

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO
MESTRADO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO

**GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NOS CURSOS DE ARQUIVOLOGIA NO
BRASIL:** abordagem nos princípios da Gestão do Conhecimento

ADELAIDE HELENA TARGINO CASIMIRO

JOÃO PESSOA

2019

ADELAIDE HELENA TARGINO CASIMIRO

**GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NOS CURSOS DE ARQUIVOLOGIA NO
BRASIL:** abordagem nos princípios da Gestão do Conhecimento

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação da Universidade Federal da Paraíba, na linha de pesquisa Ética, Gestão e Políticas de Informação, em cumprimento às exigências do Curso de Mestrado em Ciência da Informação.

Área de concentração: Ética, Gestão e Políticas de Informação

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Emeide Nóbrega Duarte

JOÃO PESSOA

2019

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

C339g Casimiro, Adelaide Helena Targino.

Gestão por Competências nos cursos de Arquivologia no Brasil: abordagem nos princípios da Gestão do Conhecimento / Adelaide Helena Targino Casimiro. - João Pessoa, 2019.

146 f. : il.

Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCSA.

1. Gestão por Competências. 2. Competências técnico-profissionais. 3. Gestão do Conhecimento. 4. Arquivologia no Brasil. I. Título

UFPB/BC

ADELAIDE HELENA TARGINO CASIMIRO

**GESTÃO POR COMPETÊNCIAS NOS CURSOS DE ARQUIVOLOGIA NO
BRASIL:** abordagem nos princípios da Gestão do Conhecimento

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em
Ciência da Informação da Universidade Federal da Paraíba, na
linha de pesquisa Ética, Gestão e Políticas de Informação, em
cumprimento às exigências do Curso de Mestrado em Ciência
da Informação.

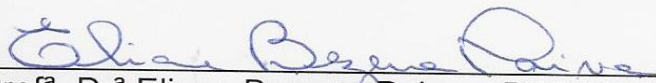
Data de aprovação: 28/02/2019

Banca examinadora

Prof. Dr. Wagner Junqueira de Araújo – PPGCI/UFPB
(Examinador interno - Presidente)



Prof^a. Dr^a. Emeide Nóbrega Duarte – PPGCI/UFPB
(Orientadora)



Prof^a. Dr^a Eliane Bezerra Paiva – PPGCI/UFPB
(Examinadora interna – suplente)

Prof^a. Dr^a Lucilene Klênia Rodrigues Bandeira – UFPB
(Examinadora externa – titular)

Prof^a. Dr^a. Jacqueline Echeverría Barrancos –UEPB
(Examinadora externa – suplente)

Aos meus pais, João Batista e Maria do Livramento, que me deram a oportunidade de nascer numa família com muito **amor** e me ensinaram o valor da educação quando se pretendem “tocar as estrelas”.

A minha irmã, Laura, que me enche de **orgulho** cada dia mais, e ao meu irmão Jordy Willy, que, nas distâncias, se faz presente.

A Ártemis e Diana, que me acompanharam durante todo esse processo, demonstrando **paciência** nos momentos difíceis.

E a você, que teve a **curiosidade** de iniciar esta leitura.

ⓓedicado

Aos meus familiares maternos (vó Helena, tia Hozana, tio Edson, tia Bel, tio Targino, João, tia Carmo e todos os sete primos biológicos/agregados que deles descendem) e paternos (Adelaide, tia Maria, tio Francisco, tia Gorette, tio Sérgio, tia Francisca, tio Sérgio, tia Iris e todos os 24 primos agregados/biológicos que deles descendem), que me acompanham, mais uma vez, nessa “maluca” jornada, que é aprender e ensinar. Amo a todos e de nada adiantaria estar aqui sem vocês, para dividir os louros dessa vitória que é nossa!

Aos meus amados amigos de longe (Anderson, Andressa, Ayanny e Shaennya) e de perto (Kelyanne, Delosmar, Camila e Ana Carolina), que, na infinita sabedoria adquirida ao longo de uma vida, tiveram a paciência necessária para me esperar fazer uma coisa ou outra da faculdade para que, depois, pudéssemos conversar sobre coisas mais amenas. Isso foi fundamental para mim.

Aos meus sobrinhos João e Yure, que prometi, incessantemente (quando ainda estavam no ventre das mães), que me esforçaria para que tivessem a mim como uma tia amorosa, colorida e mestre (doutorado é daqui a pouco, vão ter que aguardar). Promessa é dívida, e para vocês, dou todo meu comprometimento!

À minha orientadora, Emeide Duarte, que, com seu coração generoso e dedicado aos seus “filhos-alunos”, pôde me reservar um pouco de seu tempo para me auxiliar ao longo dessa jornada. Sem ela, nada teria sido feito com tanto capricho e atenção.

A Jodavid Ferreira, que, além de um excelente primo, desde a nossa mais querida infância e de um estatístico brilhante e focado naquilo que faz, mostrou-se um excelente professor, com bastante paciência para explicar com minúcias tudo o que esta aluna precisava saber.

À família GIACO, que me recebeu de braços abertos e me ajudou ao longo dessa trajetória. Sou grata por conhecer e participar ativamente de um grupo tão unido em prol de um objetivo comum: o compartilhamento do conhecimento e do amor.

Aos meus professores e aos funcionários da secretaria do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, que estiveram presentes ao longo desta caminhada, sempre buscando o melhor para a educação, principalmente em momentos difíceis no Brasil. Especialmente, a Edvaldo Carvalho Alves, que, além de excelente professor (espero ter captado algumas dessas características), foi um amigo atento, com quem pude contar em todos os momentos.

Aos meus 'coleguinhas' de sala da graduação (Candice, Denise, Eraldo, Joseilton, Neto e Thaisa) e da pós-graduação (Michel e Renata) - nossa convivência foi muito importante para expandir meus horizontes para as várias realidades da vida. Nossos projetos em comum (ou não) foram essenciais para que eu aprendesse a compreender as diversidades advindas das experiências pessoais e acadêmicas de cada um de vocês. Acredito que tudo isso me humaniza e me torna uma amiga melhor. Valeu boys!

Agradço

“Nanos gigantum humeris insidentes” (“Se eu vi mais longe, foi por estar sobre ombros de gigantes”)

Isaac Newton (1675)

“Nada é, tudo está”.

Autor desconhecido

RESUMO

Os estudos que têm como base os princípios da Gestão do Conhecimento (GC) tem suas bases ligadas à criação de ambientes favoráveis ao compartilhamento controlado dos conhecimentos de cada indivíduo. O estudo tem o objetivo de analisar a prática de Gestão por Competências (GpC) adotada na distribuição dos docentes e disciplinas nos Cursos de Graduação em Arquivologia em nível nacional. Os quatro objetivos específicos são de reconhecer as disciplinas obrigatórias que formam o eixo comum entre as universidades; apontar as competências necessárias ao curso, por meio das disciplinas comuns obrigatórias; mapear as competências técnico-profissionais dos docentes que ministram as disciplinas obrigatórias comuns aos cursos; e comparar as competências essenciais dos cursos com as competências essenciais individuais dos docentes. Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa de natureza documental direta, em que utilizamos fontes primárias; o método é indutivo, e os objetivos são de cunho exploratório e descritivo, com a aplicação da abordagem qualitativa e quantitativa-descritiva. Em relação aos procedimentos, utiliza o estatístico e o tipológico, e as variáveis dependentes e independentes são as categorias de disciplinas e os currículos *Lattes* dos docentes, respectivamente. Os objetos de estudo são as disciplinas comuns obrigatórias das 16 universidades que ofertam Cursos de Graduação em Arquivologia, autorizados pelo Ministério da Educação brasileiro, e os professores que atuam nas respectivas disciplinas. Os currículos *Lattes* destes foram analisados de acordo com o método de Análise de Conteúdo, com as diretrizes da GpC e com as técnicas de estatística descritiva. Os resultados indicam que há traços da aplicação das diretrizes da Gestão por Competências nas disciplinas obrigatórias comuns aos Cursos de Graduação em Arquivologia no Brasil. As análises e as discussões nos possibilitam concluir que a hipótese de que os professores dos Cursos de Arquivologia no Brasil são alocados nas disciplinas de acordo com suas competências técnico-profissionais é parcialmente verdadeira e corresponde à metade das categorias de disciplinas obrigatórias comuns, enquanto a outra metade não tem índices igualmente positivos. Caso a GpC seja empregada de maneira adequada, eficiente e eficaz, poderá sanar ou minimizar os problemas apontados e aumentar os índices encontrados durante esta pesquisa, além de agregar inúmeros benefícios ao serviço público. Espera-se que, com este trabalho, a GpC possa ser considerada uma solução emergente para as questões que se apresentam nos referidos cursos.

Palavras-chave: Gestão por Competências. Competências técnico-profissionais. Gestão do Conhecimento. Arquivologia no Brasil.

CASIMIRO, Adelaide Helena Targino. **Gestão por Competências nos Cursos de Arquivologia no Brasil:** abordagem nos princípios da Gestão do Conhecimento. 2019. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa, 2019.

ABSTRACT

The studies that are based on the principles of Knowledge Management (KM) have their bases linked to the creation of environments favorable to the controlled sharing of the knowledge of each individual. This dissertation had the objective to analyze the practice of Management by Competences (MbC) applied to Graduation Degree in Archivology at the national level. The four specific objectives are to recognize the compulsory subjects that form the common axis between universities; to point out the competences required for the course through common compulsory subjects; to map the technical-professional competences of the teachers who teach the common compulsory subjects to the courses; and to compare the essential competences of the courses with the essential individual skills of the teachers. As far as the methodology is considered of direct documentary nature because uses primary sources, the method is inductive, whereas the objectives are exploratory and descriptive, applying the qualitative and quantitative-decriptive approach. As for the procedures were used the statistical and typological, since the dependent and independent variables are the categories and *Lattes* résumé of the teachers respectively. The research universe used is the common compulsory subjects of the 16 universities that have Graduation Degrees in Archivology authorized by the Brazilian Ministry of Education and the teachers who work in their respective disciplines. *Lattes* résumé were analyzed according to the Content Analysis method, with the Management by Competences guidelines and descriptive statistics techniques. The results indicate that there are indications of the application of Management by Competences in the common compulsory subjects of Graduation Degrees in Archivology in Brazil. The analyzes and discussions developed allow us to conclude that the hypothesis raised, that the teachers of Graduation Degrees in Archivology are allocated in the disciplines according to their technical-professional competences, is partially true and corresponds to half of the categories of common compulsory subjects. While the other half do not have equally positive rates. If MbC is employed in an adequate, efficient and effective way, it can heal or minimize the problems pointed out and increase the indexes found during this research, besides adding numerous benefits to the public service. It is hoped that with this work, the MbC can be considered as an emergent solution to the questions that are presented in said courses.

Keywords: Management by Competences. Technical-professional competences. Knowledge management. Archivology in Brazil.

MANAGEMENT BY COMPETENCES IN ARCHIVOLOGY'S COURSES IN BRAZIL:
an approach in the principles of Knowledge Management

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Espiral do conhecimento.....	23
Figura 2	Pessoas como recursos ou parceiras.....	35
Figura 3	Organograma da UEPB.....	37
Figura 4	Pirâmide organizacional.....	65
Figura 5	Página inicial do e-MEC.....	81
Figura 6	As universidades e sua distribuição geográfica no território nacional.....	81
Figura 7	Planilha do Excel.....	91
Figura 8	Categoria ‘Gestão de Arquivos’ e as IES relacionadas.....	95
Figura 9	Valor de adequação em Gestão de Arquivos.....	96
Figura 10	Categoria ‘Diplomática e Paleografia’ e as IES relacionadas.....	98
Figura 11	Valor de adequação na categoria ‘Diplomática e Paleografia’.....	100
Figura 12	Categoria ‘Preservação e restauração de documentos arquivísticos’ e as IES relacionadas.....	102
Figura 13	Valor de adequação na categoria ‘Preservação e restauração de documentos arquivísticos’.....	103
Figura 14	Categoria ‘Gestão documental’ e as IES relacionadas.....	105
Figura 15	Valor de adequação na categoria ‘Gestão documental’.....	107
Figura 16	Exemplo de <i>boxplot</i>	110
Figura 17	<i>Boxplots</i> das categorias.....	112

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Temas dos GTs do ENANCIB.....	18
Quadro 2	Competências identificadas por McClelland.....	28
Quadro 3	As competências e os setores de Boyatzis.....	28
Quadro 4	Conceitos de competências.....	29
Quadro 5	Descrição da tríade dado, informação e conhecimento.....	41
Quadro 6	Técnicas de gestão marcantes do período 1950-2000.....	43
Quadro 7	Marcos legais de GpC no Brasil.....	47
Quadro 8	Artigos pertinentes encontrados na BRAPCI.....	52
Quadro 9	Artigos pertinentes encontrados no BENANCIB e nos anais do ENANCIB 2017.....	57
Quadro 10	Disciplinas obrigatórias do primeiro Curso de Graduação em Arquivologia.....	69
Quadro 11	Cursos de Arquivologia no Brasil.....	70
Quadro 12	Universidades, professores e disciplinas.....	77
Quadro 13	Disciplinas escolhidas por universidades e categorias formadas.	84
Quadro 14	Categorias, áreas e pesos respectivos.....	87
Quadro 15	Objetivos e métodos de coleta e análise.....	92

LISTA DE ABREVIATURAS E DE SIGLAS

ABECIN	Associação Brasileira de Educação em Ciência da Informação
ANCIB	Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação
ARH	Administração dos Recursos Humanos
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
BENANCIB	Base do Encontro Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação
BRAPCI	Base de Dados Referencial de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação
CI	Ciência da Informação
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
DASP	Departamento Administrativo do Serviço Público
E3PI	Grupo de Pesquisa Educação, Pesquisa e Perfil Profissional em Informação
ENANCIB	Encontro da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação
FAPERJ	Fundação Carlos Chagas de Amparo à Pesquisa do Rio de Janeiro
FEFIERJ	Federação das Escolas Federais Isoladas do Estado do Rio de Janeiro
ForGrad	Fórum Nacional de Pró-Reitores de Graduação das Universidades Brasileiras
FURG	Universidade Federal do Rio Grande
GC	Gestão do Conhecimento
GI	Gestão da Informação
GIC	Gestão da Informação e do Conhecimento
GP	Gestão de Pessoas
GpC	Gestão por Competências
GT	Grupo de Trabalho
IBICT	Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia
IES	Instituição de Ensino Superior
IPHAN	Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional

LDA	Análise Discriminante Linear
MEC	Ministério da Educação
PGC	Revista Perspectivas em Gestão & Conhecimento
PNDP	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal
PIBIC	Programa de Iniciação Científica e Tecnológica
PPC	Projeto Político do Curso
QI	Quoeficiente de inteligência
RH	Recursos Humanos
STI/UFF	Superintendência de Tecnologia da Informação da Universidade Federal Fluminense
TCC	Trabalhos de Conclusão de Curso
TIC	Tecnologias da Informação e da Comunicação
UEL	Universidade Estadual de Londrina
UEPB	Universidade Estadual da Paraíba
UFAM	Universidade Federal do Amazonas
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UFF	Universidade Federal Fluminense
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFPA	Universidade Federal do Pará
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
UNB	Universidade de Brasília
Unesp - Marília	Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho
Unifai	Centro Universitário Assunção
Unirio	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro
URJ	Universidade do Rio de Janeiro
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1	CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	15
2	COMPETÊNCIAS: recurso estratégico das organizações.....	27
2.1	TIPOS DE COMPETÊNCIA.....	33
2.2	GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E ORGANIZAÇÕES: as IES.....	35
3	GESTÃO POR COMPETÊNCIAS, GESTÃO DO CONHECIMENTO E CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO: panorama da literatura.....	40
4	PANORAMA ARQUIVÍSTICO.....	67
5	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	76
5.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	76
5.2	COLETA DOS DADOS.....	79
5.2.1	Etapa de coleta pelo e-MEC.....	80
5.2.2	Etapa de coleta nos sites dos Cursos de Graduação em Arquivologia.....	82
5.2.3	Etapa de coleta nas disciplinas obrigatórias.....	83
5.2.4	Etapa de coleta nos currículos <i>Lattes</i>	87
5.3	ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	90
6	APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	93
6.1	DISCIPLINAS OBRIGATÓRIAS DO EIXO COMUM.....	93
6.1.1	Categoria: Gestão de Arquivos.....	94
6.1.2	Categoria: Diplomática e Paleografia.....	97
6.1.3	Categoria: Preservação e restauração de documentos arquivístico.....	101
6.1.4	Categoria: Gestão Documental.....	105
6.2	SÍNTESE DOS RESULTADOS DAS CATEGORIAS.....	109
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	116
	REFERÊNCIAS.....	121
	Apêndice A – Coleta de dados da UEL.....	130
	Apêndice B – Coleta de dados da UEPB.....	131
	Apêndice C – Coleta de dados da UFAM.....	132
	Apêndice D – Coleta de dados da UFBA.....	133
	Apêndice E – Coleta de dados da UFES.....	134
	Apêndice F – Coleta de dados da UFF.....	135
	Apêndice G – Coleta de dados da UFMG.....	136
	Apêndice H – Coleta de dados da UFPA.....	137
	Apêndice I – Coleta de dados da UFPB.....	138
	Apêndice J – Coleta de dados da UFRGS.....	139
	Apêndice K – Coleta de dados da UFSC.....	140
	Apêndice L – Coleta de dados da UFSM.....	141
	Apêndice M – Coleta de dados da UNB.....	142

Apêndice N – Coleta de dados da UNESP.....	143
Apêndice O – Coleta de dados da UNIRIO.....	144
Apêndice P – Coleta de dados da FURG.....	145

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

As dimensões históricas que constituem a sociedade informacional concebem ao fenômeno da informação novos apontamentos para a criação/inação do conhecimento. Esse contexto se funda em conjunturas políticas, econômicas, culturais e sociais, que têm a tecnologia como principal agente facilitador da produção, do uso e da disseminação da informação. Assim, a informação agrega em seus preceitos uma diversidade de designações que a tornam a base articuladora de um “novo” mundo para as ações do sujeito social. Segundo Lévy (1999), a nova sociedade, construída na ambiência da informação e do conhecimento, deve estar inserida em um contexto de reformulação constante de suas competências em todas as áreas do conhecimento.

Devido ao seu caráter interdisciplinar, a Ciência da Informação (CI) tem sua origem diretamente ligada às revoluções informacionais iniciadas no Século XX, logo depois da 2ª Guerra Mundial, devido à explosão documental proveniente da evolução das tecnologias da informação e da comunicação (TIC) e seus impactos globais característicos da época, especialmente no que concerne aos métodos que são empregados para criar, registrar, organizar, controlar e disseminar informações, tendo como suporte as demais ciências, particularmente com mais influência das ciências sociais e humanas e da tecnologia (SARACEVIC, 1996).

Para Pinheiro (2011), a CI é influenciada pela inteligência, pela personalidade, pela emoção, pela cultura e pela lógica de seus envolvidos e do meio onde é aplicada. É advinda da relação entre o homem e a tecnologia, o emissor e o receptor e a associação texto-informação-conhecimento, em especial, evoluída pelo desenvolvimento da sociedade e consequente transformação dos problemas. Portanto, deve ser tratada como algo intrínseco às circunstâncias de espaço e de tempo e estar ligada a um contexto com cognição social e individual infracognitivo e metacognitivo.

Em consonância com esse conceito, González de Gómez (2000) defende que o caráter poliepistemológico da CI articula a produção de um conhecimento ligado a conhecimentos culturais relacionados aos métodos da Antropologia e da Linguística, em relação aos ciclos e aos fluxos de informação, com métodos da administração, da gestão e da política informacionais, e tem conexão com os métodos técnicos e tecnológicos vinculados à Computação e à Economia.

A gestão é reconhecida como o ato de planejar, organizar, dirigir e controlar e é utilizada, em muitos casos, como sinônimo de administrar (LEITE, 2011). Os estudos que têm como base os princípios da Gestão da Informação (GI) têm ênfase na administração dos recursos físicos de uma organização, enquanto a Gestão do Conhecimento (GC) tem suas bases ligadas à criação de ambientes favoráveis ao compartilhamento controlado dos conhecimentos de cada indivíduo. Logo, os

processos de gestão do conhecimento não poderiam se dar de forma isolada, atuando sobre cada indivíduo da organização, isoladamente. Isso porque se percebeu que também o conhecimento não é algo individual, isolado: os conhecimentos tácitos das pessoas que compõem as organizações são construídos coletivamente, aplicados no contexto de intervenções concretas dos sujeitos interagindo uns com os outros. (ARAÚJO, 2014, p.64)

De acordo com Araújo (2014), muitos pesquisadores em CI já entendem o tempo atual como 'Sociedade da Informação e do Conhecimento'. Os estudos em Gestão da Informação e do Conhecimento (GIC) têm se tornado mais importantes para os gestores que pretendem conciliar seus ativos tangíveis e intangíveis, a fim de agregar valor às organizações. O ponto de partida para se compreender esse ramo científico é o foco no planejamento, na organização, na direção e no controle adequado de seus funcionários, de modo a utilizar os conhecimentos explícitos (ou simplesmente informação) e os tácitos (ou apenas conhecimento) de cada um deles como recursos organizacionais importantes para o bom funcionamento e o crescimento da organização.

As pesquisas que têm como área interdisciplinar a GI, a GC ou a GIC também são vinculadas aos propósitos e às diretrizes da CI. Essa ligação é fortalecida porque os objetos de estudo são empáticos à informação e ao conhecimento. Os assuntos mais recorrentes nos estudos dessas intersecções são: produção, materialização e circulação de conhecimentos, inteligência competitiva, comunidades de prática, gestão de informações pessoais e cultura informacional (ARAÚJO, 2014).

Por meio dos três modelos desenvolvidos por Capurro (2003) e com o objetivo de intensificar o nível de colaboração entre os autores clássicos que já tinham correntes teóricas consolidadas no campo com os atuais, em seu artigo intitulado 'Teorias e tendências contemporâneas da Ciência da Informação', Araújo (2017) procurou, na vasta bibliografia brasileira e na internacional, teorias, conceitos

e perspectivas inovadoras da CI, como resultado desse trabalho, encontrou treze teorias recentes na CI:

- | | |
|--|---|
| a) Análise de domínio; | h) Humanidades digitais; |
| b) Altimetria; | i) Arqueologia da sociedade da informação; |
| c) Cultura organizacional; | j) Práticas informacionais; |
| d) Curadoria digital; | k) Regimes de informação; |
| e) <i>Folksonomias</i> e indexação social; | l) Memória; |
| f) Ética intercultural da informação; | m) Aproximações com a Arquivologia, a Biblioteconomia e a Museologia. |
| g) Neodocumentação; | |

De acordo com essas novas inclinações da pesquisa em CI apresentadas por Araújo (2017), o tema contemporâneo deste trabalho é alicerçado pela teoria que o autor denomina de 'Aproximações com Arquivologia, Biblioteconomia e Museologia', em que é caracterizado que a CI vem fortalecendo o diálogo com essas áreas do conhecimento por terem em comum a informação como objeto de estudo e por estudarem a relação entre a sociedade e o conhecimento que ela produz. Nessa intersecção, o autor identifica nos arquivos e nos arquivistas (bem como nos demais locais e profissionais) nichos de possíveis pesquisas que devem ser mais bem abordadas pelos cientistas da informação. Logo,

aproximar a Ciência da Informação dessas três áreas é tentar compreender como uma cultura é produzida, reproduzida e modificada por meio das interferências dessas instituições; é analisar a dinâmica dessas várias interferências, promovidas por atores institucionais ou não, nos distintos processos de criação, seleção, circulação e apropriação dos registros de conhecimento. (ARAÚJO, 2017, p.24)

Em Capurro (2003), são definidos, essencialmente, três paradigmas característicos da CI, ou, em outros termos, as pesquisas desenvolvidas em CI costumam ter traços que abordam os seguintes modelos de estudos da informação:

- ❖ Social: a informação é caracterizada como artifício sociocultural, intersubjetivo e pragmático, e seus estudos são voltados para a área da memória e do coletivo histórico.

- ❖ Físico: a informação é considerada como um fenômeno objetivo, em que são estudadas as relações entre o emissor e o receptor nas trocas de informações, mas que despreza o cognoscente e foca puramente nas mensagens trocadas;
- ❖ Cognitivo: a informação é subjetiva e semântica, logo, pode alterar o estado de conhecimento de um indivíduo de acordo com suas necessidades e seus interesses.

Assim, esta pesquisa procura compreender a informação sob o paradigma cognitivo, pois traça um paralelo entre o que os indivíduos sabem ou conhecem e o que está presente na realidade. Nesse contexto, a informação e a interação dessas duas esferas são capazes de alterar o estado de realidade e de conhecimento. Por este paradigma entende-se ser possível promover a integração entre o conhecimento intrínseco ao indivíduo e a vivência do mesmo, ou seja, traçar um comparativo entre as competências técnico-profissionais dos docentes e as realidades enfrentadas ao atuarem em determinada disciplina.

Em afinidade com o panorama desta pesquisa, o evento anual Encontro da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação (ENANCIB) é considerado pela CI como um espaço para apresentar os trabalhos mais atuais desse campo científico, em especial, os desenvolvidos por alunos de pós-graduação, mestres e doutores em CI. Os grupos de trabalho (GT) são formados a partir de interesses correlatos e relevantes para a área, portanto identificam quais temas têm conexão com a CI e quem está pesquisando sobre eles. O Quadro 1 traz os assuntos das ementas de cada GT.

Quadro 1 – Temas dos GTs do ENANCIB

Grupo de Trabalho	Temas
GT 01 - Estudos Históricos e Epistemológicos da Ciência da Informação	Campo científico, questões epistemológicas e históricas da CI e da informação. Reflexões e discussões sobre a disciplinaridade, interdisciplinaridade e transdisciplinaridade.
GT 02 - Organização e Representação do Conhecimento	Teorias, metodologias e práticas relacionadas à organização e preservação de documentos e da informação, em ambiências informacionais. Os processos, produtos e instrumentos de representação do conhecimento. As relações inter e transdisciplinares, políticas de organização e preservação da memória institucional.
GT 03 - Mediação, Circulação e Apropriação da Informação	Processo e relação entre mediação, circulação e apropriação de informações, compreendidos em dimensões inter e transdisciplinares.
GT 04 - Gestão da	Gestão de ambientes, sistemas, unidades, serviços, produtos

Informação e do Conhecimento	de informação e recursos informacionais. Fluxos, processos, uso e usuários da informação como instrumentos de gestão. Gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional no contexto da CI. Marketing da informação, monitoramento ambiental e inteligência competitiva. Redes para a gestão. Aplicação das tecnologias de informação e comunicação à gestão da informação e do conhecimento.
GT 05 - Política e Economia da Informação	Políticas e regimes de informação. Informação, Estado e governo. Propriedade intelectual. Acesso à informação. Economia política da informação e da comunicação. Produção colaborativa. Poder, ativismo e cidadania. Conhecimento, aprendizagem e inovação. Ética da informação. Informação e ecologia.
GT 06 - Informação, Educação e Trabalho	Campo de trabalho informacional. Organização, processos e relações de trabalho em unidades de informação. Sociedade do Conhecimento, tecnologia e trabalho. Saúde, mercado de trabalho e ética nas profissões da informação. Perfis de educação no campo informacional. Formação profissional: limites, campos disciplinares envolvidos, paradigmas educacionais predominantes e estudo comparado de modelos curriculares. O trabalho informacional como campo de pesquisas: abordagens e metodologias.
GT 07 - Produção e Comunicação da Informação em Ciência, Tecnologia & Inovação	A produção, comunicação e uso da informação em Ciência, Tecnologia e Inovação. Processos de comunicação, divulgação, análise e formulação de indicadores para planejamento, avaliação e gestão em CT&I.
GT 08 - Informação e Tecnologia	Desenvolvimento de tecnologias de informação e comunicação para os processos de geração, representação, armazenamento, recuperação, disseminação, uso, gestão, segurança e preservação da informação em ambientes digitais.
GT 09 - Museu, Patrimônio e Informação	Análise das relações, interações e representações entre o Museu, o Patrimônio e a Informação. Patrimônio musealizado: aspectos informacionais e comunicacionais.
GT 10 - Informação e Memória	Relação entre a CI e a Memória Social. Conceitos, teorias e práticas do binômio 'informação e memória'. Memória coletiva, coleções e colecionismo, discurso e memória. Representações sociais e conhecimento. Articulação entre arte, cultura, tecnologia, informação e memória. Preservação e virtualização da memória social.
GT 11 - Informação & Saúde	Teorias, métodos, estruturas e processos informacionais, em diferentes contextos da saúde. Impacto da informação, tecnologias, e inovação em saúde. Informação nas organizações de saúde. Informação, saúde e sociedade. Políticas de informação em saúde. Formação e capacitação em informação em saúde.

Fonte: Adaptado de Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação, 2017

O Quadro 1 ilustra os GT 4 e o GT6, porque nosso trabalho tem relação estreita com as temáticas abordadas nesses grupos, especialmente a “gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional no contexto da CI”. Por ser um tema

também abordado em outros ramos científico, como a Psicologia e a Administração, a CI se mostra como mais uma importante aliada dos gestores, quando se propõe a criar trabalhos com foco em debates, ações práticas e específicas, a fim de nortear as práticas de Gestão do Conhecimento e Gestão da Informação nesses ambientes. Já o GT 6 foi destacado por ter uma ementa que aborda o campo do trabalho informacional, as organizações e seus processos e as relações de trabalho em unidades de informação. Assim, confere-se um grau de intersecção entre os GTs, porque ambos estudam as competências. O GT 4 aborda os estudos de competências na perspectiva do trabalho, enquanto os do GT 6 evidenciam as competências sob a ótica da gestão.

Considerando o crescente desenvolvimento dos estudos que tratam da informação e do conhecimento nas organizações contemporâneas, os gestores têm dado mais importância às teorias que abordam a aprendizagem e as competências das pessoas. A relevância da informação e do conhecimento para as organizações também tem sido registrada por cientistas do campo da Economia, das Finanças e da Contabilidade, assim como da Ciência da Informação, por seu caráter interdisciplinar.

Quanto ao aspecto pessoal da escolha pelo tema desta pesquisa, durante o período de 2014 a 2016, tivemos a oportunidade de participar de pesquisas vinculadas ao Programa de Iniciação Científica e Tecnológica (PIBIC) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). A primeira pesquisa tinha o objetivo de caracterizar os grupos de pesquisa sobre inteligência organizacional, quanto aos aspectos gerais, institucionais, aos recursos humanos e às especialidades do conhecimento que o constituem. O segundo projeto de pesquisa objetivou identificar as metodologias adotadas para o monitoramento ambiental, veiculadas nos artigos de periódicos produzidos pelos pesquisadores doutores dos grupos de pesquisa da área de Inteligência Organizacional.

Depois da experiência no PIBIC, tivemos a oportunidade de trabalhar no Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional (IPHAN), lotada no Centro de Documentação da Superintendência da Paraíba. A equipe responsável por executar as funções e as atividades solicitadas era composta de uma arquivista, uma técnica em documentação, uma auxiliar de conservação, um assistente administrativo e uma estagiária. Durante a execução do trabalho, muitos assuntos foram alvos de

conversas, entre eles, qual a responsabilidade dos professores na preparação dos alunos para as atividades cotidianas exigidas pelo mercado de trabalho. Chegamos ao consenso de que não cabia, necessariamente, à instituição preparar integralmente os discentes para isso, mas capacitá-los o suficiente para que possam desenvolver as competências iniciais para resolver problemas ao longo de sua jornada profissional.

Valentim (2002) aborda, em seu texto, que, geralmente, professores do mesmo departamento do curso em que são formados têm mais empatia, disposição e domínio do assunto para lecioná-lo. Mas, nem sempre, é possível ter uma equipe com formação específica para as carências da instituição, e isso pode acontecer por diversos motivos, dentre os quais, a autora cita:

- ❖ Falta de professores no departamento e inexistência ou um diminuto número de vagas em concursos públicos. Então, é necessário remanejar docentes de outros departamentos/centros para suprir a carência;
- ❖ Desinteresse/falta de estímulo do professor em adequar seus conhecimentos ao perfil do curso e ao nível da turma em que está lecionando, tendo a formação especializada na área ou não;
- ❖ Educação deficitária por parte dos alunos para compreender e interpretar os assuntos, independentemente das qualificações do professor;
- ❖ Limitações do centro, departamento e/ou do curso em conhecer as competências de seus professores e alocá-los de forma a potencializar a troca de conhecimentos e melhora do ensino-aprendizagem.

Nesse universo ideal, onde há responsabilidade, eficiência e eficácia na gestão de pessoas, de acordo com as competências formais e informais de cada profissional, com a satisfação do professor ao dedicar seu tempo e esforço para criar aulas colaborativas, didáticas e adequadas ao público-alvo e que alunos estão dispostos a se esforçar para aprender e crescer em grupo, o mercado de trabalho estará habilitado e renovado a integrar esse contingente que percebe as atividades em gestão e as adapta em benefício das organizações empregadoras, bem como de todos os membros dessa instituição.

Nessa perspectiva, ao existir uma aplicação efetiva da GpC haveria uma reação em cadeia, em que cada área tomaria para si a responsabilidade de educar e de prestar serviços à comunidade da melhor forma possível. Em um local onde

todos estão satisfeitos com esse aspecto da vida profissional, outros assuntos de caráter menos emergencial podem ser mais bem trabalhados e se poderá encontrar uma provável solução pacífica para eles.

Com o aumento das exigências sobre os conhecimentos, as habilidades, as aptidões e as ações necessárias ao indivíduo para ingressar e permanecer ativo no competitivo mercado de trabalho, especialmente a formação básica para desenvolver, executar e adaptar suas atividades, ao longo do tempo, o perfil do profissional e de todos que dele se beneficiam vem sendo modelado.

No Brasil, as Instituições de Ensino Superior (IES) são importantes nessa etapa, pois é devido a elas que a educação formal continuada em forma de Cursos de Bacharelado e de Licenciatura é mais procurada e em que ocorrem os Cursos de Pós-Graduação *lato sensu* (especializações) e *stricto sensu* (Mestrado e Doutorado). Esse desejo de continuar estudando é facilitado pelo ingresso em universidades gratuitas e públicas ou por meio de programas que custeiam, parcial ou integralmente, os cursos em universidades e faculdades privadas.

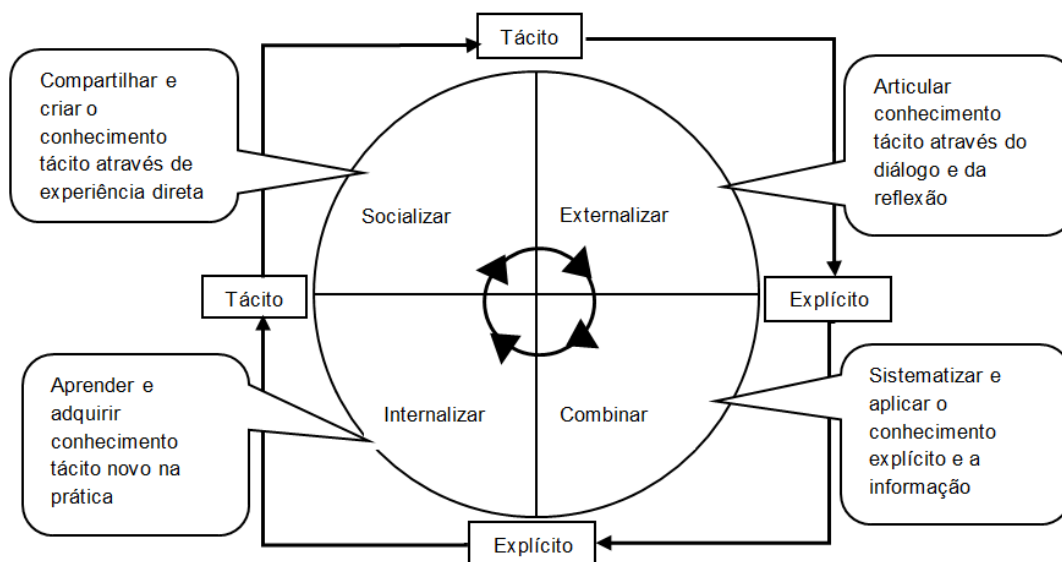
Afirma-se que é aos professores universitários que cabe a função de ensinar e de capacitar os que se interessam por determinada área. É, também, nas universidades que os profissionais ensinados por esses docentes são qualificados, socializados e lapidados para adquirir competências formais que os tornem aptos a atuar no mercado de trabalho de acordo com as ementas, os métodos e as particularidades de cada IES e docente.

Portanto, a análise das competências formais adquiridas pelos docentes, ao longo de sua carreira, e de que maneira eles estão sendo geridos com base nelas demonstra ser um estudo relevante para a área da CI, por possibilitar a ampliação do conhecimento na área, especialmente no que concerne à transdisciplinaridade com outras ciências, como Administração e Psicologia, por exemplo. Ressalte-se, todavia, que a Gestão por Competências (GpC), entendida como um “conjunto de ferramentas que, reunidas, formam uma metodologia de apoio à gestão de pessoas” (GRAMIGNA, 2007, p.1), envolve uma série de outros conceitos interligados, como: competências, Gestão do Conhecimento e formação de docentes.

