

PARA UMA PERSPETIVA INTERGERACIONAL DAS CARREIRAS E COMPETÊNCIAS EM PORTUGAL: análise da profissão de bibliotecário¹

TOWARDS AN INTERGERATIONAL PERSPECTIVE ON CAREER AND COMPETENCES IN PORTUGAL: a librarian profession analysis

Paula Ochôa

Resumo: Existe uma lacuna de conhecimento sobre a ação profissional de várias gerações de bibliotecários portugueses, não permitindo introduzir uma leitura analítica das mudanças e das transições profissionais e a sua interação no desenvolvimento da Sociedade da Informação e da Ciência da Informação em Portugal. A abordagem seguida neste artigo pretende dar um contributo para a divulgação da perspetiva intergeracional na análise das carreiras e competências de dois *cohorts* de bibliotecários portugueses no ativo desde a década de 1970 e 1980.

Palavras-chave: bibliotecários; carreira; competências; perspetivas intergeracionais

Abstract: There is a knowledge gap about professional practices within several librarians' generations, which difficult an analytical perspective of professional changes, transitions, and interactions in Information Society and Information Science developments in Portugal. The approach followed in this article intends to give a contribution to intergenerational perspectives' dissemination based on career and competence analysis in two cohorts of Portuguese librarians, in active life since 1970 and 1980.

Keywords: librarians; career; competences; intergenerational perspectives

Introdução

O trabalho e o sentido que este confere à vida e às suas fases tem sofrido fortes alterações, traduzindo a remodelação dos conteúdos categoriais etários em nome de uma valorização das pessoas perante o emprego, as formas de relação e de vinculação social que o mesmo implica, tendo como referência que a idade do trabalho é um período bastante longo, segmentado individualmente ao longo do percurso ativo, atravessando tensões e descontinuidades ao longo do ciclo de vida (TOMÁS, 2012). A ideia de gerações que se sucedem e a de ciclo ativo² têm-

¹ Este artigo aprofunda um dos temas apresentados na dissertação de doutoramento em *Bibliografia y Documentación Retrospectiva Transições profissionais na sociedade da Informação em Portugal: percursos identitários e ciclos de competências dos bibliotecários portugueses (1973-2010)*, defendida pela autora em setembro de 2012 na Universidad de Alcalá, orientada pela Professora Purificación Moscoso Castro e aceite por um júri presidido pela Professora Luisa Orera Orera. O júri incluiu ainda a Professora Gisélia Felício, o Professor Emilio Torné, a Professora M.ª Angeles Zulueta e a Professora Carina Rey.

² Parafraseando Tomás (2012: 6), contrariamente ao que se pensa, o trabalho pode estar presente ao longo da vida, «sem que sejam postas em causa quer a sua utilidade, quer as diversas contra-

-se constituído como noções-chave na área da gestão de carreiras, e do conceito de *capital de carreira* (DE FILLIPI; ARTHUR, 1994), definido como um conjunto cumulativo de competências único e específico de cada indivíduo. Sommerlund e Boutaiba (2007) defendem que deve ser feita investigação sobre o *capital inicial* e o *capital acumulado ao longo da carreira, resultante das influências e interações pessoais, sociais, educacionais e organizacionais para verificar a importância destes aspetos e qual a sequência das interações existentes, nomeadamente o relacionamento intergeracional, caracterizador da integração, da pertença comunitária e da pertença profissional*.

Este capital social, formado pelas gerações que experienciam uma vida adulta prolongada é objeto de estudo da gerontologia social, sendo um fenómeno sobre o qual ainda pouco se conhece, constituindo um objeto estratégico para análise das políticas públicas e para o planeamento que lhes sucede, sendo as diferenças geracionais reveladoras da importância dos percursos de vida e respectivos contextos sócio-históricos. O capital social que estas gerações representam releva a importância da partilha do património cultural, científico e técnico construído. A capacidade de conhecimento das pessoas e dos contextos em que se inserem, desconstruindo categorizações feitas sobre o envelhecimento³ são áreas inovadoras (QUARESMA, 2008).

O capital de carreira é também objeto de estudo na gestão de recursos humanos numa perspetiva multigeracional, identificando estereótipos (ABRAMS *et*

partidas que dele decorrem e de que resultam benefícios de integração social e de terapêutica emocional».

3 Aproveitando o facto de se comemorar em 2012 o *Ano Europeu do Envelhecimento Ativo e da Solidariedade entre Gerações*, cabe recordar que o valor económico e social da idade é pouco conhecido e que a idade é uma forma de perspetivar o tempo dos indivíduos numa ótica geracional e socioestatutária. Segundo Aboim *et al.* (2010: 103) «ainda que a dissociação entre idade da reforma e transição para a velhice constitua uma tendência maioritária no contexto europeu, não podemos esquecer que à medida que a idade avança aumenta também a colagem estatutária entre os dois indicadores. Neste sentido, para um grupo de indivíduos mais velhos, adiar a reforma pode ser também, até certo ponto, uma forma de adiar a velhice.» Nesse sentido, um dos eixos de intervenção do programa nacional deste ano europeu intitula-se *Trabalhar e aprender até quando se quiser*, anunciando o programa *GerCarreira*, como apoio à gestão da carreira, através da identificação de competências detidas e a melhorar. Para além da dinâmica do «envelhecimento dos envelhecidos» um outro aspeto importante é a atenção que deve ser dada aos atuais incrementos da mobilidade profissional que irão alterar as trajetórias profissionais, nomeadamente aquelas que se tornarão trajetórias de precariedade em idade avançada, ou, como se prevê que venha a ocorrer, transformando pessoas de 50 anos em «velhos» antes do tempo.

al., 2006) e modalidades de contacto intergrupais (PETTIGREW, 1998), desenvolvendo estratégias de antecipação de desníveis no capital humano (níveis de desempenho, competências e liderança) e promovendo o planeamento da sucessão intergeracional (CRUMPACKER; CRUMPACKER, 2007; ARNOLD; NICKEL; WILLIAMS, 2008), acautelando a eventualidade de as novas gerações não permanecerem tantos anos na profissão como aquelas que as antecederam. Estas questões têm vindo a ser discutidas entre os bibliotecários, nomeadamente nos países anglo-saxónicos, que têm procurado discutir as implicações de uma ausência de estratégia face às dinâmicas emergentes da comunidade de gerações (GORDON, 2006; LOWE-WINCESTENSEN; CROOK, 2010; WALLACE, et al., 2011), chamando a atenção para a necessidade premente de se gerir esta transição, cujos impactes não são totalmente previsíveis.

As trajetórias diversificadas em idades mais avançadas têm sido pouco estudadas, existindo pouco conhecimento sobre as interconexões das transições ao longo da vida e sobre o estudo de *cohorts*, nomeadamente a importância das diferenciações inter-cohorts e intra-cohorts nas profissões. Henretta (2001) sugeriu a realização de estudos a partir de 2010 sobre os padrões de heterogeneidade em *cohorts* sucessivos, ligando-os às mudanças institucionais e um estudo sobre a geração que terá mais de quarenta anos: «this large cohort has the potential for major societal transformation in attitudes and opportunities. Will the large cohort of older workers lead to the design of attractive opportunities for continued work in career jobs, gradual retirement or new part-time opportunities? Or will employers focus on one of the alternative sources of labor?» (267).

Sublinhe-se que em Portugal existe uma lacuna de conhecimento sobre a ação profissional de várias gerações de profissionais portugueses, não permitindo introduzir uma leitura analítica das mudanças e das transições profissionais e a sua interação e co-construção no desenvolvimento da Sociedade da Informação e da Ciência da Informação, a nível nacional. Numa época em que já se retiraram os protagonistas da luta pelo reconhecimento profissional (anos 60 e 70) e começa a aposentar-se a geração que introduziu as novas tecnologias nas bibliotecas portuguesas, é importante registar os seus percursos, as suas práticas e as suas ideias, ao longo da sua carreira e em confronto com outras dinâmicas geracionais com que se cruzaram. A experiência vivida, enquanto fonte importante de conhecimento, pode constituir um objeto de estudo para a compreensão do conhecimento profissional e ação, da profissão, cultura e identidades profissionais, ilustrando os proces-

sos dinâmicos; a instrumentação técnica utilizada, conceptual e ética subjacentes às escolhas feitas e ao seu impacto no local de trabalho. A abordagem seguida neste artigo pretende dar um contributo para a divulgação da perspectiva intergeracional na análise das carreiras e competências de dois *cohorts* de bibliotecários portugueses no ativo desde a década de 1970. Este campo de investigação sobre as estratégias reflexivas de desenvolvimento pessoal e profissional⁴ contempla muitas áreas ainda por desbravar, a merecer a atenção por parte dos jovens investigadores.

Ciência da Informação: a (re)emergência da experiência e reflexão dos profissionais

Sendo uma profissão ligada à utilização e gestão da informação, os bibliotecários integram o grupo de profissionais com um historial de transições associadas a mudanças de tecnologia e a comportamentos informacionais dos seus utilizadores, tendo desde os anos 60 sido diagnosticada a necessidade de um novo profissionalismo com o alargamento de fronteiras de actuação. Thompson (1967) realçou a importância das unidades funcionais de fronteira que lidariam melhor com as incertezas e ameaças complexas do meio-ambiente e Rayward (1969) observou a nova incerteza bibliográfica para a qual a profissão deveria ter uma resposta. Dedicado à história da Informação e da Ciência da Informação, este autor realçará, mais tarde, a sua importância para uma melhor compreensão das dinâmicas profissionais: «Managing information has a long and interesting history to some extent obscured by the circumstances of the different linguistic practices of the past. It is intimately bound up with the cultural imperatives, the modes of thought, belief and investigation, the interrelated economic, social, political, administrative, recreational and educational systems that are characteristic of different times and places. We believe the historian of information science must understand that as a condition of their organization, reproduction and control, all societies have evolved their own distinctive ways of managing information. He must recognize that what constitutes information, what it may be called, the practices adopted for its representation, communication and use, may change from one historical context to the next, from generation to generation, from

4 Bates (2012: 11) refere que «every profession necessarily has that body of general knowledge, which consists of theory, research, practice-based principles, and the long experience and reflection of the senior practitioners».

one way of thinking about the world to another. It is, however, always necessarily present and in play» (RAYWARD, 1996: 11).

São considerados fundamentais os aspetos ligados à identidade, definição, práticas e processos, características formais e informais, visão das dependências, abordagens e metodologias e suas manifestações conceptuais e disciplinares, dando origem ao que apelida de segunda *viragem histórica*: «This historical turn requires that one look directly at the emergence of sustained interest specifically in the history of information and the systems within which information is constituted and represented» (5).

A discussão da história, convenções, tensões essenciais, debates/controvérsias e os conceitos e ideias chave são considerados a *viragem convergente*, podendo existir dinâmicas divergentes e em diferentes direções. Uma *viragem* é considerada uma interrupção cognitiva numa tradição investigativa (NOLIN, 2007) com grande impacto na Ciência da Informação, uma «heterogeneous research area, influenced by so many and so very different strong research traditions». Para Nolin, uma mudança de direção pode ser considerada uma *viragem* «one which moves the fold away from a divergent identity and toward a more integrated and convergent identity».

Outros movimentos de viragem no campo profissional são identificados por Nolin e Åström, (2010): a VIRAGEM COGNITIVA (*cognitive turn*) (BELKIN, 1990; INGWERSEN, 1992), considerada como tendo sido iniciada nos anos 70 (CAPURRO, 1992); a VIRAGEM INFORMACIONAL (*informational turn*) (WOUTERS, 2007); a VIRAGEM CENTRADA NO UTILIZADOR (*User centered turn*) (ZWEIZIG, 1976; DERVIN, 1989; DALRYMPLE, 2001; TALJA; HARTEL, 2007); a VIRAGEM EPISTEMOLÓGICA (*epistemological turn*) (BRIER, 2003); a VIRAGEM PRAGMÁTICA (*pragmatic turn*) (HJØRLAND, 2002). Uma nova viragem vem ganhando dimensão, a das PRÁTICAS (*practical turn*) incidindo sobre os processos de fazer, conhecer e organizar a informação, num retorno à reflexão sobre as competências profissionais (HUIZING; CAVANAGH, 2011).

Michel Menou (2008) sublinha o *carácter endémico da crise na profissão* e a sua continuidade ao longo do tempo, constatando a frustrante luta por uma visão consensual da informação, do seu papel na sociedade e na economia e pelo reconhecimento social dos diferentes ramos profissionais da atividade informacional, chamando a atenção para cinco áreas problemáticas: a *promessa da Sociedade da Informação*; a *omnipresença dos papéis e funções da informação*; a *rigidez na educação e pesquisa I-D*; a *implosão do campo profissional* e a *perda de campos*

comuns e, finalmente, as vias para a *reconstrução de um campo das Ciências da Informação*.

Vários autores têm debatido esta questão, nomeadamente Buckland (1996, 1999), Apostile e Raymond (1997), Raymond (1997), e Hjørland (2000) que realçam os vários usos do paradigma da informação como indutores de algum descrédito para a profissão, afetando o discurso profissional, a educação e as relações com outras profissões, como a gestão, o jornalismo, e profissões TIC, com impactos negativos na falsa identidade de papéis e na sua diminuição (RAYMOND, 1997), numa ilusória fusão de diferentes paradigmas (WILSON, 2000). Um desses paradigmas é a interação entre o paradigma da biblioteconomia e o da Ciência da Informação, ainda em construção fragmentada. Outro paradigma, é a ligação com o campo das TIC. Este tema é amplamente desenvolvido por Cordeiro (2005) que analisa as relações existentes, encontrando as causas para a falta de integração e maior convergência inter-disciplinar na *cultura profissional de todos os profissionais intervenientes*. Outra razão encontrada reside na *ausência de perspetivas comuns*: «the field analysed have different populations of 'producers' and 'consumers'. These populations overlap little, so there is a lack of a critical mass of sources for integrative perspectives. Different professional or academic groups have different perspectives of some common problems and objectives, or similar general perspectives but taken from different standpoints, focusing on different selection of matters, thus producing more or less different understandings. [...] For LIS, the situation suggests that intermediate operators for conceptual communication are missing in the relationships with other fields that are the main providers for knowledge about IT». (165-166).

Finalmente, as relações com a *gestão do conhecimento* são também alvo de interesse de várias comunidades, sendo considerado um domínio profissional dos bibliotecários (KOENIG, 2005; HOBHOM, 2004, MARTIN; HAZERI; SARRAFZADEH, 2006, ROOI; SNYMAN, 2006) na linha de Choo (2002) «to reinvent their roles, information professionals need to move from being information custodians to knowledge partners who have the entrepreneurial energy, the business knowledge and the specialized skills to lever the power of information. This attitudinal shift and role redefinition must take place in a framework of a deeper and more complete understanding of how organizations create, share, and use knowledge. KM is not the domain of a single profession but is the result of collaboration across multiple streams of expertise.» (103).

Explorando as estratégias futuras para a área profissional na Ciência da Informação, Nolin e Åström (2010) defendem que devem ser enfrentados os dez tipos de problemas que tornam a atual crise *fragmentada e apostar na transformação da competição em colaboração epistemológica*:

- **Problema de dependência externa** – por a origem da profissão estar ligada às práticas profissionais exteriores ao meio universitário;
- **Problema de maturidade** – originada pela visibilidade tardia do ensino universitário;
- **Problema de dependência interna** – originada pela ausência de tradição, estando dependente dos contributos de outras disciplinas;
- **Problema de identificação** – originado pela indefinição teórica no seio da Ciência da Informação e Biblioteconomia;
- **Problema de heterogeneidade** – pela diversidade de tópicos que abrange;
- **Problema de interdisciplinaridade** – pelo nível de interação entre diferentes áreas de conhecimento ser relativamente baixo, sendo mais multidisciplinar do que interdisciplinar;
- **Problema de divergência** – pela tendência para subdisciplinas saírem para outras áreas disciplinares, aumentando a fragmentação e estabelecendo uma forma de autonomia em relação às áreas core;
- **Problema de competição** – por nos últimos anos outras disciplinas se terem interessado pela informação como tema de investigação, dando origem a interessantes formas de colaboração ou a formas agressivas de invasão dos campos disciplinares;
- **Problema da dimensão** – por as instituições desta área de investigação possuírem reduzidas dimensões, lutando com problemas vários para garantir a continuidade e recrutando elementos externos para satisfazer objectivos académicos;
- **Problema de dispersão** – pela inexistência de linhas de investigação fortes e estratégias sólidas, o que origina destinos diferentes para as instituições.

Na sua visão, estes autores questionam as fronteiras da profissão e do seu ensino afirmando que «the establishment of LIS boundaries has become

increasingly important due to an increased competition from other disciplines. However, considering the problems of reaching consensus on the definition of LIS, we must ask: to what extent is LIS able to maintain those boundaries?» (13) salientando ainda a crescente exportação de ideias do setor para outros campos profissionais na última década, como o demonstram Cronin e Meho (2008) através do registo de contributos na ciência computacional e estudos de gestão. Outra questão apontada é o interesse pelas outras áreas, defendendo que «LIS scholars need to look for alternative objects of investigation, turning the focus to human and user aspects of information systems. Meanwhile, psychology has taken an increasing interest in issues on representation and organization of knowledge, management studies scholars are important contributors to information management literature; pedagogy deals with the use of information as an aspect of learning and sociology leads the academic discussion on the information society.» (14).

Para Curral e Moses (2008) as tecnologias podem ter um duplo papel na mudança epistemológica e na extensão das práticas profissionais, criando uma nova fase na profissão, *interligando práticas de arquivistas, bibliotecários e museólogos* e colocando novas questões: «In a digital environment where there are no physical strong rooms, information professionals can no longer claim a monopoly of custodianship. If physical custody of objects ceases to be a core purpose, where does that lead the information professions?» (69).

Marcia Bates, uma importante investigadora na área da Ciência da Informação, com trabalhos de destaque desde 1960, realizou o seu discurso de final de carreira em janeiro de 2012, tendo escolhido o tema das **Profissões da Informação** como uma chamada de atenção para as questões profissionais emergentes. Referindo-se especialmente aos bibliotecários, arquivistas e museólogos, considera determinante o conhecimento e compreensão dos vários contextos históricos em que surgiram e se desenvolveram para uma melhor definição dos caminhos futuros, sendo reconhecidos e expressando a sua importância: «The institution-based professions arose in the nineteenth century because those institutions were needed to store the materials; thus the institutions became the organizing principle for each of the respective professions. In the 20th and 21st centuries, because of the power of the various information technologies we have, information can be seen in a more unified way, as pervading our lives and society, and requiring a sophisticated understanding of information behavior and of the numerous technical options for storing information, relatively independently from their storage in

specific institutions. So the more recently developed fields do not focus so much on particular institutions. Again, each field reflects the operative circumstances at the time of its founding.»

Não se pode caracterizar o conhecimento profissional sem ter em conta o modo como **este é aprendido e usado** (ERAUT, 1996). Lahary (2005) no seu estudo sobre cinco gerações de bibliotecários retrata aquilo que apelida de *fosso geracional das práticas profissionais* ao exemplificar a construção do conceito de público. Embora todos usem essa palavra, para os profissionais mais antigos ele é associado a serviço público, enquanto as restantes gerações falam de público enquanto objecto diversificado quanto às suas necessidades de informação, num ideal de democratização da cultura⁵.

Nesta linha de investigação enquadra-se também o estudo longitudinal de Kuhlthau (2004) sobre os bibliotecários, comparando profissionais experientes e iniciados nas suas abordagens às tarefas de trabalho. Os resultados apresentaram diferentes objetivos entre as duas gerações: «The novice was looking for the right answer. The expert was seeking to add value to the client's knowledge.» (171). Para a autora, «these information goals result in a very different outcome within the same assignment. The concept of information goals and tasks are good examples of concepts that are easily applied to more than one area of library and information science and are emerging as important for developing collaboration across branches of the field.» (4).

