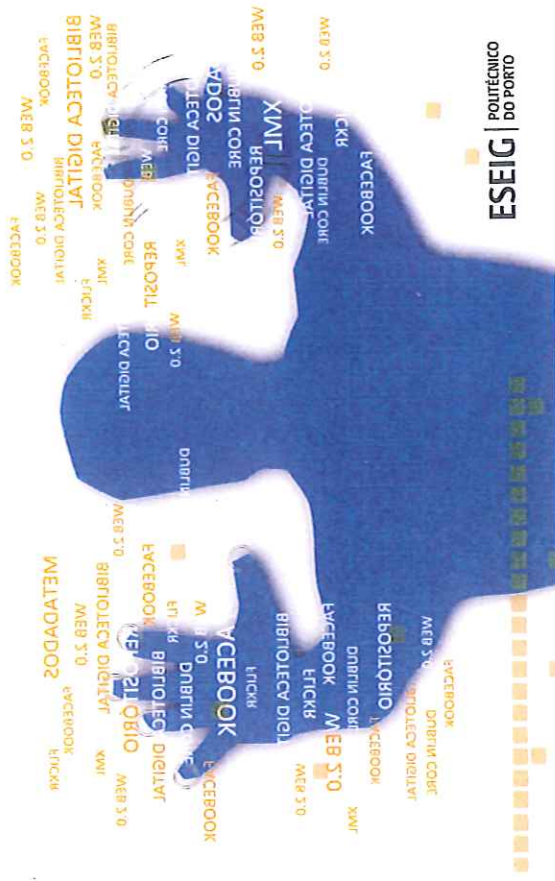


# VI ENCONTRO DE CTDI

## 10º Aniversário Licenciatura

O Profissional de Informação:  
Realidades e Desafios

03-05-2012  
ESEIG - Vila do Conde



### PATROCÍNIOS



**Fruítaria Fernandes**  
Produtos Naturais - Frutas - Cereais  
Substituição em Bombalão  
Espumantes - Vinhos - Apícolas  
Carnes - Laticínios  
T. 947 493 596 / 962 374 386



**Vitalis**  
Agrupamento de Indústrias

### ORGANIZAÇÃO

ANA LÚCIA TERRA ANABELA NOVAS CÂNDIDA SILVA MILENA CARVALHO LINO OLIVEIRA

ISBN - 978-989-95290-3-8

ESCOLA SUPERIOR DE ESTUDOS INDUSTRIAIS E DE GESTÃO  
RUA D. SANCHO I, 981  
4480-876 VILA DO CONDE  
T: 252 291700  
F: 252 291714  
eseig@ippp.iupp.pt  
www.eseig.iupp.pt

TERRA, Ana Lúcia – “Uma década de CTDI: balanço e perspectivas futuras”. ENCONTRO DE CTDI, VI,

Vila do Conde, 2012. – O profissional da informação: realidades e desafios [CD-ROM]. Vila do Conde:

Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão, 2012. ISBN 978-989-95290-3-8. 10 p.

# Uma década de CTDI: balanço e perspectivas futuras

Ana Lúcia Terra

Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão

Instituto Politécnico do Porto

Vila do Conde, Portugal

anaterra@eu.ipp.pt

## RESUMO

Nesta comunicação serão apresentadas algumas reflexões sobre a situação atual e os desafios contextuais para a formação na área da Ciência da Informação ministrada na ESEIG, incluindo a Licenciatura em Ciências e Tecnologias da Documentação e Informação (CTDI), bem como os Cursos de Especialização Pós-Graduada em Informação Empresarial e em Gestão de Bibliotecas Escolares. Procurar-se-á refletir sobre o contributo do formato destes novos planos de estudo para a emergência e consolidação da Ciência da Informação, em Portugal, enquanto ciência, campo de ensino e âmbito de atuação profissional.

Será analisado o contexto multidimensional, incluindo atividades e ambientes, do exercício profissional dos diplomados em CTDI e dos pós-graduados em Informação Empresarial e em Gestão de Bibliotecas Escolares, exigindo competências diversificadas e complementares. Serão enfatizadas as competências necessárias para a formação de um profissional vocacionado para a gestão da informação e do conhecimento, tanto para a realidade específica dos serviços de informação como para o âmbito mais lato das organizações. Considerando a heterogeneidade semântica da designação "profissional da informação" refletir-se-á sobre a procura de uma afirmação identitária em paralelo com a necessidade de abertura a novas realidades sociotécnicas.