As competências formam o conjunto de conhecimentos, habilidades e ações que o sujeito tem a fim de executar uma atividade, ou ainda, de acordo com Fleury e Fleury (2001a, p.190), “um saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros.

Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado”. Cabe, pois, à GC a tarefa de criar um ambiente favorável para as trocas e a aquisição de conhecimentos numa organização, como a ilustração de Nonaka e Takeuchi (2008, p.24) exprime:

Figura 1 - Espiral do conhecimento



Fonte: Adaptado de Nonaka; Takeuchi, 2008

Nonaka e Takeuchi (2008, p.24) criaram o modelo da Figura 1, chamado de ‘Espiral do Conhecimento’, com o intuito de explicar, com facilidade, como o conhecimento, independentemente de seu tipo, passa por várias etapas e é modificado por elas. Também identifica quais as esferas (tácito e explícito) pelas quais passa a GC.

Por fim, a formação de docentes é o conjunto de conhecimentos tácitos e explícitos que esses indivíduos têm para que possam atuar no ambiente em que estão inseridos, com foco na melhora dos serviços prestados aos discentes, desde que essa atuação ocorra dentro dos limites do viável com os recursos disponíveis. Sant’Anna (1979) identifica as competências necessárias para ensinar em três enfoques básicos:

- a) Estático ou tradicional: são as características pessoais e psicológicas do professor no trato com os alunos e os demais colegas de trabalho e sua negligência ao adaptar sua aula e as atividades para compatibilizar com as dificuldades individuais de cada discente;

- b) Intermediário: as qualidades que caracterizam o professor como agente promotor de educação, mediador de cultura, elo entre a escola e a comunidade e guia e membro da comunidade escolar;
- c) Dinâmico: a capacidade do professor de transmitir seus conhecimentos por meio de sua formação, em prol dos alunos, para que eles aprendam e possam executar os conhecimentos adquiridos com excelência.

Ainda de acordo com Sant'Anna (1979, p.147), as competências que os docentes devem ter estão conectadas à atuação eficaz e eficiente, que só pode “ser garantida pela educação e pela profissionalização do professor, qualquer que seja o nível em que atue”, mas que, especialmente os que estão em universidades, teriam mais atenção ao se sujeitar a essa atividade, no que concerne aos Cursos de Arquivologia no Brasil, por se tratar de uma profissão com formação ainda “recente”. Essa gestão assertiva seria de máxima importância para capacitar os arquivistas de forma eficiente e eficaz.

Os conceitos antes descritos são essenciais para demonstrar que os processos estão interconectados, o que conduz à compreensão de que a GpC é fruto de uma boa execução da GC e que depende tanto dos gestores, neste caso, em ambiente universitário, ao administrar seus docentes de acordo com as particularidades de cada um, quanto das competências desenvolvidas pelos indivíduos ao longo de sua trajetória, o que possibilita vantagem competitiva às organizações e melhora contínua.

Devido à abrangência do tema, delimitamos dois objetos para este estudo: a formação dos docentes universitários vinculados aos Cursos de Arquivologia no Brasil e as ementas das disciplinas obrigatórias comuns aos referidos cursos, excluindo os que atuam em disciplinas optativas e as que são obrigatórias, mas que não são comuns aos 16 cursos. O corte foi necessário para que este trabalho pontuasse a problemática, pois as disciplinas obrigatórias, como o nome enfatiza, são as que o aluno deve cursar até o final de sua formação, e as optativas, as que são escolhidas para serem cursadas de acordo com os interesses do aluno e que não podem identificar um quantitativo relevante do perfil de futuros profissionais.

Tendo em vista a explanação feita, até o momento, foi formulada a questão-problema que serviu de linha condutora para o desenvolvimento desta pesquisa: **A**

prática de Gestão por Competências é adotada na distribuição dos docentes e disciplinas nos Cursos de Graduação em Arquivologia no Brasil?

Certamente, com a obtenção das respostas para as perguntas que constituem a problematização desta investigação, apresentamos as tendências e a caracterização da produção científica, como contribuição para o desenvolvimento da área de ensino e pesquisa em GpC, em nível nacional. Nesse ínterim, a hipótese do estudo é de que, no Brasil, os professores dos Cursos de Arquivologia são alocados nas disciplinas de acordo com as bases da Gestão por Competências no assunto, caso isso não ocorra de forma efetiva, que possa ser considerada como uma solução emergente.

De acordo com o cenário delineado precedentemente, o objetivo geral da pesquisa foi o de **analisar a prática de Gestão por Competências na distribuição dos docentes e disciplinas nos Cursos de Graduação em Arquivologia em nível nacional.**

Com base no objetivo geral, elencamos quatro objetivos específicos, que visam operacionalizar as principais exigências da pesquisa:

- I. Reconhecer as disciplinas obrigatórias que formam o eixo comum entre as universidades;
- II. Apontar as competências necessárias ao curso por meio das disciplinas comuns obrigatórias;
- III. Mapear as competências técnico-profissionais dos docentes que ministram as disciplinas obrigatórias comuns aos cursos;
- IV. Comparar as competências essenciais dos cursos com as competências essenciais individuais dos docentes para que sejam geridas coerentemente.

De acordo com cada objetivo específico, utilizamos métodos para a coleta e a análise dos dados que, ao serem executados, correta e metodologicamente, terão os resultados contextualizados e respaldados pela fundamentação teórica pertinente.

Este trabalho está organizado em sete capítulos consecutivos, para que o leitor assimile bem mais o tema desenvolvido.

No primeiro capítulo, intitulado 'Considerações iniciais, apresentamos a contextualização do tema e as justificativas científica, social, pessoal e acadêmica, a

problemática, os objetivos e todo o contexto ascendente ou descendente desses pontos.

No segundo capítulo – ‘Competências: recurso estratégico das organizações’ - retratamos o contexto histórico e temático dos estudos sobre competências, que começaram na década de 1970, na área da Psicologia, até a atualidade, com estudos em várias áreas da Ciência. Também são apontadas as interpretações e as características atribuídas ao termo ao longo do tempo. Depois desse contexto, são identificados os principais tipos de competência e quais os usos que cada um pode ter, aplicados de forma conjunta ou em módulos separados.

No terceiro capítulo, chamado de ‘Gestão por Competências, Gestão do Conhecimento e Ciência da Informação: panorama da literatura’, apresentamos os conceitos da tríade dado-informação-conhecimento, os tipos de conhecimento e os modelos de gestão, com foco na Gestão do Conhecimento e nos métodos mais utilizados para sua aplicação, e uma revisão de literatura dos trabalhos de GpC na CI e os benefícios do uso desse método nas organizações. De modo a demonstrar uma conexão entre os pressupostos teóricos da GC e os da GpC.

No quarto capítulo – ‘Panorama arquivístico’ - traçamos um perfil histórico dos Cursos de Graduação em Arquivologia no Brasil, suas influências e objetivos e situamos o arquivista como um profissional capaz de elaborar, planejar, organizar, direcionar, acompanhar, promover, assessorar e desenvolver políticas, serviços e atividades que visem à guarda e à disponibilização de documentos arquivísticos.

No quinto capítulo, apresentamos os procedimentos metodológicos, particularmente a caracterização da pesquisa, a coleta dos dados no e-MEC e nos sites dos cursos, as disciplinas obrigatórias e o currículo *Lattes*, e explicamos como analisamos os dados.

No sexto capítulo, analisamos cada uma das categorias pertinentes para responder ao objetivo geral, aos específicos e ao problema de pesquisa. Cada uma das quatro categorias de disciplinas obrigatórias do eixo comum em Arquivologia estão explicadas e analisadas individualmente.

No sétimo capítulo, tecemos as considerações finais sobre a pesquisa, com uma breve explicação e o resumo sobre a importância do tema, os principais resultados e os rumos do tema no futuro, e apontamos algumas sugestões para pesquisas futuras que tenham relação com o abordado.

2 COMPETÊNCIAS: recurso estratégico das organizações

O tema ‘competências’ começou a ser um assunto de interesse da Ciência em 1973, com a publicação do artigo do Professor de Psicologia da Universidade de Harvard, David Clarence McClelland, intitulado ‘Testing for competence rather than intelligence’, que foi pioneiro em identificar o desempenho baseado nas capacidades e nas aptidões humanas em executar determinada atividade para as organizações.

Modelos fatoriais de inteligência, como os testes que prometiam medir o quociente de inteligência (QI) e os modelos que visavam identificar as intersecções dos tipos de personalidade eram amplamente estudados na Psicologia da época, entretanto esses modelos careciam de uma atenção e interpretação do pesquisador, que as tornavam difíceis de aplicar. Ainda que os métodos fossem usados criteriosamente por um pesquisador experiente, tais pesquisas davam uma baixa segurança quanto ao desempenho ou ao êxito dos pesquisados nas áreas em que atuavam (ROTHERNEVES, 2005). Devido à realidade vivida pelo Professor McClelland (1973) e explicada anteriormente, ele entendia que competência poderia significar o uso correto de habilidades específicas, de acordo com as exigências do setor e da instituição a que o sujeito está ligado. Portanto

as competências podem ser motivos, traços de personalidade, autoconceitos, atitudes ou valores, conhecimento declarativo ou habilidades cognitivas ou comportamentais – qualquer característica individual que possa ser medida ou contada de modo confiável e que se possa mostrar que diferencia os profissionais que estão na média daqueles que estão acima da média, ou entre o desempenho efetivo e inefetivo. (SPENCER Jr.; MCCLELLAND; SPENCER, 1994, p.6. Tradução nossa)

Essa abordagem comportamental está ligada ao fato de que nem todos os indivíduos de uma organização têm a mesma formação, portanto, podem executar um trabalho bem-feito se forem direcionados às atividades para as quais têm mais aptidão. Assim como Spencer e Spencer Jr., McClelland (1994, p.3. Tradução nossa) afirma que aquilo que o indivíduo “espontaneamente pensa e faz em situação não estruturada, ou já fez em semelhantes situações passadas, é o melhor preditor do que ela é capaz de fazer e fará”. No Quadro 2, apresentamos os fatores determinantes para a criação de competências, de acordo com McClelland (1973).

Quadro 2 – Competências identificadas por McClelland

COMPETÊNCIAS	Fator social	Valores	Ter responsabilidades
			Presumir estar certo
	Fator interpessoal	Contatos	Rede de contatos
			Sociabilidade
	Fator individual	Experiências	Vivência
		Conhecimento	Fatos
			Métodos
		Habilidade	Saber fazer
			Uso de ferramentas

Fonte: Adaptado de Rothe-Neves, 2005

Os estudos direcionados por McClelland (1973) tiveram grande impacto na época, por ser uma área de interesse comum entre a Psicologia e a Administração, e passaram a ser um divisor entre os conceitos de competência e de aptidão, que seriam os talentos intrínsecos e naturais da pessoa, as habilidades e as qualidades que podem ser aprimoradas e/ou os talentos voltados para uma atividade prática específica, com o fim de integrar o ‘conhecimento’ como um importante critério para que uma pessoa desempenhe determinada atividade com eficácia (ROTHE-NEVES, 2005).

Durante a década de 1980, os estudos sobre competências foram voltados para o campo organizacional. Seu principal autor foi o professor da Universidade de Case Western e também psicólogo Richard Eleftherios Boyatzis. O lançamento do livro ‘The Competent Manager’, em 1982, foi o marco inicial de suas publicações sobre o tema. Nesse livro, o autor (p.23) afirma que “competências são aspectos verdadeiros ligados à natureza humana. São comportamentos observáveis que determinam, em grande parte, o retorno da organização”. Ele propõe a segmentação das competências individuais em 21 características, divididas em seis competências organizacionais e que tornam um profissional competente como gestor, como mostra o Quadro 3.

Quadro 3 – As competências e os setores de Boyatzis

Competências organizacionais	Competências individuais
Metas e gestão pela ação	Orientação eficiente; Produtividade; Diagnóstico e uso de conceitos; Preocupação com impactos (pró-atividade).
Liderança	Autoconfiança; Uso de apresentações orais; Pensamento lógico; Conceitualização.

Recursos Humanos	Uso de poder socializado; Otimismo; Gestão de grupo; Auto avaliação e senso crítico.
Direção de subordinados	Desenvolvimento de outras pessoas; Uso de poder unilateral; Espontaneidade.
Foco em outros <i>clusters</i>	Autocontrole; Objetividade perceptual; Adaptabilidade; Preocupação com relacionamentos próximos.
Conhecimento especializado	Memória; Conhecimento específico.

Fonte: Adaptado de Wood e Payne, 1998

Como demonstrado no Quadro 3, o foco dos trabalhos de Boyatzis consiste em verificar o nível de comprometimento da organização com seus funcionários e analisar, principalmente, como e até que ponto o gestor pode interferir na cultura organizacional, ou seja, o autor identificou um conjunto de características e traços que, em sua opinião, definem um desempenho superior.

O período da década de 1990 foi o de mais influência da temática no mundo, com respaldo nos estudos iniciais de McClelland e Boyatzis. Cada um desses autores tomou para si a responsabilidade de contextualizar o significado, o uso e as características das competências de acordo com sua área do conhecimento. Por causa disso, muitos conceitos são criados. O Quadro 4 mostra os mais destacados de acordo com Bitencourt (2001) e acrescidos de conceitos encontrados durante esta pesquisa.

Quadro 4 – Conceitos de competências

Autor	Conceito	Ênfase
Sant'Anna (1979, p.143)	"Qualidade pessoal e individualizada que alguém demonstra, quando seu desempenho apresenta adequação funcional às tarefas, ao assumir papéis numa função específica."	Aptidão e formação
Boog (1991, p.16)	"Competência é a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, fazer determinada coisa; significa capacidade, habilidade, aptidão e idoneidade."	Aptidão e formação
Spencer Jr. e Spencer (1993, p.9)	"A competência refere-se a características intrínsecas ao indivíduo que influencia e serve de referencial para seu desempenho no ambiente de trabalho."	Formação e resultado
Sparrow e Bognanno (1994, p.3)	"Competências representam atitudes identificadas como relevantes para a obtenção de alto desempenho em um trabalho específico, ao longo de uma carreira profissional, ou no contexto de uma estratégia corporativa."	Ação e resultados

Moscovici (1994, p.26)	“O desenvolvimento de competências compreende os aspectos intelectuais inatos e adquiridos, conhecimentos, capacidades, experiência, maturidade. Uma pessoa competente executa ação adequadas e hábeis em seus afazeres, em sua área de atividade.”	Aptidão e ação
Cravino (1994, p.161)	“As competências se definem mediante padrões de comportamento observáveis. São as causas dos comportamentos, e estes por sua vez, são a causa dos resultados. É um fator fundamental para o desempenho.”	Ação e resultados
Parry (1996, p.48)	“Um agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados, que afeta parte considerável da atividade de alguém, que se relaciona com o desempenho, que pode ser medido segundo padrões preestabelecidos, e que pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento.”	Resultado e formação
Sandberg (1996, p.411)	“A noção de competência é construída a partir do significado do trabalho. Portanto, não implica exclusivamente na aquisição de atributos.”	Formação e interação
Bruce (1996, p.6)	“Competência é o resultado final da aprendizagem.”	Autodesenvolvimento
Boterf (1997, p.267)	“Competência é assumir responsabilidades frente a situações de trabalho complexas buscando lidar com eventos inéditos, surpreendentes, de natureza singular.”	Mobilização e ação
Magalhães <i>et al.</i> (1997, p.14)	“Conjunto de conhecimentos, habilidades e experiências que credenciam um profissional a exercer determinada função.”	Formação e aptidão
Perrenoud (1998, p.1)	“A noção de competência refere-se a práticas do cotidiano que se mobilizam através do saber baseado no senso comum e do saber a partir de experiências.”	Formação e ação
Durand (1998, p.3)	“Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes e necessárias à consecução de determinado propósito.”	Formação e resultados
Hase <i>et al.</i> (1998, p.3)	“Competência descreve as habilidades observáveis, conhecimentos e atitudes das pessoas ou das organizações no desempenho de suas funções [...]. A competência pode ser mensurada por meio de padrões.”	Resultados e ação
Dutra; Silva (1998, p.3)	“Capacidade da pessoa gerar resultados dentro dos objetivos estratégicos e organizacionais da empresa, se traduzindo pelo mapeamento do resultado esperado (<i>output</i>) e do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para o seu atingimento (<i>input</i>).”	Resultados, aptidão e formação
Ruas (1999, p.10)	“É a capacidade de mobilizar, integrar e colocar em ação conhecimentos, habilidades e formas de atuar (recursos de competências) a fim de atingir/superar desempenhos configurados na missão da empresa e da área.”	Resultados e ação
Hipólito (2000, p.7)	“O conceito de competência sintetiza a mobilização, integração e transferência de conhecimentos e capacidades em estoque, deve adicionar valor ao negócio, estimular um contínuo questionamento do trabalho e a aquisição de responsabilidades por parte dos profissionais e agregar valor em duas dimensões: valor econômico para a organização e valor social para o indivíduo.”	Formação, resultados e perspectiva dinâmica
Davis (2000,	“As competências descrevem de forma holística a aplicação	Resultados e

p.1 e 15)	de habilidades, conhecimentos, habilidades de comunicação no ambiente de trabalho [...]. São essenciais para uma participação mais efetiva e para incrementar padrões competitivos. Focaliza-se na capacitação e aplicação de conhecimentos e habilidades de forma integrada no ambiente de trabalho.”	ação
Zarifian (2001, p.66)	“A competência profissional é uma combinação de conhecimentos, saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso. Ela é constatada quando de sua utilização em situação profissional a partir da qual é passível de avaliação. Compete então à empresa identifica-la, avalia-la, validá-la e fazê-la evoluir.”	Resultados, ação e aptidão
Becker <i>et al.</i> (2001, p.156)	“Competências referem-se a conhecimentos individuais, habilidades ou características de personalidade que influenciam diretamente o desempenho das pessoas.”	Formação e resultados
Bitencourt (2001, p.30)	“Processo contínuo e articulado de formação e desenvolvimento de conhecimento, habilidades e atitudes de gestores a partir da interação com outras pessoas no ambiente de trabalho, tendo em vista o aprimoramento de sua capacitação, podendo, dessa forma, adicionar valor às atividades da organização e da sociedade.”	Formação, aptidão, resultados e ação
Belluzzo; Feres (2005, p.5)	“É um composto de duas dimensões distintas: a primeira, um domínio de saberes e habilidades de diversas naturezas que permite a intervenção prática da realidade, a segunda, uma visão crítica do alcance das ações e o compromisso com as necessidades mais concretas que emergem e caracterizam o atual contexto social.”	Formação e perspectiva dinâmica
Vitorino (2007, p.61)	“É uma capacidade de agir eficazmente em um tipo de situação, capacidade esta que se apoia em conhecimentos, mas não se reduz a eles, pois as competências utilizam, integram, mobilizam conhecimentos para enfrentar um conjunto de situações complexas e o mais importante: implicam também em uma capacidade de atualização de saberes.”	Ação e autodesenvolvimento
Fleury e Fleury (2007, p.21)	“Competência: um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social para o indivíduo.”	Resultados e ação
Zarifian (2012, p.20)	“É a tomada de iniciativa e o assumir de responsabilidade do indivíduo sobre problemas e ventos que ele enfrenta em situações profissionais.”	Ação
Bahia (2018, p.27)	“É o aspecto relevante do conhecimento, a qual envolve a <i>expertise</i> [saber-fazer], como o aprendizado e a destreza em realizar e discernir a essencialidade do fazer.”	Formação e ação

Fonte: Adaptado de Bitencourt, 2001

Com base nos 26 conceitos apresentados cronologicamente, no Quadro 4, tendo como base as estruturas e as descrições presentes em Bitencourt (2001), com ampliação e análises específicas para este trabalho, classificamos os conceitos de competências em oito categorias (apontadas na coluna 3 - Ênfase), que se

relacionam entre si e estão ligadas ao momento histórico em que cada trabalho foi publicado. São elas:

- 1º. **Ação:** aplicação prática de conhecimentos de forma a mobilizar recursos: Sparrow e Bognanno (1994); Moscovici (1994); Cravino (1994); Boterf (1997); Perrenoud (1998); Hase *et al.* (1998); Ruas (1999); Davis (2000); Zarifian (2001); Bitencourt (2001); Vitorino (2007); Fleury e Fleury (2007); Zarifian (2012, p.20); Bahia (2018, p.27);
- 2º. **Aptidão:** Capacitação adquirida ou vocação para determinado serviço (Sant'Anna, 1979); Boog (1991); Moscovici (1994); Magalhães *et al.* (1997); Dutra; Silva (1998); Zarifian (2001); Bitencourt (2001);
- 3º. **Autodesenvolvimento:** o indivíduo é o maior responsável pelo processo de aprendizagem individual (Bruce, 1996); Vitorino (2007);
- 4º. **Formação:** conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos ao longo de sua vida por meio de cursos ou pela vivência no dia a dia (Sant'Anna, 1979); Boog (1991); Spencer Jr. e Spencer (1993); Parry (1996); Sandberg (1996); Magalhães *et al.* (1997); Perrenoud (1998); Durand (1998); Dutra; Silva (1998); Hipólito (2000); Becker *et al.* (2001); Bitencourt (2001); Belluzzo e Feres (2005); Bahia (2018, p.27);
- 5º. **Interação:** atributos adquiridos por meio do relacionamento interpessoal Sandberg (1996);
- 6º. **Mobilização:** capacidade de associar recursos convenientes (Boterf, 1997); Fleury e Fleury (2007);
- 7º. **Perspectiva dinâmica:** predisposição à melhoria constante por meio de questionamentos (Hipólito, 2000); Belluzzo e Feres (2005);
- 8º. **Resultados:** foco em melhores desempenhos, conceituado por Spencer Jr. e Spencer (1993); Sparrow e Bognanno (1994); Cravino (1994); Parry (1996); Durand (1998); Hase *et al.* (1998); Dutra; Silva (1998); Ruas (1999); Hipólito (2000); Davis (2000); Zarifian (2001); Becker *et al.* (2001); Bitencourt (2001); Fleury e Fleury (2007).

Alguns dos conceitos listados no Quadro 4 têm mais de uma ênfase para que tenham grande amplitude explicativa. É notável uma maior incidência em três focos principais: ação, formação e resultados, cada um com 14 conceitos, enquanto aptidão tem sete; autodesenvolvimento, mobilização e perspectiva dinâmica têm

dois, cada um, e interação, apenas um conceito. Esse demonstrativo evidencia que a maioria dos estudos sobre competências estão envolvidos com a iniciativa individual ou do gestor de instigar sua equipe a sempre procurar aperfeiçoamento por meio dos estudos para focar esses conhecimentos adquiridos em ações de promoção das organizações e em resultados desejáveis para ela e para o profissional em si.

Portanto, o termo competência, de um modo geral, pode significar aptidão de uma pessoa para realizar uma atividade. Para o desempenho de atividades, fatores como experiências pessoais, informações obtidas por meio de vivência e contexto, assim como o conhecimento adquirido variam de uma pessoa para outra. Nesse sentido, a obtenção de informação a respeito de uma atividade contribui para o seu desempenho, promove habilidade para adquirir novos conhecimentos que resultam na formação de novas competências.

Tendo como base os significados que renomados pesquisadores de tantas áreas científicas diferentes atribuem ao tema, para este trabalho e, igualmente, para a área da Ciência da Informação em que ele está inserido, competência é **o conjunto de conhecimentos essenciais, técnico-profissionais, organizacionais e distintivos, habilidades, e atitudes intrínsecas ao indivíduo que podem ser aplicadas em determinado ambiente.**

2.1 TIPOS DE COMPETÊNCIA

Para que um indivíduo se caracterize como competente em determinado assunto, sua aptidão deve estar inserida em uma “área de competência”, que Sant’Anna (1979, p.114) descreve como os conhecimentos básicos a respeito de um campo ou setor, que é constituído de componentes ou elementos formadores de competência, como “capacidades, conhecimentos, habilidades, valores, atitudes ou julgamentos”, compostos de proficiência (grau de conhecimento em determinado campo), nível da proficiência (proporção da realização ou desempenho prático da competência adquirida) e grau de competência (conjunto de proficiências obtidas e seu grau de uso para desenvolver competências ou adquirir novas).

Fleury e Fleury (2007) definem as competências majoritariamente em três grandes blocos. Essas categorias, que envolvem a relação do indivíduo com a organização onde desempenha seu trabalho, são:

- ❖ Competências de negócios: voltadas para se compreender a organização e como ela funciona, assim como o ambiente político e social em que se encontra;
- ❖ Competências sociais: necessárias ao lidar com o público e com os demais colaboradores da organização;
- ❖ **Competências técnico-profissionais: saber-fazer necessário para executar as atividades específicas da função ocupada, capacidade de inovar na profissão. É ser o profissional com todas as competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) ideais, ocupando a função ideal para o seu perfil.**

As competências técnico-profissionais são entendidas como os conhecimentos específicos básicos que os indivíduos empregam para executar uma função. De acordo com Fleury e Fleury (2007), são os conhecimentos e as informações pessoais relativos à sua área, que são utilizados e atualizados constantemente, visando ao cumprimento de atividades, à resolução de problemas ou ao desenvolvimento de projetos/produtos.

Fleury e Fleury (2001b) ressaltam que não se pode atribuir a um indivíduo o título de competente ou incompetente, visto que essas são situações mutáveis, portanto, as competências individuais não devem ser reduzidas a um conhecimento específico e momentâneo, porquanto podem ser desenvolvidas de acordo com as intenções do sujeito e dependem do contexto em que são aplicadas.

Dentre os vários tipos de recursos necessários ao bom funcionamento e ao crescimento de uma organização, como os tecnológicos, os financeiros e os arquitetônicos, as pessoas estão entre os principais recursos para que isso aconteça, porque é nelas que está a capacidade criativa e profissional de tornar a organização eficiente e eficaz, para que os recursos humanos (RH) sejam utilizados em sua forma mais potente, e todos os outros tipos também precisam coexistir de forma homogênea. Nesse caso, cabe ao gestor identificar os pontos que precisam ser melhorados por meio da gestão e encontrar soluções favoráveis a cada caso.

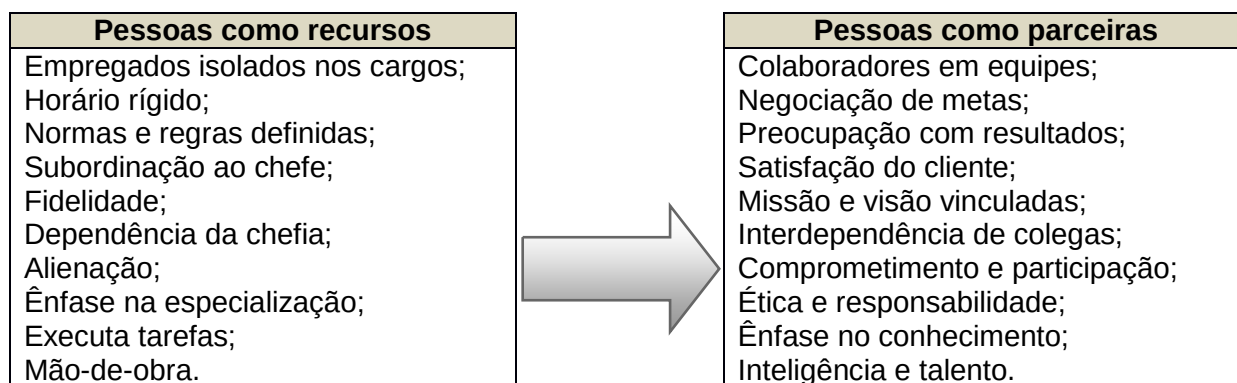
De acordo com Fernandes (2013), como o RH é um setor de práticas compatíveis com as encorajadas pela Gestão do Conhecimento, atualmente, está passando por evoluções por causa das mudanças proporcionadas pela tecnologia,

pela política, pela cultura e pela ecologia, entre outros fatores internos e externos a todas as instituições de setores públicos ou privados. Essas alterações são tão profundas que o termo RH não é mais capaz de englobar todas as atividades realizadas no setor, razão por que é preferível o termo Administração de Recursos Humanos (ARH). Nesse nicho, estão as técnicas de gestão de talentos humanos, gestão do capital humano, administração do capital intelectual, gestão de parceiros ou colaboradores e, especialmente, a Gestão por Competências.

2.2 GESTÃO POR COMPETÊNCIAS E ORGANIZAÇÕES: as IES

A forma como uma organização chama as pessoas que nelas trabalham define seu grau de importância, ou seja, sinaliza qual é o papel e o valor de cada um para a instituição. Os gestores não são, obrigatoriamente, os únicos responsáveis por inovar nas organizações, mas lhe são atribuídas as funções de planejar, organizar, dirigir e controlar as ações criadas, como demonstrado na Figura 2.

Figura 2 – Pessoas como recursos ou parceiras



Fonte: Adaptado de Fernandes, 2013

A Figura 2 revela que alguns tipos de organização denotam um alto grau de importância aos seus funcionários e que isso é decisivo em tomadas de decisão. Para Fernandes (2013), o valor maior é atribuído quando a organização trata as pessoas como talento humano, capital humano e/ou capital intelectual. Geralmente, como sua função é de educar e especializar as pessoas, as universidades tendem a enfatizar seus esforços no capital intelectual de cada docente que é vinculado a elas.

A Gestão de Pessoas (GP) é aplicada em uma organização quando ela compreende que é um sistema complexo, formado de vários subsistemas interdependentes, em que todos carecem de atenção, já que interagem entre si e modificam o todo. A GP visa (DUTRA, 2013):

- ❖ Desenvolver práticas que conciliem a visão da organização com a expectativa das pessoas;
- ❖ Criar formas de comunicação menos burocráticas, para que as pessoas possam contribuir para o crescimento e o aprimoramento da organização;
- ❖ Promover a capacitação do pessoal e distribuí-lo de acordo com suas competências.

Logo,

ao colocarmos organizações e pessoas lado a lado, podemos verificar um processo contínuo de troca de **competências**. A organização transfere seu patrimônio de conhecimentos para as pessoas, enriquecendo-as e preparando-as para enfrentar novas situações profissionais e pessoais, quer na organização, quer fora dela. As pessoas, ao desenvolverem sua capacidade individual, transferem para a organização seu aprendizado capacitando a organização para enfrentar novos desafios. Esse processo, que é natural em qualquer comunidade, pode ser gerenciado [através da GC] e potencializado com efeitos benéficos para a organização e para as pessoas. (DUTRA, 2013, p.23, grifo nosso)

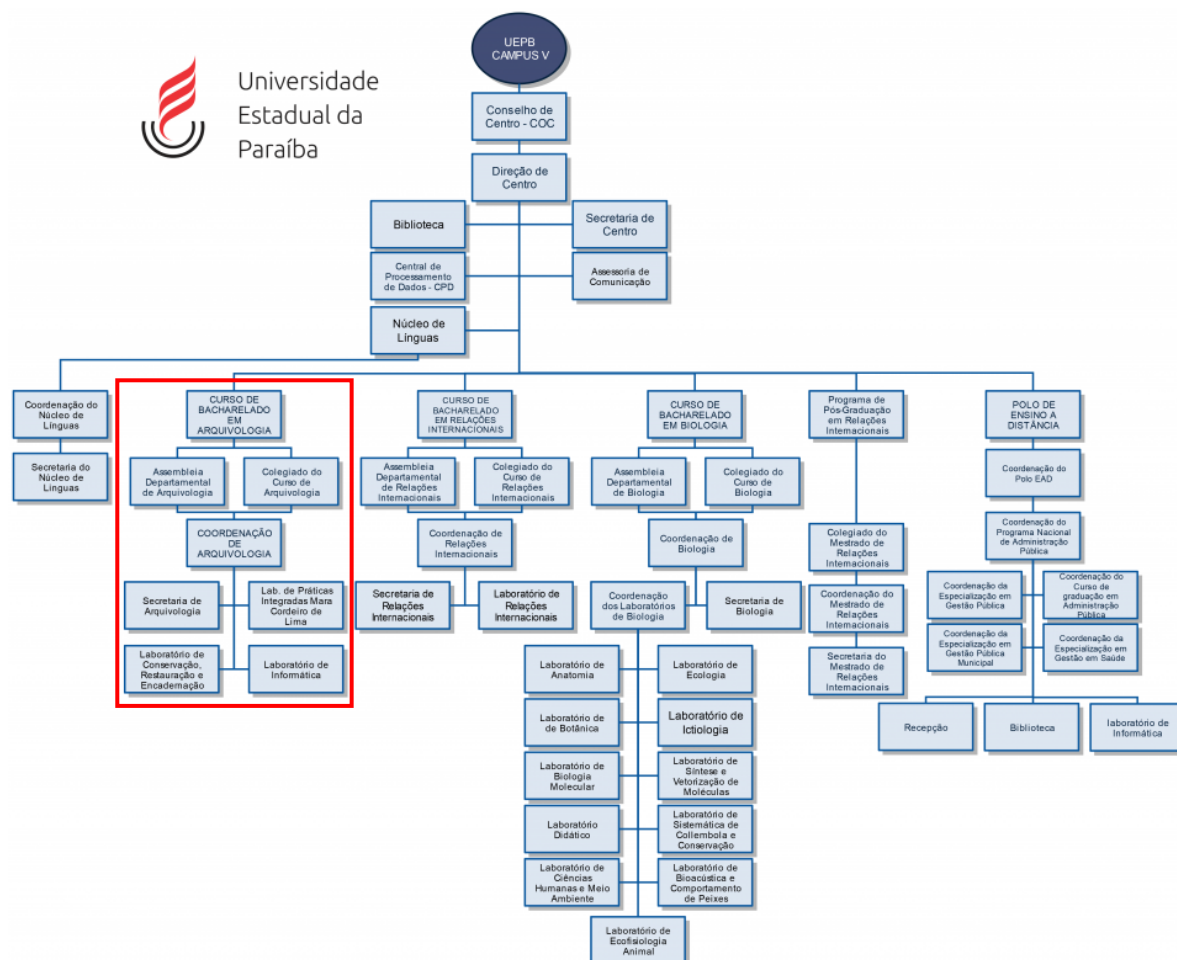
Para que essas informações e esses conceitos sejam estruturantes em universidades e no sistema educacional público como um todo, é de vital importância caracterizá-los como organizações que precisam prestar um conjunto de serviços focados em determinada parcela da população.

As bases para a capacitação, em que é priorizado o desenvolvimento do servidor público em prol do benefício do cidadão, estão descritas no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, em que são instituídas as Políticas e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal, a serem implantadas nos órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Os principais instrumentos para analisar essa política são os planos anuais de capacitação, os relatórios de execução dos planos anuais de capacitação e o sistema de gestão por competências, cujo objetivo é de apoiar essa gestão na Administração Pública Federal.

A Figura 3 mostra, em formato de organograma, a posição hierárquica das coordenações de cursos em relação aos outros setores das universidades federais,

cujo exemplo utilizado foi retirado do Portal UEPB (*online*). Entretanto, ao analisar outras universidades, encontramos semelhanças.

Figura 3 – Organograma da UEPB



Fonte: Portal UEPB, *online*

O organograma apresenta a posição da Coordenação do Curso de Arquivologia na estrutura organizacional da Universidade em uma demonstração de que existe um gestor que possa decidir sobre a adoção da GpC.

Barbosa (2008, p.19) assevera que a GC tem associação com a gestão dos recursos humanos e analogicamente com a GpC, “uma vez que ela envolve o gerenciamento de competências e talentos pessoais”. Dutra, Fleury e Ruas (2012, p.34) reiteram que

a competência não é um estado ou um conhecimento que se tem, nem é resultado de treinamento, na verdade, competência é mobilizar conhecimentos e experiências para atender as demandas e exigências de determinado contexto, marcado geralmente pelas

relações de trabalho, cultura da empresa, imprevistos, limitações de tempo e de recurso, etc. Nessa abordagem, portanto, podemos falar de competências apenas quando há competência em ação, traduzindo-se em saber ser e saber mobilizar o repertório individual em diferentes contextos.

As competências são pesquisadas em suas mais diversas formas, a depender da intenção do pesquisador e de sua área de interesse. Especialmente na área da Gestão, elas podem ser estudadas como Mapeamento de competências, Competências em informação, Desenvolvimento de competências, Formação de competências, Competências profissionais, Gestão de competências, Gestão por competências, entre outras vertentes.

