os números estão mais dispersos.

Na faixa "algumas vezes" aparece uma concentração mais significativa do que as outras: 27.2% dos respondentes. Especificamente quanto aos dois grupos de profissionais, a distribuição se dá seguinte maneira: 36.07% institucionalizados indicam (de "nunca" a "raramente") que não recebem *feedback* negativo, 28% assumem que "algumas vezes" recebem e 35.91% afirmam que recebem (de "freqüentemente" a "sempre").

Os dados sobre o total da amostra são os seguintes: média 4.000; mediana 4,000 e moda 4,000. Desvio padrão 1,777. Casos válidos 1341

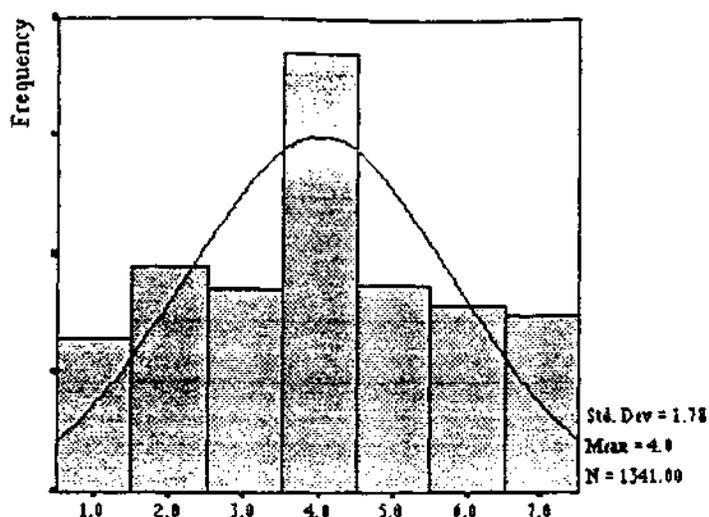


Fig 10 Feedback trabalho ruim

Quanto aos autônomos 41,86% indicam, de "nunca" a "raramente", que não recebem, 23.25% assinalam que algumas vezes recebem e 34.88% indicam que recebem, de "freqüentemente" a "sempre", *feedback* negativo.

Tabela 64 - *Feedback* sobre trabalho ruim (autônomo *versus* institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	113	15
Muito raramente	183	6
Raramente	156	15
Algumas vezes	351	20
freqüentemente	169	6
Muito freqüentemente	143	13
Sempre	138	11
Total	1253(100%)	86 (100%)

Número de observações em branco 24

4.5.1.19 Sugestões oferecidas sobre o trabalho são bem aceitas

Para o total da amostra, 74.1% dos respondentes (de "freqüentemente" a "sempre") concordam que as sugestões dadas por eles são bem aceitas. Os dados sobre o total da amostra são os seguintes: média 5,265; mediana 5,000 e moda 5,000. Desvio padrão 1,283. Casos válidos 1345.

Em relação aos autônomos, dos 85 que responderam esta questão, 85.55% indicaram (de "freqüentemente" a "sempre") que as sugestões são bem aceitas e, quanto aos institucionalizados (ver tabela 65), 74.40% assinalam que suas sugestões são bem aceitas.

Tabela 65 - Sugestões bem aceitas (autônomo *versus* institucionalizado)

Freqüência da situação	Institucionalizado	Autônomo
Nunca	15	4
Muito raramente	27	4
Raramente	34	1
Algumas vezes	246	4
freqüentemente	390	19
Muito freqüentemente	328	29
Sempre	218	24
Total	1258(100%)	85 (100%)

Número de observações em branco 20

4.5.1.20 As pessoas do ambiente de trabalho realizam as atividades de modo A querer sempre superar os demais.

Em relação ao total geral da amostra, 48.9% discordam (de "nunca" a "raramente") de que haja competição, 28,% admitem que algumas vezes ocorre e 12.3% acham que ocorre com alguma freqüência (de "freqüentemente" a "sempre"). Os dados sobre o total da amostra são os seguintes: média 3,365; mediana 3,000 moda 4,00 Desvio padrão 1,574 Casos válidos 1325.

Especificamente quanto aos autônomos, 51.85 %,dos 81 que responderam, discordam de que haja competição, 18 autônomos (22.22%) indicam que ocorre "algumas vezes" e 29.62% indicam que ocorre com freqüência. Para os institucionalizados (tabela 66), a distribuição dá-se da seguinte maneira: somando faixas positivas e/ ou as negativas: 50.48% discordam que aconteça essa situação; 30.11% assinalam que "algumas vezes" ocorre a situação e 30.43% assumem que, de "freqüentemente" a "sempre", acontece essa situação.

Tabela 66 - Competição no trabalho (autônomo versus institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	180	16
Muito raramente	213	10
Raramente	233	13
Algumas vezes	374	18
freqüentemente	126	11
Muitofreqüentemente	71	9
Sempre	45	4
Total	1242(100%)	81(100%)

Número de observações em branco 40

4.5.1.21 Existência de insalubridade no trabalho.

Em relação ao total da amostra, 49.6% discordam (de "nunca" a "raramente") de que as condições de trabalho sejam insalubres, 25.1% concordam que "algumas vezes" são insalubres e 16% acham que, com alguma freqüência (de "freqüentemente" a "sempre"), são insalubres. Os dados sobre total da amostra são os seguintes: média 3,363; mediana 3.000 e moda 4.000. Desvio padrão 1.858. Casos válidos 1345.

Observando os dois grupos (tabela 67), em relação aos autônomos, uma parte significativa (65.88%) discorda (de "nunca" a "raramente") de que as condições do trabalho são insalubres, enquanto que 49.28% discordam dos institucionalizados e 25.99% indicam que "algumas vezes" são insalubres³

Tabela 67 - Condições de trabalho insalubres (autônomo *versus* institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	257	25
Muito raramente	234	22
Raramente	129	9
Algumas vezes	327	15
freqüentemente	121	6
Muito freqüentemente	83	3
Sempre	107	5
Total	1258(100%)	85 (100%)

Número de observações em branco 20

4.5.1.22 Participação da tomada de decisões administrativas ou técnicas

Pelo histograma (fig. 11), pode ser visto que um número relevante (69.5%, do total da

³ Pela literatura pode-se notar que o assunto não tem preocupado o bibliotecário. Numa busca sobre o assunto foi identificado um artigo que se dedicou a fungos e pequenos parasitas.

amostra) está nas faixas de "freqüentemente" até "sempre", indicando que os respondentes participam freqüentemente da tomada de decisões. (Dados sobre o total da amostra média 5,287; mediana 6,000 e moda 7,000 Desvio padrão 1,782 Casos válidos 1348).

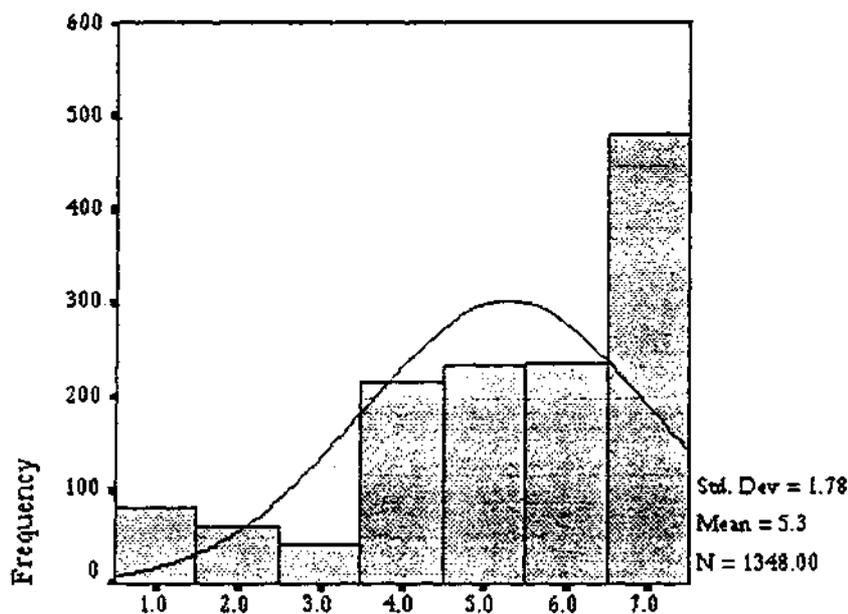


Fig. 11 Participação na tomada de decisão

Em relação aos dois grupos (tabela 68), para os autônomos, dos 86 que responderam a questão, 50% deles assinalaram a faixa "sempre", indicando que participam. Somando as faixas positivas (de "freqüentemente" a "sempre"), são encontrados 74% dos autônomos participando da tomada de decisão. Fazendo o mesmo em relação aos institucionalizados são encontrados 70% destes profissionais nas faixas de "freqüentemente" a "sempre".

Tabela 68 - Participação na tomada de decisões (autônomo *versus* institucionalizado)

Freqüência da situação	Institucionalizado	Autônomo
Nunca	74	6
Muito raramente	58	4
Raramente	39	2
Algumas vezes	206	10
freqüentemente	220	13
Muito freqüentemente	227	8
Sempre	436	43
Total	1260(100%)	86 (100%)

Número de observações em branco 17

4.5.1.23 Existência de alternativas de emprego

A mediana e moda indicam "algumas vezes" existem alternativas de emprego (ver histograma - fig. 12). Um número relevante (40.7%), de nunca a raramente, discorda de que existem alternativas de emprego, já 28% indicam que "algumas vezes" e 29% acham que elas existem (de "freqüentemente" a "sempre").

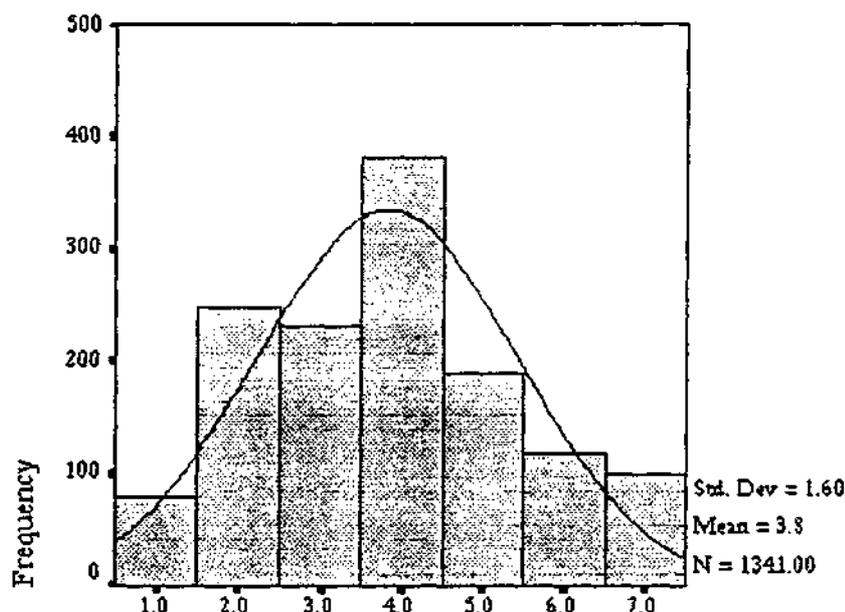


Fig. 12 Existência de alternativas de emprego

Especificamente, quanto aos autônomos (tabela 69), os resultados mostram que 37% das 86 respostas válidas, acham que existem alternativas de emprego, 29.06% discordam e 22% indicam "algumas vezes". Para os institucionalizados, 42.21% discordam, de "nunca" a "raramente", 28.90% indicam que "algumas vezes" e 28.89% que existem alternativas de emprego de "freqüentemente" a "sempre"

Tabela 69 - Alternativa de emprego disponível (autônomo versus institucionalizado)

freqüência da situação	Institucionalizado	autônomo
Nunca	73	4
Muito raramente	238	8
Raramente	218	13
Algumas vezes	362	19
freqüentemente	170	19
Muito freqüentemente	109	9
Sempre	83	15
Total	1253(100%)	86(100%)

Número de observações em branco 24

Dados sobre o total da amostra: média 3,820 mediana 4
moda 4 Desvio padrão 1.597 Casos válidos 1341

4.5.2 Relacionamento com a organização

Foram listadas várias frases, representando possíveis sentimentos que os indivíduos podem ter em relação à organização para qual trabalha. Foi solicitado ao profissional que indicasse o grau de concordância ou discordância de cada frase.

4.5.2.1 Referência à instituição como um lugar ótimo para trabalhar.

No total da amostra, aparece uma concentração significativa (57.1%) em torno de "concordo levemente" e "concordo moderadamente". Os que discordam somam 18% (de "discordo plenamente" a "discordo moderadamente"). Os dados sobre o total da amostra são os seguintes: média 5,256; mediana 6,000 e moda 6,000. Desvio padrão 1,744. Casos válidos 1332

Especificamente quanto aos autônomos (tabela 70), 79.51% concordam (de "levemente" a "plenamente"), consideradas as 83 respostas dessa categoria e, quanto aos institucionalizados, 75.38% concordam (de "levemente" a "plenamente").

Tabela 70 - É ótimo trabalhar para esta organização (autônomo versus institucionalizado)

Grau de concordância	Institucionalizado	autônomo
Discordo plenamente	59	—
Discordo moderadamente	95	5
Discordo levemente	79	5
Nem concordo nem discordo	74	7
Concordo levemente	220	7
Concordo moderadamente	398	26
Concordo plenamente	322	33
Total	1247(100%)	83 (100%)

Número de observações em branco 33

4.5.2.2 Sentimento de muito pouca lealdade para com a instituição

Quanto ao total da amostra, os resultados mostram que 72.9% discordam (de "plenamente" a "moderadamente") que sintam pouca lealdade. Essa porcentagem é bem maior em relação aos que concordam (17.9%). Os dados sobre o total da amostra são os seguintes: média 2,350; mediana 1,000 e moda 1,000. Desvio padrão 1,896 Casos válidos 1326.

Observando autônomos e institucionalizados separadamente, conforme tabela 71, vê-se que 80.95% dos autônomos discordam (de "plenamente" a "moderadamente") e 74.59% dos institucionalizados discordam (de "plenamente" a "moderadamente") que sintam pouca lealdade para com a organização.

Tabela 71 - Pouca lealdade para com a organização (autônomo *versus* institucionalizado)

Grau de concordância	Institucionalizado	autônomo
Discordo plenamente	680	56
Discordo moderadamente	162	7
Discordo levemente	83	4
Nem discordo, nem concordo	81	7
Concordo levemente	89	1
Concordo moderadamente	97	4
Concordo plenamente	48	5
Total	1240(100%)	84(100%)

Número de observações em branco 39

4.5.2.3 Valores similares aos valores defendidos pela instituição

Em relação ao total da amostra, 30.2% discordam (de "plenamente" a "moderadamente") que tenham os mesmos valores da organização, 56.5% concordam (de "levemente" a "plenamente") e 10.8% mantiveram-se neutros. (Dados sobre o total da amostra média 4,545; mediana 5,000 e moda 6.000 Desvio padrão 1,994 Casos válidos 1329).

Os números encontrados em relação aos autônomos (tabela 72) revelam que 66.26% concordam (de "levemente" a "plenamente"), 20.48% discordam e 13.26% mostram-se neutros e em relação aos institucionalizados, 57.47% concordam (somando faixas positivas) e 31.59% discordam (somando faixas negativas) que tenha os mesmos valores:

Tabela - 72 Tenho os mesmo valores da organização (autônomo *versus* institucionalizado)

Grau de concordância	Institucionalizado	autônomo
Discordo plenamente	140	7
Discordo moderadamente	135	5
Discordo levemente	118	5
Nem discordo, nem concordo	136	11
Concordo levemente	203	10
Concordo moderadamente	289	25
Concordo plenamente	223	20
Total	1244 (100%)	83 (100%)

Número de observações em branco 36

4.5.2.4 Sentimento de orgulho ao se referir à instituição

Observando o total da amostra, vê-se que 75.3% tem orgulho da instituição para a qual trabalha (somando as faixas positivas). Os dados sobre o total da amostra são: média 5,515; mediana 6,000 e moda 7,000 Desvio padrão 1,691 Casos válidos 1337.

Quanto aos autônomos e institucionalizados vistos separadamente (tabela 73), 84.52% dos autônomos e 76.41% dos institucionalizados concordam (de "levemente" a "plenamente").

Tabela 73 - Tenho orgulho da organização (autônomo *versus* institucionalizado)

Grau de concordância	Institucionalizado	autônomo
Discordo plenamente	49	—
Discordo moderadamente	67	1
Discordo levemente	56	2
Nem discordo, nem concordo	123	10
Concordo levemente	189	10
Concordo moderadamente	294	16
Concordo plenamente	473	45
Total	1251 (100%)	84(100%)

Número de observações em branco 28

4.5.2.5 Sentimento de que a organização inspira o melhor, em relação ao progresso no desempenho do trabalho

Do total dos respondentes 64.1% concordam com a afirmativa (de "levemente" a "plenamente"). Os dados sobre o total da amostra são os seguintes: média 4,851; mediana 5,000 e moda 6,000. Desvio padrão 1,956. Casos válidos 1332.

Observando os autônomos e os institucionalizados separadamente, conforme tabela 74, vê-se que 65.16% dos institucionalizados concordam (de levemente a moderadamente) com a afirmação e que 62 (73.80%) autônomos concordam (de "levemente" a "moderadamente") que a organização inspira o melhor neles. Dos autônomos, dois discordam plenamente, quatro discordam moderadamente e três discordam levemente.

Tabela 74 - A organização me inspira o melhor (autônomo *versus* institucionalizado)

Grau de concordância	Institucionalizado	autônomo
Discordo plenamente	120	2
Discordo moderadamente	105	4
Discordo levemente	109	3
Nem discordo, nem concordo	100	13
Concordo levemente	219	11
Concordo moderadamente	305	21
Concordo plenamente	288	30
Total	1246(100%)	84(100%)

Número de observações em branco 33

4.5.2.6 Contente por ter escolhido a instituição para trabalhar, ao compará-la a outras organizações, consideradas na época de contratação.

Em relação ao total da amostra. 69.7% concordam (de "levemente" a "plenamente") que estão contentes em ter escolhido a organização. (Dados sobre o total da amostra média 5,259 mediana; 6,000 e moda 7,000 Desvio padrão 1,877 Casos válidos 1330)

Especificamente em relação aos autônomos e institucionalizados (tabela 75), 71.14% dos institucionalizados e 77.38% dos autônomos concordam (de "levemente" a "plenamente"). Poucos autônomos discordam, a saber um autônomo discorda plenamente, quatro discordam moderadamente e um discorda levemente.

Tabela 75 - Contente em ter escolhido a organização (autônomo *versus* institucionalizado)

Grau de concordância	Institucionalizado	autônomo
Discordo plenamente	82	1
Discordo moderadamente	84	4
Discordo levemente	81	1
Nem discordo, nem concordo	112	13
ConcoFdo levemente	163	14
Concordo moderadamente	287	22
Concordo plenamente	435	29
Total	1244(100%)	84 (100%)

Número de observações em branco 35

4.5.2.7 Interesse pelo destino desta instituição

Foram encontrados 823 respondentes concordando que se interessam pelo destino da organização. Somando todos os que concordam, o total é de 87.8%. A média, mediana e moda confirmam as faixas positivas: média 6,195; mediana 7,000 e moda 7,000 Desvio padrão 1,361 Casos válidos 1335

Resultado similar é observado quando se separa os autônomos e os institucionalizados, 1123 (89.91%) institucionalizados e 73 (86.90%) autônomos concordam (de "levemente" a "plenamente"). Nas faixas "discordo" são encontrados três autônomos que discordam "moderadamente" e um que discorda "levemente" (ver tabela).

Tabela 76 - Interesse pelo destino da organização (autônomo *versus* institucionalizado)

Grau de concordância	Institucionalizado	autônomo
Discordo plenamente	25	—
Discordo moderadamente	30	3
Discordo levemente	14	1
Nem discordo, nem concordo	57	7
Concordo levemente	123	5
Concordo moderadamente	225	21
Concordo plenamente	775	47
Total	1249(100%)	84(100%)

Número de observações em branco 35

4.5.2.8 Sentimento de que a instituição é melhor de todas as possíveis organizações para se trabalhar.

Em relação ao total da amostra, 51.6% concordam (somando as faixas positivas) que a organização para a qual trabalham é a melhor de todas, 14.3% são neutros e 32.2% discordam (somando as faixas negativas). Os dados sobre o total da amostra são os seguintes: média 4,319; mediana 5,000 e moda 6,000 Desvio padrão 1,951 Casos válidos 1337

Observando o segmento autônomo e o dos institucionalizados separadamente, (tabela 77), vê-se que 53.03% dos institucionalizados 47.61% dos autônomos concordam (de "levemente" a "plenamente") e 24 (28.57%) autônomos se mantiveram neutros (nem concordam e nem discordam) quanto a organização ser a melhor de todas.

Tabela 77 - Organização é a melhor de todas (autônomo *versus* institucionalizado)

Grau de concordância	Institucionalizado	autônomo
Discordo plenamente	171	5
Discordo moderadamente	120	7
Discordo levemente	126	7
Nem discordo, nem concordo	171	24
Concordo levemente	224	9
Concordo moderadamente	283	16
Concordo plenamente	157	15
Total	1252(100%)	83 (100%)

Número de observações em branco 28

4.5.2.9 Considerações sobre ter sido um erro a decisão de trabalhar com a organização

Quanto ao total da amostra, 70.9% discordam plenamente que foi erro ter optado pela organização. Somando-se o grupo dos que discordam (de "plenamente" a "moderadamente") são 84.8% os que discordam. A média, mediana e moda evidenciam as faixas negativas, a saber média 1,751; mediana 1,000 e moda 1,000 (Desvio padrão 1,471). Foram analisados 1334 casos.

Separando os autônomos e os institucionalizados, observa-se que, na opção "discordo plenamente", são encontrados 893 (71.55%) institucionalizados e 72 (85.71%) autônomos. A porcentagem dos autônomos que discordam chega a 94.04%. Verificando as faixas positivas, vê-se que quatro autônomos se mostraram neutros e um optou por "concordo levemente" que foi um erro trabalhar nesta organização (ver tabela 78).

Tabela 78 - Foi erro trabalhar nesta organização (autônomos *versus* institucionalizados)

Grau de concordância	Institucionalizado	autônomo
Discordo plenamente	893	72
Discordo moderadamente	105	5
Discordo levemente	77	2
Nem discordo, nem concordo	65	4
Concordo levemente	45	1
Concordo moderadamente	41	—
Concordo plenamente	22	—
Total	1248(100%)	84(100%)

Número de observações em branco 31

4.5.2.10 Considerações sobre a dificuldade de ingressar na instituição

Do total da amostra, 50.7% "discordam plenamente" que foi difícil ingressar na organização. Somando-se os que discordam (de "plenamente" a "moderadamente"), o total é de 72.9%. (Dados sobre o total da amostra: média 2,418 mediana 1,000 moda 1,000 Desvio padrão 1,886 Casos válidos 1334).

Especificamente em relação aos autônomos e institucionalizados (cf. tabela 79), 629 (50.40%) institucionalizados e 61 (72.61%) autônomos optaram por "discordo plenamente" e seis autônomos concordam (de levemente" a "plenamente").

Tabela 79 - Foi difícil ingressar na organização (autônomos versus institucionalizados)

Grau de concordância	Institucionalizado	autônomo
Discordo plenamente	629	61
Discordo moderadamente	175	9
Discordo levemente	114	4
Nem discordo, nem concordo	96	4
Concordo levemente	98	3
Concordo moderadamente	67	2
Concordo plenamente	69	1
Total	1248(100%)	84(100%)

Número de observações em branco 31

4.5.2.11 Existência de um contrato de trabalho que garante a segurança (estabilidade).

Verificando o total da amostra, são encontrados 65.4% que concordam que o contrato garante a estabilidade (somando as faixas positivas). Os dados sobre o total da amostra mostram uma concordância moderada (média 4,976 / desvio padrão 2,187).

