

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
ESCOLA DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO
Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação

Josmária Lima Ribeiro de Oliveira

**ESTUDO COMPARADO ENTRE
BIBLIOTECÁRIOS, CONTADORES E ANALISTAS DE
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO:
processo de profissionalização e seu efeito
na formação, atuação e reconhecimento profissional**

Belo Horizonte

2012

Josmária Lima Ribeiro de Oliveira

**ESTUDO COMPARADO ENTRE
BIBLIOTECÁRIOS, CONTADORES E ANALISTAS DE
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO:
processo de profissionalização e seu efeito
na formação, atuação e reconhecimento profissional**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em
Ciência da Informação da Escola de Ciência da
Informação da Universidade Federal de Minas
Gerais, como requisito parcial à obtenção do título
de Doutor em Ciência da Informação.

Área de concentração: Informação, Cultura e
Sociedade

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Helena Maria Tarchi
Crivellari

Belo Horizonte

2012

Oliveira, Jasmária Lima Ribeiro de.

O48e Estudo comparado entre bibliotecários, contadores e analistas de tecnologia da informação [manuscrito]: processo de profissionalização e seu efeito na formação, atuação e reconhecimento profissional / Jasmária Lima Ribeiro de Oliveira. - 2012.

218 f. : enc.

Orientadora: Helena Maria Tarchi Crivellari

Tese (doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Ciência da Informação.

Referências: f. 199-218

1. Ciência da Informação – Teses. 2. Formação profissional – Teses. 3. Profissões - Regulamentação - Teses. 4. Bibliotecários - Teses. 5. Contadores - Teses. 6. Analistas de sistemas - Teses. I. Título. II. Crivellari, Helena Maria Tarchi. III. Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Ciência da Informação.

CDU 023.4



UFMG

Universidade Federal de Minas Gerais
Escola de Ciência da Informação
Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação

FOLHA DE APROVAÇÃO

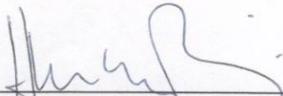
"ESTUDO COMPARADO ENTRE BIBLIOTECÁRIOS, CONTADORES E ANALISTAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: PROCESSO DE PROFISSIONALIZAÇÃO E SEU EFEITO NA FORMAÇÃO, ATUAÇÃO E RECONHECIMENTO PROFISSIONAL"

Josmária Lima Ribeiro de Oliveira

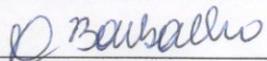
Tese submetida à Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Universidade Federal de Minas Gerais, como parte dos requisitos à obtenção do título de "**Doutora em Ciência da Informação**", Linha de Pesquisa: "**Informação, Cultura e Sociedade - ICS**".

Tese aprovada em: 12 de dezembro de 2012.

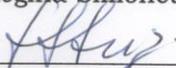
Por:



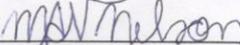
Profa. Dra. Helena Maria Tarchi Crivellari - ECI/UFMG (Orientadora)



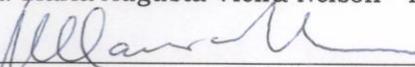
Profa. Dra. Célia Regina Simonetti Barbalho - UFAM



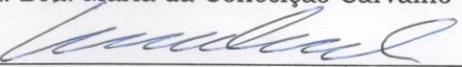
Profa. Dra. Talita Ribeiro da Luz - Faculdade Novos Horizontes



Profa. Dra. Maria Augusta Vieira Nelson - PUC/MG

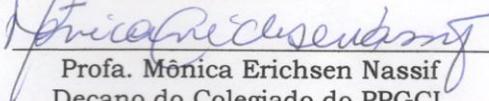


Profa. Dra. Maria da Conceição Carvalho - ECI/UFMG



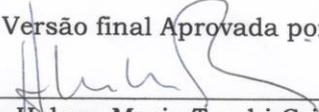
Prof. Dr. Ricardo Rodrigues Barbosa - ECI/UFMG

Aprovada pelo Colegiado do PPGCI



Profa. Mônica Erichsen Nassif
Decano do Colegiado do PPGCI

Versão final Aprovada por



Profa. Helena Maria Tarchi Crivellari
Orientadora



UFMG

**Universidade Federal de Minas Gerais
Escola de Ciência da Informação
Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação**

ATA DA DEFESA DE TESE DE **JOSMÁRIA LIMA RIBEIRO DE OLIVEIRA**, matrícula: 2008651724

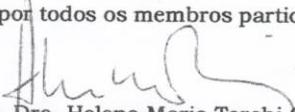
Às 08:00 horas do dia 12 de dezembro de 2012, reuniu-se na Escola de Ciência da Informação da UFMG a Comissão Examinadora aprovada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação em 13/11/2012, para julgar, em exame final, o trabalho intitulado **Estudo comparado entre Bibliotecários, Contadores e Analistas de Tecnologia da Informação: processo de profissionalização e seu efeito na formação, atuação e reconhecimento profissional**, requisito final para obtenção do Grau de DOUTORA em CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, Área de Concentração: Produção, Organização e Utilização da Informação, Linha de Pesquisa: Informação, Cultura e Sociedade - ICS. Abrindo a sessão, a Presidente da Comissão, Profa. Dra. Helena Maria Tarchi Crivellari, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra à candidata para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa da candidata. Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença da candidata e do público, para julgamento e expedição do resultado final. Foram atribuídas as seguintes indicações:

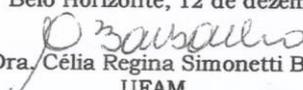
Profa. Dra. Helena Maria Tarchi Crivellari - Orientadora	APROVADA
Profa. Dra. Célia Regina Simonetti Barbalho	APROVADA
Profa. Dra. Talita Ribeiro da Luz	APROVADA
Profa. Dra. Maria Augusta Vieira Nelson	APROVADA
Profa. Dra. Maria da Conceição Carvalho	APROVADA
Prof. Dr. Ricardo Rodrigues Barbosa	APROVADA

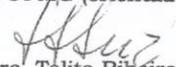
Pelas indicações, a candidata foi considerada APROVADA.

O resultado final foi comunicado publicamente à candidata pela Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, a Presidente encerrou a sessão, da qual foi lavrada a presente ATA que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

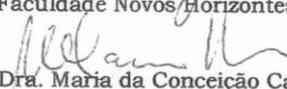
Belo Horizonte, 12 de dezembro de 2012

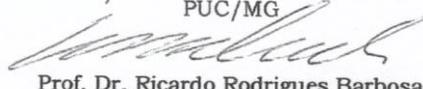

Profa. Dra. Helena Maria Tarchi Crivellari
ECI/UFMG (orientadora)

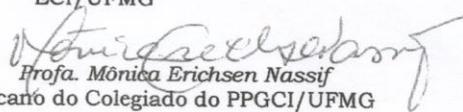

Profa. Dra. Célia Regina Simonetti Barbalho
UFAM


Profa. Dra. Talita Ribeiro da Luz
Faculdade Novos Horizontes


Profa. Dra. Maria Augusta Vieira Nelson
PUC/MG


Profa. Dra. Maria da Conceição Carvalho
ECI/UFMG


Prof. Dr. Ricardo Rodrigues Barbosa
ECI/UFMG


Profa. Mônica Erichsen Nassif
Decanato do Colegiado do PPGCI/UFMG

Obs: Este documento não terá validade sem a assinatura e carimbo da Coordenadora.

*A Beatriz e Gabriela, filhas encantadoras,
que acompanharam a pesquisa durante a gestação
e sentiram a ausência tantas vezes após o nascimento,
tentando entender o que é a “tese” de que a mamãe fala.
Ao Sidney, um homem verdadeiro, meu companheiro,
que me deu suporte neste período de conquistas,
sendo um pai zeloso e amoroso para as crianças,
principalmente em minhas imersões de estudos e revisões.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, soberano e misericordioso em graça.

Aos brasileiros que lutaram para construir a Universidade Federal e permanecem lutando pela continuidade dela.

Aos professores do PPGCI, dispostos em servir a comunidade científica.

À Helena, minha orientadora, que proporcionou a direção do trabalho de forma luminosa, dedicada e competente.

Ao Ministério do Trabalho, pela cessão das bases de dados da RAIS.

Ao Cedeplar/FACE/UFMG, pela cessão das bases de dados da PNAD.

À Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, pelo Programa Permanente de Capacitação Docente e pelo apoio dos colegas de trabalho.

Aos entrevistados e a suas respectivas organizações, por permitirem agradáveis momentos de coleta de dados.

Aos colegas de sala de aula pelos agradáveis momentos de reflexão; em especial, ao amigo Fabrício Ziviani pelo convívio.

Aos familiares, que compreenderam e reconheceram a importância do tempo dedicado a esta jornada.

Às minhas filhas, Beatriz e Gabriela, geradas nesta jornada. De certa forma, companheiras das salas de aula. Vocês me proporcionaram muita disposição para desenvolver o trabalho. Anseio por saber qual profissão vocês seguirão quando crescerem!

RESUMO

Ao longo dos anos de 1990 e início do século atual, os movimentos de reestruturação produtiva e a atuação neoliberal dos Estados nacionais impactaram as profissões, que foram incitadas aos processos de desregulamentação, em prol da flexibilidade nas formações profissionais e nas relações de trabalho. Os campos ligados à informação e à comunicação foram particularmente atingidos. Tais incitações afetam a desregulamentação do mercado de trabalho e as profissões, impactando as características da qualificação, da jurisdição e do controle, alterando a atuação profissional, a relação salarial, a formação profissional, e impactando sobre as ações de regulação e de controle dos respectivos credenciamentos. Com o enfraquecimento da ação regulatória, ocorre uma mudança na forma como a sociedade reconhece a profissão, apresentando novos olhares sobre a perspectiva profissional. Em decorrência dessas mudanças, as profissões passam por um momento de readaptação. Nesta perspectiva, este trabalho analisa questões sobre o valor da profissionalização, levando em conta as noções de relação salarial e relação educativa, por meio de um estudo comparado entre bibliotecários, contadores e analistas de tecnologia da informação. Como metodologia de pesquisa, para o estudo comparado, utilizaram-se a abordagem quantitativa e a qualitativa. Quanto aos dados qualitativos, foram realizadas 17 entrevistas com diversos atores sociais que representam o interesse coletivo dos empregadores, dos empregados, das escolas de formação e da sociedade. Os dados quantitativos contemplaram as bases de dados RAIS, RAISMIGRA (1985 a 2009) e as de 2002, 2004, 2006 e 2008 da PNAD. O resultado valida o pressuposto de que a regulamentação contribui para a profissionalização. Quanto à formação, identificou-se que as profissões regulamentadas há mais tempo têm maior articulação entre os atores sociais, porque resolvem os conflitos na comunidade profissional, causando menores constrangimentos à sociedade. Quanto à atuação profissional, foi possível identificar que profissões regulamentadas há mais tempo apresentam condição mais favorável à prevenção do desemprego estrutural, à manutenção da mão de obra qualificada, à possibilidade de mobilidade e estabilidade, ao salário e ao reconhecimento social.

Palavras-chave: Profissionalização. Regulamentação profissional. Informação, educação e trabalho. Atuação profissional. Formação profissional. Comunidade profissional. Bibliotecários. Contadores. Analistas de tecnologia da informação.

COMPARATIVE RESEARCH AMONG LIBRARIANS, ACCOUNTANTS AND INFORMATION TECHNOLOGY ANALYSTS: professionalization process and its effect on professional formation, performance and acknowledgement

ABSTRACT

Throughout the 90s and in the beginning of the current century, neoliberal States and the movements for productive restructuring have had impacts on professions that were thus driven into processes of deregulation, in favor of flexibility of professional formation and labor relations. The fields related to information and communication were notably stricken. Such movements affect the deregulation of labor market and professions, generating an impact not only on characteristics of qualification, jurisdiction and control but also on changing professional performance, wage relation and professional education. Besides, there is an impact on regulatory and control actions of the respective professional certification. With the weakening of regulatory actions, there was a change in the way society acknowledges a profession, thus presenting a new professional perspective. Due to these changes, professions go through a moment of readaptation. In this perspective, the present work analyses questions about the value of professionalization, taking into account the notions of wage and educational relation, by means of a comparative research among librarians, accountants and information technology analysts. Both quantitative and qualitative approaches were used as research methodology. Regarding qualitative data, 17 interviews were carried out with many social actors who represent the collective interest of employers, employees, schools and society. The quantitative data included the data base RAIS (Brazilian Annual Report of Social Information) and RAISMIGRA (Migration Component of the Annual Report of Social Information) from 1985 to 2009, as well as the database PNAD (Brazilian National Research for Sample of Domiciles) from 2002, 2004, 2006 and 2008. The result validates the assumption that regulation contributes to professionalization. Concerning formation, one identified that the professions that had been longer regulated have more articulation with social actors, since they solve problems within the professional community, thus causing minor constraints to society. Regarding professional performance, it was possible to identify that professions that had been longer regulated present more favorable conditions to prevent structural unemployment, maintain skilled work force, the possibility of mobility and stability, wage and social acknowledgment.