A respeito das competências dos profissionais da informação, no ano de 2000, na cidade de Montevideu -Uruguai, durante a reunião de diretores do IV *Encuentro de Directores de Escuelas de Bibliotecología y Ciencia de la Información del Mercosur*, os envolvidos elaboraram a seguinte definição:

Em suma, as competências profissionais compreendem o conjunto de habilidades, destrezas, atitudes e conhecimentos [teórico-práticos] que um profissional de qualquer área do conhecimento humano precisa contar, para cumprir as atividades especializadas [de modo socialmente reconhecível e aceitável], oferecendo o mínimo de garantia sobre os resultados de seu trabalho, tanto em relação ao seu público, quanto em relação ao seu empregador, em última instância, a sociedade da qual faz parte. (VALENTIM 2002, p.123)

Nesse evento, também foram apontadas as quatro categorias de competência que um profissional da informação deveria ter para obter excelência em sua atuação técnica e de arquivista, bibliotecário, museólogo, entre outros, como docente em qualquer uma das áreas relacionadas e afins, que são:

- a) Competências de comunicação e expressão: aplicar técnicas de gestão, marketing, liderança e relações públicas, com o objetivo de capacitar usuários, elaborar produtos de informação e executar processos de automação de sua unidade;
- b) Competências técnico-científicas: visa desenvolver, executar, utilizar e disseminar processamento de documentos nos mais variados suportes, com o intuito de selecionar, registrar, armazenar, recuperar, difundir, preservar e conservar a informação e seu suporte;

- c) Competências gerenciais: planejar, organizar, dirigir e controlar unidades, sistemas e serviços de informação, aplicando técnicas de marketing, gestão e liderança, a fim de preservar e conservar documentos, executar estudos de usuários, construir e manipular redes globais de informação;
- d) Competências sociais e políticas: identificar demandas e avaliar o material para unidades de informação, buscar, registrar, avaliar e difundir a informação com fins acadêmicos e profissionais, atuando em prol da coletividade e dos pares e assessorar o planejamento econômico, o financeiro e o jurídico, com foco em políticas que beneficiem a Ciência da Informação (CI).

É válido afirmar que essas demandas são exemplos de apenas um tipo de competência que podem ser desenvolvidas e aplicadas pelos profissionais da informação, e cujo uso deve ser ajustado para as particularidades, a missão, a visão, os valores, a cultura e as políticas de cada instituição, para facilitar a gestão das pessoas e o conhecimento presentes nela e proporcionar o crescimento e o desenvolvimento da organização quanto dos funcionários.

3 GESTÃO POR COMPETÊNCIAS, GESTÃO DO CONHECIMENTO E CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO: panorama da literatura

Em decorrência das facilidades que as modernas tecnologias da informação e da comunicação desenvolveram, a linha que distingue os conceitos de dados, informação e conhecimento é absorvida pela população geral de forma tênue e caracterizada de diferentes formas, de acordo com as áreas de cada ramo científico. Em oposição a essa heterogeneidade, os pesquisadores da Ciência da Informação demonstram certo grau de concordância e de aceitação satisfatória para o uso e o significado de cada termo. Em princípio, Duarte (2003, p.26) adota o conceito de ‘dados’ como matérias-primas para criar a informação que passam a ser uma mensagem com dados interpretados, com relevância e propósito.

Já Setzer (2015, *online*) define o dado como “uma sequência de símbolos quantificados ou quantificáveis”, que se transformam em informações ao adquirir significado. Para este trabalho, dado é a menor partícula quantificável de informação, vazio de sentido próprio, porém com potencial de significar algo a depender do seu emissor, do contexto, da intenção e do receptor, transformando-se em informação.

Objetivamente, a palavra informação vem do latim *informare*, que significa “colocar em forma” ou contextualizar um conjunto de dados. De acordo com Le Coadic (2004, p.3), “a informação é uma medida da organização de um sistema que [...] comporta um elemento de sentido”. Brookes (1980, p.126, tradução nossa) define a informação como “uma entidade que permeia toda a atividade humana”, Drucker (1988, *online*), como “dados dotados de relevância e propósito”. Essas características são registradas, atribuídas, organizadas, estruturadas e analisadas pelos seres humanos.

Portanto, podemos afirmar que a informação surgiu da necessidade humana de se comunicar-se e/ou de deixar um registro para as gerações futuras. Atualmente, é imprescindível para a criação e o desenvolvimento de todas as relações, sejam individuais, institucionais ou sociais. Ela identifica as particularidades dos sujeitos, transmite mensagens entre os indivíduos e a sociedade e faz parte dos procedimentos organizacionais. Por conseguinte, o conhecimento é encarado como um conjunto de informações reconhecidas e

integradas por meio da interpretação e da intervenção de indivíduos. Davenport (1998a,p.XV) completa esse conceito ao defini-la como

uma mistura fluida de experiência condensada, valores, informações contextuais e *insights* experimentados, a qual proporciona uma estrutura para avaliação e incorporação de novas experiências e informações. Ela se origina e é aplicada nas mentes dos conhecedores. Nas organizações muitas vezes ela se torna incorporada não apenas em documentos ou repositórios, mas também em rotinas, processos, práticas e normas organizacionais.

Então, conhecer significa transformar, objeto transformar a si mesmo e aumentar o poder do portador. O processo educacional que nada transforma está negando a si mesmo. O conhecimento não nasce com o indivíduo nem é dado pelo meio social. A construção do conhecimento é uma “via de mão dupla”, devido ao fato de o sujeito se modificar por meio da interação com o âmbito físico e o social e, simultaneamente, modificar esse espaço e as pessoas nele presentes.

A informação é a base para o processo de conhecimento. Portanto o conhecimento é um recurso inerente ao indivíduo. É a forma como ele interpreta as informações captadas do ambiente, atribui-lhe um sentido e está intimamente ligada ao contexto do tempo, do espaço e da vivência particulares de cada um (BETTENCOURT; CIANCONI. 2012). É uma relação entre o sujeito e o objeto. Afinal, o conhecimento deve ser avaliado pelo impacto que causa na tomada de decisão. Com o propósito de entender as diferenças entre dados, informação e conhecimento, Davenport e Prusak (1998b, p.18) elaboraram o Quadro 5.

Quadro 5 – Descrição da tríade dado, informação e conhecimento

Dado	Informação	Conhecimento
Simple observações sobre o estado do mundo	Dados dotados de relevância e propósito	Informação valiosa da mente humana
Facilmente estruturado	Requer unidade de análise	Inclui reflexão, síntese e contexto
Facilmente obtido por máquinas	Exige consenso em relação ao significado	De difícil estruturação
Frequentemente quantificado		De difícil captura em máquinas
Facilmente transferível	Exige necessariamente a mediação humana	Frequentemente tácito
		De difícil transferência

Fonte: Adaptado de Davenport; Prusak, 1998b

Nesse quadro, apresentamos as principais características de dado, informação e conhecimento. Em decorrência das diversas atividades que precisam ser executadas no cotidiano, nem sempre, é fácil constatar essas nuances de sentidos, especialmente devido aos muitos sinônimos que são atribuídos a essas palavras e à forma como os cientistas as abordam em seus trabalhos.

Uma dificuldade diária, agravada pelas dezenas de significados a ela atribuídos, é de apontar métodos de transferência e compartilhamento do conhecimento, já que esse processo acontece por meio de sinapses neurais, que não podem ser extraídas fisicamente e transmitidas em sua totalidade para outrem, por causa de suas propriedades de modelagem pela razão e pelas experiências. Entretanto existem métodos de persuasão para que esses conhecimentos sejam explicitados de forma coerente e compreendidos por meio da interpretação e da contextualização por aqueles que dela precisarem. Existem vários tipos de conhecimentos que têm relação entre si, a saber (MATALLO JÚNIOR, 1989):

- ❖ Teológico/religioso: saber que vem pela revelação, a depender, essencialmente, da crença e da fé. As “verdades” são infalíveis e indiscutíveis, por serem revelações da divindade ou sobrenatural;
- ❖ Empírico/senso comum/popular: é fundamentado apenas em experiências vivenciadas ou transmitidas de pessoas para pessoas e faz parte das tradições. É o modo comum e espontâneo de conhecer, que se adquire no trato direto com as coisas, o ambiente e os seres humanos;
- ❖ Filosófico: diz respeito ao saber e ao amor pelo conhecimento. É fruto do raciocínio e da reflexão humana. Especula sobre fenômenos, gera conceitos subjetivos e procura dar sentido aos fenômenos gerais do universo, ultrapassando os limites formais da Ciência;
- ❖ Científico: é obtido segundo uma metodologia científica, ou seja, é o resultado de pesquisas realizadas por cientistas, de acordo com regras definidas e controladas. Também é analítico, racional, cumulativo e empírico.

Seguindo o princípio básico de aquisição de conhecimentos proposto por Brookes (1980), em sua fórmula matemática, em que a conquista de um novo conhecimento é realizada com a obtenção de uma informação que mude o estado de conhecimento anterior, elucida o quanto a relação informação-conhecimento

deve ser preservada ao longo das etapas de gestão. Silva e Barbosa (2008, p.189) explicam perfeitamente a confusão acerca das terminologias ligadas à GC.

Tem se discutido muito o que é ‘conhecimento’ e ‘informação’, e mesmo suas diferenças em relação ao que é ‘dado’, dentro dessa hierarquia muito conhecida entre nós, mas pouco se discute o que é gestão. Gestão no caso, evidentemente, não é gerenciar o que está na cabeça das pessoas e, sim, gerenciar o contexto no qual o conhecimento é produzido, onde é disseminado e onde é utilizado. Então, se levarmos esse sentido do conceito de gestão como sendo algo que implica uma ação direta sobre o fenômeno que se pretende gerenciar, a própria Gestão de Recursos Humanos não seria viável pelos mesmos motivos. Então [...] gestão, na verdade, não implica uma ação direta. As pessoas não são marionetes, não são robôs. Gestão, na verdade, implica em criar contextos, às vezes conhecidos como contextos capacitantes ou “Ba”, um termo usado pelos japoneses.

A GC é compreendida como uma ferramenta para criar ambientes favoráveis à interação de pessoas que têm assuntos em comum, com o intuito de que esse relacionamento socialize e externalize novos conhecimentos acerca dos argumentos abordados. É, também, um processo por meio do qual a organização gera riqueza a partir do conhecimento ou capital intelectual presente em seus colaboradores (MORAES; FADEL, 2010).

Carbone *et al.* (2009) relacionam a GC aos conceitos de aprendizagem organizacional, memória organizacional, trabalho colaborativo e compartilhamento da informação e referem que todos esses métodos também visam melhorar o desempenho organizacional baseando-se nos processos e nas tecnologias já utilizados pelas instituições. Os autores afirmam que a GC é o ato de gerar, representar, armazenar, transferir, transformar, aplicar, incorporar e proteger o conhecimento. Em seu trabalho, descrevem os principais modelos de gestão em evidência nas últimas décadas, de onde adaptamos a ideia para a criação do Quadro 6.

Quadro 6 – Técnicas de gestão marcantes do período 1950-2000

Período aproximado	Demanda ambiental	Modelo de gestão
1950-60	Expansão dos mercados e crescimento dos conglomerados multinacionais, exigindo abordagem gerencial voltada para o alcance de metas.	Administração por objetivos: orientação do sistema de produção e de vendas, visando o estabelecimento de metas de produção, de produtividade e de <i>marketing share</i> .

1960-70	Acirramento da competitividade global com a entrada do Japão no mercado internacional. Crise de qualidade do pós-guerra. Forte pressão global por melhoria na qualidade de produtos e serviços.	Gestão pela qualidade: definição e alcance de padrões de qualidade para os produtos e serviços e eliminação dos desperdícios. Significa busca de excelência nos processos; cultura de melhoria contínua; melhor relacionamento com os clientes e fornecedores; e envolvimento de todos os trabalhadores.
1970-80	Crises globais de energia e liquidez das empresas, apontando a necessidade de antecipação de cenários.	Gestão estratégica: enfrentamento da competitividade global pela antecipação de cenários. Foco nas ameaças e oportunidades do ambiente e nas forças e fraquezas da organização
1980-90	Crise dos mercados financeiros, queda da produção e do consumo.	Reengenharia: competitividade baseada em preços e apoiada em metodologia de otimização de processos, enxugamento do quadro de pessoal (<i>downsizing</i>) e redução de despesas. Significa o redesenho dos processos de negócio com o objetivos de obter melhorias nos custos, serviços e tempo.
1990-2000	Globalização de mercados, acirramento da competitividade e desenvolvimento dos sistemas de comunicação e informação. Exigência de agilidade, diferenciação e inovação	Gestão por Competências e Gestão do Conhecimento: melhoria do desempenho organizacional e superação da concorrência, a partir do desenvolvimento de competências distintivas e da inovação permanente.

Fonte: Adaptado de Carbone *et al.*, 2009

Em sua pesquisa, Duarte e Padilha Neto (2016) constataram algumas técnicas para o monitoramento ambiental que são mais utilizadas do que outras. As mais recorrentes são:

- ❖ Análise de cenário: são identificados fatores que proponham um avanço da instituição em um cenário competitivo;
- ❖ Análise SWOT ou FOFA: aponta os pontos fortes, os fracos, as oportunidades e as ameaças (Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats) de uma organização;
- ❖ Balanced scorecard: significa 'indicadores de equilíbrio' e monitora as consequências decorrentes da execução da missão, da visão e dos valores definidos pela gerência;
- ❖ Benchmarking: é um processo métrico utilizado pela indústria para apontar as práticas usadas pela organização no que tange ao seu potencial de evolução nos quesitos qualidade, tempo e custo;

- ❖ Clipping ou clipagem: é um método que visa reunir o maior número de informações úteis para a instituição e subdividi-las de acordo com o assunto e a pertinência para a organização;
- ❖ Gestão por competências: está inserida na gestão de recursos humanos e propõe o direcionamento dos funcionários para as atividades de acordo com o seu grau de conhecimentos, habilidades e atitudes.

Para que a GC funcione efetivamente nas organizações, o gestor deve escolher um tipo ou conjunto de etapas condizentes com as necessidades e os processos da instituição ou adaptar os métodos existentes. Devido à sua característica de se integrar e adequar ao ambiente de aplicação, qualquer organização que tenha um gestor consciente e pessoas dispostas a aplicar GC pode fazê-lo, especialmente pôr em prática a Gestão por Competências, no sentido de aproveitar os conhecimentos das pessoas que são adquiridos por meio de informações em processo de aprendizagem formal e informal.

Como já referimos, para esta pesquisa, o conceito de competências é o conjunto de conhecimentos essenciais, técnico-profissionais, organizacionais e distintivos, de habilidades e atitudes intrínsecas ao indivíduo que podem ser aplicadas em determinado ambiente.

Portanto, a Gestão por Competências pode ser definida como a capacidade do gestor de administrar e organizar seus recursos humanos, de acordo com suas qualidades e com o que a organização deseja, ou seja, distribuir o quadro de empregados de acordo com as necessidades da instituição e com o que eles podem oferecer em cada setor organizacional, a fim de agregar valor social ao indivíduo e valor econômico à organização vinculada a ele (RIBEIRO *et al.*, 2017).

É imperativo enfatizar que conhecimento difere de competência, no que tange à aplicação. Isso significa que o conhecimento envolve os aparatos mentais para desempenhar determinada função, e a competência, a atitude de utilizar esses conhecimentos para executar a atividade planejada.

A principal diferença entre a Gestão **de** competências e a Gestão **por** competências está no fato de que a primeira é uma atividade informal, que pode ser executada por qualquer gestor no exercício de seu trabalho. Fernandes (2013, p.65, grifo nosso) cita o seguinte exemplo a fim de facilitar o entendimento:

Quando esse gestor ou essa empresa oferecem treinamento às suas equipes, atribuem desafios, estimulam leituras, mantêm conversas e dão *feedback*, sempre visando promover o crescimento profissional de suas equipes, realizam a gestão **de** competências. Uma empresa também faz gestão **de** competências à medida que promove ações de treinamento pontuais ou realiza outras ações de desenvolvimento. Sendo assim, a gestão **de** competências pode ser definida como o conjunto de ações que gestores e/ou empresas realizam com vistas ao desenvolvimento de competências de seus profissionais.

A Gestão **por** competências utiliza as competências já presentes em seus funcionários e os posiciona numa função que os possibilite aplicá-las para levar mais benefícios para a organização e para o indivíduo, afinal, se o colaborador está feliz e bem colocado na organização em que trabalha, pressupõe-se que trabalhará melhor e, conseqüentemente, beneficiará muito mais a organização. Fernandes (2013) contribui dizendo que a GpC é um conjunto de competências que a organização e os gestores esperam de seus colaboradores e que as utilizará de forma sistêmica como parâmetro para gerir as pessoas que lhes são subalternas.

De ordem epistemológica e semântica, o método, segundo Carbone *et al.* (2009), utiliza a partícula “por” porque, quando aplicada na formação de adjuntos, indica propósito, destino, fim, desejo e intenção. Assim, a expressão ‘Gestão por Competências’ tende a inspirar a ideia de que o esforço realizado pelo gestor e pela organização como um todo tem como propósito desenvolver, crescer e mobilizar competências.

De ordem prática, o Brasil (2006, *online*), por meio do Decreto nº 5707/2006, criou a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal, a ser implantada na administração pública federal fundacional, direta e autárquica, com a finalidade de melhorar os serviços prestados aos cidadãos, gerenciar e efetivar as ações e os gastos com a capacitação e, principalmente, adequar as competências requeridas pelas instituições às oferecidas pelos servidores.

No artigo 2º, são estabelecidos conceitos para os termos capacitação, eventos de capacitação e gestão por competências, como citado a seguir:

- I- capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;
- II- **gestão por competência**: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e

atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e

III- eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. (grifo nosso)

Além da conceituação, o Decreto estabelece que o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (1962-2019, atual Ministério da Economia) seria o responsável por criar, desenvolver e aplicar efetivamente o Sistema de Gestão por Competências. Sob essa prerrogativa, foi criado, em 2012, o “Guia para a Gestão da Capacitação por Competência nos Órgãos da Administração Pública Federal”, um documento que tem 63 páginas e é uma iniciativa conjunta de vários Ministérios, com o objetivo de esclarecer os marcos legais que culminaram com a criação do decreto, com os conceitos de competências, suas tipologias, os principais modelos, quais seriam os mais indicados para as organizações públicas, quais etapas devem ser seguidas para essa implantação, em que eventos essas experiências poderiam ser divulgadas e relatos de experiências bem sucedidos em alguns Ministérios e organizações públicas.

O Decreto 5707/06 não foi a primeira tentativa de aplicar a GpC nos Órgãos Públicos, mas foi o que ficou mais conhecido por estabelecer, de maneira prática, as regras e as diretrizes adaptadas para a realidade brasileira. Outras leis e decretos são apresentadas no Quadro 7:

Quadro 7 – Marcos legais de GpC no Brasil

Marcos legais	Implicações
Lei nº 284/1936	Criação do Conselho Federal do Serviço Público
Decreto-Lei nº 579/1938	Criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP)
Decreto-lei nº 1713/1939	Estabelecimento de novos sistemas de classificação de cargos para a estruturação de quadros de pessoal, regulamentando a relação entre Estados e servidores públicos
Decreto-lei nº 200/1967	Instituição de princípios como a descentralização de atividades, a coordenação e planejamento de ações, o controle e a delegação de competências regimentais
Lei nº 8112/1990	Aprovação do Regime Jurídico da União e surgimento de unidades de recursos humanos voltados para atividades específicas, como folha de pagamentos, aposentadoria, treinamento, capacitação dentre outras
Decreto nº 2029/1996	Normatização da participação de servidores públicos em eventos de capacitação e treinamento

Decreto nº 2794/1998	Instituição da Política Nacional de Capacitação dos Servidores, com escolha das diretrizes para a capacitação e o reconhecimento do servidor público ao longo do processo de capacitação permanente.
Decreto nº 5707/2006	Instituição da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), que se baseia no conhecimentos demandados pela organização, na flexibilização dos conceitos de postos de trabalho e na responsabilização do indivíduo com seu desenvolvimento.

Fonte: Adaptado de Brasil, 2012

Em sua pesquisa, Araújo (2016) analisa evidências que indicam a não implementação do Sistema de Gestão por Competências e da PNDP como esperado. Ela acredita que isso se dá em razão da falta de procedimentos, técnicas e referenciais teóricos específicos para a administração pública, que tornam a etapa de mapeamento e futura aplicação da GpC árdua e difícil de executar. Sua pesquisa analisou 192 instituições regidas pelo Decreto 5707/2006 e percebeu que o mapeamento é um processo complexo e mais bem executado gradualmente, aplicando-se entrevistas e grupos focais como técnicas qualitativas flexíveis.

Por ser uma área da gestão estreitamente ligada aos recursos humanos da instituição, a GpC é uma área interdisciplinar de vários ramos do conhecimento científico (já que, independentemente do assunto, todas as instituições precisam de pessoas para manter seu funcionamento) e pode ser de grande valia para as pesquisas em gestão da informação e do conhecimento voltados para a inteligência e a vantagem competitiva de uma instituição, visando ao bem-estar de seus funcionários.

As mudanças no mercado de trabalho e na sociedade fazem com que os cursos formadores de profissionais rediscutam seus papéis no cotidiano das pessoas e as formas de atuar de cada ramo profissional. Essa evolução ocorre rapidamente, impulsionada pelas tecnologias da informação e pelos desejos particulares. Diante dessa realidade, as instituições de educação formal propõem que seus planos de ensino e seu conteúdo programático sejam atualizados, a fim de formar especialistas com competências condizentes com a realidade do mercado.

Com base na Gestão por Competências e a fim de definir a intersecção e o uso dessa teoria na Ciência da Informação, realizamos pesquisas nas bases de maior influência e importância para a CI, com o propósito de garimpar e evidenciar a bibliografia disponível no tema. As bases escolhidas são: a Biblioteca Digital

Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), a Base de Dados Referencial de Artigos de Periódicos em Ciência da Informação (BRAPCI) e o acervo da Base do Encontro Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação (BENANCIB).

A BDTD foi criada em 2001, em parceria com instituições nacionais e internacionais, e é mantida pelo Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT). Seu objetivo é de integrar e disponibilizar integralmente teses e dissertações defendidas em 119 institutos, fundações e universidades existentes no país, a fim de possibilitar uma única forma de busca e de acesso a esses documentos e de dar mais visibilidade à ciência brasileira (IBICT, 2012). Tal acervo pode ser facilmente acessado através do site <<http://www.bdttd.ibict.br/>>.

De modo semelhante, a BRAPCI foi criada em 2009 pelos participantes do Grupo de Pesquisa Educação, Pesquisa e Perfil Profissional em Informação (E3PI), da Universidade Federal do Paraná (UFPR), e pode ser acessada por meio do site <<http://www.brapci.inf.br>>. É uma base de dados paradigmática, marcada pelo contínuo aperfeiçoamento na sistematização e na organização, em prol da localização e da obtenção de artigos de periódicos científicos da área de CI, oferecendo suporte à pesquisa, à organização e à análise de dados. Além disso, tem subsidiado estudos para melhorar a qualidade das publicações periódicas da área de Ciência da Informação e afins e contribuir para socializar saberes editoriais (BUFREM; COSTA; GABRIEL JUNIOR; PINTO, 2010).

Em seguida, o Grupo de Pesquisa intitulado 'Informação, Discurso e Memória', sediado na Universidade Federal Fluminense (UFF), em parceria com a Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação (ANCIB), financiada pela Fundação Carlos Chagas de Amparo à Pesquisa do Rio de Janeiro (FAPERJ) e com o auxílio da Superintendência de Tecnologia da Informação (STI/UFF), criou, por volta de 2014, o repositório BENANCIB e o disponibilizou no site <<http://repositorios.questoesemrede.uff.br/repositorios/handle/123456789/2>>, por meio do qual se podem acessar trabalhos e palestras que foram apresentados desde a primeira edição, em 1994, do evento Encontro Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação (ENANCIB), até a edição de 2016, pois o repositório ainda não foi atualizado com os trabalhos apresentados no ENANCIB de 2017, já que ainda passa por uma fase de testes e é considerado como uma versão incompleta do futuro repositório (BENANCIB, 2014). Para que a busca não tivesse

falhas, em decorrência da ausência dos trabalhos apresentados em 2017, foi somada a esta pesquisa no BENANCIB outra realizada diretamente nos anais desse último evento, disponível no site<<http://enancib.marilia.unesp.br/index.php/xviiienancib/ENANCIB/schedConf/presentations>>.

Para essa fase, empregamos nesta pesquisa o método de revisão sistemática, porque tem etapas complementares e possibilita um levantamento mais completo, além de servir de base teórica e prática reconhecida cientificamente. Apesar de ainda não existir um protocolo rígido para o uso dessa técnica especificamente na CI, em que tem ampla adoção, foram utilizadas as etapas genéricas abordadas em trabalhos de outras áreas do conhecimento.

A revisão sistemática é um método explícito de síntese de fatos que avalia criticamente e interpreta pesquisas relevantes e disponíveis acerca de uma problemática, área do conhecimento ou fenômeno. Seu objetivo é de identificar, organizar e avaliar a qualidade dessas pesquisas, com base em uma metodologia estatística confiável, rigorosa e verificável, para expandir a amostra e a precisão dos resultados avaliados (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2012). Sua aplicação é realizada em oito etapas:

(1) elaboração da pergunta de pesquisa; (2) busca na literatura; (3) seleção dos artigos; (4) extração dos dados; (5) avaliação da qualidade metodológica; (6) síntese dos dados (metanálise) [estimar o desempenho de cada diagnóstico]; (7) avaliação da qualidade das evidências e (8) redação e publicação dos resultados. (GALVÃO; FERREIRA, 2014, p.1)

Cada uma dessas etapas faz parte de um processo contínuo. Isso significa que, para executar um estágio no meio ou no fim do sistema, é necessário que a anterior tenha sido aplicada com rigor e confiabilidade. Os profissionais que mais buscam esse tipo de método são os ligados às áreas de Tecnologia, Engenharia e Saúde, porquanto precisam, imperativamente, estar atualizados sobre as pesquisas de sua área, entretanto não conseguem abarcar o volume crescente de trabalhos sobre o tema pesquisado.

Essas buscas aconteceram entre janeiro e março de 2018 e realizamos por meio dos termos 'competências', 'gestão por competências' e 'gestão de pessoas por competências', porque entendemos que as bases são programadas para

recuperar os artigos de acordo com os termos indexados em cada documento, por isso variar os termos poderia facilitar a recuperação dos arquivos desejados e pertinentes. Para evitar ambiguidade, contamos os documentos recuperados apenas uma vez, seguindo os princípios da revisão sistemática, e consideramos os textos pertinentes se descrevessem algo prático ou teórico que utilizasse a GpC e tivesse isso descrito em seu título, nas palavras-chave, na fundamentação teórica ou na metodologia.

Assim, utilizando nas buscas os três termos pré-definidos, encontramos 82 artigos de periódicos, na BRAPCI, 3706 dissertações e teses, na BDTD, e 3970 artigos de anais no BENANCIB. Desse quantitativo geral, depois de feita uma seleção minuciosa, de acordo com os requisitos descritos, consideramos pertinentes à temática 13 artigos disponíveis na BRAPCI, e 16 do BENANCIB. A discrepância entre o total recuperado e os realmente úteis a esta pesquisa se deve, provavelmente, ao fato de os mecanismos de busca terem *bugs* ao indexar os documentos. Esses erros são comuns em *sites* vinculados a órgãos públicos por causa da baixa frequência de manutenção ou de algum erro dos algoritmos de busca. Por serem portais de alta relevância para a promoção da Ciência no país e internacionalmente, acreditava-se que esse tipo de problema não ocorreria ou seria mínimo.

Diante da proposta, no Quadro 8, apresentamos o levantamento realizado com os resultados obtidos nas buscas na BRAPCI, no Quadro 9, a recuperação no repositório BENANCIB e nos anais do ENANCIB de 2017 e, finalmente, os resultados obtidos na busca realizada na BDTD.

Quadro 8 – Artigos pertinentes encontrados na BRAPCI

Referências	Resumo adaptado do artigo de periódico
1. AMARAL, R. M. et al. Modelo para o mapeamento de competências em equipes de inteligência competitiva. Ciência da Informação , v. 37, n. 2, p. 7-19, 2008. Disponível em: < http://www.brapci.inf.br/v/a/5706 >. Acesso em: 22 fev. 2018.	Objetiva desenvolver uma sistemática para mapear conhecimentos, habilidades e atitudes de profissionais de IC. O principal resultado foi à construção de um referencial teórico para a realização efetiva de processos de mapeamento voltados à IC. Conclui-se que o modelo de mapeamento pôde contribuir para a criação e desenvolvimento de equipes de IC, sob a ótica da melhoria contínua.
2. CARBONE, P. P. Gestão por competência e educação corporativa: caminhos para o desenvolvimento de competências. Inclusão Social , v. 8, n. 1, 2014. Disponível em: < http://www.brapci.inf.br/v/a/18696 >. Acesso em: 22 fev. 2018.	Muito se discutiu nos últimos anos sobre o papel e a importância das universidades corporativas. Se de um lado esse debate revitalizou o sistema de desenvolvimento profissional das organizações, de outro acabou gerando dúvidas se a nova nomenclatura da antiga área de T&D (treinamento e desenvolvimento) trazia contribuições significativas para o processo. Criar uma universidade corporativa e continuar fazendo os mesmos treinamentos e procedimentos de antes não significa mudança alguma.
3. DIB, S. F.; SILVA, N. C. Competências em unidades de informação: metodologia para o desenvolvimento de equipes. Perspectivas em Ciência da Informação , v. 14, n. 2, p. 17-29, 2009. Disponível em: < http://www.brapci.inf.br/v/a/6577 >. Acesso em: 22 fev. 2018.	Apresenta a metodologia utilizada para o desenvolvimento de equipes em Unidades de Informação (UIs). Dentre os resultados obtidos destacam-se melhorias na integração dos membros da equipe e na execução dos processos de trabalho na UI por meio das competências, como também um maior comprometimento dos profissionais com os objetivos e metas da biblioteca.
4. ESPANTOSO, J. J. P. O. A gestão de competências dos arquitetos da informação nas organizações. DataGramaZero , v. 11, n. 5, p.5, 2010. Disponível em: < http://www.brapci.inf.br/v/a/9491 >. Acesso em: 22 fev. 2018.	Apresenta considerações sobre o profissional da informação que atua no gerenciamento de espaços digitais em ambientes de arquitetura da informação organizacional. São discutidas a gestão das competências pessoais, informacionais e organizacionais e sua importância para o trabalho do arquiteto da informação.
5. ESPANTOSO, J. J. P. O. A arquitetura da informação organizacional e os modelos que gerenciam competências. Revista Ibero-Americana de Ciência da Informação , v. 2, n. 1, 2009. Disponível em: < http://www.brapci.inf.br/v/a/13116 >. Acesso em: 22 fev. 2018.	Apresenta considerações sobre a arquitetura da informação organizacional e sobre o gerenciamento de conjuntos de competências em espaços de informações digitais. São discutidas a gestão de competências e sua importância para o trabalho dos profissionais que atuam nesses ambientes.
6. FERNANDES, N. P.; SILVA, F. M. O papel da empresa jr no desenvolvimento de competências de seus	Analisa o desenvolvimento das competências e desempenho de ex-membros da Emad Jr., identificando as competências que estes consideram ter sido

integrantes: um estudo com ex-membros da Emad jr. Perspectivas em Gestão & Conhecimento, v. 7, n. 1, 2017. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/23393>. Acesso em: 22 fev. 2018.	formadas por participarem da empresa júnior, comparando as competências desenvolvidas por eles com as projetadas pela avaliação de desempenho da Emad Jr. e identificando como os ex-membros que estão exercendo atividade profissional, acreditam que as competências adquiridas na empresa júnior contribuíram para o seu crescimento no ambiente de trabalho. Teve por resultado o fato de que as competências adquiridas na empresa júnior auxiliaram os ex-membros para o seu crescimento no ambiente de trabalho. A pesquisa ressaltou a implementação da gestão por competências, seus benefícios aos empresários, e a contribuição da mesma no desenvolvimento dos funcionários.
7. FORNASIER, C. B. R.; DEMARCHI, A. P. P.; MARTINS, R. F. F. Análise comparativa das competências dos gestores de design e gestores de organizações colaborativas familiares da vitivinicultura. Perspectivas em Gestão & Conhecimento, v. 4, n. 2, 2014. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/16208>. Acesso em: 22 fev. 2018.	Visa observar quais são as competências individuais utilizadas pelos gestores de organizações colaborativas familiares referenciais e compará-las com as de <i>Design Thinkers</i> na transmissão do conhecimento e para fomentar a aprendizagem. Como resultado, descreve o modelo de gestão utilizado nestas organizações, bem como as competências dos gestores ao inserirem e integrarem a inovação.
8. GAMBERINI, A. A.; LUZ, T. R. Competências de bibliotecários: estudo de caso com profissionais da rede de bibliotecas do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais–CEFET/MG. Ciência da Informação, v. 44, n. 3, 2015. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/23364>. Acesso em: 22 fev. 2018.	Descreve e analisa as competências profissionais dos bibliotecários que atuam na rede de bibliotecas do CEFET- MG. Os resultados mostraram que as competências profissionais dos bibliotecários são formadas pela integração da competência técnica de processar, armazenar e difundir a informação em diferentes suportes da informação, pelo processamento técnico dos itens do acervo, que envolve as atividades de catalogação, classificação e indexação, pela capacidade em orientar os usuários quanto ao uso da informação e pelas competências administrativas de gestão, atitudes que beneficiem o ambiente de trabalho, como ter flexibilidade, paciência, capacidade de comunicação.
9. GARCIA, L. G. E.; PINHEIRO, C. B. F. Desenvolvendo a competência informacional das organizações por meio da gestão de pessoas por competências. Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação, v. 20, n. 43, 2015. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/19380>. Acesso em: 22 fev. 2018.	Discute a possibilidade de aproximação entre a CI e a abordagem das competências existente na Administração. Para tanto, foi selecionado modelo de Dutra (2004) de Gestão de Pessoas por Competências, o qual foi confrontado à literatura sobre CI nas organizações. Conclui-se que a inserção e o desenvolvimento da CI nas organizações por meio do modelo de GPC analisado é conceitualmente viável e apresenta vantagens práticas relevantes.
10. MAIA, L. C. G.; MORAES, M. M.; FREITAS, L. C. O.	Relata a construção de um modelo de gestão de pessoas orientado por

Elaboração e avaliação de modelo de gestão de pessoas orientado por competências. Perspectivas em Gestão & Conhecimento, v. 1, n. 1, p. 180-193, 2011. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/10256>. Acesso em: 22 fev. 2018.	competências e a avaliação realizada sobre o mesmo após a conclusão de sua implementação. Avaliou a utilidade do modelo para os gestores, diagnosticou as principais dificuldades percebidas pelos funcionários e gestores e definiu a necessidade de correções de rumo que assegurassem o êxito e continuidade do modelo. A gestão por competências foi considerada útil para o aprimoramento da gestão de pessoas na organização. Os resultados mostraram que o planejamento e a comunicação do modelo como um todo são aspectos que precisam ser melhorados, assim como a linguagem utilizada para as competências mapeadas precisa ser revista e simplificada.
11. MALVEZZI, S. A gestão de pessoas no contexto da estrutura de redes: desafios para a sociedade, empresas e indivíduos. Perspectivas em Gestão & Conhecimento, v. 3, n. Esp., 2013. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/13615>. Acesso em: 22 fev. 2018.	O desempenho no trabalho depende de competências como a criatividade, a autonomia e o compromisso para a produção de qualidade, porque se tornou uma forma de artesanato cuja gestão requer participação do trabalhador. A eficácia da gestão de pessoas pode ser obtida pela ação da liderança. A autoridade gerencial não dispõe da capacidade de mobilizar a subjetividade dentro da estrutura de redes.
12. RIBEIRO, J. S. A. N. et al. Gestão do conhecimento e desempenho organizacional: integração dinâmica entre competências e recursos. Perspectivas em Gestão & Conhecimento, v. 7, 2017. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/22924>. Acesso em: 22 fev. 2018.	Demonstra a importância da gestão do conhecimento para alcance de desempenhos organizacionais superiores através da integração dinâmica entre competências e recursos, considerando influência e operacionalidade no contexto organizacional. Sinaliza que a compreensão das relações dinâmicas entre competências e recursos ancorados pela gestão do conhecimento é o que vai assegurar a condução adequada dos mecanismos pelos quais o desempenho organizacional pode ser sustentado ao longo do tempo.
13. ZANGISKI, M. A. S. G. A.; LIMA, E. P.; COSTA, S. R. E. G. A. Uma discussão acerca do papel da aprendizagem organizacional na formação de competências. Ciência da Informação, v. 38, n. 3, p. 142-159, 2009. Disponível em: <http://www.brapci.inf.br/v/a/8836>. Acesso em: 22 fev. 2018.	Estuda as relações existentes entre os processos de aprendizagem organizacional e a formação e desenvolvimento de competências organizacionais, no âmbito da gestão de operações. O resultado é o refinamento e teste de um framework que define as relações entre o processo de aprendizagem organizacional e a formação e desenvolvimento de competências que se estabelecem nesse nível. Observa-se que, no contexto da gestão estratégica de operações, a aprendizagem estabelece o processo através do qual se mobilizam recursos. No entanto, esta mobilização é mediada pelas competências organizacionais.

Fonte: BRAPCI, 2018

No Quadro 8, estão referenciados todos os 13 artigos recuperados na BRAPCI e que são pertinentes ao tema, além dos resumos adaptados dos respectivos artigos. Como estão disponíveis nesse repositório, supomos que todos compartilham a CI como uma área científica de origem e que a GpC também é uma área que faz intersecção temática com a Ciência da Informação e por ela trabalhada.

Após criteriosa leitura de todos os 13 textos, foi possível identificar que 6 (46%) dos artigos descrevem os pressupostos teóricos da GpC com ênfase para explicações quanto ao significado e origem termo, suas possíveis aplicações e o vínculo entre o método e a Gestão do Conhecimento, Inteligência Competitiva, Aprendizagem Organizacional e a gestão dos recursos humanos de uma organização, além de 4 artigos (30%) desses, descreverem um breve histórico da criação, uso e desenvolvimento da GpC ao longo do tempo. Os outros 3 artigos (24%) não caracterizamos porque encontramos apenas seus resumos.