Separando os autônomos dos institucionalizados, observa-se que 869 (69.40%) institucionalizados, somando-se as faixas positivas, concordam que o contrato garante a estabilidade e, que em relação aos autônomos, coerentemente com a sua condição, são encontrados 60.71% (51 profissionais) discordando (de "plenamente" a "levemente") que o contrato garante a estabilidade, 12 autônomos se mantiveram neutros e 21 concordam (de "plenamente" a "levemente").

Tabela 80 - O contrato garante estabilidade (autônomos *versus* institucionalizados)

Grau de concordância	Institucionalizado	autônomo
Discordo plenamente	165	33
Discordo moderadamente	66	11
Discordo levemente	52	7
Nem discordo, nem concordo	100	12
Concordo levemente	145	8
Concordo moderadamente	248	7
Concordo plenamente	476	6
Total.	1252(100%)	84 (100%)

Número de observações em branco 27

Dados sobre o total da amostra: média 4,976; mediana 6,000 e moda 7,000. Desvio padrão 2,187
Casos válidos 1338.

4.5.2.12 Existência de um sistema justo de valorização e reconhecimento do trabalho.

Observando-se o total da amostra, vê-se que 54.5% dos respondentes discordam (de "plenamente" até "moderadamente") de que o sistema de valorização e reconhecimento seja justo. Nessa questão, aparece uma reação negativa dos bibliotecários em relação à organização, pois 10.3% mostram-se neutros e 33.4% concordam que o sistema é justo (somando as faixas positivas). Os dados sobre média, mediana e moda confirmam a discordância moderada dos respondentes, a saber média 3,292, mediana 3,00 e moda 1,000 Desvio padrão 2,008 (Casos válidos 1338).

Vendo os dois grupos, separadamente, nota-se, conforme tabela 81, que novamente acontece uma diferença entre eles. Quanto aos institucionalizados 713 (56.94%) discordam (de "plenamente" a "levemente") de que existe um sistema justo de valorização e reconhecimento, enquanto que 27 (32.14%) autônomos discordam (de "plenamente" a "levemente") e 38 (45.23%) concordam (de "plenamente" a "levemente").

Tabela 81 - Sistema justo de valorização e reconhecimento (autônomos versus institucionalizados)

Grau de concordância	Institucionalizado	autônomo
Discordo plenamente	382	14
Discordo moderadamente	182	10
Discordo levemente	149	3
Nem discordo, nem concordo	122	19
Concordo levemente	175	12
Concordo moderadamente	191	17
Concordo plenamente	51	9
Total	1252(100%)	84 (100%)

Número de observações em branco 27

4.5.2.13 Existência de oportunidade de crescimento na carreira e progresso profissional

Do total da amostra, 45.8% discordam (de "plenamente" a "moderadamente") de que a organização oferece oportunidade de treinamento, 8.5% são neutros (nem concordam e nem discordam) e 43.9% concordam (somando as faixas positivas). Portanto, pode ser visto que a amostra está dividida quanto a esta questão.

Em relação ao total da amostra os dados são os seguintes: média 3,785; mediana 4,000 moda 1,000 Desvio padrão 2,098 Casos válidos 1338.

Vendo os dois grupos separadamente, observa-se, de acordo como a tabela 82, que a divisão da amostra acontece mais em relação aos institucionalizados, pois 593 (47.36%) discordam (de "plenamente" a "moderadamente") e 556 (44.4%) concordam (de "levemente" a "plenamente"). Quanto aos autônomos, dos 84 que responderam a questão, 30 (35.71%) discordam e 41 (48.80%) concordam que a organização oferece oportunidade de crescimento e 13 autônomos mantiveram-se neutros.

Tabela 82 - Oferece oportunidade de crescimento (autônomos *versus* institucionalizados)

Grau de concordância	Institucionalizado	autônomo
Discordo plenamente	278	16
Discordo moderadamente	168	11
Discordo levemente	147	3
Nem concordo, nem concordo	103	13
Concordo levemente	222	8
Concordo moderadamente	204	19
Concordo plenamente	130	14
Total	1252(100%)	84 (100%)

Número de observações em branco 27

4.5.2.14 Considerações sobre a influência da instituição em sua área de atuação no país

Em relação ao total da amostra, 61.8% concordam (somando as faixas positivas) que trabalham para uma organização que exerce influência no país. 11.5% estão neutros e 24.3% discordam. Os dados sobre o total da amostra são os seguintes: média 4,845; mediana 5,000; moda 7,000; Desvio padrão 2,026; Casos válidos 1330

Especificamente quanto aos autônomos e institucionalizados, 779 (62.67%) institucionalizados e 62 (72.94%), concordam (de levemente" a "plenamente") que a organização exerce influência (ver tabela 83).

Tabela 83 - Organização exerce influência no país (autônomos *versus* institucionalizados)

Grau de concordância	Institucionalizado	autônomo
Discordo plenamente	143	5
Discordo moderadamente	87	5
Discordo levemente	86	5
Nem discordo, nem concordo	148	8
Concordo levemente	201	12
Concordo moderadamente	232	20
Concordo plenamente	346	30
Total	1243(100%)	85(100%)

Número de observações em branco 35

4.5.2.15 Existência de um sistema justo de pagamento na organização

Em relação ao total da amostra, 4.7% (64 respondentes) deixaram a questão em branco, 7.9% nem concordam e nem discordam. 52.3% discordam (de "plenamente" a "moderadamente") e 35.2% concordam (somando as faixas positivas). Este é o segundo item, dentro das questões apresentadas, em que aparece uma reação negativa. Os dados sobre média, mediana e moda confirmam a discordância, em relação ao total da amostra, a saber. Dados sobre o total da amostra: média 3,359; mediana 3,000; moda 1,000; Desvio padrão 2,154; Casos válidos 1301.

Observando os dois grupos separadamente, para os autônomos ocorre o inverso, 50 (58.82%) dos autônomos concordam (de "levemente" a "plenamente") que existe um sistema justo e 26 (30.58%) discordam, nove se mantêm neutros (nem discordam e nem concordam). Em relação aos institucionalizados 686 (56.5%) institucionalizados discordam (de "levemente" a "plenamente"), 429 (35.33%) concordam que existe um sistema justo e 99 (8.5%) demonstraram neutralidade em relação à questão (cf. tabela 84).

Tabela 84 - Sistema justo de pagamento (autônomos *versus* institucionalizados)

Grau de concordância	Institucionalizado	autônomo
Discordo plenamente	421	13
Discordo moderadamente	132	10
Discordo levemente	133	3
Nem discordo, nem concordo	99	9
Concordo levemente	173	11
Concordo moderadamente	156	23
Concordo plenamente	100	16
Total	1214(100%)	85 (100%)

Número de observações em branco 64

4.5.3 Itens que indicam a "organização ideal"

O respondente foi instruído para que indicasse a organização ideal para trabalhar. Foi pedido para ordenar, de 1 a 10, as seguintes qualidades: *oportunidades de inovações; bom conceito no país; condições de segurança (estabilidade) no trabalho; condições de realização profissional; oportunidades de aperfeiçoamento e treinamento; oportunidades de enfrentar desafios; condições de salubridade para realizar o trabalho; pagar melhor remuneração; outros benefícios além da remuneração e oportunidades de crescimento na carreira e progresso profissional.*

4.5.3.1 Oportunidades de inovações

No total da amostra, os números estão bastante dispersos, aparecendo números mais expressivos em torno da quarta e quinta preferência - ver figura 13 (mediana 5.; moda 4; em branco 73).

Para os autônomos (tabela 85), aparece uma concentração em torno da primeira e segunda preferência e para os institucionalizados a moda aponta a quarta posição.

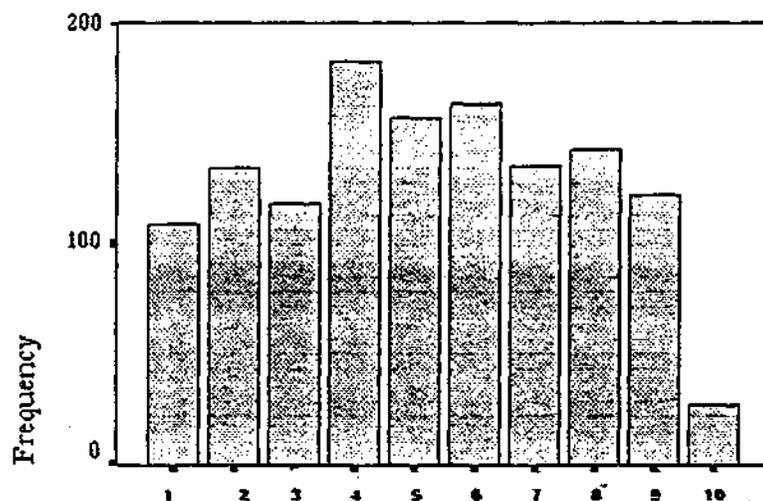


Fig. 13 Oportunidade de inovação

Tabela 85 - Oportunidade de inovação (autônomo versus institucionalizado)

Preferência	Institucionalizado	autônomo
Primeira preferência	90	19
Segunda preferência	121	13
Terceira preferência	111	6
Quarta preferência	171	11
Quinta preferência	150	7
Sexta preferência	150	12
Sétima preferência	134	1
Oitava preferência	137	6
Nona preferência.	116	6
Décima preferência	23	2
Total	1205(100%)	83 (100%)

Número de observações em branco 75

4.5.3.2 Bom conceito no país

Em relação ao total da amostra, há uma concentração elevada em torno da décima preferência. Observando a figura 14, são encontrados números relevantes a partir da oitava preferência. Em geral, o número de respostas em branco foi grande em toda a questão sobre a organização ideal. Este item (bom conceito no país) recebeu 97 respostas em branco (7.1%) do total da amostra. A mediana encontrada foi 8 (oitava posição) e a moda 10 (décima posição). Com base nestes indícios, conclui-se, que para os dois grupos de profissionais (institucionalizados e autônomos) analisados nesta amostra, o item " organização com bom conceito no país" não é relevante.

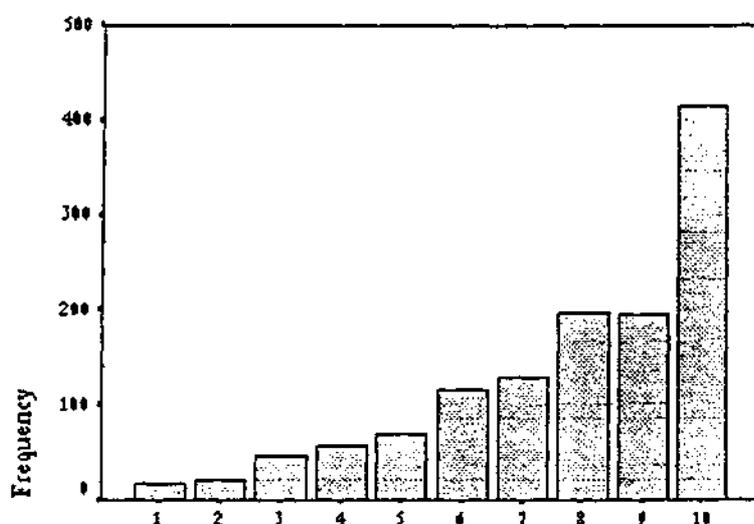


Fig. 14 Bom conceito no país

Tabela 86 - Bom conceito no país (autônomo versus institucionalizado)

Preferência	Institucionalizado	autônomo
Primeira preferência	17	1
Segunda preferência	19	3
Terceira preferência	44	3
Quarta preferência	51	4
Quinta preferência	62	8
Sexta preferência	106	11
Sétima preferência	124	5
Oitava preferência	189	8
Nona preferência	180	14
Décima preferência	395	20
Total	1187(100%)	77(100%)

Número de observações em branco 99

4.5.3.3 Condições de segurança (estabilidade) no trabalho

Para o total da amostra (figura 15) e para os dois grupos vistos separadamente (tabela 87) aparecem números elevados em torno da oitava até a décima preferência, portanto a escolha por uma organização que oferecesse estabilidade não está nas prioridades dos dois grupos.

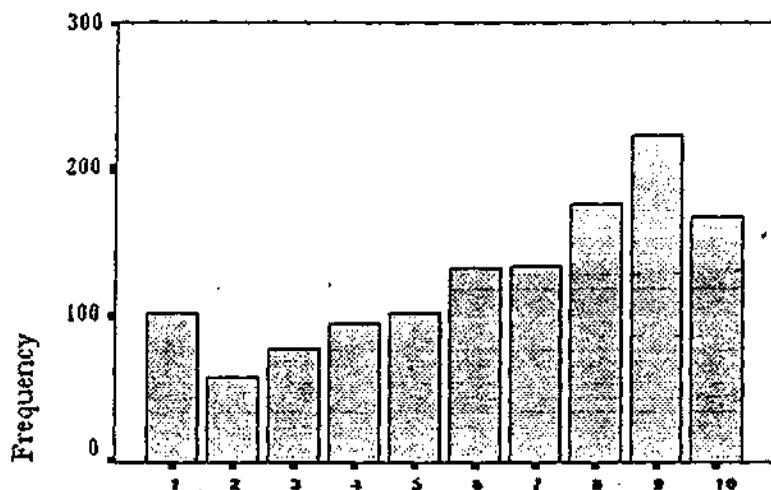


Fig 15 condições de segurança no trabalho

Tabela 87 - Estabilidade (autônomo *versus* institucionalizado)

Preferência	Institucionalizado	autônomo
Primeira preferência	96	6
Segunda preferência	53	5
Terceira preferência	74	3
Quarta preferência	90	4
Quinta preferência	97	5
Sexta preferência	126	6
Sétima preferência	128	6
Oitava preferência	167	9
Nona preferência	205	17
Décima preferência	150	17
Total	1186 (100%)	78 (100%)

Número de observações em branco 99

4.5.3.4 Condições de realização profissional

Para o total da amostra, os números mais altos (mediana 3 e moda 1) estão em torno da primeira à terceira preferência pela organização que oferecesse condições de realização profissional (ver figura 16). Em relação aos autônomos, a moda está na terceira posição (tabela 88) e, para os institucionalizados, a moda está na primeira.

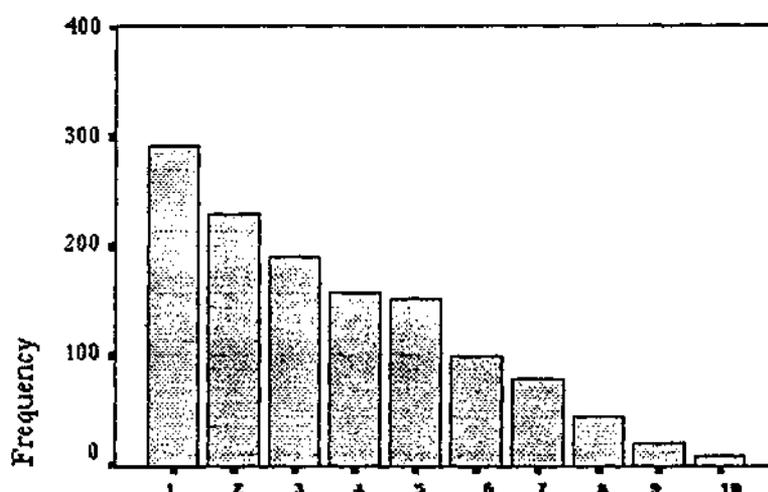


Fig. 16 Condições de realização profissional

Tabela 88 - Realização profissional (autônomos *versus* institucionalizados)

Preferência	Institucionalizado	autônomo
Primeira preferência	274	15
Segunda preferência	212	18
Terceira preferência	170	19
Quarta preferência	147	11
Quinta preferência	147	5
Sexta preferência	95	5
Sétima- preferência	73	6
Oitava preferência	45	—
Nona preferência	20	1
Decima preferência	8	1
Total	1191 (100%)	81 (100%)

Número de observações em branco 91

4.5.3.5 Oportunidades de aperfeiçoamento e treinamento

No total da amostra, os números mais relevantes (mediana 4,000 e moda 3,000) estão em torno da terceira até a quinta preferência pela organização que oferecesse

oportunidades de aperfeiçoamento e treinamento (figura 17). Em relação aos autônomos, as posições das preferência estão em sexto (moda), quinto e quarto lugar (nessa ordem) e para o institucionalizado, a moda está na terceira posição (ver tabela 89).

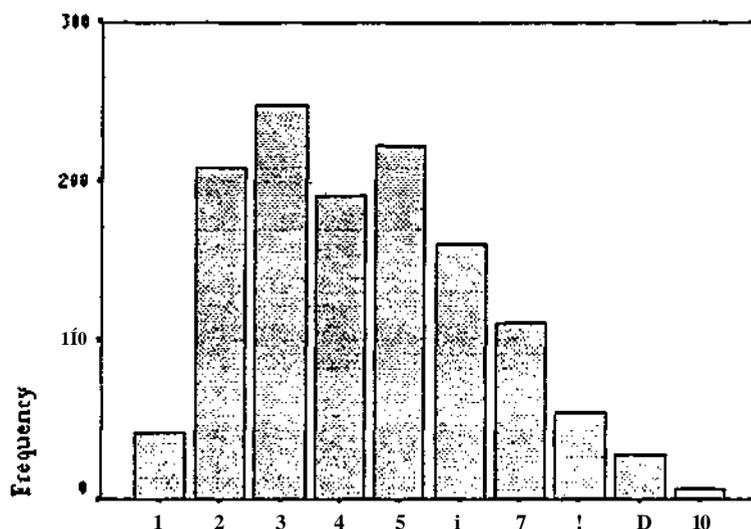


Fig. 17 Oportunidades de aperfeiçoamento e treinamento

Tabela 89 - Oportunidade de aperfeiçoamento (autônomo versus institucionalizado)

Preferência	Institucionalizado	autônomo
Primeira preferência	39	3
Segunda preferência	199	8
Terceira preferência	235	12
Quarta preferência	178	13
Quinta preferência	207	13
Sexta preferência	146	14
Sétima preferência	103	7
Oitava preferência	51	4
Nona preferência	25	3
Décima preferência	6	6
Total	1189(100%)	79(100%)

Número de observações em branco 95

4.5.3.6 Oportunidades de enfrentar desafios

Para o total da amostra (figura 18), os números estão dispersos. Aparece uma concentração mais significativa em torno da quarta até a décima preferência pela organização que oferecesse oportunidades de enfrentar desafios. A moda aponta a sétima preferência (moda 7,000 e mediana 6,000). Em relação aos autônomos (tabela 90), aparece uma concentração na quarta e na quinta preferência.

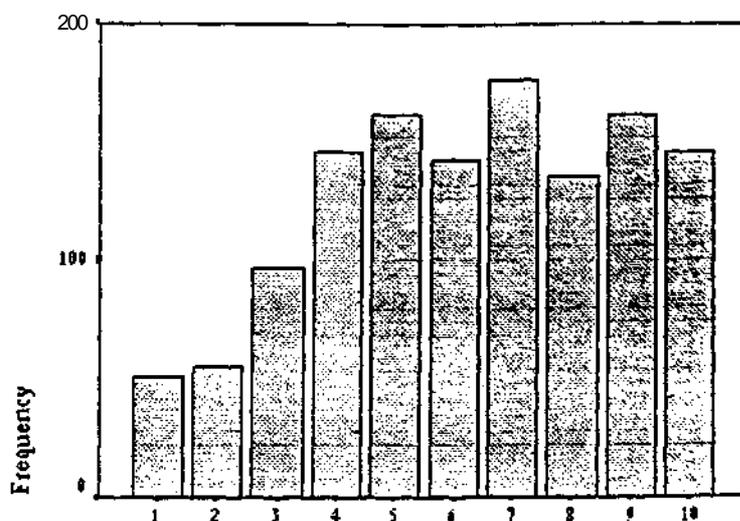


Fig. 18 Oportunidades de enfrentar desafios

Tabela 90 - Oportunidade de enfrentar desafios (autônomos versus institucionalizado)

Preferência	Institucionalizado	autônomo
Primeira preferência	44	7
Segunda preferência	48	7
Terceira preferência	92	5
Quarta preferência	130	16
Quinta preferência	143	18
Sexta preferência	135	7
Sétima preferência	168	7
Oitava preferência	126	10
Nona preferência	158	4
Décima preferência	145	1
Total	1189(100%)	82(100%)

Número de observações em branco 92

4.5.3.7 Condições de salubridade para realizar o trabalho

Para os dois grupos (institucionalizados e autônomos) os números mostram-se concentrados entre a sétima até a décima preferência (ver tabela 91). Para o total da amostra, a moda aponta a décima preferência (figura 19). Em razão da preferência manifestada e o número de casos em branco, conclui-se que salubridade não está dentro das prioridades desta amostra no momento em que escolhem uma organização para trabalhar. A questão sobre salubridade foi considerada pelos respondentes como

irrelevante (ver os resultados do item sobre relacionamento com a organização)

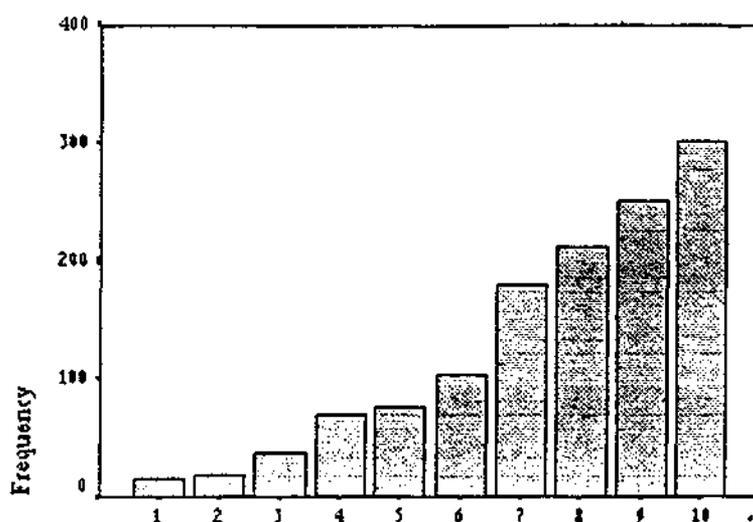


Fig 19 Condições da salubridade

Tabela 91 - Salubridade - (autônomo *versus* institucionalizado)

Preferência	Institucionalizado	autônomo
Primeira preferência	16	—
Segunda preferência	18	1
Terceira preferência	36	1
Quarta preferência	64	5
Quinta preferência	71	6
Sexta preferência	99	5
Sétima preferência	161	17
Oitava preferência	198	13
Nona preferência	237	14
Décima preferência	284	17
Total	1184(100%)	79(100%)

Número de observações em branco 100

4.5.3.7 Melhor remuneração

Para o total da amostra e para o institucionalizados os números se mostram dispersos. Aparece uma concentração mais significativa entre a segunda à quarta preferência pela organização que pagar a melhor remuneração. A moda (2,000) indica a segunda preferência (ver figura 20) e a mediana (4,000) indica a quarta preferência. Para os autônomos (tabela 92), aparece uma concentração (moda) na sétima posição e na terceira.