Para Kuhlthau (2004: 8) a grande mudança teórica do setor «is to bring together the allied areas of the field into an overarching conceptual framework that represents the unified whole», sendo a grande questão centrada na capacidade do setor desenvolver esta estratégia e abandonar a linha de atuação fragmentada (NOLIN, ÅSTRÖM, 2010).

A *construção da profissionalidade é um processo social* que se desenvolve por intermédio da socialização profissional e pela *atividade* estratégica de construção de um espaço próprio, o que pressupõe um *território delimitado, por força da cons-*

⁵ Sobre esta questão, Anne-Marie Bertrand (2003) refere três culturas profissionais coexistentes em França: o *discurso miserabilista*, que cultiva uma imagem mítica do público e se atribui o dever da democratização cultural; o *discurso da resposta à procura*, preocupado com a satisfação dos utilizadores numa lógica de ação pública e, entre os dois discursos, uma minoria de profissionais ainda permanece agarrado à ideia de que oferece coleções e serviços, a partir das quais a orientação deve ser associada a uma *revisão crítica e as escolhas políticas assumidas*, constituindo um instrumento de emancipação social da profissão (ION, 2008).

tuição das trajetórias, da formação e consolidação de referenciais identitários. Contudo, as posições dos indivíduos detentores de um mesmo conjunto de saberes podem não corresponder, a um mesmo conjunto de referenciais porque podem divergir, quer ao nível das trajetórias dos indivíduos, quer ao nível das transformações estruturais que ocorrem nos grupos profissionais, com vários *impactos nas identidades profissionais criadas ao longo da carreira.*

A noção identitária de cruzamento de fronteiras profissionais tem vindo a emergir como uma necessidade de convergência (WILSON, *et al.* 2006) e um imperativo decorrente das suas competências «*librarianship should be the empowering partner of all professions in the age of information and knowledge*» (BUNDY, 2003) e da mudança do setor que requer um maior número de competências transferíveis. Cunha (2009) questiona-se sobre como se efetuará a convivência entre as diferentes especialidades profissionais e qual o campo profissional dominante. Classificando o tempo atual como um tempo de perplexidades, esta autora considera coexistirem numa amálgama transdisciplinar profissionais de informática, gestores, documentalistas, bibliotecários e profissionais da comunicação, entre outros e procura antever a dinâmica de funcionamento futura: «*Esse diálogo, esta colaboração entre profissionais tão díspares e ao mesmo tempo tão próximos, serão profícuos, serão produtivos? Tudo indica que desses diálogos, destas confluências inter e transdisciplinares, destas experiências surgirão novas profissões híbridas e distintas.*» (102). O caminho passa por a profissão «*saber transitar*» neste novo cenário, ocupando um lugar de destaque pela experiência no terreno, complementada por novas competências, sendo que o desenvolvimento dos novos lugares destas profissões pode ser um processo lento e sob forte questionamento ao ritmo do avanço tecnológico. Deixa ainda algumas questões para reflexão profissional: as profissões da informação irão manter-se idênticas? Que transformações são necessárias? Como prevêê-las?

A identidade da comunidade profissional é questionada por Weissinger (2003) quando afirma que é preciso aprofundar a sua existência, enquanto detentora de uma visão distinta: «Numerous articles about the field's Professional image and status attest to this as does the lack of consensus about Professional core values. [...] Rather than belonging to a scientific or strictly Professional community with a distinctive Professional worldview, it is more accurate to say that librarians belong to a much broader community or, perhaps, to multiple communities.» Tarin (2006) prefere abordar o tema considerando a *existência de múltiplas facetas identitárias.*

As mudanças do trabalho são também determinantes para a análise desta problemática (STOKKER; HALLAM, 2009), nomeadamente o interesse no *planeamento dos recursos humanos*, na avaliação dos fatores tradicionais, de convergência e de oportunidades e na necessidade de se desenvolverem PLANEAMENTO ESTRATÉGICO, AVALIAÇÃO CONTÍNUA E TRAÇAR CENÁRIOS para o futuro em áreas como:

- **Novos perfis profissionais e o seu nível de empregabilidade** – Num contexto de grandes mudanças sociais e económicas, as modalidades de desenvolvimento de competências de Informação-Documntação durante a última década pouco têm em comum com as desenvolvidas no passado. Os perfis e competências dos profissionais de I-D têm sido sucessivamente apresentados: o *referencial de competências e empregos* (ADBS); *Euro-referencial I-D* (ECIA); *Body of Professional knowledge* (CILIP); *Shaping the future: ASERL's Competencies for research librarians*; *Competencies for Information Professionals* (SLA)⁶; *Guidelines on Cultural work within the Information Society* (Conselho da Europa); *Guidelines for Professional Library/Information Educational Programs* (IFLA); *Bibliofil – Le referentiel de la filière bibliothèque* (DPMA); *Core competencies of Librarianship* (ALA); *Career Pathways* (ALIA); *The skills, role and career structure of data scientists and curators: an assessment of current practice and future needs* (JISC)⁷; *Competency index for the library*

6 Rebecca Jones (2003), um dos elementos do grupo de trabalho refere que desde 1991 que a SLA trabalha a sua visão partilhada de competências: «Putting our knowledge to work, with its emphasis on evidence-based practice, was also found to be highly relevant. Evidence-based practice involves consciously and consistently making Professional-level decisions that are based on the strongest evidence from research and best practice about what would work best for our clients. [...] In the Information and knowledge age, specialists in information management are essential – they provide the competitive edge for the knowledge-based organization by responding with a sense of urgency to critical information needs. Information, both internally and externally produced, is the lifeblood of the knowledge-based organization and essential for innovation and continuing learning. Information sharing is also essential for any organization that is attempting to understand and manage its intellectual capital, often in a global context. »
(3). Esta metodologia de trabalho baseada em evidências tem sido considerada uma estratégia facilitadora, mas não conseguiu ainda uma aplicação generalizada no grupo profissional, existindo muitas barreiras: **conhecimento, cultura, motivação, relevância, publicação, leitura, terminologia, atividade, educação e tempo** (BOOTH, 2011).

7 Neste modelo são propostos novos papéis/novas carreiras por Swan e Brown (2008) ligados à criação, gestão, curatoria e preservação de dados. Nicolaie e dados. Nicolaie (2010) reforça a convergência de perfis profissionais existentes neste modelo entre bibliotecários, arquivistas e museólogos em aspetos

field (OCLC)⁸; *Federal Librarians Competencies* (Library of Congress); *Library and Information Science Education 2.0 project, Core competencies for 21st century* (Carl librarians); *New roles for new times: digital curation for preservation*. Sobre as principais tendências também têm sido realizados importantes trabalhos: *OCLC 2003 – Environmental Scan*; *OCLC 2005 – Perceptions of Libraries and Information Resources*; *The future of Human Resources in Canadian Resources*; *European Curriculum Reflections on Library and Information science Education* (Royal School Of Library and Information Science, 2005); *A imagem das competências dos profissionais de Informação-Documentação* (OP-ID, 2006), *Bibliothécaires en prospective* (DURAND, PEYRIÈRE; SEBAG, 2006), *Estudio Fesabid sobre los profesionales de la información: prospectiva de una profesion en constante evolución*⁹ (FESABID, 2011) ou ainda a ação do Grupo ThinkEPI – estratégia y prospectiva de la información, desde 2007. A discussão do âmbito e direcção do futuro da profissão e dos serviços da biblioteca está no centro da agenda profissional¹⁰ (BROADY-PRESTON; COSSHAM,

particulares: «The experts managing data gradually traverse the boundaries of their base specialisation and slowly are turning into data scientists; they have their scholarly roots in one domain but they tend to open and embrace adjacent fields quickly usually following the institutional needs of solving information management situations; they do not have a clear career path and are easy caught on the border of different many little data managing crisis; They find it difficult to retain a feeling of continuous build-up of skills as the opportunities for training are rare or the funding in these regards is scarce» (16).

⁸ São apresentados seis grupos de macro-competências: Gestão de biblioteca (onze domínios), Pessoal e interpessoal (seis domínios); serviços públicos (onze domínios); serviços técnicos (cinco domínios); Tecnologia nuclear (seis domínios); Sistemas TIC (doze domínios).

⁹ Entre as questões abordadas foram consideradas o auto-conceito profissional; a valorização da formação inicial e permanente; a perceção das necessidades formativas; a visão da relação com a tecnologia, a visão da situação profissional em geral; a visão da situação da organização; a visão da evolução do perfil profissional; a visão da evolução das instituições documentais e a visão da evolução dos serviços.

¹⁰ Deve também ser referida a organização *do European Librarian Theatre – First International and european focused sessions*, em 2009, visando promover uma visão europeia e comparações entre países. Entre os temas abordados destacamos dois: 1. – *European librarians in the future: comparisons across Europe* – discutindo quais os temas comuns na Europa sobre o futuro da profissão; as dificuldades para o futuro; estratégias de preparação e salvaguarda nacionais para a profissão e formas de recrutamento, 2 – *New roles for librarians: a country comparison* – discutindo a variedade de papéis e competências existentes, as formas de mudança e os relacionamentos com os utilizadores. Outras iniciativas relevantes têm sido levadas a cabo por associações profissionais como o CILIP e LIANZA. Sobre estas experiências Broady-Preston e Cossham (2011) consideram o desenvolvimento de esquemas de formação contínua formas de motivar e regenerar a profissão, podendo contribuir para a melhoria global da sua imagem.

2011) com algumas das mais importantes bibliotecas nacionais a marcar o seu posicionamento reflexivo, revendo e antecipando tendências colectivas: A British Library publicou a sua visão para 2020 (British Library Board, 2010), a National Library of Wales apresentou a sua estratégia até 2020 (National Library of Wales, 2010), a National Library of Scotland antevê os serviços até 2030; a National Library da Nova Zelândia desenvolveu o documento *New Generation Strategy to 2017* e a British Library em conjunto com a Joint Information Systems Committee (JISC), a Research Information Network, a Research Libraries UK e o SCOUNL encontram-se a desenvolver o projeto *A vision for the academic library and information services of the future* (2010-2011). De destacar também o projeto LIMES – *Library and Information Management Employability Skills* – uma das iniciativas profissionais levada a cabo no Reino Unido pela Universidade de Loughborough (2004-2006), tendo como objectivo criar redes e comunidades de práticas entre universidades da área I-D e de profissionais. Outro objetivo visou o diagnóstico dos *gaps* de competências no setor, envolvendo os cursos universitários, as associações profissionais (BAILER e CILIP) e os especialistas de agências de emprego. As suas áreas de intervenção foram: marketing; auditoria de informação; gestão de coleções; catalogação e indexação; atendimento; implementação e manutenção de sistema de gestão; marketing; negociação. Utilizaram o Portfolio de desenvolvimento profissional RAPID – *Recording Academic, Professional and Individual Development*. O projeto pode ser consultado em <<http://www.ics.headacademy.ac.uk/limes/>>.

- **Gestão das carreiras** – Apesar da gestão de carreiras ser uma preocupação recente no quadro da gestão das relações de trabalho, deve ser aqui mencionado os estudos pioneiros sobre padrões alternativos da carreira de bibliotecário: Koenig (1991) que referencia áreas de desenvolvimento da carreira fora das fronteiras profissionais tradicionais e a necessidade de desenvolver competências transferíveis; Robertson (1998) apresenta os casos de bibliotecários com carreiras alternativas, criando uma nova designação: «any librarian in an information-based job not traditionally recognized as standard or ‘normal’ could be considered a practitioner of alternative librarianship» (26). Uma síntese destas propostas pode ser encontrada em

Weech, Scott (2005) e continuada em obras mais recentes, como é o caso de Rimland e Masuchika (2009) para carreiras em áreas de negócio. A adoção de uma perspectiva pluralista tem como consequência a necessidade de reformular o conceito de carreira, de forma a transformá-lo num instrumento analítico ajustada a novas configurações. A proliferação de modos de inserção profissional, formas de mobilidade e trajetórias profissionais são comuns aos países desenvolvidos. Hall e Abell (2006) falam de um mercado *e-information*, difuso mas em que são mais valorizadas as competências de informação do que as competências TIC. Henninger, *et al.* (2011) e Moreira González e Vergueiro (2012) confirmam esta tendência de agregação de corpos profissionais através das competências. Gordon (2008) sintetiza as transições para as novas oportunidades de carreira, cobrindo áreas como avaliação dos pontos fortes e fracos e a conciliação de múltiplas competências em carreiras ponte/transição.

- **Posturas éticas na sociedade de Informação** – As mudanças de papéis e de valores não devem ser vistas como sinónimo de perigo de perdas de identidade, sendo que a investigação em torno dos papéis reflete maioritariamente esta tendência: «Aliás, num mundo em que a economia impera, os mercados são determinantes para a formação e mudança de valores em provavelmente todas as profissões. E os textos que tratam da relação de mercado e habilidades e competências raramente tratam das identidades e dos valores, mas de formar profissionais que respondam a esse mercado.» (WALTER, 2004: 295). Embora tenha havido um número de inquéritos sobre princípios éticos das bibliotecas, o mesmo não se aplica aos valores dos profissionais (DOLE; HURYCH, 2001). Um dos estudos referência é o de Burd (2003) que merece uma leitura atenta. Nesse estudo os bibliotecários expressaram o seu desejo de prestar um serviço excelente e uma forte dedicação para desenvolver o seu desenvolvimento profissional e competências, suportando o estudo de Finks (1989) na área dos valores de trabalho «which includes desires to be competent, to work well, to be successful, to have autonomy, to work in a supportive environment, to be committed to excellence, to be a life-long learner and to be willing to improve ourselves. It adds to his taxonomy the desire for cooperation, collaboration and teamwork.» (7). Outras referências são os trabalhos de Gorman (2000) e Hauptman

(2002), o inquérito internacional da IFLA (2002) coordenado por Robert Vaagan, a reflexão de McMenemy (2007) e o código de ética da ALA (2010), em que são apresentados valores profissionais de acesso, criação de cultura de leitura, difusão de conhecimento e literacia, neutralidade, confidencialidade e objectividade, qualidade e eficiência e respeito pelo copyright. Em Portugal desde 2000 que existe um código de ética profissional (coord. Vigário, 2000) que fornece orientação nos relacionamentos entre profissionais, com os utilizadores e com a informação. Para Walter (2004) estes estudos são importantes para compreender as identidades, servindo de impulso positivo/ negativo para a carreira e para a profissão. As novas gerações, incorporam o que percebem e incluem novos olhares e paradigmas. As questões relacionadas com a Sociedade de informação colocam a necessidade de novas revisões éticas. Para Capurro (2001) a ética da informação é a forma de reflexão sobre as possibilidades de realização da liberdade humana em contextos informacionais, bem como a troca, combinação e utilização desta informação. Floridi (2010, 2012) tem vindo a desenvolver o conceito de *infosfera*, visando representar o complexo ambiente informacional de produção e consumo da informação. Este ambiente tecnológico condiciona três aspetos: a informação como recurso ético, a informação como produto ético e a informação como alvo ético, perspectivados no Modelo RTP – Resource-Product-Target, uma vez que as questões éticas ainda não registam dinâmica de discussão convergente. Uma outra área de investigação emergente é a da *ética criativa* (FLORIDA, 2002) em torno da identidade e valores da classe criativa, nomeadamente o culto do estilo individual, enquanto expressão da criatividade; auto-afirmação, aceitação da diferença e desejo de experiências multidimensionais, trabalho informal e autonomia: «Where people once found themselves bound together by social institutions and formed their identities in groups, a fundamental characteristic of life today is that we strive to create our own identities. It is the creation and re-creation of the self, often in ways that reflect our creativity, that is the key feature of the creative ethos» (FLORIDA, 2002: 7).

- **Valor das competências** – O conceito de valor das competências de informação é ainda pouco explorado na investigação e deverá estar

associado à análise do valor da informação para o utilizador e a teorias materialistas, idealistas e críticas (WEISSINGER, 2005). O valor dependerá da perceção do utilizador. Saracevic e Kantor (1997) abordam os diferentes tipos de valor: «In other words, the value of being informed is intrinsic. The value of information is extrinsic or instrumental. The value of an information service is contributory. The value of an information object may be inherent [...]. It is hard to show the intrinsic value of being informed of the inherent value of an information object. [...] This last aspect of contributory value is a most important concept when studying value of library and information services.» A sua ligação à produtividade tem sido amplamente estudada desde os anos 70, sendo uma das linhas de investigação atuais, o estudo dos impactes das bibliotecas, nomeadamente as mudanças nas competências, atitudes e comportamentos e sucesso na investigação, estudo e trabalho (POLL, 2005; MARKLESS; STREATFIELD, 2006; STREATFIELD; MARKLESS, 2009; KOLTAY; LI, 2010). A profissão I-D insere-se nas atividades enquadradas no setor cultural, um setor em mudança de paradigma no desenvolvimento económico e social, para integrar crescentemente novas dimensões culturais e criativas, num movimento de aglomeração e aproximação de atividades, profissões, ambientes e comportamentos, implicando o reforço das condições de atração de profissionais dos setores da cultura com competências para «criar novas formas significantes» (FLORIDA, 2005).

- **Identidade profissional** – As referências com múltiplos significados ao profissional e ao profissionalismo são uma constante desde a década de 80, chegando a ser afirmado por Kennan *et al.* (2006) existir uma falta de clarificação sobre competências e qualificações e emergindo um «composite information Professional with a cross section of all information skills» (194). A questão da identidade profissional dos profissionais de I-D tem sido bastante debatida nos últimos anos, nomeadamente o processo de profissionalização e o papel na sociedade, a vulnerabilidade da profissão e a competição com outros grupos¹¹, bem como um dos «campos de batalha» mais

¹¹ Mueller (2004) e Walter (2004) consideram que a identidade dos bibliotecários tem vindo a ser alterada por competição de outros grupos, confirmando-se a tendência de que cada vez mais se desenvolvem identidades segmentadas e múltiplas num único profissional nas várias situações da vida e em

- antigos na profissão, as alterações curriculares necessárias¹². É importante referir que os países possuem diferentes tradições educacionais neste campo profissional, com impactos diferenciados nas suas estratégias nacionais. É também o caso da União Europeia, como é referido por estes autores: «Some countries have a well established tradition in LIS university programmes, while others have just recently established LIS programmes at the university level. Labour markets are also very different in each region, and the LIS programmes have to be aware of the local/regional labour market.» (25).

Esta fase de transição envolve a identificação e exploração de novos e diferentes modelos mentais na profissão¹³ (PARTRIDGE, 2011), tornando-se, assim

diferentes grupos. A autora dá o exemplo da transformação dos cursos de Biblioteconomia em Ciência da Informação, redimensionando outro tipo de identidades. A profissão ainda procura uma identidade «conforme atestam os vários textos que discutem papéis, funções, habilidades, currículos, ideais e, principalmente, mercados potenciais de actuação.» (WALTER, 2004:292). Os interesses que permeiam estes processos são transversais às profissões, significando maior ou menor poder na disputa dos mercados, implicando refletir sobre o núcleo de competências a permanecer ou a alterar, pela revisão do corpo docente, marketing profissional e práticas profissionais.