Dos 13 artigos recuperados, seis foram publicados na Revista Perspectivas em Gestão & Conhecimento (PGC), o que correspondeu a 45% dos resultados. Esse quociente era esperado, já que a PGC é uma revista com qualis B1 para Comunicação e Informação e prefere publicar produções que discutam sobre práticas, soluções, metodologias e modelos de GI e GC, Inteligência competitiva, Aprendizagem organizacional, entre outros correlatos, que estão irmãmente ligadas à GpC.

Localizamos três artigos (23%), que estão publicados na Revista Ciência da Informação (qualis B1) e um (8%), nas quatro revistas: Encontros Bibli (qualis A2 em Comunicação e Informação), Inclusão Social (qualis B4 em Comunicação e Informação), Ibero-americana de Ciência da Informação (qualis B1 em Comunicação e Informação) e DataGramaZero (qualis B3 em Comunicação e Informação), que também tiveram sua cota de participação na promoção da GpC na Ciência. Até o final desta dissertação, o periódico DataGramaZero não estava disponível para acesso direto, apenas por meio de bases e de repositórios que indexaram seus arquivos, e está suspensa publicação de novos números e submissões da Revista Inclusão Social.

Considerando o que foi exposto, é possível afirmar que, na área de Ciência da Informação, há pesquisas voltadas para o tema 'Gestão por Competências'. Localizamos 13 artigos sobre o assunto, que foram publicados em seis renomados periódicos da área e estão indexados pela BRAPCI.

No Quadro 9, são elucidados os trabalhos publicados em anais de eventos, encontrados no repositório do BENANCIB, e as características de cada um.

Quadro 9 – Artigos pertinentes encontrados no BENANCIB e nos anais do ENANCIB 2017

Autor (es)	Título	Ano	Modalidade	GT	Resumo adaptado do artigo
1. BERAQUET, Vera Silvia Marão; CIOL, Renata; OLIVEIRA, Simone Lucas Gonçalves de; FOGARI, Elisabete da Silva; TEIXEIRA, Darlene; CHIAVARO, Natália Montedori; CHAGAS, Márcio Alexandre Nascimento; CARVALHO, Rodrigo Aquino de	Delineando as competências do profissional da informação para atuar em saúde	2005	Pôster	6	Apresenta resultados de pesquisa financiada pelo CNPq que trata da identificação das competências necessárias ao profissional da Informação que deseja atuar na área da saúde, em relação às novas demandas informacionais e tecnológicas. Este trabalho apontou as disciplinas básicas para um programa dessa natureza, a época de sua realização, bem como as competências essenciais para atuar em saúde.
2. AQUINO, Mirian de Albuquerque	Linguagens e cenários de referências para formação de competências em novos contextos de aprendizagem	2006	Não informado	1	O objetivo é discutir a problemática da formação de competências na sociedade da informação e do conhecimento e sua adequação às novas exigências do mundo do trabalho. Conclui-se que, o profissional necessita situar-se como ensinante e aprendente diante das novas exigentes circunstâncias que a nova sociedade propõe.
3. DUARTE, Emeide Nóbrega; SILVA, Alzira Karla Araújo da; COSTA, Suzana Queiroga da	Mapeamento do conhecimento dos docentes do ccsa/ufpb em biblioteconomia/ciência da informação: estratégia para fortalecer as competências do profissional da informação	2006	Não informado	4	Objetiva-se analisar os conhecimentos dos docentes que pertencem ao quadro permanente do CCSA/UFPB que possam contribuir para o desenvolvimento das competências inerentes à formação do profissional da informação - Bibliotecário do DBD/UFPB.
4. BARBALHO, Célia Regina Simonetti	Competência e grupos de pesquisa: constituição de sua avaliação no Núcleo de Estudo e Pesquisa em Ciência da Informação da UFAM	2006	Não informado	6	Discute a competência demandada para aqueles que atuam em grupos de pesquisa. Foi aplicado aos discentes que atuam no Núcleo de Estudo e Pesquisa em Ciência da Informação do Departamento de

					Biblioteconomia da UFAM. Para os discentes sujeitos da pesquisa, as atitudes são mais amplamente identificadas do que as habilidades e conhecimentos.
5. FARIAS, Gabriela Belmont; FARIAS, Maria Giovanna Guedes de	Estudo bibliométrico das publicações do GT6 – Enancib: análise do termo competência	2006	Oral	6	O objetivo foi analisar a recorrência do termo competência no repositório BENANCIB. Os resultados mostraram a predominância de trabalhos publicados no GT6. As temáticas mais abordadas foram: competência, competência em informação, educação continuada, formação e perfil profissional. Conclui-se que, essa análise fornece elementos que podem ser utilizados para refletir, sobre de que forma a competência vem sendo abordada na Ciência da Informação no Brasil.
6. DUARTE, Emeide Nóbrega; SILVA, Alzira Karla Araújo da; COSTA, Suzana Queiroga da; SANTOS, Renata Marinho dos	Mapeamento de conhecimentos: estratégia para fortalecer as competências do profissional da informação	2007	Oral	4	Analisa os conhecimentos dos docentes do DA, DE e DFC do CCSA/UFPB que possam ser socializados para o desenvolvimento das competências necessárias à formação dos bibliotecários. Os resultados possibilitam propor diretrizes para o compartilhamento dos conhecimentos dos docentes que podem ser aplicáveis na formação das competências do bibliotecário.
7. FARIAS, Gabriela Belmont de	Representações do segmento imobiliário sobre as competências do gestor da informação	2007	Oral	6	Ao analisar as representações dos dirigentes do mercado imobiliário, na cidade de Natal/RN, a respeito das competências necessárias ao gestor de informação e compará-las ao perfil do bibliotecário apontado pela literatura, evidenciou-se que o gestor da informação não tem uma formação específica, o que corroborar para

					a atuação do bibliotecário no segmento imobiliário.
8. BARBALHO, Célia Regina Simonetti; ROZADOS, Helen Beatriz Frota	Competências do profissional bibliotecário brasileiro: o olhar do Sistema CFB/CRBs	2008	Oral	6	Aborda a importância de se estudar competências como forma de definir o perfil desejado para o profissional da informação bibliotecário. Conclui mostrando a importância do projeto para os profissionais bibliotecários, o mercado de trabalho, as intuições de ensino, os pesquisadores da área e para o Sistema CFB/CRBs.
9. CARVALHO, Kátia de; ALMEIDA, Maria da Graça Gomes	Novos caminhos para o profissional da informação bibliotecário: competências, habilidades e a MBE	2008	Oral	6	Os resultados mostram que a disseminação da informação favorece a MBE desenvolvendo um trabalho compartilhado entre médicos e bibliotecários, o que contribui de maneira significativa para o acesso imediato a evidência científica; as atividades que emergem para o bibliotecário envolvem ações relacionadas à gestão de processos informacionais, mediação, facilitação e educação de usuários que exigem o desenvolvimento de competências.
10. VARELA, Aida Varela; ANJOS, Bruno Batistados; BARAÚNA, Igor; BARBOSA, Marilene Lobo Abreu	Contribuição da pós-graduação para o desenvolvimento de competências: aportes do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da UFBA	2009	Não informado	6	Discute-se o desenvolvimento de competências e capacidades informacionais subjacentes no projeto pedagógico do PPGCI/UFBA. Os discentes participantes do estudo, apontaram que as disciplinas que contribuem com maior relevância para a formação de competências, tanto informacionais quanto gerais, são Metodologia da Pesquisa em Informação, Seminários Avançados de Informação e Informação e Cognição.

11. SAMPAIO, Larissa Amorim Catunda; AMARAL, Sueli Angélica do	Mapeamento das competências gerenciais necessárias aos gerentes das unidades de informação dos Tribunais Superiores do Poder Judiciário Brasileiro	2010	Oral	4	Tem o objetivo de mapear as competências gerenciais necessárias aos gerentes das unidades de informação dos Tribunais Superiores do Poder Judiciário Brasileiro. O resultado dessa avaliação possibilitou o mapeamento final das competências gerenciais, classificadas em conhecimentos, habilidades e atitudes.
12. ALMEIDA FILHO, Orlando de; SOUZA, Edilankaster Nascimento	Informação para a tomada de decisão nas organizações: habilidades e competências do bibliotecário	2012	Oral	6	Evidencia as habilidades e competências do moderno profissional bibliotecário, ressaltando sua importância como mediador da informação para a tomada de decisão nas organizações. Percebem-se algumas características requeridas ao bibliotecário, como: organização, disciplina, estudo continuado, flexibilidade, capacidade de trabalho em equipe e de adaptação.
13. VARELA, Aida Varela	Aplicação de parâmetros de competência na perspectiva da resignificação de protótipos curriculares, a partir de experiências acumuladas	2013	Oral	6	Com a apresentação das experiências, procura-se testemunhar a importância e a necessidade de metodologias específicas para o desenvolvimento de competências, apresentando os princípios básicos, conceitos e exemplos de situações de aprendizagem.
14. BARBOSA, Marilene Lobo Abreu	Formação do bibliotecário: planejando e avaliando por parâmetros de competência	2014	Não informado	6	Reflete sobre os saberes, os saberes-fazer e as atitudes que o bibliotecário deve apresentar como potencial gerador de competências, a serem mobilizadas na ocupação profissional ou em qualquer contingência. Conclui-se que é necessário haver mudanças no perfil do bibliotecário, de modo a que se torne apto a gerir e processar os serviços intensivos em tecnologias da informação, característicos

					dos novos modelos produtivos.
15. PICOLINI, Ana Claudia; BRITO, Aline Grasielle Cardoso; AMARAL; Roniberto Morato do	Sistemática de seleção de servidores para as funções de confiança, baseada na abordagem das competências	2017	Oral	4	Objetiva propor uma sistemática para a seleção de servidores para funções de confiança, baseada na abordagem das competências. Os resultados alcançados foram a elaboração de uma sistemática para a seleção de servidores, que compreendeu o mapeamento dos processos de trabalho, mapeamento de competências e elaboração de uma Matriz de Seleção.
16. LIMA, Eliane Bezerra; FERREIRA, Emanuelle Geórgia Amaral; ABREU, Flávia Ferreira; LIMA, Gracirlei Maria de Carvalho; ARAÚJO, Carlos Alberto Ávila	Profissionais da informação: conceitos, competências e mercado de trabalho	2017	Pôster	6	Propõe uma investigação sobre o profissional da informação, com os objetivos de compreender os conceitos, o perfil, as competências e o mercado de trabalho no que tange a esse profissional. Percebeu-se que o profissional da informação para manter um diferencial dado ao seu conhecimento interdisciplinar, deve procurar se atualizar, por meio de uma educação continuada, assim como para um profissional competente, porque é através dela que se constroem os pilares teóricos e práticos, para o profissional desenvolver seus processos de trabalho.

Fonte: BENANCIB; XVIII ENANCIB, 2018

No Quadro 9, estão referenciados e com seus resumos adaptados os 16 artigos recuperados no BENANCIB e que são pertinentes a esse tema. Por estar nesse repositório e, conseqüentemente, terem sido apresentados durante o ENANCIB, todos compartilham a CI como área científica de origem. Portanto, a GpC é uma área também pesquisada na Pós-graduação em Ciência da Informação no Brasil.

Durante a busca, precisamos fazer o *download* de cada arquivo para ler os textos e inferir os indicadores de tipo de apresentação, em qual grupo de trabalho o documento foi apresentado e em que ano houve a apresentação. Constatamos que a maioria dos trabalhos foi apresentada no GT 6, com 11 artigos (69%), cuja ementa consiste em pesquisar as abordagens e as metodologias do campo de trabalho informacional, bem como as organizações, seus processos e as relações de trabalho em unidades de informação e como a tecnologia e a saúde agem nesses espaços, o que inclui a formação profissional: limites, campos disciplinares envolvidos, paradigmas educacionais predominantes e estudo comparado de modelos curriculares. Assim, há uma intersecção entre as pesquisas apresentadas no GT4, que evidenciam as competências sob a ótica da gestão, enquanto as do GT4 abordam os estudos sobre competências na perspectiva do trabalho. As ementas de ambos os GTs precisam ser avaliadas e reestruturadas, a fim de evitar problemas de ambigüidade.

Quatro trabalhos (25%) foram apresentados no GT 4, cuja ementa envolve a gestão de ambientes, sistemas, unidades, serviços, produtos de informação e recursos informacionais, além da gestão do conhecimento, aprendizagem organizacional, marketing da informação, monitoramento ambiental e inteligência competitiva no contexto da CI e a aplicação das tecnologias de informação e comunicação na gestão da informação e do conhecimento, e um (6%) foi apresentado no GT 1 por Mirian Aquino em 2006. A ementa desse grupo de trabalho sugere que se discuta sobre disciplinaridade, interdisciplinaridade e transdisciplinaridade da informação, o campo científico e as questões epistemológicas e históricas da CI e da informação.

Em relação aos anos de apresentação dos referidos artigos, encontramos quatro (25%), que foram apresentados em 2006; dois (13%), publicados em 2007, 2008 e 2017; e um (6%), nos anos de 2005, 2009, 2010, 2012, 2013 e 2014. Esses

dados revelam que houve hiatos do tema, ou seja, falta de trabalhos apresentados em 1994-2004, 2011, 2015 e 2016 sem razão aparente para esses acontecimentos.

Quanto às modalidades de apresentação no ENANCIB, destacam-se o pôster (um trabalho menor, com cerca de 10 páginas e breve explanação sobre o tema abordado) e a comunicação oral (que é mais extensa e descreve com mais profundidade o tema escolhido). Não encontramos a modalidade de apresentação de cinco (31%) dos artigos, pois essa informação não estava disponível no repositório ou no arquivo. Nove trabalhos (56%) foram apresentados na modalidade oral, com um conteúdo mais completo e abrangente em comparação com os dois artigos (13%) dos trabalhos apresentados na modalidade pôster.

Em resumo, na área de Ciência da Informação, há pesquisas voltadas para o tema Gestão por Competências. Localizamos 16 artigos publicados em anais do ENANCIB, um evento considerado mais importante para a Pós-graduação em CI nacional e que ocorre anualmente desde 1994.

Nenhuma das dissertações e das teses recuperadas automaticamente na BDTD tinha vínculo com a CI, portanto, precisaram ser descartadas porque estavam vinculadas a outros programas de ensino e pesquisa científica, como Administração, Psicologia e Engenharia de Produção. Entretanto, durante as buscas realizadas com o propósito de enriquecer a fundamentação teórica deste trabalho, recuperamos trabalhos apresentados na Pós-Graduação por pessoas que adquiriram o título de mestres ou de doutoras por esse meio. Esses escritos não estavam disponíveis na BDTD, o que endossa a hipótese de que o repositório enfrenta problemas para recuperar eficazmente os trabalhos.

Durante as buscas em diversos portais virtuais e em acervos de bibliotecas físicas, encontramos dois trabalhos que consideramos pertinentes aos estudos de competências e que foram apresentados em Cursos de Pós-Graduação em Ciência da Informação, mas não encontramos durante as buscas da BDTD: a tese de Flávia Helena de Oliveira, intitulada 'A formação em Arquivologia nas universidades brasileiras: objetivos comuns e realidades particulares', apresentado na Universidade de Brasília, em 2014, cujo objetivo geral foi o de investigar como as universidades brasileiras possibilitam a aquisição de conhecimentos e o desenvolvimento de habilidades e competências que o profissional deve dominar para atuar como arquivista nas diversas regiões do Brasil e quais as relações dos

conteúdos curriculares com as características particulares dos cursos. Os resultados evidenciaram que o perfil profissional almejado pelas universidades também pode se adequar às características particulares dos cursos, tanto em termos de demanda profissional, quanto de estrutura institucional. O âmbito acadêmico é o espaço privilegiado para o desenvolvimento das reflexões de que a Arquivologia carece. Nesse sentido, o papel dos docentes tem um significado vital na preparação de novos profissionais e na ampliação da construção do conhecimento arquivístico.

O outro trabalho foi a dissertação de Názia Holanda Torres, ‘Competências do bibliotecário gestor como ferramentas estratégicas de auxílio à competitividade empresarial’, apresentada na Universidade Federal da Paraíba em 2014, com o objetivo de analisar as competências do bibliotecário gestor como ferramentas estratégicas de auxílio à competitividade empresarial, em especial, no âmbito do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Ceará (SEBRAE-CE). A pesquisa mostrou que as atividades realizadas pelo bibliotecário no processo de gestão consistem em identificar as necessidades, a aquisição, a organização, o armazenamento, a distribuição e a disseminação da informação. Portanto, o bibliotecário adquire habilidades e competências que lhe possibilitam lidar com as adversidades do dia a dia. Esse profissional também contribui significativamente para a competitividade empresarial, ao disponibilizar informações, pois os usuários são unânimes ao reconhecer a importância do bibliotecário no processo de gestão.

Em síntese, os textos indexados pela BRAPCI e pelo BENANCIB e apresentados no ENANCIB de 2017 demonstram que a CI mantém relação com a GpC e recorre a ela quando precisa de diretrizes e de modelos para gerir seus espaços e pessoas. Embora não exista planejamento para sua adoção, as unidades organizacionais se preocupam com a abordagem que poderá trazer retorno financeiro (ou mais adesão de pessoas interessadas nos produtos e nos serviços daquele setor ou instituição) para as organizações em qualquer nível hierárquico de posicionamento. Os setores organizacionais geralmente são delineados em forma de pirâmide, como mostra a Figura 4:

Figura 4 – Pirâmide organizacional

Fonte: Adaptado de Dutra, 2013

As coordenações dos Cursos de Arquivologia compõem o sistema administrativo das instituições de ensino superior e vêm apresentando prováveis dificuldades para desenvolver a GpC em suas unidades, devido ao reduzido número de profissionais capacitados para atuarem nas áreas existentes e naquelas que porventura surgirem em decorrência dos avanços tecnológicos.

Assim, tendo em vista que esta pesquisa, por meio de suas coordenações, entende as universidades públicas brasileiras que ofertam o Curso de Arquivologia como a unidade de uma organização e partindo do princípio de que a GpC indica que o profissional com as competências específicas para determinada área deveria estar trabalhando nela de modo a agregar mais valor à organização, os benefícios que esse método traz para esses espaços, de acordo com Bahia (2018); Fleury e Fleury (2007); Brasil (2006, 2012), são:

- i. Mapear as competências de que a organização necessita e as que os funcionários têm;
- ii. Criar um perfil para cada área de conhecimento, a fim de selecionar os profissionais mais adequados para cada função;
- iii. Identificar as lacunas (*gap*) de habilidades atuais fundamentais futuramente e os talentos de cada colaborador;
- iv. Observar se os colaboradores atendem às competências exigidas para os cargos e, em caso negativo, como a organização pode facilitar a capacitação dessa pessoa;

- v. Alinhar as capacitações às metas estratégicas da organização;
- vi. Traduzir a missão, a visão e os valores da organização em comportamentos esperados no colaborador;
- vii. Direcionar a cultura da organização;
- viii. Aumentar o engajamento e o foco da equipe, o que eleva a produtividade e melhora a qualidade dos serviços;
- ix. Observar o comprometimento dos colaboradores, que passam a ver sentido e valor em suas atividades, e isso eleva a autoestima e motiva os profissionais;
- x. Tornar o ambiente participativo, uma vez que as pessoas têm ciência da importância do papel que exercem na organização;
- xi. Inspirar a equipe a agir de modo mais coeso e proativo, visando aos benefícios que podem ser gerados para os alunos e a organização;
- xii. Criar grupos de pessoas baseados em seus perfis comuns, com o fim de gerar parcerias para trabalhos em rede;
- xiii. Criar plano de previsão de competências, a fim de prospectar as competências necessárias à organizações futuramente.

Essas benesses são adquiridas com a implementação eficiente e eficaz da Gestão por Competências, a qual é positiva para a organização, que saberá quais as habilidades que deverão ser desenvolvidas, visando a um plano de carreira para cada colaborador. Como modelo de gestão, também é benéfica para o funcionário porque, ao saber qual é o perfil profissional adequado para o cargo que ocupa, ele terá um direcionamento profissional, evidenciando quais são seus objetivos de desenvolvimento pessoal.

4 PANORAMA ARQUIVÍSTICO

De acordo com Fávero (2006), as universidades são locais em que se criam e se desenvolvem pesquisa, ensino e extensão, em nível educacional superior, com programas, por exemplo, de graduação (Bacharelado e Licenciatura) e pós-graduação (Especialização, Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado). A autora afirma que

a universidade é convocada a ser o palco de discussões sobre a sociedade, mas não em termos puramente teóricos, abstratos. Deve ser o espaço em que se desenvolve um pensamento teórico-crítico de ideias, opiniões, posicionamentos, como também o encaminhamento de propostas e alternativas para solução dos problemas. (FÁVERO, 2006, p.19)

Depois de tentativas frustradas de vários movimentos, como os dos Jesuítas e dos Inconfidentes, durante o Império, e com a vinda da Família Real em 1808, a criação de universidades no Brasil teve início com os primeiros cursos superiores de Medicina, Direito e Engenharia. Essas universidades eram mantidas pelo Estado, com o objetivo de formar profissionais capacitados para trabalharem pelo país. Entretanto só foram legalizadas em 1920, quando o Presidente Epitácio Pessoa, por meio do Decreto nº 14.343, instituiu a primeira universidade brasileira: a Universidade do Rio de Janeiro (URJ) (FÁVERO, 2006).

Os cursos de formação profissional de arquivistas iniciados no Brasil foram baseados nos cursos oferecidos na Europa (especialmente pela França), durante a primeira metade do Século XIX. De acordo com Bottino (1994), os cursos foram ofertados devido ao aumento da demanda em pesquisa de documentos consequente de um movimento intelectual que carecia de sistematização e institucionalização do ensino para os que a ela recorressem.

Fonseca (2005) aponta, como exemplo, o crescimento do volume de documentos na administração federal norte-americana, desde a Guerra da Independência, no período de 1776 a 1861 (ou seja, a soma de 85 anos de documentos), quando o volume documental era de 3.000m³ e passou para, aproximadamente, 300.000m³, no período de 1929 a 1942 (logo, apenas 13 anos de documentos). Esse estudo define uma perspectiva de 60.000m³ de volume documental anual a partir de 1945, ou seja, o volume documental está aumentando

rapidamente, razão por que são necessários profissionais competentes para aplicarem técnicas para recuperá-lo, guardá-lo e disseminá-lo.

O início nacional da formação nessa temática, para Bottino (1994, p.14). tem as seguintes considerações:

- a) no Brasil, os cursos de formação de arquivistas foram originados [em 1930] no Arquivo Nacional, enquadrando-se dentro da primeira categoria de sistemas de organização de cursos apresentada por Michael Cook, que é a vinculação a grandes arquivos com forte influência no perfil curricular;
- b) a influência francesa na formação dos arquivistas brasileiros – sentida entre outros aspectos, na literatura e na terminologia – é a perpetuação da tradição “europeia”, marcada na forte presença dos arquivos históricos e das ciências auxiliares

De acordo com Oliveira (2014), o primeiro curso brasileiro para a formação em Arquivologia foi oferecido pelo Arquivo Nacional, em 1911, *a priori*, como um Curso de Diplomática voltado para capacitar seus funcionários por meio do Decreto nº 9.197, de 9 de dezembro do referido ano. As disciplinas lecionadas nesse curso eram voltadas para os temas Classificação documental, Diplomática e Paleografia, História, Cronologia e Tecnologia. Entretanto, o curso ainda não era reconhecido como universitário, mas como conhecimentos complementares para os que dela se beneficiaram.

Foi por meio do Decreto nº 15.596, de 2 agosto de 1922, que esse curso inicial foi classificado como técnico, e sua proposta era de preparar profissionais para atuarem em bibliotecas, museus e arquivos e atender à demanda do Arquivo Nacional, da Biblioteca Nacional e do Museu Histórico Nacional. Sua grade curricular continha as seguintes disciplinas “para o primeiro ano: História Literária, Paleografia e Epigrafia, História Política e Administrativa do Brasil, Arqueologia e História da Arte. E para o segundo, Cronologia e Diplomática, Numismática e Silografia, Iconografia e Cartografia” (OLIVEIRA, 2014, p.52). Entretanto, mesmo tendo sido deferido pelos órgãos responsáveis, esse curso jamais chegou a funcionar efetivamente.

Oficialmente e para cumprir as recomendações do I Congresso Brasileiro de Arquivologia ocorrido no Rio de Janeiro, em outubro de 1972, o Curso de Graduação em Arquivologia em espaço universitário foi autorizado em 13 de maio de 1974, pela Resolução nº 28 (Parecer 698/74), a ser executado no próprio Arquivo Nacional e,

em 1977, transferido para a Federação das Escolas Federais Isoladas do Estado do Rio de Janeiro (FEFIERJ), atualmente conhecida como Unirio. A resolução que promulgou essa abertura também estabeleceu a duração de três a cinco anos do curso e definiu sua grade curricular (OLIVEIRA, 2014). No Quadro 10, apresentamos as disciplinas obrigatórias desse curso. As complementares são: Introdução ao estudo de História, Paleografia e Diplomática e Notariado; na modalidade opcional, foram ofertadas as de Língua Estrangeira Moderna, Noções de Estatística e Noções de Contabilidade.

Quadro 10 – Disciplinas obrigatórias do primeiro curso de graduação em Arquivologia

Disciplina	Ementa
Introdução ao estudo do Direito	Conceito e Objetivo do Direito; Direito objetivo e Direito subjetivo; Fontes do Direito; fatos e atos jurídicos; eficácia da lei no tempo e no espaço; hierarquia das leis; aplicação e interpretação de lei; processo legislativo brasileiro; relações entre a Ciência Jurídica e outras ciências (especialmente: Economia, Sociologia, Filosofia, e Ciência Política); direitos humanos.
Arquivos I, II, III e IV	Conceitos; funções, história dos arquivos; formação profissional; ética arquivística; instalação de arquivos; conservação e restauração de documentos; arquivos correntes; arquivos históricos; arquivos especiais (audiovisual); e técnicos (arquivos médicos; de engenharia, etc.)
Documentação	Conceituação e objetivos da Documentação; centros de documentação nacionais e internacionais; pesquisa e referência bibliográfica.
Introdução à Administração	Princípios da Administração; tipos de organização; bases de Administração; instrumentos do administrador; planos de Administração e suas etapas; inventário; planejamento; implantação e controle.
História administrativa, econômica e social do país	Periodização e síntese da história brasileira nos setores administrativo, econômico, social, político e cultural; constituições brasileiras e emendas constitucionais; ministérios e suas organizações.
Introdução à Comunicação	Informação e comunicação; codificação de informações; mecanismos da comunicação e da informação; fases do processo de comunicação; feedback; veículos de comunicação social e relações públicas; conceito de opinião pública e de relação pública; criatividade em relação pública; método e processo usual de relações públicas; divulgação.

Fonte: Adaptado de Oliveira, 2014

Com a criação do Parecer CNE/CES 492 de 2001, foram estabelecidas as diretrizes curriculares em nível nacional para os Cursos de Arquivologia, em que são apresentados as exigências sobre o perfil dos formandos, as competências e as habilidades gerais e específicas, os conteúdos curriculares de formação geral e

específica, estágios e atividades complementares, a estrutura do curso e a conexão com a avaliação institucional. Como complemento a esse parecer, foi criada a Resolução CNE/CES 20 de 2002, em que são orientadas as prerrogativas para o desenvolvimento do Projeto Político do Curso para normatizá-lo nacionalmente e atender ao Parecer nº 492/01. Essas leis são importantes, porque unificam o processo de criação e atualização dos cursos, dão as bases que o MEC e as equipes das universidades precisam para avaliar e desenvolver currículos eficientes, eficazes e robustos o suficiente para que os arquivistas formados dominem os conteúdos e estejam preparados para “enfrentar, com proficiência e criatividade, os problemas de sua prática profissional, particularmente as que demandem intervenções em arquivos” (MEC, 2001, p.35) e demais unidades de informação que dessa profissão necessitem.

Atualmente, de acordo com o Cadastro e-MEC (2018), existem 16 cursos ativos de graduação em Arquivologia no país e um curso inativo. Todas as 16 ofertas ativas são de universidades públicas estaduais ou federais, e o curso inativo era oferecido pelo Centro Universitário Assunção (Unifai) da Região Sudeste, em São Paulo. O Quadro 11 apresenta as vagas ofertadas por eles anualmente, a região e o estado da Federação em que estão localizados, seu ano de abertura, o decreto, a deliberação, a decisão, a resolução ou parecer que autorizou sua abertura.

Quadro 11 - Cursos de Arquivologia no Brasil

Instituição (IES)	Região/Estado	Abertura	Regulamentação
Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (Unirio)	Sudeste/RJ	1977	Decreto 79.329, de 02 de março de 1977
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)	Sul/RS	1977	Criado pelo Parecer 179/1976 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), de 10 de agosto de 1976. Início: março de 1977
Universidade Federal Fluminense (UFF)	Sudeste/RJ	1978	Criado pela Resolução 73/78, do Conselho Universitário, em 28 de junho de 1978
Universidade de Brasília (UNB)	Centro-Oeste/DF	1990	Criado pela Resolução 32, do Conselho Universitário, em 25 de setembro de 1990
Universidade Estadual de Londrina (UEL)	Sul/PR	1997	Criado pela Resolução CEPE/CA n.112/97 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, de 08 de outubro de 1997

Universidade Federal da Bahia (UFBA)	Nordeste/BA	1997	Criado pelo Parecer 75/97, da Câmara de Ensino de Graduação, de 10 de abril de 1997
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)	Sudeste/ES	1999	Autorizado pela Resolução 24/99, do Conselho Universitário, em 26 de julho de 1999
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	Sul/RS	1999	Criado pela Decisão 112, do Conselho Universitário, em 30 de julho de 1999
Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP-Marília)	Sudeste/SP	2003	Criado pela Resolução UNESP n. 26/2003, de 22 de maio de 2003
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)	Nordeste/PB	2006	Criado pela Resolução Consuni n. 10/2006, em 29 de março de 2006
Universidade Federal do Rio Grande (FURG)	Sul/RS	2008	Criado pela Deliberação COEPE n. 014/2008, de 16 de maio de 2008
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)	Nordeste/PB	2008	Criado pela Resolução do Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão n. 41/2008
Universidade Federal do Amazonas (UFAM)	Norte/AM	2008	Criado pela Resolução Consuni n. 51/2008, de 2 de fevereiro de 2008
Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)	Sudeste/MG	2008	Criado pelo Parecer da Câmara de Graduação n. 304/2008, de 2 de maio de 2008
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)	Sul/SC	2009	Criado pela Resolução CEG n. 21/2009, de 26 de agosto de 2009
Universidade Federal do Pará (UFPA)	Norte/PA	2011	Criado pela Resolução 4.170 – A, de 06 de setembro de 2011

Fonte: Adaptado do cadastro e-MEC, 2018; Oliveira, 2014

Mesmo com todo o processo de criação, legalização e desenvolvimento do curso, a profissão arquivista só foi legitimada, em nível federal, em 04 de julho de 1978, com a promulgação da Lei 6.546, cujo Artigo 2º apresenta as seguintes funções delegadas aos arquivistas:

I-planejamento, organização e direção de serviços de Arquivo; **II-planejamento, orientação e acompanhamento** do processo documental e informativo; **III-planejamento, orientação e direção** das atividades de identificação das espécies documentais e participação no planejamento de novos documentos e controle de multicópias; **IV-planejamento, organização e direção** de serviços ou centro de documentação e informação constituídos de acervos arquivísticos e mistos; **V-planejamento, organização e direção** de serviços de microfilmagem aplicada aos arquivos; **VI-orientação** do planejamento da automação aplicada aos arquivos; **VII-orientação** quanto à classificação, arranjo e descrição de documentos; **VIII-orientação** da avaliação e seleção de documentos, para fins de preservação; **IX-promoção** de medidas necessárias à conservação

de documentos; X-**elaboração** de pareceres e trabalhos de complexidade sobre assuntos arquivísticos; XI-**assessoramento** aos trabalhos de pesquisa científica ou técnico-administrativa; XII-**desenvolvimento de estudos** sobre documentos culturalmente importantes. (BRASIL, 1978, *online*, grifo nosso)

Como evidenciado nos grifos, as principais funções delegadas ao profissional arquivista são de elaborar, planejar, organizar, dirigir, acompanhar, promover, assessorar e desenvolver políticas, serviços e atividades que visam à guarda e à disponibilização de documentos de cunho arquivístico. De acordo com Cunha e Cavalcanti (2008, p.24), o profissional arquivista é o

especialista encarregado de uma ou várias funções na gerência de um arquivo [...]. Profissional responsável por analisar e organizar informações registradas (documentos), públicas e privadas, de cunho histórico, governamental, administrativo, científico ou literário, gravações sonoras e filmes (audiovisuais), organizando-os segundo sua origem e outros critérios, e dando-lhes tratamento técnico, armazenando-os em arquivos adequados, permitindo a recuperação eficiente da informação, facilitando sua consulta e evitando que se deteriore.

Tanto as funções descritas na legislação quanto as definidas por Cunha e Cavalcanti (2008) estão intimamente ligadas ao perfil administrativo da profissão, porquanto capacitam o profissional para agir em situações adversas e inspiram sua equipe a crescer através da sua gestão com excelência e eficácia. Para que os arquivistas sejam capazes de executar as atividades coerentes e pertinentes ao seu perfil profissional, são necessários alguns atributos primordiais. Valentim (2002, p.118) assevera que

as competências e as habilidades necessárias ao profissional da informação exigem uma reflexão sobre as demandas sociais existentes. Essa reflexão deve nortear a construção do projeto político-pedagógico de cada curso, bem como a flexibilização da formação na área. Ademais, entender o processo de ensino-aprendizagem e a avaliação como elementos fundamentais para a retroalimentação do projeto político-pedagógico. A educação continuada, é elemento fundamental para que as competências e habilidades profissionais sejam mantidas, também devem ser objeto de reflexão.

Nesse contexto, a formação do arquivista é um grande expoente, portanto, não só o Curso de Graduação é importante para seu diferencial, pois todos os cursos, as oficinas e os demais níveis de formação, como Mestrado, Doutorado e

Especialização são diferenciais importantes para esse profissional. Essa formação continuada está intimamente ligada ao contexto em que ele atua na profissão, que pode ser nas mais diversas áreas, mas que, de acordo com Valentim (2002, p.121), concentra-se nos seguintes setores:

- a- Setor público: bibliotecas públicas, escolares, órgão público (Legislativo, Executivo e Judiciário), arquivos público, museus etc;
- b- Setor privado: empresas/indústrias em geral, vários segmentos econômicos desde editoras, bases de dados, até assessorias jurídicas;
- c- Setor associativo: sindicatos, associações, ONGs etc;
- d- Autônomos: consultorias assessorias, terceirizados, *freelancers* etc.

Portanto os profissionais devem ter as competências necessárias para atuar em qualquer um desses campos. Os pontos de equilíbrio entre as demandas do mercado e as condições que a universidade, como instituição educadora, poderia desenvolver em seus alunos, de acordo com a Associação Brasileira de Educação em Ciência da Informação (ABECIN) e o Fórum Nacional de Pró-Reitores de Graduação das Universidades Brasileiras (ForGrad), que aconteceu na Universidade de São Paulo (USP) em 2001 (VALENTIM, 2002), são:

- ❖ Reconhecer o público-alvo do curso;
- ❖ Identificar as características da sociedade atual;
- ❖ Criar metodologias que aproximem a prática pedagógica da realidade sócio-político-monetária e educacional dos discentes;
- ❖ Definir o papel da universidade e os cursos na sociedade e no mercado de trabalho.

Em suma, é preciso proporcionar formação pertinente aos futuros profissionais arquivistas. Nesse sentido, os docentes e a comunidade universitária como um todo devem encontrar meios para que essas competências sejam criadas, desenvolvidas e utilizadas pelos aprendizes. Entretanto manter e aperfeiçoar essas competências ao longo do tempo, mesmo depois de concluir o curso é de interesse do próprio profissional. A respeito disso, Valentim (2002, p.130) afirma que “o profissional do futuro é aquele que sabe reconhecer os anseios sociais. Para isso, simplesmente precisa observar e compreender o mundo em que vive”. O autor acrescenta que

os profissionais da informação precisam, cada vez mais, ter uma formação que permita atender uma determinada demanda social. No entanto, só a formação também não resolve a questão, ou seja, para que os profissionais da informação ocupem os espaços a eles destinados, no mercado de trabalho, é necessário que a formação defina um perfil de profissional que se deseja e tão importante quanto à formação é que haja ações que divulguem o profissional para o mercado empregador. [...] O profissional da informação precisa buscar informação e conhecimento de forma contínua, pois esses são os mais valiosos recursos estratégicos. (VALENTIM, 2002, p.118)

Carbone (2013) esclarece que um dos meios com a melhor aceitabilidade da comunidade científica e que proporciona uma organização mais adequada às particularidades das instituições onde estão sendo aplicadas é a Gestão por Competências, pois é através dela que as necessidades da instituição são delineadas, e o perfil ideal do profissional que precisa ocupar essas vagas é descrito. Para isso, é necessária uma relação entre os requisitos das vagas e as competências individuais.