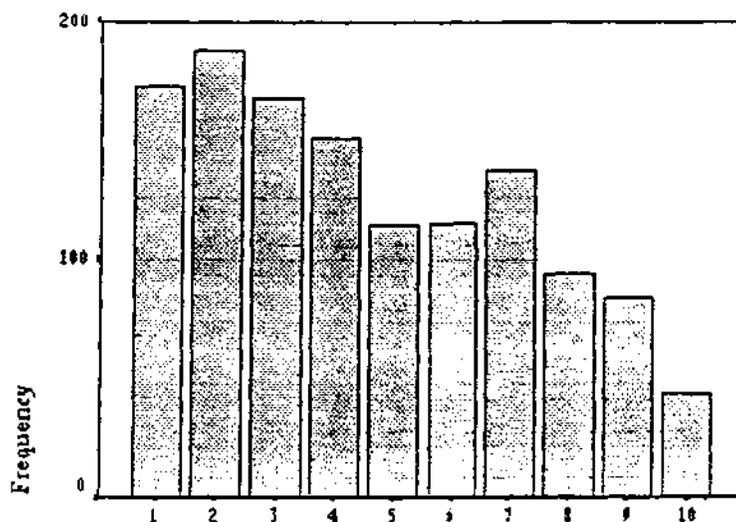


Fig. 20 Melhor remuneração

Tabela 92 - Melhor remuneração - (autônomo *versus* institucionalizado)

Preferência	Institucionalizado	autônomo
Primeira preferência	163	10
Segunda preferência	178	10
Terceira preferência	154	14
Quarta preferência	143	8
Quinta preferência	106	7
Sexta preferência	109	5
Sétima preferência	122	15
Oitava preferência	91	3
Nona preferência	76	8
Décima preferência	40	2
Total	1182(100%)	83(100%)

Número de observações em branco 98

4.5.3.9 Outros benefícios além da remuneração

Para os dois grupos de profissionais (institucionalizados e autônomos) os números estão dispersos. Observa-se uma concentração maior em torno da sétima à nona preferência (tabela 93) pela organização que oferecesse outros benefícios. Para o total da amostra, a moda aponta a oitava preferência (ver figura 21). O número de casos em branco representa 7.5% do total da amostra. Desta maneira, conclui-se que a opção "outros benefícios" não está na prioridade dos profissionais que responderam a questão.

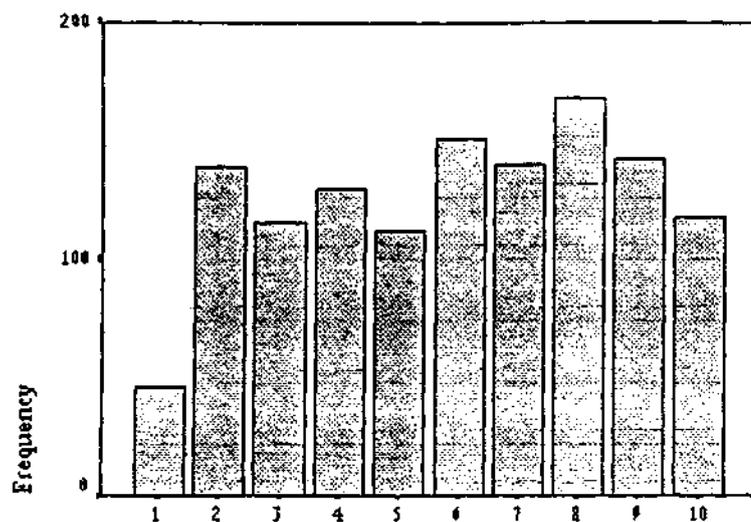


Fig. 21 Outros benefícios

Tabela 93 - Outros benefícios (autônomos *versus* institucionalizados)

Preferência	Institucionalizado	autônomo
Primeira preferência	41	5
Segunda preferência	131	8
Terceira preferência	108	7
Quarta preferência	124	5
Quinta preferência	109	3
Sexta preferência	143	8
Sétima preferência	132	8
Oitava preferência	147	20
Nona preferência	138	4
Décima preferência	105	13
Totaf	1178(100%)	81(100%)

Número de observações em branco 104

4.5.3.10 Oportunidades de crescimento na carreira e progresso profissional.

Em relação ao total da amostra, pode ser notada uma concentração (32.9%) na primeira preferência quanto à organização que oferecer oportunidades de crescimento na carreira e progresso profissional. Os números mais relevantes estão em torno da primeira à terceira preferência (ver figura 22). De todas as opções dadas, esta foi uma das que a preferência dos bibliotecários se manifestou de maneira mais clara.

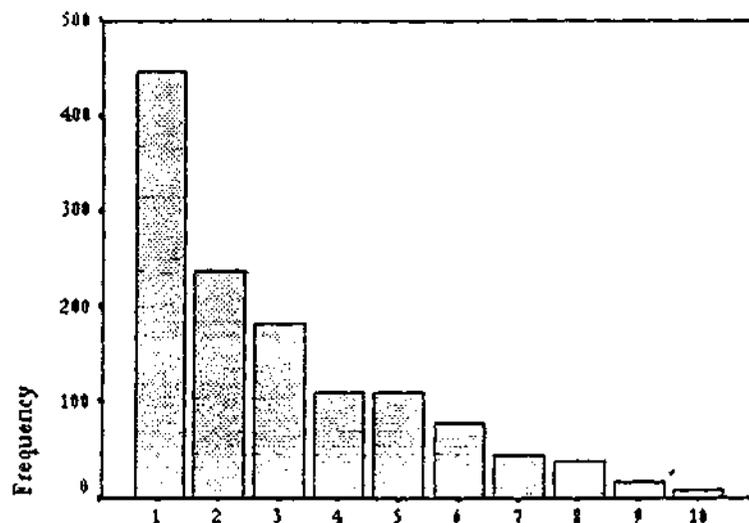


Fig. 22 Crescimento na carreira e progresso profissional

Para os autônomos (tabela 94), as preferências recaem na primeira (21 respondentes), segunda (16 respondentes) e na terceira posição (12 respondentes), enquanto que 35.85% dos institucionalizados optaram pela primeira posição.

Tabela 94 - Crescimento carreira/progresso profissional (autônomo *versus* institucionalizado)

Preferência	Institucionalizado	autônomo
Primeira preferência	427	21
Segunda preferência	221	16
Terceira preferência	171	12
Quarta preferência	102	7
Quinta preferência	103	7
Sexta preferência	73	6
Sétima preferência	40	5
Oitava preferência	36	2
Nona preferência	11	5
Décima preferência	7	2
Total	1191 (100%)	83(100%)

Número de observações em branco 89

4.5.4 Conclusão sobre o relacionamento com o trabalho e com a organização

Em geral, os bibliotecários mostraram-se bem ajustados em relação ao trabalho e à organização. Aparece alguma reação negativa quanto ao "sistema justo de valorização e reconhecimento" e ao "sistema justo de pagamento" praticados pela organização para a qual trabalham. A amostra ficou dividida entre reações negativas e positivas quanto aos itens: atividades rotineiras; satisfação com a qualidade de supervisão; solicitação da cooperação de outros; *feedback* positivo e *feedback* negativo; salubridade e alternativas de emprego.

Quanto à organização ideal foi difícil perceber um consenso. A preferência e a rejeição aparecem de maneira mais clara em torno dos itens: "organização que oferecesse oportunidade de crescimento na carreira e progresso profissional" (preferência) e "salubridade" (rejeição).

Especificamente em relação às atividades praticadas, pode-se dizer que elas apresentam, em alguns pontos, um alto grau de concordância, considerando-se sempre a soma das respostas positivas.

Eis alguns exemplos:

- "As atividades que você executa estão claramente definidas" (91.12%);
- "Você decide o quê e como fazer o trabalho" (85%);
- "Está satisfeito com o relacionamento que mantém dentro do ambiente de trabalho" (83.1%);
- "As atividades sob sua responsabilidade despertam em você interesse pessoal" (85.3%);
- "Você tem conhecimento dos objetivos e razões relativas às atividades que executa" (85%).

Em outros pontos, em menor grau, aparece, também, uma concentração elevada em torno de 60% ou mais. São eles:

- "Existem oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem no trabalho que executa" (66.7%);

- "As pessoas que trabalham com você solicitam sua cooperação para realização da tarefa delas" (70%);
- "Você está satisfeito com a distribuição de tarefas feita pelo seu supervisor (ou cliente)" (64.4%);
- "As sugestões que você oferece sobre o trabalho são bem aceitas" (74.1%) e
- "Você participa da tomada de decisões administrativas ou técnicas do seu trabalho" (69.5%).

Um pouco acima de 50% aparecem os seguintes itens:

- " Em seu trabalho ocorrem solicitações de atividades incompatíveis" (51.5%);
- "Suas atribuições incluem a realização de uma parte da tarefa" (53%).

Os itens em que a opinião dos respondentes está dividida ou em torno de "algumas vezes":

- Atividades rotineiras ("Suas atividades no trabalho são rotineiras, não permitindo inovações");
- Satisfação com a supervisão ("Você está satisfeito com a qualidade de supervisão");
- Cooperação de outros ("Você solicita cooperação de outros para realização do seu trabalho");
- *Feedback* positivo ("Você recebe "dicas" ou informações quando realiza bem seu trabalho");
- *Feedback* negativo ("Você recebe "dicas" ou informações quando realiza mal seu trabalho");
- Competição no trabalho ("Cada uma das pessoas do seu ambiente de trabalho tenta realizar suas atividades de modo a querer sempre superar os demais");
- Salubridade ("São insalubres - pouco saudáveis - as condições em que você executa o trabalho") e
- Alternativas de emprego ("Existem alternativas de emprego disponíveis em sua área de trabalho, fora a instituição para a qual trabalha atualmente").

Sobre o relacionamento com a instituição para qual trabalha, os bibliotecários desta amostra manifestaram-se mais significativamente (somando as respostas positivas e/ ou as negativas) em torno dos seguintes itens: concordam que têm interesse pelo destino da

instituição (87.8%); discordam que foi um erro escolher a instituição (70.9%). Em menor grau, mas com alguma relevância, os bibliotecários discordam que sentem pouca lealdade (72.9%), concordam que têm orgulho da instituição (75.3%), concordam que a instituição inspira o melhor neles (64.1%), concordam que estão contentes em terem escolhido a instituição (69.7%); concordam que o contrato garante a estabilidade (65.4%) e também concordam que a instituição exerce influência no país (61.8%). Um pouco mais da metade concorda que é ótimo trabalhar para instituição (57.1%); concorda que tem os mesmos valores (56.5%), concorda que a organização é a melhor de todas (51.6%) e concorda que foi difícil ingressar na organização (50.7%). Porém, aparece uma reação negativa, para um pouco mais da metade dos respondentes, quanto à existência de um sistema de valorização justo por parte da organização (54.5% discordam). Esta reação negativa também aparece quanto à existência de um sistema justo de pagamento (52.3% discordam).

Quanto à organização ideal, em geral, os números se distribuíram de maneira dispersa e muitos respondentes deixaram a questão em branco. Algum consenso aparece quanto à organização que oferecesse oportunidade de realização profissional e a organização que oferecesse oportunidades de crescimento na carreira e progresso profissional. Neste último item, a preferência dos bibliotecários da amostra apareceu de maneira mais clara. Os itens mais rejeitados foram salubridade e bom conceito no país.

Quanto às diferenças entre dois grupos profissionais observados, os autônomos, de maneira geral, concordaram ou discordaram em graus ligeiramente diferentes em relação aos institucionalizados, às vezes para mais e às vezes para menos. As maiores diferenças, quando aparece uma reação inversa entre os dois grupos, estão nos itens quanto à afirmação de que o contrato garante a estabilidade: 60.71% dos autônomos discordam, enquanto que 69.4% dos institucionalizados concordam e, também, quanto, à "a existência de um sistema justo de pagamento" 60.24% dos autônomos concordam, enquanto que 56.94% dos institucionalizados discordam.

Sobre a organização ideal, o grupo de autônomos se mostra um pouco diferente quanto à "oportunidade de inovação". Para eles há uma concentração entre a 1ª preferência (moda) a 3ª, enquanto que, para o institucionalizado a concentração se dá a partir da 4ª preferência (moda) até a 6ª. Em menor grau, as diferenças aparecem em relação à "remuneração" colocada na segunda (moda), primeira e terceira posições (nessa ordem)

pelos os institucionalizados e sétima (moda) segunda, terceira e primeira posições (nessa ordem) pelos autônomos e "crescimento e progresso profissional" colocada em primeiro lugar por 35.84% dos institucionalizados e por 25.93% dos autônomos.

4.6 Comentários gerais sobre o questionário

Na última questão da primeira parte do instrumento de coleta de dados, foi solicitado aos respondentes que fizessem comentários gerais ou sobre o questionário. Dos 201 que fizeram algum comentário, 169 são institucionalizados e 32 autônomos, a seguir a especificação dos comentários:

comentários sobre a pesquisa

votos de sucesso ou boa sorte (14); reconhece a importância da pesquisa (7); pesquisa tema similar (1) questionário/ importância pesquisa; (1) interesse pelo resultado (20); gostou de participar (3); deseja sucesso e se coloca à disposição (1); pela importância da pesquisa sugere envio do selo para garantir retomo (1); interesse na pesquisa e no curso de pós-graduação da Universidade de Brasília (1); interesse pelos resultados para mudar a opinião sobre bibliotecários (1); respondeu por caridade, apesar da falta do selo (1); espera ter contribuído e se coloca à disposição (2)

Críticas e ou comentários sobre o questionário

- elogios ao questionário (19); problemas com a questão 18 - organização ideal (2); problemas para responder a questão 17 (relação com a organização) e questão 18 (organização ideal), mas que gostou de ter participado (1); informa como respondeu a questão 17(1); questão sobre tarefas e crítica ao item 55 da questão 17 ("Você está satisfeito com a qualidade de supervisão dada pelo seu superior (ou pelo seu cliente) em relação ao seu trabalho") (1); interesse pela pesquisa mas faz restrições à questão 18 (organização ideal,) (1); restrições às questões 16, 17 e 18 e tem interesse nos resultados (1); crítica ao último item da questão 18¹ ("A organização que oferecesse oportunidades de crescimento na carreira e progresso profissional) (1); questionário extenso e letra pequena (4); apresentação confusa (1); falta de espaço no questionário e dificuldade para responder, porém elogia a pesquisa (1); crítica a questão sobre tarefas (4); sugestões para as questões sobre remuneração e mercado de trabalho (2); sugestões para as questões sobre tarefas, salário e tamanho da biblioteca (1); sugestões para outras questões de assuntos não abordados (1); questionário não contempla a categoria dos injustiçados; questionário não aborda a questão da biblioteca escolar (2); crítica às

¹ Alguns respondentes acharam que o item "a organização que oferecesse condições de realização profissional" era semelhante ao item "a organização que oferecesse oportunidades de crescimento na carreira e progresso profissional"

afirmações do questionário e quanto à faixa salarial (1); contradições quanto às respostas sobre a instituição (1); reproduziu o questionário para colaborar com a pesquisa (2); dificuldade em responder porque trabalha em prestação de serviços (1); justificou porque deixou tantas respostas em branco (1).

experiência profissional

- experiência de ser institucionalizado e autônomo simultaneamente (3); relato de experiência *free lancer* (5); relato de experiência de consultor (3); relato de proprietário de firma na área da informação (1); reflexões sobre aposentadoria e sobre voltar a trabalhar (8); relato experiência de autônoma trabalhando em editora (1); comentários sobre experiência profissional/tipo de empresa (7); tarefas que executa (7); bibliotecária mas não ocupa o cargo (1); justifica descomprometimento com a instituição (4); acha-se comprometido com o departamento e não com a instituição, (1); sobre a questão 17 (relação com o trabalho) gosta de seu trabalho mas tem problemas com a instituição (1); política de pessoal e falta de apoio da instituição (2); política de verbas e automação da instituição (1); trabalho e salário (3); experiência gratificante/bigraduado (1); experiência profissional e os desmandos do governo Collor (1); relato de experiência e críticas à biblioteca escolar (4); trabalha em órgão público porém com facilidades de equipamentos (2); depoimento positivo sobre o mercado de trabalho e São Paulo e sobre o mercado do interior do Estado (2); ocupa cargo e recebe salário de secretária (1); não exerce a função de bibliotecário, apesar de formado (1); dificuldades com instituição pública e falta de oferta de emprego (1); relato sobre o ambiente de trabalho ruim (crise econômica /salário/ demissões); relato de experiência de trabalho com menor carente (1); críticas à biblioteca pública do interior *versus* desmandos Prefeitura (2); experiência não gratificante por falta de percepção da chefia (1); gostou de trabalhar com arquivo, mas teve que voltar ao órgão de origem (1); experiência em trabalhar em empresa que foi privatizada (1); relato de experiência em biblioteca virtual na INTERNET (1); relato sobre a experiência de desemprego e a prestação de serviço (1).

formação , pessoal e outros

- sobre as diferenças da formação recebida na Universidade e o mercado de trabalho (1); sobre a formação do bibliotecário e o mercado de trabalho, acha que os autônomos estão relacionados com desemprego (1); procurou fazer mestrado, mas sem o incentivo da empresa (1); dificuldades pessoais com a família e decisões que teve que tomar

quanto ao emprego (1); mudança de residência para acompanhar família e dificuldade para se adaptarão novo emprego (1); desânimo com o atual emprego (1).

4.6.1 Depoimentos na íntegra

Foram colocados três depoimentos na íntegra. O primeiro representa a visão de uma bibliotecária sobre o contexto profissional, fazendo referência aos autônomos; o segundo depoimento reflete a opinião de uma das respondentes sobre as exigências do mercado de trabalho e o terceiro sobre a realidade vivida numa biblioteca pública do interior. Os nomes dos respondentes foram omitidos, por ter sido um compromisso expresso no questionário de que os resultados seriam apresentados de forma anónima.

Depoimento 1 (região Sudeste) A respondente faz várias críticas ao questionário, referindo-se às questões abordadas. Foi selecionado o trecho onde a bibliotecária expressa sua opinião sobre uma possível nova carreira e sobre os autônomos:

"A reengenharia e o "dowsizing" trouxeram os cortes de pessoal. Cada vez mais, trabalha-se com equipes "enxutas". O questionário não identifica o tamanho das equipes em centros de informação/ documentação, bibliotecas e similares. A meu ver, o setor privado cada vez procura mais profissionais habilitados para atuar em qualquer fase do processo. Isto é, não se procura mais o especialista em classificação, mas sim, o profissional capaz de "obter" e processar a informação desejada. O questionário não se preocupa em identificar as equipes multidisciplinares que já são realidade nas bibliotecas brasileiras.... O questionário parece ter sido pensado para os profissionais que trabalham em bibliotecas convencionais. Não vejo como identificar novas oportunidades de mercado através dele. A não ser que por "novas oportunidades" você entenda o trabalho autônomo, que com raríssimas exceções, foi resultado do desemprego"

- Depoimento 2 (região Sudeste)

"Quem está oferecendo um maior número de emprego? Em São Paulo, como acompanho o Estadão e o JC - Jornal do Concurso, estou notando um grande aumento no número de concursos que aparecem para bibliotecário. Porém, para quem se formou há pouco tempo não existe tanta chance de ser convocada, pois a preferência é para quem tem mais experiência, como, por exemplo, no setor de Processos Técnicos (classificação/ indexação) e em automação de bibliotecas. No setor público, o bibliotecário pode ajudar nas mudanças, inovar, melhorando as condições de

disseminação e recuperação da informação. Nas empresas privadas, como Federações e Instituições de Pesquisa, o bibliotecário não pede inovar, pois tem que seguir a padronização da empresa. As universidades e faculdades particulares estão contando com o apoio e com as inovações da automação, pois dão oportunidade para quem atua na área da informática. O bibliotecário moderno pode atuar na área de informática, como em banco de dados e no "hot"² venda de banco de dados e manutenção dos próprios. "

Depoimento 3 (região Sul)

"Respondi seu questionário e vai aí um desabafo meu e sei que pode ser de muitas outras colegas. Infelizmente, em cidades pequenas, como a que eu moro, não valorizam o nosso trabalho, pelo contrário, somos substituídos por professores que não se dão bem nas classes ou que estão aposentadas. Não temos apoio político, pelo contrário, são os próprios que nos prejudicam, colocando nas bibliotecas pessoas indicadas por eles sem nenhum conhecimento. O Secretário de Educação da minha cidade não sabe que Biblioteconomia é curso superior, biblioteca para ele é um depósito de velharias. Não temos infra-estrutura, nem se investe em livros, muito menos em informatização, que tem sido minha luta nestes últimos quatro anos. Pagamos o Conselho e nem por parte deles temos apoio, no sentido, pelo menos de fiscalização. É lastimável!"

4.3.2 Conclusão sobre comentários

Os comentários podem ser divididos em elogios, críticas e depoimentos pessoais. Quanto ao questionário, muitas foram as queixas quanto às afirmações das questões sobre o relacionamento com o trabalho e com a organização. Os inconformados com a faixa salarial chegaram a sugerir salários de 4000 a 10000 reais³. Outro motivo de queixa foi a apresentação gráfica do questionário, elaborado para ocupar uma folha tamanho A 4. Não agradou a que tem problemas de visão. Outros expressaram seu interesse pelo trabalho que desenvolvem e criticaram a chefia ou a instituição, sugerindo que o seu comprometimento está relacionado com a carreira, deixando uma indicação para pesquisas futuras.

² Expressão usada pela bibliotecária para indicar as áreas de sucesso ou evidência dentro da Biblioteconomia

³ O Sindicato dos Bibliotecários de São Paulo informou que o piso salarial para os iniciantes é de RS 730,00 e o salário para quem tem dois anos de experiência está em torno de RS 1500,00 reais (maio de 1998).

4.7 Resultados - parte B - relativa aos autônomos

As perguntas foram feitas para identificar a categoria; o que facilitou a escolha por essa atividade independente; conhecimentos e habilidades necessárias para atuar na área¹; número de contratos; equipamentos usados e outras facilidades necessárias para o desempenho da atividade.

4.7.1 Denominação do profissional

Na tabela 95 são mostradas as diversas denominações para estes profissionais .

Os respondentes não contestaram a terminologia empregada no questionário, o que pode ser visto na opção "outras", mostradas a seguir, onde estão as especificações de quem não se enquadrou nas quatro propostas feitas.

Na categoria "outros", foram especificadas as seguintes categorias: agente e consultor dono de firma (6); voluntária (1); sócia livraria (1); prestação de serviço em geral (1); pesquisadora *free lancer* (1); agente e consultor não proprietário (2).

Tabela 95 - Categoria

Categoria	Total %
Agente de informação <i>free lancer</i>	32 (33.7)
Agente de informação dono de firma	4 (4.2)
Consultor de informação " <i>free lancer</i> ."	29 (30,5)
Consultor de informação dono de firma	17 (17.9)
Outros	12 (12.6)
Em branco	1 (1.1)
Total	95 (100)

Mediana 3,000 Moda 1,000 Desvio padrão 1,43

A questão da terminologia é bastante discutida na literatura estrangeira, há um consenso de que o termo *information broker* (agente/corretor da informação) é o mais usado. A última proposta dos autores que discutiram o assunto é a adoção do termo "profissional da informação independente."

¹ Os itens foram extraídos do livro de WEITZEN, H. Skip. O poder da informação. São Paulo: Makron: McGraw Hill, 1991. 243p e WARNER, Alice Sizer. Mind your own business. New York: Neal-Schuman, 1987. 165p.

A variável foi recodificada para observar os proprietários de firmas e os *free lancers*. O resultado está na tabela 96.

Tabela 96 - Categoria recodificada

Categoria	Total %
Agente /consultor <i>free lancer</i>	66 (70.5)
Agente /consultor dono de firma	28 (28.4)
Em branco	1(1.1)
Total	95 (100)

Mediana 1.000 Moda 1.000 Desvio padrão .455

Pode ser visto pela tabela 96 que o número dos *free lancers* é maior do que os proprietários de firma.

4.7.2 Motivo da escolha por esta atividade

O motivo que facilitou a escolha por esta atividade consta na tabela 97.

A pergunta não era excludente, apenas um respondente apontou simultaneamente mercado e acesso remoto. Pode ser visto que um número expressivo de respondentes (62.1%) optou pelo motivo "existência de ofertas no mercado para prestação de serviço /terceirização". A opção "facilidade de financiamento" não foi apontada.

Na opção "outros" foram encontrados os seguintes motivos: idealismo (2); experiência profissional (1); necessidade de complementar salário (1); tempo livre (1); idealismo/ programa sócio educativo (1); aposentadoria (5); falta de opção no mercado (1); nome/experiência (1); desafios (1); desemprego (2); motivos pessoais (1); projeto do estado (1); interesse particular (1); modernização da empresa (1) e contratação de prestação serviço anual (1).