**Palavras-chave:** Ciência da Informação – Ensino; Profissional da Informação; Gestão da Informação.

## ABSTRACT

This communication we will present some reflections on the current situation and the contextual challenges for the training in Information Science held by ESEIG, including the Bachelor of Library and Information Sciences and Technologies (LIST) and the postgraduate courses in Business Information and in School Libraries Management. The contribution of these new curricula for the emergence and consolidation of Information Science in Portugal, as a science, a teaching field and a professional practice will be analysed.

The multidimensional context, including activities and environments, where LIST graduates, Business Information postgraduates and School Libraries Management postgraduates will develop their professional activity, is also discussed. The skills required for the formation of a professional devoted to the management of information and knowledge, to the specific reality of information services and for the wider scope of organizations, will be emphasized. Considering the semantic heterogeneity of the term "information professional", the statement of identity will be analyzed in parallel with the need for openness to new sociotechnical realities.

**Keywords:** Information Science - Education, Information Professional, Information Management

## 1. UMA PERSPETIVA DE BALANÇO

Ao longo dos últimos dez anos, a Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão, do Instituto Politécnico do Porto, fez um percurso sustentado e direcionado para a emergência, reconfiguração e afirmação de uma área científica e de formação que tinha até então uma visibilidade mínima em Portugal. De fato, se, no século XIX, o nosso país até foi pioneiro na introdução dos estudos de Biblioteconomia e Arquivística na Universidade, até ao início do novo milénio, no ensino superior, a presença dos cursos da área então unanimemente designada "Ciências Documentais" estava praticamente circunscrita a cursos

de especialização com uma forte vertente profissionalizante e sem um corpo docente de carreira (Silva; Ribeiro, 2002, 141-149).

Ao dar-se início à Licenciatura Bi-etápica em Ciências e Tecnologias da Documentação e Informação (CTDI), no ano letivo 2001-2002, ultrapassava-se esse modelo de formação vigente fundamentalmente técnico, reproduzidor de práticas normalizadas pouco sustentadas do ponto de vista concetual, através de um plano de estudos inovador à época, por vários motivos. Em termos nacionais, representava a primeira formação ao nível da licenciatura no subsistema de ensino superior politécnico, aliando a componente teórica e científica com a vertente prática, característica do ambiente politécnico.<sup>1</sup> Do ponto de vista científico, o curso de CTDI destacava-se do modelo de formação predominante por proporcionar uma formação integrada, combinando, não separando, e fomentando as sinergias entre a tradicional divisão biblioteconomia/arquivística. Além disso, o plano de estudos, dando corpo a essa vontade de assimilação de todas as áreas disciplinares e técnicas relacionadas com os processos inerentes à produção/ recolha, organização, armazenamento, recuperação, difusão, uso e transformação da informação, surgiu de um diálogo privilegiado e indispensável com as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC). Numa visão fraturante, não se pretendeu criar um novo curso de Ciências Documentais, nem um curso de Informática, mas sim promover o surgimento de um novo plano de formação que absorvia e respondia às realidades e às exigências de um novo contexto, o da Sociedade da Informação. Assim, ao contrário dos cursos que predominavam à época, as temáticas da área da História representavam uma percentagem acessória, de contextualização e de compreensão diacrónica, o que implicou, por exemplo, que não fossem contempladas unidades curriculares como Paleografia, Diplomática, Codicologia ou mesmo o Latim.

Em 2006-2007, esta licenciatura bi-etápica, configurada por um bacharelato de três anos acrescido de uma licenciatura com mais dois anos, deu lugar ao atual curso com uma duração de seis semestres, adaptado ao modelo de Bolonha e mantendo a mesma designação.