O autor também enfatiza que as competências não serão encaradas somente como algo intrínseco ao colaborador, mas também como “uma atividade estratégica [...] da motivação humana no trabalho, através de seus mecanismos de mapeamento, mensuração e promoção” (CARBONE, 2013, p.54). Os estudos voltados para essa temática e aplicados às mais diversas amostras e campos constituem um valioso aliado na identificação dos acertos e dos erros cometidos na gestão de pessoas e as possíveis correções e os melhoramentos necessários para o benefício da instituição e dos que a utilizam. Neste trabalho, a GpC foi estudada em prol dos docentes das disciplinas obrigatórias dos Cursos de Arquivologia brasileiros, porque entendemos que esses profissionais são cruciais para a formação dos futuros arquivistas, e a forma como seus conhecimentos são apresentados a essa comunidade no dia a dia tem impacto direto no mercado de trabalho, igualmente no panorama arquivístico nacional.

Alguns sinônimos do termo ‘Arquivologia’ mencionados por Cunha e Cavalcanti (2008, p. 30) são Arquivística e Arquivonomia. Essas três palavras identificam a área da Ciência cujo objeto é “o conhecimento dos arquivos e dos princípios e das técnicas a serem observados em sua constituição, organização, desenvolvimento e utilização”. Portanto a Arquivologia e, principalmente, a formação nessa área propõe que se capacitem os profissionais para trabalharem na

identificação das necessidades, na aquisição, na organização, no armazenamento e no desenvolvimento de produtos e serviços, na distribuição, no uso e na avaliação da informação de uma organização.

Devido ao seu caráter interdisciplinar e por ter como objeto principal de estudo a 'informação', independentemente de em qual suporte ela se apresente, a Arquivologia e a Ciência da Informação têm áreas de intersecção de saberes que Araújo (2017) caracterizou como uma das tendências contemporâneas das pesquisas em CI, que abordam as problemáticas em Arquivologia, fortalecem o diálogo entre as áreas e aproximam a CI de conceitos como conhecimento, além de propor que esses espaços científicos sejam parceiros por terem finalidades correlatas em relação à construção da identidade e à cultura de um povo por meio de seu uso pelo público. Essa relação é fortalecida pelos afazeres, e seus profissionais são entendidos como instrumentos de interferências específicas e mediações aplicadas no âmbito da dinâmica informacional voltados para a sociedade.

Assim, tecidas as considerações sobre os fundamentos teóricos que embasam esta pesquisa, no próximo capítulo, apresentamos os procedimentos metodológicos que viabilizaram o alcance dos objetivos propostos.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para que uma pesquisa seja caracterizada como de conhecimento científico, deve ser aceita entre os pares e seguir uma metodologia rígida que norteará os procedimentos aplicados ao estudo. Corroborando essa assertiva, Salomon (1977) pressupõe a necessidade de alguns requisitos para que um trabalho tenha cunho científico: a atividade deve produzir ciência ou ser produto dela ou tê-la como modelo. De acordo com o referido autor (1977, p.222), a dissertação se caracteriza como um trabalho “feito nos moldes da tese, com a peculiaridade de ser ainda uma tese inicial ou em miniatura”.

O caminho metodológico é um conjunto de ações desenvolvidas para tornar a pesquisa harmoniosa e coesa. Silva (2005) esclarece que é preciso adotar uma metodologia científica como sujeito norteador do trabalho, ou seja, o local onde são explicados os meios para chegar ao resultado obtido, em que são respondidas perguntas sobre como foi feita a pesquisa, quais instrumentos utilizados e qual o campo de estudo.

Nesta seção, mostramos os passos percorridos para atingir os objetivos propostos na pesquisa, conformados a partir da determinação do campo, que foi submetido à Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2010), utilizando um sistema de categorias com base nas competências técnico-profissionais e nos estudos centrados no tema principal. Também utilizamos os princípios da estatística descritiva para o tratamento e a apresentação dos dados, explicados por Santos (2018) e Farias (2015).

5.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Considerando os objetivos propostos para a pesquisa, adotamos a abordagem indutiva, que Lakatos e Marconi (2017, p.82) definem como um “processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal”. Nesta pesquisa, o universo foram os 16 Cursos de Graduação em Arquivologia ativos no Brasil (Quadro 12).

Quadro 12 – Universidades, professores e disciplinas

Universidades	Nº de professores	Nº de disciplinas
1. FURG	27	56
2. UEL	22	54
3. UNESP	20	53
4. UEPB	20	51
5. UFF	25	51
6. UFSC	33	47
7. UFPB	33	45
8. UFES	16	44
9. UFAM	7	39
10. UFSM	18	39
11. UFRGS	28	34
12. UNB	13	33
13. UFPA	7	33
14. UFMG	17	31
15. UFBA	24	24
16. UNIRIO	12	19
Total	315	653

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

O Quadro 12 ilustra o quantitativo de universidades, de professores e de disciplinas obrigatórias presentes nos 16 cursos, com um total de 653 unidades de disciplina, o que inviabilizou uma análise satisfatória do total, devido ao tempo e aos objetivos da pesquisa.

De acordo com os objetivos e a fundamentação teórica proposta, esta pesquisa é definida por Sampiere, Collado e Lúcio (2006, p.99) como um estudo exploratório, porque seus objetivos têm características que visam “examinar um tema ou problema de pesquisa pouco estudado, do qual se tem muitas dúvidas ou não foi abordado antes.” Concomitantemente, é definido como um estudo descritivo, pois pretende caracterizar e analisar um grupo de pessoas e fenômenos, ou, de acordo com Sampiere, Collado e Lúcio (2006, p.100), “consiste em descrever situações, acontecimentos e feitos, isto é, dizer como se manifesta determinado fenômeno”.

O estudo caracteriza-se como exploratório. Primeiro, selecionamos as ideias relacionadas ao assunto e ao campo a ser pesquisado; depois, buscamos uma bibliografia pertinente, que respaldasse o assunto e sua utilização na CI. Por meio da tipologia descritiva, levantamos as categorias formadas, neste caso, as competências técnico-profissionais essenciais dos docentes das disciplinas

obrigatórias comuns aos Cursos de Graduação em Arquivologia nas quatro categorias de disciplinas selecionadas.

Assim, utilizamos duas variáveis: os docentes e as disciplinas obrigatórias comuns, classificadas em dois tipos: a independente, que Lakatos e Marconi (2017, p.148) definem como “aquela que influencia, determina ou afeta outra variável, que é fator determinante, condição ou causa para determinado resultado”, e a dependente, por causa de sua capacidade de ser influenciada, afetada ou determinada pela variável independente. Neste trabalho, a variável independente envolve as competências técnico-profissionais que os docentes desenvolveram ao longo de sua trajetória, e a variável dependente, as disciplinas obrigatórias e seus conteúdos comuns.

Em consonância com a metodologia adotada, os procedimentos utilizados são o estatístico, com ênfase na estatística descritiva, que considerando a organização do todo visa fornecer uma descrição quantitativa e racional das categorias escolhidas, e o método tipológico, que prevê a descrição dos perfis dos sujeitos e sugere um perfil “ideal” para as características encontradas (LAKATOS; MARCONI, 2017). O procedimento estatístico norteou a identificação das disciplinas obrigatórias comuns aos cursos das 16 universidades, delimitou o tronco comum de quatro categorias e indicou os docentes que as ministram. Também apontou as competências técnico-profissionais dos docentes e as competências técnicas requeridas pelas disciplinas obrigatórias comuns encontradas.

Corroborando este estudo, o método tipológico nos auxiliou a identificar as conexões e trouxe aportes teóricos comparativos entre os currículos dos professores e as disciplinas que eles lecionam, o que apontou a(s) formação (ões) mais compatível (eis) com os assuntos descritos nos conteúdos comuns das disciplinas e que são trabalhados por esses profissionais ao longo do semestre letivo.

Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa qualitativa, pois, de acordo com Sampiere, Collado e Lúcio (2006, p.15), agrega “profundidade aos dados, a dispersão, a riqueza interpretativa, a contextualização do ambiente, os detalhes e as experiências únicas”, ou seja, oferece um ponto de vista flexível e adaptado aos fenômenos estudados realizando a análise dos dados de forma indutiva de atribuição de significados.

O outro enfoque utilizado foi o quantitativo, que Sampiere, Collado e Lúcio (2006) definem como aquele cuja base de comprovação, de coleta e de análise dos dados é nos números e nos procedimentos estatísticos em que estabelecemos os padrões de comportamento. O enfoque quantitativo foi o responsável por delimitar a pesquisa e gerar indicadores pertinentes a ela. Já o enfoque qualitativo teve sua cota de responsabilidade ao explicar e contextualizar os indicadores gerados no tipo anterior. Ou seja, o uso desses dois enfoques de forma linear e harmônica tornou esta pesquisa apta a utilizar o modelo de duas etapas, que, segundo Sampiere, Collado e Lúcio (2006, p.16), é aquele que, “dentro de uma mesma pesquisa, aplica-se primeiro um enfoque, depois o outro e, de forma quase independente a cada etapa, seguem-se as técnicas correspondentes de cada enfoque”.

Quanto à natureza, a pesquisa é documental direta, que Lakatos e Marconi (2017) conceituam como um estudo em que, durante a fase de levantamento de dados, são escolhidos documentos de fonte primária. Os documentos utilizados estão no ambiente virtual e têm acesso livre aos interessados. São eles: o portal e-MEC para coleta dos cursos ativos no país, os sítios eletrônicos dos cursos e subordinados às universidades para captação das disciplinas e dos nomes dos docentes, os correios eletrônicos das coordenações, coordenadores ou outros responsáveis por responderem as questões de pesquisa, e os currículos *Lattes* desses docentes para captar as competências técnico-profissionais formais de cada um.

Em nenhum momento, durante a elaboração desta pesquisa, foi necessário expor diretamente os dados dos docentes selecionados. Nos apêndices de A a Q, constam todos os títulos de disciplinas comuns obrigatórias presentes nos PPCs das 16 universidades.

5.2 COLETA DOS DADOS

A boa execução da etapa de coleta de dados em uma pesquisa é crucial para que o seu andamento e conclusão sejam assertivos. De acordo com Sampiere, Collado e Lúcio (2006), três atividades estão vinculadas ao ato de coletar os dados: selecionar os instrumentos a serem utilizados nessa coleta, aplicar o instrumento

utilizando métodos científicos e preparar as observações e os registros das medições obtidas para serem analisados na etapa seguinte.

Esta pesquisa é composta de quatro etapas consecutivas, contínuas e que visam atender às exigências de cada objetivo específico. Consequentemente, trazem respostas substanciais para o objetivo geral e a problemática deste trabalho.

5.2.1 Etapa de coleta pelo e-MEC

A primeira fase do estudo, que consistiu em detectar as universidades que ofertavam o Curso de Graduação em Arquivologia, foi realizada no ambiente de *e-Science* e utilizou a produção e o uso dos dados disponíveis no ambiente virtual, que torna as informações científicas acessíveis a um número maior de interessados (SALES; SAYÃO. 2015). O primeiro ambiente virtual escolhido foi o *site* do Ministério da Educação (MEC), o e-MEC, em que foram apontados 16 cursos ativos de Graduação em Arquivologia no Brasil.

O *site* e-MEC foi criado pelo Ministério da Educação, por meio da Portaria normativa nº40, de 12 de dezembro de 2007, que a instituiu com um eletrônico sistema de “fluxo de trabalho e gerenciamento de informações relativas aos processos de regulação, avaliação e supervisão da educação superior no sistema federal de educação”. De acordo com o disposto no referido *site* (2007, *online*), é a

base de dados oficial e única de informações relativas às Instituições de Educação Superior – IES e cursos de graduação do Sistema Federal de Ensino. Os dados do Cadastro e-MEC devem guardar conformidade com os atos autorizativos das instituições e cursos de educação superior, editados com base nos processos regulatórios competentes. (Portaria Normativa MEC nº 40/2007).

É facultado à IES pertencente ao Sistema Estadual de Ensino, regulada e supervisionada pelo respectivo Conselho Estadual de Educação, fazer parte do Cadastro e-MEC, entretanto, as informações relacionadas a elas são declaratórias e de responsabilidade exclusiva dessas instituições.

Esse portal tem uma página inicial intuitiva e demais comandos, logo, não é necessária uma capacitação prévia para utilizá-lo, como ilustrado na Figura 5.

A Figura 6 está em consonância com o Quadro 11, que apresenta os nomes das universidades, as regiões, o ano de abertura e a legislação que possibilitou a abertura dos referidos cursos. Também está em equilíbrio com as leituras realizadas ao longo desta pesquisa.

5.2.2 Etapa de coleta nos *sites* dos Cursos de Graduação em Arquivologia

A segunda fase da pesquisa contemplou o acesso aos *sites* das instituições em busca de suas disciplinas curriculares. Quando não foi possível a recuperação por esse método, usamos outros procedimentos, como o contato via correio eletrônico com as coordenações dos cursos. Os *sites* dos cursos estão disponíveis para livre acesso, ou seja, para obter as informações, não é necessário fazer um cadastro prévio. São eles:

- FURG: <https://arquivologia.furg.br/>;
- UEL: <http://www.uel.br/ceca/cin/pages/arquivologia.php>;
- UEPB: <http://arquivologiauepb.com.br/>;
- UFAM: <https://www.ficufam.com.br/cursos-de-graduacao/curso-de-arquivologia/>;
- UFBA: <https://blog.ufba.br/ici/ensino/arquivologia/>;
- UFES: <http://www.arquivologia.ufes.br/>;
- UFF: http://iacs.sites.uff.br/graduacao_arquivologia/;
- UFMG: <http://colgradarquivo.eci.ufmg.br/>;
- UFPA: <http://www.icsa.ufpa.br/index.php/arquivologia/>;
- UFPB: <http://www.ccsa.ufpb.br/arqv/>;
- UFRGS: <http://www.ufrgs.br/fabico/graduacao/arquivologia/>;
- UFSC: <http://arquivologia.ufsc.br/>;
- UFSM: <http://w3.ufsm.br/arquivologia/>;
- UNB: <http://arquivologia.fci.unb.br/>;
- UNESP: <http://www.marilia.unesp.br/#!/graduacao/cursos/arquivologia/>;
- UNIRIO: <http://www.unirio.br/arquivologia/>.

Encontramos esses *sites* por meio de pesquisa simples no buscador Google ou de pesquisa direta nos *sites* das universidades. Todas as páginas têm abas de acesso com informações preciosas para este trabalho, como lista geral de professores e alunos, fluxograma de disciplinas, matriz curricular e manual do curso, completa e atualizada, ou, em certos casos, apenas alguns dos itens anteriores.

Quando acessamos esses *sites*, nossa primeira intenção foi de garimpar qualquer documento que identificasse as disciplinas ministradas nos cursos das referidas universidades, s como: manuais do aluno, listas de disciplinas ou seus fluxogramas, com o intuito de identificar as obrigatórias e as comuns aos 16 cursos. Em caso de dúvida quanto a pertencer ou não às disciplinas comuns, analisamos as ementas das disciplinas e comparamos os assuntos comuns de uma e de outra.

5.2.3 Etapa de coleta nas disciplinas obrigatórias

A terceira etapa desta pesquisa consistiu em reconhecer as disciplinas obrigatórias que formam o eixo comum entre as universidades e contempla a leitura das ementas obrigatórias e comuns de todos os cursos encontrados e delegar as competências técnico-profissionais essenciais aos docentes que nelas lecionam. De acordo com os assuntos do ementário de cada disciplina, criamos perfis ideais com as formações curriculares que, possivelmente, seriam mais adequados para os docentes que as ministram.

Nessa etapa, também procuramos, nos sítios virtuais dos cursos ou solicitamos, por meio de correio eletrônico enviado aos coordenadores dos cursos ou chefes de departamentos e demais profissionais responsáveis por responder aos pesquisadores, documentos, como listas de professores ou horários semestrais que identificam quem são os professores vinculados a esses cursos e quais as disciplinas que estão lecionando no período vigente. Esse grau de vigência é diferente de universidade para universidade, pois algumas estão com o calendário atrasado devido às greves.

Durante a pesquisa, evitamos destacar nominalmente ou individualizar as características dos docentes, pois nossa pretensão foi de saber se havia traços de uma Gestão por Competências aplicada ao Curso de Arquivologia no país. Neste trabalho, são prioritariamente estudadas as características comuns aos cursos e às

universidades, para, de forma indutiva, analisar essas configurações e atribuir significados a elas.

Para que a coleta fosse executada de forma igualitária em todas as IES, enviamos um e-mail em 04/11/2018 para todos os endereços encontrados nos sítios das universidades ou no e-MEC, cujo conteúdo era a autoria e a orientação da pesquisa, sua proveniência e o título, além de um breve resumo sobre o assunto da pesquisa. Solicitamos três documentos: o Projeto Político do Curso, as ementas das disciplinas obrigatórias e uma lista com o nome dos professores que as ministram.

Até o dia 11/11/2018, apenas cinco das 16 coordenações tinham respondido e apresentado todos os documentos solicitados, cinco responderam parcialmente, e seis não responderam. Enviamos nova solicitação por meio dos e-mails utilizados e, até o dia 30/11/2018, 12 universidades haviam respondido com todos os documentos, e quatro, com apenas um dos itens. A coleta finalizou em 15/12/2018, quando todas as universidades enviaram os documentos solicitados, e possíveis lacunas foram supridas durante esse percurso. Portanto, os docentes aqui selecionados e designados pelas universidades para as disciplinas pesquisadas são os que as lecionavam no período de novembro a dezembro de 2018.

Formaram o corpus de categorias as intituladas de Gestão de Arquivos; Diplomática e Paleografia; Preservação e Restauração de Documentos Arquivísticos e Gestão Documental. Essa delimitação foi necessária para que pudéssemos cumprir as exigências de cada etapa e objetivo. O Quadro 13 apresenta as quatro categorias de disciplinas, os 67 títulos recebidos individualmente em cada IES e a ligação com as 16 universidades.

Quadro 13 – Disciplinas escolhidas por universidades e categorias formadas

Categorias	Disciplinas	IES
Gestão de Arquivos	1. Gestão Arquivística	FURG
	2. Gestão de unidades e serviços de informação	UEL
	3. Gestão de serviços arquivísticos	UEPB
	4. Gestão de Arquivos	UFAM
	5. Planejamento de unidades de informação	UFBA
	6. Gestão de Instituições e serviços	UFES
	7. Gestão em Unidades de Informação	UFF
	8. Projeto e planejamento de instituições e serviços arquivísticos	UFMG
	9. Gestão de instituições arquivísticas	UFPA
	10. Planejamento em unidades de informação	UFPB
	11. Administração aplicada às ciências da informação	UFRGS

	12. Planejamento Estratégico	UFSC
	13. Gerência de Arquivos I	UFSM
	14. Planejamento e gestão de instituições arquivísticas	UNB
	15. Planejamento e gestão de unidades arquivísticas	UNESP
	16. Gestão de serviços arquivísticos	UNIRIO
Diplomática e Paleografia	1. Diplomática	FURG
	2. Paleografia	
	3. Diplomática contemporânea	UEL
	4. Diplomática	
	5. Paleografia	UEPB
	6. Diplomática	UFAM
	7. Paleografia e diplomática I	UFBA
	8. Diplomática	
	9. Paleografia	UFMG
	10. Diplomática e tipologia documental	
	11. Paleografia	UFPA
	12. Paleografia	UFPB
	13. Diplomática	
	14. Paleografia A	UFRGS
	15. Diplomática	
	16. Paleografia	UFSM
	17. Diplomática e tipologia documental	UNB
	18. Diplomática	
	19. Paleografia	UNESP
	20. Diplomática	UNIRIO
Preservação e Restauração de Documentos Arquivísticos	1. Fundamentos de conservação e preservação de documentos	FURG
	2. Preservação e conservação de acervos documentais	UEL
	3. Política de preservação e conservação de acervos documentais	UEPB
	4. Preservação e Restauração de Documentos	UFAM
	5. Preservação de acervos	UFBA
	6. Preservação e conservação de documentos I	UFES
	7. Preservação de Acervos Documentais	UFF
	8. Preservação de acervos	UFMG
	9. Preservação e conservação de documentos	UFPA
	10. Preservação e conservação de acervos	UFPB
	11. Fundamentos da preservação de documentos	UFRGS
	12. Restauração de documentos	UFSM
	13. Conservação e restauração de documentos	UNB
	14. Preservação em arquivos	UNESP
	15. Conservação preventiva de documentos	UNIRIO
Gestão documental	1. Gestão de acervos	FURG
	2. Introdução a gestão de documentos	UEL
	3. Gestão de documentos	UEPB
	4. Gestão Documental em Arquivos	UFAM
	5. Gestão de Documentos	UFES
	6. Gestão de Documentos II	
	7. Gestão de Documentos I	UFF
	8. Gestão de documentos arquivísticos I	
	9. Gestão de documentos arquivísticos II	UFMG
	10. Gestão de documentos e sistemas de arquivos II	UFPA

	11. Gestão de documentos e sistemas de arquivos I	
	12. Gestão de documentos em arquivos correntes e intermediários	UFPB
	13. Gestão de documentos em arquivos permanentes	
	14. Gestão documental em arquivos	UFRGS
	15. Análise documental	UNESP
	16. Gestão de documentos arquivísticos	UNIRIO

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Escolhemos as quatro categorias de disciplinas, intituladas Gestão de Arquivos (16 títulos e 17 professores); Diplomática e Paleografia (20 títulos e 23 professores); Preservação e Restauração de Documentos Arquivísticos (15 títulos e 16 professores) e Gestão Documental (16 títulos e 15 professores) por atender aos seguintes critérios:

- Estarem formalmente nos PPC's de um dos 16 Cursos de Graduação em Arquivologia autorizados pelo MEC no Brasil;
- Ser uma disciplina obrigatória para todos os que são geridos por determinado PPC;
- Ter, ao menos, um professor responsável por seu contrato efetivo ou substituto/temporário;
- Conter em sua ementa assuntos correlatos para fazer sentido estarem juntas no mesmo bloco a ser analisado;
- Constituir-se de assuntos específicos para a área da Arquivologia;
- O bloco deve conter disciplinas que estejam em, pelo menos, 12 (75%) dos 16 Cursos de Graduação em Arquivologia.

Em consonância com esses critérios, depois de fazer uma leitura rigorosa das ementas de cada uma das disciplinas selecionadas, tomando como base os autores utilizados nesta pesquisa e o método tipológico proposto por Lakatos e Marconi (2017), foram convidados dois juízes-arquivistas pós-graduados, para identificar as áreas de conhecimento que poderiam ser correlatas aos assuntos das categorias. Esses juízes foram os responsáveis pela determinação das áreas de conhecimento em relação aos assuntos comuns tratados em cada categoria, para garantir a imparcialidade da classificação. Portanto, a ordem de importância por categorias é apresentada no Quadro 14.

Quadro 14 – Categorias, áreas e pesos respectivos

Gestão de Arquivos	Diplomática e Paleografia	Preservação e restauração de documentos arquivísticos	Gestão documental	Pesos
Administração	Arquivologia	Arquivologia	Arquivologia	0,3
Arquivologia	História	História	Biblioteconomia	0,2
Biblioteconomia	Museologia	Biblioteconomia	Ciência da Informação	0,15
Ciência da Informação	Biblioteconomia	Museologia	Administração	0,12
Museologia	Ciência da Informação	Ciência da Informação	História	0,10
História	Administração	Administração	Museologia	0,07
Outras áreas	Outras áreas	Outras áreas	Outras áreas	0,06
Vazio	Vazio	Vazio	Vazio	0

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Os valores, em ordem decrescente, que as áreas do conhecimento receberam em cada categoria foram atribuídos pelos juízes arquivistas de acordo com os valores numéricos dos pesos estipulados pelo estatístico, que os definiram como: 1º valor = 0,3; 2º valor = 0,2; 3º valor = 0,15; 4º valor = 0,12; 5º valor = 0,10; 6º valor = 0,07; 7º valor = 0,06 e 8º valor = 0. De acordo com o estatístico, esses valores numéricos foram escolhidos de modo que a soma de todos eles fosse igual a 1.

No que diz respeito às áreas afins selecionadas, as de Arquivologia, Biblioteconomia, Administração, História, Museologia e Ciência da Informação correspondem a todos os cursos de formação ou área de atuação que tinham esses termos no título do curso/área, como os com Mestrado em CI, por entender que esse curso está na área de CI e o peso lhe foi dado dessa forma. O item 'Outras áreas' envolve todos os outros cursos que não se enquadravam nas seis áreas anteriores, e 'Vazio', o que não tinham nenhum registro para o campo pesquisado.

5.2.4 Etapa de coleta nos currículos *Lattes*

A Plataforma *Lattes* foi denominada assim em homenagem ao físico brasileiro Césare Mansueto Giulio Lattes. Esse pesquisador foi de grande importância para os avanços da Ciência durante o período da Segunda Guerra Mundial, porquanto atuou em parceria com outros estudiosos. Em coautoria com essas pessoas, fez descobertas acerca dos fenômenos que levaram Albert Einstein

a desenvolver a Teoria da Relatividade. Além das contribuições por ofertou no campo da Física, por volta de 1946, inspirou os colegas de profissão a ressignificarem a ciência nacional e percebeu a importância da intersecção entre política e ciência (CNPq, 2018).

Inspirados pela trajetória de Lattes e em sua importância para a Ciência mundial, em meados dos anos 80, profissionais ligados ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) iniciaram o desenvolvimento de uma plataforma interativa em que fosse possível encontrar currículos de pesquisadores brasileiros. Devido ao patamar tecnológico da época, não foi possível criar a ferramenta da forma idealizada, mas algo mais simples, com cerca de 30.000 currículos. Só no final dos anos 90 foi que, em parceria com a UFSC, a UFPE e algumas empresas de tecnologia, foi lançada a plataforma capaz de integrar os currículos existentes e captar novos. Em 1999, essa base se tornou oficial, e os dados de todos os profissionais brasileiros ligados à Educação no ensino superior foram captados. Atualmente, os indivíduos que fizeram sua inscrição na base devem mantê-la atualizada continuamente (CNPq, 2018).

Por meio dessa ferramenta e confiando nas informações que se encontram nela, na quarta etapa, objetivamos mapear as competências técnico-profissionais dos docentes que ministram as disciplinas selecionadas e fizemos buscas nos currículos *Lattes* dos docentes identificados na etapa anterior, com o propósito de identificar as competências técnico-profissionais desenvolvidas por eles ao longo de sua trajetória. As principais informações pesquisadas e coletadas nessa base foram: formação acadêmica/titulação (Graduação, Especialização, Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorados) e áreas em que esses profissionais atuam.

Com essas informações coletadas, fizemos as relações e a análise seguindo os critérios estabelecidos nas etapas anteriores pelas diretrizes de GpC e pelos princípios da Análise de Conteúdo. O foco, portanto, consistiu em comparar as áreas de cada categoria de disciplinas com as competências técnico-profissionais desenvolvidas pelos docentes ao longo de sua trajetória.

A Análise Discriminante Linear (LDA) é uma técnica estatística que consiste em classificar uma observação x em um grupo, cuja probabilidade de x pertencer ao mesmo seja máxima (HAIR *et al.*, 2009). Para obter um valor que nos possibilitasse inferir quantitativamente o grau de adequação entre as áreas descritas e os

currículos *Lattes* dos docentes, utilizamos a premissa do LDA (JAMES *et. al.*, 2013) para criar e aplicar a seguinte fórmula e, adiante, apresentamos o significado de cada variável:

Equação 1 – Fórmula de índice de adequação

$$Sc = \left(\frac{\sum_{j=1}^p W_j(Y)}{\sum_{j=1}^p \max(W_j)} \right) \times 100$$

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Sc: *Score* ou valor do índice de adequação;

p: Quantidade de informações obtidas do docente. Neste caso, pode ser quanto à graduação, especialização, mestrado, doutorado, pós-doutorado e área de atuação;

j: Índice que indica qual formação está sendo calculada. O valor de j varia de 1 à p (j=1,...,p);

W_j(Y): Valor do peso na formação j, dado que o docente possui formação na área Y;

Y: Área de formação do docente em Arquivologia, História, Biblioteconomia, Administração, Museologia, Ciência da Informação, outras ou vazia;

Σ: É o símbolo de somatório, para indicar a soma dos pesos em todas as variáveis.

Foi necessário aplicar a fórmula em cada um dos 65 docentes trabalhados. Quando o mesmo docente atuava em mais de uma área, os cálculos eram feitos em separado para cada uma delas. A escala utilizada para a análise foi de base 100, ou seja, o docente que tiver pontuação mais próxima de 100 é o que tem o maior número de competências para lecionar na categoria; e o que obtiver pontuação mais próxima de zero é aquele cujo currículo tem menos áreas afins com a categoria.

Os juízes foram os responsáveis por definir a que área cada um dos tópicos nos currículos dos docentes se dirigia. Quando o indivíduo tinha mais de uma formação, considerávamos a que era mais próxima da área em 1º lugar da referida categoria. Exemplo: o docente que leciona na categoria Gestão Documental e tem graduação em Arquivologia e em História, o peso ganho era da Arquivologia, por ser uma área de maior pontuação para a referida categoria. O mesmo se aplica às demais formações e áreas de atuação, sempre se respeitando o peso de cada categoria. Caso o mesmo docente lecionasse em outra área, a análise de seu currículo era refeita, e o peso dado era proporcional.

5.3 ORGANIZAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise dos dados, adotamos a técnica de Análise de Conteúdo proposta por Laurence Bardin, professora de Psicologia da Universidade de Paris, e uma das principais pesquisadoras teóricas sobre essa temática. Nesse tipo de análise, o texto é um meio de expressão do sujeito, em que o analista categoriza as unidades de contexto (termos) que se repetem e infere uma expressão que as represente, formando categorias, como indicadores ou variáveis da pesquisa. Araújo (2016) constatou que, ao se trabalharem competências, sobretudo seu mapeamento e sua gestão, essa técnica traz resultados assertivos e agrega confiabilidade ao trabalho. Para Bardin (2010), a análise de conteúdo acontece em três fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados e sua interpretação.

Na primeira fase, os documentos analisados foram escolhidos com base em uma leitura realizada anteriormente e algumas hipóteses formuladas. Nessa fase inicial, traçam-se os objetivos e se cria uma metodologia, com o intuito de nortear o pesquisador, a fim de limitar sua pesquisa. Para este trabalho, definimos, por meio de leitura e de consultas às bases de dados BRAPCI e BENANCIB, as informações pertinentes à realização da pesquisa, o contato com as coordenações e os inúmeros documentos recebidos delas além do uso das demais fontes bibliográficas que foram essenciais nessa fase.

Logo, a fase de pré-análise foi construída ao longo das orientações, no sentido de indicar leituras e consultas às bases de dados que contivessem os dados pertinentes à definição dos documentos que continham as informações necessárias à realização da pesquisa. Inclusive no grupo de pesquisa coordenado pela professora orientadora, vários trabalhos de conclusão de cursos e dissertações elaborados por meio das ferramentas documentais, como: e-MEC, sites de curso e universidades e Plataforma *Lattes*, dos quais tivemos a oportunidade de participar como bolsista de iniciação científica durante dois anos sob sua orientação.

A segunda fase foi a mais longa e carece de atenção constante, pois foi quando os dados começaram a ser tabulados efetivamente. Nessa etapa, criamos um método para facilitar a tabulação dos dados - uma planilha digital - por meio do aplicativo Microsoft Excel®, em que organizamos e indexamos os dados coletados na Plataforma *Lattes*. A planilha foi de vital importância para a dinâmica da coleta,

porque aperfeiçoou o tempo e trouxe recursos de organização que facilitaram encontrar padrões e tornar a análise inteligível e descomplicada. A Figura 7 exibe um exemplo da planilha criada.

Figura 7 – Planilha do Excel

	A	B	C	D	E	F	G
1	Nome do professor	Graduação	Especialização	Mestrado	Doutorado	Pós-doutorado	Áreas de atuação
2	Docente 1						
3	Docente 2						
4	Docente 3						
5	Docente 4						
6	Docente 5						
7	Docente 6						
8	Docente 7						
9	Docente 8						
10	Docente 9						
11	Docente 10						
12	Docente 11						
13	Docente 12						
14	Docente 13						
15	Docente 14						
16	Docente 15						
17	Docente 16						
18	Docente 17						
19	Docente 18						
20	Docente 19						
21	Docente 20						
22	Docente 21						
23	Docente 22						
24	Docente 23						
25	Docente 24						

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Bardin (2010) acredita que, nessa fase, é imprescindível criar categorias para que a pesquisa seja enquadrada e reduzir o material ao padrão do que é pertinente e recorrente para a pesquisa. Criamos esses indicadores ao longo desta pesquisa, tendo como base a bibliografia que o fundamenta e as particularidades encontradas durante o percurso. Assim, a planilha tem 16 abas, que correspondem a cada universidade, 13 colunas por aba, e cada linha da coluna corresponde aos dados de um docente. Os títulos das colunas e os conteúdos buscados e preenchidos foram:

- Nome do professor: nome completo do educador, como informado durante a coleta dos dados;
- Graduação: cursos de graduação concluídos pelo professor;
- Especialização: cursos de especialização concluídos pelo docente;
- Doutorado: cursos de doutorado e pós-doutorado concluídos pelo educador;
- Áreas de atuação: áreas em que o docente indica atuar.

Coletamos esses dados no período de dezembro/2018 a janeiro/2019 e armazenados para que a análise por índice de adequação baseada na estatística descritiva fosse feita posteriormente. Existem outros dados que serviriam de complemento para os propósitos desta pesquisa como a formação complementar, orientações concluídas e em andamento, publicações de capítulos de livros, de

artigos em periódicos e em anais de eventos, entre outros dados; entretanto, não as utilizamos em razão das especificações de pesquisa, dos requisitos apresentados na categorização e do tempo hábil para a conclusão deste trabalho.

Na terceira fase, a tabulação bruta é refinada e são escolhidas as variáveis que mais representam a pesquisa. Com base no comparativo entre os indicadores e a bibliografia encontrada, são inferidos os resultados estatísticos que caracterizam a pesquisa quantitativamente. Com os resultados, são criados facilitadores de entendimento ilustrativos, como: diagramas, tabelas, quadros, gráficos e formas. Com o auxílio desses artifícios, deduzem-se a interpretação e a significação de cada etapa da pesquisa, por meio da contextualização de cada fator. Essas interpretações são influenciadas pela leitura realizada imperativamente na primeira fase e nas fases seguintes (BARDIN, 2010).

As três fases propostas por Bardin (2010) apontam que o conhecimento deve ter uma organização lógica das ideias, que devem estar atreladas a uma metodologia rigorosa para que a pesquisa tenha cunho científico e seja aceita pelos pares.

Quadro 15 – Objetivos e métodos de coleta e análise

Objetivo	Método para coleta e análise
Reconhecer as disciplinas obrigatórias que formam o eixo comum entre as universidades	Pesquisa virtual nos <i>sites</i> das universidades e envio de e-mail diretamente para as coordenações
Apontar as competências técnico-profissionais necessárias ao curso por meio das disciplinas comuns obrigatórias	Triagem das informações através da ementa das disciplinas e da fundamentação teórica do trabalho
Mapear as competências técnico-profissionais dos docentes que ministram as disciplinas obrigatórias comuns aos cursos	Pesquisa virtual nos currículos <i>Lattes</i> dos professores pertinentes e triagem das informações pertinentes
Comparar as competências essenciais dos cursos com as competências essenciais individuais dos docentes para que sejam geridas coerentemente	Análise de conteúdo dos resultados encontrados e inferência do índice de adequação por meio dos princípios da GpC e estatística descritiva

Fonte: Autoria própria, 2019

Nesta pesquisa, a natureza documental foi essencial, devido ao fato de o extraímos de um espaço primário da informação. No Quadro 15, exibimos os objetivos específicos deste trabalho e como os alcançamos.

6 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresentamos e discutimos os resultados obtidos durante a coleta dos dados. A análise dos dados é uma etapa metodológica decisiva para a efetivação da pesquisa, pois possibilita a interpretação das informações registradas durante o procedimento de coleta dos dados.

Bardin (2010, p.103) define como resultados a transformação dos dados brutos em uma representação do conteúdo “susceptível de esclarecer o analista acerca das características do texto, que podem servir de índices”. Nesse aspecto, subsidia a avaliação de informações importantes para justificar e validar os questionamentos levantados e estabelecer “relações entre os dados obtidos, o problema da pesquisa e o embasamento teórico dado na revisão da literatura” (SILVA, 2005, p. 100).

Na seção 6.1, discorreremos sobre os critérios balizadores utilizados durante a coleta e a análise dos dados de pesquisa; nas subseções seguintes, de 6.1.1 a 6.1.4, tecemos as análises e as discussões suscitadas em decorrência dos assuntos presentes nas categorias trabalhadas e sua relação com os currículos dos professores relacionados. Já na seção 6.2, fizemos uma análise geral de todas as categorias, com o fim de encontrar similaridades, divergências, possíveis causas e consequências para os resultados encontrados.