¹² Este tema é muito amplo, abrangendo várias situações à escala nacional, profissional e internacional. Em Portugal, o Conselho Superior de Bibliotecas criou em 1995 um grupo de trabalho para propor medidas relativas à formação e aptidões do bibliotecário na emergente sociedade da informação, contribuindo para a modernização das bibliotecas. Para Barrulas (1996), membro do conselho, deveriam ser considerados 3 eixos: mercado, concorrência e recursos, alertando para a concorrência, entre universidades mas também entre áreas de estudo e investigação que confluem no domínio da informação. Defendia também a existência de um corpo docente em exclusividade, afirmando que o mercado e a concorrência serão no médio e longo prazo, os agentes penalizadores de soluções que não considerem a qualidade e as saídas profissionais. O processo de Bolonha congregou todas as partes interessadas numa discussão em torno do Ensino Superior em Informação e Documentação. A APBAD organizou a Conferência *Os profissionais da Informação em Contexto Europeu: perfis, formação, mobilidade* (2005) e convidou os diretores dos diversos cursos de formação superior para refletirem sobre duas questões: como viam a formação BAD em Portugal face às mudanças previstas e como os cursos se iriam adaptar a elas. A APBAD considerou uma oportunidade para a melhoria da qualidade, designadamente da estrutura e dos conteúdos curriculares, do corpo docente, da metodologia de ensino-aprendizagem, da base científico-didática e da promoção da investigação. A maioria das propostas apresentadas utiliza o *Euro-referencial de competências I-D* como base de desenvolvimento curricular. Para mais informação ver *Cadernos BAD* (2006, 1).

¹³ Nesta revisão deverão ser incluídas as questões do acesso público e privado à informação nas novas dinâmicas do mercado da informação e a necessidade da criação de empresas de serviços de informação enquanto forma de ocupação de um território empresarial ainda por explorar (BAIGET, 2007).

primordial, identificar as competências essenciais no desenvolvimento da carreira de cada profissional e as formas como constrói o seu património pessoal e o capitaliza ao longo da vida (PINTO; OCHÔA, 2006).

Uma das áreas não exploradas em Portugal diz respeito ao estudo das razões da escolha da profissão. Cabral (1996) referia que «são obscuras as razões que levam o cidadão comum a optar por esta profissão embora os porquês da decisão sejam muito importantes pelas repercussões sociais. Não correspondendo a nenhuma chamada, qual o facto então que impele para esta carreira? Faltam estudos e os inquéritos existentes não são fiáveis. Será o gosto pelos livros? Será a esperança de que o ambiente profissional traga a tranquilidade ambicionada? De que se conseguirá, por esta via (julgada) calma, escapar à tensão e competição desenfreada que se ouve referir a propósito de outras profissões? [...] Por acaso, teremos bibliotecários que escolheram a profissão como um mal menor (i. e. tenho que fazer alguma coisa, vou ser bibliotecário) ou por exclusão de partes (i. e. não gosto disto, não posso ser aquilo, não consigo ser aqueloutro, então vou ser bibliotecário)?» (43). É imprescindível a existência de estudos nesta área, como o provam Hallam e Partridge (2005: 2): «the future of the profession itself is closely aligned with the quality of the students graduating from the library and information science (LIS) courses».

Várias investigações¹⁴ têm posto em evidência que as múltiplas competências dos profissionais de I-D continuam a ser pouco conhecidas, tanto pelos seus utilizadores como pelos empregadores e que um foco de tensão profissional constitui a estratégia que garante o reconhecimento social: «passer du non-dit à l'explicite, passer du silence et de la modestie à l'affirmation» (BERTRAND, 2003). Segundo Boraud-Membrède (2009) os bibliotecários falam do seu trabalho e pouco da sua profissão, confirmando a visão de um «métier introuvable» (BERTRAND, 1995) e a própria história da profissão, cuja auto-

14 Um estudo marcante é o da imagem e dos papéis que os bibliotecários assumem (ARANT; BENE-FIEL, 2002) que apresenta as percepções dos profissionais e dos utilizadores em relação às atitudes comportamentais e competências, bem como imagens no cinema, na literatura, estereótipos e projeções para a carreira. Veja-se o estudo de Kneale (2002) que conclui que uma percepção generalizada junto dos utilizadores é a de que qualquer pessoa que trabalhe numa biblioteca é um bibliotecário e frequentemente ficam surpreendidos pelo tipo de formação especializada que um bibliotecário possui. E conclui: «In some arenas we are changing how patrons view us, but only in a few... and it's happening very slowly. Do we ourselves feed and reinforce the negative image of librarians today, by not being more 'in your face' about we are and what skills we bring to the party? How can we encourage people to see us technologically savvy, while at the same time keeping our traditional skills?».

mização é relativa, por ocupar uma posição intermediária (SEIBEL, 1988), em busca de uma legitimidade disputada do exterior e contestada interiormente. Para esta investigadora, a imagem do bibliotecário erudito encontra-se obsoleta e a inovação necessária à profissão implica **uma reflexão na ação, sobre a ação e sobre as representações que os bibliotecários fazem das novas técnicas nas formas como lidam com as práticas profissionais respeitantes aos documentos e aos públicos.**

Esta profissão é conhecida pela variedade de perfis profissionais tradicionais (bibliotecário, arquivista, documentalista), estando dependente de modelos formativos¹⁵, empregos e desempenhos sem grande visibilidade social. Para Storey (2009) citado por Baiget (2011) devem ser realçadas oito qualidades positivas dos bibliotecários que os distinguem de outras profissões: «1. Graduados con conocimientos en TIC listos para trabajar en bibliotecas y construir para las futuras generaciones de lectores, dispuestos a embarcarse en un camino de enseñanza y aprendizaje permanente. Gente que interactúa con los profesionales de las TIC en un terreno común, pero que llega a las reuniones conjuntas con un programa al servicio de la biblioteca. 2. Ilustrados en el sentido más antiguo y general de la palabra. Necesitan saber algo sobre los libros y su historia intelectual. 3. Ellos mismos buenos lectores. Uno de los principales atributos profesionales que tenemos es que la gente piensa que

¹⁵ A formação específica na área da documentação-informação teve início em meados de oitocentos em bibliotecas e arquivos, formando profissionais em que os conteúdos curriculares assentavam num modelo historicista (Paleografia, Diplomática, Bibliologia, Arquivologia e Sigilografia), complementado posteriormente pela ênfase na normalização e procedimentos de tratamento de informação. Nos finais do século XIX surgem as associações profissionais na Europa (1895) e nos Estados Unidos (1876) que se destacam pela promoção de cursos de formação. Na mesma linha de atuação surgirá a BAD – Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas em 1973. O ensino universitário destinado a estes profissionais só ganhou relevo em 1926 e só na década de 40 se generaliza, com destaque para os cursos médios (Undergraduate Major in Librarianship), superiores (Bachelor's) e pós-graduação (Master Degree). Para Malheiro da Silva (2005), em Portugal ainda predomina o paradigma tecnicista, empírico-patrimonialista e custodial, surgindo como a função justificativa da existência de Arquivos e bibliotecas, sustentando-se visões parcelares entre valor probatório *versus* valor informativo e intelectual, verdade administrativa *versus* cultura científica e técnica, vontade de instruir *versus* intenção de entreter. Ribeiro (2004) afirma a necessidade dos profissionais apostarem no reforço da sua identidade epistemológica, através do investimento académico na Ciência da Informação. Um outro problema pode ocorrer, à semelhança do que é apontado no caso dos formadores de professores: na transição para funções no ensino superior, muitas vezes sem apoio e orientação, um profissional bem sucedido pode não corresponder às competências necessárias à docência, havendo por isso uma importante ligação entre a aprendizagem dos futuros bibliotecários e a dos seus formadores.

leemos mucho. 4. Profesionalmente tienen una perspectiva global. Continuamente comparan sus bibliotecas con otras del mismo tipo en cualquier parte del mundo e importan las mejores prácticas. 5. Sentido de la importancia del trabajo, junto con un sentido de la proporción, sentido del humor, sentido del decoro, sentido de ocupar un lugar único en su universidad y de que su universidad es un lugar único, y por encima de todo, un sentido de maravillarse de las novedades junto con el sentido común de lo práctico. Por ejemplo, al considerar la adopción de nuevas tecnologías, tienen mucho cuidado para garantizar que funcionen y que aportarán un beneficio duradero y sostenido. 6. Totalmente comprometidos con el libre flujo de información, el acceso abierto, la libertad de información, especialmente frente a las presiones del mercado internacional global y la comercialización de la información a través de la Web. 7. Expertos en relaciones públicas, participando plenamente en la promoción de sus servicios en las comunidades de lectores. 8. Vigilantes del gasto de dinero público cuando se trata de negociar con los proveedores comerciales» (13). Na obra *No brief candle: reconceiving libraries for the 21st century* (2008: 64) defende-se que os bibliotecários devem exigir mais das suas publicações profissionais and «should publish widely and often on intellectual and philosophical issues facing the profession and scholarly communication and research in general, publish in journals outside the profession, and contribute to conferences outside the profession.» Broady-Preston e Steel (2002) salientam a importância do marketing na gestão da imagem profissional e da qualidade dos serviços prestados.

A dinâmica da aprendizagem ao longo da vida é uma estratégia europeia para o desenvolvimento profissional, que importa também avaliar. Ian Johnson (2008) coloca várias questões importantes:

«In an increasingly complex environment, where the skills of the reflective practitioner have to be applied to significant investment decisions, will employers value the high level of expertise in the systematic collection, analysis and interpretation of evidence to resolve problems in systematic collection, analysis and interpretation of evidence to resolve problems in service development and delivery that is developed at Doctoral level, and encourage and support staff to move in this direction? Much has been written about evidence-based practice in other professions, and libraries support for it, but have we internalised and promoted this concept ourselves?» (17).

Na linha do desenvolvimento profissional Fisher, Hallam e Partridge (2005) defendem estratégias pessoais e coletivas para o reconhecimento da *profissão aprendente* (*learning profession*) que importa também definir.

Estudar a evolução das carreiras é por isso uma dimensão com interesse crescente, a par da análise sociológica da profissão (BORGES, 2008). Várias áreas de investigação convergem na análise dos saberes profissionais sublinhando vários aspetos (CARIA, 2002, 2008)¹⁶:

- As dimensões reflexivas e interativas do social;
- A análise dos processos identitários;
- A análise dos processos formativos e desenvolvimento da profissionalidade;
- A análise das relações entre poder e conhecimento;
- As formas de academização dos saberes profissionais e relações das profissões com a ciência;
- O estudo dos processos de construção sócio-histórica dos grupos profissionais;
- A análise do uso do conhecimento e da racionalização da cultura profissional.

O uso do conhecimento envolvido na reflexão institucional permite ainda identificar/desenvolver o sentido interpretativo e o sentido estratégico dos bibliotecários, associando dinâmicas sociais relativas aos efeitos das trajetórias profissionais de determinados indivíduos; aos efeitos das posições sociais intermédias nas relações intra-grupo; aos efeitos de desfasamentos de poder entre posições sociais e poderes sociais dos mesmos indivíduos em determinados contextos; aos efeitos da atualização de rotinas e regras face a mudanças sociais de vários tipos (CARIA, 2002).

¹⁶ Desde 1999 que se desenvolve em Portugal uma linha de investigação sobre o trabalho e o conhecimento em grupos profissionais, com a participação de investigadores de várias origens institucionais e disciplinares – *Análise Social do saber profissional em trabalho técnico – intelectual*. Têm abordado as seguintes temáticas: a análise sócio-histórica de institucionalização de grupos profissionais na articulação entre associações, Estado e processos de socialização escolar e não escolar; a análise dos processos de construção identitária individualizada, relativos à articulação das trajetórias sociais com as modalidades de integração dos profissionais nos mercados de trabalho e nas culturas organizacionais.

A história de vida e o estudo das narrativas são fundamentais para o estudo das trajetórias e carreiras profissionais, nomeadamente dos padrões emergentes de competências e conteúdos de formação, valorizando o percurso profissional auto-gerido e as modalidades inter-pares.

Perspetivas intergeracionais

Para além da história das profissões e da análise sociológica dos seus modelos de profissionalização em cada país, a perspectiva de análise do curso de vida tem vindo a atribuir uma *maior atenção para as diferenças entre cohorts e a sua reação perante os modelos de trabalho e carreira* (VENDRAMIN, 2008). Essas diferenças podem existir desde as expectativas quanto à profissão até ao futuro das suas carreiras (RIVERIN-SIMARD, 2000), sendo necessário estudar transições, trajetórias e carreiras para compreender as suas implicações no futuro, desde relações inter-geracionais e coesão social até à equidade geracional.

Segundo Bengston e Aschenbaum (1993: 11) destacam-se quatro temas na análise social e de políticas para definir geração: 1. geração como uma *cohort* de idade, operacionalizada como um grupo nascido entre um intervalo de cinco ou dez anos – critério utilizado para análises macrosociais; 2. geração como uma linha descendente de parentesco operacionalizada como sucesso social/biológico e utilizado para análises em nível micro; 3. geração como geração histórica ou subgrupos de *cohorts* de idades (elites), operacionalizada como um movimento social, conduzido por subgrupos etários em níveis macrosociais de análise; 4. geração como um grupo de idade operacionalizado por *cohorts* e um nível macrosocial de análise.

Duas correntes de debate intergeracional pautam a análise: a sociologia da estratificação por idades e a economia política do envelhecimento. O modelo de equidade intergeracional assume que as divergências entre os grupos de idade são marcantes, competindo jovens, adultos e idosos por recursos escassos. Chauvel (2002) classifica ainda as trocas entre gerações em seis dimensões: estrutural, associativa, afectiva, consensual, normativa e solidariedade funcional.

A mobilidade intergeracional no trabalho e a análise dos seus fluxos tem vindo igualmente a receber atenção por parte dos investigadores¹⁷. Verdamin

¹⁷ Nos estudos norte-americanos e australianos existe uma linha de abordagem dos temas ligados à gestão dos recursos humanos que destaca as múltiplas gerações que compõem os profis-

(2008) estudou os tipos de relações face ao trabalho por parte de três grupos geracionais (com menos de trinta anos; entre os trinta e cinquenta anos e acima dos cinquenta anos), estabelecendo uma tipologia de envolvimento que apresentam «visions of work, expectations of work, visions of career and management, relationships in knowledge and learning and specific expectations towards public policies» (4). Entre os resultados encontrados, destaca-se a inexistência de correlação entre diferentes formas de relações com o trabalho e a idade/geração, tendo todos os grupos etários sido associados aos diferentes tipos. O que os diferencia são as dinâmicas das suas trajetórias individuais.

São frequentes os estudos noutras profissões que incidem nas abordagens intergeracionais (*cohorts* interdependentes) no trabalho, nomeadamente sobre os valores éticos e áreas potenciais de conflito intraprofissional, como a competição pelo reconhecimento e valor do seu desempenho. Outros tópicos incidem no estudo da liderança, tutoria/coaching, estratégias de retenção de pessoas e desenvolvimento de carreira¹⁸.

Esta linha de investigação realça a heterogeneidade das formas flexíveis e a diferenciação de situações de emprego, conjugadas com a posse de diferentes capitais de competências em diferentes momentos dos percursos individuais

sionais no ativo (por exemplo, GORDON, 2006; ZEMKE; RAINES; FILIPCZAK, 2000; SAYERS, 2007). São consideradas as seguintes gerações: **Veteranos** – nascidos no período entre a Grande Depressão e a II Guerra Mundial, reconhecidos pelas suas visões fortes de Deus, Família e País. Os seus valores incluem o respeito pela autoridade, lealdade, trabalho árduo e dedicação; **Baby boomers** – Cresceram num tempo de prosperidade económica, dão valor à juventude, saúde, satisfação pessoal e bens materiais. São otimistas e acreditam que a sua geração mudou o mundo; **Geração X** – atualmente entre os 30 e os 40 anos, necessitando de encorajamento para perspetivar o longo termo e não desistir com facilidade. Pretendem envolver-se com o trabalho e apreciam o estímulo constante; **Geração Y** – também conhecida pelos milenares e os próximos, inclui elementos entre os 18 e os 26 anos. São inteligentes, centrados no estilo de vida, independentemente dependente, informais e tecnológicos, cétricos e impacientes. Pretendem controlar e envolver-se, ter objetivos e sentido de mudança, entretenimento e poder, bem como oportunidades para usar a sua criatividade e ganhar um salário competitivo. (ZEMKE; RAINES; FILIPCZACK, 2000; ARANT; BENEFIEL, 2003; SAW; TODD, 2007) Outros modelos consideram outras nomenclaturas: – **Depressão & IGG** (1930-1946); **Baby Boomers** (1947-1966); **Baby Busters** (1967-1979); **Baby Boom Echo** (1980-1995); **Millenium Busters** (1996-2010).

¹⁸ Veja-se por exemplo, o estudo sobre enfermeiros realizado por Duchsher e Cowin (2004) onde se apresentam quatro gerações de profissionais com éticas profissionais e perspetivas de trabalho diferentes, preferindo diferentes maneiras de gerir e de ser gerido. Os autores concluem que é necessário criar um mosaico de oportunidades de carreira, bem como expectativas novas neste ambiente institucional misto.

nas suas implicações nas trajetórias profissionais¹⁹, analisando as linhas de continuidade, de reconfiguração e de extensão (CUTSHAW, 2011) numa abordagem transversal no setor cultural em parâmetros como o desempenho simultâneo de várias atividades (acumulação e polivalência), tipo de vínculos e precarização do trabalho (GOMES; MARTINHO, 2009).

Estudos sobre bibliotecários

Não existem em Portugal estudos sobre as várias transições que caracterizam a inserção dos diplomados I-D no mercado de trabalho (RIBEIRO, 2007)²⁰, nem

¹⁹ Deve ser destacada a introdução do tema no último Congresso BAD, onde foram lançados vários tópicos para discussão (BARATA; RAFAEL; OCHÓA, 2012): o desenvolvimento de um *Dicionário da Profissão*, com o enfoque nos grandes temas da profissão e nos profissionais (abordando temas como o pensamento e o conhecimento profissionais, estudos sobre conceções éticas, sobre práticas em fases diferenciadas da carreira, dilemas profissionais); a promoção de análises das mudanças no trabalho organizacional (utilização de tempo, flexibilidade, mercado de trabalho e perspetiva de mobilidade, impacto na empregabilidade percecionada e impacto na segurança do emprego, aprendizagem e desenvolvimento de competências, identidade profissional); constituição de um *arquivo de memória da profissão* e alargamento da agenda de discussão dos perfis profissionais a grupos de foco com elementos de várias gerações, permitindo abranger visões e projetos profissionais intergeracionais.

²⁰ Ao contrário do que se verifica em Espanha, onde não só existem vários estudos sobre a temática (MOREIRO; MOSCOSO; ORTIZ, 1995; MOREIRO et. al., 2008; TEJADA, 2003), como também se considera que a biblioteconomia e documentação é uma área em expansão no mercado de trabalho (MOREIRO; SANCHEZ-CUADRADO; MORATO; MORENO, 2009). A avaliação do mercado de trabalho/cursos universitários tem sido analisada pela Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2004) e pela ECIA (2004). Um estudo recente (MOREIRO, et. al., 2009) focaliza-se na adequação entre os planos de estudo e a sua correspondência com as necessidades do mercado de trabalho, utilizando para tal sistemas de organização de conhecimento e processos de indexação automática. Foram recolhidas 1087 ofertas de trabalho na Web de Documentación, tendo sido identificadas um total de 269 palavras-chave, cobrindo 10 áreas de trabalho: imprensa, instituição educativa, bancos, editoras, comércio, saúde, recursos humanos, indústria, consultoria, financeiro. Os descritores de atitudes incidiram na iniciativa e espírito empreendedor, capacidade de trabalhar em equipa, capacidade de trabalho, responsabilidade, criatividade. Entre as tarefas mais procuradas encontram-se a catalogação, elaboração, implementação e manutenção de bases de dados, organização de arquivo e indexação e classificação. Um estudo idêntico está atualmente a ser levado a cabo no Brasil aplicado à taxonomia de competências de Informação-Documentação (MOREIRO GONZALEZ; VERGUEIRO, 2012). Neste país, Baptista e Mueller (2005) registam a diminuição da presença do Estado como tendo originado alterações nos empregos em serviços de informação e o aparecimento de oportunidades na área do trabalho autónomo e na área de negócios e tecnologia, embora não percecionadas pelos bibliotecários. Um reflexo disso encontra-se no discurso da profissão, ainda muito tradicional. Uma das razões apontadas prende-se com a indefinição das atividades nesta área de atuação e por não haver

é conhecida a taxa de desemprego, novas formas de emprego ou processos de entrada/saída na vida ativa (OCHÔA; PINTO, 2005). Na história da profissão em Portugal, são realçados marcos legislativos de legitimação dos saberes teórico-metodológicos e operatórios na Administração Pública e no ensino superior.