Com experiência acumulada, com um corpo docente estável e em formação avançada e já com uma doutorada na área da Ciência da Informação, a ESEIG avançou para a diversificação da sua oferta letiva na área matricial de CTDI. Assim, no ano letivo 2010-2011, teve início a primeira edição do Curso de Especialização Pós-Graduada em Informação Empresarial (PGIE) e, em 2011-2012, abriu o Curso de Pós-Graduação em Gestão de Bibliotecas Escolares (PGGBE). Os novos planos de estudos, com vertentes disciplinares e orientações profissionais bem distintas, constituíram iniciativas de Ciência da Informação, concebidas e concretizadas com o contributo de outras áreas da ESEIG, numa saudável e proveitosa relação de interdisciplinaridade, não invalidando ainda assim a sua forte matriz identitária original de uma área científica e de uma Unidade Técnico-Científica jovens. São ainda o exemplo de

---

<sup>1</sup> No mesmo ano, teve início a Licenciatura em Ciência da Informação, um projeto da Faculdade de Letras e da Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, mas não houve nenhuma relação inicial entre os dois projetos.

como a Ciência da Informação potência no seu âmago formações diversas para contextos distintos, sempre em alinhamento com as exigências da Sociedade da Informação.

De fato, a PGIE promove o desenvolvimento de competências profissionais adequadas para o desempenho de funções relacionadas com a gestão da informação em ambiente empresarial. Os diplomados da PGIE estão aptos para exercerem funções variadas, nomeadamente gestores de informação, consultores de sistemas de informação ou auditores de informação. Estão ainda habilitados para trabalhar na recolha e distribuição direcionada de informação, na análise organizacional, na racionalização de procedimentos bem como para assumirem responsabilidades em termos de comunicação interna.

Por seu lado, a PGGBE visa oferecer uma formação especializada no âmbito das bibliotecas escolares, respondendo às necessidades evidenciadas neste âmbito pelos professores ou outros profissionais que já exerçam ou que pretendam vir a exercer funções e a assumir responsabilidades no âmbito das bibliotecas das escolas do 2º e 3º ciclos do ensino básico, nas escolas básicas integradas, nas sedes de agrupamento e nas escolas secundárias. Com esta formação a ESEIG contribui para a afirmação do professor-bibliotecário como agente de mudança e melhoria no contexto escolar. Este profissional está apto para gerir recursos informacionais, utilizando métodos e técnicas de seleção, avaliação e de tratamento da informação, sabe utilizar as aplicações Web 2.0 para tornar acessível e difundir informação e como ferramenta de comunicação organizacional da biblioteca escolar, consegue levar a cabo estudos dos usos da informação na biblioteca escolar, de maneira a definir e implementar programas de formação de utilizadores orientados para as competências informacionais, consentâneas com o projeto educativo.

Ao longo da última década, paulatinamente a ESEIG construiu um percurso em crescendo para a afirmação da formação na área da Ciência da Informação, iniciado com uma formação de base, complementada por formações especializadas, formando diplomados capazes de intervenção em áreas distintas graças a conhecimentos abrangentes e competências multifacetadas apontando para áreas tradicionais e novas no que toca à intervenção profissional do “profissional da informação”, à semelhança do que tem acontecido noutros países.

## **2. A DIVERSIDADE DE CONHECIMENTOS E COMPETÊNCIAS**

Nas últimas décadas, a literatura anglo-americana de Ciência da Informação tem sido prolixa em obras com títulos como *Rethinking information work* (DORITY, 2006) e *What's the alternative? Career Options for librarians and info pros* (GORDON, 2008), entre muito outros. O comum entre todos é o apontar de novas opções de atuação profissional, fazendo uma ponte entre antigas e novas competências e áreas de atuação.

Segundo Dority (2006, 73-95), os diplomados em Ciência da Informação têm diante de si uma multiplicidade de caminhos profissionais, fora do contexto tradicional da área (entendido como bibliotecários, arquivistas de documentalistas). Este caminho alternativo encontra-se no exercício de