Tabela 97 - Motivo da escolha

		freqüência	porcentagem	porcentagem válida	porcentagem acumulada
motivos	tecnologia	9	0.5	10.1	10.1
	mercado	59	82.1	66.3	76.4
	outros	21	22.1	23.6	100.0
	Total	80	93.7	100.0	
em branco	System Missing	6	6.3		
Total		95	100.0		

Mediana 3,000 Moda 3,000 Desvio padrão .568

4.7.3 Conhecimento necessário para exercer esta modalidade profissional

Nessa questão foi perguntado sobre os conhecimentos necessários para desempenhar a função. Os resultados estão na tabela 98. As faixas² do instrumento de coleta de dados foram agrupadas para facilitar a análise.

Tabela 98 - Conhecimentos necessários para exercer a atividade

Conhecimentos	Nunca/ raramente	Algumas vezes	Freqüentemente/ sempre	Em branco
Marketing	20 (21.%)	18 (18.9%)	41 (43.2%)	16 (16.8%)
Relatórios	22 (23.2%)	8 (8.4%)	50 (52.6)	15 (15.8%)
Pesquisa mercado	36 (37.9%)	16 (16.8%)	30 (30.5%)	14 (14.7%)
Aplicações financeiras	47 (49.5%)	8 (8.4%)	25 (24.2%)	17 (17.9%)
Gerenciar recursos	22 (23.2%)	22 (12.6%)	45 (47.2%)	17 (17.9%)
Identificar necessidades	6 (6.3%)	3 (3.2%)	71 (74.7%)	15 (15.8%)
Conhecer leis	35 (36.8%)	16 (16.8%)	30 (31.6%)	14 (14.7%)
Taxar serviços	20 (21.1%)	11 (11.6%)	47 (49.5%)	17 (17.9%)
vender	26 (27.4%)	9 (9.5%)	46 (48.4%)	14 (14.7%)

Aplicar uma boa estratégia de marketing

Há uma concentração nas faixas positivas. Dos 79 autônomos que responderam a questão, 43.2% concordam que é preciso saber aplicar uma estratégia de marketing . Seis indicam "algumas vezes", 21 % não concordaram e 16.8% deixaram a resposta em branco.

Elaborar relatórios para clientes

Somando-se as faixas positivas são encontrados 52.6%, mostrando a importância de saber elaborar relatórios, 23.2% não concordam e 8.4. % afirmam que as vezes é necessário.

Pesquisas de mercado

Neste item, 37.9% dos respondentes apontaram as faixas negativas, 16.8% "algumas vezes" e 30.5% as faixas positivas, indicando uma divisão quanto ao assunto. Curiosamente, vendo as respostas dos que têm firma de prestação de serviço, são encontrados oito deles nas faixas negativas (de nunca a raramente), contrariando as

² (1) nunca; (2) muito raramente; (3) raramente; (4) algumas vezes; (5) freqüentemente; (6) muito freqüentemente; (7) sempre.

recomendações existentes na literatura sobre como montar um negócio de informação³. Seis donos de firma estão em "algumas vezes" e 12 nas faixas positivas.

Aplicações financeiras e contabilidade

Os respondentes mostraram uma rejeição pelo item, pois 49.5% estão nas faixas negativas. Cruzando com a questão das categorias para saber qual a opinião dos donos de firma sobre o assunto, o resultado é o seguinte: cinco, dos 26 donos de firma, indicaram que não precisaram saber sobre aplicações financeiras e contabilidade para exercer sua função como autônomo, dois apontam que algumas vezes e 18 concordaram com a necessidade e deixou a questão em branco.

Gerenciar pessoas e outros recursos

Foram encontrados 47.2% dos respondentes nas faixas positivas, destes 23 são donos de firmas (das 26 respostas deste grupo), enquanto que 30 *free lancers* estão nas faixas negativas.

Identificar necessidade do cliente

Aparece uma reação positiva nesta questão, 71 (74.7%) confirmam que precisaram saber da necessidade dos clientes para exercer sua atividade de autônomo.

Green(1993:166) em sua pesquisa com profissionais americanos em relação à habilidade / competências essenciais para prestação de serviços, identificou a habilidade de definir o mercado para os serviços e produtos. No seu relato, aparecem 178 (97.8) profissionais que assinalaram este item.

Conhecer leis que regulamentam contratos e licitações

Os dados indicam que a amostra está dividida, 36.8% estão nas faixas negativas, 18.6% optou por algumas vezes e 31.6% nas faixas positivas. Foram encontrados 16 donos de firmas (dos 26 que responderam) nas faixas positivas, cinco deles indicaram "nunca" um "raramente" e quatro "algumas vezes, ao se fazer um cruzamento entre "necessidade de conhecer leis" e o tipo de autônomo.

³ Muitos autores já identificaram que a falta de habilidade do profissional em manter seu negócio está relacionada com os seguintes fatos: não ter plano de *marketing*, não formular estratégia para entrar no mercado ou não realizar, previamente, pesquisa de mercado para delimitar seu campo de ação (ver item sobre clientes na revisão literatura)

Taxar serviços e produtos

Somando as faixas positivas, são encontrados 49.5% dos respondentes. Surpreendentemente, 20 indicaram que não foi preciso saber taxar serviços e produtos. A literatura indica que o assunto é importante para a manutenção dos negócios e ensina fórmulas de como fazê-lo⁴.

Na pesquisa de Green (1993), com 181 profissionais associados da AIIP (Associação de Profissionais da Informação Independentes), a segunda habilidade, apontada por 179 (98.3%) profissionais, foi a de fazer estimativas precisas de preço para produtos e serviços de informação.

Saber vender serviços

Somando as faixas positivas, tem-se 48,5% dos respondentes concordando que foi necessário saber vender serviços. Nas faixas negativas, foram encontrados 27.4%, resultado similar ao da questão anterior sobre saber taxar produtos.

4.7.3.1 Outros conhecimentos necessários

Na opção "outros", três respondentes indicaram que precisaram saber sobre mercado editorial e dois indicaram que atividade a era recente e não poderiam sugerir algum conhecimento específico.

4.7.3.2 Conclusão sobre conhecimentos necessários

Warner (1990), em seu artigo "*Librarian as money makers: the botton line*", comenta a falta de costume dos bibliotecários em assuntos que envolvem dinheiro. Nesse artigo, a autora faz uma lista com os sete mandamentos de um empresário da informação: (1) gostar de dinheiro; (2) gostar de vender; (3) conhecer os hábitos dos clientes; (3) saber utilizar bem os instrumentos e conhecer os recursos do serviço que vai vender; (5) saber descrever de maneira interessante o que vai vender (6) conhecer a capacidade financeira

⁴ Os autores Ruge & Glossbrener (1992), Warner (1987) e Everett & Crowe (1994) e Weintzen (1991) escreveram manuais de como montar um negócio de informação. No livro "Information for sale" de Everett & Crowe (1994) pode ser encontrado um capítulo inteiro sobre preços de serviços de informação.

do cliente (7) diferenciar os que querem comprar seu serviço dos que você convenceu a comprar.

Pode ser visto, por meio das análises, que alguns autônomos estão adequados ao que a literatura recomenda sobre negócios. Eles indicaram a opção "sempre" nas questões sobre "taxar serviços"; "vender serviço" e "gerenciar recursos". Fica-se em dúvida quanto aos restantes. Nas questões sobre "fazer pesquisa de mercado" e "marketing" mostraram-se dispersos. Porém, na questão "avaliar necessidade do cliente" mostraram-se mais conscientes em termos de negócios.

Na tabela 99, podem ser verificadas as diferenças entre os dois grupos.

Tabela 99 - Média dos dois grupos de autônomos sobre conhecimentos necessários

	denominação usada	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão
marketing	free lancer	52	4.10	2.00	.28
	dono firma	26	5.35	1.44	.28
relatórios	free lancer	53	4.42	2.15	.30
	dono firma	26	5.73	2.03	.40
pesquisa mercado	free lancer	54	3.28	1.93	.26
	dono firma	26	4.31	1.74	.34
finanças e contabilidade	free lancer	52	2.10	1.52	.21
	dono firma	25	5.00	1.37	.37
gerenciar recursos	free lancer	52	3.87	2.20	.30
	dono firma	26	5.92	1.57	.31
avaliar necessidades	free lancer	53	5.87	1.62	.22
	dono firma	26	6.50	1.33	.26
entender legislação	free lancer	54	3.17	1.92	.26
	dono firma	26	4.50	2.04	.40
vender serviços	free lancer	54	3.80	2.36	.32
	dono firma	26	5.73	1.89	.37
taxar serviços	free lancer	51	3.98	2.32	.32
	dono firma	26	5.77	1.75	.34

Pode ser visto que as médias dos free lancers são menores, indicando, em muitos casos, as faixas negativas. Apenas, quanto ao item "avaliar necessidade dos clientes" as médias indicam as faixas positivas.

4.7.4 Sócio ou proprietário de firma

A questão teve, como função, separar os que deveriam responder a questão 24 sobre o que foi necessário para montar o negócio. Foram identificados 26 donos de firma (27.4%) do total de autônomos. Não foram realizadas sobre o tipo de firma ou número de empregados, ver a tabela 100.

Green (1993) encontrou em sua pesquisa 56% dos 181 profissionais da informação membros da AIIP (Associação de Profissionais Independentes da Informação) nos EUA em firma de uma pessoa só (single-person firm) tendo menos de 4 empregados, em média.

Tabela 100 - Sócio proprietário

	freqüência	porcentagem	porcentagem válida	porcentagem acumulada
sím	26	27.4	28.3	28.3
não	66	69.5	71.7	100.0
Total	92	96.3	100.0	
em branco	3	3.2		
Total	95	100.0		

4.7.5 Itens necessários para montar um negócio⁵ na área de informação

Para Wintzen (1992), os itens, relacionados na tabela 101, são os básicos para se montar um negócio na área da informação. Alguns deles estão presentes, também, nos manuais dos autores Rugge & Glossbrener (1992), Warner (1987) e Everett & Crowe (1994).

⁵ A terminologia empregada nesta questão foi retirada integralmente do livro de WEITZEN, H. Skip. O poder da informação. São Paulo: Makron: McGraw Hill, 1991.p.

Tabela 101 - Itens necessários para montar um negócio

itens	Nunca/ raramente	Algumas vezes	freqüentemente/ sempre	Em branco
Equipamento	2	6	17	1
Seguro	13	3	8	2
Programa marketing	4	7	14	1
Estrutura negócio	—	2	24	—
Localização	10	2	13	1
Financiamento	19	3	3	1
Recursos materiais	4	2	18	2
Equipe	3	5	16	2
Pulso	1	1	21	3

Adquirir equipamento

Dezessete proprietários assinalam que foi necessário adquirir equipamento, dois indicam que não e seis apontaram que "algumas vezes". (Média 5,28; Mediana 5 Moda 7, desvio padrão 1,77).

Seguro

Treze proprietários não concordam que foi preciso avaliar a necessidade de seguros, oito apontam que foi necessário e três algumas vezes. A média indica as faixas negativas (Média 3,33, mediana 2,50, moda 1, desvio padrão 2,46)

Programa de marketing.

Os autores da área consideram este item como essencial para a manutenção dos negócios. Observando os resultados, são encontrados 14 donos de firmas assinalando positivamente a necessidade de criar um programa de marketing, quatro indicam que não foi necessário e sete "algumas vezes" (Média 4,80; mediana 5,00; moda 4, desvio padrão 1,53)

Definir estrutura do negócio

Esta foi uma das questões em que houve um consenso em torno das faixas positivas, portanto, a definição da estrutura do negócio aparece como um itens dos prioritários para a amostra.(Média 6,08; mediana 6; moda 7 desvio padrão 1,02)

Encontrar melhor localização

Treze proprietários assinalaram que foi necessário encontrar a melhor localização. Dez indicaram as faixas negativas, dois respondentes "algumas vezes". Sendo assim, uma

parte considerável indicou que é importante, no entanto, um pouco menos da metade não concorda com a necessidade de se encontrar uma melhor localização, (média 4,16; mediana 5,00; moda 1; desvio padrão 2,41)

Obter financiamento inicial

Nesta questão, ocorre um dado interessante, 19 donos de firmas assinalaram as faixas negativas, indicando que não utilizaram (de "nunca" a "raramente") financiamento para iniciar seu negócio de informação. Apenas três assinalam positivamente. No entanto, os depoimentos encontrados na literatura indicam a importância do pedido de empréstimo. São sugeridos vários modos para tornar atraente e bem justificado o projeto para ser entregue ao órgão financiador. (Média 2,16; mediana 1; moda 1; desvio padrão 1,80)

Obter suprimentos necessários de recursos materiais

Dezoito assinalaram positivamente a necessidade de adquirir suprimentos. Somente quatro assinalaram as faixas negativas (Média 5,46; mediana 6; moda 7; desvio padrão 1,69)

Recrutar equipe qualificada

Dezesseis assinalaram positivamente a necessidade de recrutar equipe. Cinco optaram por "algumas vezes", e, apenas três não concordaram com a necessidade recrutar equipe (Média 5,46, mediana 6,50, moda 7; desvio padrão 1,84)

Tomar pulso do mercado

Foram encontrados 21 donos de firmas assinalando positivamente a necessidade de tomar pulso do mercado. Apenas um na faixa negativa e outro apontando "algumas vezes" e três respostas em branco. (Média 6,09, mediana 6; moda 7; desvio padrão 1,38)

Esse resultado pode ser comparado também com o encontrado por Green (1993). A autora identificou 178 (97.8%) profissionais que assinalaram o item definir o mercado como competência essencial ou muito útil.

A terminologia usada nessa questão foi extraída do trabalho de Weitzen (1991), porém não é a mais usada. A literatura sobre marketing utiliza com frequência os termos "avaliar o mercado" ou "avaliar a estrutura do mercado". Esse item, de acordo com a literatura, é extremamente importante para o sucesso do negócio. Vendo os resultados, pode-se perceber que quase a maioria dos respondentes têm consciência sobre essa

necessidade

4.7.5.1 Conclusão providências necessárias para montar negócio

Quase a maioria dos donos de firma assinala que foi necessário definir a estrutura do negócio e tomar pulso do mercado. Mais da metade acha que foi necessário adquirir equipamento e recursos materiais, desenvolver um programa de marketing. Um número maior assinalou negativamente quanto à necessidade de adquirir seguro ou obter financiamento.

4.7.6 Número de contratos por ano

Foi perguntado aos autônomos quantos contratos de prestação de serviços em média teriam por ano. A média de contratos encontrada foi 3,58.

Tabela 102 - Número de contratos (recodificada)

número de contratos - recodificação				
	frequência	porcentagem	porcentagem válida	porcentagem acumulada
um contrato	34	35.8	45.3	45.3
2 a 3 contratos	21	22.1	28.0	73.3
4 a 5 contratos	3	3.2	4.0	77.3
6 a 7 contratos	7	7.4	9.3	88.7
8 a 9 contratos	4	4.2	5.3	92.0
10 a 12 contratos	4	4.2	5.3	97.3
20 contratos	1	1.1	1.3	98.7
30 contratos	1	1.1	1.3	100.0
Total	75	78.9	100.0	
System Missing	20	21.1		
TOTAL	95	100.0		

Pode ser visto que mais da metade (30 *free lancers*) está na faixa de 1 contrato. Na faixa de 2 a 3 contratos, estão 14 *free lancers*, dos 54 que responderam a questão. Quanto aos donos de firma, a metade (dez do total de 20 respostas) está na faixa de 1 a 3 contratos e a outra metade está dispersa nas faixas seguintes.

Os resultados poderiam ser comparados com a questão sobre salários da primeira parte do questionário, porém como 61.17% apontaram o ganho de mais de 1000 reais, não foi possível qualificar o tipo de contrato.

4.7.7 Equipamentos e outras facilidades usadas para a atividade do autônomo

A pergunta teve, como objetivo, verificar a tecnologia empregada para exercer a atividade de autônomo e quais os equipamentos necessários para se montar um negócio de informação. As necessidades alteram-se de acordo com a natureza do serviço, a saber: busca de informação, processamento da informação ou planejamento de serviços.

Na tabela 103, pode ser vista a média de uso (de nunca a sempre), em relação aos dois grupos. Vê-se que os donos de empresa usam mais "fax", "impressora" e celular do que os "free lancers". Porém, os dois grupos usam microcomputador (média em tomo de 6). Quanto aos outros equipamentos, os dois grupos manifestaram-se de maneira quase que homogênea quanto ao uso ou não uso.

Tabela 103 - Equipamentos necessários (média de uso)

média uso de equipamentos					
	denominação usada	N	média	desvio padrão	desvio/ erro
usa copiadora	free lancer	57	4.70	1.73	.23
	dono firma	25	4.88	2.04	.41
usa fax	free lancer	53	4.09	2.14	.29
	dono firma	24	6.08	1.38	.28
usa cd rom	free lancer	52	3.48	2.32	.32
	dono firma	23	3.91	2.33	.40
usa impressora	free lancer	51	4.41	2.54	.30
	dono firma	28	5.54	1.88	.37
usa microcomputador	free lancer	58	8.03	1.91	.25
	dono firma	26	6.96	.20	3.85E-02
usa scanner	free lancer	52	2.46	1.97	.27
	dono firma	23	3.52	2.11	.44
usa secretária eletrônica	free lancer	53	3.64	2.67	.37
	dono firma	28	4.81	2.56	.50
usa telefone celular	free lancer	53	2.15	1.97	.27
	dono firma	25	4.48	2.31	.48

Na tabela 104 sobre o uso de equipamentos, pode ser vista a porcentagem de uso. Observa-se o não uso do scanner por 47.4% dos respondentes e o uso do computador por 80%.

Tabela 104 - Uso de equipamentos

Equipamentos	Nunca/raramente	Algumas vezes	freqüentemente/ sempre	Em branco
Copiadora	17 (17.9%)	22 (23.2%)	44 (46.3%)	12 (12.6%)
Fax	21 (22.1%)	11 (11.6%)	46 (48.4%)	17 (17.9%)
CD-ROM	36 (37.9%)	14 (14.7%)	26 (27.4%)	19 (20%)
Impressora	22 (23.2%)	7 (7.4%)	49 (51.6%)	17 (17.9%)
Microcomputador	7 (7.4%)	2 (2.1%)	76 (80.01%)	10 (10.5%)
Scanner	45 (47.4%)	12 (12.6%)	19 (20.0%)	10 (10.5%)
Secretária eletr.	34 (35.8%)	8 (8.4%)	38 (40.0%)	15X15.8%)
Celular	46 (48.4%)	15 (15.8%)	18 (18.9%)	16 (16.8%)

Copiadora

Dos 83 que responderam a questão, 17.9% não usam copiadora, 23.2% "algumas vezes" e os demais usam (46.3%). A pergunta teve como base as atividades dos agentes de informação norte americanos, que para atividade de busca de informação usam com freqüência copadoras, portanto se a situação se reproduzisse com os bibliotecários brasileiros, seria importante a aquisição deste equipamento.

Fax

46.3 % usam fax, 11.6% usam "algumas vezes" e 22.1% não usam. Essa questão, assim como a questão anterior, foi baseada nas indicações da literatura sobre as necessidades de comunicação entre autônomo e cliente.

Uso de leitora CD- ROM

37.9% afirmam que não utilizam CD-ROM e 14.7% algumas vezes. Esse equipamento também foi proposto tendo por base o seu uso pelos profissionais norte-americanos, pois a busca de dados pode ser em base de dados, nesse formato, disponíveis no mercado. Os que usam somam 27.4%.

Uso de impressora

23.2% não usam, 7.4% usam "algumas vezes" e a metade (51.6%) dos respondentes usa com freqüência.

Uso de microcomputador

Nenhum profissional pode dispensar o microcomputador. Nos dias de hoje, essa ferramenta se tomou tão indispensável como o telefone. Os resultados provam que os profissionais envolvidos estão dentro dessa realidade, pois 80% usam com freqüência.

Uso de scanner

O scanner ainda não é tão utilizado quanto os demais equipamentos, apenas 19 usam com alguma frequência

Uso de secretária eletrônica

35.8% nunca usam e 40%% usam com frequência. Esse equipamento é recomendado por facilitar a comunicação entre cliente e autônomo, pode ser visto que a amostra dividiu-se quanto ao uso.

Uso do telefone celular

O número dos que não usam telefone celular é maior do que os dos que o usam. Como depois do envio e recebimento dos questionários (1996-1997) o número de celulares aumentou no país, e possível que, hoje, a situação seja outra.

4.7.7.1 Outros equipamentos

Pode ser visto que foram indicados equipamentos de comunicação e infra-estrutura para as atividades. São identificados nessa questão outros de equipamentos que têm o objetivo de facilitar a comunicação com o cliente.

Tabela 105 - Especificação de outros equipamentos

Outros equipamentos	Total
Telefone/ modem	1
Televisão /vídeo	2
Máquina de escrever	2
Telefone	2
Equipamentos para uma editora doméstica	1
Bip (serviço de recado)	2
Para informatizar	1
Outro tipo de impressora	1
Total	12

4.7.7.3 Conclusão equipamentos

Muitos usam microcomputador (70%), quase a metade usa copiadora, fax e secretária eletrônica e poucos usam CD ROM, scanner e telefone celular. As sugestões desses equipamentos foram retiradas da literatura norte-americana sobre os profissionais independentes que trabalham mais com recuperação de informação.

4.7.8 Redes

Foram relacionadas as redes que, em 1994⁶, eram as mais utilizadas: rede BITNET, EMBRATEL e INTERNET. De maneira geral, observando a tabela 106, as médias revelam que não existe um alto índice de uso. A INTERNET apresenta um resultado melhor em relação às outras.

Tabela 106 - Uso de redes (média, mediana e moda)⁷

	N		média	mediana	moda
	válidos	em branco			
usa rede bitinet	51	44	1.53	1.00	1
usa rede embratel	56	39	2.36	1.00	1
usa internet	67	28	3.79	4.00	1

Na tabela 107 são mostradas as porcentagens de uso.

Tabela 107 - Uso de redes

Redes	Nunca/ raramente	Algumas vezes	freqüentemente/sempre	em branco
BITNET	47 (49.5%)	1 (1.1%)	3 (3.2%)	44 (46.3%)
EMBRATEL	43 (45.3%)	5 (5.3%)	8 (8.4%)	56(58.9%)
INTERNET	32 (33.7%)	9 (9.5%)	26 (27.4%)	28 (29.5%)

Os resultados mostram que a rede INTERNET é a mais usada em relação aos outros tipos de redes, pois, 27.4% usam com alguma freqüência. Pode ser visto que, em relação à rede BITNET, 49.5% não usam, apenas três respondentes usam com alguma freqüência. Quanto à rede Embratel (RENPA) um número relevante não usa e oito usam com alguma freqüência. O número de respostas em branco, em relação à rede Embratel, representa 58.9% do total.

⁶ O questionário foi elaborado em 1994 e a popularização da Internet no Brasil se deu após 1996.

⁷ (1) nunca; 2 (muito raramente); 3 (raramente); 4 (algumas vezes); 5 (freqüentemente); 6 (muito freqüentemente); 7(sempr)

4.7.8.1 Outras redes⁸

Três respondentes indicaram INTERNET, dois não utilizaram o campo específico do questionário para indicar o uso dessa rede e um indicou a rede duas vezes. Dois afirmaram que não usam redes para seu serviço. Os resultados estão na tabela 108.

Tabela 108 - Uso de outras redes

Outras redes	Total
PRODASEN	3
SEIBIB	1
Rede local	1
BIREME	1
INTERNET	3
Rede interna do cliente	2
Rede NOVELL	1
BBS	1
CNEN/CIN	1
Total	14

4.7.8.2 Conclusão redes

Foi registrado pouco uso de redes para as atividades do profissional autônomo que participou desta pesquisa. Pode-se concluir que as tarefas dos profissionais autônomos brasileiros diferem das de outros países (EUA, Inglaterra e França), onde a atividade mais exercida é a busca de informação em base de dados e redes. Esse dado é evidente na pesquisa de Green (1993). A autora identificou que 88% dos 181 profissionais entrevistados estão envolvidos com buscas "on-line". Van Halm (1993) em sua pesquisa não quantificou os profissionais que estão trabalhando com pesquisa online, mas colocou essa atividade em primeiro lugar. O autor chega a essa conclusão, após ter avaliado os relatos sobre levantamentos de vários autores, o diretório dos *Information Brokers*⁹ e os levantamentos realizados pela AIIP (Associação de Profissionais Independentes da Informação).