Uma das primeiras reflexões realizadas em Portugal sobre este tema foi realizada em 1995, a propósito do relatório Bangemann (1994) e das conclusões sobre o aparecimento de novas profissões e qualificações, com a organização pela Faculdade de Letras da Universidade do Porto de uma mesa redonda sobre formação profissional. Na sua participação, a representante do curso de Especialização de Lisboa, Margarida Pino (1996) questionava: «Teremos em Portugal um mercado de trabalho capaz de absorver um número maior de profissionais de Biblioteca e Documentação? Se sim, por quanto tempo? Desconhecemos a realidade das necessidades do mercado de trabalho para este sector, pelo que considero urgente, numa altura em que todos pensamos nas alterações curriculares, que se faça um inquérito de modo a detectar os possíveis empregadores e as necessidades de informação dos mesmos.» (62-63).

Atualmente, assiste-se a um número crescente de alunos nos Cursos de Mestrado em Ciência da Informação em várias universidades públicas e privadas e desde a década de 2000 que é notória a emergência das instituições universitárias como produtores dos futuros profissionais, condição essencial para a profissão ser socialmente reconhecida. Até essa década, muitos dos profissionais não tinham habilitação para o exercício da função,

uma evidência da importância das competências I-D fora da sua aplicação no livro e em bibliotecas. Este estudo sobre a taxonomia das competências é por isso importante para se compreender as mudanças surgidas nas ocupações e respetivas designações no mercado de trabalho, considerado um mercado crescente de ofertas exigente. Os estudos sobre as mudanças no mercado de trabalho I-D tiveram início em 1969 com o estudo de Wasseman e Bundy. Em 1986, Myers refere que o mercado de trabalho da informação está ainda em processo de definição ou, nas palavras de Cronin (1983), invisível. Myers cita Slater (1984) para atribuir à multiplicidade de funções do profissional em *continuum* com fronteiras fluidas em constante expansão. Outros marcos são os estudos de Cronin, Stieffler e Day (1993) e, a nível internacional, os estudos da Federação Internacional de Informação e Documentação (1997), da Association des Professionnels de l'information et de la Documentation (1998) e da SLA (1996, 2003), importantes pelos critérios de identificação dos mercados emergentes. Em 2011 foram apresentados os resultados do estudo do Australian Learning and Teaching Council Priority Project que analisa o mercado de trabalho na perspectiva de empregadores e empregados. O estudo foi coordenado por Helen Partridge.

exercendo sem qualquer validação das suas competências, verificando-se uma pluralidade de papéis e experiências profissionais.

Estes cursos possuem uma dimensão qualificante, determinante para a inserção profissional, garantindo uma atividade profissional demarcada e identificável, suscetível de ser enquadrado no conceito de *socialização antecipatória* (MERTON, 1965), já que caracteriza o processo pelo qual um indivíduo aprende e interioriza os valores de um grupo (de referência) ao qual deseja pertencer. Pinto (1999) e Veloso (2009) consideram que o conceito se aplica no âmbito da problemática das identidades socioprofissionais e aos elementos manifestados pelas pessoas relativamente à projeção do seu futuro, aos seus projetos e aspirações profissionais. Embora possa constituir uma construção imaginária de um futuro, pode ser um atrativo que conduza à preparação metódica do caminho que a aspiração lhe faz antever (CHOMBART DE LAUWE, 1975).

Segundo Mallet (1999) os movimentos de mão de obra entre profissões são consideráveis, mesmo entre os não principiantes, significando que as organizações tendem a reproduzir as suas escolhas de recrutamento/promoção, mantendo a combinação de recrutamentos de jovens (mais diplomados) e promoções de ativos de todas as idades (em geral, menos diplomados). A ausência de rutura no comportamento das organizações e a lentidão da substituição dos não diplomados por diplomados são evidências que devem ser analisadas por representarem um papel essencial na evolução da profissão. «A oferta de jovens mais escolarizados e mais diplomados, geração após geração, que se inserem na população ativa, modifica as estruturas de competências das profissões através de um efeito simples de desvio. O processo desenvolve-se como se as diferentes profissões se abastecessem no mercado de trabalho em função do que aí encontram e não em função das suas necessidades específicas. A evolução dos níveis de diploma por profissão explica-se mais pela produção geral de diplomados do que por comportamentos específicos de recrutamento por cada profissão. [...] Algumas delas sobreconsomem os diplomados, outras subconsomem-nos.» (60-61).

O estudo das mudanças geracionais em bibliotecas é escasso e incide normalmente no estudo de duas gerações em idade laboral, privilegiando uma geração mais idosa e a geração que entra no mercado de trabalho verificando-se que até aos anos 90, a mistura geracional era rara e sempre marcada pela formalidade e hierarquia (SAYERS, 2007).

Sobre os posicionamentos de várias gerações de bibliotecários em Portugal, registamos ainda o estudo do Observatório da Profissão de Informação-Documentação sobre a (auto)imagem das competências (PINTO; OCHÓA, 2006) com os seguintes resultados.

No que toca, à variável idade, diferentes gerações mantêm algum equilíbrio nas suas preferências, mas destacam-se alguns posicionamentos:

- A geração mais velha (mais de 69 anos) prefere a pesquisa de informação, a compreensão do meio profissional, a comunicação interpessoal, as tecnologias de informação e comunicação, a gestão global da informação e a comunicação institucional.
- Os profissionais com idades compreendidas entre os 60 e os 69 anos valorizam, sobretudo, a pesquisa de informação e a compreensão do meio profissional.
- A geração dos 50 aos 59 anos prefere a comunicação interpessoal.
- A geração com mais de 40 anos prefere o relacionamento com os utilizadores e clientes e a pesquisa de informação.
- As gerações com menos de 40 anos preferem a pesquisa de informação. Note-se que, para aqueles que têm menos de 20 anos, o relacionamento com os utilizadores e clientes, a compreensão do meio profissional, comunicação interpessoal, as tecnologias de informação e comunicação, gestão global da informação e a comunicação institucional são também muito importantes.

Entre as competências menos referidas encontramos algumas que são fundamentais nas áreas de gestão e determinantes para o sucesso organizacional: o diagnóstico e avaliação, a gestão de projetos e planeamento e o marketing.

Também as diferenças de geração se verificam nas competências menos valorizadas: a geração com mais de 69 anos considera menos importantes a gestão de recursos humanos, o diagnóstico e avaliação e a concepção informática de sistemas de gestão documental; a geração com 60-69 anos considera menos importante o desenvolvimento informático de aplicações; as gerações dos 20 aos 59 anos referem a venda e difusão; as gerações com menos de 20 anos destacam a gestão orçamental.

No seguimento desse relatório, foi realizado um estudo exploratório, apre-

sentado e publicado pela IFLA, intitulado *Careers, skills and professional dilemmas* (OCHÔA; PINTO, 2009), tendo como objectivo analisar a carreira de quatro gerações de profissionais portugueses, numa amostra de 20 elementos face a quatro dinâmicas profissionais: padrões de transições, discurso profissional sobre dilemas de carreira, orientação de carreira e análise de competências. Os resultados são apresentados na Tabela 1, onde fica patente as diferenças entre as várias gerações.

Tabela 1 – Dinâmicas profissionais de quatro cohorts

Cohorts	Padrões de transições	Discurso Profissional sobre dilemas de carreira	Orientação de carreira	Análise de competências
Profissionais 1970	Transição motivada pelas tarefas e condições de trabalho e ajustamentos de estádios de carreira. Transição frequentemente planeada. Períodos de três anos. Maioria pretende ter uma vida futura ligada a bibliotecas.	Planeamento da carreira feito a pensar nas consequências futuras. Sucesso associado à congruência entre os resultados organizacionais e os individuais. O papel da liderança no desenvolvimento da carreira é destacado.	Carreira Proteana. Envolvimento em questões profissionais (associações). Forte identidade profissional. Mistura de grandes e baixas expectativas no início da carreira.	Competências tradicionais. Auto-confiança. Ciclos longos.
Profissionais desde 1980	Transições motivadas pelas oportunidades oferecidas pelo alargamento do sistema biblioteconómico nacional.	Planeamento da carreira aspirando à promoção vertical.	Carreira Proteana. Envolvimento em temas da Sociedade da Informação.	Competências tradicionais e competências TIC. Formação por iniciativa própria ou da organização.

<i>Cohorts</i>	Padrões de transições	Discurso Profissional sobre dilemas de carreira	Orientação de carreira	Análise de competências
	Períodos de transição de sete anos.	Sucesso associado a oportunidades de novas experiências dentro ou fora da biblioteca e a uma promoção rápida. O papel das dinâmicas organizacionais é destacado.	Identidade profissional forte. Grandes expectativas no início da carreira.	Ciclos médios.
Profissionais desde 1990	Transições motivadas pelas melhores posições organizacionais. Períodos de transição de cinco anos.	Gestão de carreira ligada a formação contínua. Sucesso associado com a inovação tecnológica na biblioteca. O papel dos indivíduos e da rede de relacionamentos é destacado.	Carreira Proteana e sem fronteiras. Envolvimento nos valores e missão organizacionais. Identidade profissional forte. Grandes expectativas no início da carreira.	Interesses em atividades baseadas em áreas de especialização. Importância de competências de autoavaliação e antecipação de necessidades de formação. Ciclos curtos.
Profissionais desde 2000	Transições motivadas pela perda de trabalho, contratos de curto termo e sentimentos negativos sobre a carreira. Muitos consideram a profissão como uma ocupação temporária.	Competências de empregabilidade ligadas a estratégias de marketing pessoal. Sucesso associado com variedade de experiências. O factor do acaso e da sorte é mencionado.	Carreira sem fronteiras. Envolvimento com estratégias de aprendizagem ao longo da vida. Identidade profissional diluída. Expectativas baixas no início da carreira.	Ocupações variáveis. Auto-eficácia e construção de portfólios de competências pessoais para múltiplos contextos. Ciclos curtos, ministérios em funções e organizações.

O estudo recomenda a realização de mais investigação para examinar o efeito da gestão de carreira e gestão de competências noutras variáveis no domínio da avaliação do desempenho e das práticas de auto-eficácia.

Neste tipo de investigação é possível ir mais longe através da metanarrativa que requer a integração de múltiplos níveis de análise das perspetivas histórica, sociológica, psicológica, cultural e contextual (KLENKE, 2002), podendo as metanarrativas de um grupo de profissionais ser analisadas como *depositárias de sentido* (GABRIEL, 2000).

Esta investigação foi consolidada com uma nova abordagem intergeracional na tese de doutoramento *Transições profissionais na Sociedade de informação em Portugal: percursos identitários e ciclos de competências dos bibliotecários portugueses (1973-2010)*, integrando múltiplos níveis de análise das perspectivas histórica, sociológica, psicológica, cultural e contextual e apresentando uma metanarrativa depositária de sentido de um grupo de profissionais pertencentes a *cohorts* diferentes²¹, a quem foram realizadas entrevistas semi-diretivas (história de vida)²².

Na construção do guião da entrevista foram usadas quatro abordagens com interesse na análise intergeracional:

1. A *Teoria da Construção da Carreira* de Savickas (1993, 2002, 2005), considerado um modelo teórico integrado da carreira (INKSON, 2007). Tem como principal objetivo explicar os processos interpretativos e interpessoais através dos quais os indivíduos atribuem significado e direção ao seu comportamento de carreira, procurando entender como é que os indivíduos interpretam e representam as tarefas que determinado contexto lhes coloca. Este modelo incide na autoreflexão sobre os dados da carreira objetiva e subjetiva em três áreas: *personalidade*

²¹ Os cohorts foram definidos pelas décadas em que os seus elementos iniciaram a sua atividade profissional: a década de 1970 – *Cohort A* e a década de 1980 – *Cohort B*. Seguimos de perto a análise de um estudo finlandês (ANTIKAINEN; HOUTSONEN; KAUPPIA; HOUTELIN, 1996) que considera este tipo de análise com um elevado valor num tempo de rápidas mudanças sociais, já que pessoas de vários cohorts reagirão de maneiras diferenciadas. *Cohort* é definido como um grupo de pessoas nascidas num período de tempo idêntico e que se encontram unidas por experiências de vida semelhantes bem como um *background* cultural coerente.

²² A entrevista, enquanto uma metodologia de investigação tem sido estudada por vários autores provenientes de diferentes ciências sociais. Numa entrevista de investigação biográfica, cada interveniente, com papéis distintos, utiliza a linguagem para mediar a troca de palavras e a produção da narrativa. O entrevistador, através de uma escuta activa, é co-produtor da narrativa.

vocacional (capacidades, necessidades, valores e interesses relacionados com a carreira), *adaptabilidade da carreira* (constructo psicossocial que caracteriza a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com as tarefas de desenvolvimento correntes e eminentes, transições profissionais e traumas pessoais) e *temas de vida* (referentes à seleção de experiências específicas da história de vida, narradas pelo próprio, realizando escolhas significativas, contextualizando-as no tempo e espaço). A narrativa pessoal é a base do estudo da carreira, *explicando as escolhas e os significados individuais*: «Career stories tell how the self of yesterday became the self of today and will become the self of tomorrow» (SAVICKAS, 2005: 58).

2. O modelo de Caron (2001) – *Taxinomia das estratégias de gestão de carreira*²³. Este modelo contempla a esfera profissional e a esfera pessoal, posicionando as estratégias de acordo com as áreas extra-pessoais, interpessoais e intrapessoal, num total de 30 estratégias identificadas cientificamente.
3. O modelo de *life-course research* de Phyllis Moen²⁴ (2001) que enfatiza a importância dos contextos em que se desenrolam os vários papéis, colocando as narrativas da vida face ao género, geração e processos de vidas ligadas²⁵ (*linked lives*), transições e trajetórias.

²³ Existem outros instrumentos possíveis de utilização numa investigação deste tipo baseados na abordagem construtivista do aconselhamento de carreiras: o *Life career Assessment*, um procedimento de avaliação qualitativa baseado numa entrevista estruturada, particularmente útil quando se abordam os problemas de inaptidão e obsolescência profissional; o *Career Transitions Inventory*, construído para avaliar os recursos internos e os obstáculos dos adultos em fase de transição de carreira, realçando cinco fatores: o nível de preparação; a confiança (em si); a perceção; o controlo; a independência na decisão. Este instrumento está ligado às escalas de identidade vocacional.

²⁴ Esta investigadora norte-americana tem como principais áreas de pesquisa as dinâmicas dos percursos de vida; carreiras; trabalho, família e reforma e envelhecimento que constituem também pontos de referência abordados neste trabalho. Dá particular importância às ligações entre o trabalho e a família e às alterações nos modelos tipificados de carreira *balance* – gestão das necessidades profissionais/tempo de trabalho versus necessidades de família/tempo de família, focalizada nos problemas de conciliação dos dilemas de gestão de tempo individuais e a *career mystique*, focalizada no curso de vida profissional tripartido com início na vida escolar/emprego ao longo da vida/estatuto profissional/reforma. Este conceito incorpora a ideia de envolvimento intenso na empregabilidade e emprego como essencial ao sucesso. Este modelo não representa a realidade atual do trabalho, propondo Moen o modelo do *curso de vida assente no género* (*gendered life-course*) que enfatiza as dinâmicas e complexidades das vidas, diferenciando as situações de trabalho por género.

²⁵ O conceito de *vidas ligadas* engloba as principais interações com outras pessoas que interagem ao longo da vida nos momentos de viragem, transição e trajetórias escolhidas e vividas (MOEN, 2001).

4. *O inventário de Preocupações na Carreira* (SUPER; THOMPSON; LINDEMAN, 1985)²⁶ – Baseado no *Inventário de transições de carreira* (HEPPNER, 1991, 1998) mede estádios de desenvolvimento: ESTÁDIO EXPLORATÓRIO (cristalizar, especificar, implementar); ESTÁDIO DE ESTABELECIMENTO (Estabilizar, consolidar e promover); ESTÁDIO DE MANUTENÇÃO (manter, actualizar, inovar) e o DECLÍNIO (desacelerar, planejar a reforma, viver a reforma). Descreve os fatores psicológicos implicados no desenvolvimento da carreira e contribui para a avaliação das preocupações da carreira dos indivíduos, apresentando atitudes consideradas essenciais para a adaptabilidade vocacional e na carreira que tem a intenção de avaliar o planeamento e prever o futuro sobre o trabalho de cada um. A versão original contém 60 items. Na construção do guião da entrevista foi considerada a listagem nas fases de transição da carreira.

Foi ainda aplicado um questionário baseado no *Inventário de Âncoras de Carreiras de Schein* (1993) onde são tipificados 8 conjuntos de autopercepções relativas a talentos e habilidades, motivos e necessidades, atitudes e valores que as pessoas têm em relação ao trabalho que desenvolvem. As âncoras profissionais são uma combinação de competências, interesses, aspirações e valores que representam a essência do profissional. Podem ser utilizadas para identificar áreas de contribuição ao longo da sua trajectória e identificar padrões de trajectórias:

- **Empreendedorismo** – preocupação com a criação de algo novo, envolvendo a motivação para ultrapassar obstáculos, a vontade de correr riscos e o desejo de proeminência pessoal naquilo que é alcançado;
- **Competência técnico-profissional** – preocupação com o desenvolvimento da perícia pessoal e especialização;
- **Estilo de vida** – preocupação em desenvolver um estilo de vida capaz de equilibrar as necessidades da carreira e da família, de modo a que nenhuma delas se torne dominante;
- **Desafio puro** – preocupação primária com a resolução de problemas aparentemente irresolúveis, com a possibilidade de vencer oponentes duros e de ultrapassar obstáculos difíceis;

²⁶ A versão Portuguesa do *Adult Career Concerns Inventory* foi desenvolvida por Maria Eduarda Duarte entre 1992 e 1996 (DUARTE, 2000).

- **Autonomia** – preocupação com a liberdade e independência, com o não ser constrangido pelas regras da organização, com o fazer as coisas à sua maneira;
- **Segurança no emprego** – preocupação com a estabilidade e com a garantia de emprego, segurança, benefícios e condições de aposentação;
- **Serviço e dedicação** – utilização das capacidades interpessoais e de ajuda em serviço dos outros, comprometimento com uma causa importante na vida e conseqüente devoção a ela;
- **Gerir pessoas** – preocupação central com a integração dos esforços dos outros para a obtenção de resultados e com a articulação das diferentes funções de uma organização.

Os objectivos da investigação visaram *identificar, sistematizar e caracterizar* as transições profissionais de bibliotecários, nas dinâmicas²⁷ e fatores que permitam explicar a variedade de percursos identitários, ciclos de competências e carreiras na Sociedade de Informação. Entre os fatores explicativos, dois assumem particular interesse: as carreiras e as competências, objeto de maior atenção neste artigo.