Key Words: Professionalization. Professional regulation. Information, education and work. Professional performance. Professional formation. Professional Community. Librarian. Accountants. Information Technology Analyst.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Relação entre os elementos componentes dos conceitos de Relação Educativa e Relação Salarial	62
Quadro 2 - Relação das entrevistas realizadas por ordem de realização	84

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Categorias estudadas no grupo de trabalho “Informação, educação e trabalho”	68
Gráfico 2 - Evolução salarial no Brasil, de 1999 a 2009 – Analistas TI, Contadores e Bibliotecários.....	159
Gráfico 3- Evolução salarial em Minas Gerais, de 1999 a 2009 – Analistas TI, Contadores e Bibliotecários.....	159
Gráfico 4 - Rotatividade de pessoal - Analistas TI, Contadores e Bibliotecários	162
Gráfico 5 - Admissões das famílias ocupacionais – Analistas TI, Contadores e Bibliotecários	163
Gráfico 6 - Desligamentos das famílias ocupacionais – Analistas TI, Contadores e Bibliotecários.....	163
Gráfico 7 - Faixa etária dos profissionais em 2009 – Analistas TI, Contadores e Bibliotecários	165
Gráfico 8 - Percentual de trabalhadores empregados a mais de 5 anos, por família ocupacional, de 1985 a 2009	166
Gráfico 9 - Analistas de TI por natureza jurídica do estabelecimento empregatício de 1999 a 2009	167
Gráfico 10 - Contadores por natureza jurídica do estabelecimento empregatício de 1999 a 2009	167
Gráfico 11 - Bibliotecários por natureza jurídica do estabelecimento empregatício de 1999 a 2009	168
Gráfico 12 - Média de analistas de TI, por tamanho do estabelecimento empregatício de 1985 a 2009	170
Gráfico 13 - Média de contadores, por tamanho do estabelecimento empregatício de 1985 a 2009	170
Gráfico 14 - Média de bibliotecários, por tamanho do estabelecimento empregatício de 1985 a 2009	171

Gráfico 15 – Migração, por tamanho do estabelecimento, entre o primeiro e o último vínculo	172
Gráfico 16 – Emigração, por família ocupacional, entre o último e o primeiro vínculo	173
Gráfico 17 - Imigração por família ocupacional, entre o primeiro e o último vínculo	174
Gráfico 18 - Evasão profissional dos bibliotecários, para 11,93% dos migrantes	176
Gráfico 19 - Índices de correlação do trabalho formal, por subsetor IBGE de 1985 a 2009	180
Gráfico 20 - Participação percentual do subsetor do IBGE – Comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnico-profissionais, auxiliares de atividades econômicas e organizações internacionais e representações estrangeiras – de 1985 a 2009	183
Gráfico 21 - Trabalho informal de Analistas TI, Contadores e Bibliotecários.....	186

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Taxa de crescimento anual do número de profissionais nas ocupações analisadas no período de 1986 a 2009	155
Tabela 2 - Número de profissionais nas ocupações analisadas no período de 1986 a 2009 ..	155
Tabela 3 - Número de profissionais nas ocupações por unidade federativa em 2009.....	157
Tabela 4- Valor/hora de trabalho (R\$) em 2009 – Analistas TI, Contadores e Bibliotecários	160
Tabela 5 - Razão feminização, por família ocupacional	164
Tabela 6 - Atuação em estabelecimento com até quatro funcionários, por família ocupacional	169
Tabela 7 - Principais famílias ocupacionais que recebem os Analistas de TI migrantes	175
Tabela 8 - Expansão e retração profissional nos subsetores do IBGE	180
Tabela 9 - Expansão e retração profissional nos subsetores do IBGE	182
Tabela 10 - Gênero no setor informal e formal das profissões.....	187

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	16
2. ELEMENTOS CONCEITUAIS.....	24
2.1 O fenômeno estudado: a profissionalização	24
2.1.1 Controle ocupacional pelo diploma e/ou credencial.....	33
2.1.2 Estabilidade e mobilidade.....	41
2.2 A conjuntura econômica e política em que ocorre o fenômeno da profissionalização 46	
2.2.1 O fordismo, sua crise e o processo de reestruturação produtiva	46
2.2.2 A crise de 2008 e o fim do Consenso de Washington.....	56
2.3 Elementos para análise do fenômeno: as noções de relação salarial e relação educativa.....	57
2.3.1 Relação salarial.....	58
2.3.2 Relação educativa.....	60
2.4 O problema no campo da informação.....	65
3. METODOLOGIA.....	78
3.1 Abordagem qualitativa.....	81
3.1.1 Análise de conteúdo.....	84
3.2 Abordagem quantitativa.....	86
3.2.1 RAIS	87
3.2.2 PNAD	89
4. CONTEXTUALIZAÇÃO DOS CENÁRIOS PROFISSIONAIS.....	91
4.1 Bibliotecário.....	91
4.2 Contador.....	100
4.3 Analista de tecnologia da informação.....	108
5. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E A PARTICIPAÇÃO DE SEUS ATORES SOCIAIS.....	117

5.1	Principais desafios da formação profissional.....	119
5.2	Participação dos atores sociais na divulgação da profissão	121
5.3	Relacionamento das instituições de ensino com os atores sociais	124
6.	A COMUNIDADE PROFISSIONAL E SUA ATUAÇÃO NO PROCESSO DE PROFISSIONALIZAÇÃO	134
6.1	Relação entre os atores sociais.....	135
6.2	Controle ocupacional pelo diploma e/ou credencial.....	140
6.3	Adequação às transformações do mundo do trabalho.....	143
6.4	Um olhar a partir de <i>flashes</i> sobre a trajetória de vida dos entrevistados.....	148
7.	ATUAÇÃO PROFISSIONAL	154
7.1	Reconhecimento social	154
7.2	Estabilidade e carreira.....	161
7.3	Informalidade e precarização do emprego	184
8.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	190
	REFERÊNCIAS	199

1. INTRODUÇÃO

O mundo testemunhou, ao longo dos anos de 1980 e 1990, até o início do século atual, vários efeitos da crescente atuação neoliberal dos Estados nacionais, facilitada pelo movimento de reestruturação produtiva. Esse amplo processo será aqui compreendido pela denominação genérica de “pós-fordismo”, discutido nos capítulos conceituais.

Esta tese mostra como as mudanças pós-fordistas, entre outros amplos efeitos, impactaram os processos de profissionalização, já que as profissões foram, frequentemente, incitadas aos processos de desregulamentação, em prol da flexibilidade nas formações profissionais e, conseqüentemente, nas relações de trabalho, o que favoreceria a atuação plural dos profissionais. Os campos ligados à informação e à comunicação foram particularmente atingidos. Exemplo deste processo no Brasil foi o fim da exigência do diploma de jornalista para a ocupação dos postos de trabalho com o mesmo título. Outro exemplo paradigmático é o que ocorre nas empresas de tecnologia da informação, em que os cargos de analistas de sistemas são ocupados por portadores de diferentes diplomas, devido à ausência da ação regulatória de conselhos ou outras entidades representativas deste grupo socioprofissional.

Com o enfraquecimento da ação regulatória pelas entidades formadoras e representativas destas categorias profissionais, ocorre uma mudança na forma como a sociedade reconhece as profissões, evidenciando novos olhares sobre o fenômeno, com implicações sobre o envolvimento entre os atores sociais integrantes do processo de profissionalização, a saber: os diplomados, as escolas, as associações e conselhos profissionais, os sindicatos e o Estado, entre outros.

Nesta perspectiva, esta tese realizou um estudo comparado entre três campos profissionais que no Brasil exibem sinais de intenso redimensionamento para atender às novas demandas. São eles: o bibliotecário, o contador e o analista de tecnologia da informação (ATI), três classes ocupacionais distintas, às vezes fronteiriças, nos campos da divisão dos conhecimentos e da inserção ocupacional.

A escolha de tais ocupações se deu pela identificação, da autora da tese na trajetória profissional de representativas mudanças ocorridas a partir da instauração do novo contexto, por atuar como docente nos cursos de Ciências Contábeis e Sistemas de Informação, e vivenciar as discussões apresentadas pelas três profissões. A atuação profissional apresentou possibilidades de expansão no campo profissional e dificuldades em preservar os espaços de

atuação. Tal abertura apoiou-se discussões referentes a: denominação da profissão, adequação da formação profissional e reorganização dos atores sociais. Os conflitos que envolvem os atores sociais instauram um ambiente de crise e tensão. Os portadores de diplomas universitários estão em busca de seu espaço profissional, enquanto os empregadores buscam soluções imediatistas para suas demandas e as escolas de formação revelam perspectivas profissionais que ainda não puderam ser vivenciadas, devido ao pouco tempo das mudanças ocorridas nos currículos acadêmicos.

Para este trabalho, entende-se por processo de profissionalização a ação de dar à atividade de trabalho o caráter de uma profissão, segundo Campos e Machado (2000), as atividades se profissionalizam a medida de sua organização e das relações que estabelecem com o Estado e a sociedade. Configuram-se, portanto, como um processo de construção social, que sofre influência de contextos socioeconômicos, a depender do sistema social e das definições que o sistema faz dos papéis sociais. Por se tratar de um processo, a profissionalização está em permanente transformação, relacionando-se com os diversos contextos históricos que perpassam as relações de uma categoria profissional com a sociedade.

De fato, as mudanças observadas no cenário mundial e local têm afetado as áreas de atuação dos profissionais no contexto brasileiro. O mundo corporativo tem primado pela visão multidisciplinar que direciona os profissionais para áreas que tangenciam os espaços jurisdicionais das profissões. As profissões caracterizadas pelo uso intensivo da informação vêm demonstrando um cenário de conflitos, lidando com discursos favoráveis à desregulamentação.

Para um grupo de estudiosos, a sociedade experimenta o renascimento da profissionalização, que simboliza as conquistas dos espaços jurisdicionais das profissões. Tal corrente inibe a posição neoliberal, que sustenta a não existência de espaços de atuação profissional exclusivos. A corrente que postula a profissionalização, com a qual esta tese se identifica, em face das atuais transformações, que coloca sua forma de pensar sobre a organização e a legitimação social, defende as seguintes posições: trabalho em ocupação integral, escolas de treinamento, associações profissionais, regulamentação da profissão e adoção de um código de ética.

Nesta tese, são abordadas três profissões que adotaram direcionamentos distintos para os respectivos processos de profissionalização. Duas profissões buscaram e exerceram a

regulamentação profissional e a terceira questiona as vantagens desse procedimento, que recebe o repúdio de alguns profissionais.

Os três profissionais serão doravante denominados por: “bibliotecário”, “contador” e “analista de TI”. Tais denominações baseiam-se na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) utilizada pela base de dados RAIS para classificação. A família ocupacional “profissionais da informação” contempla os títulos bibliotecário, documentalista e analista de informações. A CBO, ao descrever tal família, esclarece que o exercício dessas ocupações requer “bacharelado em Biblioteconomia e documentação”. Portanto, contempla-se uma família constituída por bibliotecários. A família ocupacional “contadores e afins” reúne os cargos de auditor, contador e perito contábil. Para a CBO, o exercício destas ocupações requer curso superior em Ciências Contábeis conferindo, de tal forma, a legalidade do exercício restrito aos contadores. Quanto aos “analistas de tecnologia da informação”, as ocupações contempladas na família são: analista de desenvolvimento de sistemas, analista de redes e de comunicação de dados, analista de sistemas de automação e analista de suporte computacional. A exigência da CBO para a família é que se tenha curso superior completo, em nível de bacharelado ou tecnologia. Tal descrição não expressa o nome de um curso específico.

A profissão de bibliotecários manifesta historicamente fortes características de profissionalização. Recentemente, revela uma fase de transição que fomenta a expansão do próprio espaço de atuação, reduzindo a atenção para o espaço de atuação tradicional. As profissões da informação foram estudadas, na sociologia das profissões, por Abbott (1988), Cronin (1993) e muitos outros pesquisadores da Ciência da Informação. No caso brasileiro, quando a CBO, em 2002, publicou sua nova estrutura classificatória, organizada por famílias ocupacionais, os bibliotecários foram incluídos na família “profissionais da informação”. Tal alteração provocou, de um lado, questionamentos e, de outro lado, a evidente intenção de assumir o nome da família ocupacional em detrimento do nome original: “bibliotecário”. Os bibliotecários buscam a expansão do espaço de trabalho, com foco no ramo empresarial. Embora já atuassem em empresas, situaram-se mais diretamente nas bibliotecas. Com a mudança da acessibilidade à informação, pretende-se que tal profissional ultrapasse a barreira física dos livros e se disponha a atuar em ambientes informacionais de organizações diversas, trabalhando com o registro tanto físico quanto eletrônico. Neste cenário, a presente pesquisa se propôs a observar como as escolas reagiram a essas tendências quanto à formação do novo perfil profissional idealmente projetado. Observando-se os efeitos sobre a identidade no

âmbito do grupo socioprofissional. Buscou-se, também, observar se as entidades de classe sustentam apenas o espaço de atuação nas bibliotecas, de forma regulamentada e legitimada, ou se protegem também os novos espaços de atuação.