6.1 DISCIPLINAS OBRIGATÓRIAS DO EIXO COMUM

Os 16 Cursos de Arquivologia autorizados pelo MEC para funcionarem no Brasil estão situados em cinco regiões. Apesar de ser uma quantidade inferior ao desejável, espera-se que atendam à demanda do profissional arquivista no país. Bahia (2018, p.1) evidencia que, embora os cursos não tenham a única finalidade de criar currículos que respondam aos propósitos do mercado de trabalho, é importante que tenham pontos convergentes, porque “de nada serve um diploma se não garante uma resposta conveniente para o que esperam as empresas”.

Para que haja mais similaridade entre os conteúdos técnicos e específicos daqueles particularmente desejáveis pelo mercado de trabalho, são criados os PPCs dos cursos, que devem respeitar o Parecer nº 492/01 e a Resolução CNE/CES

20/02, que discriminam as disciplinas obrigatórias e seus conteúdos que agregam e capacitam os arquivistas para que possam atuar nas mais diversas unidades de informação.

Assim, os estudos que analisam as ementas desses cursos e seus conteúdos comuns são de grande valia para a Ciência porque trazem traços da realidade da área e apontam possíveis fragilidades que possam ser solucionadas, com base nos princípios da CI, de modo a agregar valor informacional às mudanças e aos aperfeiçoamentos aplicados. As pesquisas sobre as competências dos docentes são cruciais para averiguar o estado da educação superior no Brasil, pois trazem um panorama descritivo que, se utilizado de maneira correta, podem beneficiar a gerência dessas pessoas e dos alunos e aspirantes e, futuramente, ter reflexos sentidos por todas as estruturas como em um efeito dominó de benefícios.

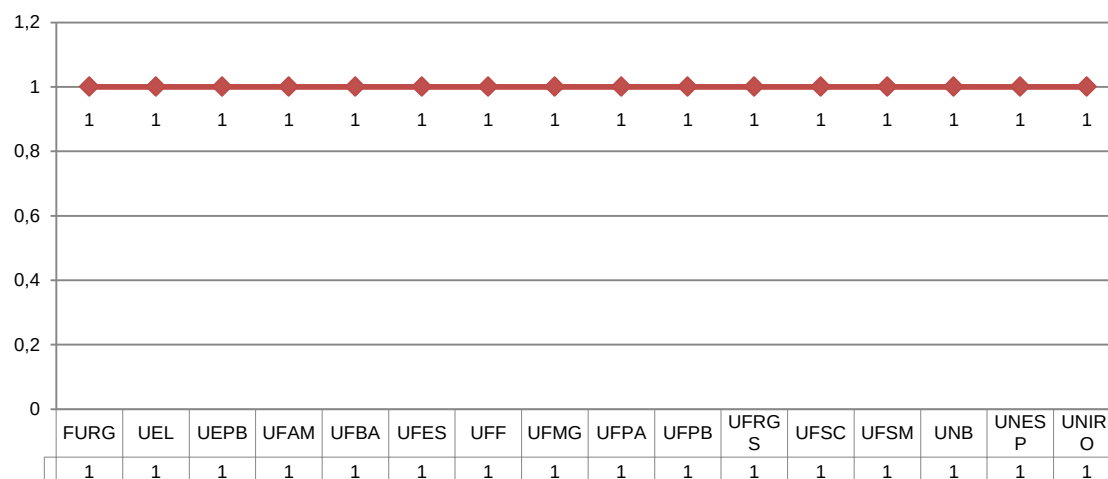
Assim, esta pesquisa traz a relação dos dois fatores descritos: os conteúdos comuns das ementas das disciplinas dos cursos, que são criadas para formar, com igualdade, os discentes, e os docentes que porão esses projetos em prática na forma de aulas e de demais atividades pertinentes, de modo a capacitarem os arquivistas para o mercado. Para facilitar a compreensão das análises feitas, formamos quatro categorias de disciplinas comuns obrigatórias com base nos seguintes critérios de: terem, ao menos, um professor responsável e estarem presentes em, pelo menos, 12 das 16 universidades, o que corresponde a 75% delas. A descrição de cada categoria e as comparações advindas da coleta estão apresentadas nas subseções que seguem.

6.1.1 Categoria: Gestão de Arquivos

Essa categoria é formada de 16 unidades de disciplinas, como demonstrado no Quadro 13, assim agrupadas porque os conteúdos de suas ementas têm assuntos correlatos que propõem capacitar os alunos nos seguintes conteúdos: conceitos básicos de Administração, Teoria Geral da Administração (TGA), marketing e endomarketing em arquivos, gestão dos arquivos e suas interfaces com as atividades meio e fim das organizações, modelos, estruturas e funções, planejamento, implantação, direção e avaliação de produtos e serviços arquivísticos, gestão de recursos humanos: recrutamento e seleção, treinamento e

desenvolvimento e avaliação de desempenho, diretrizes e bases para a gestão de arquivos públicos e privados. Quanto à universidade a que cada uma está vinculada, a Figura 8 exibe como acontece essa divisão.

Figura 8 – Categoria ‘Gestão de Arquivos’ e as IES relacionadas



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Encontramos 16 títulos de disciplinas com conteúdos comuns nos 16 cursos do país. Não houve nenhum destaque quanto à incidência dessa disciplina, pois todas as IES as têm igualmente. O resultado demonstra que todos os cursos se preocupam em lecionar disciplinas que sistematizam o conhecimento administrativo teórico com a utilização prática no mundo de trabalho.

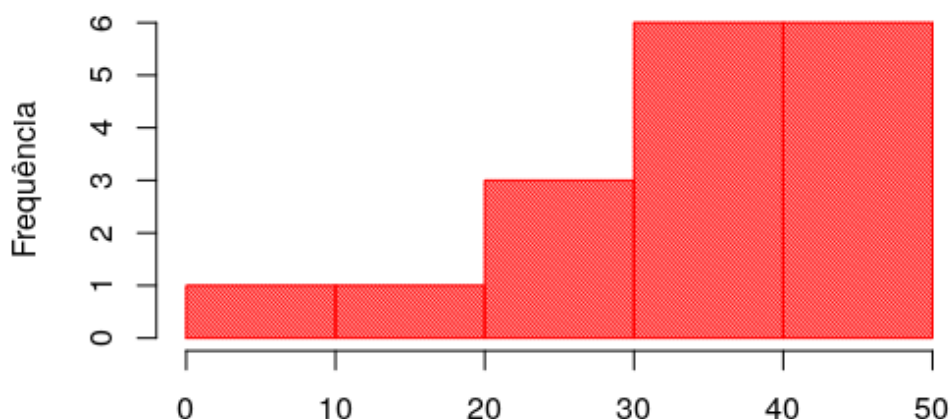
Quanto aos currículos dos professores, observamos que, dos 17 pesquisados, um não tem currículo indexado na plataforma *Lattes*, por isso não foi possível inferir pesos e, conseqüentemente, recebeu o valor 0; oito (47%) professores cursaram Graduação em Arquivologia; sete (41%), em Biblioteconomia; e um (6%) tem esse nível em outras áreas.

No que diz respeito ao nível de Especialização, 11 (64%) dos docentes não a cursaram; dois (12%) são especialista em Arquivologia; 12%, em Ciência da Informação; um (6%), em Biblioteconomia; e 6%, em outras áreas. Para o nível de Mestrado, oito (47%) docentes são mestres na área de CI; três (17%), em História; dois (12%), em Biblioteconomia; 6%, em Administração e em outras áreas; e dois (12%) não têm essa titulação.

Quanto aos docentes com o título de doutor, os dados indicam que seis (36%) são doutores em CI; quatro (23%), em outras áreas; dois (12%), em Biblioteconomia; 6%, em História; e quatro (23%) não cursaram o Doutorado. Na formação em Pós-Doutorado, dois (12%) professores são pós-doutores na área de Ciência da Informação; e um (6%), em Biblioteconomia e Administração. Os demais - 13 (76%) não tinham ou não colocaram essas informações no campo.

Quanto à área de atuação (42%), sete docentes disseram que atuam em Arquivologia; três (17%), em Administração e em CI cada; dois (12%), em Biblioteconomia; e dois não preencheram esse campo em seus currículos. De modo geral, depois de aplicar a fórmula de índice de adequação criada para esta pesquisa, na qual se verifica, de acordo com pesos pré-determinados sobre os currículos dos docentes, seu potencial para lecionar na categoria, criamos o histograma da Figura 9.

Figura 9 – Valor de adequação em ‘Gestão de Arquivos’



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

De acordo com Farias (2015, p.14), o histograma é uma representação gráfica formada por um “conjunto de retângulos, com bases sobre um eixo horizontal, cuja escala é definida de acordo com as classes da distribuição da variável de interesse”. A escala mostrou que o valor mínimo alcançado pelos docentes foi zero, e apenas um deles obteve esse *score*. Isso aconteceu porque não localizamos o *Lattes* do referido docente. A ordem de peso das áreas afins para essa categoria foi decrescente: Administração, Arquivologia, Biblioteconomia, CI, Museologia, História, Outras áreas e Vazio. Logo, podemos afirmar que há um

professor com *score* entre 10 e 20; três (17%), com valor entre 20 e 30; seis (36%), entre 30 e 40; e outros 36%, entre 40 e 50. Isso nos levou a inferir que uma minoria não tem formação em áreas que identifiquem relação com a categoria ‘Gestão de Arquivos’ e que a maioria demonstra ter conhecimentos formais pertinentes à categoria.

Por se tratar de assuntos relativos ao planejamento, à organização, à direção e ao controle de arquivos, no sentido de gestão\administração do arquivo, como organização, onde são desempenhadas as funções do gestor, é de suma importância que os docentes tenham formação, essencialmente, nesses conteúdos, além dos demais necessários e relacionados nas ementas individuais de cada disciplina e IES. Com base nessa realidade, os juízes entenderam que deveriam pontuar a formação em Administração como a de maior peso na escala apresentada.

Os benefícios que a GpC proporciona para os que a adotam em Gestão de Arquivos, de acordo com Bahia (2018) e Brasil (2006, 2012), são os de criar um perfil para cada categoria, de modo a selecionar os profissionais mais adequados para cada função; identificar os *gaps* de habilidades fundamentais e os talentos de cada colaborador e desenvolver o potencial de cada um deles, considerando suas aptidões, seus objetivos e seus interesses pessoais.

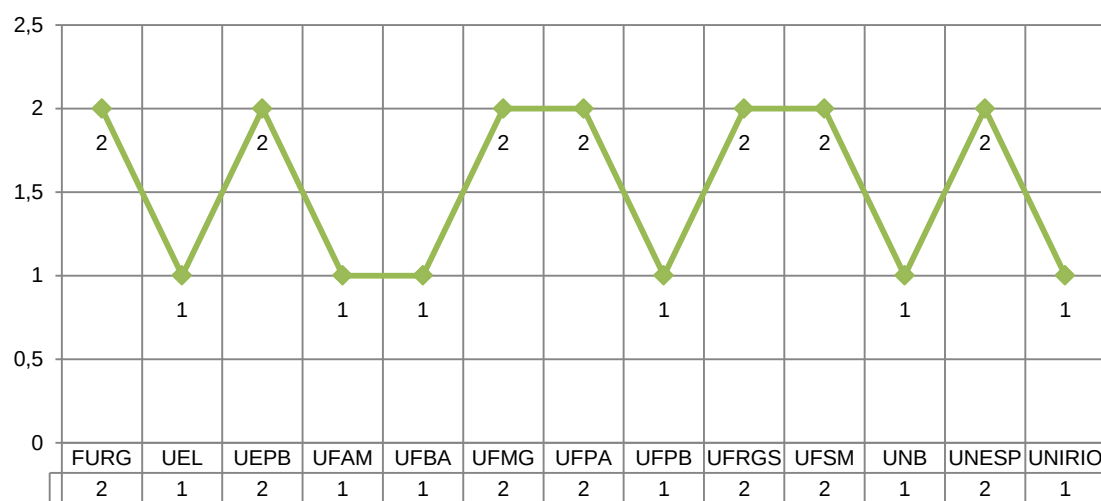
Oliveira (2014) enuncia que, desde o primeiro Curso de Graduação em Arquivologia brasileiro (Quadro 10), já existia a disciplina obrigatória ‘Introdução à Administração’, que contemplava os seguintes conteúdos: tipos de organização; instrumentos do administrador; e planos de Administração e suas etapas (inventário, planejamento, implantação e controle). Tais assuntos estão presentes até hoje nos conteúdos da categoria de Gestão de Arquivos, o que identifica a categoria como central e de suma importância para a capacitação do arquivista desde o princípio do ensino na área, mantendo-se atualizado e adaptado para a realidade brasileira.

6.1.2 Categoria: Diplomática e Paleografia

Essa categoria é formada de 20 títulos de disciplinas, conforme o Quadro 13, que foram agrupadas por terem os seguintes assuntos correlatos: conceitos gerais, funções, importância e método da Paleografia e da Diplomática, a Diplomática como

ciência e como disciplina, análise diplomática e a identificação de documentos autênticos, falsos e falsificados, relação entre o tipo documental e a função/atividade do contexto de produção, a origem e a evolução da técnica de escrever, com seus sistemas e seus processos evolutivos, desde a antiguidade até o presente, com estudo dos materiais e instrumentos usados na escrita, além das formas mecânicas típicas de cada época, tipologia documental enquanto aplicação arquivística da diplomática, estudo dos caracteres extrínsecos e intrínsecos dos documentos: espécie, gênero, tipo, forma e formato dos documentos de arquivos, distinguir os elementos que dificultam a leitura de textos antigos, transcrever documentos de acordo com as Normas brasileiras de transcrição paleográfica. No que diz respeito à localização das disciplinas, estão distribuídas pelas IES de acordo com a Figura 10.

Figura 10 – Categoria ‘Diplomática e Paleografia’ e as IES relacionadas



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Os 20 títulos encontrados referentes a essa categoria estão em 13 Cursos de Graduação em Arquivologia brasileiros com incidência de uma ou duas disciplinas por IES. As com somente uma disciplina geralmente apresentavam na mesma ementa assuntos de Diplomática e Paleografia, e os assuntos das que têm duas são separados.

As universidades FURG, UEPB, UFMG, UFPA, UFRGS, UFSM e UNESP somam 54% das IES, cada uma com duas disciplinas dessa categoria, enquanto a UEL, a UFAM, a UFBA, a UFPB, a UNB e a UNIRIO correspondem a 46% das IES e só têm uma disciplina. Na UFF, na UFES e na UFSC, não foram encontradas

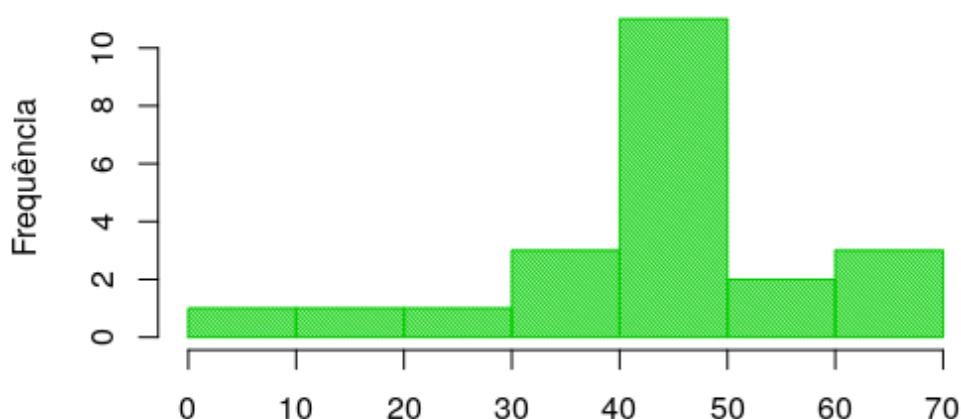
disciplinas obrigatórias com assuntos correlatos aos demais dessa categoria, o que significa que essas IES não se preocupam em instruir seus alunos de forma responsável sobre os princípios da Diplomática e da Paleografia.

Identificamos 22 professores responsáveis por essas disciplinas, entretanto um deles (4%) não tem currículo *Lattes* cadastrado nem foi possível analisar seus dados. Quanto aos demais, no que tange à graduação, 13 (59%) dizem ter esse título em Arquivologia, sete (33%), em História, e um (4%), em outra área.

Quanto ao nível de Especialização, 12 (54%) docentes não indicam essa titulação, e seis (27%) o têm na área de Arquivologia. Encontramos dois (9%) em outras áreas, e um (5%), com Especialização em História e Ciência da Informação cada. No que diz respeito ao título de mestre, nove (41%) dos docentes foram identificados na área de Ciência da Informação; cinco (23%), em História; quatro (18%), em outras áreas afins; e dois (9%) fizeram Mestrado em Arquivologia ou não têm esse título.

A respeito do título de doutor, 11 (50%) ainda não o têm ou não atualizaram seus currículos a esse respeito; cinco (22%) o têm em Ciência da Informação; e três (14%), na área de História ou em outras áreas, igualmente. Já no que se refere à formação de Pós-Doutorado, apenas um (4%) o tem em Arquivologia ou em outras áreas, e (92%) 22 professores ainda não têm esse nível.

Em relação às áreas em que trabalham, 17 indivíduos (77%) atuam em Arquivologia; um (4%), em História ou em outras áreas; e três (15%) não preencheram esse campo em seus currículos. De modo geral, depois de aplicar a equação 1 de índice de adequação criada para esta pesquisa, a Figura 11 mostra os valores em formato de histograma:

Figura 11 – Valor de adequação na categoria ‘Diplomática e Paleografia’

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Como mostra a Figura 11, a escala aponta que o valor mínimo alcançado pelos docentes foi zero e apenas um deles obteve esse score. Isso se deve ao fato de não termos localizado o *Lattes* do referido docente, por isso não foi possível analisar seu currículo. A ordem decrescente de peso das áreas afins para essa categoria foi determinada pelos juízes como: Arquivologia, História, Museologia, Biblioteconomia, CI, Administração, outras áreas e vazio.

Esse histograma confirma que há um (4%) professor com score nos intervalos de 10 e 20 e entre 20 e 30 pontos; três (15%), nos intervalos de 30 e 40 e entre 60 e 70 pontos. Dois docentes, que correspondem a 8% do total, estão entre 50 e 60 pontos. Dos 11 professores, 50% têm entre 40 e 50 pontos. Esses valores evidenciam que há uma grande preocupação por parte dos gestores\coordenadores em alocar os docentes nas respectivas disciplinas, de acordo com suas competências técnico-profissionais, já que há nove (41%) deles com score de, pelo menos, 50 pontos. Os demais também têm em sua formação competências afins com a Diplomática e a Paleografia, porém em valores menores.

Como o bloco de disciplinas que formam a categoria abordam assuntos relativos à identificação de documentos autênticos, falsos e falsificados; à tipologia documental arquivística; à espécie, ao gênero, ao tipo, à forma e ao formato dos documentos de arquivo e a relação entre o tipo documental e a função/atividade do contexto de produção, é de suma importância que os respectivos docentes tenham as competências intrínsecas e extrínsecas necessárias para fazê-lo de forma fluida e efetiva.

As benesses apontadas por Fleury e Fleury (2007) para aqueles que aplicam a GpC corretamente na área de Diplomática e Paleografia são de mapear as competências de que a organização necessita e as que as pessoas têm; observar se os colaboradores atendem às competências exigidas para os cargos e, em caso negativo, como a organização pode facilitar a capacitação dessa pessoa e empoderar os colaboradores a assumirem suas carreiras, direcionando seu próprio desenvolvimento e a melhoria contínua.

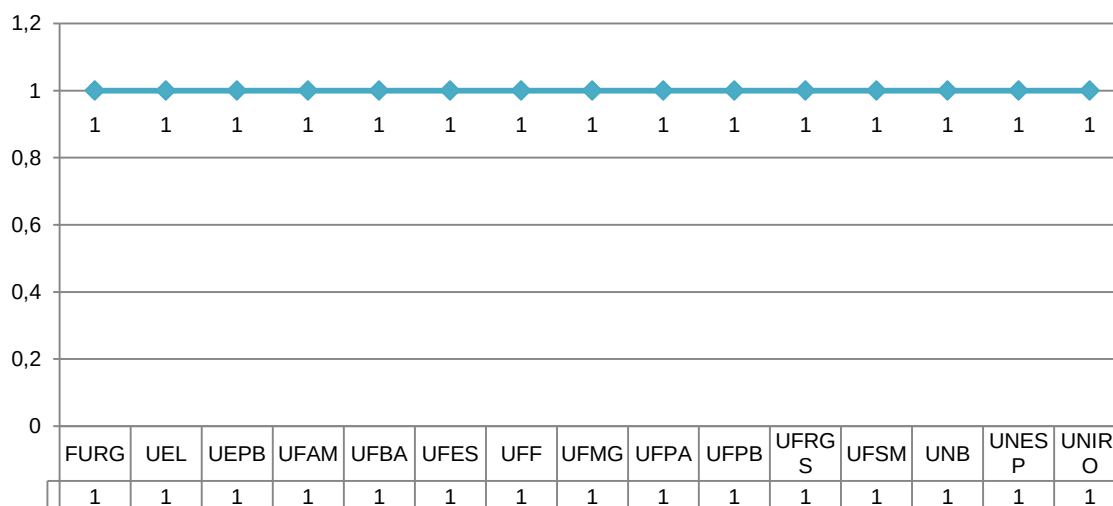
Essa categoria de disciplinas tem estado presente nos currículos desde o princípio, quando o Arquivo Nacional ofereceu, em 1911, o Curso de Diplomática, que visava capacitar os funcionários sobre noções de Arquivística. Com o desenvolvimento do curso e o crescimento do interesse na área, foi criado, oficialmente, por meio do Decreto 79329/1977, o primeiro Curso de Graduação em Arquivologia, que, segundo Oliveira (2014), tinha a disciplina 'Paleografia e Diplomática', cuja ementa propunha distinguir Paleografia de Diplomática; ensinar conceitos instrumentais relativos à escrita e definir linhas gerais da evolução da escrita no Brasil. Portanto, os assuntos relacionados à categoria 'Diplomática e Paleografia' foram modernizados e inovados devido às mudanças temporais e regionais ocorridas e, simultaneamente, fazem conexão com os conhecimentos clássicos e intrínsecos da profissão.

6.1.3 Categoria: Preservação e restauração de documentos arquivísticos

Formada por 15 títulos de disciplinas agrupadas, conforme mostra o Quadro 13, por terem os seguintes conteúdos comuns em suas ementas: conceitos básicos de preservação, conservação e restauração de documentos, cultura, memória e preservação, componentes físicos, biológicos e químicos na constituição dos suportes de informação, tecnologias e técnicas de conservação preventiva: higienização, condições ambientais de guarda e acondicionamento, agentes de degradação: identificação e controle, concepção moderna da preservação/conservação de documentos, medidas de controle: arquitetura, gerenciamento de risco, educação ambiental, reformatação e emergências, políticas de preservação e conservação dos acervos documentais e a conservação de outros suportes de informação.

Quanto à universidade a que cada uma das disciplinas está vinculada, a Figura 12 exibe o gráfico com as IES apontadas.

Figura 12 – Categoria ‘Preservação e restauração de documentos arquivísticos’ e as IES relacionadas



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Para essa categoria, foram selecionados 15 títulos de disciplinas comuns obrigatórias de 15 universidades. A UFSC é a única que não tem nada do gênero em seu PPC atual. Esse resultado indica que 94% dos Cursos de Bacharelado em Arquivologia se preocupam em lecionar disciplinas que visam ao cuidado com a preservação, a conservação e a restauração documental. Para o profissional arquivista, é essencial os conhecimentos advindos dessas disciplinas, e a maior parte das IES demonstra compreender isso.

Por motivos desconhecidos, não foi possível encontrar o *Lattes* de um (6%) dos docentes. Acreditamos que isso é negativo, já que essa plataforma é nacional e de extrema importância para o ensino superior, e que acontece por disfunção da plataforma ou nome equivocado. Foram encontrados 16 professores associados às 15 disciplinas que compõem essa categoria, no que diz respeito aos cursos de graduação de que participaram e aos atestados em seus currículos: sete (44%) são formados na área de Arquivologia, quatro (25%), em outras áreas afins, e três (19%), em História.

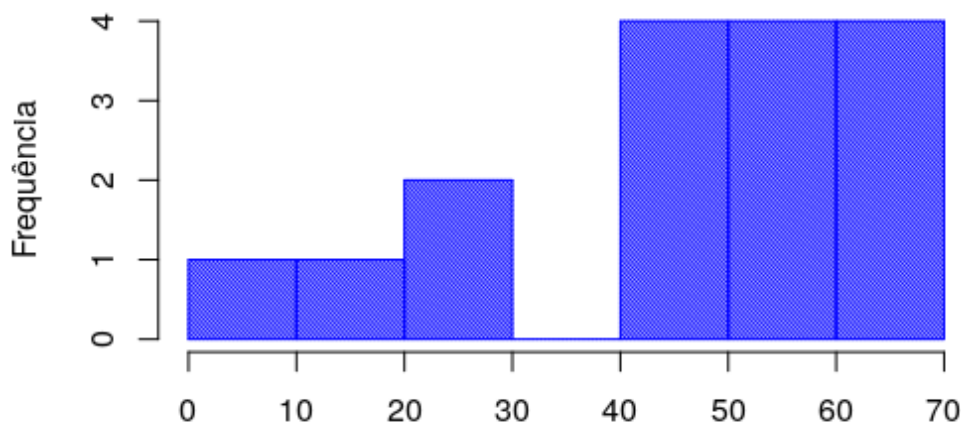
No que tange ao título de especialista, cinco (31%) não o têm ou têm em Arquivologia cada; três (20%), em outras áreas; e um (6%), nas áreas de

Administração, História e Ciência da Informação cada. Não incidiram as áreas de Biblioteconomia e Museologia. Quanto ao Mestrado, sete pessoas (44%) o cursaram em História; cinco (31%), em Ciência da Informação; e um (6%), em Arquivologia, em outras áreas ou não têm essa titulação.

Em relação ao Doutorado, os currículos mostraram que seis (37%) são doutores em Ciência da Informação; cinco (31%), em História; três (20%) não têm ou não colocaram essa titulação em seu currículo e em Administração e outras áreas tem um (6%) de incidência. Foi constatado que os 16 professores não cursaram um Pós-Doutorado ou não colocaram essa informação em seus currículos. Portanto, para esse campo, a incidência foi de 100% para “vazio”.

Sobre as áreas em que trabalham, 12 (75%) dos docentes mencionaram a Arquivologia; dois (13%), a área de Ciência da Informação; e um (6%), Museologia e não atua em nenhuma área. Assim, depois de aplicar a equação 1, a Figura 13 mostra o índice de adequação dos docentes da categoria:

Figura 13 – Valor de adequação na categoria ‘Preservação e restauração de documentos arquivísticos’



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

A escala da Figura 13 indica que um professor atingiu o valor mínimo de zero em *score*. Isso sugere que o fato de não se achar esse currículo *Lattes* impossibilita sua análise. A ordem decrescente de peso determinada pelos juízes entre as áreas de conhecimentos afins para essa categoria foi: Arquivologia, História, Biblioteconomia, Museologia, CI, Administração, outras áreas e vazio.

Portanto, esse histograma estabelece a frequência de quatro (25%) dos docentes entre 40 e 50; 50 e 60; e 60 e 70 cada, enquanto dois (13%) obtiveram pontuação entre 20 e 30 pontos, um (6%) teve frequência entre 0 e 10; e 10 e 20 cada. Entretanto, nenhum dos 16 professores incluídos nessa categoria teve pontuação no intervalo de 30 e 40. Esses valores indicam que oito (50%) professores informam, em seus currículos, que trabalham frequentemente com áreas e assuntos afins com os que lecionam nas disciplinas da categoria 'Preservação e Restauração de Documentos Arquivísticos'.

Esse panorama é positivo para a Arquivologia, porque demonstra que há um uso da GpC no sentido de alocar os professores com maior formação nas disciplinas que se beneficiariam mais desses conhecimentos. Nessa categoria, encaixam-se os ensinamentos aos futuros arquivistas sobre noções de ações, técnicas e tecnologias para preservar, conservar e restaurar documentos, além de instruir sobre os componentes físicos, biológicos e químicos na constituição dos suportes de informação e trazer aportes teóricos importantes sobre cultura, memória e sociedade. É necessária a presença de professores preparados para transmitir esses conhecimentos, para que, no final da disciplina, os alunos tenham habilidade para fazer pequenos reparos nos documentos, quando necessário e saibam criar diretrizes para preservar o acervo trabalhado em curto, em médio e em longo prazos.

Bahia (2018), Fleury e Fleury (2007) e Brasil (2006, 2012) asseveram que alguns dos benefícios que podem ser agregados às IES, se elas utilizarem a GpC com eficiência e eficácia na área de Preservação e restauração de documentos arquivísticos, consistem em determinar quem precisa de capacitação primeiro e em que área, para que todos se atualizem sem interferir na execução das atividades do período; aumentar o engajamento e o foco da equipe, o que eleva a produtividade e melhora a qualidade aos serviços, e criar grupos de pessoas baseados em seus perfis e interesses comuns, o que pode gerar parcerias para trabalhos em rede e relacionados ao tema.

Entre as disciplinas obrigatórias disponíveis no primeiro Curso de Graduação em Arquivologia oferecido pela FEFIERJ, atual UNIRIO, estão 'Arquivos I a IV' que, dentre vários assuntos, tratava da conservação e da restauração de documentos com respeito ao tipo de arquivo, à formação profissional e à ética arquivística

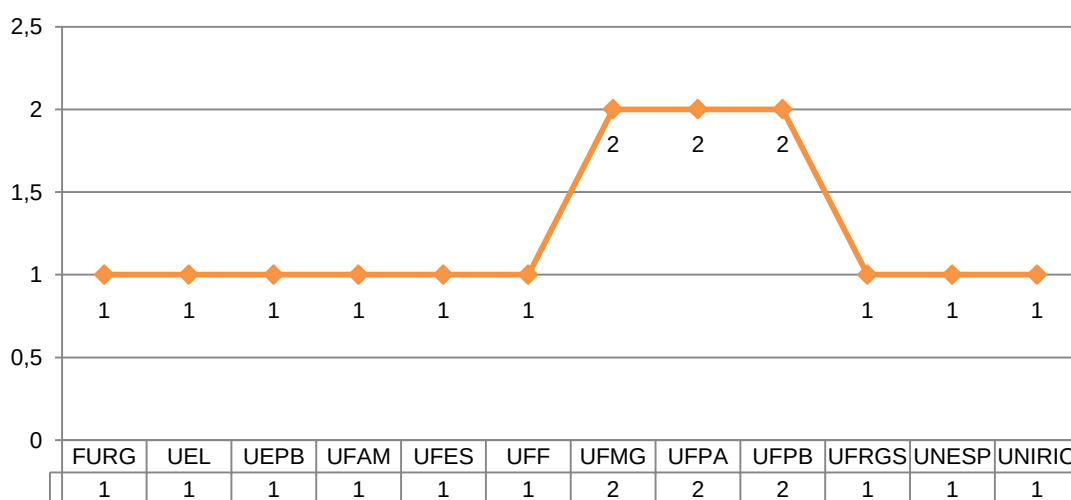
(OLIVEIRA, 2014). Podemos traçar um paralelo entre as propostas de assuntos desse primeiro curso e os conteúdos indicados nas disciplinas da categoria ‘Preservação e Restauração de Documentos Arquivísticos’ disponíveis nos PPCs atuais. Houve uma atualização dos currículos de modo a incluir temas modernos e pertinentes à área atualmente, sem abandonar os autores, as técnicas e as tecnologias clássicas que são intrínsecos ao tema e pertinentes à Arquivologia.

6.1.4 Categoria: Gestão documental

Essa categoria é formada de 16 títulos de disciplinas, apontadas no Quadro 13, e reunidas porque os conteúdos comuns em suas ementas são, principalmente, sobre conceitos, terminologia, história e modelos da gestão de documentos, instrumentos de destinação de documentos, ciclo vital dos documentos, eliminação: administração, sistemática e condições legais, teoria das três idades: arquivos corrente, intermediário e permanente e suas funções, legislação, normalização, protocolo, planejamento e estruturação de sistema de arquivos com base na norma ISO, tabela de temporalidade e destinação: processo de elaboração, tipos e elaboração de instrumentos de disseminação.

Quanto à universidade a que cada uma está vinculada, a Figura 14 exibe o gráfico com as IES relacionadas.

Figura 14 – Categoria ‘Gestão Documental’ e as IES relacionadas



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Encontramos 16 títulos de disciplinas presentes em 12 cursos do país. Entre as quatro categorias abordadas nesta análise, essa é a com menos universidades relacionadas - faltam a UFBA, a UFSC, a UFSM e a UNB. O resultado demonstra que 75% das IES se preocupam em lecionar disciplinas que sistematizam o equilíbrio do conhecimento arquivístico exclusivo da profissão com a utilização prática no mercado de trabalho. Para o arquivista, arriscamos afirmar que esses conteúdos são relevantes e devem ser estudados na Academia. Porém nem todas as IES demonstram compreender isso.

No que diz respeito aos currículos dos professores, todos os 15 docentes vinculados a essas 16 disciplinas da categoria possuem currículos pesquisáveis na plataforma *Lattes* e, portanto, foi possível analisar minuciosamente cada um deles. No que compete a formação no nível graduação, foi observado e definido pelos juízes da pesquisa, que 11 (73%) possuem formação em Arquivologia, enquanto dois (13%) o tem em História e um (7%) o tem em Biblioteconomia e um em outras áreas.

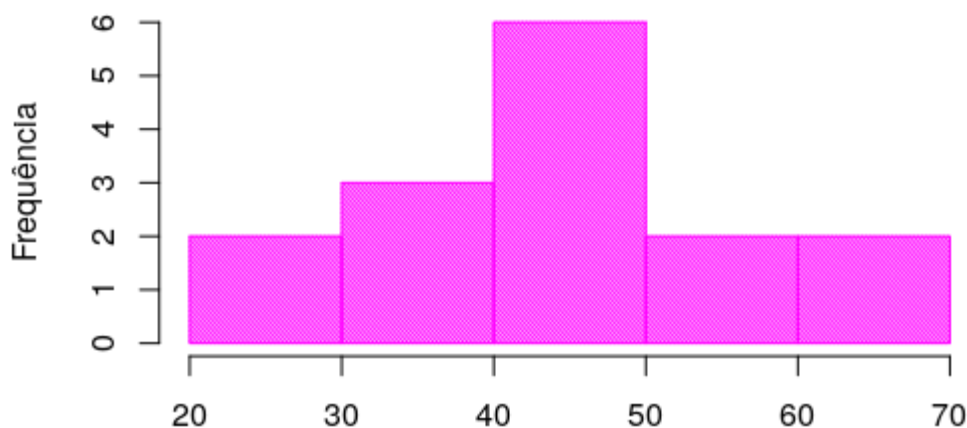
Em relação ao título de especialista, o estudo mostrou que dez (66%) não têm ou não registraram esse nível no *Lattes*, três (20%) o têm na área de Arquivologia, e um (7%), em Ciência da Informação e em outras áreas, cada. Sobre o título de mestre em uma área específica, constatamos que nove (60%) são mestres em Ciência da Informação; dois (13%), em História ou em outras áreas; e um (7%), em Administração. Apenas um não tem esse título ou não preencheu esse campo na plataforma.

No que diz respeito à formação em Doutorado, oito (53%) conquistaram o título em Ciência da Informação; três (20%), em outras áreas que não foram selecionadas neste trabalho; e quatro (27%) ainda não têm essa titulação ou ainda não preencheram o espaço correspondente no *Lattes*. Já no que se refere à formação em Pós-Doutorado, 12 (80%) não têm esse nível de competência técnico-profissional formal; dois (13%), em Ciência da Informação; e um (7%), em outras áreas do conhecimento científico.

Quanto às áreas em que os professores atuam no momento, 12 (80%) dos pesquisados afirmaram veementemente que atuam em Arquivologia, e apenas três (20%), em Ciência da Informação. Assim, depois de aplicar a equação 1 construída sob os preceitos necessários nesta pesquisa, criamos um histograma, apresentado

na Figura 15, com as frequências dos docentes de acordo com o grau de adequação para a categoria.

Figura 15 - Valor de adequação na categoria 'Gestão Documental'



Fonte: Dados da pesquisa, 2019

A escala apresentada na Figura 15 indica que nenhum professor atingiu o valor zero em *score*. Isso significa indica que todos têm informações pertinentes para solucionar o problema desta pesquisa. A ordem decrescente de peso, escolhida pelos juízes das áreas afins de conhecimento na formação dos docentes para essa categoria foram: Arquivologia, Biblioteconomia, CI, Administração, História, Museologia, outras áreas e vazio.

Assim, o histograma teve a frequência de seis (41%) docentes, que atingiram entre 40 e 50 pontos; três (20%) atingiam entre 30 e 40 pontos; e dois (13%) obtiveram uma frequência entre 20 e 30; 50 e 60; e 60 e 70 pontos cada. Portanto, esses *scores* são satisfatórios, porque demonstram que 47% dos pesquisados tiveram, pelo menos, 50 pontos na análise de seus currículos. Como consequência, há grande probabilidade de serem docentes em Gestão Documental com competências adequadas.