funções relacionadas com a gestão da informação em organizações que não fazem da informação o seu *core business*, mas em que esta se assume como uma função-meio determinante para o cumprimento da missão e dos objetivos e para a concretização da sua estratégia e processos. Dority identifica mais de 109 funções profissionais diferentes, incluindo *document manager*, *information advisor*, *knowledge architect*, *patente searcher*, ou *photoarchivist*. Não iremos deter-nos na discussão do âmbito real de cada designação, nem na existência de uma especificidade concreta que as justifique a todas. O que nos interessa neste elenco é que ele consubstancia a procura de novas áreas de exercício laboral e a tentativa de criar categorias diferenciadoras passíveis de aceitação social, profissional e de mercado de trabalho. Note-se aliás que estas designações foram retiradas de anúncios de oferta/procura de emprego e de títulos assumidos oficialmente por alguns profissionais. Elas correspondem, portanto, a uma realidade efetiva, não se discutindo o seu maior ou menor alcance prático. Esta preocupação de ligação com a realidade é reforçada com a inclusão de testemunhos que apresentam as motivações da escolha profissional, enfatizam os aspetos criativos das funções exercidas, a sua relevância em termos institucionais ou sociais, as mais-valias associadas à formação contínua e à capacidade de adaptação e transformação em novas funções, numa reinvenção constante da profissão e do profissional (DORITY, 2006; GORDON, 2008). Apresenta-se o exercício profissional num discurso de sedução, mais ou menos explícito, procurando quebrar o estereótipo do bibliotecário/arquivista/documentalista como um trabalho excessivamente minucioso, socialmente isolado e isento de criatividade e pro-atividade.

Além disso, sobressai a necessidade de questionar e repensar as nomenclaturas tradicionais. Parece estar-se numa fase de procura identitária e de experimentação no que toca às designações profissionais, reflexo de um contexto ele próprio alvo e motor de grandes mudanças impulsionadas pelo imiscuir das TIC em todas as áreas da ação humana.

Estas alterações na denominação dos profissionais da informação encontram um paralelo na identificação de uma gama cada vez mais diversificada e abrangente de competências profissionais. A definição e a delimitação das competências profissionais têm sido feitas por duas vias: através de associações profissionais e de investigadores, em ambos os casos com base no conhecimento profissional concreto. As associações profissionais trabalham a área das competências profissionais para criar balizas de atuação profissional e para definir grelhas identitárias onde os seus associados se integrem. Já os investigadores procuram compreender e concetualizar as áreas de intervenção profissional, delimitando fronteiras e interseções concetuais e metodológicas com outras áreas científicas e profissionais.

Na União Europeia, o *Referencial das competências dos profissionais europeus de informação e documentação* (ECIA, 2005) constitui o instrumento mais abrangente e completo de elenco sistematizado das competências e aptidões necessárias às diferentes ocupações da profissão de informação-documentação, incluindo arquivistas, bibliotecários, documentalistas e mais genericamente profissionais da informação. O documento está estruturado em 33 domínios do conhecimento, distribuídos por cinco grupos (Informação, Tecnologia, Comunicação, Gestão e Outros Sabres), e em 20 aptidões. Os domínios

do conhecimento (Saber e Saber Fazer) configuram as competências, entendidas como o conjunto de capacidades necessárias ao exercício de uma atividade profissional e o domínio dos comportamentos necessários. As aptidões (Saber Ser) são entendidas como disposições naturais ou adquiridas conducentes a um comportamento e, como tal, condicionantes do desempenho profissional.

As competências da área da Informação representam o “coração da profissão” e, por isso, neste domínio não é permitido que um profissional não seja competente, ainda que a um nível básico. Estas competências envolvem as relações com os utilizadores e clientes, a compreensão do meio profissional, a aplicação do direito de informação, a gestão de conteúdos e conhecimentos, a identificação e validação das fontes de informação, a análise e representação da informação, a pesquisa de informação, a gestão de coleções e fundos, o enriquecimento de coleções e fundos, o tratamento físico dos documentos, a organização do espaço e equipamento bem como a conceção de produtos e serviços.

O domínio de competências da área da tecnologia está especificamente orientado para a gestão da informação e envolve a conceção informática de sistemas de informação documental, o desenvolvimento de aplicações informáticas, a publicação e edição, as tecnologias da Internet e as tecnologias da informação e da comunicação.

O grupo da Comunicação inclui as competências que permitem aos profissionais da Informação-Documentação serem interlocutores esclarecidos e ativos dos profissionais da comunicação interna e externa na organização. Aqui são contempladas as áreas da comunicação oral, escrita, audiovisual, informática, interpessoal, a prática de línguas estrangeiras e a gestão global da informação para a comunicação institucional.

O domínio das competências da gestão deve tornar os profissionais da Informação-Documentação interlocutores capazes de dialogar proveitosamente com os profissionais da gestão orçamental, do marketing e dos recursos humanos, graças a conhecimentos nas áreas do marketing, das vendas e difusão, da gestão orçamental, da gestão de projetos e planeamento, do diagnóstico e avaliação, da gestão de recursos humanos e da formação contínua.