A segunda profissão analisada é a dos contadores, que revela fortes características de profissionalização, tendo sido regulamentada. É fundamental lembrar que ela tem como instrumento principal a informação contábil. Com o advento das TICs, ocorreram mudanças na atuação profissional deste grupo, devido às demandas do mercado de trabalho, que acarretaram adequações à formação profissional. Os contadores buscam atuar como *controllers*, no intuito de ampliar os seus espaços de trabalho, uma vez que as TICs reduziram o trabalho a ser desenvolvido pelo profissional. Com a inserção da nota fiscal eletrônica (NF-e), do sistema público de escrituração digital (SPED) e da escrituração contábil digital (ECD), o profissional desenvolve uma atividade de análise a partir das informações fornecidas pelos sistemas computacionais. A profissão dos contadores foi estudada por Wilensky (1964) e Freidson (1983) na sociologia das profissões. Como profissão regulamentada e exercida há longo tempo, ela é tratada nos estudos sobre profissionalização.

A terceira profissão focalizada refere-se aos analistas de tecnologia da informação. Para estes profissionais, a regulamentação ainda está em tramitação. Foi um processo polêmico, porque muitos profissionais defendiam a desregulamentação como alternativa promissora ao futuro profissional. Os profissionais atuantes no mercado possuem diversas origens de formação e uma expressiva parcela defende o livre exercício da profissão. Os próprios cursos de formação passaram por várias mudanças de nomes, tendo como principal formador, em termos quantitativos, o curso de “sistemas de informação”. Como o projeto de lei aprovado é antigo, nele constam os nomes dos cursos de “processamento de dados” e “análise de sistemas”, já existentes. A CBO explicita que “para o exercício profissional dessas ocupações, requer-se curso superior completo, em nível de bacharelado ou tecnologia. Podem, também, obter formação específica por meio de cursos de qualificação, com carga horária entre duzentas e quatrocentas horas”. Outra questão fundamental é que os profissionais denominados “analistas de tecnologia da informação” não buscaram defender seu espaço de atuação. Dessa forma, outros profissionais, tais como “administradores” e “engenheiros”, buscam regulamentar o espaço ainda não jurisdicionado. Os analistas de TI já foram estudados, no âmbito da sociologia das profissões, por Marinho (1985), ao investigar a profissionalização e o credenciamento deste grupo.

O estudo comparado do processo de profissionalização destes três grupos insere-se na temática “Informação, Educação e Trabalho”, área da Ciência da Informação que, no Brasil, tem como principal fórum o GT6 do Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação, os Enancibs. Mas o tema ainda não foi suficientemente estudado, como o demonstram alguns trabalhos abaixo referenciados, tal como o demonstra a breve revisão de literatura apresentada abaixo, baseada na produção do GT6, publicada nos anais dos Enancibs.

A pesquisa de Rocha, Oliveira e Crivellari (2009), analisando os anais do GT6 de 2003 a 2008, evidenciou a carência de estudos na Ciência da Informação sobre “outras categorias profissionais, antigas ou emergentes, que lidam com a informação e fazem intersecção com o campo de atuação dos ‘profissionais da informação’, ou ‘bibliotecários’. As autoras observaram que são poucos os estudos sobre a atuação dos profissionais nas áreas de desenvolvimento de sistemas de informação, o que pode resultar, em parte, da realização de atividades de criação de bibliotecas virtuais ou gestão de documentos por profissionais da informática sem passar pela mediação do bibliotecário.

Eliel e Santos (2007), ao estudarem o desenvolvimento e a institucionalização da Ciência da Informação no Brasil, analisaram o grau de convergência entre a produção científica e os marcos regulatórios da área. Os autores evidenciam que as teses e dissertações registram convergência parcial com os marcos regulatórios da área. Sobre o GT6, perceberam que as pesquisas relacionadas à formação do bibliotecário constituem um universo bastante expressivo. Contudo, os autores consideram que o tema é amplo e aborda questões como sistema educacional em Ciência da Informação (graduação e pós-graduação), formação e desenvolvimento profissional (estatuto do bibliotecário), bibliotecário (atividade e atuação profissional, campo de trabalho e imagem do bibliotecário, competências e perfil profissional), associações e entidades de classes.

Nos anais do ENANCIB de 2008, foram identificados dois trabalhos (ROCHA, 2008; OLIVEIRA, 2008) que abordam o profissional egresso do curso de sistemas de informação. O primeiro destaca a competência informacional de formandos em sistemas de informação, buscando caracterizar a importância das fontes de informação digitais na elaboração de monografias, ressaltar a qualidade e relevância de tais fontes e identificar a competência informacional dos alunos neste contexto. O segundo evidencia as dificuldades de uma análise comparativa dos egressos do curso de sistemas de informação com os profissionais da informação.

Foram, ainda, identificados estudos referentes a outras profissões da informação, a saber: arquivistas (SOUSA e MEDLEG, 2003; BARTALO e LUNARDELLI, 2010; OLIVEIRA, 2010; MOURA *et al.*, 2011) e museólogos (GRAIPEL JUNIOR e CUNHA, 2008), evidenciando que o GT-6 tem expandido as discussões referentes aos campos profissionais pertencentes ao “núcleo duro” das formações em Ciência da Informação.

Nesta tese, a análise comparativa entre profissões propicia a oportunidade de pesquisar e relacionar duas profissões regulamentadas com uma profissão que busca se legitimar, tendo como base de análise a noção de profissionalização. Como pano de fundo, tem-se o chamado período “pós-fordista” e, como objeto de análise, a comparação entre as três profissões já mencionadas e seus respectivos processos de formação e de atuação no mundo do trabalho. A temática da formação é relevante, uma vez que as instituições de ensino têm propiciado adequações dos currículos no intuito de aproximá-los das necessidades da economia e da sociedade, o que se caracteriza como um desafio para os campos de atuação da Ciência da Informação e seu entorno.

Esta pesquisa proporciona a possibilidade de investigar campos profissionais que têm, no trabalho, intenso uso da informação e/ou das tecnologias da informação e comunicação (TIC), tais como bibliotecários, contadores e analistas de sistemas. Um estudo nesta perspectiva, analisando os atores sociais envolvidos no processo de formação – ou, mesmo, na relação educativa (CRIVELLARI, 2003) – é pioneiro na área e proporcionará novas oportunidades de investigação que possibilitem à Ciência da Informação contribuir com outras áreas de estudo, com base em investigações interdisciplinares.

Esta tese tem como objetivo geral: Analisar questões sobre o processo de profissionalização (CAMPOS e MACHADO, 2000) de grupos sócio-profissionais das profissões que trabalham com a informação, por meio de um estudo comparado entre bibliotecários, contadores e analistas de tecnologia da informação, sua atuação e formação no Brasil, durante o período pós-fordista (FERREIRA, 1997). Assume como pressuposto que as profissões regulamentadas há mais tempo apresentaram condições mais favoráveis de formação profissional, de reconhecimento social e de atuação profissional.

O primeiro objetivo específico visa: Caracterizar, historicamente, o processo de profissionalização dos bibliotecários, contadores e analistas de tecnologia da informação, considerando as seguintes perspectivas: formação, regulamentação, campos de atuação. Parte-se do pressuposto de que as variações nos processos históricos implicam em resultados diferenciados.

O segundo objetivo específico consiste em: Analisar, no processo de formação profissional dos grupos observados, as evidências de uma “relação educativa cooperativa” (BOYER e CAROLI, 1993; CRIVELLARI, 1998, 2003). O pressuposto deste objetivo é de que as profissões regulamentadas há mais tempo são mais cooperativas entre seus atores sociais, com implicações positivas na atuação profissional, conforme estão explicitadas no quarto objetivo.

O terceiro objetivo específico consiste em: Explicitar como a comunidade profissional atua no processo de profissionalização (GOODE, 1967; BOURDIEU, 1989). O pressuposto deste objetivo é de que as profissões regulamentadas há mais tempo, congrega uma comunidade profissional que propaga o sentido de identidade, compartilhamento de valores comuns, compromisso em produzir a próxima geração de profissionais, resultando em melhor reconhecimento social da profissão.

O quarto objetivo específico consiste em: Analisar os efeitos percebidos na atuação profissional – decorrentes ou não de uma relação educativa cooperativa. Para tanto, considera-se o pressuposto de que profissões regulamentadas há mais tempo e com maior envolvimento entre os seus atores sociais evidenciam condições mais favoráveis à manutenção e à qualidade do emprego, esta última traduzida principalmente em termos das variáveis: salário, carreira e estabilidade.

Ao investigar o fenômeno da profissionalização, optou-se pelo estudo comparado (SARTORI, 1994) de casos, evidenciando as semelhanças e diferenças entre eles. Além de usar o método comparado, esta tese se desenvolveu a partir de duas tradições ou estratégias de pesquisa em ciências sociais: uma abordagem histórico-qualitativa e outra quantitativa ou estatística, segundo Colino (2009). Esta pesquisa realiza o tratamento de dados quantitativos a partir das bases da RAIS e da PNAD e qualitativos a partir de dados coletados em entrevistas semi-estruturadas, além de utilizar dados documentais. Tal estrutura inspira-se na tendência da Ciência da Informação que tem explorado “um pluralismo metodológico, próprio das ciências sociais e de um campo interdisciplinar” (GONZÁLEZ DE GÓMEZ, 2001).

Esta tese contempla, após esta Introdução, no capítulo **2**, os fundamentos conceituais. Subdivide-se em quatro seções. A primeira seção estuda a profissionalização baseada no estabelecimento do controle ocupacional pelo diploma e/ou credencial, na estabilidade e a mobilidade profissional obtidas pelas profissões avançadas no processo de profissionalização. A segunda seção aborda a conjuntura econômica e política em que esta investigação se insere, focalizando-se a trajetória do fordismo e sua crise, o processo de reestruturação produtiva e a

crise de 2008. A terceira seção revela os elementos considerados para a análise do fenômeno, que são as noções de relação salarial e a relação educativa. A quarta seção discorre sobre a especificidade dos problemas observados no campo.

O capítulo 3 expõe os aspectos metodológicos que orientaram o desenvolvimento da pesquisa, abordando o levantamento sobre estudos comparados e teorias que suportam o levantamento e a interpretação dos dados coletados no trabalho de campo. O capítulo 4 contextualiza por meio de levantamento documental, as profissões focalizadas. O capítulo 5 discorre sobre a formação profissional e registra a relação entre os atores sociais, tendo em vista a ação cooperativa. O capítulo 6 evidencia os elementos que permitem caracterizar a ação da comunidade profissional no processo de profissionalização. O capítulo 7 retrata o cenário de atuação profissional, a partir de dados da RAIS e da PNAD. O capítulo 8 consolida as análises desenvolvidas, contendo direcionamentos para estudos futuros.

2. ELEMENTOS CONCEITUAIS

2.1 O fenômeno estudado: a profissionalização

Profissionalização é a ação de se profissionalizar; ou seja, dar à atividade o caráter de uma profissão, segundo Campos e Machado (2000). As atividades se profissionalizam à medida que se organizam, e estabelecem relações com o Estado e a sociedade. Os critérios enfatizados pelos autores para a possibilidade de profissionalização são: formação, carreira, estabilidade e progresso na atividade.

A profissionalização é um processo de construção social e ocorre em contextos socioeconômicos diversos. Resulta de construtos mentais, mas, sobretudo de lutas políticas e ideológicas. Depende do sistema social e das definições que esse sistema faz dos papéis sociais. No processo de profissionalização, a imagem social da categoria dos profissionais é construída moldando aspectos da organização e da prática profissional. Nesse movimento, ocorre também a assimilação do meio profissional pelas instituições que o representam (CAMPOS e MACHADO, 2000, p. 262 e 263).

Crivellari (2000, p. 261-262) mostra a diferença entre profissão e ocupação. A autora afirma que a ocupação consiste no conjunto articulado de funções, tarefas e operações incumbidas a um trabalhador que se destina à obtenção de produtos ou serviços. Já a profissão resulta de construções históricas, que procedem em cada época e local, e das relações sociais de produção predominantes. A profissão possui uma dimensão cognitiva, referente à detenção de saberes específicos, apenas acessíveis ao grupo profissional que os detém, materializada pelo diploma conferido aos egressos de um curso, o que lhes confere o principal fundamento do direito à autoridade, o capital simbólico. Tem também uma dimensão normativa e valorativa que definem o papel social e hierárquico no conjunto da sociedade. O papel normativo é desempenhado, fundamentalmente, pelo Estado, pelas associações profissionais e pelos sindicatos.

Outros elementos compõem a noção de “profissão”. Entre eles, vale ressaltar o valor simbólico perante a sociedade, aludido por Pierre Bourdieu (1998), que enfatiza as diferentes nuances que assume a profissão enquanto capital simbólico, inclusive aquelas advindas do nome da profissão. Nesta análise, o autor considera que não é o valor relativo do trabalho que determina o valor do nome, mas o valor institucionalizado do título. Na definição de poder simbólico, o autor afirma que este é um poder de construção da realidade, que tende a estabelecer uma ordem que expresse o sentido do mundo social, o qual contribui para a reprodução da ordem social, em que a integração lógica é a condição da integração moral.