4.7.9 Uso de outras facilidades

No instrumento de coleta de dados, foi colocado um espaço para que os respondentes indicassem o uso de outras facilidades. As respostas estão na tabela 109.

⁸ PRODASEN /SICON (Sistema de informação do Congresso Nacional); BIREME (Centro Latino Americano de Ciências de Saúde); CNEN/CIN (Energia Nuclear); BBS (Bulletin Board System)

⁹ Diretório publicado por THE BURWELL DIRECTORY OF INFORMATION BROKER. Houston: Burwell Enterprises.

Tabela 109 - Especificação do uso de outras facilidades

Outras facilidades	Total
Banco de dados	1
Material empregado em editora doméstica	1
Bases dados comerciais LEX LIS	1
Contato com profissionais da área	4
Assessoria de comutação	1
Transporte	1
Software específico gerenciamento documento	1
E-mail	1
Infra-estrutura recursos humanos (secretária, contador, advogado)	1
Total	12

As "outras facilidades" estão divididas em material específico para a atividade, a infra-estrutura e a comunicação de todos os tipos.

4.7.10 Atividades dos autônomos

Foram feitos cruzamentos entre o tipo de autônomo e tarefas (tabela 110), tentando identificar as áreas em que os autônomos estão atuando e comparar com a literatura.

Tabela 110 - autônomos versus tarefas do ciclo documentário

Tipo de tarefa	Exercem	Não exercem
Seleção/aquisição	45 (50.6%)	44 (49.4%)
Descrição/analise indexação	63 (70.7%)	26 (29.3%)
Armazenamento	38 (42.7%)	51 (57.3%)
Produtos	39 (43.9%)	50 (56.1%)
Recuperação	55 (61.8%)	34 (38.2%)
Disseminação	35 (39.3%)	54 (60.7%)

Total de agentes : 89

Pode ser visto que um número expressivo de autônomos está envolvido com o processamento da informação e a recuperação.

Para mostrar as atividades dos autônomos na área de recuperação da informação¹⁰, foi buscado o item em que eles especificaram suas atividades na área de recuperação, a saber:

¹⁰ Área de atuação dos profissionais independentes norte-americanos

Recuperação da informação (desenvolvimento base dados).....	8
Recuperação da informação banco de dados (uso).....	2
Recuperação da informação (Internet).....	4
Recuperação de imagens.....	1
Redes.....	1
Total.....	16

Observa-se que apenas quatro autônomos usam INTERNET para recuperação da informação e outros (quatro autônomos) estão fazendo este serviço em banco de dados ou em outro tipo de rede. Oito autônomos estão trabalhando com o desenvolvimento de sistemas de recuperação.

As outras atividades sugeridas aos respondentes são as seguintes: automação, gerência e ensino ou treinamento. Os autônomos estão assim distribuídos:

Tabela 111 - Outras atividades ¹¹

Atividades exercidas	exercem	Não exercem
Automação	50(56.1%)	39 (43.9%)
Gerência	38 (42.7%)	51 (57.3%)
Ensino/treinamento	31 (34.9%)	58(65.1%)

Pela tabela 111, observa-se que um número relevante está envolvido com atividades de automação. Os números são menores na área gerencial, ensino e treinamento.

4.7.11 Comentários dos respondentes sobre sua experiência de autônomo

Mais da metade (56.8%) dos autônomos não fez comentários. Dos que fizeram, como pode ser visto na tabela 112, falaram da sua experiência com tipos diferentes de unidade de informação, tais como: livraria, editora, banco de imagem e museu. Aparecem alguns bibliotecários que, após a aposentadoria, estão procurando se encaixar de novo no mercado, alguns utilizando sua especialização que adquiriram ao longo do tempo. Outros falaram sobre sua experiência de acumular dois empregos.

Os dados estão de acordo com o que é retratado na literatura estrangeira: uma atividade de final de carreira, baseada em muita experiência (Holt, 1984), a experiência de trabalhar em unidades de informação não tradicionais (Schalachter,1985/ Everett & Crowe, 1994) e como conciliar dois empregos e os conflitos éticos relatados em Bjorner (1991), Horner(1984).

Os comentários foram assim classificados:

Tabela 112 - Especificação comentários

Comentários	total
Sobre sua experiência de autônomo e institucionalizado	5
Sobre trabalho e respostas questionário	3
Sobre sua experiência autônomo e tarefas	4
Voluntária /relato experiência	1
Aposentada começando negócio	4
Presta serviço porque é especializada indexação	1
Desejaram sucesso e tem interesse na pesquisa	3
Sobre experiência e mercado de trabalho	1
Acredita que os autônomos é uma oportunidade	1
Aposentada experiência sócia livraria	1
Está satisfeita e realizada com atividade	1
Experiência como proprietária firma	2
Sobre questionário / autônomo trabalha com editora doméstica	1
Aposentada iniciando colégios/assessora profissionais liberais	1
Experiência c/editora/feira livro/locadora livro (inédita)	1
Experiência com firma banco de imagens	1
Aposentada experiência triagem acervo museu	1
Desejo trabalhar acordo com a ética profissional(proprietária)	1
Experiência biblioteca escolar/dificuldade conseguir emprego	1
Contratada pela Associação Pais Mestre (escola)	1
Trabalha em projeto de banco de dados	1
Outro motivo (questão 21) melhor remuneração	1
Aposentada, bolsista, empresa inativa no momento	1
Aposentada voltando a trabalhar como consultora	1
Experiência agente e consultora	1
Norteiam sua atividade: conhecimento/persistência/entusiasmo	1
Total	41

4.8 Conclusão geral sobre as atividades dos autônomos

Esta parte do questionário foi testada também nos EUA, com profissionais independentes listados no diretório Hellen Burwell. Optou-se por Estados daquele país, em que a atividade era mais intensa. O relato completo da experiência está publicado na RBB¹².

Comparando¹³ os resultados obtidos com os brasileiros e com os norte-americanos são encontrados alguns pontos semelhantes. Por exemplo, quanto ao fator "oportunidades existentes no mercado com a advento da terceirização " que propiciou o

¹¹ Outros detalhes sobre a questão "tarefas" estão descritos na primeira parte da análise.

¹² Baptista, Sofia Galvão. Empresário da informação: uma carreira alternativa. Revista de Biblioteconomia de Brasília. V.19, n.2, p. 219-230 jul./dez. 1995

início da atividade. Essa opção foi indicada tanto pelos norte-americanos como pelos brasileiros. As razões de ordem financeira ou pessoais que motivaram a escolha pela atividade são também semelhantes. O ponto em comum está na escolha por "utilizar melhor os conhecimentos adquiridos" e a rejeição pelo motivo "estabilidade". A diferença está na opção pelo motivo de "trabalhar para si próprio". Apenas um pouco mais da metade (33.72%) dos autônomos brasileiros indicou esse motivo, ao contrário dos norte-americanos e do que registra a literatura estrangeira.

Outro resultado em comum está relacionado com o fato de não usar financiamento para iniciar o negócio.

Quanto às habilidades necessárias, os brasileiros divergem dos norte-americanos. Para os bibliotecários brasileiros, aparece a importância de saber avaliar necessidade do cliente e para os norte-americanos saber taxar, saber vender e saber elaborar uma estratégia de marketing.

Em relação às providências para manter o negócio, enquanto que os norte-americanos estão preocupados em adquirir equipamentos, os brasileiros mostram um consenso em torno da definição da estrutura do negócio. No item equipamentos e facilidades, os resultados são semelhantes. O microcomputador e os equipamentos de comunicação são os mais usados.

De acordo com os relatos encontrados na literatura estrangeira, as atividades dos norte-americanos estão concentradas na tarefa de recuperar a informação. (Green, 1993 e Van Halm, 1993),¹⁴ Para os profissionais que participaram desta pesquisa, a situação encontrada é diferente. Foram identificados 89 profissionais na primeira parte¹⁵ ocupados com as tarefas do ciclo documentário, principalmente com descrição bibliográfica e recuperação da informação.

Pinheiro et al (1987), no levantamento, realizado no Distrito Federal, com autônomos (agente de informação) encontraram as seguintes atividades: venda de índices,

¹³ Os resultados sobre tarefas e motivos estão na primeira parte da análise dos resulta. Ver item sobre tarefas e motivos.

¹⁴ o autor encontrou as seguintes atividades (por ordem de importância): pesquisa *on-line*; pesquisa manual; consultoria; localização e entrega de documentos; redação e editoração de publicações, serviços de suporte à infra-estrutura de bibliotecas, treinamento e indexação

¹⁵ Na primeira parte do questionário foram considerados somente os autônomos que responderam todas as questões dentro desta condição.

bibliografias, cursos, catálogos e tesouros; organização de bibliotecas particulares, escolares, documentos, materiais não convencionais (recortes de jornais), na área de eventos (seminários e similares), normalização de bibliografias, catalogação na fonte e buscas retrospectivas. Na área de consultoria, as autoras encontraram bibliotecários especializados envolvidos com diagnóstico, avaliação, pareceres técnicos (área de construção de bibliotecas), editoração, automação, redes, centros e outros.

Os resultados desta pesquisa e do levantamento de Pinheiro et al. sugerem que os bibliotecários brasileiros autônomos estão operando com mais freqüência na área de organização documental (processamento da informação).

O mercado.¹⁶ para esta amostra pode ser assim descrito: a maior parte dos autônomos está trabalhando em instituições privadas (não bibliotecas e bibliotecas especializadas), de pequeno porte. Recebem, um salário de mais de 1000 reais, têm em média 3 contratos anuais, um número relevante de profissionais (39.3%) está localizado no estado de São Paulo e 70.5% são *free lancers*.

A terceirização tem motivado a escolha pela atividade. Para os donos de empresa, a habilidade necessária, para manter o negócio, está relacionada com a definição da estrutura do mercado e para todos os profissionais é importante saber avaliar as necessidades do cliente. Os equipamentos necessários são os básicos de um escritório (impressora e microcomputador, seguidos de fax e copiadora). A INTERNET e outros itens da área de transmissão e recuperação de dados são pouco utilizados.

¹⁶ Os dados para esta conclusão estão na primeira parte da pesquisa

5. Análise fatorial e análise de regressão múltipla

Essa parte da análise foi realizada para verificar a afirmação de que o bibliotecário autônomo tem atuação diferenciada dos bibliotecários institucionalizados.

Para a análise fatorial, foram selecionadas¹, as variáveis tidas como preditoras do comprometimento organizacional, de acordo com as indicações da literatura. O objetivo da análise foi o de estabelecer conjuntos de variáveis e reduzir o número delas para a análise de regressão.

5.1 Análise Fatorial

5.1.1 Análise fatorial de motivos de opção pela instituição.

Os motivos de opção pela instituição relacionados foram os seguintes: desejo de enfrentar desafios; desejo de independência financeira; desejo de ter estabilidade; desejo de trabalhar para si próprio; desemprego; idealismo; possibilidade de aumento salarial; necessidade de sobrevivência; vontade de sair da rotina, enfrentar riscos e utilizar melhor os conhecimentos adquiridos.

Esse item dividiu-se vários fatores e o teste KMO² revelou um escore abaixo do aceitável (.163). Portanto, foi descartada a possibilidade de agregar "motivos".

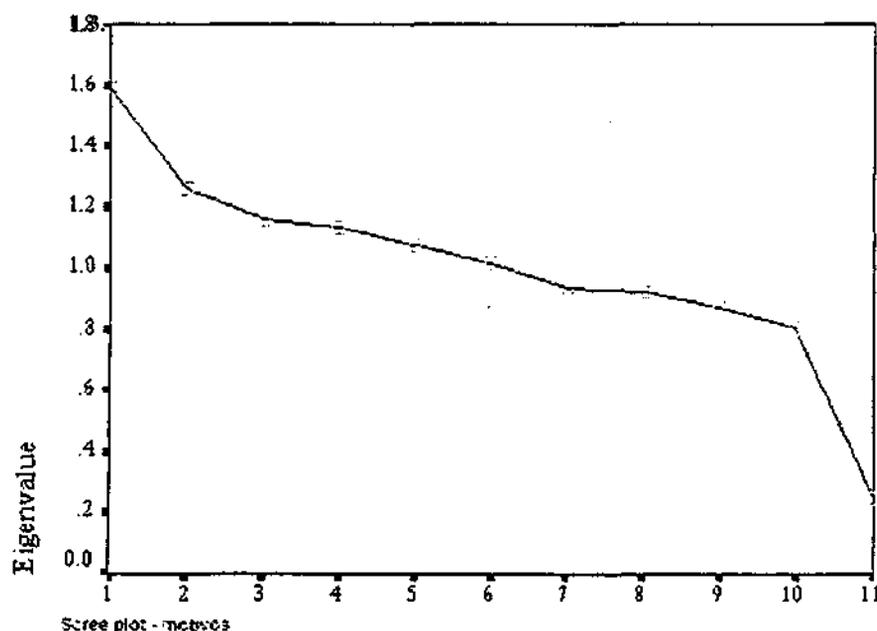


Fig. 23 Scree plot dos eigenvalues obtidos para motivos.

¹ Foi utilizada a análise dos principais componentes (PC) como método de extração e o método de rotação Oblimim com normalização Kaiser.

² O teste KMO é usado para verificar a adequabilidade da análise fatorial para amostra. A escala varia de 0.50 (inaceitável) a 0.90 (ideal) Lago, 1996:102

5.1.2 Tarefas exercidas pelos bibliotecários

Para o instrumento de coleta de dados, foram selecionadas as principais tarefas do ciclo documentário (seleção, aquisição, processamento e disseminação) e fora do ciclo, a saber: área da de automação, gerência e ensino. Como resultado da análise fatorial, as tarefas se dividiram em dois fatores, conforme a tabela 113

Tabela 113 - Resultado da análise fatorial para "tarefas"

Matriz Estruturada		
	Componentes	
	1	2
recuperação	.756	
descrição	.715	
disseminação	.693	.321
armazenamento	.691	
prod.utos	.675	
seleção/ aquisição	.655	
ensino treinamento		.695
automação	.417	.618
gerência		.595

Método de extração : componentes principais
Rotação Oblimin

Foram incluídas no fator um as tarefas tradicionais do ciclo documentário e no fator dois as fora do ciclo, porém, "automação" aparece nos dois fatores. Esses fatores explicam 43.93% da variação total. O resultado do teste KMO foi .823, mostrando a adequabilidade da utilização da análise fatorial para a amostra.

Porém, no cálculo do "alpha" de Cronbach (confiabilidade) o escore do fator um foi de .7907, considerado confiável, e do fator dois .4323. (não confiável). Portanto, apenas o fator um foi selecionado para a análise de regressão múltipla.

5.1.3 Análise fatorial do conjunto de variáveis sobre relacionamento com o trabalho

Para a análise do relacionamento com o trabalho, entraram todas as questões deste item, acrescidas de seis (estabilidade, sistema justo de reconhecimento, oportunidade de crescimento; influência da organização e sistema de pagamento) da pergunta seguinte No instrumento de coleta de dados, essas questões estavam misturadas intencionalmente com as que foram formuladas para medir o comprometimento.

Foram identificados três fatores que explicam 31.98% da variação. Na matriz mostrada

na tabela 114, pode ser visto, na análise fatorial, que alguns itens não tiveram carga em nenhum fator, a saber: "conhecimento do trabalho"; "dificuldade de ingressar na instituição", "atividades rotineiras" e "o contrato garante a estabilidade". O escore do teste KMO foi de .836 mostrando adequação da utilização da análise fatorial para a amostra.

Tabela 114 - Matriz da análise fatorial para "relacionamento com o trabalho"

	componentes		
	1	2	3
sugestões bem aceitas	.634		
satisfeito com ambiente de trabalho	.823		
satisfeito com distribuição de tarefas	.610		-.439
conhecimento sobre a tarefa	.581		
atividades claramente definidas	.576		
participação na tomada de decisões	.570		
satisfeito com a qualidade da supervisão	.563		-.470
interesse pelas tarefas	.557		
decide como fazer o trabalho	.538		
oportunidades de aprendizagem	.508	.349	-.413
trabalho útil para objetivos da org.	.475		
feedback sobre bom trabalho	.439	.387	-.331
conhecimento/trabalho			
foi difícil ingressar na organização			
solicita cooperação de outros		.599	
executa parte da tarefa		.510	
solicitação sua cooperação p/ tarefas de outros		.505	
feedback sobre trabalho ruim		.501	
sobrecarga de atividades		.484	
solicitação de atividades incompatíveis		.422	
competição no trabalho		.356	
alternativa de emprego disponível		.321	
é sistema justo de valorização e reconhecimento			-.796
oferece oportunidade de crescimento			-.776
sistema justo de pagamento			-.680
a organização exerce influência no país			-.551
condições de trabalho insalubres			.330
atividades rotineiras			
contrato garante estabilidade			

Método de extração : componentes principais (PC)
Rotação Oblimin

Para o cálculo do "alpha" de Cronbach os itens sem carga fatorial foram retirados e os negativos convertidos. O resultado pode ser visto na tabela 115.

5.1.3.1 Teste do Fator 1 (relacionamento com o trabalho)

Este fator foi denominado "posto de trabalho" (clareza das tarefas/objetivos e autonomia, a saber: RELAC61 sugestões bem aceitas; RELAC58 satisfeito com ambiente de trabalho; RELAC54 satisfeito com distribuição de tarefas; RELAC50 conhecimento sobre a tarefa; RELAC64 participação na tomada de decisões; RELAC55

satisfeito com a qualidade da supervisão; RELAC47 interesse pelas tarefas; RELAC57 decide como fazer o trabalho; RELAC52 oportunidades de aprendizagem; RELAC45 trabalho útil para objetivos da organização; RELAC59 *feedback* sobre bom trabalho; RELAC46 atividades claramente definidas).

Tabela 115 - Cálculo do "alpha" para o fator 1

Itens	Escore alfa se item deletado
RELAC61	.7973
RELAC58	.7984
RELAC54	.7946
RELAC50	.8089
RELAC64	.8033
RELAC55	.7960
RELAC47	.8042
RELAC57	.8105
RELAC52	.8010
RELAC45	.8112
RELAC59	.8050
RELAC46	.8103

Número de casos: 1235, número de itens: 12 "alpha": .8170

5.1.3.2 Teste do fator 2 (relacionamento com o trabalho)

Para o fator dois (oportunidade de aprendizagem; *feedback*; executa parte da tarefa; solicita cooperação; sobrecarga atividades, solicitação atividades incompatíveis e alternativa emprego) o cálculo do "alpha" apontou .6081, considerado um escore baixo, sendo assim o fator dois desta análise fatorial não foi selecionado para a análise de regressão.

5.1.3.3 Teste do Fator 3 (relacionamento com o trabalho)

O fator três foi denominado política de recursos humanos - RELACF2 (RELAC54T satisfeito com distribuição de tarefas; RELAC55T satisfeito com a qualidade da supervisão; RELAC52T oportunidades de aprendizagem; RELAC59T *feedback* sobre bom trabalho; CORG77T é sistema justo de valorização e reconhecimento CORG78T oferece oportunidade de crescimento; CORG79T a organização exerce influência no país; CORG80T sistema justo de pagamento).

Tabela 116 Cálculo do alfa para o fator 3

Itens	Escore alfa se item deletado
RELAC54T	.7694
RELAC55T	.7644
RELAC52T	.7724
RELAC59T	.7786
CORG77T	.7360
CORG78T	.7386
CORG79T	.7843
CORG80T	.7766

Número de casos:1227; número de itens:8 "alpha":.7890

O único item positivo (insalubridade) foi retirado da análise, pois, sem ele, o escore de confiabilidade passava .7800 para .7884. Os resultados estão na tabela 116.

Quanto ao relacionamento com o trabalho, foram selecionados para a análise de regressão os fatores 1 e o fator 3, denominados relacf1 e relaf2 (Tabelas 114,115 e 116)

5.1. 4 Comprometimento

Para medir o comprometimento, foi utilizada a escala de nove itens, proposta por Bastos (1992). Pode ser visto na tabela 117, o caráter unifatorial da escala reproduzida nesta pesquisa. O escore do teste KMO foi de .935, confirmando a adequabilidade da amostra para a análise fatorial.

No resultado do cálculo do "alpha" de Cronbach. foi encontrado o escore de .8847, portanto o resultado é confiável. Foram analisados 1273 casos em relação aos nove itens que integram a escala.,

Conclui-se que os resultados encontrados da análise da variável "comprometimento", nesta pesquisa, estão de acordo com outras experiências similares relatadas na literatura (tabela 117)

Tabela 117 - Resultado da análise fatorial com a variável comprometimento

Matriz	
	componente
	1
tenho orgulho da organização	.866
organização me inspira o melhor	.860
contente em ter escolhido a organização	.850
é um ótimo local de trabalho	.788
organização é a melhor de todas	.783
tenho os mesmo valores da organização	.708
interesse pelo destino da organização	.661
foi erro trabalhar nesta organização	-.632
sinto pouca lealdade para com a org.	-.325

Método de extração: componentes principais (PC)
a. 1 componente extraído

5.1.5 Organização ideal

Na questão sobre a "organização ideal", foi pedido aos respondentes para que

indicassem sua preferência quanto aos dez itens apresentados. Esses itens entraram na análise fatorial e os resultados podem ser vistos na tabela 118.

A matriz da tabela 118 mostra três fatores resultantes da análise: fator um (outros benefícios, remuneração, realização profissional, inovação, enfrentar desafios, aperfeiçoamento; fator dois (inovação; progresso na carreira, desafios, e salubridade) e o fator três (salubridade, aperfeiçoamento, estabilidade e bom conceito no país).

O teste KMO revelou um escore baixo de .125. Porém, tendo por base outras experiências relatadas na literatura, a análise prosseguiu com o cálculo do "alpha" de Cronbach (.6794). Essa análise revelou que somente o fator um³ (ORG89TR outros benefícios além da remuneração; ORG88TR melhor remuneração; ORG84 realização profissional; ORG81 oportunidade de inovação; ORG86 oportunidade de enfrentar desafios) deveria ser separado para a análise de regressão. Os resultados estão na tabela 118 e 119

Tabela 118 - Resultados da análise fatorial para "organização ideal"

Matriz

	Componentes		
	1	2	3
outros benefícios além da remuneração	-.744		
melhor remuneração	-.720		
realização profissional	.581		
oportunidade de inovação	.551	-.311	-.441
estabilidade		.793	
crescimento na carreira e progresso profissional		-.576	
oportunidade de enfrentar desafios	.508	-.527	
salubridade		.510	.445
bom conceito no país			-.759
oportunidade de aperfeiçoamento	.458		.530

Método de extração: componentes principais (PC)- rotação Oblimin

Tabela 119 - Cálculo do alfa para o fator 1

Itens	Escore alfa se item deletado
ORG89TR	.5859
ORG88TR	.5898
ORG84	.6810
ORG81	.6248
ORG86	.6486

Número de casos analisados :1250, número de itens: 5 /"alpha" = .6794

³ Pode ser visto na matriz (tabela 118) que o fator é composto de itens com cargas positivas e negativas.

5.2 . Análise regressão múltipla

A análise de regressão múltipla foi realizada com o objetivo de estabelecer quais os melhores preditores do comprometimento organizacional para o grupo de autônomos e institucionalizados. A variável dependente (comprometimento) e as variáveis independentes, selecionadas de acordo com as experiências relatadas na literatura e com as análises descritiva e fatorial, entraram para a equação de regressão. O método usado foi o *stepwise* que determina um critério estatístico para entrada das variáveis na equação e permite uma análise mais exploratória. Foram analisados os escores de confiabilidade, o coeficiente de explicação e as relações positivas e/ ou negativas com comprometimento.