A área dos Outros Saberes engloba as competências associadas aos domínios de atividade dos utilizadores ou a informação e documentos de natureza específica a tratar.

O domínio destas competências em graus diversos configura quatro níveis de exercício profissional. O nível 1 de Sensibilização corresponde ao profissional que utiliza os instrumentos à sua disposição e possui uma cultura de base na matéria (conhecimento do vocabulário essencial, capacidade para executar algumas tarefas sem complexidade). O nível 2 diz respeito ao conhecimento das práticas e identifica o profissional que domina as ferramentas básicas, efetua tarefas especializadas ou repetitivas, sendo capaz de colaborar com os especialistas da área em questão, recorrendo ao saber-fazer prático. O nível 3 confira o domínio das ferramentas com um profissional que conhece a existência e o conteúdo das técnicas, sabe defini-las e domina a sua utilização, além de ser capaz de selecionar ações elementares e incorporá-las em atividades complexas. Por fim, o nível 4, de domínio da metodologia, abrange o profissional que domina a metodologia, o que lhe permite conceber novos sistemas, fazer auditorias, gerir

a informação na sua empresa ou numa rede, percebendo a complexidade das situações e tendo a capacidade de encontrar soluções originais apropriadas.

A proposta deste referencial é que a profissão de Informação-Documentação se decompõe em muitas ocupações, das tradicionais às novas surgidas das mudanças tecnológicas, da organização do trabalho e das necessidades organizacionais.

Para melhor estabilizar as ocupações e formalizar a definição de papéis, através da definição e estruturação de competências e níveis de implementação, em 2007, a ARMA International ([www.arma.org](http://www.arma.org)), uma poderosa associação de profissionais da gestão da informação com um alcance internacional mas com origem e número maioritário de membros oriundos dos EUA, publicou a *Records and Information Management Core Competencies*. Aqui são definidos seis domínios de competências e quatro níveis [Figura 1]. As competências são apresentadas como sinérgicas e desdobram-se em atividades modelo para cada nível, as quais são delineadas tendo em conta o quem, como e porquê.

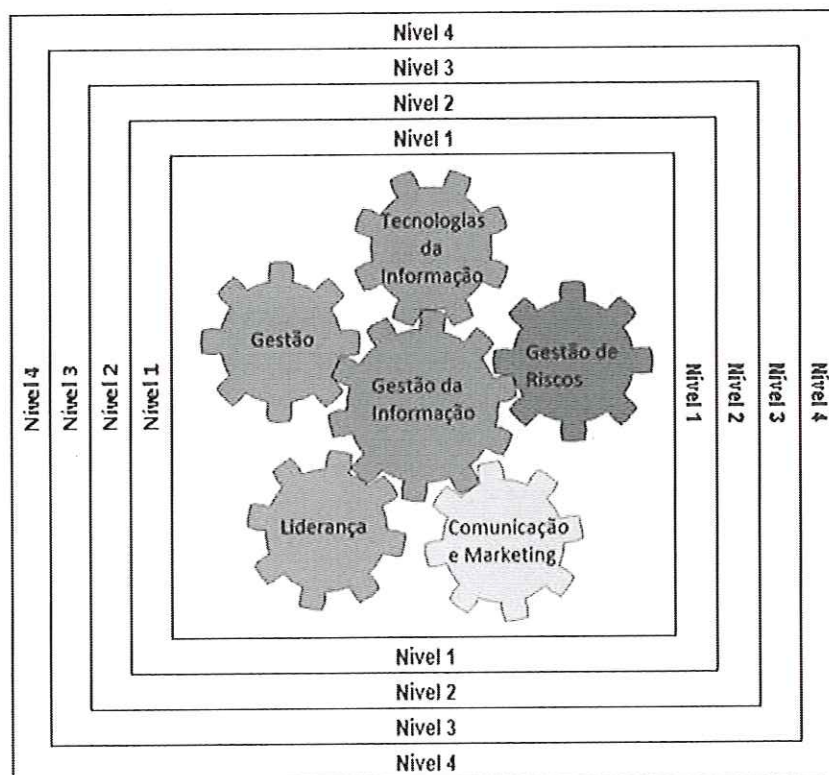


Figura 1. Os domínios e os níveis de competência do "Records and Information Management Core Competencies" (criado a partir de ARMA, 2007)

A área de competências da gestão está vocacionada para a administração, conceção e manutenção de atividades não diretamente relacionadas com a gestão da informação mas que permitem a sua boa consecução. Incluem a elaboração de orçamentos, supervisão de colaboradores, planeamento estratégico, entre outros.