Assim, o poder simbólico “é um poder que aquele que lhe está sujeito dá àquele que o exerce um crédito com que ele o credita” (BOURDIEU, 1998, p. 188).

Os agentes recorrem a estratégias práticas ou simbólicas tendo em mira maximizar o ganho simbólico da nomeação: por exemplo, podem renunciar às vantagens econômicas garantidas por um posto para ocuparem uma posição de menor retribuição, mas à qual está atribuído um nome prestigioso, ou orientarem-se para posições cuja designação é menos precisa, escapando assim aos efeitos da desvalorização simbólica, da mesma forma que, ao declararem a sua identidade pessoal, podem atribuir a si mesmos um nome que os engloba numa classe suficientemente vasta para comportar também agentes que ocupam uma posição superior a deles, como o mestreescola que se faz passar por “professor”. De modo mais geral, eles têm sempre a faculdade de escolher entre vários nomes e podem jogar com as indeterminações e os efeitos de imprecisão que estão ligados à pluralidade das perspectivas para tentarem escapar ao veredicto da taxionomia oficial (BOURDIEU, 1989, p. 148).

Em estudo histórico e muito referenciado por outros mais recentes no campo da sociologia das profissões, Wilensky (1964) destaca duas características básicas que distinguem a profissão de qualquer outra ocupação existente no mercado: a) a tarefa do profissional é técnica; ou seja, toda profissão baseia-se em um corpo de conhecimento sistemático ou doutrina, adquirido por meio de uma formação; b) o profissional é orientado por um conjunto de normas profissionais. O uso do termo “técnica” é revelador, por ele não dizer “científico”. Para o autor, uma profissão deve exigir rigorosos padrões de treinamento, bem como doutrinas bem codificadas e sistematizadas, que provem da base técnica para a prática. O conhecimento científico tem seu destaque no aprimoramento da base técnica, mas o sucesso maior de uma ou outra profissão depende do consenso social na legitimidade de uma ou outra forma de conhecimento. Na sociedade moderna, em que a ciência goza de prestígio, existe um movimento para aproximá-la, a fim de alcançar autoridade profissional.

O autor realizou um estudo comparado de 18 ocupações sobre o processo de profissionalização nos Estados Unidos, identificando uma sequência típica de cinco eventos cruciais rumo à profissionalização, denominados: “processo de profissionalização”: a) trabalho em ocupação integral; b) criação de escolas de treinamento; c) criação da associação profissional; d) regulamentação da profissão (importante medida para a proteção do território profissional e garantia de sua atuação profissional); e e) adoção de um código de ética (com regras para eliminar os não qualificados e sem escrúpulos, reduzir conflito interno, proteger clientes e enfatizar o ideal de serviço). A regulamentação legal, por sua vez, ainda segundo Wilensky (1964), apresenta dois componentes. O primeiro diz respeito à segurança do processo de trabalho e da atuação profissional e o segundo, à proteção da sociedade quanto à atuação do leigo.

Em estudo realizado no Brasil, Marinho (1986, p. 31) afirma que a “interferência do Estado no mercado profissional é da maior importância, pois é o poder do Estado que garantirá às profissões o exclusivo direito de usar ou avaliar certo conhecimento e especialidade”. A ação de regulamentação surge de uma reivindicação das associações profissionais, resultante das relações que estabelecem com o Estado e a sociedade, “quando pressionam por reconhecimento público e político”. Nesta mesma linha de raciocínio, seria possível dizer que o Poder Político é característica evidente de uma profissão bem sucedida, conforme afirma Collins (1979).

Ao desenvolver o estudo sobre as profissões e a intervenção do Estado, apoiado em Wilensky, Marinho (1986, p. 91) esclarece:

As profissões estão intimamente ligadas ao processo político formal, e questões relacionadas com a manutenção e a melhoria da posição profissional no mercado requerem contínua atividade política. Atividade esta que implica o relacionamento dos profissionais, via de regra representados por suas associações, com o Estado (MARINHO, 1986, p. 91).

Os resultados de Marinho (1986) revelam que o modelo dos “cinco eventos”, proposto por Wilensky, quando aplicado ao Brasil, tem resultados similares. Dessa forma, as associações profissionais tem precedido a regulamentação da profissão, mas elas surgem após a criação do primeiro curso de formação. Tal evidência constata que no Brasil existe uma conexão entre o Estado e as profissões, em que o Estado atua como credenciador da prática profissional, o que é menos percebido nos Estados Unidos. O autor destaca que:

No caso brasileiro, as políticas regulamentárias, que caracterizam a intervenção do Estado no mercado de trabalho mais amplo, foram elaboradas após a Revolução de 1930, sob a convicção de que a ele competia não só assumir a direção política e administrativa da nação, como também interferir na organização e procedimento da sociedade. [...] Com o “Estado Novo”, reforça-se a ideia de que as leis trabalhistas seriam leis de harmonia social (MARINHO, 1986, p. 97).

A intervenção estatal ocorre tanto na organização quanto nos procedimentos do exercício das profissões. Marinho (1986) identificou que as profissões regulamentadas no Brasil possuem, além dos sindicatos, um órgão disciplinador e um julgador. As associações, de caráter civil, são independentes do Estado, enquanto os sindicatos e os conselhos regionais e federal estão vinculados ao Ministério do Trabalho, constituindo-se em veículo de controle estatal. Ao analisar o “formato político” do Estado brasileiro, o autor afirma a importância do credenciamento profissional, coordenado pelo Estado.

O sistema consiste em uma estrutura hierárquica, que funciona como extensão da burocracia estatal. Ou seja, um sistema pelo qual as estruturas estatais, através de mecanismos de sanções e incentivos, procuram controlar a conduta dos grupos sociais de acordo com os próprios interesses do Estado (MARINHO, 1986, p. 103).

O estudo de Wilensky (1964) revelou que os contadores demonstraram sinais de uma profissão estabelecida e os bibliotecários demonstraram estar em processo de profissionalização de acordo com as etapas definidas pelo estudo. Marinho (1986) realizou uma pesquisa no Brasil sobre dez profissões ou ocupações, conforme já esclarecido, tendo como base o trabalho de Wilensky (1964). Concluiu que os analistas de sistemas estavam em processo de profissionalização, faltando a estes a regulamentação profissional e a adoção do código de ética.

Muitos estudos sobre as profissões vêm da tradição weberiana. Para esta corrente, o credenciamento profissional é um pressuposto da dominação burocrática, analisada por Weber (1999), aplicada ao funcionalismo moderno. Para tal, é necessário que existam *competências* oficiais fixas, ordenadas mediante regras, a saber: leis ou regulamentos administrativos. Para o autor, o tipo ideal de burocracia compreende três princípios que regem as *competências* oficiais:

1) Existe uma distribuição fixa das atividades regularmente necessárias para realizar os fins do complexo burocraticamente dominado, como deveres oficiais; 2) os poderes de mando, necessários para cumprir estes deveres, estão também fixamente distribuídos, e os meios coativos (físicos, sacros ou outro) que eventualmente podem empregar estão também fixamente delimitados por regras; 3) para o cumprimento regular e contínuo dos deveres assim distribuídos e o exercício dos direitos correspondentes criam-se providências planejadas, contratando pessoas com qualificação regulamentada de forma geral (WEBER, 1999, p. 198).

Outro princípio do funcionalismo moderno considera a hierarquia de cargos e a sequência de instâncias, que determinam um sistema fixamente regulamentado de mando e subordinação das autoridades. A exposição de Weber (1999) quanto aos princípios do funcionalismo moderno destaca que a administração moderna baseia-se em documentos e contempla atividade oficial especializada que requer uma instrução na matéria e o emprego da plena força de trabalho do funcionário. O último princípio explicitado pelo autor diz respeito à administração dos funcionários, que é realizada de acordo com regras gerais que podem ser aprendidas. As posições interna e externa dos funcionários têm para Weber as seguintes consequências: cargo é *profissão*; e a posição pessoal do funcionário supõe estima social *estamental*, nomeação por uma instância superior, vitaliciedade do cargo, remuneração em forma de salário fixo, carreira. Estas “consequências” são mais amplamente expostas a seguir.

A partir da noção de “tipo ideal” de organização burocrática, tem-se que o “cargo” é identificado como *profissão*, cuja ocupação exige uma formação fixamente prescrita, que requer o emprego da plena força de trabalho por um período prolongado e em exames específicos prescritos como pressupostos de nomeação. Portanto, para o cumprimento regular

e contínuo dos deveres e para o exercício dos direitos correspondentes a estes cargos, contratam-se pessoas de qualificação regulamentada. Subentende-se que a burocracia aspira “ao desenvolvimento de uma espécie de ‘direito ao cargo’, mediante a criação de um procedimento disciplinar ordenado” (WEBER, 1999, p. 232).

Quanto à estima social do cargo, a posição social está garantida por prescrições referentes à ordem hierárquica. Weber (1999, p. 201) afirma que a influência dos certificados de formação, “cuja posse costuma estar vinculada à qualificação para exercer um cargo, aumenta, como é natural, a importância do elemento ‘estamental’¹ na posição social dos funcionários”. O efeito sobre a forma da educação e formação é um componente importante do processo de dominação burocrática racional, fortemente fomentado pelo prestígio social dos atestados de formação adquiridos pelo exame especial, transformados em vantagens competitivas. A posse do diploma admite o cidadão ao círculo do “código de honra”, expresso por Weber (1999, p. 231):

Remuneração “adequada” no nível social em vez do salário de acordo com o rendimento, à ascensão e aposentadoria asseguradas, sobretudo, porém, à monopolização das posições social e economicamente vantajosas em favor dos aspirantes ao diploma. Se ouvimos em todas as áreas o clamor pela introdução de cursos e exames especiais regulamentados, a causa disto, não é, naturalmente, uma repentina “sede de sabedoria”, mas sim a vontade de limitar a oferta de cargos e de monopolizá-los em favor dos possuidores de atestado de formação.

De toda forma, a ideia de “democracia” é também segundo Weber, um tanto ambígua no que se refere ao “exame especial”. De um lado, este exame parece significar a seleção dos mais qualificados – de todas as camadas sociais – para o cargo em evidência, diferentemente da situação da “dominação de *honoratiores*”, quando a origem de classe social é que determinaria o perfil adequado ao cargo. De outro lado, teme-se “que o exame e o certificado de formação levem ao surgimento de uma ‘casta’ privilegiada, e por isso os combates” (WEBER, 1999, p. 231) Nasce daí o termo “profissionalismo”, forma pejorativa de tratar a questão da profissionalização. Vale lembrar, entretanto, que a prática da seleção a postos de trabalho ou de honra não nasceu com a burocracia moderna.

Antes de concluir esta subseção, merece ainda destaque em referência à “posição pessoal do funcionário” a definição de Weber (1999, p. 204) sobre a “carreira”, identificada como um processo por meio do qual “o funcionário, de acordo com a ordem hierárquica das

¹ Segundo Weber, os *estamentos*, em contraste com as classes, determinadas por fatores puramente econômicos, são, em regra, comunidades, cuja “situação estamental” está condicionada por uma específica avaliação social, positiva ou negativa, da *honra*, vinculada a determinada qualidade comum a muitas pessoas (cf. WEBER, 1999, p.180).

autoridades, percorre uma carreira, dos cargos inferiores, menos importantes e menos bem pagos até os superiores”. Em média, aspira-se a uma fixação relativamente mecânica das condições de ascensão, se não nos próprios cargos, pelo menos nos níveis salariais, segundo o tempo de serviço.

Retomando os estudos sobre a análise sistemática das profissões, Freidson (1996) destaca quatro componentes e salienta que é variável o grau de plena conformidade a essa forma, levando em consideração: a) o tipo de Estado e o conteúdo de suas políticas; b) a composição e a organização da profissão; c) as ideologias esposadas e defendidas por Estado, profissão, público, capital privado e outras partes interessadas; e d) o corpo particular de conhecimento e qualificação de uma disciplina, sua autoridade científica, moral ou cultural e as instituições em que é praticada.