Carreiras

Um dos impactes da Sociedade de Informação é na gestão das carreiras (SAVICKAS, 2000) e na emergência de *carreiras sem fronteiras* (ARTHUR, 1996). Outro impacte ainda pouco estudado é a análise das *mudanças nos padrões de carreira intra ou intercohorts* (MAYRHOFER, 2006). *O termo carreira é utilizado para designar as atividades desenvolvidas por um profissional ao longo da sua vida ativa, descrevendo-se o percurso de um profissional.* Esta conceção de carreira tem igualmente subjacente a ideia de avanço/promoção, tendo em conta que, ao longo do seu percurso profissional, o indivíduo vai realizando tarefas de maior complexidade, prestígio e responsabilidade. A esta ideia de movimento vertical, junta-se outra de deslocações horizontais entre funções, tendo nos últimos anos a carreira de

²⁷ A análise das dinâmicas do campo profissional pode ser consultada na comunicação *Da coesão à convergência: contributos para o estudo das dinâmicas profissionais (1973-2010)* apresentada no XI Congresso da BAD (OCHÔA; MOSCOSO, 2012). A perspetiva da evolução da carreira BAD na administração pública foi anteriormente estudada e desenvolvida por Ochôa e Barata (2010).

um indivíduo passado a ser considerada diferente de qualquer outro. Este novo sentido implica o acumular de atividades e experiências que um indivíduo vai prosseguindo ao longo da vida e que são responsabilidade do próprio – a trajetória profissional. *Carreira será o resultado da relação entre trabalho e tempo, entendendo-se trabalho, em sentido amplo, incluindo a forma como o indivíduo se relaciona com outros indivíduos, organizações²⁸ e a sociedade.*

A carreira não requer uma ligação estável a um setor de atividade específico, nem a progressão ascendente na hierarquia da organização ou no estatuto profissional. Podem existir períodos de atividade permanente e não permanente, com vários ciclos de atividades.

Na perspetiva individual, as *trajetórias profissionais que cruzem fronteiras devem ser investigadas* para se compreender melhor as interações complexas entre as competências de carreira, as organizações e a *carreira sem fronteiras (boundary-less career)* no desenvolvimento e acumulação do seu capital de carreira, desenvolvendo uma *cartografia de competências dos profissionais*, especialmente na transição de uma carreira tradicional para uma carreira sem fronteiras (SULLIVAN, 1999) e noutros tipos de transições entre *fronteiras ocupacionais; entre fronteiras organizacionais; mudanças no significado dos relacionamentos do emprego; relações em rede; entre fronteiras e papéis e entre fronteiras nos papéis*. Para esta autora (478) «as we move towards a generation of workers who have career patterns different from those still ingrained in our educational systems and

²⁸ Uma das áreas de relacionamento com as organizações diz respeito ao *contrato psicológico* que se estabelece entre elas e os indivíduos. Argyris (1960) utilizou o conceito, sendo depois desenvolvido por Levinson, Price, Munder e Solley (1962) e Schein (1965), definido como as expectativas acerca da obrigação recíproca que compõe uma relação indivíduo-organização, baseadas em premissas percebidas e significações implícitas (ROUSSEAU, 1989). Para Rousseau (1996) os indivíduos estão abertos a novos contratos apenas em determinados momentos, um fenómeno psicológico denominado «processamento descontínuo de informação», que ocorre durante experiências individuais de mudança. Este é um passo importante para a gestão das competências (CASCÃO; KEATING, 2000). Mayrhofer (2009) analisa as mudanças verificadas pela alteração das carreiras neste tipo de contrato, passando de *relacional* (compromisso mútuo de longo termo; valor no relacionamento, confiança) para *transacional* (troca de curta duração de benefícios e serviços). O valor reside nas trocas verificadas e não no relacionamento, baseado no desempenho, os trabalhadores oferecem capacidade para a mudança e flexibilidade, elevado desempenho, elevado compromisso; as organizações oferecem desenvolvimento de talento, segurança no trabalho, empregabilidade. Esta é uma das áreas de investigação recomendadas, especialmente para analisar como as organizações gerem estes novos contratos psicológicos, promovendo a empregabilidade e equilibrando necessidades organizacionais e individuais (BARUCH, 2006).

some corporations, new theories delineating the different types of employment relationships need to be developed.»

Aspetos pessoais como o *auto-conceito* e a *identidade* (HALL; MIRVIS, 1995) são influenciados pelas mudanças na carreira. Um indicador da reconstrução identitária reside na importância das transições para cada profissional (NICHOLSON; WEST, 1989; IBARRA, 1999) sendo *importante analisar os significados pessoais destes temas nas narrativas sobre a trajetória profissional*, (MCADAMS, et al., 2001), aliados ao interesse e à pertinência da *utilização da tipologia de âncoras de carreira* (SCHEIN, 1975, 1978, 1987) *numa perspectiva de análise dos seus efeitos nas transições* (FELDMAN; BOLINO, 1996; KILIMNIK; RODRIGUES, 2000).

Na investigação realizada neste trabalho, foram utilizados três conceitos específicos de carreira:

- A *âncora de carreira*²⁹ (SCHEIN, 1978), cujo foco na autoavaliação de competências, necessidades e valores traduz a variedade de experiências no trabalho, constituindo uma identidade de carreira com consequências na satisfação e na estabilidade das ambições profissionais. É possível possuir mais do que uma âncora de carreira.
- A *carreira Proteana*, cujo foco se encontra na obtenção de sucesso na carreira subjectiva através de comportamento vocacional autodirigido³⁰. Os profissionais de Informação-documentação bibliotecá-

29 O conceito teve origem num estudo longitudinal com 44 profissionais em entrevistas que focalizavam a história da vida profissional e as razões das suas escolhas. Schein (1987) propôs três categorias de questões no âmbito do auto-conceito: Quais são as minhas competências, os meus pontos fortes e as minhas fraquezas? O que me motiva? Como me sinto em relação ao meu trabalho e àquilo que faço? Quais os valores que uso para julgar as minhas acções? As âncoras de carreira são desenvolvidas a longo do percurso profissional, não sendo todas estáveis e duráveis. A sua importância teórica é maior em momentos de transição. Quanto maior for a consciência de si melhor será a tomada de decisão sobre a mudança a efectuar. Para isso precisam de ter capacidade reflexiva e de auto-avaliação, caso contrário o conhecimento da âncora de carreira não terá qualquer impacto. Este conceito veio alargar a escolha vocacional de Holland (1973) ao integrar para além dos interesses, as suas competências e valores, destacando ainda a variedade de trajetórias possíveis numa profissão e as consequências desta visão plural. Demonstrou também que as diferenças nas carreiras entre grupos de profissionais da mesma profissão pode ser tão grande como as diferenças entre indivíduos em diferentes ocupações. Um outro contributo tem a ver com a congruência entre o que avalia e o que procura, dando alguma estabilidade ao auto-conceito. Feldman e Bolino (1996) tentaram uma reconcetualização do conceito, ao qual adicionaram três variáveis: ajustamento de papel, conflitos de papéis e bem-estar psicológico.

30 Constituem traços fundamentais o bem-estar psicológico, a responsabilidade individual, o percurso de carreira caracterizado pela sucessão de mudanças de identidade e aprendizagem

rios que desenvolvam atitudes de carreira proteana, intentam usar os seus valores individuais para conduzir a sua carreira.

- A *carreira sem fronteira (boundaryless career)* (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996) focaliza-se no cruzamento das duas dimensões da carreira – objetiva e subjetiva – em múltiplos níveis de análise, incluindo a posição organizacional, a mobilidade, a flexibilidade e o ambiente de trabalho³¹. A mobilidade inter-organizacional e a imprevisibilidade são determinantes (DEFILLIPI; ARTHUR; 1996; INKSON, 2006). Nesta abordagem destacam-se três conceitos e o método de análise e reflexão de *carreiras inteligentes* baseadas em competências de carreira³² (ARTHUR, *et al.*, 1995; ARTHUR, *et al.*, 1999):
 - *Conhecer porquê (Knowing why)*, relacionado com a motivação na carreira, significado pessoal e identificação, expectativas, pontos fortes e fracos.
 - *Conhecer quem (Knowing whom)* é importante pela rede de contactos que se estabelecem. O resultado é o desenvolvimento de comunidades de carreira com benefícios no apoio aos indivíduos. É o caso do *coaching* que fornece visibilidade e apoio a novos membros da profissão³³.
 - *Conhecer Como (Knowing how)* está relacionado com as competências e conhecimentos relevantes acumulados ao longo do tempo.

continua ao longo da vida; senioridade em função da carreira e não da idade; o esperar da organização novos desafios; não valorizar programas formais de formação e os elementos chave do sucesso saber aprender, em vez de saber-saber, empregabilidade em vez de segurança no emprego, a vida como um todo em vez de apenas o trabalho.

³¹ Constituem traços fundamentais: a identidade derivada do profissional/profissão; percurso de carreira em múltiplas organizações; carreira gerida pelo próprio, valorização da aprendizagem e procura de aprender a aprender; sem lealdade a qualquer empregador; disponível para assumir riscos; realização pessoal e satisfação como maiores prioridades; aberto à mobilidade.

³² Os autores basearam-se no conceito de Quinn (1992) de *empresa inteligente*. O conceito é usado para estruturar o desempenho ou preparar transições. Os modelos de competências fornecem evidências de desempenho.

³³ O *coaching* ou o mentor/tutor é uma modalidade de relacionamento formal ou informal de carácter profissional entre um profissional mais experiente (o mentor) e um menos experiente. Na *Lisbon Conference on the future of learning* (2008, dezembro), foi realçado o papel das redes de aprendizagem em contextos organizacionais e o papel relevante dos referenciais profissionais, nos quais a tutoria constitui uma parte fundamental para o desenvolvimento das competências individuais.

Esta competência é transportada para várias organizações e é orientada para a aprendizagem contínua.

Nesta proposta as competências são obtidas através da educação, trabalho e experiência de vida e acumulam-se em capital de carreira³⁴.

Em 2004, Baruch alargou este modelo, introduzindo mais três tipos de conhecimento:

- **Saber o quê (*Knowing what*)** – referindo-se à avaliação das oportunidades e ameaças, estando em permanente atualização para beneficiar a organização.
- **Saber onde (*knowing where*)** – conhecimento do lugar certo para atingir os seus objetivos de carreira, aplicando-se também ao local certo para receber a formação adequada ao desenvolvimento das suas competências.
- **Saber quando (*knowing when*)** – ter a noção do tempo exato em que se deve fazer as escolhas certas de atividades.

Os bibliotecários portugueses possuem crenças e conceções acerca de alguns aspetos de desenvolvimento da carreira que consideram importantes, como, a sua articulação com o desenvolvimento da Sociedade de Informação e o uso de novas tecnologias, entre outros³⁵ (BARRULAS, 1998). Estas opiniões encontram-se alicerçadas nas visões que os bibliotecários têm sobre o seu desempenho no passado e que é uma área a investigar, merecendo *especial destaque a investigação dos valores individuais – as âncoras de carreira* – estabelecidos ao longo da carreira e a sua ligação aos percursos identitários e ciclos de competências profissionais.

³⁴ Nas palavras de Parker (2002) a carreira inteligente oferece uma forma distintiva de relacionar aspetos situacionais da carreira de um profissional: «Someone's knowing – why motivation to work in a particular occupation or industry will influence development of knowing-how skills and knowledge pertinent to that field. Working along side others with similar skills will affect knowing-whom relationships that can provide support and access to information. The relationship will also reinforce or confront the knowing-why identity associated with working in the particular field. The interconnections among the three ways of knowing are continuously played out over the course of an individual's career. Strength in one of the areas may be leveraged to develop capability in the other two.» (87). Esta teoria tem sido usada na área da orientação vocacional para avaliar a carreira subjetiva, nas dimensões do significado do trabalho.

³⁵ Barrulas refere que os bibliotecários foram os profissionais que mais rapidamente começaram a interrogar-se e a refletir sobre as implicações das Tecnologias de Informação e Comunicação na sua profissão.

A importância de se adotar uma visão interdisciplinar (SCHEIN, 2007) e a necessidade de taxinomias e tipologias de estudo de carreira como área de investigação transversal a diversas disciplinas científicas permite analisar três dimensões: 1. o nível de análise (individual *versus* organizacional); 2. a objetividade (carreira objetiva *versus* subjetiva); 3. o tempo (em vários sentidos: totalidade da duração de vida; estádios confinados no tempo, um ciclo de vida individual ou um ciclo de vida institucional e organizacional). De acordo com Hedman (2005), o estado da profissão tem sido amplamente debatido, sendo ainda necessário debater as mudanças intraprofissionais numa perspetiva social mais alargada e estudar o grupo profissional, enquanto utilizadores de informação, uma área completamente inexplorada³⁶.

Existe a necessidade de desenvolvimento de teorias que contribuam com novos dados sobre os principais fatores que influenciam os padrões de carreira, ligando micro e macro perspetivas, individual, organização e sociedade, ação e estrutura e as suas fronteiras, tendo como ponto de reflexão que se tornarão mais fluidas e virtuais e que é necessário traçar essa dicotomia (SENNETT, 2002). Toda esta dinâmica torna a *biblioteca em transição*, integrando características, vantagens e inconvenientes dos paradigmas, impresso e digital e providenciando formas de acesso à informação integradas em modelos de colaboração em todos os contextos de criação, disseminação e uso do conhecimento, levando a que muitas das competências que serviam para definir a identidade profissional do bibliotecário sejam redefinidas e a que seja difícil antever os novos modelos de serviços de bibliotecas. Nesse sentido, apresenta-se a *estratégia de competir, complementar e cooperar na economia da experiência*, como uma das soluções possíveis para a sobrevivência profissional.

³⁶ Hedman (2007, 2009) desenvolveu um estudo académico sobre o percurso de especialização dos bibliotecários em competências na procura de informação e as formas de usar as TIC (aprendizagem e mediação) visando avaliar «*the potential critical transition phase between educational and occupational practices*» (7). Juntamente com Olof Sundin (2005) realizou uma interessante síntese sobre as teorias das profissões e as identidades ocupacionais, concebendo o espaço de trabalho como um local de encontro entre bibliotecários e clientes, mas *também um local em que competem interesses profissionais, relações de poder e identidades ocupacionais*. Sundin, num outro estudo (SUNDIN; JOHANNISSON, 2005) explica a importância do papel simbólico da informação na profissão de bibliotecário: «*Within LIS a standard sender/receiver model can be traced to information theory such as it was formulated around 1950. Day (2001) demonstrates how this transmission metaphor has since influenced the way in which much of 'information' has been viewed by the LIS research community and by the profession as a transmittable neutral médium [...]. How information is given meaning should be seen in relation to those interests that contribute in creating and maintaining these meanings. Within LIS this can be exemplified by how the transmission metaphor is maintained by identifying the discipline as primarily technical.*» (37).

Segundo Vera Borges (2008), a reorganização do mundo das bibliotecas ocorre a par da construção de uma pluralidade de identidades profissionais no seu seio, afirmando que se verifica uma co-ocorrência de acontecimentos entre profissionais e organizações, desafiando os profissionais a salvaguardar a sua competência profissional, a sua responsabilidade e a sua criatividade.

Três conceitos assumem particular importância no estudo³⁷ de carreiras longas e nas suas ligações intergeracionais:

- O conceito de *manutenção profissional* (*maintien professionnel*) (LIMOGES, 1987) que assume particular destaque por englobar um conjunto de estratégias, atitudes e comportamentos para evitar o *burnout* e a obsolescência, sendo apresentado como um novo paradigma para o Século XXI³⁸. A taxinomia de estratégias de gestão de carreira (CARON, 2001) compreende 32 estratégias de manutenção, nas esferas profissional e pessoal³⁹: envolvimento; inovar; aprender; estudar; produzir (+); restringir, reconhecer, recusar, suspender, recuar; reservar tempo para si (-); exprimir, afirmar-se, comunicar, ironi-

³⁷ Outras áreas consideradas (JINKSON, 2010) são os contextos das carreiras, as questões económicas, tecnológicas, institucionais e sociais, o mercado de trabalho, as fronteiras das carreiras; o interface e equilíbrio entre o trabalho e a família; tendências atuais que afetam as carreiras; visões prospetivas; desenvolvimento da carreira e ciclo de vida; diferenças psicológicas entre indivíduos; relação entre os papéis desempenhado e as ocupações; planeamento e tomada de decisão; papel e identidade, estruturas e tipos de carreiras; sucesso na carreira objetiva e subjetiva; carreiras e redes; discurso e narrativa da carreira; práticas profissionais (planeamento, improvisação e ação). McCash (2010) sugere temas como carreira e aprendizagem; ética; estilos de gestão de carreira; crenças de desenvolvimento da carreira; visões de futuro.

³⁸ Limoges defende a interação constante entre indivíduo-meio envolvente, verificando-se um estado de obsolescência (*desinvestimento e desequilíbrio na carreira*) quando existe carência na relação com o meio envolvente e a inexistência de estratégias eficazes de manutenção. Identifica seis tipos de posicionamento/decisão (a que chama ocasiões de carreira) ao longo da vida e sem uma ordem definida: I – Tomar uma decisão; II – Realizar uma decisão; III – Manter uma decisão; IV – Rever uma decisão; V – Fazer a transição entre duas decisões ou tomar uma nova decisão; VI – Anular uma decisão. «Prendre décisions et les réaliser (Occasions de type I et II) sont des occasions mobilisantes, mais une fois réalisées, il s'agit de les maintenir.» (LIMOGES, 1989: 35). Na esfera profissional, a manutenção procura restabelecer o equilíbrio, o que irá permitir realizar o projeto profissional.

³⁹ Nos seus estudos de aplicação da taxinomia, Caron (2001) constatou a existência de trabalhadores com índices de *burnout* e obsolescência equivalentes, que denominou de duplo-perfil. Limoges (2001) considera estes casos como estando em transição. Segundo as suas pesquisas exploratórias encontram-se os seguintes tipos: trabalhadores em manutenção -47%, trabalhadores com índices de obsolescência -23%, trabalhadores com índices de *burnout* - 18%, trabalhadores com índices de transição necessária - 12%.

zar, informar-se, prospectivar; seleccionar, delegar, cessar; estruturar, refletir; questionar-se; concentrar; mudar; imaginar; automotivarse; controlar, comunicar, frequentar; cultivar, praticar, treinar, consumir, satisfazer, relaxar.

- Os conceitos de *maturidade na carreira* e de *adaptabilidade na carreira* pela sua noção da temporalidade. Partindo da distinção entre carreira objectiva e subjectiva, Savickas (1991) defende que as carreiras subjetivas emergem de uma experiência temporal que se caracteriza pelo conhecimento da relação entre o passado, o presente e o futuro. A aprendizagem sobre o tempo é um *percurso transversal* que engloba a *perspetiva temporal*, a *diferenciação temporal* e a *integração temporal*, conceitos que funcionam como alicerces da carreira. Este conceito pode ser definido como a capacidade de um indivíduo fazer uma série de transições profissionais bem sucedidas perante as mudanças do mercado de trabalho, das organizações e do conhecimento. Assume particular importância em momentos de tomada de decisão que antecedem a transição profissional.
- O conceito de *identidade profissional* (KHAPOVA, ARTHUR, WILDEROM, SVENSSON, 2007) como elemento chave para a mudança na carreira e para as transições e o seu papel na mobilidade interorganizacional e intra-organizacional, Sullivan, Carden e Martin (1998) desenvolveram uma grelha taxonómica integrando modelos de desenvolvimento de carreira e a literatura sobre estruturas organizacionais. *Os tipos de carreira são diferenciados pela transferabilidade das competências e pelos valores de trabalho internos.*

Segundo Sullivan (1999) estes sucessivos modelos em revisão teórica constante implicam futuras questões de investigação: «What factors, such as personality and demographic characteristics influence an individual's adjustment when making the transition from a traditional to a boudaryless career? What new or revised measures can be used to capture learning ministages or recycling over an individual's lifetime?» (464). Esta questão foi aprofundada no âmbito da investigação, possibilitando uma abordagem exploratória de carreiras I-D em Portugal, nomeadamente os ciclos de aprendizagem e desenvolvimento de competências.