Já as competências orientadas para as práticas de gestão da informação (*Records and Information Management*) constituem o núcleo duro e central imprescindível para o tratamento e difusão da informação registada, desde as fases de receção/criação, organização, armazenamento, recuperação e

preservação. O recurso informação é apresentado como vital para qualquer organização. De facto, a tomada de decisões fundamentadas, a sustentação de processos litigiosos, a eficiência funcional e processual, a prova do cumprimento de requisitos legais e a formação de uma memória institucional útil dependem todos de informação de qualidade e disponível no momento em que é necessária.

O domínio de competência da gestão de riscos envolve conhecimentos e competências vocacionadas para agir proactivamente de modo a mitigar e gerir os riscos potenciais decorrentes da perda ou da danificação dos registos de informação. Distinguem-se dois tipos de gestão de riscos: a análise de riscos, relativa à identificação de possíveis situações que possam comprometer a integridade dos registos informacionais, e a avaliação de riscos, incidindo sobre o exame de riscos conhecidos ou previstos. Esta gestão de riscos envolve ainda a prevenção e reacção a catástrofes de modo a salvaguardar a continuidade das funções info-comunicacionais na organização.

A comunicação e o marketing situam-se num domínio de competências orientadas para a eficiência dos processos de troca de mensagens e conteúdos, sob a forma verbal, escrita ou comportamental. São consideradas vitais para a criação de relações organizacionais favoráveis à gestão da informação e à maximização do seu proveito, disseminando os princípios e as melhores práticas neste âmbito.

O domínio das tecnologias da informação abrange as competências necessárias para desenvolver, manter e usar sistemas de processamento da informação, ferramentas informáticas, *hardware* e rede de distribuição de dados. Envolve tarefas relacionadas com a seleção de sistemas de gestão da informação, conhecimento e uso de ferramentas para a criação, edição, publicação e difusão de conteúdos.

O último domínio de competências incide sobre a liderança orientada para a motivação dos colaboradores intervenientes na gestão da informação. O líder da função de gestão da informação deve influenciar positivamente os outros usando estratégias de orientação, de tutorias e de relacionamento interpessoal como a empatia e a sensibilização.

Para o conjunto integrado dos seis domínios (ARMA, 2007, 3-4) e também para cada domínio individualmente (ARMA, 2007, 7-88) são configurados quatro níveis de competências, desde um nível básico de execução até ao nível superior de conceção, desenho e avaliação.

Serão estas as competências que os diplomados da área da Ciência da Informação do futuro deverão apresentar. Mas além destas competências, outras características os distinguem dos profissionais do passado.

### **3. APONTAMENTOS SOBRE O FUTURO: A GERAÇÃO GOOGLE AO TRABALHO**

Num relatório inglês de 2008 onde se apresentam previsões acerca do mundo do trabalho em 2018, prevê-se a multiplicação das organizações virtuais. Aqui a gestão do conhecimento e da inteligência coletiva serão as chaves do sucesso organizacional. Qualquer que seja a sua área de negócio, a sua dimensão e o seu contexto de inserção, as organizações terão de coletar e criar conhecimento relevante acerca do seu meio ambiente, das mudanças sociais, económicas, políticas e tecnológicas através de

métodos próprios da inteligência competitiva. A valorização e a gestão do conhecimento como um ativo intangível torna-se uma condição de sobrevivência e afirmação num contexto cada vez mais competitivo afirmando-se “with immediate access to so many data sources managers will need to ensure that they have the skills to analyse complex data from multiple sources and use their judgement to make decisions” (CHARTERED MANAGEMENT INSTITUTE, 2008, 10).