- Uma ocupação que empregue um corpo especializado de conhecimentos e qualificações, e que seja desempenhada para a subsistência em um mercado de trabalho formal, gozando de status oficial e público relativamente alto e considerada não só de caráter criterioso, como fundamentada em conceitos e teorias abstratos;
- Jurisdição sobre um corpo especializado de conhecimentos e qualificações em uma divisão do trabalho específica, organizada e controlada pelas ocupações participantes;
- Controle ocupacional da prática desse corpo de conhecimentos e qualificações no mercado de trabalho (seja uma universidade ou uma empresa), por meio de uma reserva que exija que apenas os membros adequadamente credenciados possam executar as tarefas sobre as quais tem jurisdição e também supervisionar e avaliar seu desempenho. Estes últimos servem como a classe administrativa da profissão.
- A credencial utilizada para amparar sua reserva de mercado de trabalho é criada por um programa de treinamento que se desenrola fora do mercado de trabalho, em escolas associadas a universidades. O currículo de ensino é estabelecido, controlado e transmitido por membros da profissão que agem como corpo docente em tempo integral, atuando pouco ou nada no mercado de trabalho cotidiano. O corpo docente serve como classe cognitiva da profissão

A discussão sobre a profissionalização encerra uma tensão entre os autores que a defendem e estudam e aqueles adeptos da noção de profissionalismo. Freidson (1996) é um dos autores que transmitem tal tensão. Para ele, profissionalismo pode ser definido como uma ideologia que apoia os trabalhadores munidos de conhecimento no uso de recursos para controlar seu próprio trabalho, proporcionando aptidão para criar e aplicar aos assuntos humanos o discurso, a disciplina ou o campo particular sobre os quais tem jurisdição. Entretanto, Bonelli (1998) expressa que Freidson revela uma crítica à abordagem funcionalista, mas defende as profissões em três argumentos:

- a) Que o princípio ocupacional é um limite ao poder administrativo, introduzindo o pluralismo nas organizações burocráticas;
- b) Que é um contraponto ao trabalho alienado, já que envolve e compromete o profissional com as atividades que desempenha;

- c) Que o sistema de credenciais traz alguma proteção contra a incompetência, embora precise ser eficazmente implementado (seu fim não representa uma proteção melhor para o cliente).

Larson (1977) apud Barbosa (1993, p. 9) define *profissionalismo* como “um projeto coletivo de mobilidade social articulado em torno de um determinado tipo de conhecimento, cujo monopólio permite controlar um mercado definido”. Para ela, trata-se de um processo que busca um duplo privilégio exclusivo: da *expertise* do mercado e do *status* no sistema de estratificação. Barbosa (1993, p. 27), ao discutir o caráter conflituoso da formação dos grupos profissionais, salienta que seria importante “entender as relações entre as representações do modelo de profissionalização e as representações do próprio grupo, bem como as representações que o grupo tem do campo profissional como um todo, de suas hierarquias”. Para a autora, “o modelo de profissão ou a ideologia do profissionalismo é uma arma poderosa, um componente do capital de que dispõe um grupo para situar-se no campo profissional”. Assim, a organização do campo, ou seja, da correlação de forças sociais, é que define o modo possível de profissionalização, sendo variável para os diversos grupos, por proporcionar destaques em determinados períodos. A autora indica que para o estudo desta temática há de se ter um modo de percepção legítimo: “não se poder fazer uma ciência das classificações sem se fazer uma ciência da luta dessas classificações” (BOURDIEU, 1989, p. 149).

Diniz (2001, p. 87) afirma que as profissões no Brasil exibem uma sequência de eventos associados ao desenvolvimento das profissões. Ela confirma o modelo de Wilensky (1964) com sua aplicação no Brasil. Para a autora, a definição do termo “profissão” contempla: a existência de um corpo de conhecimento suficientemente abstrato e complexo para requerer um aprendizado formal prolongado; uma cultura profissional sustentada por associações profissionais; uma orientação para as necessidades da clientela; e um código de ética. Na síntese da autora, a sequência que propicia o desenvolvimento das profissões se estabelece da seguinte maneira:

- a) criam-se, em primeiro lugar, escolas profissionais; b) em seguida, surgem associações profissionais que procuram garantir para seus membros, através da mobilização do apoio do Estado, vantagens e privilégios ocupacionais com base nas credenciais educacionais; c) o Estado cria para os profissionais “reservas de mercado” na burocracia pública, isto é, posições e cargos reservados aos diplomados pelas escolas profissionais; d) as associações mobilizam-se para ampliar a “reserva” e, com o apoio do Estado, excluir o mercado de trabalho e de serviços os não-qualificados; e) o estado regulamenta as profissões, criando monopólios; f) conquistado o monopólio da prestação de serviços, as profissões tentam criar “escassez” pela restrição do acesso às credenciais acadêmicas, isto é, pelo controle da “produção de produtores” (DINIZ, 2001, p. 87).

Diniz (2001) evidencia a situação das profissões que registram privilégio exclusivo sem autonomia. Elas buscam as dimensões estruturais e não têm a função de garantir a assimetria da *expertise*; ou seja, a autonomia profissional nas relações profissional/cliente. Tal fato ocorre porque profissões regulamentadas e de nível superior, tais como “contabilidade, administração, serviço social, biblioteconomia e engenharia”, apresentam uma condição subordinada ao empregador, ao invés de uma relação profissional/cliente. Neste caso, tais profissões não têm autonomia e poder de autoregulação, como os médicos e os advogados. Além disso, as associações profissionais perderam a autonomia para regular os negócios internos e externos das respectivas comunidades profissionais, porque os conselhos federal e regionais é que exercem tal função.

Tais profissões têm uma condição subordinada, também retratada pelo assalariamento e pela sujeição a controles, sendo conhecidas como profissões que surgiram burocratizadas, conforme Diniz (2001). Para a autora, a base do corpo de conhecimento de muitas profissões é artificial, por ser “formada de uma mistura de sistemas teóricos tomados de empréstimo de outras disciplinas distintas” e, ainda, “por ter uma relação estrutural tênue com a divisão social do trabalho”. Com base neste segundo argumento, a profissão não tem um campo de atividade claramente definido na esfera ocupacional. A partir dos argumentos tratados, a autora expõe que o anseio de tais profissões pelo processo de profissionalização é uma busca pelo *status* profissional, que se configura com o estabelecimento social de uma posição privilegiada nas estruturas mais amplas de desigualdade social.

Diniz (2001, p. 160) ao analisar Collins (1979), conclui que as profissões são grupos de *status* que se organizam como comunidades associativas, “com suas convenções, culturas ocupacionais particulares, símbolos e rituais coletivos que infundem e fortalecem nos membros a consciência de uma identidade compartilhada e distinta das de outros grupos”. Assim, as profissões reivindicam estima social e privilégio exclusivo de atuação profissional, via credenciais educacionais. A autora complementa que “o corpo de conhecimento formal criado, transformado e transmitido pelas escolas profissionais funciona como uma prestigiosa base ideológica para legitimação das vantagens e privilégios ocupacionais”, garantindo o *status* de honra ocupacional reivindicado pelas profissões.

Para Goode (1967), o que caracteriza toda profissão é o fato de ela ter uma comunidade. Para o autor, esta é a aspiração de toda ocupação que pretenda se profissionalizar. Os oito pontos que caracterizam a comunidade são:

1) seus membros estão ligados por um sentido de identidade; 2) uma vez nela, poucos a deixam, sendo um *status* terminal para a maioria; 3) seus membros partilham valores comuns; 4) as definições de papéis de membros e não-membros são objeto de acordo e são as mesmas para todos os membros; 5) nas áreas de ação comum há uma linguagem comum, que é compreendida apenas parcialmente pelos de fora; 6) a comunidade tem poder sobre seus membros; 7) seus limites são razoavelmente claros, apesar de serem sociais e não físicos ou geográficos; 8) apesar de não produzir a próxima geração biologicamente, ela o faz socialmente pelo controle sobre a seleção de professores e pelos processos de formação ela socializa seus recrutas (GOODE, 1967, p. 194)

Tais pontos que caracterizam a comunidade são percebidos nos estudos de Bourdieu (1998), ao definir o *esprit de corps* e o interesse pela participação em associações profissionais. O espírito de corpo “é a condição de constituição do capital social, esse recurso de posse coletiva que permite a cada um dos membros de um grupo integrado, de participar do capital individualmente possuído por todos os outros” (BOURDIEU, 1989 apud CRIVELLARI, 1998).

Dubar (2005) demonstra que o modelo oficial, que valoriza a função e a identifica com *status*, apresenta comunidades transversais em relação à empresa e estrutura as identidades profissionais. Tal comunidade pode ser retratada pelas associações profissionais ou uniões sindicais de ofício. Diniz (2001) afirma que as profissões bem sucedidas têm um projeto de fechamento com base em credenciais educacionais e de controle das condições de seu mercado. Para tanto, códigos de ética, escolas e associações profissionais são recursos importantes da estratégia geral. É a comunidade que estabelece o controle ocupacional. Child e Fulk (1982) registram quatro fatores para a análise do controle ocupacional: a) restrição de acesso à base de conhecimento dos profissionais, b) contexto de emprego profissional: poder e autoridade na relação cliente-profissional; c) relacionamentos entre a profissão e; d) relacionamentos entre as agências ou instituições governamentais.

A luta pelo poder de divisão – ou seja, a possibilidade de definir espaços que sejam legitimados e identificados nas representações mentais – é abordada por Bourdieu (1998). Essa definição de espaços sociais é exemplificada pela luta, inclusive, no espaço científico. O autor sustenta que os defensores da identidade dominada aceitam os princípios de identificação de que a sua identidade é produto. É assim que se estabelece a busca por critérios objetivos de identidade regional ou étnica, que são objeto de representações mentais; ou seja, de atos de percepção e de apreciação (dialeto), de conhecimento e de reconhecimento e de representações atribuídas a coisas/objetos (emblemas, insígnias) ou atos.

Ocorre, assim, a manipulação simbólica para determinar a representação mental das propriedades e dos portadores. Portanto, o que está em questão é a luta por impor a visão do mundo social com as divisões efetuadas – fazer e desfazer os grupos – e realizar o sentido e o consenso sobre o sentido. Dessa forma, a comunidade é construída com uma visão única de sua identidade e idêntica à de sua unidade, fruto da imposição de percepções e de categorias de percepção que explicam o lugar determinante de objetivar e oficializar a nomeação pública. Portanto, ao analisar um grupo, a fim de evitar ser iludido pelos efeitos do trabalho de naturalização, é preciso reconstruir o trabalho histórico de que são produto as divisões sociais e a visão social dessas divisões (BOURDIEU, 1998).

O fenômeno do regionalismo, para Bourdieu (1998), é um caso particular das lutas simbólicas, em que se questiona a conservação ou transformação das relações das forças simbólicas. O autor considera que tal luta pode ser compreendida como conservação ou transformação das leis de formação de preços materiais ou simbólicos e que os critérios de avaliação legítima podem comprometer o valor da pessoa enquanto reduzida socialmente à sua identidade social.

2.1.1 Controle ocupacional pelo diploma e/ou credencial

Freidson (1998) afirma que a profissão é um exercício de poder, regido por um sistema de credenciamento. O exercício de poder é sustentado pela educação formal, pelo credenciamento, gerando conflitos internos. As profissões se distinguem pelo domínio de um conjunto de saberes específicos, socialmente valorizados. A discussão referente ao credenciamento e à profissionalização é caracterizada por Freidson (1996) com base em dois tipos: a) ocupacional – credenciais são emitidas para os membros individuais de um tipo particular de atividade ocupacional de trabalho – licenças, graus, diplomas; e b) institucional – credenciais especiais são emitidas para as instituições que organizam a produção de um tipo particular de serviço. O credenciamento ocupacional é capaz de limitar a oferta de profissionais qualificados e o institucional, de controlar o mercado. É o sistema de credenciamento institucional que estabelece a ponte entre o mercado e o sistema educacional. É por meio das instituições de ensino superior que ocorre tanto o credenciamento da instituição como a produção de uma estrutura obrigatória de emprego credencializado para os trabalhadores profissionais.

Sobre esta temática, também existem tensões quanto à forma de perceber o sistema de credenciamento, tratado por vários estudiosos como “credencialismo”. Freidson (1998, p. 202) ressalta que a questão não é saber se o credencialismo como tal é necessário, mas, antes, se o sistema de credenciais “é necessário para a escolha de um tipo específico de conhecimento e competência. Evidentemente, podem ser rejeitadas formas não confiáveis e inválidas de emitir credenciais, mas não o controle em si”. Para o autor, o que pode ser razoavelmente criticado não é o fato de considerar a seletividade e exclusividade, mas sim, a questão de saber se as bases para a exclusão são justas ou legítimas. O autor considera que as diferentes formas de emitir credenciais proporcionam acentuadas distinções nas carreiras e nas condições de trabalho dos diversos profissionais.

A combinação entre o treinamento no conhecimento formal e o credenciamento que garante às profissões um acesso exclusivo às suas posições no mercado de trabalho. É esse controle rigoroso que sustenta o poder e os privilégios profissionais. O sistema de credenciamento apoia-se num tripé em que as universidades, as associações e o Estado se aliam para garanti-lo. Os profissionais estabelecem e sustentam lugares no mercado de trabalho diferenciados em praticantes, administradores e intelectuais. Essa é uma característica central das profissões, que lhes garante o poder nas áreas em que esse pode ser exercido. As profissões têm seus representantes em instâncias governamentais e em comitês assessores, influenciando decisões. Os administradores condicionam como e onde os praticantes podem exercer poder nos locais de trabalho, mas produzem o conhecimento abstrato e formal que dá a autoridade científica da profissão e forma a base para as regras organizacionais e para as decisões de trabalho dos praticantes individuais. Essa divisão interna das profissões gera uma tensão no relacionamento entre seus distintos segmentos (BONELLI, 1998).