Competências

A gestão de competências assume um papel crucial numa carreira de sucesso (KUIJPERS; SCHYNS; SCHEERENS, 2006), baseada em seis competências de gestão de carreira: *atualização; realização de objetivos e valores pessoais; reflexão sobre a carreira; exploração do trabalho; controlo da carreira e networking.*

A noção de *temporalidade da competência* é determinante para a gestão da carreira e, à semelhança das competências organizacionais, as competências profissionais podem ser classificadas segundo um ciclo de vida, traduzido em quatro fases (SPARROW; BOGNANO, 1994):

- Emergentes;
- Declinantes/obsoletas;
- Estáveis ou essenciais;
- Transitórias.

O tipo e a qualidade das competências adquiridas graças a um determinado diploma educativo formal, ou a um nível de educação, diferem consoante o diploma tenha sido obtido nos anos 60 ou nos anos 90. Verifica-se a concorrência nas profissões entre diferentes gerações, entre os diplomas e a experiência.

Para Buechtemann (1999) as mudanças nas categorias profissionais caracterizam a estrutura das profissões dos ativos ocupados, modificando também as competências em todos os graus da hierarquia profissional, devendo ser analisada a evolução da formação para explicar as transformações endógenas das profissões e as mudanças no capital humano: intelectual, social e emocional.

O capital intelectual refere-se às capacidades cognitivas, conhecimentos, competências, experiência e potencial de aprendizagem do indivíduo e necessita de ser continuamente atualizado.

O capital social refere-se a quem se conhece, sendo a capacidade de articular o conhecimento individual com o de outras pessoas crucial para a geração e partilha de conhecimento.

O capital emocional diz respeito à forma como as pessoas gerem contextos facilitadores da criação de conhecimento. De um ponto de vista económico são considerados dois tipos de obsolescência: técnica e económica. A obso-

lescência técnica afeta o nível de capital humano possuído por um trabalhador, no sentido em que se perdem competências. A obsolescência económica afeta o valor do capital humano que um trabalhador possui devido a desenvolvimentos externos.

Os *gaps* de competências⁴⁰ verificam-se quando os trabalhadores possuem tipos/níveis de competências inadequados aos objetivos dos empregadores ou quando novos elementos no mercado de trabalho demonstram ter qualificações para a ocupação mas não possuem todas as competências necessárias, registando-se uma tipologia de *gaps* de competências em torno das necessidades laborais:

- Quando as qualificações são inadequadas comparadas com as necessidades do posto de trabalho (sobre qualificação/subqualificação e sobreeducação/subeducação);
- Quando os empregos são inadequados comparados com as qualificações (sobreutilização e subutilização);
- Quando se verifica desemprego (registado, escondido);
- Quando se verifica escassez ou excesso de trabalhadores com competências específicas.

Os processos e dinâmicas do desenvolvimento de competências alinhados com as necessidades existentes não estão ainda suficientemente estudados. As investigações recentes destacam os seguintes aspetos:

- *Mudanças na procura de competências*, por exemplo na literatura económica sobre competências tecnológicas;
- *Mudanças no desenvolvimento de competências*, na literatura sobre o impacto do investimento em capital humano;
- Análises das discrepâncias entre a procura de competências e o seu desenvolvimento no Mercado de trabalho;
- *Mudanças tecnológicas e organizacionais* induzem a obsolescência das competências, analisando-se a redução dos níveis de obsolescência

⁴⁰ Para Van Loo (2008) a avaliação dos *gaps* de competências apresenta-se como um problema de definição, um dilema classificatório e um puzzle de perspetivas. Este autor considera ainda ser fundamental equacionar se este tema será temporário, um fenómeno transitório ou um problema permanente.

através da participação em atividades formais e informais de aprendizagem por iniciativa dos trabalhadores por terem percebido a perda de competências.

Tanto os riscos de obsolescência como a existência de discrepâncias de competências estão ligados à necessidade de uma política de aprendizagem ao longo da vida, com ações de desenvolvimento de competências inseridas numa política de gestão de recursos humanos, a cargo das universidades, organizações e dos próprios indivíduos (OCHÔA; PINTO, 2008).

Um dos problemas recorrentemente referidos diz respeito à sua *classificação*, colocando-se algumas questões:

- A competência deverá ser medida separadamente como aptidões, conhecimento e atitudes ou, deverá ser medida de uma forma holística, combinando aptidões, conhecimento e atitudes?
- Devem ser medidas as competências genéricas ou específicas?
- Devem ser considerados os aspetos amplos/transversais ou os detalhados/específicos?

As competências transversais possuem a vantagem de serem aplicáveis a um maior número de ocupações laborais, enquanto a competência especializada, possui a vantagem de ser adequada a um tipo específico de emprego/trabalho.

As competências específicas possuem mais importância quando a análise se focaliza na produtividade e nas transições para novas tarefas ou trabalhos no curto prazo, enquanto as competências transversais apresentam vantagens numa perspectiva de análise a longo prazo, já que se mede capacidades como a capacidade de adaptação a novas necessidades e a empregabilidade.

Uma outra área problemática corresponde às formas de *medir os níveis de competências* (ALLEN; VAN DERVELDEM, 2005). Medição e teste são duas formas objetivas de medir as competências. Análise por supervisão, autoavaliação e grelha de requisitos do posto de trabalho são medidas subjetivas. Uma das dificuldades apontadas consiste em impedir que os trabalhadores desenvolvam apreciações valorativas, pelo que é sugerido a opção da descrição das atividades, ainda que sujeitas a subjetivismo, parcialidade e dificuldades de expressão. Parente (2008) sugere que seja solicitado ao trabalhador que descreva, com o máximo de detalhes, as atividades profissionais que tem desenvolvido ao longo da sua trajetória (desde o percurso escolar até à situa-

ção de emprego atual), colocando questões às razões desse percurso para que sejam discriminados os fatores que o influenciaram e as causas favoráveis e/ou desfavoráveis que determinaram os acontecimentos. Desta forma, promove-se uma apreciação dos factos e despoleta-se julgamentos acerca do passado e presente, centrados em acontecimentos significativos da atividade do trabalho e em experiências marcantes a nível profissional⁴¹.

O que deve ser medido é igualmente discutível: *deveremos medir os requisitos necessários, as competências possuídas ou o uso atual?* E se medirmos o uso, deveremos medir a *frequência ou a importância do uso?* No âmbito desta discussão surgem ainda questões sobre quem define os *requisitos* e qual a *extensão* que essa definição deve ter para ser consistente com o permanente processo de mudança dos postos de trabalho.

A medição da *coincidência da competência* é outro problema de desfasamento de competências. O desfasamento de competências (*skill mismatch*) possui diferentes interpretações na literatura de investigação. Um tópico muito discutido é o desfasamento vertical ou horizontal, referindo-se o primeiro a situações em que o nível de competência é superior à requerida pelo posto de trabalho.

O desfasamento horizontal refere-se à situação em que os trabalhadores possuem o nível de qualificações requerido pelo posto de trabalho mas competências diferentes. Garcia-Espejo e Ibáñez (2006) consideram a sua interligação, uma vez que a sobrecompetência e a subcompetência não abrangem a heterogeneidade de competências entre os indivíduos que possuem o mesmo nível educacional.

Outro tipo de problema *prende-se com os estudos que descrevem a opinião*⁴² *de profissionais acerca das competências desenvolvidas ou adquiridas*. Os inquiridos tendencialmente exprimem as opiniões e representações que têm sobre elas

41 A análise de experiências pode seguir várias perspetivas: uma cognitiva, na qual a partir da observação dos indivíduos em situação, se procura construir modelos operatórios das atividades; uma perspetiva interacionista que situa a experiência nos seus contextos sociais e ainda uma outra sobre a transformação da experiência (BOURNEL-BOSSON, 2003).

42 Os trabalhadores são consensuais quanto ao tipo de saberes teóricos utilizados, contudo, é difícil precisar o *nível*, a *extensão* e o *grau de domínio destes saberes*. Esta dificuldade é acrescida caso o investigador não domine os saberes implícitos à atividade profissional em análise. Os saberes práticos decorrentes da experiência são, geralmente, os que os trabalhadores descrevem com facilidade, quer ao nível da metáfora, quer ao nível da representação figurativa. Os restantes tipos de saberes apelam a um estudo pormenorizado, pois remetem para questões técnicas e metodológicas singulares.

(ZARIFIAN, 2001), sendo difícil que identifiquem problemas. Para contornar esta situação Parente (2008) sugere que o investigador assuma um papel ativo, usando uma matriz de análise para identificar as representações das atividades «mutiladas pelos sujeitos da investigação». Todavia a autora considera não existir um método garantido e fiável de identificação e medida das competências, pois existirão sempre questões epistemológicas e de carácter metodológico por resolver, devendo, sempre que possível utilizar-se a observação das competências em atividades de trabalho. Como afirma Pais (2002) a realidade social tem que ser interpretada como estrutura semiótica, construída enquanto representação, constatando-se que no caso da ação profissional e das competências, as razões e o modo como os processos e dinâmicas decorrem são difíceis de explicar. Le Boterf (2002) considera ser a competência paradoxal, pois quanto maior for a especialização do profissional, maior é a interiorização assimilada e incorporada dos saberes e maior a dificuldade em se falar de uma forma estruturada sobre a sua ação. Granja (2008: 38) sintetiza as dificuldades em explicar o saber em ação:

- Os saberes manifestam-se em atitudes e comportamentos profissionais incorporados;
- Não existe uma separação clara entre os objetivos da ação e os meios mobilizados para os atingir, porque vão sendo definidos, redefinidos e ajustados de forma interativa à medida que se age para encontrar soluções. As várias fases sobrepõem-se, às vezes em simultâneo: a observação da ação, a formulação de hipóteses para a interpretar, explicar e encontrar soluções, o teste e avaliação das hipóteses operacionais aplicadas;
- A atividade profissional exige um conhecimento racional e tem implícita uma dinâmica de experimentação que vai alterando a compreensão sobre os fenómenos;
- A atividade é um *continuum* sem fim que se inicia antes da ação e perdura para além dela. Falar sobre ela obriga a uma simplificação e a uma delimitação.

As narrativas sobre práticas profissionais devem ser valorizadas enquanto atos de práticas sociais relevantes para a construção do profissional e para o grupo profissional, possuindo ainda um papel estruturante nas ligações profissionais (GRANJA, 2008), intra e intergeracional.

No caso do presente estudo, os entrevistados foram convidados a pronunciar-se sobre os seus ciclos de competências, analisando retrospectivamente a sua duração, frequência, nível (por autoavaliação) e os *gaps* percecionados.

Profissão de bibliotecário – análise da carreira e competências em dois cohorts

O estudo da profissão é aqui abordado através das interações dinâmicas entre gerações, para assim se compreenderem as diferentes lógicas profissionais desenvolvidas e os universos de referência específicos. O procedimento utilizado consistiu em cruzar conceitos teóricos na área da gestão das carreiras, orientação vocacional e gestão das competências com as percepções e histórias de carreira do conjunto de intervenientes.

Os dados recolhidos junto dos dois *cohorts* permitem destacar e caracterizar as diferenças em quatro áreas: carreira, estratégias de manutenção de carreira, âncora de carreira e ciclos de competências (Tabela 2).

Tabela 2 – Transições de carreira e competência – comparação entre dois *cohorts*

Transições percecionadas pelos <i>Cohorts</i>	<i>Cohorts A</i>	<i>Cohorts B</i>
Carreira	Proteana e sem fronteiras	Maioritariamente Proteana.
Estratégias de manutenção de carreira	Aprender, envolvimento, estudar, afirmar-se, comunicar, questionar-se.	Envolvimento, inovar, aprender, estudar, exprimir-se; afirmar-se; comunicar, informar-se, seleccionar, delegar, questionar-se, automotivar-se, controlar.
Âncora de carreira	Competência técnico profissional Serviço e dedicação	Competência técnico profissional Estilo de vida
Ciclos de competências	Ligados a ciclos de identidade no trabalho, competências transversais e transferíveis	Ligados a ciclos de aprendizagem, competências especializadas e interdisciplinares

Os profissionais inquiridos nem sempre fazem referência aos mesmos universos de referência, variando segundo as gerações, os modos de inserção profissional, as instituições no seio das quais exerceu atividades, o peso e influência de outros profissionais e do movimento associativo e as experiências acumuladas.

O *Cohort A* viveu uma época de grandes mudanças sociais em Portugal, tendo beneficiado de dinâmicas de desenvolvimento nomeadamente na fase 1986-2000. As suas oportunidades no mercado de trabalho foram variadas, tendo oscilado entre a sua formação de base possuir maior relevo para a função, ou a sua qualificação enquanto bibliotecário. Na maioria dos casos, a sua trajetória profissional teve início noutras áreas profissionais e só mais tarde chegam à profissão.

O *Cohort B* surge na profissão numa época de grande valor do bibliotecário no mercado de trabalho, fruto da adesão de Portugal à Comunidade Europeia e aos grandes investimentos nas infraestruturas biblioteconómicas: PORBASE (Base Nacional de Dados Bibliográficos), rede de leitura pública (1987) e, posteriormente a rede de bibliotecas escolares (1996). Essa vivência foi determinante para marcar a sua identidade profissional. A maioria iniciou a sua trajetória profissional como bibliotecário, apostando na escolha da profissão.

Entre os elementos do *Cohort A* constata-se a existência de uma abordagem precoce ao mercado de trabalho, tendo muitos dos entrevistados procurado uma ocupação profissional antes de obter um grau académico, possuindo ainda uma reflexão sobre as condições de exercício da profissão a partir dos contextos sociais e laborais em que estiveram envolvidos. É este *Cohort* que se confrontará com os desafios e os dilemas da profissionalização. Confirmando a revisão da literatura, a carreira profissional do *Cohort A* é marcada pelas opções tomadas na juventude, chegando à profissão pela influência de outros profissionais e pelas oportunidades que a entrada na União Europeia e que o desenvolvimento da automatização das bibliotecas em Portugal lhes foi proporcionando. Este grupo de profissionais possui na sua maioria mais de cinco transições, e dentro destas, abundam as transições de papéis e interorganizações.

O *Cohort B* beneficiará da existência da carreira regulada pelo Estado mas foi confrontado (surpreendido?) em 2008 com o desaparecimento da carreira, sentindo a ameaça dos percursos profissionais sedimentados, reconhecendo sinais de desprofissionalização crescentes.

As perspetivas encontradas definem dois tipos de carreira dominantes: a *carreira proteana*, embora alguns bibliotecários de ambos os *cohorts* apresentem sinais de *trajectórias sem fronteira*. Verifica-se uma variedade de situações de transições entre fronteiras ocupacionais no *Cohort A* na primeira fase da carreira, em que só um elemento iniciou a carreira como bibliotecário; todos os outros, tiveram outras ocupações iniciais: *entre fronteiras organizacionais quando já estão na profissão*; e múltiplos papéis nas organizações, no sistema de ensino ou em associações profissionais.

O *Cohort B* tem um início mais especializado, atribuindo grande significado aos postos de trabalho que ocupa nas bibliotecas e à área funcional onde trabalhou. Distinguem-se por funcionarem mais em rede, por possuírem um sentimento de geração que os aproxima e por terem frequentado cursos de pós-graduação numa época fortemente identitária, possuindo valores profissionais fortes. Mais do que passar a fronteira profissional apostam na colaboração e complementaridade com outros grupos profissionais.

Os fatores institucionais foram determinantes ao permitirem a mobilidade interinstitucional, ao criarem condições para a aprendizagem, frequência de cursos e de estudos pós-graduados. Muitos tiveram bolsas de estudo, equiparação a bolseiro e outro tipo de condições, que lhes permitiu gerir de forma o rumo e ritmo da sua aprendizagem. Essa dinâmica é mais visível depois de 1986, uma vez que os fundos europeus para a formação, funcionaram como um incentivo organizacional e individual.

As teorias das transições defendem a existência de momentos de renovação, reconstrução e reaprendizagem de competências, associados a cada transição, sendo que cada uma possui características próprias e resultados também não padronizáveis. Como ficou patente nos resultados obtidos na análise das âncoras de carreira dos bibliotecários inquiridos, uma das áreas determinantes para a tomada de decisão ao longo da carreira é a conciliação entre a vida familiar e o trabalho, sendo crucial pelos vários papéis laborais e extra-laborais que são considerados no momento da transição. Este vai mudando ao longo da carreira, enquanto percepção de competências pessoais. Recordamos que os dois *cohorts* se encontram em fases da carreira diferenciadas, mas ambas com elevado valor investigativo por serem raros os estudos realizados. O *Cohort A* encontra-se na transição para a reforma ou já na reforma e o *Cohort B* encontra-se a meio da carreira e a entrar na meia-idade, dois condicionantes das transições presentes e futuras.

Nos casos analisados, a predominância do *Cohort A* é norteadada pela âncora de carreira *Competência técnico profissional* e a de *Serviço e dedicação* enquanto o *Cohort B* se posiciona na âncora de carreira *Competência técnico profissional* e *estilo de vida*.

O *Cohort A* apresenta traços de carreira de fronteiras abertas, tendo os profissionais um conceito interprofissional do seu percurso. Pelo contrário, o *Cohort B* defende uma carreira mais fechada, e especializada mas mais aberta quanto às competências a desenvolver na gestão da carreira.

Os ciclos de competências técnicas são amplos em ambos os *cohorts*, inserindo-se numa dimensão de revitalização. O *Cohort A* valoriza as competências transversais. O *Cohort B* valoriza as novas competências técnicas.

O *Cohort A* demonstra um investimento na trajetória profissional e investimento pessoal na última fase da carreira, percecionando o emprego estável não ameaçado e traços de identidade profissional difusa em alguns dos seus percursos identitários.

O *Cohort B* apresenta um investimento pessoal na formação e percecionando o emprego estável mas ameaçado.

Outros estudos teóricos facultam elementos que permitem compreender as dinâmicas inerentes à empregabilidade, como é o caso, dos estudos que abordam a questão da sobrequalificação para um posto de trabalho ou da obsolescência das competências. Estas questões salientam novos fatores inerentes à gestão da carreira, passíveis de influenciar as trajetórias académicas, formativas e profissionais dos indivíduos. Ao centrarem a sua abordagem na autoavaliação das competências, introduzem novas áreas a desenvolver por cada profissional no seu posto de trabalho.

O presente estudo apresenta fundamentalmente dois tipos de autoreflexão por parte dos bibliotecários: o primeiro prende-se com a *lógica de desenvolvimento de competências*; o segundo destaca a *questão das interações entre os períodos de transição e os ciclos de competências que se iniciam ou encerram*.

Emerge no discurso profissional a existência de um mercado de competências, considerado pelo *Cohort A* um mercado de conhecimentos práticos negociáveis, transversais e transferíveis e, pelo *Cohort B*, um mercado amplo de competências especializadas, interdisciplinares. É consensual entre os participantes que o valor das competências no mercado também passa pela sua aquisição/desenvolvimento em bibliotecas conceituadas.

Inequivoca parece ser a necessidade de dar visibilidade às competências, à mobilização profissional e às modalidades de construção das competências nos seus vários ciclos. O mesmo se aplica às experiências de transferências de competências.

Analisado o seu percurso profissional, verifica-se que a maioria dos participantes detém um processo de aprendizagem ao longo da vida, mantendo o interesse pela vida académica e pelo desenvolvimento de competências, seguindo áreas de interesse ligadas ao desempenho do cargo e a áreas de investigação.

Verificou-se que os profissionais reavaliam as suas opções, potencialidades e competências periodicamente, com maior incidência a partir dos 45 anos, dando especial atenção ao *seu autoconceito e atribuindo importância a outros papéis profissionais, como a formação, o ensino académico, a direção associativa*. As várias dinâmicas identificadas expressam vários perfis de desenvolvimento de carreira e de desenvolvimento de competências num mesmo *Cohort*.

Estudos recentes sugerem uma grande diversidade de abordagens a perfis de competências e cenários profissionais, registando-se cada vez mais o encurtamento da duração de cada proposta apresentada, havendo por isso necessidade de estudar a real implementação dessas competências no mercado de trabalho e entre os profissionais. Sem esse tempo de aprendizagem e experimentação, não surgirão reconfigurações profissionais nos locais de trabalho e não existirá um modelo identitário comum identificável por todas as partes interessadas.