As variáveis testadas foram as seguintes: comprometimento (a variável critério, resultado da média das variáveis que medem o comprometimento afetivo); os fatores selecionados da análise fatorial com os itens sobre o relacionamento com a organização (denominados *relacf1* e *relacf2*); o fator resultante da análise fatorial com as tarefas do ciclo documentário (representado pelo fator *tarefi*); o fator resultante da análise fatorial com os itens que definem a organização ideal (*ogf1*) para os respondentes; as variáveis recodificadas que representam os tipos de unidades de informação (biblioteca escolar/ pública, biblioteca especializada e biblioteca universitária); as variáveis que representam a função exercida na organização (supervisão e operacionalização); tempo de serviço (variável original sem recodificação) e variável "tamanho da instituição".

Os resultados da análise de regressão múltipla são mostrados a seguir:

5.2.1 Resultados da análise de regressão múltipla - autônomos

Para o autônomo, foi encontrado o seguinte grupo de preditores: *relacf2* (satisfação com a política organizacional), *ogf1* (itens que definem a organização ideal), a função "operacionalização" e o tempo de serviço. Sendo que, *ogf1* ($\beta = -0,159$) e operacionalização ($\beta = -0,651$) estão relacionadas negativamente com comprometimento. Esse grupo de variáveis, em relação aos autônomos, é o que melhor explica o comprometimento destes profissionais, o coeficiente de explicação $R^2 = 0,457$ mostra a adequação do modelo e o $P < 0,0001$ a significância dos resultados (tabelas 120 e 121).

Tabela 120 - Resultado da análise de regressão múltipla para os profissionais autônomos (modelo)

modelo	R	R2	R2 ajustado	erro padrão
	natureza trabalho = autônomo			
1	.549 ^a	.301	.293	.8693
2	.579 ^b	.336	.320	.3528
3	.620 ^c	.384	.363	.3256
4	.664 ^d	.440	.414	.7919

a. Preditores: (Constante), RELACF2

b. Preditores: (Constante), RELACF2, tempo de serviço

c. Preditores: (Constante), RELACF2, tempo de serviço, operacionalizacão

d. Preditores: (Constante), RELACF2, tempo de serviço, operacionalizacão, ORGF1

Tabela 121 - Coeficientes da análise de regressão dos autônomos

		COEFICIENTE		t	Sig.
		B	ERRO PADRÃO		
4	(Constante)	3.730	.559	6.676	.000
	RELACF2	.594	.084	7.093	.000
	tempo de serviço	.465	.153	3.032	.003
	operacionalização	-.651	.190	-3.419	.001
	ORGF1	-.159	.055	-2.897	.005

a. Dependem Variable: COMPROME

b. natureza trabalho = autônomo

5.2.2 Resultados da análise de regressão múltipla para o bibliotecário institucionalizado

Para os institucionalizados aparecem os seguintes preditores: relacf 1 (posto de trabalho/papéis organizacionais), relacf2 (satisfação com a política organizacional) e biblioteca universitária. Sendo que a biblioteca universitária (beta = -196) está relacionada negativamente com comprometimento, significando que os bibliotecários do grupo dos institucionalizados que trabalham neste tipo de unidade de informação são os menos

comprometidos. As variáveis do "modelo 3" são as que melhor explicam o comprometimento do grupo. O coeficiente de explicação encontrado foi $R^2=508$ e o $P < 0.0001$ a significância dos resultados (tabela 122 e 123)

Tabela 122 - Resultados da análise de regressão múltipla para institucionalizados (modelo)

Modelo	R	R2	R2 ajustado	Erro padrão
	natureza trabalho = institucionalizado			
1	.700 ^a	.490	.490	.9207
2	.706 ^b	.499	.498	.9132
3	.710 ^c	.504	.502	.9094
4	.711 ^d	.506	.504	.9076
5	.713 ^e	.508	.506	.9062

- a. Preditores: (Constante), RELACF2
 b. Preditores: (Constante), RELACF2, RELACF1
 c. Preditores: (Constante), RELACF2, RELACF1, biblioteca universitária
 d. Preditores: (Constante), RELACF2, RELACF1, biblioteca universitária, tempo de serviço
 e. Preditores: (Constante), RELACF2, RELACF1, biblioteca universitária, tempo de serviço, ORGF1

Tabela 123 - Coeficientes da análise de regressão com institucionalizados

modelo		coeficientes		t	Sig.
		B	erro padrão		
3	(Constante)	1.580	.200	7.917	.000
	RELACF2	.660	.030	21.855	.000
	RELACF1	.215	.044	4.890	.000
	biblioteca universitária	-.184	.054	-3.400	.001

- a. variável dependente: comprometimento
 b. natureza do trabalho= institucionalizado

5.2.3 Diferenças observadas entre os autônomos e institucionalizados

Comprovando a afirmação de que o bibliotecário autônomo tem atuação diferenciada dos bibliotecários institucionalizados, observou-se diferenças entre os dois tipos de profissionais, quanto aos itens que formam o grupo de preditores. Para o autônomo, aparecem no grupo de preditores os seguintes itens: o tempo de serviço (relacionado

positivamente); a função "operacionalização (relacionada negativamente) e o fator orgfi (relacionado negativamente). Esse itens não emergiram na análise do profissional institucionalizado. Para o institucionalizado, foram identificadas as seguintes variáveis: biblioteca universitária (relacionada negativamente) e o conjunto de variáveis representado pelo fator RELACF1 (relacionado positivamente), são elas: sugestões bem aceitas; satisfeito com ambiente de trabalho; satisfeito com distribuição de tarefas; conhecimento sobre a tarefa; participação na tomada de decisões; satisfeito com a qualidade da supervisão; interesse pelas tarefas; decide como fazer o trabalho; oportunidades de aprendizagem; trabalho útil para objetivos da organização; *feedback* sobre bom trabalho e atividades claramente definidas.

Em comum, explicando o comprometimento dos dois grupos de profissionais, aparece o fator RELACF2 (satisfeito com distribuição de tarefas; satisfeito com a qualidade da supervisão; oportunidades de aprendizagem; *feedback* sobre bom trabalho; sistema justo de valorização e reconhecimento; oportunidade de crescimento; a organização exerce influência no país e sistema justo de pagamento).

Esses preditores também foram encontrados em pesquisas similares, no Brasil, relatadas por Borges - Andrade (1994), a saber: (percepções de) oportunidades de crescimento na carreira e progresso profissional; sistema justo de promoções e influência da instituição no país (os itens estão presentes no fator RELACF2). A literatura registra, também, o preditor "tempo de serviço como um item constante nos estudos de comprometimento.

As pesquisas com bibliotecários realizadas nos Estados Unidos mostram que esse grupo profissional revela-se, na sua maioria, comprometido com a organização. Hovekamp (1994) que testou o comprometimento em relação à organização e ao sindicato, encontrou bibliotecários comprometidos com a organização, independentemente da situação de ser sindicalizado ou não. Rubin & Buttlar (1992) encontraram bibliotecários com alto grau de comprometimento. No relato dos resultados, os autores mostram o comprometimento relacionado com sistema justo de valorização, desafio e variedade de tarefas.

5.3 Grau de comprometimento

A média de comprometimento entre os dois grupos foi verificada com a aplicação do Teste T (tabela 124 e 125). Pode ser visto que os autônomos são mais comprometidos do que os institucionalizados. O teste T, mostrado na tabela 125 comprova a significância

da diferença.

Tabela 124 - Teste T dados estatísticos - média comprometimento

	comprometimento	
	natureza trabalho	
	institucionalizado	autônomo
N	1256	85
média	5.2927	5.6864
desvio padrão	1.2974	1.0585

Tabela 125 - Teste T - média comprometimento

		variável dependente	
		comprometimento	
		hipóteses	
		variância igual	variância desigual
teste Levene	F	5.276	
	Sig.	.022	
t-test	t	-2.736	-3.267
	df	1339	101.379
	Sig.(2-tailed)	.006	.001
	diferença média	-.3937	-.3937
	erro padrão	.1439	.1205

Thompson et al (1992) num estudo com grupos de autônomos e empregados de uma organização também encontraram este resultado comprovando a hipótese de que em razão do esforço físico, emocional e financeiro o autônomo é altamente comprometido com seu trabalho e se destaca mais do que empregados de uma organização.

5.4 Conclusão das análises fatorial e regressão múltipla

Os resultados da regressão múltipla mostram que as decisões tomadas na análise fatorial estavam corretas. As explicações encontradas para o comprometimento estão coerentes com os resultados de outras pesquisas.

As diferenças entre os dois grupos foram comprovadas pelos itens que explicam o comprometimento e o não comprometimento dos bibliotecários envolvidos e pelos diferentes graus de comprometimento encontrados.

6. Comprovação das hipóteses

As hipóteses testadas foram as seguintes:

6.1 Quanto ao surgimento do empresário da informação

A primeira hipótese afirmava que:

h. 1 "O surgimento do empresário da informação está relacionado aos seguintes componentes da indústria da informação" [questões 21, 25 e 26]:

- 1.1 a transformação da informação em mercadoria de valor;
- 1.2 os esforços concentrados para armazenar e recuperar a informação;
- 1.3 o acesso remoto à informação tornado possível pela união da informática e telecomunicações.

A hipótese não foi confirmada.

Os resultados mostraram que o motivo de escolha está relacionado às facilidades da terceirização. Esse motivo recebeu 66.3% das indicações, apenas nove respondentes (10.1%) indicaram as facilidades tecnológicas da sociedade da informação. Um respondente indicou os dois motivos.

Para confirmar a hipótese, seria necessário que surgissem evidências da presença do componente tecnológico que caracteriza a indústria da informação. Não foi possível identificar se os autônomos estão trabalhando na área de recuperação da informação no estilo mostrado pela literatura estrangeira (busca de informação em base de dados ou redes em troca de pagamento)

A questão sobre o uso de redes e as tarefas de recuperação da informação poderiam confirmar o uso ou não das tecnologias empregadas. Porém, foi identificado um baixo escore quanto ao uso de redes, durante o período de coleta de dados. As médias encontradas indicam as respostas negativas (de nunca a raramente) BITNET média 1,53; Embratel média 2,36 e Internet média 3,79.

Verificando a questão sobre automação, onde também poderia ser evidenciado esse dado, foram encontrados apenas 17 profissionais com tarefas na área de automação relacionadas à recuperação da informação, dos 41 que especificaram no que estavam trabalhando. Portanto, não foram identificados os dados necessários para comprovar a ligação entre as facilidades tecnológicas e o surgimento da atividade dos bibliotecários autônomos

A formulação desta hipótese foi baseada nos dados encontrados na literatura estrangeira¹. Entretanto, a situação não se repetiu para os bibliotecários autônomos brasileiros.

6.2 Quanto à atuação do bibliotecário autônomo, empresário ou "free lancer"

A segunda hipótese afirmava que:

h. 2 "O bibliotecário autônomo tem atuação diferenciada da dos bibliotecários institucionalizados", quanto:

- 2.1 motivos de opção pela atividade [questões 11]
- 2.2 relacionamento com o trabalho e organização [questão 16 e parte da questão 17];
- 2.3 grau de comprometimento para com a organização para qual trabalha [os nove primeiros itens da questão 17];
- 2.4 percepção da organização ideal [questão 18].

A hipótese foi confirmada quanto aos seguintes itens:

a) diferença quanto a motivos de escolha. Na análise descritiva sobre motivos de escolha, 45.2% dos autônomos não assinalaram o item "estabilidade", enquanto que 96.51% dos institucionalizados apontaram esse motivo. "Trabalhar para si" foi outro motivo considerado de forma diferente pelos dois grupos de profissionais. 97,41% dos institucionalizados não indicaram esse motivo, enquanto que 66.27% dos autônomos assinalaram positivamente.

¹ Grenn (1993) no seu levantamento junto a 181 profissionais filiados à AIIP (Associação dos Profissionais Independentes da Informação) encontrou 88% trabalhando com recuperação da informação *online*

b) diferenças quanto ao relacionamento com a organização. As diferenças aparecem em relação à afirmação de que o contrato garante a estabilidade. 60.71% dos autônomos discordam e 69.4% dos institucionalizados concordam. Aparece outra diferença quanto à afirmação de que existe um sistema justo de pagamento, 60.24% dos autônomos concordam e 56.94% dos institucionalizados discordam.

c) diferenças quanto ao grau de comprometimento. Os resultados indicam que os autônomos são mais comprometidos do que os institucionalizados.

d) diferenças quanto aos preditores que explicam o comprometimento dos dois grupos- As diferenças mostradas pela análise de regressão estão relacionadas aos preditores que explicam o comprometimento e o não comprometimento.

Quanto às diferenças sobre as variáveis que explicam o não comprometimento (relação negativa) para os dois grupos. Dentro do grupo dos autônomos, os não comprometidos com a organização são aqueles que exercem a função "operacionalização" e que identificaram a organização ideal de forma inversa ao conjunto representado pelo fator orgfi² Quanto aos institucionalizados, os bibliotecários que atuam na unidade de informação "biblioteca universitária" são os não comprometidos.

Quanto às diferenças sobre as variáveis que explicam o comprometimento (relação positiva) para os dois grupos. O fator RELACF1 (posto de trabalho/papéis organizacionais) explica o comprometimento dos bibliotecários institucionalizados e não emergiu na análise dos autônomos. "Tempo de serviço" aparece como preditor de comportamento para os autônomos e não surgiu no "modelo três" da regressão múltipla, considerado o mais adequado para explicar o comprometimento dos institucionalizados.

e) diferenças de preferência quanto à organização ideal. Na análise descritiva, foram encontradas diferenças quanto à preferência pela organização que oferecesse "oportunidades de inovação". A moda aponta como a primeira preferência para os autônomos e a quarta preferência para os institucionalizados. Em relação à "organização que oferecesse melhor remuneração", os autônomos indicam como a sétima preferência e os institucionalizados apontam como a primeira preferência.

² O fator orgfi¹, é formado de itens positivos (opção pela inovação, realização, desafio e aperfeiçoamento) itens negativos (melhores salários e outros benefícios). Na forma negativa o fator representa o contrário.

6.3 Quanto à existência do mercado de trabalho

A terceira hipótese afirmava que

h.3 "A existência do mercado de trabalho para os autônomos pode ser medida":

3.1 pelo número de contratos anuais [questão 25] e

3.2 pelo número de profissionais identificados como autônomos [questão 20].

A hipótese não pode ser testada por diversos fatores, a saber:

a) a não existência de dados históricos sobre contratos de profissionais bibliotecários autônomos para comparar com os dados encontrados sobre número de contratos encontrados nesta pesquisa. A média verificada foi de 3.58 contratos por ano.

b) a faixa salarial empregada no instrumento de coleta de dados não foi suficientemente ampla, para comprovar o ganho em termos de salário com estes contratos e, portanto, qualificar estes contratos.

c) não há dados consistentes nos Conselhos Regionais de Biblioteconomia sobre o número de autônomos³ que estão atuando ou outras pesquisas sobre este profissional. Sendo assim, não é possível afirmar que o número de autônomos identificados nesta pesquisa é o número real dos profissionais da região Sul e Sudeste.

As pesquisas⁴ de Maranhão (1994) com profissionais formados no período de 1989 a 1991 no Rio de Janeiro e Souza & Nastri (1996), profissionais do interior do Estado de São Paulo, são regionais e, portanto, não oferecem subsídios para confirmar os dados encontrados.

A quarta hipótese afirmava que:

³ Essa situação pode mudar se o projeto de lei (Projeto de lei do Senado no. 10 de 1992) que dispõe sobre o exercício da profissão de bibliotecário for aprovado. A lei obriga o registro de firmas de prestação de serviços da área de Biblioteconomia nos Conselhos Regionais.

⁴ Souza e Nastri (1996) encontraram 1,80% da sua amostra neste segmento. Maranhão (1994) mostra numa lista, no anexo 4, do seu trabalho que encontrou 18 (14.63%) autônomos entre os 123 bibliotecários

h.4 " A existência do mercado de trabalho pode ser explicada" [questão 21], pelos seguintes itens do contexto :

- 4.1 facilidade de financiamento para microempresas;
- 4.2 possibilidade de acesso remoto à informação e
- 4.3 pela contribuição do advento da terceirização.

A hipótese foi parcialmente confirmada, quanto ao item sobre a oportunidade trazida pelo advento da terceirização. Um número relevante de respondentes (66.3%) indicou este item como motivo de escolha. A opção "facilidade de financiamento" não foi apontada por nenhum dos participantes e "possibilidade de acesso remoto" foi apontada por 10.1% dos participantes.

A quinta hipótese afirmava que:

h.5) "O mercado de trabalho pode ser descrito por meio das seguintes características":

- 5.1 instituições que estão oferecendo serviços [questões 7, 8 e 9];
- 5.2 tarefas exercidas [questão 15];
- 5.3 região [questão 10];
- 5.4 salário [questão 14];
- 5.5 tipo de profissional [questão 20];
- 5.6 tipo de negócio [questão 23] e
- 5.7 habilidades necessárias [questões 24 e 26].

Essa hipótese foi confirmada. Foi possível identificar o tipo de instituição⁵, tarefas, região, salário, tipo de profissional, tipo de negócio e habilidades necessárias. No entanto, os resultados devem ser vistos apenas como identificação de tendências, em razão do número reduzido de profissionais autônomos localizados. Quanto ao profissional autônomo, o presente estudo é o primeiro do gênero e, portanto, serão necessárias pesquisas similares para confirmar os dados encontrados.

⁵ Para esta análise, foram considerados 89 casos válidos (seis autônomos tinham atividade dupla) para os itens que estão na primeira parte do questionário e 95 casos válidos para os itens referentes a segunda parte do questionário.

A seguir serão mostradas as evidências encontradas na pesquisa em relação aos autônomos e institucionalizados:

a) mercado para os autônomos

Tipo de unidade de informação - (89 casos válidos) - Os resultados mostram uma parte significativa dos autônomos - 39 (43.82%) - trabalhando em não bibliotecas, a saber: arquivo (10), editora (7), ensino (2), museu (1) e livraria (1). Destes profissionais, 18 identificaram a instituição como firma de prestação de serviço. Foram encontrados 32 (35.95%) autônomos em bibliotecas especializadas, 12 (13.48%) em bibliotecas escolares /infantis e 6 (6.74%) em bibliotecas universitárias.

Características da instituição - foram encontrados 69.76% em entidades privadas, de pequeno porte (46,83%) ou de grande porte (21.57%).

Tarefas - (89 casos válidos) - foi encontrado um número expressivo (70.78%) envolvido com a tarefa de descrição bibliográfica, análise e indexação e 61,79% em tarefas de recuperação da informação e 50.56% envolvidos com seleção. As demais tarefas estão em torno da faixa dos 40%. Fora do ciclo documentário é encontrado um número significativo envolvido com automação, 56.17%. do total.

Local (89 casos válidos) - foram localizados 35 (39.32%) autônomos no estado de São Paulo, 17 (19.10%) Minas Gerais, 17 (19.10%) Rio de Janeiro, 14 (15%) Paraná. Foram encontrados poucos, de 4 a 2 autônomos, no Rio Grande do Sul e Santa Catarina respectivamente e nenhum no Espírito Santo.

Salário - (85 casos válidos) - 52 (61.17%) estão na faixa de mais de 1000 e os restantes na faixa de menos de mil reais, foi identificado um voluntário.

Tipos de profissionais - (95 casos analisados) - 66.70 % são "free lancers" (agente e consultor) e 28,% são donos de firma (agente e consultor) e 12 (12.6%) se identificaram na opção "outras categorias".

Habilidades - As respostas em branco para este item estão em torno de 16% dos 95 casos analisados. Para os autônomos da amostra foram consideradas importante as

seguintes habilidades⁵: avaliar necessidades dos clientes (88.8%); escrever relatórios (62.6%), saber taxar serviços (60.3%); saber gerenciar recursos (57%); saber vender (56.7%) e marketing (52%). Não foi considerado conhecimento sobre aplicações financeiras (33.7%) e conhecer leis (36.8%).

Habilidades para conduzir o negócio (28 casos analisados) - A maioria (26 profissionais) indicou a necessidade de saber definir a estrutura do negócio e tomar pulso do mercado (média 6.08)⁷. Mais da metade indicou a necessidade de adquirir equipamento, recursos materiais e desenvolver um programa de marketing. Houve uma reação negativa em relação ao item seguro e financiamento.

Conclui-se que foi possível levantar alguns indícios sobre as atividades, mercado dos profissionais autônomos que estão trabalhando nesta área. Verificou-se que uma parte significativa trabalha em não bibliotecas e na atividade de processamento da informação. A maior parte destes profissionais são da região do estado de São Paulo; recebem mais de 1000 reais e são *free lancers*. Eles consideram importantes as habilidades da área mercadológica para o desempenho de suas tarefas. Não precisaram de financiamento para o seu negócio e indicaram o advento da terceirização como elemento facilitador para escolha da atividade. São um pouco mais comprometidos e as explicações para o seu comprometimento diferem, em alguns itens, dos institucionalizados. Mostraram preferência por organizações que incentivam a inovação e mostraram, em duas oportunidades, a rejeição pelo item estabilidade.

b) mercado para os institucionalizados

Apesar do objetivo da pesquisa não ter sido o de descrever o mercado de trabalho do bibliotecário institucionalizado, e sim de usá-lo como elemento de comparação, ficou evidente, durante as análises, a possibilidade de reunir muitas informações sobre os 1272 respondentes desse grupo. Os resultados mostram dados interessantes sobre os institucionalizados, mesmo não sendo possível generalizações⁸. Quanto a mercado, o grupo dos institucionalizados da amostra difere dos autônomos em relação ao tipo de instituição. Os bibliotecários institucionalizados da amostra estão concentrados em

⁶ As porcentagens mostradas estão baseadas nos casos válidos, excluindo as respostas em branco

⁷ A média 6 está relacionada com "muito freqüentemente".

bibliotecas universitárias e bibliotecas especializada, instituições públicas, empresas de grande porte (mais de 1000 pessoas). Quanto a local, salário e tarefa, os dados encontrados são similares: uma parte significativa está em São Paulo⁹, recebe mais de 1000 reais e desenvolve mais as tarefas de disseminação e descrição bibliográfica/indexação (apenas a ordem é invertida em relação aos autônomos).

⁸ A amostra não é representativa.

⁹ O número de bibliotecários cadastrados no Estado de São Paulo é maior do que os outros estados

7. Conclusão Geral

A pesquisa procurou atingir os objetivos que tinha como proposta de trabalho, a saber: determinar os motivos do surgimento dos autônomos; identificar as características de atuação em comparação com a atuação do bibliotecário institucionalizado e descrever o mercado. Embora o número da amostra não tenha sido representativo, foram obtidos indícios sobre os motivos do surgimento de um mercado alternativo para o bibliotecário; as características da atuação do bibliotecário autônomo em comparação com a atuação do bibliotecário institucionalizado e o mercado para os bibliotecários autônomos.

O modelo metodológico empregado, partindo dos pressupostos gerais sobre mercado de trabalho, organizações, comportamento humano e nos elementos do contexto sobre as transformações sociais e económicas (sistema macro) indo até a observação do contexto organizacional (características pessoais, organizacionais e do trabalho), sistema micro, se mostrou eficaz, (ver fig. 3 modelo teórico na seção 3.3)

Alguns elementos do contexto sobre a sociedade da informação e sobre a facilidade de financiamento de iniciativas privadas não emergiram de forma satisfatória para comprovar a veracidade das hipóteses formuladas. Especificamente, quanto à questão da sociedade da informação, outras pesquisas como a de Tarapanoff (1997) mostram que pode ser prematura a suposição de que os bibliotecários brasileiros estão vivenciando a era da sociedade da informação e todos os novos paradigmas gerados por ela. A revelação de que existem áreas muito avançadas e outras não no Brasil tem sido uma constatação frequente.

Na parte inicial da caracterização do mercado, as questões sobre descrição das tarefas e características da instituição provaram ser eficazes. A questão sobre motivos, em razão da dispersão dos resultados, e a questão sobre salário por trazer alternativas fechadas, apresentaram problemas.