Diniz (2001) expõe o outro lado da tensão ao afirmar que a emissão de credenciais é a forma típica de fechamento social exclusionário. A autora expressa que por meio do credencialismo os profissionais tentam monopolizar mercados de serviços e privilégios na hierarquia ocupacional. Mas, ao focar a emissão de credenciais institucionais – ou seja, quanto ao credenciamento acadêmico – ela revela que se deve importar é com o que as escolas ensinam e se o aprendizado *on the job*, utilizado nas demais ocupações, seria mais efetivo para a *expertise* profissional.

Cada profissão mantém o domínio e o controle do vínculo estabelecido entre o grupo profissional e a área de conhecimento, fator denominado “jurisdição”. Freidson (1998) afirma que o controle pressupõe uma bem sucedida organização política capaz de obter o poder de negociar e de estabelecer jurisdições favoráveis em uma divisão organizada do trabalho, a fim de controlar o mercado de trabalho.

Abbott (1988) apud Cunha e Crivellari (2004) e também Paiva e Melo (2008) afirmam que as profissões são como um sistema, no qual nenhuma se desenvolve isoladamente, mas

cada uma influencia e é influenciada pelas demais. Para Abbott (1988) apud Barbosa (1993), a jurisdição é o laço que se estabelece entre o grupo profissional e a área de conhecimento sob seu controle, sendo um vínculo conceitual mais social que técnico dentro do sistema profissional. Essa jurisdição só pode ser ocupada por uma profissão, sendo exclusiva, conforme interpreta Penido (2002). O controle pode ser perdido em função de forças externas e internas que agem sobre a profissão. Contudo, estas devem ser dominadas para mantê-lo. Freidson (1996) enfatiza que as profissões negociam limites jurisdicionais entre si. O autor ressalta ainda que o grau de hierarquia e a estabilidade variam ao longo do tempo.

A dimensão cognitiva é o elemento fundamental para a organização dos grupos profissionais. A universidade é uma das principais comunidades profissionais, pois, como organização burocrática, ela cuida do estabelecimento de regras e de normas de organização. Dessa forma, os membros participantes delimitam suas estratégias de ação e interação intra e extracampo profissional. Considera-se que o ensino expande a jurisdição da profissão. Venuto (1998) destaca que a padronização do conhecimento foi utilizada pelos grupos profissionais como recurso para legitimar a autoridade profissional na sociedade.

Larson (1977) acredita que o conteúdo do conhecimento profissional define o sucesso de um grupo no processo de monopolização de áreas de atuação no mercado – ou seja, a necessidade que o mercado tem da profissão. Assim, o tipo de conhecimento reivindicado é a base que fundamenta a posição que os diferentes grupos profissionais vão ocupar no mercado, apresentando sua posição nas relações de poder. Venuto (1998) expressa que a credencial educacional labora como um recurso de poder, por ser uma moeda cultural socialmente valorizada, o que facilita o acesso a posições mais privilegiadas no espaço social. Freidson (1996) afirma que a formalização da educação profissional foi um recurso dos profissionais para aumentar o prestígio das profissões e reduzir a oferta de praticantes; ou seja, uma forma de controle.

Rodrigues (2006) aborda o crescimento, a diversificação e a difusão da profissionalização no Brasil e em Portugal. A autora analisa que a expansão do ensino superior impactou o crescimento das profissões. O crescimento do número de profissionais no interior de cada profissão promove a modificação da composição interna dos grupos (com novas segmentações internas) e o modo como as profissões se relacionam e se integram ao mercado de trabalho (condições de exercício profissional, natureza dos trabalhos desenvolvidos, condições de remuneração, inserção e percursos profissionais – carreiras).

A autora aborda que esse crescimento aponta para a erosão do fenômeno das profissões e para a tendência de desprofissionalização. Rodrigues (2006) trata com ressalva tal tema, pois reconhece que em todos os grupos profissionais coexistem profissionais bem remunerados e com posições de poder e prestígio com profissionais de baixa remuneração e ocupados em funções menos prestigiadas. Já Cunha (2006, p. 141) argumenta que o sistema das profissões passa por uma reorganização, em que são introduzidas “novas formas de gestão do trabalho e de socialização, valorizando as atividades em grupo, a interdisciplinaridade e o aprender contínuo”.

Freidson (1998, p. 175) demonstra que, embora todas as profissões tenham cedido, durante anos, o controle sobre certas áreas de trabalho a antigos competidores ou subordinados, “não há tendência perceptível no sentido de um contínuo decréscimo da jurisdição”. Para o autor, o *profissionalismo* “está renascendo numa forma hierárquica em que os profissionais comuns ficam sujeitos ao controle de elites profissionais que continuam a exercer a considerável autoridade técnica, administrativa e cultural que as profissões tiveram no passado” (FREIDSON, 1998, p. 42).

A difusão dos valores da profissionalização (competência, qualidade dos serviços e conhecimento formal), para Rodrigues (2006), muda as relações dos grupos ocupacionais com as instituições de ensino e, conseqüentemente, com o mercado de trabalho. Dessa forma, as instituições de ensino ficam comprometidas quanto à autonomia e independência, submetendo-se a lógicas exclusivamente profissionais referentes ao número de alunos que ingressam e ao conteúdo de ensino. Rodrigues (2006) ressalta ainda que as instituições de representação profissional (associações, ordens ou conselhos de fiscalização) devem ter o controle de acesso e de exercício da profissão por meio da definição de: conteúdos profissionais, competências de formação e manutenção e reforço da autonomia profissional. Para tanto, as representações profissionais devem promover os valores de orientação a partir de códigos de ética e de conduta profissional.

Para Venuto (1998, p. 92), a criação do campo profissional moderno “é resultado da luta entre os diversos tipos de profissionais pela delimitação de uma área específica na divisão social do trabalho e pelo estabelecimento de seu próprio controle sobre esta área”. Larson (1977) identifica que no momento da concepção do campo profissional existem dois espaços que disputam o direito de estabelecer os princípios legítimos de organização do campo, sendo eles os profissionais de elite e os chamados “profissionais práticos”. Estes, desde a Idade

Média, estavam organizados em guildas de ofício e focados nas clientelas mais populares. Os profissionais de elite se posicionaram para a realização dos serviços especializados.

Bonelli (1993), ao analisar o trabalho de Abbott (1988), mostra que o autor estudou a competição inter e intraprofissional tomando como parâmetro as conquistas e as perdas de jurisdições legais. Neste estudo foram focalizadas três áreas: a) universo da informação; b) advogados; e c) aconselhamento pessoal, psiquiatria e psicoterapia. As profissões relacionadas ao universo da informação foram divididas em: qualitativas – biblioteconomia e jornalismo; e quantitativas – contabilidade, administração, engenharia, economia, marketing/publicidade, pesquisa de opinião, computação.

Cunha e Crivellari (2004) abordam a visão de Cronin, Stiffler e Day (1993) para interpretar a questão do espaço ocupado: *heartland* (núcleo central da profissão), *hinterland* (periferia da profissão) e *horizon* (margens da profissão). Considerando que os novos espaços da profissão surgem no *hinterland* (em que o profissional é mais especializado por sua *expertise*), é neste espaço que surgirão as novas lutas de poder profissional, de influência e de legitimidade para formar novas jurisdições. Para Cunha e Crivellari (2004), a força e o sucesso de uma profissão têm legitimidade quando existe delimitação clara de seu campo de competência, pela delimitação de um espaço próprio de ação, tendo em vista a interação com outras profissões. Caso os limites não sejam claramente definidos, profissionais de outras áreas tendem a invadir o campo jurisdicional, criando a disputa por espaço.

Para Diniz (2001), as dimensões cognitiva (corpo de conhecimento) e normativa (regulamentação) tendem a representar as profissões como produto exclusivo de uma divisão do trabalho crescentemente orientada pela racionalidade científica. Dessa forma, a posição privilegiada dos profissionais na estrutura social advém da complexidade dos saberes especializados que dominam e da importância do conhecimento para a solução dos principais problemas integrativos da sociedade. As instituições de ensino superior representam o lócus privilegiado do desenvolvimento e do aprendizado, tendo como critérios meritocráticos para a sociedade as credenciais acadêmicas e o valor de mercado dos diplomas.

O corpo docente atua como classe cognitiva da profissão que estabelece, controla e transmite o currículo de ensino. A ação de controlar e de estabelecer o currículo de ensino é vista por Freidson (1996) como uma oportunidade de atuação dos membros da profissão como docentes. Dessa forma, a credencial utilizada para amparar a reserva de mercado de trabalho é criada por um programa de treinamento que se desenrola fora do mercado de trabalho, em escolas associadas a universidades. Marinho (1985) chama atenção para o fato de

que uma das primeiras ações para a profissionalização no Brasil prende-se à criação do curso de formação, surgindo antes mesmo das associações profissionais e da regulamentação pelo Estado.

Dubar (2005) discute que a questão da qualificação tem como agentes o assalariado, o empregador e o estado. O empregador busca um ajuste viável entre a redução dos custos de produção e a sobrevivência da empresa. Para tanto, busca dispor de uma mão de obra com as qualidades requeridas para a melhor produção ao menor custo possível. Inversamente, os assalariados procuram valorizar ao máximo sua força de trabalho e minimizar a dependência. Para tanto, buscam pela via da interlocução com o Estado, garantir, valorizar ou aumentar o valor do diploma escolar e da competência profissional. O Estado pode pressionar os empregadores a participarem da formação de seus assalariados e a reconhecerem os diplomas escolares por ele emitidos. A solução apontada pelo autor é a construção de espaços comuns de racionalidade.

Para que as negociações cheguem a compromissos que codifiquem a um só tempo as exigências requeridas pelos empregadores e as qualidades adquiridas pelos assalariados e que sejam legitimados pelo Estado, é preciso que os parceiros consigam constituir espaços comuns de racionalidade a partir de lógicas diferentes. É necessário, portanto, que eles partilhem um processo conjunto de socialização, implicando uma ação comum (o processo de trabalho), representações comuns (um modelo de competência) e interações positivas. O âmbito deste processo pode ser: o grupo de trabalho, a empresa, a função, o ramo profissional ou a disciplina. Os atores pertinentes não são os mesmos em cada caso, mas o que está em jogo é sempre a construção conjunta da profissionalidade dos indivíduos, implicando a articulação de três processos: o processo de formação inicial e contínua das competências por meio da articulação das diversas fontes destas: saberes formalizados, habilidade, experiência; o processo de construção e de evolução dos empregos e de sua codificação nos sistemas de emprego; o processo de reconhecimento das competências, resultado do movimento das relações profissionais (DUBAR, 2005, p. 213).

Já o sindicato é um ator social que representa o empregado. Referente à relação com a formação profissional, o papel dos sindicatos é observado em três domínios de intervenção, a saber: “a) na definição de políticas públicas consagradas ao emprego e à formação; b) na definição e na gestão dos sistemas de formação profissional inicial, sob o estatuto escolar e por aprendizagem; c) na formação profissional continuada que se endereça aos assalariados que possuem emprego” (JOBERT, 2007, p. 145). A autora analisou a atuação dos sindicatos quanto à formação profissional na Europa. Percebeu que diferentes países expressam um envolvimento forte dos sindicatos na definição das políticas públicas nacionais de emprego e de formação. Tal atuação é estimulada pela política comunitária, da “lógica neocorporativista

de participação dos representantes dos meios socioeconômicos nas decisões políticas” (JOBERT, 2007, p. 166).

A negociação da qualificação profissional é analisada por Fidalgo (2007), que esboça as formas de gestão paritária tripartite e multipartite como possibilidade efetiva de participação da sociedade civil no desenvolvimento da política pública de educação profissional. No modelo tripartite, os rumos da educação profissional seriam definidos pelos interesses das três representações: do Estado; do empresariado; e dos trabalhadores. O modelo multipartite envolveria outras formas de participação da sociedade civil, que representariam, por exemplo, o mercado de trabalho informal, por meio de associações comunitárias, cooperativas de consumo ou de produção e organizações não governamentais, entre outras.

Em relação ao modelo multipartite, Fidalgo (2007) revela que um de seus riscos refere-se à tendência de sobrevalorizar a participação dos segmentos desorganizados ou daqueles que são representados pelas organizações não governamentais e associações. O autor considera que nem sempre estes são portadores de propostas sociais que atendam ao conjunto da população, além de terem menos acúmulo de experiências de confronto com os interesses dominantes. Contudo, é necessário considerar como o modelo tripartite pode atender às necessidades daqueles setores sociais excluídos do mercado de trabalho.

Larson (1977) afirma que no âmbito das profissões encontram-se dois grupos principais: o dos profissionais práticos; e o dos profissionais de elite. As instituições de ensino superior representam os profissionais de elite, as quais, transformadas em centros de produção cognitiva, tornam-se as principais instituições de padronização, treinamento e socialização profissional. Para Barbosa (1993), a forma de estruturação do conhecimento e de sua relação com as outras instâncias transformou o saber na posse de uma qualificação qualquer em uma propriedade tipicamente moderna. Barbosa (1993) entende que Freidson (1996) define as profissões pelo fato de seus membros serem submetidos, em graus variados, à educação superior e ao conhecimento formal que ela transmite, sendo a educação o pré-requisito para o emprego em determinadas posições. A restrição habilita um sistema de credenciamento que funciona como mecanismo de exclusão e confirma que o sistema de produção de credenciais é o elemento central para a análise das condições institucionais que permite às profissões exercer o poder.