Esse resultado, não só mostra a importância da gestão de competências no desenvolvimento do setor, onde a ausência de uma classe reflexiva, a torna dependente de ritmos externos e de orientações externas à classe profissional, como rectifica o conceito de ciclo de competências, englobando fases de desenvolvimento, transferência e reconhecimento de competências intra e interprofissões, intra e intergeracional. Assim, dois aspetos relevantes são o *reconhecimento por pares e académicos das competências de investigação* e a *transferência dessas competências noutros contextos profissionais*.

Verifica-se uma grande evolução no *Cohort A* entre o capital inicial na carreira e o capital acumulado ao longo da carreira, resultante das influências e interações pessoais e intergeracionais, sociais, educacionais e organizacionais mas também resultante das necessidades originadas por cada fase de transição.

No *Cohort B* o *capital inicial* é superior, quase todos já possuíam uma licenciatura quando iniciam a carreira e *acumulam competências em ciclos mais curtos e sequenciais*, intercalando formação académica com cursos de curta duração. As transições profissionais representam, nestes casos, *momentos de transferência de competências para outras organizações*.

Os ciclos de competências acompanham as transições individuais, havendo uma maior coincidência com as fases de inovação do setor entre os elementos do *Cohort B*, podendo encontrar-se evidências de competências distintas para diferentes estádios de inovação nas bibliotecas. No caso dos elementos do *Cohort A* é mais evidente que as competências são usadas em diferentes contextos, não estando tão ligadas a inovações.

Os dois *cohorts distinguem-se ainda pelas situações de emprego*: o *Cohort A* regista situações de pleno emprego desde jovens. O *Cohort B* regista situações heterogéneas, com dois elementos a apresentar dificuldades na obtenção de um emprego com contrato estável. Uma das explicações para esta situação deve-se ao *pouco interesse que o mercado de trabalho demonstra pelas qualificações e competências em Ciências da Informação, onde a inexistência de uma geração anterior mais qualificada academicamente acabou por deixar um legado ainda por construir*.

Cabe agora à geração no ativo desde 1980 construir esse caminho de introduzir no mercado de trabalho a necessidade de mais qualificações em Ciência da Informação, o que só poderá acontecer se o seu desempenho for notório e fizer a diferença no setor biblioteconómico, no setor académico e no mercado da informação. Se tal não acontecer, poderá perder-se mais uma oportunidade para as restantes gerações no ativo. Este último desafio convida-nos, portanto, a um retorno reflexivo sobre as práticas profissionais e o seu valor.

Referências bibliográficas

ABOIM, S.; AMOR, T.; FERREIRA, V. S.; NUNES, C.

2010 «Transições para a velhice». In J. M. Pais; V. S. Ferreira – *Tempos e transições de vida: Portugal ao espelho da Europa*. Lisboa: ICS, p. 69-104.

ABRAMS, D.; ELLER, A.; BRYANT, J.

2006 «An age apart: the effects of the intergenerational contact and stereotype threat on performance and intergroup bias». *Psychology and aging*, 21:4 (2006) 691-702.

- ALLEN, J.; VAN DER VELDEN, R.**
2005 «The role of self-assessment in measuring skills». Paper for the TRANSITION IN YOUTH WORKSHOP, 8-10 September 2005. Maastricht: ROA – Research Centre for education and the Labour Market. (Reflex working paper; 2).
- ANTIKAINEN, A.; HOUTSONEN, J.; KAUPPILA, J.; HUOTELIN, H.**
1996 *Living in a learning society: life histories, identities and education*. London: Falmer Press.
- APOSTILE, R.; RAYMOND, B.**
1997 *Librarianship and the information paradigm*. London: Scarecrow.
- ARANT, W.; BENEFIEL, R. C.**
2003 *The image and role of the librarian*. New York: The Haworth Information Press.
- ARGYRIS, C.**
1960 *Understanding organizational behaviour*. Homewood: Dorsey.
- ARNOLD, J.; NICKEL, L. T.; WILLIAMS, L.**
2008 «Creating the next generation of library leaders». *New Library World*, 109:9/10 (2008) 444-456.
- ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M., ED.**
1996 *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- ARTHUR, M. B.; INKSON, K.; PRINGLE, J. K.**
1999 *The new careers: individual action and economic change*. London: Sage.
- BAIGET, T.**
2007 «Entre lo público y lo privado». *Mi biblioteca*, 3:8 (2007) 20.
- BAPTISTA, S. G.; MUELLER, S. P. M.**
2005 «Considerações sobre o mercado de trabalho do bibliotecário». *Información, Cultura y Sociedad*, 12 (2005) 35-50.
- BARATA, A.; RAFAEL, G.; OCHÓA, P.**
2012 «Planeamento e (auto)avaliação de trajetórias profissionais: tópicos para uma discussão». In CONGRESSO NACIONAL DE BIBLIOTECÁRIOS, ARQUIVISTAS E DOCUMENTALISTAS, 11, Lisboa, 2012.
- BARRULAS, M. J.**
1996 «Intervenção na mesa redonda sobre formação profissional realizada no dia 6 de Julho de 1995 na Faculdade de Letras da Universidade do Porto». In CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM CIÊNCIAS DOCUMENTAIS – *Formação Profissional na área BAD. Mesa redonda organizada pelo Curso de Especialização em Ciências Documentais da Faculdade de*

- Letras da Universidade do Porto*. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto, p. 83-86.
- 1998 «Que papel para as associações de profissionais de informação na sociedade global da informação». In CONGRESSO NACIONAL DE BIBLIOTECÁRIOS, ARQUIVISTAS E DOCUMENTALISTAS, Aveiro.
- BARUCH, Y.**
2006 «Career development in organisations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints». *Human Resource Management Review*, 16 (2006) 125-138.
- BATES, M. J.**
2012 «The information professions: knowledge, memory, heritage». Comunicação apresentada na ASSOCIATION FOR LIBRARY AND INFORMATION SCIENCE EDUCATION CONFERENCE, Dallas, Jan. 2012. [Em linha]. Disponível em: <<http://pages.gseis.ucla.edu/faculty/bates/articles/pdf/InfoProfessions.pdf>>. Consultado em setembro 2012.
- BELKIN, N. J.**
1990 «The cognitive viewpoint in information science». *Journal of Information Science*, 16 (1990) 11-15.
- BENGSTON, V. L.; ASCHENBAUM, A., ed.**
1993 *The changing contract across generations*. New York: Aldine de Gruyter.
- BERTRAND, A.-M.**
1995 *Bibliothécaires face au public*. Paris: BPI.
2003 «La transmission de l'implicite ou comment la culture professionnelle vient aux bibliothécaires». *Bulletin des Bibliothèques de France*, 48:1 (Janvier, 2003) 10-15.
- BOOTH, A.**
2011 «Barriers and facilitators to evidence-based library and information practice: an international perspective». *Perspectives in International Librarianship*, 1 DOI 10:5339/pil.2011.1.
- BORAUD-MEMBRÈDE, A.**
2009 *Les bibliothécaires face aux techniques non-identitaires: discours et représentations*. Mémoire d'étude. Enssib. [Em linha]. Disponível em <<http://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/documnet-48317>>. Consultado em junho 2011.
- BORGES, V.**
2008 «Os desafios das profissões em geral e do grupo profissional da Informação-Documentação (à luz dos contributos da sociologia das profissões)». Comunicação apresentada no *Mês da Profissão de Informação-Documentação na Câmara*

Municipal de Lisboa. [Em linha]. <http://blx.cm-lisboa.pt/fotos/gca1215610323/desafios_bibliotecarios_cml.pdf>. Consultado em maio 2010.

BOURNEL-BOSSON, M.

2003 «Le développement de l'expérience des acteurs du bilan de competences». *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 32:2 (2003) 307-325.

BRIER, S.

2003 «The cybersemiotic model of communication: an evolutionary view on the threshold between semiosis and informational exchange». *Triple C*, 1 (2003) 71-94.

BROADY-PRESTON, J.

2011 «*Libraries and information services: the future?*» [Em linha]. Disponível em: <<http://dgb.unam.mx/index.php/noticias/285-ponencias-de-la-ix-conferencia-internacional-sobre-bibliotecas-universitarias>>. Consultado em janeiro 2012.

BROADY-PRESTON, J.; STEEL, L.

2002 «Employees, customers and internal marketing strategies in LIS». *Library Management*, 23:8/9 (2002) 384-393.

BUCKLAND, M.

1996 «Documentation, information science, and library science in the USA». *Information Processing & Management*, 32:1 (January, 1996) 63-76.

1999 «The landscape of information science: the American Society for information Science at 62». *Journal of the American Society for Information Science*, 50 (1999) 970-974.

BUECHTEMANN, C. F.

1999 «Mudanças na procura de competências». *Formação Profissional: revista europeia*, 16 (1999) 65-68.

BUNDY, A.

2003 «A window of opportunity: libraries in higher education». *Library Management*, 24:8/9 (2003) 393-400.

BURD, B.

2003 *Work values of academic librarians: exploring the relationship between values, job satisfaction, commitment and intent to leave*. [Em linha]. Disponível em <<http://www.ala.org/ala/acrl/acrlvents/burd.pdf>>. Consultado em setembro 2010.

BYKE, S.; LOWE-WINCENSEN, D.

2009 *A leadership primer for new librarians: tools for helping today's early-career librarians to become tomorrow's library leaders*. Oxford: Chandos.

CABRAL, M. L.

1996 *Bibliotecas, acesso, sempre*. Lisboa: Colibri.

CAPURRO, R.

1992 «What is information science for? A philosophical reflection». In P. Vakkari, B. Cronin, ed. – *Conceptions of library and information science: historical, empirical and theoretical perspectives*. London: Taylor Graham, p. 82-96.

CARIA, T. H.

2002 «O uso do conhecimento: os professores e os outros». *Análise social*, 164 (out-dez., 2002) 805-831

2006 «Reflexões teórico-metodológicas na análise e descrição das culturas profissionais». In A. P. Marques, T. C. Caria, org. – *Trabalho, educação e culturas profissionais – actas dos encontros em sociologia III*. Braga: Núcleo de Estudos em sociologia da Universidade do Minho, p. 91-102.

2008 «O uso do conceito de cultura na investigação sobre profissões». *Análise Social*, 23:4 (2008) 749 -773.

CARON, Z.

2001 «Les stratégies de maintien carriéologique». In J. Limoges – *Stratégies de maintien au travail*. Québec: Septembre.

CASCÃO, F.; KEATING, J.

2000 «Será a gestão por competências uma nova tendência na gestão de recursos humanos». In A. D. Gomes, A. Caetano, J. Keating, M. P. Cunha, coord. – *Organizações em transição: contributo da Psicologia do Trabalho e das Organizações*. Coimbra: Imprensa da Universidade, p.215-240.

CHAUVEL, L.

2002 *Le destin des generations*. Paris: PUF.

CHOMBART DE LAUWE, P.-H.

1975 *La culture et le pouvoir*. Paris: Éditions Stock.

CHOO, C. W.

2002 *Knowledge management for the intelligent organization: the art of scanning the environment*. Medford: Information Today.

CORDEIRO, M. I. D. C.

2005 *Information technology frameworks in LIS: exploring IT constructs as sources of conceptual alignment*. London: University College London.

CRONIN, B.

1983 «Post-industrial society: some manpower issues for the library/information profession». *Journal of Information Science* 7 (1983) 1-14.

CRONIN, B.; MEHO, L. I.

2008 «The shifting balance of intellectual trade in information studies». *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 59:4 (2008) 551-564.

CRONIN, B.; STIFFLER, M.; DAY, D.

1993 «The emergent market for information professionals: educational opportunities and implications». *Library Trends*, 42:2 (1993) 257-276.

CRUMPACKER, M.; D. B. A.; CRUMPACKER, J. M.

2007 «Succession planning and generational stereotypes: should HR Consider age-based values and attitudes a relevant or a passing fad?». *Public Personnel Management*, 36:4 (2007) 349-369.

CUNHA, M. V.

2009 «O profissional da informação e o sistema das profissões: um olhar sobre competências». *Ponto de acesso*, 3:2 (2009) 94-108.

CURRAL, J.; MOSS, M.

2008 «We are archivists, but we are ok?». *Records Management Journal*, 18:1 (2008) 69-91.

CUTSHAW, O.

2011 *Recovery, reframing and renewal: survival an information science career crisis in a time of change*. Oxford: Chandos.

DALRYMPLE, P. W.

2001 «A quarter century of user-centered study: the impact of Zweizig and Dervin on LIS research». *Library & Information Science Research*, 23 (2001) 155-165.

DERVIN, B.

1989 «Users as research inventions: how research categories perpetuate inequities». *Journal of Communication*, 39 (1989) 216-232.

DEFILLIPI, R. J.; ARTHUR, M. B.

1994 «The boundaryless career: a competency-based perspective». *Journal of Organizational Behavior*, 68 (1994) 220-232.

DOLE, W. V.; HURYCH, J. M.

2001 «Values for librarians in the Information Age». *Journal of Information Ethics*, Fall (2001) 38-50.

DUARTE, M. E.

2000 «A avaliação da adaptabilidade da carreira em adultos trabalhadores portugueses». *RIDEP*, 9:1 (2000) 129-142.

DUCHSCHER, J. E. B.; COWIN, L.

2004 «Multigenerational nurses in the workplace». *JONA*, 34:11 (2004) 493-501.

DURAND, J.-P.; PEYRIERE, M.; SEBAG, J.

2006 *Bibliothécaires en Prospective*. Paris: Ministère de la culture et de la communication.

ERAUT, M. E.

1996 *Developing professional knowledge and competence*. London: Palmer Press.

FELDMAN, D. C.; BOLINO, M. C.

1996 «Careers within careers: reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences». *Human Resource Management Review*, 6:2 (1996) 89-112.

FID – Federação Internacional de Informação e Documentação

1997 *Results of Fid's survey of the modern information Professional*. [Em linha]. Disponível em <<http://fid.conicyt.cl:8000/mip.htm.pdf>>. Consultado em maio 2002.

FINKS, L. W.

1989 «What do we stand for? Values without shame». *American Libraries*, 20 (1989) 352-356.

FISHER, B.; HALLAM, G.; PARTRIDGE, H.

2005 «Different approaches: common conclusions. The skills debate of the 21st century». *New Review of Academic Librarianship*, 11:1 (2005) 13-29.

FLORIDA, R.

2002 *The rise of the creative class: and how it's transforming work, leisure, community*. New York: Basic Books.

FLORIDI, L.

2002 «On defining library and information science as applied philosophy of information». *Social Epistemology*, 16:1 (2002) 37-49.

2004 «LIS as applied philosophy of information: a reappraisal». *Library Trends*, 52:3 (2004) 658-665.

2010 *Information: a very short introduction*. New York: Oxford University Press.

2012 «The road for the philosophy of information». *Philopsophy of Engineering and Technology*, 2:5 (2012) 145-271.

GABRIEL, Y.

2000 *Storytelling in organizations: facts, fictions, and fantasies*. Oxford: Oxford University Press.

GARCIA-ESPEJO, I.; IBÁÑEZ, M.

2006 «Educational-skill shortages an labour achievements among graduates in Spain». *European Sociological Review*, 22:2 (2006) 141-156.

GOMES, R. T.; MARTINHO, T. D.

2009 *Trabalho e qualificação nas actividades culturais. Um panorama em vários domínios*. Lisboa: Observatório das Actividades Culturais.

GORDON, R. S.

2006 *The NextGen librarian's survival guide*. Medford: Information Today.

GORMAN, M.

2000 *Our enduring values: librarianship in the 21st century*. Chicago: American Library Association.

GRANJA, B.

2008 *Identidade e saber dos assistentes sociais*. Porto: Instituto de Ciências Biomédicas, Universidade do Porto. Tese de doutoramento em Serviço Social.

HALL, H.; ABELL, A.

2006 «Who is managing information? Opportunities in the e-information market place». *Online Information 2006*, 28-30 November 2006, London, United Kingdom.

HALL, D. T.; MIRVIS, P. H.

1996 «The new protean career: psychological success and the path with a heart». In D. T. Hall, ed. – *The career is dead – long live the career*. San Francisco: Jossey Bass, p. 15-45.

HALLAM, G.; PARTRIDGE, H.

2005 «Great expectations? Developing a profile of the 21 st century library and information student: a Queensland University of Technology case study». World Library and Information Congress. IFLA GENERAL CONFERENCE AND COUNCIL – LIBRARIES A VOYAGE OF DISCOVERY, 71, August 14th-18th 2005,Oslo, Norway.

HEDMAN, J.

2005 «On librarians' occupational identities: ICT and the shaping of information seeking expertise». World Library and information Congress: 71TH IFLA GENERAL CONFERENCE AND COUNCIL LIBRARIES – A VOYAGE OF DISCOVERY, 71, August 14th-18th, Oslo, Norway.

HEDMAN, J.; MORING, C.

2007 «Learning librarianship: Scandinavian LIS studentes looking for professional identities». Paper presented at the ALISE 2007 ANNUAL CONFERENCE HABITS OF MIND AND PRACTICE: PREPARING REFLECTIVE PROFESSIONALS. Seattle, USA.

HEDMAN, J.; LUNDH, A.; SUNDIN, O.

2009 «Att lara informationssökning för yrkeslivet: om bibliotekarier, lärare och sjukskoterskor». In J. Hedman, A. Lundh, ed. – *Informationskompetenser: Larande i informationspraktiker och informationssökning i larandepraktiker*. Stockholm: Carlsson Bokforlag.

HENRETTA, J. C.

2001 «Work and retirement». In R. H. Binstock; L. K. George, ed. – *Handbook of aging and social sciences*. 5th ed. San Diego: Academic Press, p. 255-271.

HEPPNER, M. J.

1991 *The career transitions inventory*. Columbia: University of Missouri.

1998 «The career transitions Inventory: measuring internal resources in adulthood». *Journal of Career Assessment*, 6 (1998) 135-145.

HJØRLAND, B.

2002 «Domain analysis in information science: eleven approaches- traditional as well as innovative». *Journal of Documentation*, 58:4 (2002) 422-462.

HOBOHM, H. C., ed.

2004 *Knowledge management: libraries and librarians taking up the challenge*. Munchen: Saur.

HOLLAND, J. L., ed.

1973 *Making vocational choices*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

HUIZING, A.; CAVANAGH, M.

2011 «Planting contemporary practice theory in the garden of information science». *Information Research*, 16:4, paper 497 [Em linha]. Disponível em <<http://InformationR.net/ir/16-4/paper497.html>>. Consultado em janeiro 2012.

IBARRA, H.

1999 «Provisional selves: experimenting with image and identity in professional adaptation». *Administrative Science Quarterly*, 44 (1999) 764-791.

INGWERSEN, P.

1995 «Information and information science». In A. Kent, ed. – *Encyclopedia of library and information science*, vol. 56, p. 137-174.

INKSON, K.

2006 «Protean and boundaryless careers as metaphors». *Journal of Vocational Behavior*, 69 (2006) 48-63.

2007 *Understanding Careers. The metaphors of working lives*. Thousand Oaks: Sage.

2010 «The new career studies: metaphor in theory and teaching». *Career Research & Development*, 23 (2010) 9-11.

ION, C.

2008 *La reception des «discourse sociologique» par les professionnels des bibliothèques*. Mémoire d'étude du diplôme de Conservateur de Bibliothèque. Paris: ENSSIB. [Em linha]. Disponível em <<http://www.enssib.fr/bibliotheque-numerique/document-1829>>. Consultado em agosto 2011.

JOHNSON, I. M.

2008 «The proposed European qualifications framework for lifelong learning: challenges and opportunities». *Education for Information*. 26:1 (2008) 13-20.