A perspectiva encontrada nessa categoria de Gestão Documental é compatível com as diretrizes da GpC, pois demonstra um grau mediano de desígnio dos professores com as disciplinas nas IES. Como essa categoria tem, majoritariamente, em seus conteúdos comuns, assuntos sobre o ciclo vital dos documentos, a teoria das idades dos documentos arquivísticos, comumente divididos entre corrente, intermediário e permanente, além da legislação,

normalização e protocolo a serem seguidos para a criação de tabela de temporalidade e destinação específicas para o Arquivo em que o profissional irá trabalhar. Para que esses assuntos sejam lecionados de forma correta, com domínio e conhecimentos teóricos e práticos, é imprescindível que essa bagagem advinha de uma formação pertinente e específica ou que os profissionais encontrem outros meios de se capacitar.

Como indicado por Brasil (1978, *online*), o arquivista é responsável por planejar, orientar, acompanhar e dirigir as atividades de identificação das espécies documentais e por classificar, arranjar e descrever documentos. Portanto, os conhecimentos adquiridos ao longo do curso, especialmente os advindos das disciplinas que formam a categoria 'Gestão Documental', são vitais para que o arquivista tenha as competências para desenvolver as atividades aqui descritas, e o professor que as leciona faça parte da criação e da modelagem do futuro profissional. Com base nesses resultados obtidos, entendemos que o gestor deve ter responsabilidade social ao designar docentes para ministrarem tais conteúdos que sejam capazes de passar para seus educandos os conhecimentos de forma fluente e prática.

Segundo Oliveira (2014), desde o primeiro curso brasileiro de formação em Arquivologia oferecido pelo Arquivo Nacional em 1911, chamado de Curso de Diplomática, já havia uma preocupação em criar métodos e técnicas para classificar, organizar, guardar e recuperar as informações arquivísticas. Com a criação oficial, em 1977, do Curso de Graduação em Arquivologia, os currículos das disciplinas passaram a refletir em grande medida sobre essa preocupação, ao indicar, em suas ementas, os assuntos de arquivos correntes, históricos, especiais e técnicos; conceituação e objetivos da documentação e gestão documental e de documentos especiais. Esses assuntos evidenciam alto grau de similaridade entre os conteúdos trabalhados nos currículos dos cursos, no princípio, e os que são abordados atualmente e têm nos PPCs recentes melhorias e incrementos que visam ao avanço e à modernização do tema para a Arquivologia.

Brasil (2006, 2012) menciona algumas benesses que a área de Gestão Documental poderia receber caso o uso da GpC fosse difundido de maneira mais igualitária com eficiência e eficácia, a saber: a de observar o comprometimento dos colaboradores, pois passam a ver sentido e valor em suas atividades, e isso melhora

a autoestima e motiva os profissionais; manter os funcionários motivados e produtivos em envolvimento nos processos e inspirar a equipe a agir de modo mais coeso e proativo, visando aos benefícios que podem ser gerados para os alunos e a organização.

6.2 SÍNTESE DOS RESULTADOS DAS CATEGORIAS

Com a criação e a aplicação da fórmula adaptada para o volume de dados desta pesquisa, mostrada na equação 1, criamos frequências/scores/pontos que são produtos das análises dos currículos dos professores para cada um deles. Em ordem crescente, apresentamos os valores obtidos dos scores de cada profissional que pertence a determinada categoria na Tabela 1. De acordo com os pesos pré-determinados, profissionais com graus e formações diferentes podem obter o mesmo score. Isso é possível, porque cada categoria de disciplina tem uma ordem diferente das áreas de formação adequadas para lecionar tal categoria. Percebemos que a categoria com mais docentes relacionados é ‘Diplomática e Paleografia’, com 22, seguida de ‘Gestão de arquivos’, com 17, e Preservação e restauração de documentos arquivísticos, com 16. A categoria com o menor número de profissionais obtidos foi ‘Gestão documental, com apenas 15.

Tabela 1 – Score dos docentes por disciplina em cada categoria

Gestão de Arquivos		Diplomática e Paleografia		Preservação e Restauração de Documentos Arquivísticos		Gestão Documental	
Score	Docente	Score	Docente	Score	Docente	Score	Docente
0	D14	0	D16	0	D17	23,3	D32
11,1	D03	13,3	D19	20	D44	28,8	D28
23,3	D20	22,2	D10	26,6	D18	34,4	D21
30	D24	33,3	D43	28,3	D12	34,4	D56
30	D64	37,7	D11	42,2	D27	38,8	D02
32,2	D13	40	D49	44,4	D36	41,6	D42
33,3	D48	44,4	D01	44,4	D39	41,6	D46
35,5	D36	44,4	D02	47,7	D07	45	D13
36,6	D40	44,4	D29	53,3	D26	50	D35
37,2	D04	44,4	D38	55,5	D22	50	D37
38,3	D55	44,4	D60	55,5	D54	50	D41
41,6	D08	45,5	D34	55,5	D63	58,3	D06
42,2	D31	47,7	D33	61,1	D04	58,3	D15
42,7	D23	50	D06	61,1	D50	66,6	D62
43,3	D45	50	D30	66,6	D05	70	D25
48,3	D58	50	D47	66,6	D61		

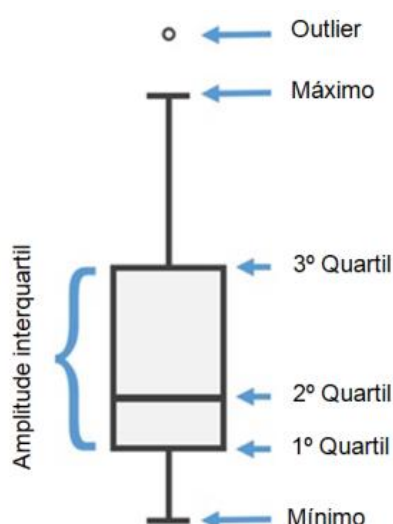
50	D51	50	D57				
		55,5	D09				
		55,5	D65				
		61,1	D52				
		61,1	D59				
		66,6	D53				

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Com o propósito de manter o sigilo quanto às identidades dos docentes pesquisados, foram delegados a estes, códigos individuais com prefixo “D” seguido do número correspondente. Os números D02, D04, D06, D13 e D36 apareceram duas vezes no Quadro 16 em razão do docente correspondente atuar em mais de uma categoria simultaneamente.

Todos os histogramas apresentados nas subseções de 6.1.1 a 6.1.4 foram feitos baseados nas frequências apresentadas no Quadro 16, que também são as bases utilizadas para a criação dos *boxplots*. Segundo Farias (2015) e Santos (2018), os diagramas em caixa ou *boxplots* são construídos a partir das diretrizes da estatística descritiva de modo a ilustrar os principais coeficientes de distribuição e dispersão de certo número de dados. Também são úteis para fazer comparações entre dados similares de categorias diferentes, como mostra a Figura 16:

Figura 16 – Exemplo de *boxplot*



Fonte: Adaptado de Farias, 2015; Santos, 2018

Os sete elementos que compõem um *boxplot*, apresentados na Figura 16, são criados de acordo com os dados selecionados para tal fim. Nesta pesquisa,

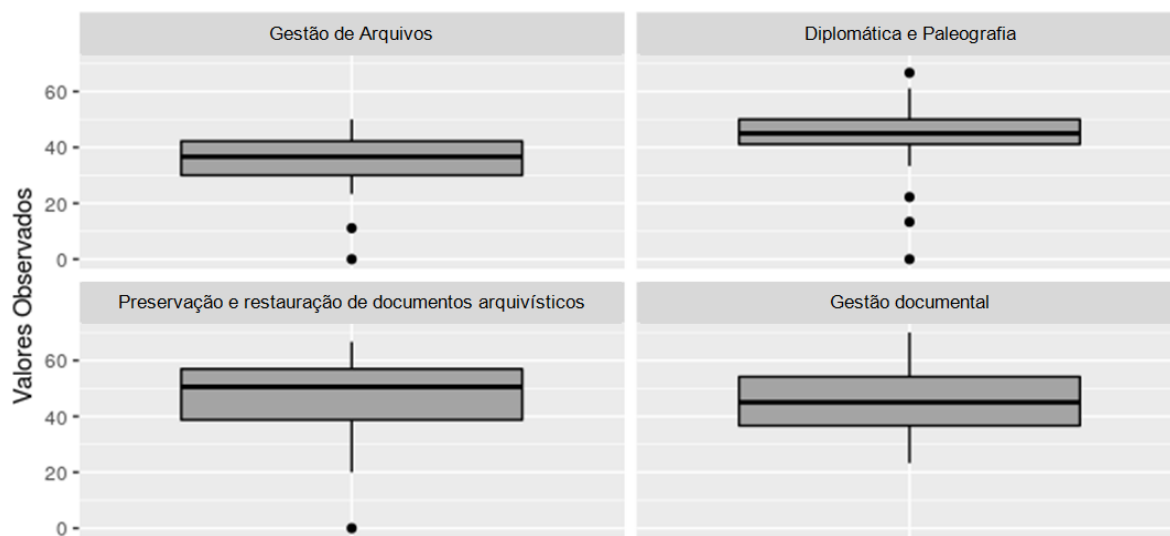
correspondem aos *scores* de cada docente, em cada uma das categorias pesquisadas. De acordo com Farias (2015) e Santos (2018), esses elementos têm os seguintes significados:

- ❖ Máximo: *score* máximo calculado de acordo com o 3º quartil para a categoria de dados;
- ❖ Mínimo: *score* mínimo calculado de acordo com o 1º quartil para a categoria de dados;
- ❖ *Outlier* ou valores extremos: são os *scores* que ficaram muito acima ou muito abaixo da média de *scores* mínimo ou máximo daquela categoria de dados;
- ❖ Quartis: são medidas de tendência pela média de repostas dadas aquela categoria de dados, que se dividem em três intervalos:
 - 1º Quartil: indica qual o valor da média de 25% dos respondentes com frequência mais baixa daquela categoria de dados;
 - 2º Quartil ou mediana: indica qual o valor da média de 50% dos respondentes com frequência mais baixa daquela categoria de dados;
 - 3º Quartil: indica qual o valor da média de 75% dos respondentes com frequência mais baixa daquela categoria de dados;
- ❖ Amplitude interquartil: dimensão da variação de dados para aquela categoria, portanto, quanto mais estreito for esse retângulo mais constante será a amostra que nessa pesquisa significa que o perfil dos docentes é similar independentemente da IES

Outras medidas que também foram trabalhadas nesta subseção e carecem de explicação, de acordo com Farias (2015) e com Santos (2018), são:

- ❖ Média: valor médio da soma dos *scores* da categoria de dados. Para esta pesquisa, a média ideal é acima de 50 pontos;
- ❖ Desvio-padrão: indica o quanto os *scores* estão dispersos da média. Quanto maior for o desvio-padrão, isso significa que não há uma unidade entre os *scores*. De acordo com o estatístico que caracterizou este trabalho, o ideal seria ter essa medida abaixo de 20 pontos.

Com base nas informações descritas nos histogramas e nos dados coletados durante a pesquisa, criamos quatro *boxplots* (Figura 17), que resumem e identificam pontos de congruência entre as categorias pesquisadas.

Figura 17 – Boxplots das categorias

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Traçando um paralelo entre o Quadro 15, que apresenta os valores atribuídos individualmente aos professores, e a Figura 17, com a representação gráfica em *boxplot* dos coeficientes, é possível constatar que a categoria ‘Gestão de Arquivos’ obteve uma média de 33,8 pontos, mas tem dois valores extremamente abaixo do mínimo, que correspondem aos docentes que obtiveram zero e 11,1, respectivamente. O 1º Quartil está em 30, a mediana tem 36,6, e o 3º quartil obteve 42,2. Como o valor da média está levemente mais alto do que o 1º quartil, isso significa que os dados da categoria são homogêneos. Logo, o diagrama mostra que os docentes dessa categoria têm currículos similares e que há uma homogeneidade na formação de todos eles, razão por que, de todos os 17 pesquisados, só um professor atingiu 50 pontos.

Com base nos cálculos, também constatamos um desvio-padrão de 12,7 que, dentre as quatro categorias, é o menor valor. Isso indica que há um padrão na formação desses docentes, mas isso não é o ideal, porque a minoria atinge uma média aceitável de 50 pontos. De modo análogo, observamos, na categoria ‘Diplomática e Paleografia’, três *outliers* mínimos com 0, 13,3 e 22,2 pontos, respectivamente, e um *outlier* máximo de 66,6 pontos, somando quatro docentes dos 22 pesquisados com *scores* de variância maior do que o intervalo entre o mínimo e o máximo. O 3º Quartil é de 50, o 2º, de 45, e o 1º, de 41,1 pontos. Todos esses valores indicam que o *boxplot* é o mais estreito verticalmente dos quatro

apresentados e que os dados dos oito docentes restantes se mantêm numa regularidade. A linha da mediana também está no centro do diagrama, o que significa que os valores são simétricos.

O estudo mostrou, ainda, que esse diagrama teve um desvio-padrão de 15,5 pontos e uma média de 43,7 pontos, dados que atestam uma similaridade entre os perfis dos professores pesquisados e um grau de equidade entre as universidades. Acreditamos que a média subiu porque nove professores obtiveram uma pontuação acima de 50, que é o maior quantitativo entre as categorias, o que indica que a Gestão por Competências está sendo utilizada nessas IES, já que os docentes com currículos específicos estão sendo agregados às disciplinas com assuntos da categoria 'Diplomática e Paleografia'.

Igualmente foi verificado que, na categoria 'Preservação e restauração de documentos arquivísticos', existe um *outlier* de valor 0 devido à falta do currículo *Lattes* de um dos 16 professores pesquisados. A mediana obteve o excelente coeficiente de 50,5, e o 1º e o 3º quartis tiveram os valores de 38,7 e 56,9, respectivamente, por isso, dentre os quatro *boxplots*, esse é o mais largo verticalmente, que indica maior dispersão dos dados e torna o desvio-padrão proporcionalmente mais alto do que os demais, com 18,5 de coeficiente e valores regularmente maiores ou menores do que a média de 45,5 pontos.

Esse diagrama destaca que a mediana está acima da média, o que indica que a maior parte dos docentes tiveram pontuações médias a altas e que oito docentes obtiveram seus coeficientes em, pelo menos, 50 pontos com máximo de 66,6 nessa categoria. Eles tiveram esses coeficientes porque trabalham nas disciplinas corretas e têm a formação mais adequada para isso. Quanto aos que ainda não têm essa formação, poderão conquistá-la de modo a trazer benefícios pessoais e para toda a comunidade em que estejam inseridos.

Já na categoria 'Gestão documental', não encontramos nenhum *outlier*, pois todos os currículos dos 15 professores foram encontrados e analisados durante este trabalho, e isso faz o panorama pesquisado ser mais fiel à realidade encontrada nas IES. Por causa disso, os valores para o 1º, o 2º e o 3º quartis foram, respectivamente, de 36,6, 45 e 54,1; já o valor mínimo encontrado foi de 23,3 pontos, e o máximo, de 70. A composição desses dados torna o diagrama em caixa largo verticalmente. Ele tem um desvio-padrão em 13,4 e obteve *score* de, no

mínimo, 50 pontos em sete docentes, um resultado positivo, porque, das quatro categorias abordadas, essa foi a única que teve um professor que atingiu a pontuação 70. Portanto, foi considerado, entre os demais dessa categoria, o que tem mais competências técnico-profissionais para lecionar os conteúdos propostos e necessários à categoria 'Gestão de documentos'.

Em linhas gerais, no que concerne à graduação dos docentes e ao que foi encontrado nos currículos *Lattes* dos 62 docentes (com exceção dos três ou 4,6% cujos currículos não foram encontrados) estudados em todas as categorias, temos uma proporção de 52,3% (34), em Arquivologia; 18,4% (12), em História; 13,8% (9), em Biblioteconomia; e 10,7% (7), em outras áreas. Em Especialização, 51,2% (32) dos professores não têm esse título; 24% (15) têm em Arquivologia; 11,7% (7), em outras áreas; 7,1% (4), em CI; 4% (2), em História; e 2% (1), em Biblioteconomia e Administração cada.

Já para o nível de Mestrado, encontramos 28 (44%) dos docentes na área de Ciência da Informação; 15 (24%), em História; oito (13,3%), em outras áreas; quatro (7,1%) não têm esse título ou não preencheram a plataforma nesse campo; três (5,6%) são mestres em Arquivologia, e dois (3%), Biblioteconomia e Administração, respectivamente. Quanto ao Doutorado, 23 (36,6%) o obtiveram em Ciência da Informação; 17 (27,4%) não têm essa titulação; 10 (16,6%), em outras áreas; nove (15,1%), em História; e dois (4,3%), em Biblioteconomia.

Na formação em Pós-Doutorado, houve uma baixa adesão na modalidade, porque 53 (83%) dos professores analisados não têm essa formação; quatro (7%) têm em Ciência da Informação; dois (4%), em outras áreas; e um (2%), em Biblioteconomia, Administração e Arquivologia cada. Quanto às áreas de atuação, a maioria (43 ou 68%) informou que atua em Arquivologia; oito (13%), em Ciência da Informação; três (5%) não preencheram o campo ou colocaram Administração cada; dois (3%) disseram que atuam em Biblioteconomia; e um (2%), em História, Museologia e em outras áreas cada.

Considerando tudo o que foi exposto até então, podemos afirmar que há traços de que as diretrizes da Gestão por Competência são aplicadas aos Cursos de Graduação em Arquivologia no Brasil. Entretanto, de acordo com Ribeiro *et al.* (2017), existem áreas em que o gestor executa adequadamente as práticas de distribuição do quadro de empregados de acordo com as necessidades da

organização e com o que eles podem oferecer em cada setor, a fim de agregar valor social ao indivíduo e valor econômico à organização vinculada a ele.

As áreas que mais bem aplicam o método de GpC são a de Gestão Documental e a de Preservação e Restauração de Documentos Arquivísticos, que têm o maior quantitativo de professores com *score* 50 ou superior.

Já as áreas de Gestão de Arquivos e Diplomática e Paleografia obtiveram uma frequência menor de *score* 50, portanto, aplicam resumidamente as diretrizes da GpC, sobretudo no que se refere do conjunto de competências que a organização e os gestores esperam de seus colaboradores e que, ao saber delas, utilizá-las-ão de forma sistêmica como parâmetro para gerir as pessoas que lhes são subalternas (FERNANDES, 2013).

Na certeza de ter cumprido as etapas planejadas para o desenvolvimento da pesquisa em pauta, apresentamos as considerações finais, como pausa provisória para responder aos achados de pesquisa e trajetória do caminho percorrido.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois de descrever a trajetória da pesquisa, é chegado o momento de fazer as ponderações finais, com uma retrospectiva das intenções da pesquisa declaradas no capítulo introdutório, especificamente na problemática, nos objetivos e na hipótese, com ênfase no caminho metodológico percorrido, com dados e inferências sobre o objeto de estudo refletido nas perguntas da pesquisa. Apresentamos os principais resultados encontrados e as inferências que podem ser dadas em razão disso, culminando com os desafios e as lacunas encontrados ao longo do processo que, certamente, serão preenchidos com uma sucessão de estudos.

O universo definido para a pesquisa foram os 16 cursos de Graduação em Arquivologia ativos em universidades públicas, presentes nas cinco regiões do Brasil, são eles: UnB no Centro-Oeste, UFPB, UEPB e UFBA no Nordeste, UFAM e UFPA no Norte, UFMG, UFES, UNIRIO, UFF e UNESP no Sudeste, e UEL, UFSC, UFSM, UFRGS e FURG no Sul. Estes dados foram encontrados inicialmente no portal e-MEC, entretanto foi constatado que o site não é atualizado com frequência, e algumas informações estão obsoletas, como o correio eletrônico das coordenações e os nomes dos coordenadores.

Tivemos contato direto com as IES, por meio de *e-mails*, aplicativo de mensagens instantâneas e telefonemas, em busca dos demais dados pertinentes a pesquisa como os PPC's, as ementas das disciplinas e as listas com os nomes das disciplinas e os docentes correspondentes para lecioná-las. Essa parte foi a mais custosa, pois nem todos os sites estavam atualizados, e outros tinham os e-mails, mas as respostas dadas eram incompletas ou demoravam cerca de 15 dias para serem dadas. Essa indisposição no envio dos dados causou transtorno para o desenvolvimento da pesquisa, mas foi contornada rapidamente.

As disciplinas comuns obrigatórias foram organizadas e divididas em quatro categorias: a primeira é chamada de Gestão de Arquivos, tem 17 docentes que lecionam as 16 disciplinas pertinentes com os assuntos ligados à administração de arquivos quanto setor organizacional; a segunda é de Diplomática e Paleografia com 22 professores correspondentes e 20 disciplinas correlatas, que tem por assuntos comuns a tipologia documental, a escrita de textos antigos e os atestados de veracidade ou falsificação de um documento. Os docentes destas duas categorias

não obtiveram *scores* de adequação tão positivos quanto nas demais, este fato deve ser em função de não encontrar profissionais com formação mais compatível com os assuntos trabalhados, ou não haverem concursos públicos suficientes para suprir estas necessidades, ou ainda, pelo desconhecimento do gestor sobre as técnicas de GpC e, portanto, não saber como aplicá-la da melhor forma em sua universidade.

As outras duas categorias são de Preservação e Restauração de Documentos Arquivísticos que conta com 16 docentes lecionando em 15 disciplinas sobre técnicas de preservação, conservação e restauração documental, controle de pragas e condições ambientais favoráveis aos documentos; e a categoria de Gestão Documental tem uma incidência de 15 professores atuando em 16 disciplinas sobre o conteúdo de a teoria das três idades dos arquivos corrente, intermediário e permanente, o ciclo de vida de documentos e a legislação pertinentes. Estas duas categorias tiveram professores com índice de adequação majoritariamente acima da média 50, o que indica uma maior preocupação e conhecimento das técnicas de GpC, por parte dos gestores, em delegar a estas disciplinas docentes com competências técnico-profissionais mais compatíveis com os assuntos abordados nas disciplinas.

A questão da pesquisa que norteou os aspectos gerais deste trabalho possibilitou o entendimento e a abordagem do tema focalizado e definiu o objetivo geral da pesquisa. Assim, em resposta à problemática, podemos afirmar que as universidades públicas e, em particular, os Cursos de Graduação em Arquivologia recebem um incentivo para utilizar a ferramenta GpC em razão dos marcos legais, como o Decreto 5707/2006, que visa instaurar a PNDP, que se baseia nos conhecimentos demandados pela organização, na flexibilização dos conceitos de postos de trabalho e na responsabilização do indivíduo com seu desenvolvimento. Mas nem todas as aplicam no cotidiano e quando o fazem não é de modo planejado. Esta constatação é indicada por vários motivos, entre eles, especificamente para o ambiente estudado, destacam-se:

- ❖ O desconhecimento das normativas legais e das técnicas que podem ser aplicadas no serviço público;
- ❖ A Carência de fiscalização para a ratificação do cumprimento do Decreto 5707/2006 e demais prerrogativas legais;

- ❖ A falta de mão de obra qualificada e específica para os cargos, o que acarreta em uma redistribuição dos professores disponíveis;
- ❖ O déficit de cursos em níveis de pós-graduação em Arquivologia no Brasil;
- ❖ A criação insuficiente de concursos públicos com o propósito de suprir as vacâncias em função de desligamento de professores, criação de cursos novos e demais particularidades de cada IES.

Se a Gestão por Competências for empregada de maneira adequada, eficiente e eficaz, poderá sanar ou minimizar os problemas apontados anteriormente e aumentar os índices encontrados durante esta pesquisa, além de agregar inúmeros benefícios ao serviço público, como instruir os gestores das mais diversas esferas políticas e educacionais das prerrogativas jurídicas, que atestam e coagem o serviço público a agir de modo condizente com a GpC, e assegurar a credibilidade do serviço público, ao legitimar o bom serviço que os docentes capacitados para atuarem na área de Arquivologia podem trazer para o campo e para o ensino superior.

Outras benesses encontradas ao aplicar corretamente a ferramenta GpC nos cursos de Arquivologia brasileiros são referentes: a criação de um plano de previsão de competências, a fim de prospectar as competências necessárias à organizações futuramente; a transformação para um ambiente mais participativo, uma vez que as pessoas têm ciência da importância do papel que exercem no setor; a inspiração da equipe a agir de modo mais coeso e proativo, visando os benefícios que podem ser gerados para os alunos e demais membros do setor; e, a criação de grupos de pessoas baseados em seus perfis comuns, com o fim de gerar parcerias para trabalhos em rede.

Em relação à hipótese de que os professores dos Cursos de Arquivologia do Brasil são alocados nas disciplinas de acordo com suas competências técnico-profissionais no assunto indicado, mostrou-se parcialmente verdadeira, já que 50% das categorias de disciplinas obrigatórias comuns indicam utilizar o método, e os outros 50% não tem índices tão positivos assim. Para os locais onde essa metodologia não é utilizada ou só é usada minimamente, espera-se que, com este trabalho, ela possa ser considerada como uma solução emergente para as questões que se apresentam nos referidos cursos.

Destacamos que o aprofundamento teórico sobre o tema e a consultoria com um especialista, são importantes para criação e aplicação de técnicas específicas para as adversidades de cada IES e o perfil destes gestores, e por consequência aumentar os índices encontrados nesta pesquisa. Com o propósito de auxiliar o gestor iniciante no processo de aplicação da ferramenta GpC em Instituições de Ensino Superior, em especial, nos cursos de Graduação em Arquivologia, de modo a acentuar os índices encontrados nesta pesquisa, sugerimos as técnicas elencadas a seguir:

- ❖ Mapeamento de competências técnico-profissionais, de negócios, sociais e informais dos docentes atualizado frequentemente, para elaboração de um banco de dados relevantes para a execução das atividades posteriores;
- ❖ Reconhecimento das particularidades de cada disciplina, de modo a criar áreas de conhecimento e formações acadêmicas mais compatíveis com a ementa destas disciplinas. Como já teria previamente um banco de dados dos docentes, seriam sugeridos os professores mais adequados para lecionar cada uma delas;
- ❖ Caso as sugestões de realocação do docente não fossem acatadas, identificar os entraves desta posição, por meio de diálogo em encontros individuais entre o gestor e o professor, ou grupais entre o gestor e alguns professores com perfis de competências semelhantes;
- ❖ Promover encontros entre gestor, docentes e funcionários técnico-administrativos ligados ao curso, focando na união profissional e afetiva entre os membros a fim de aumentar o engajamento e produtividade, gerando melhora na qualidade dos serviços;
- ❖ Criar plano de previsão de competências técnico-profissionais, de negócios, sociais e informais, de modo a prospectar o futuro das competências úteis à coordenação e organizar capacitações específicas para os docentes que precisarem e tiverem interesse.

No que concerne às limitações da pesquisa durante sua execução, a primeira foi a demora para receber os documentos solicitados às coordenações, o que atrasou o cronograma das demais etapas. O segundo entrave foi a falta dos três currículos na plataforma *Lattes*, que influenciou negativamente os resultados da pesquisa, porque seus *scores* de valor zero baixaram os valores dos demais indicadores e dos diagramas em caixa. Entendemos que essas limitações não

inviabilizaram a execução da pesquisa nem tiraram seu valor e sua relevância para a Ciência da Informação e para a Gestão por Competências. Entendemos que um dos percalços que os pesquisadores enfrentam na labuta diária é o fazer pesquisa, especialmente em se tratando da realidade brasileira da Educação.

Como todo trabalho dessa natureza, repassam-se outras inquietações da GpC, da GC e da CI, como sugestões para novas pesquisas, com o fim de contribuir para o desenvolvimento da área emergente. Esta pesquisa possibilitará futuros desdobramentos do seu objeto acerca da profissão arquivista e do ensino de Arquivologia. Como pesquisadora ingressante na área de CI e na de GpC, cumpre-nos a obrigação de repassar e oferecer alternativas de pesquisas que possibilitem o crescimento da área em estudo.

Constatamos as seguintes lacunas na pesquisa que, caso sejam postas em prática, resultarão em trabalhos agregadores para a Arquivologia brasileira:

- ❖ A aplicabilidade das competências adquiridas ao longo de sua formação em relação às exigidas no mercado de trabalho;
- ❖ O panorama do mercado de trabalho para o graduado em Arquivologia além da prática arquivística;
- ❖ As indicações de obras nas referências bibliográficas nas disciplinas frente a outros modelos de bibliografia sugerida;
- ❖ O mercado de trabalho da profissão atualmente e as perspectivas para área no futuro;
- ❖ Os Projetos Políticos do Curso entre as universidades, com o propósito de criar uma base comum nacional;
- ❖ Comparativo entre os modelos de formação em Arquivologia no Brasil e no mundo.

Finalizamos este trabalho, com a certeza de ter alcançado os objetivos propostos, no entanto, sem a intenção de esgotar o tema, mas de lançar um olhar para as novas questões que emergem, pois, quando uma pergunta é respondida, o pesquisador se sente impelido a questionar mais com outras óticas.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Carlos Alberto Ávila. Fundamentos da Ciência da Informação: correntes teóricas e o conceito de informação. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v.4, n.1, p.57-79, jan./jun. 2014. Disponível em <<http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/pgc/article/view/19120/10827>>. Acesso em 20 mar. 2018.

_____. Teorias e tendências contemporâneas da Ciência da Informação. **Informação em Pauta**, Fortaleza, v. 2, n. 2, p. 9-34, jul./dez. 2017. Disponível em <<http://www.periodicos.ufc.br/informacaoempauta/article/view/20162/71590>>. Acesso em 20 mar. 2018.

ARAÚJO, Mariana Lopes de. **Mapeamento de competências**: métodos e técnicas adotados na administração pública. 2016. 93p. TCC (Graduação) – Departamento de Administração, Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2016.

BAHIA, Eliana Maria dos Santos. **Competências arquivísticas no mercado de trabalho**. Curitiba: Appris, 2018.

BARBOSA, Ricardo Rodrigues. Gestão da informação e do conhecimento: origens, polêmicas e perspectivas. **Informação & Informação**, Londrina, v.13, n. especial, p. 1-25, 2008. Disponível em <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/1843/1556>>. Acesso em 25 mar. 2018.

BASE DE DADOS REFERENCIAL DE ARTIGOS DE PERIÓDICOS EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO. **BRAPCI**. Curitiba, 2009. Disponível em <www.brapci.inf.br>. Acesso em 23 mar. 2018.

BASE DO ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO. **BENANCIB**. Rio de Janeiro, 2014. Disponível em <<http://repositorios.questoesemrede.uff.br/repositorios/handle/123456789/2>>. Acesso em 24 mar. 2018.

BECKER, B.; HUSELID, M.; ULRICH, D. **The HR Scorecard**: linking people, strategy and performance. Boston: Harvard Business School Press, 2001

BELLUZZO, Regina Célia Baptista; FERES, Glória Georges. Impacto da era digital no acesso e uso da informação e novas condutas de gestão de bibliotecas sob o enfoque da competência em informação. In: XXI CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA, DOCUMENTAÇÃO E CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, Curitiba, **Anais...**Curitiba: FEBAB, 2005.

BETTENCOURT, Marcia Pires da Luz; CIANCONI, Regina de Barros. Gestão do conhecimento: um olhar sob a perspectiva da Ciência da Informação. In: XIII Encontro Nacional de Pesquisas em Ciência da Informação, 20p. 2012. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: XIII ENANCIB, 2012, 20p. Disponível em

<<http://www.eventosecongressos.com.br/metodo/enancib2012/arearestrita/pdfs/19167.pdf>>. Acesso em 21 abr. 2018.

BITENCOURT, Cláudia Cristina. **A gestão de competências gerenciais: a contribuição da aprendizagem organizacional**. 2001. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001. Disponível em <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/1793/000308546.pdf?sequence=1>>. Acesso em 12 mar. 2018.

BOOG, Gustavo. **O desafio da competência**. São Paulo: Best Seller, 1991.

BOTERF, G. **Compétence et navigation professionnelle**. Paris: Éditions d'Organisation, 1997.

BOTTINO, Mariza. Panorama dos Cursos de Arquivologia no Brasil: graduação e pós-graduação. **Arquivo e Administração**, v. 15, n. 23, 1994, p. 12-18.

BRASIL. Decreto nº 2.029, de 11 de outubro de 1996. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 15 out. 1996. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2029.htm>. Acesso em 28 dez. 2018.

_____. Decreto nº 2.794, de 01 de outubro de 1998. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 02 out. 1998. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2794.htm>. Acesso em 28 dez. 2018.

_____. Decreto Nº 5707, de 23 de fevereiro de 2006. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 fev. 2006. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>. Acesso em 27 dez. 2018.

_____. Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 27 fev. 1967. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm> Acesso em 28 dez. 2018.

_____. Decreto-lei nº 579, de 30 de julho de 1938. **CLBR**, Brasília, DF, 1938. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del0579.htm> Acesso em 28 dez. 2018.

_____. Decreto-lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 01 nov. 1939. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm> Acesso em 28 dez. 2018.

_____. **Guia da Gestão da Capacitação por Competências**. Brasília. 2012. 63p. Disponível em <http://www.gespublica.gov.br/sites/default/files/documentos/guia-gestao-da-capacitacao-por-competencias_2.pdf>. Acesso em 27 dez. 2018.

_____. Lei nº 284, de 28 de outubro de 1936. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 30 out. 1936. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/L284.htm>. Acesso em 28 dez. 2018.

_____. Lei nº 6.546, de 04 de julho de 1978. **Regulamento**, Brasília, DF. 1978. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6546.htm>. Acesso em 06 mar. 2018.

_____. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 19 abr. 1991. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em 28 dez. 2018.

BROOKES, Bertram Claude. The foundations of information science. Part 1. Philosophical aspects. **Journal of Information Science**, v.2, p.125-133. 1980.

BRUCE, C. **On Competence**: discussion list. 1996. Disponível em <<http://www.ped.gu.se/biorn/phgraph/civil/conv/compet.html>>. Acesso em 17 out. 2018.

BUFREM, Leilah Santiago; COSTA, Francisco Daniel de Oliveira; GABRIEL JÚNIOR, Rene Faustino; PINTO, José Simão de Paula. Modelizando práticas para a socialização de informações: a construção de saberes no ensino superior. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v.15, n.2, 2010. Disponível em <<http://portaldeperiodicos.eci.ufmg.br/index.php/pci/article/view/1069/730>>. Acesso em 17 out. 2018.

CAPURRO, Rafael. Epistemologia e Ciência da Informação. In: V ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 2003, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação, 2003. Disponível em <www.capurro.de/enancib_p.htm>. Acesso em 20 mar. 2018.

CARBONE, Pedro Paulo. Gestão por competência e educação corporativa: caminhos para o desenvolvimento de competências. **Inclusão Social**. Brasília, n.1, p.44-55, jul./dez. 2013. Disponível em <<http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1754>>. Acesso em 15 abr. 2018.

_____; et al. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 3ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO (CNPq). **Currículo Lattes**. Brasília. Disponível em <<http://lattes.cnpq.br/>>. Acesso em 15 abr. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Resolução CNE/CES 20, de 13 de março de 2002. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 09 abr. 2002. Disponível em <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES202002.pdf>>. Acesso em 27 dez. 2018.

CRAVINO, L. **Conceptos y Herramientas de Management**. Buenos Aires: Administración de Desempeño. v. 24, 1994.

CUNHA, Murilo Bastos da Cunha; CAVALCANTI, Cordélia Robalinho de Oliveira. **Dicionário de Biblioteconomia e Arquivologia**. Brasília: Bricquet de Lemos, 2008.

DAVENPORT, Thomas H. PRUSAK, Laurence. **Conhecimento empresarial**: como as organizações gerenciam o capital intelectual. Rio de Janeiro: Campus, 1998a. Disponível em <https://books.google.com.br/books?id=p4n9TZ9J3bAC&pg=PR5&hl=pt-BR&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false>. Acesso em 17 abr. 2018.

_____. **Ecologia da informação**: por que só a tecnologia não basta para o sucesso na era da informação. São Paulo: Futura. 1998b. Disponível em <<http://amormino.com.br/livros/20141114-ecologia-informacao.pdf>>. Acesso em 21 abr. 2018.

DAVIS, L. **The work activity briefing**: a model for workplace learning and leadership. Dissertação (Mestrado) – Mestrado em Educação, Brisbane. 2000.

DRUCKER, Peter F. The coming of the new organization. **Harvard Business Review**. n. 66, jan./fev. 1988. Disponível em <<https://hbr.org/1988/01/the-coming-of-the-new-organization>>. Acesso em 26 fev. 2018.

DURAND, T. **Forms of Incompetence**: proceedings Fourth International Conference on Competence -Based Management. Oslo: Norwegian School of Management, 1998.

DUARTE, Emeide Nóbrega. **Análise da produção científica em gestão do conhecimento**: estratégias metodológicas e estratégias organizacionais. 2003. 300p. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa, 2003. Disponível em <<http://tede.biblioteca.ufpb.br/bitstream/tede/9095/2/arquivototal.pdf>>. Acesso em 21 abr. 2018.

_____; PADILHA NETO, José Domingos. Metodologias para monitoramento ambiental em organizações inteligentes: o que a produção científica revela?: metodologias adotadas para o monitoramento ambiental. In: Encontro de Iniciação Científica da UFPB. João Pessoa. 2016. **Anais...** João Pessoa, XXIV ENIC UFPB, 2016.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2013.