Dessa forma, as instituições ligadas ao ensino superior passaram a configurar os centros legítimos de produção de produtores e de monopólios da negociação da expertise superior. Ela tem o poder de criar internamente as regras de funcionamento da profissão e do

mercado. Para Freidson (1996), as universidades garantem aos profissionais o suporte financeiro que lhes permite sobreviver sem negociar no mercado. Assim, validam e divulgam a crença de que as profissões contribuem diretamente para o bem estar do público, na medida em que melhora a capacidade de uma profissão em justificar, adaptar e expandir sua jurisdição diante da competição com outras ocupações.

Souza (2000) analisou o trabalho de Bourdieu (1998) a respeito da temática da vinculação do diploma ao cargo. Para Bourdieu (1998), os sistemas de ensino possuem relativa autonomia e, portanto, não respondem automaticamente às demandas do sistema de produção. O sistema de ensino (universal e atemporal) e o sistema de produção (específico e imediato) possuem lógicas e dinâmicas próprias, que proporcionam uma defasagem entre as competências garantidas pelo diploma e as características dos cargos.

Barbosa (1993) reflete que na lógica da produção de certificados encontra-se a explicação do papel desempenhado pelo diploma na institucionalização do grupo profissional que, para Bourdieu (1979), revela um caráter quase mágico.

[...] com o título escolar, brevê de competência cultural que confere ao seu portador um valor convencional, constante e juridicamente garantido pela cultura, a alquimia social produz uma forma de capital cultural que tem uma autonomia relativa ao seu portador e mesmo ao capital cultural que este possua num certo momento: ela institui o capital pela magia coletiva (BOURDIEU, 1979).

Diniz (2001, p. 95) destaca a cultura do bacharelismo. Para a autora, este fenômeno compreende a valorização social do título acadêmico, constituindo-se em instrumento de ascensão social. Portanto, os diplomas dos cursos superiores são procurados em função do status social que conferem, e não em virtude de aspiração real do saber. Um exemplo utilizado pela autora é o caso dos contadores, que não se contentaram com o título de bacharel em economia quando estes eram formados nas academias de comércio. Para os contadores, faltava a escola de nível superior para conceder “o prestígio e a aura de um conhecimento ‘científico’, ‘complexo’ ou ‘superior’, sem o qual os contadores” não poderiam exigir do Estado o controle sobre a prática profissional ou o monopólio da prestação de serviços.

Carvalho (2004) pondera que a expansão do ensino superior nas últimas décadas trouxe modificações no papel social da Universidade no que concerne à relação com o mercado de trabalho:

O lugar tradicional de formadora de profissionais liberais vem sendo gradativamente substituído pelo de instância que habilita para a ocupação de postos de trabalho assalariado, que muitas vezes não garantem status, nem estabilidade e trazem ganhos menores do que os esperados – numa crescente diversificação entre carreiras, cursos

e instituições – sem falar na crescente competição a que os egressos do ensino superior estão sujeitos e na insegurança sobre suas reais possibilidades de sucesso. Em meio a estas tradições e tensões, tornou-se ainda mais complexa a segmentação entre os cursos considerados nobres e os populares, entre instituições de elite e de massa, carreiras com ou sem prestígio (CARVALHO, 2004, p. 87).

Na visão de Rodrigues (2002), ao analisar os engenheiros portugueses quanto à profissão, concluiu que eles aspiram à carreira de gestão, não podendo ser considerados como profissionais. Essa alteração da carreira técnica para a hierárquica é distinta em relação à autonomia e às posições de status, remuneração e poder. Neste sentido, ser identificado como profissional na carreira técnica é um modo de redefinir o insucesso. Em relação a tal visão, pretende-se analisar se existe a tendência para a carreira hierárquica em detrimento da técnica nas profissões analisadas.

Para Crivellari (1998, 2003), a noção de “relação educativa”, desenvolvida no corpo da Escola Francesa da Regulação, traz elementos cruciais para esta discussão, na medida em que coloca em concertação os diferentes atores sociais envolvidos no processo de profissionalização e de credenciamento, a saber: profissionais, escolas, entidades representativas do trabalhador coletivo, entidades patronais, Estado.

2.1.2 Estabilidade e mobilidade

Um dos fatores que caracterizam a profissionalização é o fato de os profissionais nela inseridos não terem interesse em deixá-la, apresentando, dessa forma, um *status* terminal para a maioria (GOODE, 1967). Portanto, ao analisar a mobilidade ocupacional de uma forma mais ampla, é possível identificar que a estabilidade é um sintoma positivo quando a ela não se associa a mobilidade descendente. Entretanto, espera-se que ocorra a mobilidade ascendente, como fruto do processo de profissionalização são portanto, reciprocamente complementares os aspectos estruturais de estabilidade e mobilidade coletiva ascendente.

Ao tratar sobre a posição pessoal do funcionário no contexto específico do funcionalismo moderno, Weber (1999) apresenta a questão da vitaliciedade do cargo. Ela favorece a estima social, por garantir a segurança material na velhice e aumentar as garantias contra a demissão arbitrária do cargo.

A vitaliciedade jurídica e efetiva não constitui, como em muitas formas de dominação do passado, um “direito de posse” do funcionário, em relação ao cargo. Mas, onde surgiram garantias jurídicas contra o afastamento do cargo ou a transferência para outro, arbitrariamente realizados – como, entre nós, para todos os funcionários judiciais e também, em extensão crescente, para os administrativos –

estas tem unicamente o fim de oferecer uma garantia do cumprimento rigorosamente objetivo, isenta em considerações pessoais, dos deveres específicos do cargo em questão.

Os aspectos estruturais da organização profissional são considerados nas análises de Collins (1979), interpretados por Diniz (2001). Um dos aspectos analisados refere-se à estabilidade, ou seja, à permanência do indivíduo na profissão ao longo de sua vida em razão da identificação particularmente forte com a ocupação, que resulta do alto investimento em tempo e dinheiro para o longo treinamento de inserção. Outro aspecto diz respeito ao *status* e ao prestígio individual do profissional na sociedade, que depende do prestígio alcançado na coletividade profissional. O terceiro aspecto diz respeito à mobilidade coletiva resultante de uma das buscas da profissionalização. Neste aspecto, ressaltam-se as amplas diferenças de renda, poder e prestígio entre as profissões. O quarto aspecto identifica a consciência de *status*, medida usualmente pela distância social com relação a outros grupos de *status* inferior. O último aspecto diz respeito à continuidade da forma, ou seja, à sobrevivência como nomes e imagens, por sua capacidade de adaptação às mudanças que ocorrem nas sociedades.

Parenza e Schneider (2010) consideram que o estudo de mobilidade ocupacional consiste na análise do deslocamento de um para outro ofício e de um para outro ramo e setor de atividade econômica. Eles tratam a mobilidade social como mobilidade ocupacional. Andrade e Rodrigues (1996) demonstraram que o estudo de mobilidade social no Brasil se divide em cinco campos de pesquisa: a) mobilidade ocupacional intergeracional; b) mobilidade ocupacional intrageracional; c) mobilidade e segmentação do mercado de trabalho entre os setores formal e informal da economia; d) mobilidade de renda; e e) mobilidade educacional intergeracional.

Para Parenza e Schneider (2010), predominam os fluxos intergeracional (ocupação e escolaridade dos pais e dos filhos) e intrageracional (ocupações de um mesmo indivíduo ao longo de sua trajetória de vida). Para tanto, as ocupações são ordenadas em escalas que consideram seu prestígio social, tendo como ponto de corte principal a diferenciação entre trabalho rural, urbano, manual e não manual. A partir da escala ocupacional, torna-se possível verificar a direção dos fluxos; ou seja, se a mobilidade é ascendente, descendente ou sem alteração na hierarquia. Para este estudo, considera-se que a mobilidade intrageracional será a observada, tendo em vista os dados da RAISMIGRA, a serem analisados.

Independentemente do fato de a mobilidade poder ser traduzida em um processo de ascensão ou de regressão profissional, esta pode assumir as seguintes formas (BÉDUWÉ, 1992): a) mobilidade geográfica – consiste na mudança de área geográfica em que é exercida

a profissão; b) mobilidade setorial e/ou de empresa – consiste na mudança de setor de atividade e/ou de empresa; c) mobilidade funcional e/ou horizontal – consiste na mudança de função; d) mobilidade sócio-profissional – consiste na mudança de profissão; e) mobilidade na condição perante o trabalho – consiste na mudança da condição perante o trabalho (ativo ocupado, ativo desempregado, inativo). Almeida *et al.* (2000) ainda acrescentam: f) mobilidade contratual – consiste na mudança do tipo de relação contratual (trabalhador independente, trabalhador temporário, contratado por tempo determinado). As formas de mobilidade enunciadas podem ser verificadas em dois planos distintos: o da mobilidade interna, quando a mudança se produz no seio de uma mesma empresa; e o da mobilidade externa, quando essa mudança coincide com a mudança de empresa ou de empregador.

Quanto à mobilidade setorial e/ou de empresa, Helal (2008) enfatiza que o setor público tem privilegiado e valorizado fortemente os investimentos em capital humano, o que apresenta este setor como altamente indicado para o trabalho decente, segundo a ILO/OIT² (2004). Nogueira, Baraldi e Rodrigues (2004), a respeito das condições de trabalho na administração pública e de acordo com as leis vigentes, afirmam que se trata de um trabalho socialmente protegido e que dele se pode dizer que jamais é precário. Borges (2004) defende que a natureza jurídica é a mais importante segmentação dos postos de trabalho que compõem o núcleo do mercado regional: aquela que distingue o setor público do setor privado. A autora considera algumas especificidades associadas às lógicas distintas que determinam “a capacidade de geração de vagas, as formas de seleção, de recrutamento e de treinamento; os níveis de remuneração praticados; as possibilidades de carreira e de estabilidade no emprego; e o grau de respeito aos direitos estabelecidos” (BORGES, 2004, p. 256). Os resultados da pesquisa revelam que os salários médios dos empregos públicos são superiores – quando não muito superiores – aos vigentes no segmento privado do mercado. E, ainda, revela que a estabilidade dos vínculos dos trabalhadores do setor público constitui-se na relevante diferença entre os empregos deste setor e os do setor privado.

Para analisar a ascensão na mobilidade setorial e/ou de empresa, faz-se necessário considerar o que a ILO/OIT (2004) define como modelo. São sete variáveis, que se dividem entre dimensões de insegurança e de precariedade, as quais caracterizam um trabalho precário, inverso ao que deve ocorrer com ocupações em profissionalização ou já profissionalizadas. As cinco dimensões de precariedade que se referem diretamente a

² ILO- International Labour Organization ou OIT – Organização Internacional do Trabalho.

emprego e trabalho são: a) Insegurança do mercado de trabalho (falta de oportunidades de emprego); b) Insegurança do trabalho (proteção inadequada contra a perda de emprego ou despedida arbitrária); c) Insegurança de emprego (inabilidade de continuar em uma ocupação particular devido à falta de delimitações de ofício e qualificações de trabalho); d) Insegurança quanto à segurança e à saúde (condições precárias de segurança ocupacional e saúde); e) Insegurança de reprodução de experiência (falta de acesso à educação básica e treinamento vocacional). As outras duas dimensões de precariedade são: f) Insegurança de renda (nível inadequado de renda; nenhuma garantia de recebimento ou expectativa de um nível adequado de renda atual e futura); e g) Insegurança de representação (falta de direitos individuais em leis e de direitos coletivos para negociar).

O crescimento do trabalho precário na economia formal se reflete em vários indicadores incluindo: a) declínio do período de tempo em que uma pessoa permanece com um mesmo empregador; b) aumento do desemprego de longo prazo; c) aumento dos acordos de trabalho não normatizados: trabalhadores que são contratados temporariamente com contratos de termos fixos, ou aqueles que são contratados por meio de agências de auxílio temporário e empresas de contratação; e d) deslocamento de risco dos empregadores para os empregados (KALLEBERG, 2009).

A falta de regulamentação jurídica no setor informal tem consequências para os componentes do setor de trabalho, assim como para o próprio processo de trabalho, pois os trabalhadores não participam dos benefícios da legislação trabalhista (salários, encargos sociais e condições de trabalho), além de não ganhar em identidade e consciência de pertencimento a uma categoria ocupacional. Essa falta de acesso às condições de trabalho envolve também a não observância de normas, como: higiene, segurança no trabalho e uso regulamentado do espaço urbano para o exercício de atividades informais (CACCIAMALI, 1999).