JONES, R.

2003 «Competencies for information professionals of the 21st century». *Information Outlook* 7, 10:1 (October, 2003) 11-21.

KENNAN, M. A.; et al.

2006 «Changing workplace demands: what jobs ads tell us». *Aslib Proceedings*, 58:3 (2006) 179-196.

KHAPOVA, S. N.; et al.

2007 «Professional identity as the key to career change intention». *Career development International*, 12:7 (2007) 584-595.

KILIMNIK, Z. M.; RODRIGUES, S. B.

2000 «Trajectórias, transições e âncoras de carreira: um estudo comparativo e longitudinal com profissionais de Recursos Humanos». *Organizações & Sociedade*, 7:17 (2000) 145-172.

KLENKE, K.

2002 «Cinderella stories of women leaders». *Journal of leadership studies*, 9:2 (2002) 18-28.

KOENIG, M. E. D.

1991 «The transfer of library skills to nonlibrary contexts». *Advances in Librarianship*, 15 (1991) 1-27.

2005 «KM moves beyond the organization: the opportunity for librarians». *Information Services & Uses*, 25 (2005) 87-93.

KOLTAY, Z; LI, X.

2010 *Impact measures in research libraries*. Washington: Association of Research Libraries.

KUHLTHAU, C.

2004 *Seeking meaning: a process approach to library and information services*. 2nd ed. Westport: Libraries unlimited.

KUIJPERS, M. A. C. T.; SCHEERENS, J.

2006 «Career competencies for the modern career». *Journal of career development*, 32:4 (2006) 303-319.

LAHARY, D.

2005 «Le fosse des générations. Cinq générations de bibliothécaires». *Bulletin des Bibliothèques de France*, 50:3 (2005) 30-45.

LAWSON, J.; KROLL, J.; KOWATCH, K.

2010 *The new information professional: Your guide to careers in the digital age*. New York: Neal-Schuman.

LE BOTERF, G.

2003 *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. Porto Alegre: Artmed.

LEVINSON, H.; PRICE, C.; MUNDEN, K.; SOLLEY, C.

1962 *Men, management mental health*. Cambridge: Harvard University Press.

LIMOGES, J.

1987 *Trouver son travail*. Montréal: Fides.

2001 *Stratégies de maintien au travail et dans d'autres situations de vie*. Québec: Septembre Éditeur.

LOWE-WINCENTSEN, D.; CROOK, L., ED.

2010 *Mid-career library and information professionals: a leadership primer*. Oxford: Chandos.

MALLET, L.

1999 «Diplomas e mercado de trabalho: resultados e questões». *Formação Profissional: revista europeia*, 16 (1999) 59-64.

MARKLESS, S.; STREATFIELD, D. R.

2006 *Evaluating the impact of your library*. London: Facet Publishing.

MARTIN, B.; HAZERI, A.; SARRAFZADEH, M.

2006 «Knowledge management and the LIS professions: investigating the implications and for the Educational Provision». *Australian Library Journal*, 55:1 (2006) 12-29.

MAYRHOFFER, W.

2006 *Change in managerial careers? A longitudinal analysis*. Wien: Vienna University of Economics and Business Administration.

2009 «Careers and culture. View: University of Economics and Business». [Em linha]. Disponível em <http://www.wu.ac.at/iaccm/files/iaccm09/kn/12_maryhofer_carees_cultura.pdf>. Consultado em agosto 2011.

MCADAMS, D. P.; JOSSELSON, R.; LIEBLICH, A.

2001 «Turns in the road. Introduction to the volume». In D. P. McAdams, R. Josselson, A. Lieblich, ed. – *Turns in the road : narrative studies of lives in transition*. Washington: American Psychological Association, p. xv-xxi.

MCCASH, P.

2010 «Using concept mapping to develop a curriculum for career studies». *Career research and development*, 23 (2010) 25-32.

MCMENEMY, D.

2007 «Librarians and ethical neutrality: revisiting the Creed of a Librarian». *Library Review*, 56:3 (2007) 177-181.

MENOU, M.

2008 «Concentrate on one's main Job, but what is the latter in the case of information professionals? Global perspectives on the adequacy education-jobs-social needs». In J. A. Frias, C. Travieso Rodriguez, ed. – *Formación, investigación y mercado laboral nen información y documentación en España y Portugal*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, p. 461-478.

MERTON, R. K.

1965 «On the Shoulders of Giants: A Shandean Postscript». *Sociology and social research*, 50 (1965) 509-510.

MOEN, P.

2001 «The gendered life course». In R. H. Binstock, L. K. George – *Handbook of aging and the Social Sciences*. 5th ed. San Diego: Academic Press, p. 179-196.

2010 *From 'work-family' to the 'gendered life course' and 'fit': five challenges to the field*. Discussion paper SP 1 2010-501. Berlin: Wissenschaftszentrum berlin fur Sozialforschung.

MOREIRO, J. A.; MOSCOSO, P.; ORTIZ, V.

1995 «El mercado de trabajo de los diplomados españoles en Biblioteconomía y Documentación». *Revista Española de Documentación Científica*, 18:4 (1995) 444-463.

MOREIRO GONZALES, J. A. et. al.

2008 «Desarrollo profesional y opinión sobre la formación recibida de los titulados universitarios en información y documentación de las universidades públicas de Madrid (2000-2005)». *El profesional de la información*, 17:3 (mayo-junio, 2008).

MOREIRO, J. A.; SÁNCHEZ-CUADRADO; MORATO, J.; MORENO, V.

2009 «Desarrollo de una aplicación ontológica para evaluar el mercado de trabajo español en Biblioteconomía y Documentación». *Revista Española de Documentación Científica*, 32:1 (2009) 81-98.

MOREIRO GONZÁLEZ, J. A.

2011 «Metodologia para a criação de uma taxonomia sobre competências e habilidades no setor da Informação-Documentação». In ENCONTRO CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO: PERSPETIVAS ATUAIS, Universidade de Évora, 12 de Maio.

MOREIRO GONZÁLEZ, J. A.; VERGUEIRO, W.

2012 «Ofertas de trabalho na web para os profissionais brasileiros da informação-documentação: análise das competências e habilidades exigidas pelas empresas e instituições». *Perspectivas em Ciência da Informação*, 17:1 (2012) 231-250.

MUELLER, S.

2004 «Uma profissão em evolução: profissionais de informação no Brasil sob a ótica de Abbot». In S. G. Baptista, S. Mueller, org. – *Profissional da Informação. O espaço de trabalho*. Brasília: Thesaurus, p. 23-54.

NICHOLSON, N.; WEST, M.

1988 *Managerial job change: men and women in transition*. Cambridge: Cambridge University Press.

NICOLAIE, C.

2010 *Adapting the information professionals to the digital collections universe*. [Em linha]. Disponível em <<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>>. Consultado outubro 2011.

NOLIN, J.

2007 «What's in a turn?». *Information Research*, 12:4 (2007) paper colis11. [Em linha]. Disponível em <[http://InformationR.net/ir/12-4\(colis11.html\)](http://InformationR.net/ir/12-4(colis11.html))>. Consultado fevereiro 2012.

NOLIN, J.; ÅSTRÖM, F.

2010 «Turning weakness into strenght: strategies for future LIS». *Journal of Documentation*, 66 (2010). 17-27.

OCHÓA, P.; BARATA, P.

2010 «Avaliar o desempenho e gerir a carreira numa fase de turbulência: o caso dos profissionais de Informação-Documentação em organizações públicas». In CONGRESSO NACIONAL DE BIBLIOTECÁRIOS, ARQUIVISTAS E DOCUMENTALISTAS, 10, Guimarães, 2010.

OCHÓA, P.; MOSCOSO CASTRO, P.

2012 «Da coesão à convergência: contributos para o estudo das dinâmicas profissionais (1973-2010)». In CONGRESSO NACIONAL DE BIBLIOTECÁRIOS, ARQUIVISTAS E DOCUMENTALISTAS, 11, Lisboa, 2012.

OCHÓA, P.; PINTO, L. G.

- 2005 «Promover a empregabilidade: estratégias para repensar a Profissão de Informação-Documentação». *Cadernos Sociedade e Trabalho*, 5 (2005) 145-162.
- 2008 «Towards a new model of LIS competences management in Portugal: implications for the praxis and academia studies». *Education for information*, 26 (2008) 43-54.
- 2009 «Career, skills and professional dilemmas – a framework for information documentation transformation». In WORLD CONFERENCE ON CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND WORKPLACE LEARNING FOR THE LIBRARY AND INFORMATION PROFESSIONS, 8, Bolonha, 2009 – *Strategies for regenerating the library and information profession*. Munchen: G. Saur. p. 342-354.

PARKER, P.

- 2002 «Working with the intelligent career model». *Journal of employment counselling*, 39 (June, 2002) 83-96.

PETTIGREW, T. F.

- 1998 «Intergroup contact theory». *Annual Review of Psychology*, 49 (1998) 65-85.

PINO, M. M.

- 1996 «10.º Aniversário do curso de especialização em ciências documentais». In CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM CIÊNCIAS DOCUMENTAIS – Formação Profissional na área BAD. Mesa redonda organizada pelo Curso de Especialização em Ciências Documentais da Faculdade de Letras da Universidade do Porto. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto, p. 83-86.

PAIS, J. M.

- 2002 *Sociologia da vida quotidiana*. Lisboa: ICS.

PARENTE, C.

- 2008 *Competências: formar e gerir pessoas*. Porto: Edições Afrontamento.

PARTRIDGE, H.

- 2011 «Librarian 2.0: it's all in the attitude!». *ACRL* (March 30-April 2, 2011) 256-263.

PINTO, J. M.

- 1999 «Flexibilidade, segurança e identidades sócio-profissionais». *Cadernos de Ciências Sociais*, 19-20 (1999) 5-39.

PINTO, L. G.; OCHÓA, P., COORD.

- 2006 *A imagem das competências dos Profissionais de Informação-Informação: relatório*. Lisboa: OP-ID.

POLL, R.

- 2005 «Measuring the impact of new library services». In WORLD LIBRARY AND INFORMA-

TION CONGRESS, 71 th IFLA GENERAL CONFERENCE AND COUNCIL LIBRARIES – A voyage of discovery, August 14th-18th, 2005, Oslo, Norway.

QUARESMA, M. L.

2008 «Questões do envelhecimento nas sociedades contemporâneas». *Revista Kairós*, 11:2 (dez., 2008) 21-47.

RADDON, R.; et al., ED.

2005 *Your career, your life: career management for the information Professional*. Burlington: Ashgate.

RAYMOND, B.

1997 «Paradigms in conflict». In R. Apostile, B. Raymond – *Librarianship and the information paradigm*. London: Scarecrow, p. 1-36.

RAYWARD, W. B.

1969 «Libraries as organisations». *College and research libraries*, 30:4 (July, 1969) 312-326.

1996 «The history and historiography of Information science: Some reflections». *Information Processing and Management*, 32 (1996) 3-17.

RIBEIRO, F.

2004b «O perfil profissional do arquivista na Sociedade da Informação». [Em linha]. Disponível em <<http://ler.letras.pt/uploads/ficheiros/artigo8871.pdf>>. Consultado novembro 2011.

RIMLAND, E.; MASUCHIKA, G.

2008 «Transitioning to corporate librarianship». *Journal of Business & Finance Librarianship*, 13:3 (2008) 321-334.

RIVERIN-SIMARD, D.

2000 «Career development in a changing context of the second part of working life». In A. Collin, R. A. Young, ed. – *The future of career*. Cambridge: Cambridge University Press, p. 115-129.

ROBERTSON, G.

1998 «Alternative librarianship: voices from the field». *Feliciter*, 44:9 (1998) 26-27, 31.

ROOI, H. VAN; SNYMAN, R.

2006 «A content analysis of literatura regarding knowledge management opportunities for librarians». *Aslib proceedings*, 58:3 (2006) 261-271.

ROUSSEAU, D. M.

1989 «Psychological contracts and implied contracts in organizations». *Employee responsibilities and rights journal*, 2 (1989) 121-139.

1996 *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks: Sage.

SARACEVIK, T.; KANTOR, P.

1997 «Studying the value of library and information services. I. establishing a theoretical framework». *Journal of the American Society for Information Science*, 48:6 (1997) 527-542.

SAVICKAS, M.

1991 «Improving career time perspective». In D. Brown, L. Brooks, ed. – *Career Counselling Techniques*. Needham Heights: Allyn & Bacon, p.236-249.

1993 «Career counselling in the postmodern era». *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 7 (1993) 205-215.

2000 «Renovating the psychology of career for the twenty-first century». In A. Collin, R. A. Young, ed. – *The future of career*. Cambridge: Cambridge University Press, p. 53-68.

2002 «Career construction: a developmental theory of vocational behaviour». In D. A. Brown, ed. – *Career choice and development*. San Francisco: Jossey Bass, p. 149-205.

2005 «The theory and practice of career construction». In S. D. L. Brown, R. W. Ent, ed. – *Career development and counseling: putting theory and research to work*. Hoboken: J. Wiley and Son, p. 42-70.

SCHEIN, E. H.

1965 *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

1975 «How career anchors hold executives to their career paths». *Personnel*, 52 (1975) 11-24.

1978 *Career dynamics: matching individuals and organizational needs*. Reading: Addison Wesley.

1987 «Individuals and careers». In J. Lorsh, ed. – *Handbook of Organizational Behavior*. Englewood: Cliffs-Prentice Hall, p. 155-171.

1990 *Career anchors: discovering your real values*. San Diego: Pfeiffer & Company.

2007 «Foreword: career research – some personal perspectives». In H. Gunz, M. Peiperl. org. – *Handbook of career studies*. Thousand Oaks: Sage.

SEIBEL, B.

1988 *Au nom du livre. Analyse sociale d'une profession: les bibliothécaires*. Paris: BPI – Centres Georges Pompidou.

SENNETT, R.

2002 *A corrosão do carácter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.

SILVA, A. M.

2005 «Informação, cultura e património: uma abordagem exploratória feita no campo

emergente da Ciência da Informação». In V. O. Jorge, coord. – *Conservar para quê?* Porto; Coimbra: Faculdade de Letras da Universidade do Porto; Departamento de Ciências e Técnicas do Património, p. 27-58.

SLATER, M.

1984 «Alternative careers for library-information workers». *Aslib Proceedings*, 36 (June, 1984) 277-286.

SOMMERLUND, J.; BOUTAIBA, S.

2007 «Borders of the Boundaryless career». *Journal of Organisational change*, 20:4 (2007) 525-538.

SPARROW, P. R.; BONAGNO, M.

1993 «Competency requirement forecasting: issues for international selection and assessment». In C. Mabey, P. Iles, ed. – *Managing learning*. London: Routledge, p. 57-69.

STOKKER, J.; HALLAM, G.

2009 «The right person in the right job with the right skills at the right time: a work-force planning model that goes beyond metrics». In CAVAL, 15-16 October, Victoria, Australia – *People in the Information profession papers*. [Em linha]. Disponível em <<http://www.caval.edu.au/people-conf-papers.html>>. Consultado setembro 2011.

STOREY, C.

2009 «Librarian interrupted! Ur-librarian to un-librarian, or urlibrarian to uber-librarian?». *Library management*, 30:4/5 (2009) 276-285.

STREATFIELD, D.; MARKLESS, S.

2009 «What is impact assessment and why is it important». *Performance measurement and metrics*, 10:2 (2009) 134-141.

SULLIVAN, S. E.

1999 «The changing nature of careers: a review and research agenda». *Journal of Management*, 25:3 (1999) 457-484.

SULLIVAN, S. E.; CARDEN, W. A.; MARTIN, D. F.

1998 «Careers in the next millennium: a reconceptualization of traditional career theory». *Human Resource Management Review*, 8 (1998) 165-185.

SUNDIN, O.

2005 «Studies of professions». In B. Hjørland, J. Nicolaisen, ed. – *The epistemological lifeboat*. [Em linha]. Disponível em <<http://www.db.dk/jni/lifeboat/>>. Consultado agosto 2011.

SUNDIN, O.; HEDMAN, J.

2005 «Theory of professions and occupational identities». In K. Fisher, S. Erdelez, L. Mckechnie, ed. – *Theories of information behaviour: a researcher's guide*. Medford: Information Today. [Em linha]. Disponível em <<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile>>. Consultado em julho 2011.

SUNDIN, O.; JOHANNINSSON, J.

2005 «Pragmatism, neo-pragmatism and socio-cultural theory. Communicative participation as a perspective in LIS». *Journal of Documentation*, 61:19 (2005) 23-43.

SUPER, D. E.; THOMPSON, A. S.; LINDEMAN, R. H.

1985 *Adult career concerns inventory*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

SWAN, A.; BROWN, S.

2008 *The skills, role and career structure of data scientists and curators: an assessment of current practice and future needs*. Truro: Key Perspectives. [Em linha]. Disponível em <<http://eprints.ecs.soton.ac.uk/16675/>>. Consultado janeiro 2011.

TALJA, S.; HARTEL, J.

2007 «Professions and occupational identities». In K. Fisher, S. Erdelez, L. Mckechnie, ed. – *Theories of information behavior: a researcher's guide*. Medford: Information Today, p. 293-297.

TARIN, L.

2006 «L'évolution du métier de bibliothécaire. Une identité professionnelle à multiples facettes. Regards sur un demi-siècle. Cinquantenaire du Bulletin des bibliothèques de France». *BBF* (2006) 135-155.

TOMÁS, L. M. V.

2012 *Conjugação dos tempos de vida: idade, trabalho e emprego*. Lisboa: Mundos Sociais.

THOMPSON, J. D.

1967 *Organizations in action*. New York: McGraw Hill.

VAAGAN, R. W. ed.

2002 *The Ethics of Librarianship: an international survey*. Munich: IFLA/Walter de Gruyter.

VAN LOO, J.

2008 *Competence measurement and key skills: theoretical perspectives and two empirical applications from graduate research*. Paper presented at the AGBFN conference, Munich 7 and 8 October 2008.

VELOSO, L.

2009 *Aprendizagem e identificação: o espaço das empresas*. Porto: Edições Afrontamento.

VENDRAMIN, P.

2008 *Changing social patterns of relation to work – qualitative approach through biographies and group interviews*. Report of the SPREW Project (CIT5-028048), 6p. Brussels: European Commission.

WALLACE, M. K.; TOLLEY-STOKES, R.; ESTEP, E. S., ed.

2011 *Generation X librarian: essays on leadership, technology, pop culture, social responsibility and professional identity*. Jefferson: McFarland.

WALTER, M. T.

2004 «Identidades, valores e mudanças: o poder da identidade profissional. Os bibliotecários subsistem na era da informação?». *Em questão*, 10:2 (2004) 287-299.

WASSERMAN, P. BUNDE, M. L.

1969 *A program of research into the identification of manpower requirements, the educational preparation and the utilization of manpower in the library and information professions: final report*. Washington: US Department of Health, education and Welfare.

WEISSINGER, T.

2003 «Competing models of librarianship: do core values make the difference?». *The Journal of Academic Librarianship*, 29:1 (January, 2003) 32-29.

WILSON, K. et. al.

2006 «Convergence and professional identity in the academic library». *Journal of librarianship and information science*, 38:2 (2006) 79-91.

WOUNTERS, P.

2007 «The information turn: on the implications of digital research objects for the humanities and social sciences». Keynote paper presented at the Sixth Conference on Conceptions of Library and Information Science (COLIS6): *Featuring the Future*, 13-16 august, Boras, Sweden.

ZARIFIAN, P.

2001 *Objectivo competência: Por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas.

ZEMKE, R.; RAINES, C.; FILIPCZACK, B.

2000 *Generations at work: managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace*. New York: Amacon.

ZWEIZIG, D. L.

1976 «With our eye on the user: needed research for informational and referral in the public library». *Drexel Library Quarterly*, 12 (1976) 48-58.