Especificamente sobre salário¹, as faixas utilizadas, começando em "100-200 reais" indo até "mais de 1000 reais" não foram eficientes, pois 63.5% da amostra se concentraram

¹ O Sindicato dos Bibliotecários de São Paulo informou que o piso salarial para o bibliotecário recém formado é de R\$ 730,00 reais e a faixa salarial para os que tem dois anos é de R\$1500,00 (27.05.1998)

na faixa de "mais de 1000 reais". Porém, os outros 35.8% que representam os que estão recebendo salários mais baixos devem sugerir uma reflexão sobre os salários praticados. Foi verificado que os níveis salariais mais baixos estão localizados em bibliotecas escolares, públicas e universitárias do interior dos estados das regiões Sul e Sudeste.

As questões sobre a organização ideal, relacionamento com o trabalho e com a organização, apesar da reação de alguns respondentes, mostraram-se eficientes para descrever a amostra. Aparece, nos resultados, a visão clara que os profissionais tem sobre as tarefas realizadas, a rejeição da política organizacional, principalmente por meio dos itens sobre valorização e reconhecimento, sistema de pagamento.

A comparação dos graus de comprometimento (afetivo) dos dois grupos mostrou ser eficaz. O modelo empregado foi interessante para mostrar que os bibliotecários autônomos são mais comprometidos com a organização do que os institucionalizados.

As diferenças existentes entre os dois grupos de profissionais puderam ser comparadas, também, em outras oportunidades, tais como: nos motivos, no relacionamento com a organização e na preferência pela organização ideal. Foi possível observar a visão dos autônomos diferenciada dos institucionalizados quanto ao fator estabilidade como motivo de escolha pela instituição, na discordância em relação aos institucionalizados de que o contrato assegura a estabilidade e nas discordâncias sobre a inexistência de um sistema justo de pagamento (relacionamento com a organização) e na preferência pela inovação (organização ideal).

Pode ser visto que, de modo geral, a pesquisa atingiu o objetivo de mostrar as diferenças entre os dois grupos profissionais. Apesar da desproporção entre eles (93.5% da amostra são institucionalizados e 6.5% são autônomos), alguns testes evidenciaram que os resultados eram confiáveis (teste T sobre diferenças das médias de comprometimento).

Quanto à parte da pesquisa dedicada somente aos autônomos, algumas questões se mostraram eficientes para a questão da terminologia, para separar o grupo dos donos de firma dos "free lancers" e para indicar as habilidades necessárias. Outras questões não funcionaram tão bem. A parte do instrumento de coleta de dados, dedicada aos autônomos, foi delineada com base na realidade mostrada pela literatura estrangeira, e

infelizmente não se revelou adequada ao profissional brasileiro.

De maneira geral, apareceram nesta pesquisa alguns dados já revelados em outros estudos, a saber: a questão da feminização da profissão; a falta de investimentos na educação continuada (um número significativo de profissionais com apenas o terceiro grau e os índices sobre profissionais com mestrado e doutorado) e a concentração de profissionais nas tarefas tradicionais do ciclo documentário.

Quanto ao item sobre maior número de empregos por parte da iniciativa privada nos últimos cinco anos, apesar de ter sido constatado também pela pesquisa feita por Maranhão (1994) deve ser um dado visto com precaução. A amostra utilizada por Maranhão é regional e a amostra desta pesquisa não possibilita generalizações.

Na área da Psicologia Organizacional, esta pesquisa confirma o grau de comprometimento para esse grupo profissional. Hovekamp (1993) e Rubin, Buttlar (1992) e Lee (1981) encontraram bibliotecários comprometidos com a organização. "Tempo de serviço" como preditor tem sido registrado freqüentemente pela literatura, assim como as variáveis relacionadas ao "sistema de reconhecimento pela organização". A visão clara das tarefas que estão sendo realizadas e as finalidades da mesma aparecem em Oliveira (1983), em seu trabalho sobre auto-imagem.

Um dado que emergiu desta pesquisa e que não pode ser confirmado na literatura, em razão dos poucos trabalhos encontrados, foi a questão da salubridade. Os bibliotecários da amostra mostraram-se indiferentes quanto a este item.

As generalizações, nesta pesquisa, não foram possíveis. O número de respostas recebidas não pode ser considerado representativo, pois, o total do universo pesquisado é de 10376 bibliotecários (região Sul e Sudeste) e as respostas recebidas representam 14.56% do total. No entanto, pode-se afirmar que esta pesquisa forneceu indícios para outros estudos que busquem o esclarecimento das atividades dos bibliotecários.

Deve ser ressaltado que no espaço de tempo em que a pesquisa foi realizada aconteceram alguns fatos, no Brasil, que podem alterar os resultados em estudos futuros, a saber:

- a consolidação da INTERNET;
- a contínua retirada do Estado da economia², favorecendo a iniciativa privada;
- favorecimento e insistência do governo para formação de empresas de pequeno porte.

Não surgiram, nesta pesquisa, evidências sobre a ligação da precarização do emprego com a terceirização ou sobre desemprego, como tem sido mostrado por aqueles que combatem o modelo econômico vigente. Esse é um tema que deve ser melhor investigado para identificação do mercado para os autônomos.

A pesquisa não investigou alguns itens que podem revelar mais dados sobre o segmento de autônomos, tais como:

- duplo emprego;
- dupla formação
- tempo integral ou parcial
- tipo de negócio *versus* número de pessoas empregadas;
- qualificação dos contratos realizados;
- as razões que levam uma instituição a terceirizar seus serviços
- faixas salariais mais amplas;
- a relação da atividade com a aposentadoria;
- identificação da necessidade de treinamento para realizar o serviço;
- identificação mais precisa das fronteiras entre o trabalho do consultor e o trabalho do agente.

Outras pesquisas poderão ser feitas para verificar o comprometimento com a carreira entre os dois grupos. E, ainda dentro da linha de investigações da Psicologia Organizacional, podem ser realizados estudos sobre satisfação com este grupo de profissionais³, utilizando as escalas já consagradas, como foi o caso da escala de nove

² No documento sobre a ação do Estado: diagnóstico e proposta do plano diretor do MARE (Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado) fica evidente que a proposta do governo é trabalhar apenas com os setores do Núcleo Estratégico (setor que define leis e políticas e cobra seu cumprimento) e Atividades Exclusivas (regulamentação, fiscalização e fomento), o Estado agirá em pareceria com outras organizações públicas, não-estatais e privadas nos "serviços não exclusivos" (universidades, hospitais, centros de pesquisa e os museus) e passará para iniciativa privada as atividades de produção de bens e serviços para o mercado.

³ Éden em 1975 recomendava o estudo dos autônomos como grupo de controle e sugeria o estudo sobre satisfação

itens adotada neste estudo, para verificar o grau de comprometimento.

O problema de localização dos autônomos poderá ser resolvido com a projeto de lei para regulamentação do exercício do bibliotecário⁴ que está sendo apreciada no Senado Federal. Esse projeto de lei obriga as firmas de prestação de serviço a se registrarem nos Conselhos. Nesta pesquisa, procurou-se localizar os autônomos no meio da população total dos bibliotecários atuantes nos estados da região Sul e Sudeste. Esta forma de procura não se revelou eficaz, tendo em vista o número de questionários enviados e os que retornaram.

⁴ Brasil, leis decretos. Emendas da Câmara ao projeto de lei do Senado no. 10, de 1992. Brasília, Senado Federal, 1992 (dispõe sobre o exercício da profissão de bibliotecário e determina outras providências)

8. Bibliografia

- ABEL, Richard The return of the native. **American Libraries** . v.29, n. 1, p. 76-78, jan., 1998.
- ALMEIDA, Sérgio Terceirização: razões e reflexões In: Terceirização: uma nova cultura empresarial. **Suma Econômica** 1992.
- ANDERSON, Edith. Information brokering: facts or fantasy. **The Reference Librarian**, n. 22, p. 197-205, 1988.
- ANDRIES, Elisa. O ano que a Internet decolou no Brasil. **Internet World**, v.2, n.18, p. 66-70 fev., 1997.
- ARAÚJO, Luiz Henrique A terceirização dos serviços de informação. **CRB-1 Informa** n.2, p.3 ago./set. 1997.
- BASH, Reva. Born to the purple IN: EVERETT, John, CROWE, Elizabeth. **Information for sale**. 2. ed. New York: Windcrest: Mcgraw Hill, 1994. 283 p. p. 154-156.
- BASTOS, António Virgílio B. **Comprometimento no trabalho**: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Brasília: Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, 1994. 294p
- BASTOS, António Virgílio B. Comprometimento organizacional: um balanço de resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas** (FGV), v. 33, n. 3. p. 52-64, 1993.
- BASTOS, António Virgílio B. Medidas de comprometimento no contexto do trabalho: um estudo de validade discriminante. **Psico**. V.24, n.2 p. 29-48.1992
- BERMAN, Toni Garbo. The changing role of information professional. **Library Trends**, v. 32, n. 3, p. 255-262, 1984.
- BEZERRA, Lindemberg de Lima O processo de globalização e seus efeitos sobre mercado de trabalho. **Pensando o Brasil** v.3, n.10, p. 5-9 , mar. 1995
- BJORNER, Susan N. Which hat are you wearing today? Ethical challenges in dual employment. **Library Trends**, v. 40, n. 2, p. 321-37, fall. 1991.

- BORGES-ANDRADE, Jairo E., CAMESHI, Carlos E., XAVIER, Odiva S. Comportamento organizacional em instituição de pesquisa. **Revista de Administração (US P)**, v. 25, n. 4, p. 29-43, 1990.
- BORGES-ANDRADE, Jairo E. Comprometimento organizacional: antecedentes e conseqüentes. In : Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia, 23, Ribeirão Preto, 1993. **Palestras**. Ribeirão Preto, 1993.
- BORGES-ANDRADE, Jairo E. Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. **Temas em Psicologia** n. 1, p. 37-47, 1994.
- BORGES-ANDRADE, Jairo E. Mensuração de comprometimento organizacional em instituições publicas . In: Reunião Anual de Psicologia, 19., 1989, Ribeirão Preto. **Palestras**. Ribeirão Preto, 1989.
- BOTELHO, Tânia Mara, BAPTISTA, Sofia Galvão, AMARAL, Sueli Angélica. Informação e sociedade: uma sociedade inteligente em' transformação. IN : CONGRESSO LATINO AMERICANO DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO, 2 Belo Horizonte, 1994. **Anais**. Belo Horizonte, ABMG : Escola de Biblioteconomia da UFMG, 1994, p 438-457.
- BRANDÃO, Margarida G. A, BASTOS, Antônio Virgílio B. Comprometimento organizacional em uma instituição universitária. **Revista de Administração (USP)** v. 28, n. 3, p. 50-61, 1993.
- BRASIL, Haroldo Guimarães. A empresa e a estratégia da terceirização. **Revista de Administração de Empresas** v.33, n.2, p.6-11, mar /abr. 1993 .
- BRASIL, leis decretos. **Emendas da Câmara ao projeto de lei do Senado no. 10, de 1992**. Brasília, Senado Federal, 1992 (dispõe sobre o exercício da profissão de bibliotecário e determina outras providências)
- BRASIL, Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. **A nova política de recursos humanos**. Brasília: MARÉ, 1977 48 p.
- BROUGHTON, Diane, BLACKBURN, Lissa, VICKERS, Lesley. Information brokers and *information consultant*. **Library Management**, v. 12, n. 6, p. 4-16, 1991.
- BUCKLE, Pauline, DYER, Hilary, Information consultancy in the UK: a survey. **Infomediary**, v. 5, p. 161-181, 1991.
- BUSH, Carmel, SASSÉ, Margo, SMITH, Patrícia. Toward a new world order: a survey of outsourcing capabilities of vendors for acquisitions, cataloguing and collection development services. **Library Acquisition: Practice & Theory**, v. 18, n. 4, p. 397-416, 1994.

- COURTNEY, Nancy, JOHNSON, Anita. Using consultants in libraries and information centers: resources and readings, 1970-1991. **IN:** GARTEN, E. ed. **Using consultants in libraries and information centers:** a management handbook. Westport: Greenwood Press. 1992. p. 263-289.
- CRISMOND, Linda F. Outsourcing from A/V vendor viewpoint: the dynamics of a new relationship. **Library Acquisition: Practice & Theory**, v. 18, n. 4, p. 351-381, 1994.
- CRONIN, Blaise Post-industrial: some manpower issues for the library information professional. **Journal of Information Science** v.7 p.1-14, 1983
- CUNHA, Murilo Bastos da. Mercado de trabalho para o bibliotecário **IN:** Congresso Brasileiro Biblioteconomia e Documentação. **Anais**. Porto Alegre, ACB, 1977 p. 139-147.
- CUNHA, Murilo Bastos da O papel do bibliotecário na sociedade brasileira. **R. Esc. Biblioteconomia: UFMG,** Belo Horizonte v.7,n.1,p.7-26, mar. 1978.
- DeGENNARO, Richard. Libraries and the marketplace In: **Libraries, technology, and the information marketplace**. Boston: GK Hall & Comprometimento 1987. p. 45-71.
- DIAS, José Mauro Gonçalves. **Preditores do comprometimento organizacional:** um estudo de caso na EMATER - MG. Belo Horizonte: UFMG, 1993. 142 p. (tese de mestrado).
- DODD, James B. Information broker. **Special Libraries.v.67**, p. 243-50, mar./jun. 1976.
- DUBBERLY, Ronald A . Why outsourcing is our friend. **American Libraries** . v.29, n. 1, p 72-74, jan. 1988
- ÉDEN, Dov. Organizational membership vs self-employment: another blow to the American dream. **Organizational Behavior and Human Performance**, v 13, p79-94, 1975.
- EKLUND, M. Industrial and business information the need for information broker. **Infomediary**, v. 4, p. 79-82,1990.
- EVERETT, John, CROWE, Elizabeth. **Information for sale**. 2. ed. New York: Windcrest: McgrawHill, 1994. 283p.
- EVERETT, Susan Hope. Sue Ruggie blueprint for success. **Wilson Library Bulletin**, v. 63, p. 74-5, nov. 1988.

- FENLY, C. Technical services processes as models for assessing expert system suitability and benefits. In: ANNUAL CLINIC ON LIBRARY APPLICATIONS OF DATA PROCESSING, 27, 1992 Urbana. **Proceedings**. Urbana: University of Illinois, 1992 p. p. 50-56
- FINNIGAN, Georgia. Brokers: brokering and coming age in information era. **Infomediary**, v.4, p3-5, 1990.
- GIACOMETI, Maria Marta, VELLOSO, Maria de Fátima. Bibliotecária: profissão feminina. **Boletim ABDF Nova Série**. V. 10, n.1, p.15-16; jan./mar. 1987.
- GIULIANO, Vicent. A manifesto for librarians. **Library Journal**, p.1837. sept, 15, 1979.
- GIULIANO, Vicent. The relationship of information science to librarianship : problems and scientific training. **American Documentation**, n. 20, p. 344-45, oct. 1969.
- GOSH, Sarmilia. Free lance information services is it interesting ? What? Why? How?. **Infomediary**, v. 4 , p.105-108, 1991.
- GREEN, Tim C. Competencies for entry-level independent information professional: an assessment by practitioners. **Journal of Education Library and Information Science** . v. 34, n.2, p. 165-168, 1993.
- GRIECO, Francisco de Assis **A globalização económica e o desemprego**. São Paulo: Atlas, 1995
- GUIMARÃES, José Augusto Chaves. Moderno profissional da informação: elementos para sua formação no Brasil. **Transinformação**, v.9, n.1, p. 124-137 jan./abr. 1997
- GUINCHAT, Claire, MENO, Michel. O futuro da profissão In:___**Introdução geral às ciências e técnicas da informação e documentação**. Brasília, IBICT, 1994p. 513-517.
- GURNSEY, John, WHITE, Martin. **Information consultancy**. London: Clive Bingley,1988. 170 p. (Looking forward in librarianship)
- HENDERSON, Fiona. The clients view of information brokers. **Infomediary**, v.4, p.127-134, 1990.
- HILL, Michael The changing information society changing the information professional in FID. **State of modern information professional 1992-1993** The Hague , Netherlands 1992 p. 165-168.

- HIRSCH, Annete. Info for pay is better. **Library Journal**, v.100. 15 april. 1975 (LJ letters).
- HOLT, R. M. Library consultant: career or dead-end job. **Library Trends**. v.32. p3-5, 1984.
- HORNER, Beth. A foot in each world: maintaining a full-time library position while developing a free-lance business. **Library Trends**. v.32, n.3, p.283-290, winter, 1984.
- HOUAISS, António (ed.). **Dicionário inglês-português** .Rio de Janeiro. Record, 1982.
- HOVEKAMP, Tina M. Organizational commitment of employees in union and non union research libraries. **College and Research Libraries**. v. 55, n. 4, p. 297-307, 1994.
- HYDE, Margery. Information brokerage comes of age profit making and professionalism (national review-United Kingdom). **Infomediary**. v.6. n.2 p.77-82, 1993.
- JOOS, Marion. Women: the entrepreneurs of the 1980's. **Reference Services Review**, fall, p. 59-65, set, 1987.
- KETLER, K. , WALSTROM, J. The outsourcing decision. **International Journal of Information Management**, v. 13, p. 449-459, 1993.
- KILGOUR, F.G. The Metamorphosis of library during the foreseeable future In: F. W. (ed) *Libraries and the future: essays on the library in the twenty-first century*. New York: Haworth Press, 1993.
- KLEMENT, Susan . Infomediary: the journal of information entrepreneurship **Infomediary**, v. 1, p 1-9, 1985.
- KLEMENT, Susan. Information brokers: assets or liabilities? **Infomediary** v. 2 p.165-172, 1988.
- LACHMAN, Ran, ARANYA, Nissim. Job attitudes and turnover intentions among professionals in different work settings. **Organization Studies** v. 7, n.3,p.279-293, 1986.
- LaFORTE, Susan. Information broker friend or foe? **Public Library Quarterly**, v. 3, n. 4, winter, 1982.
- LAGO, Leila J. A. **Comprometimento organizacional: um estudo junto aos controladores de tráfego aéreo de Brasília**. Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, 1996 p. 112.

- LANCASTER, F W Future librarianship: preparing for an unconventional career. **Wilson Library Bulletin**, v. 57, p. 747-53, may, 1983.
- LANCASTER, F. W. Ameaça ou oportunidade? O futuro dos serviços de biblioteca à luz das inovações tecnológicas **R Esc. Biblioteconomia UFMG** v. 23, n.1, p. 7-27, jan/jun 1994.
- LAQUEY, T., Ryer, J. **O manual da Internet** Rio de Janeiro: Campus, 1997
- LEIRIA, Jerônimo Souto. **Terceirização**: uma alternativa de flexibilidade empresarial. 6. ed. Porto Alegre, Sagra; DC Luzzato, 1993.167p.
- LENNON, R. The opportunities of niche marketing for information brokerage. **Infomediary**. v. 5, p. 29-36, 1991.
- LIBBY, Katherine A ., CLAUDE, Dana M. A survey on outspurcing of cataloging in academic libraries. **College & Research Libraries**. V. 58, n.6,p 550-559 nov. 1997
- MAIA, Cristiane de Almeida. Serviços e atividades não convencionais desenvolvidas por profissionais da informação no Distrito Federal: estudo exploratório. **Revista de Biblioteconomia de Brasília**, v. 14, n. 2, p. 267-286, jul./dez. 1986.
- MALINCONICO, S. Michael The use and misuse of consultants. **Library Journal** v.108, n. 6, mar., 15, 1983.
- MARANHÃO, Maria Ignez de Carvalho. **Mercado de trabalho para o profissional bibliotecário no Estado do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, UFERJ, 1994 (tese de mestrado).
- MARANJIAN , Lorig., BOSS, Richard. **Fee-based information services**. New York : R.R. Bowker, 1980. p. 67
- MARTYN, J **Literature search habits and attitudes of research scientists**. Boston Spa: British Library, 1989.
- MATHERSON, Nina The academic library nexus. **College & Research Libraries**, v. 45, n.3, p. 207-213, may, 1984.
- MATHIEU, Jonh E., ZAJAC, Dennis M. A review and meta-analysis of antecedents, correlates, and consequents of organizational commitment. **Psychological Bulletin** v. 108, n.2, 1990.

- MATRUCCI, Elizabeth M. A feminização e a profissionalização do magistério e, biblioteconomia: uma aproximação. **Perspec. Ci. Info.** Belo Horizonte, v.1, n.2, p.225-244, jul. /dez 1996.
- McDERMOTT, E **The barriers affecting women career progression in library and information services: a feminist critique.** Wales University Aberystwyth, Aberystwyth, 1997 (pesquisa em andamento)
- MORAES, Lúcio Flávio R., DIAS, José Mauro Gonçalves. **Preditores do comportamento organizacional:** um estudo de caso na EMATER, MG. Belo Horizonte, CEPEAD, (sd) (palestra simpósio).
- MORENO, Nádina Aparecida. **Qualidade de vida no trabalho: uma análise das características da tarefa de profissionais bibliotecários atuantes em bibliotecas universitárias.** Belo Horizonte: Escola de Biblioteconomia da UFMG, 1991 200 p. (dissertação de mestrado).
- MOSTAFA, Solange, LIMA, Ademir B. A., MARANON, E. I. M Paradigmas teóricos de Biblioteconomia e Ciência da Informação. **Ci. Inf.** V. 21, n. 3, set./dez, 1992 p. 216-222 .
- MOWDAY, R.T. , PORTER, L.W., STEERS, R.M. **Employee organization linkages.** New York, Academic Press, 1982.
- NANCE-Mitchell, Veronica E. A multicultural library: strategies for the twenty-first century. **College & Research Libraries.** V.57, n.5 p. 405-413, set. 1996.
- NEWLIN, Barbara. The 200 questions **Library Journal**, v. 107, n. 2, p. 151-53, 1982.
- NEWMAN, W. B. The use of consultants in information systems. **Bulletin of ASIS.** v.17, p.23-5, dec/jan, 1991.
- O'REILLY, Charles A. Organizational behavior: where we've been, where we're going. **Annual Review on Psychology**, v.42, p.427-429, 1991.
- OGBURN, Joyce L. An introduction to outsourcing. **Library Acquisition: Practice & Theory**, v. 18, n. 4, p. 363-366, 1994
- O'LEARY, M The information broker: a modern profile. **Online**, v. 1, n. 6. p. 24-30, nov. 1987.
- OLIVEIRA, Djalma P. R. **O executivo estadista; uma abordagem evolutiva para o executivo estrategista e empreendedor.** São Paulo , Atlas, 1991. p. 15

- OLIVEIRA, Eliana Braga **A contratação de terceiros nos serviços arquivísticos da administração pública federal.** Brasília, UnB,1997
- OLIVEIRA, Sônia M Marques. Atitudes de planejamento em bibliotecários de instituições universitárias brasileiras. **Trasinformação** v. 7, n1,2,3, p. 51-74 jan./dez 1995
- OLIVEIRA, Zita Catarina Prates. **O bibliotecário e sua auto-imagem** .São Paulo : Pioneira, Brasília: INL, 1983 98 p.
- PAES, Marilene Leite Terceirização nos arquivos? **Arquivo & História Rio de Janeiro**, n 2, p.. 57-61 out. 1996 .
- PAIVA, Denise W. Perspectivas do agente de informação no contexto brasileiro. **Ci. Info.** v. 19, n. 1. p. 48-52. 1990.
- PEAK, Daniel Alan **The risks and effects of outsourcing on the informatios systems function- and the firm.** Texas, University of North Texas, 1994 (tese de doutorado).
- PINHEIRO, Andréa S. P. Bibliotecário autônomo: uma nova perspectiva. **Revista de Biblioteconomia de Brasília**, v. 15, n. 1. p. 95-108, jan./jul. 1987.
- PUGSLEY, W., LENNON, R. A report on status of fee-bases information brokering in the United States of Americca. **Infomediary**, v. 4, p. 13-32, 1990.
- RADFORD, Marie L, RADFORD, Gary P. Power, knowledge, and fear: feminism, Foucault, and the stereotype of female librarian. **Library Quarterly**. V. 67, n.3, p.250-266,jul., 1997
- REGAN, Muriel. Library consulting : challenge, autonomy and risk. **The Reference Librarian**, n. 22, p. 217-232, 1988.
- REGO, João Mendonça da Costa Terceirização na indústria. **Conjuntura Econômica.**, p 37-38 fev. 1994.
- ROBREDO, Jaime Considerações prospectivas para as próximas décadas sobre a evolução da informação no Brasil: perfil profissional dos novos profissionais da informação. **Revista de Biblioteconomia e Documentação**, v.22, n.3/4, p. 13-31 jul./dez 1989.
- ROBREDO, Jaime, CUNHA B da . **Documentação de hoje e de amanhã: uma abordagem informatizada da biblioteconomia e dos sistemas de informação** . 2.ed. Brasília, 1986 p. 4
- RODWEEL, Daphne. Information brokers: a future in infomation marketplace. **Information and Library Manager**, v. 6, n. 4, p. 87-107, 1987.