É neste contexto profissional e laboral em mutação que começou a entrar uma nova geração de diplomados, habituada ao contato permanente com a tecnologia e que se identificada instantaneamente com práticas de partilha e colaboração, conexão permanente, produção e difusão de conteúdos pessoais e atualização ao momento. Referimo-nos aos millennials/geração Y/ geração Google/nativos digitais, englobando-se genericamente neste rótulo jovens entre os 20 e os 30 anos.<sup>2</sup>

Estima-se que atualmente perto de 40 milhões de trabalhadores dos EUA sejam nativos digitais e o seu número tenderá inevitavelmente a crescer, o que suscita cada vez mais interesse e necessidade de adaptação. Assim, num rápido percurso pela Internet em busca de informação sobre as idiossincrasias desta geração no mundo laboral, encontram-se numerosas referências ora com tentativas de tipificação ora com conselhos para entrar para este imenso e desejado mundo novo – o universo profissional.<sup>3</sup>

No que toca à identificação de características identitárias desta geração, são numerosas as referências às suas expectativas e atitudes face ao mundo do trabalho. Em todas sobressaem algumas ideias comuns: estes jovens querem um emprego de onde possam retirar satisfação pessoal e que seja de algum modo “divertido”, o que leva 50% a afirmar que preferem estar desempregados a trabalhar num emprego que odeiem. Pretendem horários de trabalho flexíveis e gostariam de trabalhar por conta própria. Esta geração tem claramente uma atitude diferente dos seus pais ou avós face ao trabalho: não querem viver para o trabalho mas trabalhar para viver, valorizando mais a sua vida pessoal e familiar.

Preferem trabalhar em projetos onde tenham margem de manobra para concretizarem as suas opções, gostam de trabalhar em equipa e de criar laços de amizade com os colegas, valorizam a aprendizagem constante e a criatividade no contexto de trabalho e consideram-se trabalhadores muito eficientes devido à sua familiaridade com a tecnologia. Face à sua progressão no ambiente profissional são ambiciosos e autoconfiantes. São estes novos perfis que as empresas e o setor público terão de assimilar de maneira a potenciar o seu valor.

---

<sup>2</sup> Não iremos deter-nos sobre as questões suscitadas pela definição do âmbito exato de cada uma destas definições porque o assunto extravasa o âmbito do presente trabalho. Sobre a matéria pode veja-se PALFREY, URS (2008).

<sup>3</sup> De entre as centenas de milhares de referências recuperadas podemos destacar as quatro indicadas abaixo. Não iremos discutir a base científica das suas conclusões, são referidas apenas como exemplos de uma tendência de construção de uma imagem “popular” que não deixa de ser reflexo da realidade.

*Generation Y: Their Attitudes Towards Work and Life* [on line]. [Acedido 25.04.2012]. Disponível na WWW: <http://www.english-online.at/news-articles/living/generation-y-their-attitudes-toward-life-and-work.htm>

*They don't live for work ... they work to live* [on line]. [Acedido 25.04.2012]. Disponível na WWW: <http://www.guardian.co.uk/money/2008/may/25/workandcareers.worklifebalance>

*Top Mistakes Generation Y Makes At Work* [on line]. [Acedido 25.04.2012]. Disponível na WWW: <http://jobs.aol.com/articles/2012/04/11/top-mistakes-generation-y-make-at-work/>

*Gen Y Seeks Work-Life Balance Above All Else* [on line]. [Acedido 25.04.2012]. Disponível na WWW: <http://smallbusiness.foxbusiness.com/legal-hr/2012/03/30/gen-y-seeks-work-life-balance-above-all-else/>

#### 4. EM CONCLUSÃO: PREOCUPAÇÕES E DESAFIOS

Num cenário em questionamento e reconstrução permanentes, a tensão profissional entre a especialização técnica e a polivalência surge como uma preocupação que deve ser encarada em jeito de desafio. Nesta abordagem, a oferta integrada de formação de 1º ciclo de banda larga, na área da Ciência da Informação, com especializações de 2º ciclo, orientadas para ambientes e contextos profissionais mais delimitados, pode ser uma solução adequada.

No contexto organizacional, a capacidade de se integrar numa perspetiva de atividade integrada vs a necessidade de aplicar competências de perícia específica constitui outro desafio e consubstancia um cenário de tensão entre a importância de uma visão organizacional macro e o exercício de funções e tarefas numa perspetiva micro com elevada especialização. Aqui, a capacidade de estabelecer relações, dinâmicas de rede e de colaboração dos novos profissionais serão determinantes.

Esta integração das funções de gestão da informação deverá apontar para a criação de uma efetiva inteligência organizacional, combinando as funções de perícia com a visão integrada da atividade da organização [Figura 2].