_____; FLEURY, Maria Thereza Leme; RUAS, Roberto (Orgs.). **Competências**: conceitos, métodos e experiências. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

_____; SILVA, J. Gestão de pessoas por competência: o caso de uma empresa do Setor de Telecomunicações. In: Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Foz do Iguaçu. 1998. **Anais...** Foz do Iguaçu, 1998.

FARIAS, Ana Maria Lima de. **Estatística descritiva**. Universidade Federal Fluminense, 2015. Disponível em <<http://www.professores.uff.br/anafarias/wp-content/uploads/sites/32/2017/09/GET00170-EstDesc.pdf>>. Acesso em 20 jan. 2019.

FÁVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque. A Universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968. **Educar em Revista**, v.1, 2006, p.17-36. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n28/a03n28.pdf>>. Acesso em: 26 de fev. 2018.

FERNANDES, Bruno Henrique Rocha. **Gestão estratégica de pessoas com foco em competências**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, edição especial, 2001a. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.1590/S1415-6552001000500010>>. Acesso em 27 fev. 2018.

_____. Desenvolver competências e gerir conhecimentos em diferentes arranjos empresariais: o caso da indústria brasileira de plástico. In: _____ FLEURY, Maria Tereza Leme; OLIVEIRA JÚNIOR, Moacir de Miranda (orgs.). **Gestão estratégica do conhecimento**: integrando aprendizagem, conhecimento e competências. São Paulo: Atlas, 2001b.

_____. **Estratégias empresariais e formação de competências**: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 3ª ed. 3ª reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

FONSECA, Maria Odila. **Arquivologia e Ciência da Informação**. Rio de Janeiro: FGV. 2005.

GALVÃO, Taís Freire; PEREIRA, Maurício Gomes. Revisões sistemáticas da literatura: passos para sua elaboração. **Epidemiol. Serv. Saúde**, v. 23, n. 1, p. 183-184, jan./mar. 2014. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/ress/v23n1/2237-9622-ress-23-01-00183.pdf>>. Acesso em 09 fev. 2018.

GONZÁLEZ DE GÓMEZ, Maria Nélida. Metodologia de pesquisa no campo da Ciência da Informação. **DataGramaZero**, v. 1, n. 6, dez. 2000. Disponível em <<http://repositorio.ibict.br/bitstream/123456789/127/1/GomesDataGramaZero2000.pdf>>. Acesso em 17 out. 2018.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão de talentos**. 2ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA. **Sobre a BDTD**. Brasília, 2012. Disponível em <<http://www.ibict.br/informacao-para-ciencia-tecnologia-e-inovacao%20biblioteca-digital-Brasileira-de-teses-e-dissertacoes-bddt>>. Acesso 29 mar. 2018.

HAIR, Joseph F.; BLACK, William C.; BABIN, Barry J.; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronald L.. **Análise multivariada de dados**. 6ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HIPÓLITO, J. Competências e níveis de complexidade do trabalho como parâmetros orientadores de estruturas salariais. In: Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Florianópolis. 2000. **Anais...** Florianópolis, 2000.

JAMES, Gareth; WITTEN, Daniela; HASTIE, Trevor; TIBSHIRANI, Robert. **An introduction to statistical learning: with applications in R**. Nova York: Springer, 2013.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LE COADIC, Yves-François. **A Ciência da Informação**. Brasília: Briquet de Lemos. 2004.

LEITE, Fernando César Lima. **Modelo genérico de gestão da informação científica para instituições de pesquisa na perspectiva da comunicação científica e do acesso aberto**. 2011. 262 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) - Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/9753>>. Acesso em 10 mar. 2018.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 1999. Disponível em <<https://mundonativodigital.files.wordpress.com/2016/03/cibercultura-pierre-levy.pdf>>. Acesso em 27 fev. 2018.

MAGALHÃES, S.; ROCHA, M. Desenvolvimento de competências: o futuro agora! **Revista de Treinamento e Desenvolvimento**. São Paulo, 1997, p.12-14.

MATALLO JÚNIOR, Heitor. A problemática do conhecimento. In: _____ CARVALHO, Maria Cecília Maringoni de (Org.). **Construindo o saber – metodologia científica: fundamentos e técnicas**. 2ª ed. Campinas-SP: Papirus, 1989.

MCCLELLAND, David Clarence. Testing for competence rather than intelligence. **American Psychologist**, Washington, v.28, 14p., jan. 1973. Disponível em <<https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>>. Acesso em 11 mar. 2018.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Cadastro e-MEC de Instituições e Cursos de Educação Superior**. 2007. Disponível em <<http://emec.mec.gov.br/>>. Acesso em 27 fev. 2018.

_____. Parecer nº 492, de 03 de abril de 2001. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 09 jul. 2001. Disponível em <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES0492.pdf>>. Acesso em 27 dez. 2018.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Diretrizes metodológicas:** elaboração de revisão sistemática e metanálise de ensaios clínicos randomizados. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2012. Disponível em <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_metodologicas_elaboracao_sistemica.pdf>. Acesso em 22 fev. 2017.

MORAES, Cássia Regina Bassan de; FADEL, Bárbara. Gestão do conhecimento nas organizações: perspectivas de uso da Metodologia Sistêmica Soft (*Soft Systems Methodology*). In: VALENTIM, Marta (org.). **Gestão, mediação e uso da informação**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010. p. 33-57. Disponível em <http://www.culturaacademica.com.br/img/arquivos/Gestao_mediacao_e_uso_da_informacao.pdf>. Acesso em 15 mar. 2018.

MOSCOVICI, Fela. **Equipes dão certo**. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 1994.

NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka. **Gestão do Conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

OLIVEIRA, Flávia Helena de. **A formação em Arquivologia nas universidades brasileiras:** objetivos comuns e realidades particulares. 2014. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/17966>>. Acesso em 02 abr. 2018.

PARRY, S. The Quest For Competencies. **Training**. 1996, p. 48-56.

PERRENOUD, P. **Construire des compétences**, est-ce tourner le dos aux savoirs?. 1998. Disponível em <<http://www.ordp.vynet.ch/ResNov98/Dos-Perrenoud.html>>. Acesso em 17 out. 2018.

PINHEIRO, Lena Vânia Ribeiro. Gênese da Ciência da Informação: os sinais anunciadores da área. . In: _____. **O campo da Ciência da informação:** gênese, conexões e especificidades. 2ª. ed. João Pessoa: UFPB, 2011.

PORTAL UEPB. **Organograma do CCBSA**. *Online*. Disponível em <<http://centros.uepb.edu.br/ccbsa/organograma-do-ccbsa/>>. Acesso em 27 dez. 2018.

RIBEIRO, Jurema Suely de Araújo Nery et al. Gestão do Conhecimento e desempenho organizacional: integração dinâmica entre competências e recursos. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 7, Número Especial, p. 4-17, mar. 2017. Disponível em <<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/32936/17289>>. Acesso em 05 abr. 2018.

ROTHER-NEVES, Rui. A abordagem comportamental das competências: aplicabilidade aos estudos da tradução. In: _____. PAGANO, Adriana; MAGALHÃES, Célia; ALVES, Fábio (Orgs.). **Competência em tradução:** cognição e discurso. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005. Disponível em

<<https://books.google.com.br/books?id=7L1dKTHis7oC&pg=PA105&lpg=PA105&dq=Testing+for+competence+rather+than+intelligence+tradu%C3%A7%C3%A3o&source=bl&ots=YgnBi8llvR&sig=XE5hrLc0ndwqxiAuNzDXplFZWak&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwi6nq6ptefZAhUBIJAKHb5IDh0Q6AEIMzAB#v=onepage&q=mcclelland&f=false>>. Acesso em 11 mar. 2018.

RUAS, R. Competências gerenciais e aprendizagem nas organizações: uma relação de futuro? In: Seminário Internacional de Competitividade Baseada no Conhecimento. São Paulo. 1999. **Anais...**São Paulo, 1999.

SALES, Luana Farias. SAYÃO, Luís Fernando. Há futuro para as bibliotecas de pesquisa no ambiente de e-Science? **Informação & Tecnologia (ITEC)**. V.2, n.1, p. 30-52, jan./jul., 2015.

SALOMON, Décio Vieira. **Como fazer uma monografia**: elementos de metodologia do trabalho científico. 5ª ed. Belo Horizonte: Interlivros, 1977.

SAMPIERE, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa**. 3ª ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANDBERG, J. **Human Competence at Work**. Suécia: Grafikerna I Kungälv AB, 1996.

SANT'ANNA, Flávia Maria. **Microensino e habilidades técnicas do professor**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1979.

SANTOS, Carla Maria Lopes da Silva Afonso dos. **Estatística descritiva**: manual de auto-aprendizagem. Lisboa: Sílabo, 2018.

SARACEVIC, Tefko. Ciência da Informação: origem, evolução e relações. **Perspectivas em Ciência da Informação**. Belo Horizonte, V.1, n.1, p. 41-62, jan./jun. 1996.

SETZER, Valdemar W. **Dado, informação, conhecimento e competência**. São Paulo. 2015. Disponível em: <<https://www.ime.usp.br/~vwsetzer/dado-info.html>>. Acesso em: 26 fev. 2018.

SILVA, Alzira Karla Araújo da; BARBOSA, Ricardo Rodrigues. A gestão do conhecimento e a Ciência da Informação: entrevista com o Professor Ricardo Rodrigues Barbosa. **Informação & Sociedade**: estudos. V.18, n.3, 2008. Disponível em: <<http://www.ies.ufpb.br/ojs/index.php/ies/article/view/2635/2284>>. Acesso em 10 mar. 2018.

SILVA, Edna Lúcia da. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4.ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

SPARROW, P.R.; BOGNANNO, M. Competency Requirement Forecasting: issues for International Selection and Assessment. In: MABEY, C.; ILES, P. (org.) **Managing Learning**. Londres: Routledge, 1994.

SPENCER, L.; SPENCER, S. **Competence at work**. Nova York: John Wiley & Sons, 1993.

SPENCER Jr., L.; MCCLELLAND, David C.; SPENCER, S. **Competency assessment methods**: history and state of art. Nova York: McBer Research Press, 1994. Disponível em <<http://libgen.io/book/index.php?md5=0566AED89F35C9209B4DD87F3D942F20>>. Acesso em 11 mar. 2018.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Formação: competências e habilidades do profissional da informação. In: _____ (org.). **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis, 2002.

VITORINO, Elizete Vieira. Competência informacional do profissional da informação bibliotecário: construção social da realidade. **Encontros Bibli**, n. 24, p.59-7, 2007. Disponível em <<https://doi.org/10.5007/1518-2924.2007v12n24p59>>. Acesso em 14 mar. 2018.

WOOD, Robert; PAYNE, Tim. **Competency based recruitment and selection**: a practice guide. Londres: John Wiley & Sons, 1998.

XVIII ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO (XVIII ENANCIB). **Anais**. Marília-SP, 2017. Disponível em <<http://enancib.marilia.unesp.br/index.php/xviiienancib/ENANCIB/schedConf/presentations>>. Acesso em 20 mar. 2018.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo Competência**. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Objetivo Competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2012.

Apêndice A – Coleta de dados da UEL

Disciplinas:

1. Análise da Informação
2. Arquitetura da Informação na Web
3. Arquivos Especiais
4. Arquivos Especializados
5. Avaliação de Documentos
6. Banco de Dados no Âmbito da Ciência da Informação
7. Classificação de Documentos
8. Competência em Informação
9. Comportamento Informacional
10. Comunicação e Informação
11. Comunicação não Verbal
12. Cultura Afro-brasileira
13. Descrição de Documentos
14. Difusão em Arquivos
15. Diplomática Contemporânea
16. Elaboração de Projetos em Arquivos
17. Empreendedorismo na Ciência da Informação
18. Estágio Supervisionado I
19. Estágio Supervisionado II
20. Estatística Aplicada à Ciência da Informação
21. Ética Profissional
22. Fontes de Informação Bibliográfica
23. Fontes Gerais de Informação
24. Fundamentos da Arquivologia
25. Gestão Arquivística de Documentos Digitais
26. Gestão de Arquivos
27. Gestão de Unidades e Serviços de Informação
28. História Administrativa do Brasil
29. História da Arquivologia
30. Introdução à Ciência da Informação
31. Introdução à Gestão de Documentos
32. Introdução aos Metadados
33. Laboratório de Práticas Arquivísticas
34. Língua Espanhola Aplicada à Ciência da Informação
35. Língua Inglesa Aplicada à Ciência da Informação
36. Memória Institucional e Social
37. Memória e Organização
38. Normalização Documentária
39. Organização da Informação e do Conhecimento
40. Organização de Documentos de Arquivos
41. Perspectivas Metodológicas da Pesquisa Científica
42. Planejamento de Unidades Arquivísticas
43. Plataformas Digitais Aplicadas à Ciência Da Informação
44. Políticas de Arquivos
45. Preservação Digital
46. Preservação e Conservação de Acervos Documentais
47. Produção e Expressão Textual
48. Projeto de Pesquisa Científica em Arquivologia
49. Registros do Conhecimento
50. Tecnologia de Reprodução de Documentos
51. Tópicos em Arquivologia
52. Trabalho de Conclusão de Curso I
53. Trabalho de Conclusão de Curso II
54. Vocabulário Controlado em Arquivos

Apêndice B – Coleta de dados da UEPB

Disciplinas:

1. Administração de Recursos Humanos
2. Análise Documentária
3. Arquitetura da Informação
4. Arquivos Especiais e Especializados
5. Arquivos Permanentes
6. Aspectos Éticos e Legais dos Processos Informacionais
7. Avaliação e Seleção de Documentos
8. Diplomática
9. Direito Comercial e Tributário
10. Direito Eletrônico
11. Documentos Digitais
12. Empreendedorismo
13. Estágio Supervisionado Obrigatório
14. Estatística Aplicada à Arquivologia
15. Estrutura e Linguagem para a Organização da Informação na Web
16. Ética Profissional Aplicada à Arquivologia
17. Fontes de Informações Gerais e Especializadas
18. Fundamentos Arquivísticos
19. Fundamentos da Administração
20. Fundamentos da Tecnologia da Informação e Comunicação
21. Gestão das Tecnologias e Sistemas Arquivísticos
22. Gestão de Banco de Dados
23. Gestão de Documentos
24. Gestão de Instituições Arquivísticas
25. Gestão de Projetos Arquivísticos
26. Gestão de Serviços Arquivísticos
27. História da Paraíba
28. Informação, Cultura e Sociedade
29. Instituições de Direito Público e Privado
30. Introdução aos Estudos Históricos para a Arquivologia
31. Laboratório de Preservação e Conservação de Documentos
32. Legislação Arquivística
33. Metodologia Científica
34. Organização, Sistemas e Métodos
35. Paleografia
36. Política de Preservação e Conservação de Acervos Documentais
37. Políticas Arquivísticas
38. Prática de Gestão de Documentos
39. Prática de Leitura e Produção de Texto Acadêmico
40. Projeto de Pesquisa em Arquivologia
41. Representação da Informação
42. Reprodução de Documentos
43. Saúde e segurança no Trabalho
44. Seminário de Pesquisa em Arquivologia
45. TCC I – Projeto de Pesquisa em Arquivologia
46. TCC II – Trabalho de Conclusão de Curso
47. Teoria da Informação
48. Tópicos em Pesquisa Arquivística e Documental
49. Tópicos Especiais em Arquivologia
50. Tópicos Especiais em Arquivologia
51. Usos e Usuários da Informação Arquivística

Apêndice C – Coleta de dados da UFAM

Disciplinas:

1. Análise Documentária
2. Arranjo e Descrição de Documentos
3. Complemento de Matemática e Estatística
4. Diplomática
5. Direito Administrativo
6. Direito Notarial
7. Epistemologia da Ciência da Informação
8. Espanhol I
9. Estágio Supervisionado I
10. Estágio Supervisionado II
11. Estágio Supervisionado III
12. Estágio Supervisionado IV
13. Estudo do Usuário de Arquivo
14. Fundamentos da Classificação em Arquivologia
15. Geração e Uso de Banco de Dados
16. Gerenciamento Eletrônico de Documentos
17. Gestão de Arquivos
18. Gestão Documental em Arquivos
19. História dos Registros do Conhecimento
20. Informática Instrumental
21. Inglês I
22. Instituições de Direito Público e Privado
23. Introdução à Comunicação
24. Introdução à Filosofia
25. Língua Portuguesa I
26. Lógica I
27. Metodologia da Pesquisa I
28. Metodologia da Pesquisa II
29. Metodologia do Trabalho Acadêmico
30. Organização e Métodos
31. Paleografia
32. Planejamento de Unidades de Informação
33. Preservação e Restauração de Documentos
34. Psicologia Geral I
35. Psicologia Social
36. Sociologia I
37. Tecnologias da Informação
38. Teoria da Administração em Unidades de Informação
39. Trabalho de Conclusão de Curso

Apêndice D – Coleta de dados da UFBA

Disciplinas:

1. Administração de Unidades de Informação
2. Arquivos Correntes
3. Arquivos Intermediários
4. Arquivos Permanentes
5. Descrição Arquivística
6. Disseminação da Informação Arquivística
7. Elaboração e Organização do Trabalho Científico
8. Estágio
9. Formação e Ética do Arquivista
10. Fundamentos da Arquivologia, Biblioteconomia e Ciência da Informação
11. Fundamentos da Informação
12. História dos Arquivos e dos Documentos
13. Inglês Instrumental I
14. Língua Portuguesa como Instrumento de Comunicação
15. Metodologia da Pesquisa Científica
16. Paleografia e Diplomática I
17. Planejamento de Unidades de Informação
18. Políticas de Arquivos
19. Preservação de Acervos
20. Tecnologias da Informação Arquivística
21. Tipologia Documental
22. Trabalho de Conclusão de Curso
23. Trabalho de Conclusão de Curso I
24. Trabalho de Conclusão de Curso II

Apêndice E – Coleta de dados da UFES

Disciplinas:

1. Acervos Fotográficos em Arquivos
2. Análise Crítica de Procedimentos Arquivísticos
3. Análise Documental
4. Arquitetura da Informação
5. Arquivo e Sociedade
6. Avaliação de Documentos Arquivísticos
7. Classificação de Documentos Arquivísticos
8. Comunicação na Sociedade da Informação
9. Descrição de Documentos Arquivísticos
10. Documentos Arquivísticos Eletrônicos
11. Estágio Supervisionado
12. Estágio Supervisionado I
13. Fundamentos de Arquivologia
14. Gestão de Documentos
15. Gestão de Instituições e Serviços
16. Gestão Organizacional
17. História do Brasil
18. História dos Arquivos
19. História e Memória
20. Instituições de Direito Público e Privado
21. Introdução à Administração
22. Introdução à Filosofia
23. Mediação Cultural em Arquivos
24. Metodologia de Pesquisa Científica
25. Normalização
26. Organização e Métodos
27. Organização e Representação do Conhecimento
28. Paleografia e Diplomática
29. Patrimônio Cultural do Brasil
30. Pesquisa de Opinião: Método e Função
31. Políticas Arquivísticas I
32. Prática em Pesquisa I
33. Prática em Tecnologia I (falta tema)
34. Preservação e Conservação de Documentos I
35. Projeto de Pesquisa
36. Raciocínio Lógico
37. Repositórios Arquivísticos Digitais
38. Serviços Educativos em Arquivos
39. SGBD
40. TCC
41. Top em Tecnologia I (falta tema)
42. Tópicos Especiais em Arquivologia I
43. Tópicos Especiais em Tecnologia I
44. Usos e Usuários da Informação Arquivística

Apêndice F – Coleta de dados da UFF

Disciplinas:

1. Ação Cultural em Unidades de Informação
2. Análise de Documentos
3. Análise Documentária e Recuperação da Informação I
4. Arquivos Permanentes
5. Arquivos Pessoais
6. Aspectos Legais dos Processos Informacionais
7. Avaliação de Documentos
8. Classificação em Arquivos
9. Descrição Arquivística
10. Desenvolvimento de Coleções I
11. Desenvolvimento de Coleções II
12. Diplomática II
13. Diplomática I
14. Estágio Supervisionado de Arquivologia
15. Estatística Básica
16. Ética e Informação
17. Evolução do Pensamento Filosófico e Científico
18. Fontes de Informação Gerais e Especializadas
19. Fundamentos Arquivísticos I
20. Fundamentos Arquivísticos II
21. Fundamentos Teóricos em Informação I
22. Fundamentos Teóricos em Informação II
23. Gestão de Documentos I
24. Gestão de Documentos II
25. Gestão de Serviços e Instituições Arquivísticas
26. Gestão em Unidades de Informação
27. Indústria Editorial do Livro I
28. Introdução à Filosofia
29. Lab de Tratamento e Recuperação da Informação
30. Lab. Linguagem Documentaria Verbal I
31. Laboratório de Representação Descritiva
32. Laboratório de Representação Notacional
33. Língua Estrangeira Instrumental
34. Linguagens Documentárias Notacionais
35. Metodologia da Pesquisa - I
36. Metodologia da Pesquisa - II
37. Normas e Padrões para Tratamento e a Recuperação da Informação
38. Oficina de Textos
39. Paleografia
40. Políticas Informacionais
41. Preservação de Acervos Documentais
42. Representação da Informação
43. Representação da Informação BSI
44. Reprodução de Documentos
45. Serviço de Referência e Informação I
46. Serviços de Informação para Ciência e Tecnologia
47. Serviços de Referência e Informação II
48. Sociologia da Burocracia
49. Supervisor TCC I - Arquivologia
50. Supervisor TCC II – Arquivologia
51. Tecnologias da Informação

Apêndice G – Coleta de dados da UFMG

Disciplinas:

1. Ação Cultural E Educação Patrimonial
2. Arquivos Permanentes I
3. Arquivos Permanentes II
4. Cultura e Informação
5. Diplomática
6. Elaboração de Projetos de Financiamentos e Fomento
7. Elaboração e Apresentação de Trabalhos Científicos
8. Estágio Supervisionado em Arquivologia A
9. Estágio Supervisionado em Arquivologia B
10. Estudos de Usuários de Arquivo
11. Formação das Instituições do Brasil Contemporâneo
12. Fundamentos da Arquivologia
13. Fundamentos da Ciência da Informação
14. Gestão de Documentos Arquivísticos Digitais
15. Gestão de Documentos Arquivísticos I
16. Gestão de Documentos Arquivísticos II
17. História Administrativa do Brasil
18. Introdução à Arquivologia
19. Introdução a Bancos de Dados
20. Introdução à Informática
21. Memória e Patrimônio Cultural
22. Métodos e Técnicas de Pesquisa
23. Organização e Métodos Aplicados à Arquivologia
24. Paleografia
25. Pesquisa em Arquivologia
26. Planejamento e Gestão de Redes e Sistema de Arquivos
27. Política e Legislação Arquivística
28. Preservação de Acervos
29. Produção dos Registros do Conhecimento
30. Projeto e Planejamento de Instituições e Serviços Arquivísticos
31. Teorias da Organização

Apêndice H – Coleta de dados da UFPA

Disciplinas:

1. Avaliação de Documentos
2. Classificação Arquivística
3. Diplomática e Tipologia Documental
4. Elaboração do Trabalho Acadêmico
5. Estágio Supervisionado em Arquivologia
6. Ética e informação
7. Extensão em Arquivologia
8. Formação Socioeconômica do Brasil e da Amazônia
9. Fundamentos da Filosofia e da Lógica
10. Fundamentos Teóricos da Ciência da Informação
11. Gestão de Documentos e Sistemas de Arquivos I
12. Gestão de Documentos e Sistemas de Arquivos II
13. Gestão de Instituições Arquivísticas
14. História do Brasil e Formação de Acervos Documentais
15. Instituições de Direito Público e Privado
16. Introdução à Arquivologia
17. Introdução ao Direito Constitucional e Administrativo
18. Língua Estrangeira Instrumental – Espanhol
19. Linguagens de Indexação
20. Memória, Cultura e Patrimônio
21. Organização e Métodos
22. Paleografia
23. Pesquisa Aplicada à Ciência da Informação
24. Planejamento de Bases de Dados
25. Política e legislação arquivística
26. Preservação e Conservação de Documentos
27. Representação Arquivística I
28. Representação Arquivística II
29. Seminários Temáticos de Arquivologia
30. Tecnologia de Reprodução e Armazenamento de Documentos
31. Tecnologias da Informação e Comunicação
32. Teoria Geral da Administração
33. Trabalho de Conclusão de Curso

Apêndice I – Coleta de dados da UFPB

Disciplinas:

1. Avaliação e Seleção de Documentos
2. Diplomática Arquivística
3. Direito Administrativo
4. Empreendedorismo Arq Bibliot.
5. Estatística para Ciências Humanas e Sociais I
6. Estudo de Usuário da Informação
7. Ética da Informação
8. Fundamentos Científicos da Comunicação
9. Fundamentos da Arquivística
10. Fundamentos da Ciência da Informação
11. Geração de Bancos e Bases de Dados
12. Gestão da Informação e do Conhecimento
13. Gestão de Documentos em Arquivos Correntes e Intermediários
14. Gestão de Documentos em Arquivos Permanentes
15. Informação, Memória e Sociedade
16. Introdução à Sociologia
17. Introdução aos Estudos de História
18. Laboratório de Práticas Integradas I - Arquivologia
19. Laboratório de Práticas Integradas II - Arquivologia
20. Laboratório de Práticas Integradas III - Arquivologia
21. Laboratório de Práticas Integradas IV - Arquivologia
22. Legislação Arquivística Brasileira
23. Leitura e Produção de Textos
24. Libras
25. Língua Portuguesa Instrumental I
26. Lógica Formal
27. Marketing em Unidades de Informação
28. Metodologia do Trabalho Científico
29. Organização, Sistemas e Métodos em Unidades de Informação
30. Paleografia
31. Pesquisa Aplicada à Ciência da Informação
32. Planejamento em Unidades de Informação
33. Português Instrumental
34. Preservação e Conservação de Acervos
35. Preservação e Conservação de Unidades de Informação
36. Produtos e Serviços de Informação Arquivística
37. Representação Descritiva da Informação Arquivística I
38. Representação Descritiva da Informação Arquivística II
39. Representação e Análise da Informação
40. Representação Temática da Informação Arquivística I
41. Representação Temática da Informação Arquivística II
42. Tecnologia da Informação Arquivística
43. Tecnologia da Informação I
44. Teoria Geral da Administração
45. Trabalho de Conclusão de Curso – Arquivologia

Apêndice J – Coleta de dados da UFRGS

Disciplinas:

1. Administração Aplicada às Ciências da Informação
2. Arquivos Especializados A
3. Arquivos, Memória e Direitos Humanos
4. Arranjo em Arquivos
5. Avaliação de Documentos
6. Conhecimento e Sociedade
7. Descrição Arquivística
8. Difusão de Arquivos
9. Diplomática
10. Direito Notarial
11. Documentos Digitais
12. Estágio em Arquivologia I
13. Estágio em Arquivologia II
14. Estatística Básica I
15. Ética Profissional
16. Fundamentos da Ciência da Informação A
17. Fundamentos da Preservação de Documentos
18. Fundamentos de Arquivologia
19. Gerenciamento de Documentos Arquivísticos Digitais
20. Gestão Documental em Arquivos
21. História dos Registros Humanos
22. Instituições de Direito
23. Introdução à Fotografia
24. Introdução ao Trabalho de Conclusão – Arquivologia
25. Introdução aos Estudos Históricos Aplicados à Ciência da Informação
26. Metodologia da Pesquisa Aplicada às Ciências da Informação
27. Paleografia A
28. Planejamento e Elaboração de Bases de Dados
29. Políticas e Legislação em Arquivos
30. Projetos e Sistemas de Arquivo
31. Psicologia Social I
32. Reprografia e Microfilmagem
33. Teorias da Comunicação
34. Trabalho de Conclusão de Curso de Arquivologia

Apêndice K – Coleta de dados da UFSC

Disciplinas:

1. Acessibilidade e Inclusão Digital
2. Arquivo Permanente
3. Arquivos Correntes E Intermediários
4. Classificação Arquivística
5. Competência Informacional
6. Documentação em Unidades de Saúde
7. Editoração Científica
8. Empreendedorismo I
9. Estágio Supervisionado I
10. Estágio Supervisionado II
11. Estatística Aplicada I
12. Estudos Métricos Da Informação
13. Ética Profissional
14. Evolução do Pensamento Filosófico e Científico
15. Fontes Gerais de Informação
16. Fundamentos em Arquivologia
17. Gestão da Qualidade
18. História do Brasil Contemporâneo
19. Instituições de Direito Público
- 20. Interação Comunitária I**
21. **Interação Comunitária II**
22. Introdução à Administração
23. Introdução a Banco de Dados
24. Introdução à Ciência da Informação
25. Introdução à Representação Descritiva
26. Introdução à Representação Temática
27. Introdução às TIC
28. Leitura e Produção de Texto
29. Lógica Instrumental I
30. Marketing da Informação
31. Memória, Patrimônio e Arquivo
32. Metodologia da Pesquisa
33. Metodologia da Pesquisa Bibliográfica
34. Normalização da Documentação de Arquivos
35. Organização, Sistemas e Métodos
36. Pesquisa Bibliográfica
37. Planejamento Estratégico
38. Práticas de Documentação Empresarial
39. Preservação Digital
40. Projeto de Informatização
41. Projeto de Pesquisa em Arquivologia
42. Recuperação da Informação
43. Sistemas de Organização do Conhecimento
44. Sociedade da Informação
45. Trabalho de Conclusão de Curso em Arquivologia
46. Tutoria Acadêmica I
47. Tutoria Acadêmica II

Apêndice M – Coleta de dados da UFSM

Disciplinas:

1. Arquivística Aplicada
2. Arquivos Pessoais
3. Arranjo e Descrição de Documentos I
4. Arranjo e Descrição de Documentos II
5. Avaliação de Documentos
6. Banco de Dados Aplicado à Arquivística
7. Bases da Gestão Eletrônica de Documentos
8. Conservação Preventiva de Arquivos
9. Diplomática
10. Direito Administrativo
11. Direitos Humanos e Arquivos
12. Estágio Supervisionado
13. Estatística para Arquivologia
14. Ética e Legislação Arquivística I
15. Fundamentos da Arquivística
16. Gerência de Arquivos I
17. Gerência de Arquivos II
18. História Social do Brasil
19. Informação e linguagens documentárias
20. Introdução à Ciência da Administração
21. Introdução à Comunicação
22. Introdução à Informática
23. Introdução ao Estudo da Arquivologia
24. Introdução ao Estudo da História
25. Metodologia da Pesquisa
26. Noções de Contabilidade
27. Paleografia
28. Perspectivas Profissionais do Arquivista
29. Prática da Paleografia
30. Processamento da Informação Digital
31. Projeto de Arquivo
32. Psicologia das Relações Humanas
33. Redação de Documentos Oficiais E Comerciais
34. Referência e Difusão em Arquivos
35. Reprografia
36. Restauração de Documentos
37. Seminário de Pesquisa I
38. Seminário de Pesquisa II
39. TCC

Apêndice N – Coleta de dados da UNB

Disciplinas:

1. Análise da Informação
2. Análise, Organização, Sistemas e Métodos
3. Arquivo Corrente I
4. Arquivo Corrente II
5. Arquivo Intermediário
6. Arquivo Permanente I
7. Arquivo Permanente II
8. Catalogação
9. Conservação e Restauração de Documentos
10. Diplomática e Tipologia Documental
11. Estágio Supervisionado I
12. Estágio Supervisionado II
13. Estudos de Usuários
14. Fundamentos da Administração Pública
15. História Regional
16. História Social E Política do Brasil
17. Indexação
18. Informática Documentária
19. Instituições de Direito Público e Privado
20. Introdução à Administração
21. Introdução à Arquivologia
22. Introdução à Comunicação
23. Introdução ao Estudo da História
24. Legislação Administrativa
25. Linguagens Documentárias
26. Metodologia da história
27. Negociação
28. Planejamento e Gestão de Instituições Arquivísticas
29. Projeto de Implantação de Sistemas Arquivísticos
30. Seminário em Arquivística I (Arquivologia e tecnologia)
31. Seminário em Arquivística I (Direitos Humanos)
32. Seminário em Arquivística I (Estudo De Usuário)
33. Seminário em Arquivística II (Legislação Arquivística)

Apêndice O – Coleta de dados da UNESP

Disciplinas:

1. Análise Documental
2. Arquitetura da Informação Digital
3. Arquivos Correntes e Intermediários
4. Arquivos Empresariais
5. Arquivos Permanentes
6. Atuação Profissional
7. Autenticidade Digital
8. Automação de Arquivos
9. Centros de Documentação e Memória
10. Classificação Arquivística
11. Comunicação
12. Descrição Documental
13. Diplomática
14. Documentação Audiovisual em Iconografia
15. Documentação Notarial
16. Elementos Lógicos e Linguísticos em Organização e Representação do Conhecimento
17. Estágio Arquivos Permanentes
18. Estágio Classificação
19. Estágio Preservação em Arquivos
20. Expressão Escrita em Língua Portuguesa
21. Fundamentos Teóricos da Arquivologia
22. Gerenciamento Eletrônico de Documentos
23. Gestão da Informação e do Conhecimento
24. História da Cultura
25. História do Brasil Colônia e Império
26. História do Brasil Contemporâneo
27. Inglês Instrumental
28. Introdução à Ciência da Computação
29. Introdução à Ciência da Informação
30. Introdução ao Direito Administrativo
31. Introdução ao Direito Público e Privado
32. Legislação e Políticas Públicas em Arquivos
33. Memória e Patrimônio
34. Metadados de Objetos Digitais
35. Metodologia Científica
36. Metodologia da Pesquisa Científica
37. Métodos Quantitativos Aplicados à Ciência da Informação
38. Modelagem de Bancos de Dados
39. Normalização
40. Organização, Sistemas e Métodos para Arquivos
41. Paleografia
42. Planejamento e Gestão de Unidades Arquivísticas
43. Preservação Digital
44. Preservação em Arquivos
45. Produção Documental
46. Recuperação da Informação
47. Registros e Suportes do Conhecimento
48. Repositórios Digitais
49. Serviços e Usuários da Informação em Arquivos
50. Sistema Integrado de Gestão
51. Teoria Geral da Administração
52. Trabalho de Conclusão de Curso
53. Vocabulários Controlados em Arquivos

Apêndice P – Coleta de dados da UNIRIO**Disciplinas:**

1. Arranjo e Descrição de Documentos
2. Avaliação de Documentos Arquivísticos
3. Classificação de Documentos Arquivísticos
4. Conservação Preventiva de Documentos
5. Construção do Pensamento Arquivístico
6. Diplomática
7. Estágio Supervisionado I
8. Estágio Supervisionado II
9. Estágio Supervisionado III
10. Gestão da Informação Arquivística
11. Gestão de Documentos Arquivísticos
12. Gestão de serviços arquivísticos
13. Introdução à Arquivologia
14. Metodologia da Pesquisa Arquivística
15. Organização Prática de Arquivos - A
16. Organização Prática de Arquivos - B
17. Pesquisa em Arquivística
18. Trabalho de Conclusão de Curso I
19. Trabalho de Conclusão de Curso II

Apêndice Q – Coleta de dados da FURG

Disciplinas:

1. Administração Aplicada à Arquivologia
2. Análise e Seleção de Documentos de Arquivo
3. Arquivista: formação e perfis profissionais
4. Arquivos Especiais
5. Arquivos Especializados
6. Arquivos: trajetória e evolução
7. Brasil Contemporâneo: SCEP
8. Capacitação em Tecnologia da Informação
9. Classificação Arquivística
10. Cultura Brasileira E Identidade nacional e Paleografia
11. Descrição Arquivística
12. Diagnóstico em Arquivos
13. Difusão em Arquivos
14. Diplomática
15. Direito Notarial
16. Educação Patrimonial
17. Empreendedorismo e Ciência da Informação
18. Estágio Supervisionado I
19. Estágio Supervisionado II
20. Estudo de uso e usuários da informação
21. Ética profissional
22. Fundamentos de Arquivologia
23. Fundamentos de Conservação e Preservação de Documentos
24. Gerência de Processos para Arquivologia
25. Gestão Arquivística
26. Gestão Arquivística de Documentos Digitais
27. Gestão de Acervos
28. Gestão de Acervos Fotográficos Digitais
29. Gestão de Conteúdo Web
30. Introdução à Estatística
31. Introdução à História
32. Introdução à Lógica
33. Introdução à Sociologia
34. Introdução às Técnicas de Fotografia
35. Língua Espanhola Instrumental I
36. Memória e Cultura
37. Metodologia da Pesquisa em Ciência da Informação I
38. Noções de Direito para Arquivologia
39. Organização e Métodos
40. Paleografia
41. Planejamento e Organização de Arquivos
42. Política e Legislação em Arquivos
43. Prática Arquivística I
44. Prática Arquivística II
45. Prática Arquivística III
46. Produção de Documentos Digitais
47. Produção Textual
48. Projetos e Sistemas de Arquivos
49. Relações Humanas no Trabalho
50. Reprografia e Microfilmagem
51. Segurança da Informação
52. Segurança de Dados Arquivísticos
53. Sistemas de Gerenciamento de Bancos de Dados Arquivísticos
54. TCC I
55. TCC II
56. Tópicos Especiais em Arquivologia I