- ROSEN, Brenda C. The age of the information. **The Reference Librarian**, v. 22, p. 5-16, 1988.
- RUBIN, Richard, BUTTLAR, Lois. A study of the organization commitment of high school library media specialist on Ohio. **Library Quarterly**, v. 62, n. 3, p. 306-324, 1992.
- RUGGE, Sue , GLOSSBRENER, Alfred. **The information broker** handbook. New York: Windcrest: McGraw Hill, 1992 p. 3-4.
- RUGGE, Sue, Focus on information brokering. **Information Today**, may , p.15, 1993.
- SADER, Emir, GENTILI, Pablo (org.) Pós neoliberalismo: as políticas sociais e o estado democrático 4.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995 205p.
- SAWYER, Edmond J. Using a consultant effectively: from consulting to consultant. **Bulletin of ÁSIS**, v. 17, p. 19-21, dec/jan, 1991.
- SCHLACHTER, Gail. Publishing a natural extension of librarianship. **Infomediary**, v.1, n. 2, p. 115-121, 1985.
- SCHNEIDER, Karen G. The McLibrary syndrome. **American Libraries** . v.29, n. 1, p. 66-70, jan, 1998.
- SEILER, L H , SURPRENANT, T.T, The virtual information centerschollars and information in the 21 th century In: F. W. (ed) **Libraries and the future: essays on the library in the twenty-first century**. New York: Haworth Press, 1993.
- SELLEN. B. C, VAUGH, Susan. Librarians in alternative workplaces. **Library Journal**. V.110, p.108-110, feb,1985.
- SHIRK, Gary M. Outsources library technical services: the bookseller's perspective. **Library Acquisition: Practice & Theory**, v. 18, n. 4, p. 383-395, 1994.
- SIMÕES, A . B. **Michaelis dicionário executivo: administração, economia, marketing: inglês - português: glossário inglês - português**. São Paulo: Melhoramentos, 1989.
- SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC **Os trabalhadores e a terceirização: diagnóstico e propostas dos metalúrgicos do ABC**, 1993 65p
- SIQUEIRA, Etevaldo. **A sociedade inteligente: a revolução do computador das comunicações e dos robôs**. São Paulo, Bandeirantes, 1987 p. 43

- SOUZA, Análise do mercado de trabalho do bibliotecário no interior do Estado de São Paulo. **Perspec. Ci.Inf.** Belo Horizonte, v.1,n.2, p. 189-206, jul -dez, 1996.
- SOUZA, Marta Alves. **Internet: a rede global.** São Paulo: Ensaio APB. 1996.
- TANS, B. Outsourcing: a Dutch experience. **Infomediary**, v. 6, n. 1, p. 23-29. 1992.
- TARAPANOFF, Kira. **O profissional da informação no Brasil.** Brasília: IEL 1997
- THE BURWELL DIRECTORY OF INFORMATION BROKER. Houston: Burwell Enterprises, 1983-
- THOMPSON, Cynthia A., KOPELMAN, Richard E., SCHRIESHEIM, Chester A. Putting all one's eggs in the same basket: a comparison of commitment among self- and organizationally employed man. **Journal of Applied Psychology**, v.77, p. 738-43, oct, .1992.
- VAN HALM, Johan . Information brokerage in the USA. **Infomediary**, v.6, n. 2, p. 83-87, 1993.
- VICKERY, B C Intelligent interfaces on databases. In: ANNUAL CLINIC ON LIBRARY APPLICATIONS OF DATA PROCESSING, 27, 1992 Urbana. **Proceedings.** Urbana University of Illinois, 1992 p. 239-253
- VIEIRA, A. S. Mercado de informação: do tradicional ao inexplorado. **RBB** v.11. n.2p. 177-192, jul/dez, 1983
- WARNER, Alice Sizer What do you want to know? **Information Broker.** v.10 , n.6. nov./dec. 1994.
- WARNER, Alice Sizer. AIP meets in Baltimore (1994 conference). **Wilson Library Bulletin**, v. 68, p.18, jun., 1994.
- WARNER, Alice Sizer. Information Consulting - setting up the business. **Online.** v.12, p.20-4, 1988.
- WARNER, Alice Sizer. **Mind your own business.** New York: Neal-Schuman. 1987. 165p.
- WEITZEN, H. Skip. **O poder da informação.** São Paulo: Makron: McGraw Hill. 1991.243p.
- WOLFE, Charles B, Dukelow, Ruth H. Laying down the law for librarians. **American Libraries.** v. 21, p. 149-50 feb., 1990.

WOLFF-TERROINE, Madelene. Information brokers: the situation in France.

Infomediary, v. 6, n. 2, p. 67-70, 1993.

WOOD D. N. The collection. bibliographic control and accessibility of gray literature. **IFLA Journal**, v. 10. p. 3, 1984.

Prezado(a) colega,

Estou enviando um questionário que visa obter dados sobre o seu trabalho profissional. Este levantamento faz parte da minha pesquisa de doutorado em realização na Universidade de Brasília.

Os resultados desta pesquisa serão de grande importância para os profissionais da informação na área de biblioteconomia, pois os dados existentes sobre a situação do profissional brasileiro estão ultrapassados, principalmente quanto à evolução do mercado de trabalho. Pretende-se avaliar: Quem está oferecendo um maior número de emprego? (A iniciativa privada? Órgãos públicos?) Tipo de empresa que oferece empregos? Quais são as novas oportunidades do mercado? Como o bibliotecário se relaciona com o trabalho? Como resultado, espera-se mostrar que o mercado está se modificando e que existe a possibilidade de novas ocupações ou novas alternativas de trabalho.

Sua colaboração como profissional da área é de extrema importância para o sucesso da pesquisa. Assim é vital que o questionário, devidamente respondido, seja devolvido (veja o endereço para devolução no final do questionário).

Caso ache necessário, use uma folha anexa ou o verso desta, para responder perguntas que julgar não haver espaço suficiente para suas respostas.

Algumas observações:

• para quem tem dois empregos : na categoria de institucionalizado nos dois, optar por um deles e responder o questionário pensando na instituição escolhida , podendo fazer comentários sobre a sua experiência nos dois empregos em uma folha a parte; na categoria de institucionalizado e autônomo, dar preferência pela atividade de autônomo e responder todo o questionário como autônomo;

• para os que não estão atuando na área de biblioteconomia: verifiquem se as atividades que exercem não têm ligação com as habilidades aprendidas, relacionadas ao ciclo documentário (seleção, coleta, aquisição, processamento e disseminação da informação) ;

• a apresentação do questionário traz a definição de trabalho autônomo e outras instruções.

Qualquer dúvida estarei à disposição no e.mail sofiag@guarany.cpd.unb.br

Muito obrigada,

Sofia

PESQUISA SOBRE PERFIL BIBLIOTECÁRIO BRASILEIRO:

O presente questionário constitui instrumento de coleta de para pesquisa de doutorado, em realização no Departamento de Ciência da Informação e Documentação da Universidade de Brasília

O propósito deste questionário é descobrir "onde" e "como" os bibliotecários brasileiros estão atuando profissionalmente. Os resultados desta pesquisa trarão as seguintes informações: (distribuição dos bibliotecários por) sexo, idade, formação, tipo de instituição, região, motivos pelos quais optou pelo emprego, tempo de serviço, função, tarefas exercidas e o relacionamento com o trabalho que executa

Visa, também, identificar os bibliotecários que estão vinculados a uma instituição (os institucionalizados) e os bibliotecários autônomos.

Para esta pesquisa, o autônomo é aquele profissional que presta serviço sem vínculo empregando, numa relação ocasional entre o profissional e o contratante. Pode estar atuando como consultor de informação, agente de informação, dono de firma ou *free lancer*.

Pede-se ao autônomo que respondeu todas as questões da primeira parte pensando na instituição para a qual presta serviço, seu maior cliente ou o cliente dos últimos doze meses

A primeira parte do questionário (questões 1-19) deverá ser respondido por todos bibliotecários. A segunda parte (questões 20-27) deverá ser respondida apenas pelos autônomos

Os resultados serão apresentados em conjunto e de forma anônima, portanto não é necessária a identificação

PRIMEIRA PARTE

Institucionalizados e Autônomos

BLOCO A - Dados Pessoais

1 SEXO C) feminino () masculino

2 IDADE () 20-29 () 30-39
() 40-49 () 50-65
() mais de 65

BLOCO B Formação /Emprego e Atividades Exercidas

Nesta parte as respostas deverão indicar sua formação, tipo de instituição para qual trabalha, motivos que o levaram a optar por este emprego e tarefas que exerce.

3. NÍVEL DE ESCOLARIDADE MAIS ELEVADO

- () 3º grau (curso superior)
() especialização (360 horas)
() mestrado
() doutorado
() outros _____

4. QUANTOS ANOS JÁ COMPLETOU DE FORMADO EM BIBLIOTECONOMIA?

_____ anos.

5. SUA ATIVIDADE, DENTRO DA INSTITUIÇÃO PARA QUAL TRABALHA, ESTÁ LIGADA À BIBLIOTECONOMIA ?

- () sim () não

Em caso negativo, explique os motivos e devolva o questionário, mesmo que esteja incompleto

6. QUAL A NATUREZA DO SEU TRABALHO?

- () institucionalizado (pertence a uma instituição)
() autônomo (presta serviço a uma instituição)

7. INFORME AS CARACTERÍSTICAS DA INSTITUIÇÃO PARA QUAL TRABALHA?

- () arquivo
() biblioteca escolar
() biblioteca especializada
() biblioteca nacional
() biblioteca pública
() biblioteca universitária
() editora
() ensino biblioteconomia
() outros. Especifique

8. A INSTITUIÇÃO PARA QUAL TRABALHA É:

- () pública () privada

9. INDIQUE O TAMANHO DA INSTITUIÇÃO PARA QUAL TRABALHA:

Informe aproximadamente o número de pessoas que trabalham na instituição como um todo

- () menos de 100 () 501-600
() 101-200 () 601-700
() 201-300 () 701 -800
() 301-400 () 801 -900
() 401-500 () mais de 1000

10. EM QUE REGIÃO DO PAÍS ESTÁ LOCALIZADA A INSTITUIÇÃO PARA QUAL TRABALHA?

- () Norte () Nordeste () Sul
() Sudeste () Centro-Oeste

11. ENUMERE OS MOTIVOS DE OPÇÃO PELA INSTITUIÇÃO PARA QUAL VOCÊ ESTÁ TRABALHANDO NO MOMENTO:

Assinale até três motivos, notificando "1" para o mais importante, "2" para o segundo motivo mais importante e "3" para o terceiro mais importante

- () desejo de enfrentar desafios
() desejo de independência financeira
() desejo de ter estabilidade
() desejo de trabalhar para si próprio
() desemprego
() idealismo
() possibilidade aumento salarial
() necessidade de sobrevivência
() vontade de sair rotina, enfrentar riscos
() utilizar melhor conhecimento adquiridos
() outros. Especifique _____

12- HÁ QUANTO TEMPO VOCÊ ESTÁ TRABALHANDO PARA ESSA INSTITUIÇÃO:

_____ *(Especifique os anos ou meses caso não tenha completado 1 ano)*

13. A FUNÇÃO QUE VOCÊ EXERCE ESTÁ MAIS LIGADA COM:

- () supervisão
() operacionalização /execução
() outros. Especifique

14 QUAL FOI SEU ÚLTIMO SALÁRIO? {valorem real}

- () 100-200 () 601 - 700
() 201-300 () 701-800
() 301-400 () 801 - 900
() 401-500 () 901-1000
() 501-600 () mais de 1000

15. QUAIS AS PRINCIPAIS TAREFAS EXERCIDAS POR VOCÊ?

Os professores e os profissionais envolvidos somente

com treinamento deverão responder sobre suas atividades na área de "ENSINO E TREINAMENTO"

- seleção/aquisição registro
() sim () não
Em caso positivo, especifique _____

- descrição bibliográfica/análise/indexação
() sim () não
Em caso positivo, especifique _____

- armazenagem documentos
() sim () não

Em caso positivo, especifique ____

- produtos de processamento de informação

() sim () não

Em caso positivo, especifique ____

- recuperação da informação

() sim () não

Em caso positivo, especifique ____

- disseminação da informação

() sim () não

Em caso positivo, especifique ____

ÁREA GERENCIAL

() sim () não

Em caso positivo, especifique ____

ÁREA DE AUTOMAÇÃO

() sim () não

Em caso positivo, especifique ____

ÁREA DE ENSINO E TREINAMENTO

() sim () não

Em caso positivo, especifique ____

ÁREA OUTRAS TAREFAS

() sim () não

Em caso positivo, especifique ____

BLOCO C - Relacionamento com o trabalho e instituição

16. COMO VOCÊ SE RELACIONA COM O TRABALHO QUE EXECUTA?

Nas próximas questões você encontrará descrições que podem ou não ocorrer no seu trabalho. Em cada uma delas, você deverá responder com que frequência tais situações no presente momento. Para dar estas respostas, utilize os códigos mencionados abaixo.

ATENÇÃO — Assinale os parênteses de acordo com sua opinião, não deixe questões em branco.

Autônomo - responda pensando no seu maior cliente ou no cliente dos últimos doze meses.

Assinale: 1. nunca; 2. muito raramente; 3. raramente; 4. algumas vezes; 5. freqüentemente; 6. muito freqüentemente e 7 sempre

- Os conhecimentos que você aprendeu na universidade tem relação com seu trabalho atual

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Suas atividades ao trabalho são rotineiras, não permitindo inovações.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- O trabalho que desenvolve na instituição para qual trabalha é útil para que ela atinja seus objetivos.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- As atividades que você executa estão claramente definidas (para você).

(0) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Você tem sobrecarga de atividades no trabalho que executa.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Em seu trabalho ocorrem solicitações de atividades incompatíveis.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Você tem conhecimentos dos objetivos e razões relativas às atividades que executa.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Suas atribuições incluem a realização de uma parte da tarefa ou segmento do trabalho, que é completado por outra pessoa.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

• Existem oportunidades de desenvolvimento pessoal e aprendizagem no trabalho que executa.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

* As pessoas que trabalham com você solicitam sua cooperação para a realização das tarefas delas.

(0) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Você está satisfeito com a distribuição de tarefa feita pelo seu superior (ou cliente).

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Você está satisfeito com a qualidade de supervisão dada pelo seu superior (ou pelo seu cliente) em relação ao seu trabalho.

(0) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Você solicita a colaboração de outras pessoas para realização do seu trabalho,

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Você decide o que e como fazer seu trabalho.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Você está satisfeito com o relacionamento que mantém dentro do ambiente de trabalho.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Você recebe "dicas" ou informações quando realiza bem seu trabalho.

(0) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Você recebe "dicas" ou informações quando realiza mal seu trabalho.

(0) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- As sugestões que você oferece sobre o trabalho são bem aceitas.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Cada uma das pessoas do seu ambiente de trabalho tenta realizar suas atividades de modo a querer sempre superar os demais.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- São insalubres (pouco saudáveis) as condições em que você executa seu trabalho.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Você participa da tomada de decisões administrativas ou técnicas no seu trabalho.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Existem alternativas de emprego disponível em sua área de trabalho, fora a instituição para qual trabalha atualmente.

(0) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

17. COMO É SEU RELACIONAMENTO COM A INSTITUIÇÃO PARA QUAL TRABALHA?

Estão listadas várias frases que representam possíveis sentimentos que os indivíduos podem ter em relação à organização para qual trabalha. Indique, por favor, a grau de concordância ou discordância de cada frase, utilizando os códigos mencionados a seguir:

ATENÇÃO - Assinale os parênteses de acordo com sua opinião, não deixe questões em branco.

Autônomo — responda pensando no seu maior cliente ou no cliente dos últimos doze meses.

Assinale. 1. discordo plenamente; 2. discordo moderadamente; 3. discordo levemente; 4. não concordo nem discordo; 5. concordo levemente; 6. concordo moderadamente; 7 concordo plenamente.

• Conversando com amigos, eu sempre me refiro à instituição para qual trabalho como uma grande instituição e para qual é ótimo trabalhar.

(0) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Eu sinto muito pouca lealdade para com a instituição para qual trabalho.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Eu julgo que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela instituição para qual trabalho.

(0) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que trabalho para esta instituição.

(0) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Esta instituição realmente inspira o melhor em mim para o meu progresso no desempenho do trabalho

(0) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- Eu estou extremamente contente por ter escolhido esta instituição para trabalhar, comparando com outras organizações que considerei na época de contratação.

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- Eu realmente me interesse pelo destino desta instituição.

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- Para mim, esta instituição é a melhor de todas as possíveis organizações para se trabalhar.

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- Decidir trabalhar com esta organização foi um erro absoluto da minha parte.

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- Para mim, foi extremamente difícil ingressar nesta instituição.

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- As condições do meu contrato de trabalho com esta instituição garantem minha segurança (estabilidade).

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- Na organização para qual trabalho existe um sistema justo de valorização e reconhecimento do trabalho

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- A organização para qual trabalho oferece oportunidade de crescimento na carreira e progresso profissional.

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- Esta instituição exerce hoje grande influencia em sua área de atuação no país.

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- Existe um sistema justo de pagamento nesta organização

(1)(2) (3)(4)(5)(6)(7)

18 - QUAL SERIA A ORGANIZAÇÃO IDEAL PARA VOCÊ?

Se você pudesse escolher a organização para trabalhar, qual preferiria? Ordene de 1 a 10, sendo que o número 1 seria a primeira preferência e a 10 a menos preferida.

ATENÇÃO - Cuidado para não repetir os números. Não deixe questões em branco.

Autônomo — responda pensando na organização ideal para prestação de serviço/

() a que oferecesse oportunidades de inovações.

() a que gozasse bom conceito no país.

() a que oferecesse condições de segurança (estabilidade) no trabalho.

() a que oferecesse condições de realização profissional

() a que oferecesse oportunidades de aperfeiçoamento /treinamento.

() a que oferecesse oportunidades

de enfrentar desafios.

() a que oferecesse condições de salubridade para realizar o trabalho

() a que pagasse melhor remuneração

() a que oferecesse outro?

benefícios além da remuneração.

() a que oferecesse oportunidades de crescimento na carreira e progresso profissional.

19 COMENTÁRIOS GERAIS SOBRE O QUESTIONÁRIO:

Você que não é autônomo encerra aqui sua participação. Caso queira dizer comentários sobre o questionário utilize uma folha anexa.

SEGUNDA PARTE

Autônomos

BLOCO D - Autônomos

Nesta parte, os autônomos, agentes de informação, donos de firma ou "free lancer" deverão fornecer informações sobre suas atividades.

20- VOCÊ COMO AUTÔNOMO PODE SER INCLUÍDO EM QUE CATEGORIA ?

Para esta pesquisa está sendo considerada, " a priori ", a seguinte classificação para autônomos (1) agente de informação-firma ou pessoa que localiza, transfere, organiza comercializa a a informação por meio do pagamento de taxa se (2) consultor - firma ou pessoa que, em razão de sua considerável experiência, fornece soluções para problemas; orienta bibliotecas, antro de informação e similares; realiza projetos e outras atividades de planejamento, não executadas pela equipe regular da instituição para qual presta serviço

() agente de informação - "free lancer"/ independente que não está ligado a uma firma de prestação de serviços.

() agente de informação — sócio proprietário de uma firma de prestação de serviço na área de infotmação.

() consultor de informação - - "free lancer"/ independente que não está ligado a uma firma de prestação de serviços.

() consultor de informação- sócio proprietário de uma Gana de prestação de serviço na área de infoanação.

21- SUA ESCOLHA PELA ATIVIDADE DE AUTÔNOMOS FOI FACILITADA POR;

(pode assinalar mais de uma opção)

() facilidade de financiamento para microempresas

() possibilidade de acesso remoto

a informação (ex. base de dados, CDROM, etc)

() existência de ofertas no mercado para prestação de serviço com o advento da terceirização

() outras Especifique _____

22 PARA EXERCER SUA ATIVIDADE DE AUTÔNOMO. COM QUE FREQUÊNCIA VOCÊ PRECISOU SABER:

Assinale: 1. nunca; 2. muito raramente; 3. freqüentemente; 4. algumas vezes; 5. freqüentemente; 6. muito freqüentemente e 7 sempre

- aplicar a boa estratégia de marketing

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- escrever relatórios para clientes

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- fazer pesquisas de mercado

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- aplicações financeiras e contabilidade

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- gerenciar pessoas e outros recursos

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- identificar necessidade do cliente

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- leis que regulamentam contratos e licitações

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- taxar serviços e produtos

(0)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- vender serviços e produtos

(1)(2) (3)(4)(5)(6)(7)

- outros Especifique _____

23 VOCÊ É SÓCIO OU PROPRIETÁRIO DE UMA FIRMA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NA ÁREA DE INFORMAÇÃO ?

() Sim (responda a questão seguinte no. 24)
() Não (Passe para questão 25)

24- PARA MONTAR SEU NEGOCIO VOCÊ PRECISOU:

Assinale: 1. nunca; 2. muito raramente; 3. raramente; 4. algumas vezes; 5. freqüentemente; 6. muito freqüentemente e 7 sempre

- adquirir equipamento necessário

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- avaliar necessidade de fazer um seguro

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- criar um programa de marketing

(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- definir a estrutura do negócio
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- encontrar uma localização
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- obter financiamento inicial
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- obter suprimentos necessário de recursos materiais
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- recrutar uma equipe qualificada
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- tomar pulso do mercado
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

25 EM MÉDIA QUANTOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS VOCÊ TEM POR ANO?

_____ contratos

26 QUAIS EQUIPAMENTOS E OUTRAS FACILIDADES QUE VOCÊ USA PARA EXERCER SUA ATIVIDADE DE AUTÔNOMO?

Assinalei 1. nunca; 2. muito raramente; 3. raramente; 4. algumas vezes; 5. frequentemente; 6. muito frequentemente e 7 sempre

- copiadora (xerox)
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- fax
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- leitora CD-ROM
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- impressora a laser
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- microcomputador
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- scanner
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- secretária eletrônica
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- telefone celular
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- outros Especifique _____
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

REDES:

-BITNET
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

-EMBRATEL/REINPAC
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

- INTERNET
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

OUTRAS FACILIDADES.

Especifique _____
(1)(2) (3) (4)(5)(6)(7)

27. CASO QUEIRA, COMENTE SUA ATUAÇÃO COMO AUTÔNOMO EM UMA FOLHA ANEXA

***Agradeço sua colaboração.
Suas respostas serão importantes para delinear atuação do bibliotecário brasileiro***

ENDEREÇO PARA DEVOLUÇÃO:

Profa. Sofia Galvão Baptista
Universidade de Brasília
Faculdade de Estudos Sociais Aplicados

Depto. Ciência Informação Documentação(CID)

Campus Universitário
70910-900 Brasília - DF
Fax : (061) 273 8454