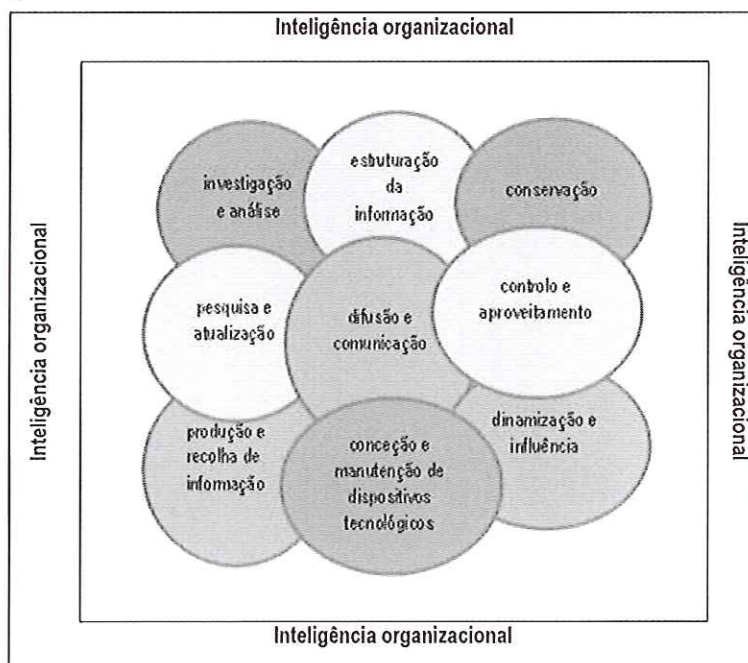


Figura 2. As funções de informação e a inteligência organizacional

A quantidade crescente de informação em acesso livre e a multiplicação das fontes de informação justifica a necessidade de profissionais aptos para o tratamento de dados. Contudo, os instrumentos de acesso à informação destinados ao público em geral (Google, etc) surgem como uma concorrência económica que desvaloriza dos profissionais, parecendo tornar a pesquisa e a vigilância informacional acessíveis a todos. Mas, na realidade e em paralelo, as funções relacionadas com a informação tornam-

se mais técnicas e tecnológicas, exigindo uma abordagem orientada aos utilizadores dos recursos e não se ajustam a práticas amadoras.

Para enfrentar os desafios e resolver as suas preocupações o profissional da informação do futuro tem de ter uma formação de base sólida, complementada pela experiência diversificada, visão de longo prazo, integridade ética, capacidade de adaptação e colaboração, além de saber desenvolver uma forte compreensão do potencial da organização e dos seus colaboradores.

## **FONTES DE INFORMAÇÃO**

ARMA – *Records and Information Management Core Competencies*. Lenexa: ARMA International, 2007. ISBN: 978-1-931786-47-8.

BAPTISTA, Sofia Galvão e MULLER, Suzana Pinheiro Machado, org. – *O profissional da informação: o espaço de trabalho*. Brasília: Thesaurus, 2004. ISBN 85-7062-410-7.

CHARTERED MANAGEMENT INSTITUTE – *Management Futures: The World in 2018*. [Online] 2008. [Acesso 24.04.2012]. Disponível na WWW:<URL: <http://www.managers.org.uk/research-analysis/research/current-research/management-futures-world-2018-march-2008>>. ISBN 0-85946-436-9.

DORITY, G. Kim – *Rethinking Information Work: A Career Guide for Librarians and Other Information Professionals*. Westport: Libraries Unlimited, 2006. ISBN 978-1-59158-180-X.

EUROPEAN COUNCIL OF INFORMATION ASSOCIATIONS – *Referencial das competências dos profissionais europeus de informação e documentação*. Lisboa: INCITE, 2005. ISBN 972-98747-4-3.

GORDON, Rachel Singer – *What's the Alternative? Career Options for Librarians and Info Pros*. Medford: Information Today Inc., 2008. ISBN 978-1-57387-33-8.

PALFREY, John e GASSER, Urs – *Born digital: understanding the first generation of digital natives*. New York: Basis Books, 2008. ISBN 978-465-00515-4.

SILVA, Armando Malheiro da e RIBEIRO, Fernanda – *Das "ciências" documentais à ciência da informação: ensaio epistemológico para um novo modelo curricular*. Porto: Afrontamento, 2002. ISBN 972-36-0622-4.