Ferreira (2007) analisou o mercado informal nas cidades de Belo Horizonte e Montes Claros e verificou que o setor informal se caracteriza por ser heterogêneo, sendo seus integrantes movidos tanto pela estratégia de sobrevivência devido à exclusão do mercado formal, quanto pela alternativa de vida, em que as pessoas ingressam a partir de motivação. Neste caso, muitas dessas pessoas tiveram um emprego formal e, ao serem demitidas ou se demitirem, passaram a considerar e tornar efetiva uma alternativa de trabalho por conta própria.

Outra questão relacionada à noção de estabilidade: a “rotatividade”. Para Pastore (1997), as taxas de rotatividade indicam permanência média no emprego. Indicam, ainda, o número de reposições realizadas pelas empresas. Quanto menor a taxa de rotatividade, menor a reposição e maior o tempo médio de permanência dos trabalhadores nos seus empregos.

A taxa final de rotatividade engloba substituições e outros movimentos no mercado de trabalho decorrentes de: (a) morte dos trabalhadores; (b) aposentadoria; (c) pedido de demissão dos empregados; (d) migração e mudança de domicílio; (e) transferência de um estabelecimento para outro dentro da mesma empresa; (f) pedido dos trabalhadores para serem demitidos com vistas a levantar o FGTS; (g) despedida promovida pela empresa; (h) fechamento da empresa (PASTORE, 1997).

Chiavenato (1999) calcula o índice de rotatividade de pessoal percentual a partir do volume de (A) entradas + (D) saídas de pessoal, dividido pelo efetivo médio (EM) $[(A + D) : 2 \times 100] : EM$. A rotatividade, segundo Pastore (1997), é afetada pelo nível de atividade econômica:

Numa conjuntura recessiva, ela tende a diminuir porque, ao despedir, a empresa não contrata outro empregado no lugar. Nesse tipo de conjuntura, os próprios empregados evitam pedir demissão por medo de não encontrarem melhores oportunidades no mercado de trabalho. Numa situação de "boom" dá-se o inverso, ou seja, a rotatividade aumenta por iniciativa da empresa e dos empregados. A rotatividade pode ter várias consequências para as empresas e empregados. Rotatividade excessiva desfalca a empresa de bons funcionários. Rotatividade zero impede a renovação e adaptação do pessoal à dinâmica da empresa. Do lado dos empregados, igualmente, rotatividade em excesso que redunde em rebaixamento de salários prejudica os trabalhadores. Mas mudanças de empregos em função de melhor remuneração promovem a ascensão social. Portanto, há muitas coisas misturadas dentro da mesma taxa de rotatividade. É impossível dizer que ela é só um mal (PASTORE, 1997).

2.2 A conjuntura econômica e política em que ocorre o fenômeno da profissionalização

Esta seção apresenta uma leitura dos processos de construção e, posteriormente, de desconstrução da regulamentação profissional, ocorridos ao longo do século XX e início do século XXI. Neste sentido, discutem-se a seguir as noções e os contextos do fordismo e sua crise, reestruturação produtiva, entre outros temas.

O fordismo, para as relações trabalhistas, representou a emblemática construção da política salarial, registrando momentos importantes de regulamentação. Contudo, com sua crise ocorreu a desestabilização das relações até então construídas, a partir dos impactos da reestruturação produtiva e da imposição de políticas neoliberais que potencializaram o fenômeno da globalização. Esta fase registrou como marco o Consenso de Washington, que se destaca pela redução do tamanho do Estado e pela desregulamentação, aqui entendida como remoção ou simplificação de regras anteriormente construídas. Tais fatores impactaram as relações de trabalho, devido ao aumento da precarização do trabalho e do emprego, com o crescimento das atividades não regulamentadas, conforme afirmam os autores:

Com a crise do Fordismo e do Estado de Bem Estar, bem como o seu enfrentamento através da reestruturação produtiva e dos programas de liberalização econômica, abriu-se espaço, desde meados dos anos 70, para o surgimento de atividades não regulamentadas pela legislação vigente nestes países. Este fenômeno resultante da desarticulação da estrutura produtiva, gerou uma redução do contingente de trabalhadores assalariados e como consequência; o crescimento do número de trabalhadores socialmente não protegidos (DEDECCA e BALTAR, 1997 *apud* FILGUEIRAS, DRUCK e AMARAL, 2004, p. 214).

O processo de desconstrução da regulamentação, experimentado por recomendação das instituições financeiras que fomentaram o Consenso de Washington, atinge, também, as profissões construídas no período fordista.

2.2.1 O fordismo, sua crise e o processo de reestruturação produtiva

O fordismo, modelo econômico predominante no Ocidente entre os países centrais, durante a primeira metade do século XX, em especial após a Segunda Grande Guerra, deve ser compreendido em duas dimensões: a) mudança nos processos de trabalho por meio da

linha de montagem; e b) o aparecimento de alguns elementos de uma nova política de gestão da mão de obra, ou seja, uma nova política salarial (FERREIRA, 1987; CRIVELLARI, 1998; BOYER, 1990; FERREIRA *et al.*, 1991). Para alguns dos autores citados, foi sinônimo de taylorismo, produção em massa e linha de montagem; para outros, foi um modo de vida global. Os autores ponderam, assim, dois níveis de colocação e abrangência: a) nível mais global, no qual o fordismo designa o modelo de desenvolvimento do sistema no pós-guerra – “círculo virtuoso”, que implica uma política salarial articulada ao modo de produção e consumo; e b) nível menos global, que compreende o paradigma tecnológico, a forma de organização do trabalho e o estilo de gestão, que tem como princípios constitutivos: racionalização taylorista do trabalho (divisão horizontal e vertical com especialização do trabalho); desenvolvimento da mecanização de equipamentos especializados; produção em massa de bens padronizados; e norma fordista de salários.

Quanto à dimensão da política salarial, Ferreira (1987) salienta as mudanças salariais introduzidas na usina Ford, no início do século XX, que se refere à adoção do FDD (Five Dollars Day). Esta dinâmica dobrou os padrões salariais locais da época, tendo sido enquadrada em um contexto socioeconômico geral que colocava a necessidade de uma regularização da norma de consumo operária. Para Pichler (1988, p. 110), “a alteração que se verificou, no fordismo, no modo de regulação da relação salarial possibilitou ajustar a evolução da produção em larga escala com a demanda social”. Tais medidas caracterizaram a produção em larga escala de mercadorias associada ao consumo de massa.

Essas medidas foram acompanhadas, no plano macro, pelas práticas do Welfare State: garantia de emprego, redução das jornadas de trabalho, sistema previdenciário e leis trabalhistas. Foram essas medidas que resultaram na formação do salário indireto, particularmente o sistema previdenciário e político de bem-estar social. Assim, a concepção de um modelo de produção em massa está associada às práticas do consumo em massa, possibilitado pelas normas salariais fordistas, gerando um “círculo virtuoso”: produtividade-crescimento-investimento-consumo (Boyer apud Ferreira, 1993). Este círculo é reflexo da própria expansão do taylorismo/fordismo, que viabilizou ganhos em produtividade e elevação do salário-direto, resultando no aumento real de remuneração. Paralelamente, foram criados ou ampliados os salários indiretos (previdência, educação e saúde, etc.), tornando-se uma fração cada vez mais importante da renda total. Isso num quadro de estabilidade relativa de emprego.

Para Ferreira (1987), a noção de relação salarial coincide com o conceito de capital desenvolvido por Marx. Assim, o autor mostra que a relação capital-trabalho apresenta centralidade na dinâmica econômica e social. O enfoque da relação salarial apresentado pela Escola da Regulação reintroduz o processo de trabalho no centro da análise e possibilita igualmente a introdução do estudo dos modos de vida, mantidos fora do campo da análise dos enfoques tradicionais em termos de mercado de trabalho. Para Ferreira (1987, p. 32), a forma histórica de relação salarial é “o conjunto das condições jurídicas e institucionais que regem o uso do trabalho assalariado, como também a reprodução da existência dos trabalhadores”. O regime pós-fordista de acumulação e de organização produtiva implica novos padrões de relações salariais ou de trabalho.

No final da Segunda Guerra Mundial, a relação salarial monopolista é consolidada progressivamente, conforme registra Ferreira (1987), apoiado em Boyer (1981). Os traços essenciais dessa nova relação salarial podem ser resumidos da seguinte maneira:

A generalização do taylorismo e do fordismo viabiliza a obtenção de importantes ganhos de produtividade; as transformações do processo de trabalho implicam em mudanças profundas na estrutura de qualificações de mão de obra; as formas institucionais que se consolidam asseguram uma relativa estabilidade do emprego; as práticas que se generalizam e se institucionalizam, no que diz respeito à formação do salário direto, determinam uma elevação, em termos reais, deste salário (indexação em relação à inflação, mais incorporação de uma parcela dos ganhos de produtividade); expansão do salário indireto, que se torna fração cada vez mais importante da renda salarial total (FERREIRA, 1987, p. 34-35).

O “círculo virtuoso” é considerado por Ferreira *et al.* (1991) na perspectiva da negociação entre capital e trabalho. Ele se estabelece no âmbito das formações sociais, impactando positivamente as relações de conflito experimentadas nas relações sociais, que envolvem, de um lado, os dirigentes e proprietários de empresas e, de outro, os sindicatos dos trabalhadores. Os primeiros buscam uma organização do processo produtivo e da tomada de decisões quanto aos mercados e investimentos, enquanto os sindicatos lutam para conquistar a maior parcela dos ganhos de produtividade associados à difusão e consolidação das normas fordistas de produção e consumo.

Robert Castel (1998), analisando o mesmo fenômeno, caracteriza-o como “sociedade salarial”, fase em que a maioria dos sujeitos sociais recebe não somente sua renda, mas também seu estatuto, seu reconhecimento e sua proteção social. O processo de regulação então vigente permitiu ao assalariado prever remunerações confortáveis, além de posição de prestígio, tornando-se uma fonte de segurança. A sociedade salarial é conflitual por ser fortemente hierarquizada e por reter injustiças e, até mesmo, a exploração, mas oferece um

mínimo de garantias e direitos, que, se não presentes, objeto de lutas futuras, até mesmo, por meio de estratégias transgeracionais, que promovessem mobilidade ascendente.

Na análise de Ferreira *et al.* (1991) explicam que foi por meio da atuação dos sindicatos dos trabalhadores que se observou esse crucial processo histórico de formação e consolidação da norma salarial fordista. Como resultado desta atuação, observam-se dois destaques nas relações de trabalho, compreendidas como tipicamente fordistas: a) amplo reconhecimento por parte da sociedade das organizações sindicais como interlocutoras sociais de pleno direito; e b) generalização dos procedimentos de negociação coletiva, estabelecendo uma crescente contratualização das relações de emprego.

O fenômeno das relações sindicais merece ser observado mais detalhadamente, uma vez que a caracterização de experiências em outros países e a discussão dos fatores que induzem e limitam seu desenvolvimento e os macrocondicionantes sociais e econômicos permitem situar o caso brasileiro. O estudo realizado por Ferreira *et al.* (1991) evidencia diferenças substanciais entre: Suécia, Japão e Itália. Mas tais diferenças podem ser traduzidas em termos de diferentes configurações e trajetórias nacionais em função de especificidades societais, pois o paradigma fordista, apesar de dominante, não é idêntico e varia conforme as condições locais. As conclusões do estudo mencionado identificam pontos em comum: a força de trabalho nos três países estudados apresenta alto nível de formação, seja escolar, seja técnica, o que não se observa no Brasil; as relações de trabalho apresentam, frequentemente, estabilidade no emprego, poucas diferenciações salariais (norma salarial) e rigidez na definição dos postos de trabalho, além do trabalho em equipe, o que é pouco observado no caso brasileiro; presença sindical importante, particularmente nos casos sueco e italiano; e relação entre novas tecnologias e trabalho, com discussão e negociação via sindicatos, inclusive quanto aos processos de trabalho e as inovações.

Merecem destaque as ações regulatórias propiciadas pela interação entre os trabalhadores e os agentes envolvidos na formação de profissionais, que podem ser percebidas especificamente nas empresas suecas, conforme destacado por Ferreira *et al.* (1991) no caso da planta de Uddevala³, quando uma comissão do sindicato nacional dos metalúrgicos atuou na concepção e implementação da contribuição de pesquisadores-engenheiros de produção da universidade local. Neste país, a negociação na adoção de novas tecnologias e na introdução

³ É preciso salientar que a famosa experiência na planta de Uddevala não foi levada adiante após os anos 2000, já marcados pelo avanço do processo neoliberal (CRIVELLARI, 2008).

de novas formas de organização do trabalho, que levariam a um maior desenvolvimento e uso de conhecimentos/experiência dos trabalhadores, foi uma característica marcante das relações de trabalho nas empresas Suecas, estudadas por Ferreira *et al.* (1991).

A Itália foi outro país que na época do estudo publicado (1991) revelava forte ação regulatória. Entre os fatores decisivos para a compreensão do modelo, encontra-se o forte movimento operário, com sindicatos bastante ativos, inclusive na negociação da organização da produção e do trabalho. A atuação do movimento operário em relação aos sindicatos que os representavam permitiu, inclusive, um arranjo institucional que estendeu os direitos trabalhistas às empresas com menos de dezesseis trabalhadores. Tal ação participativa permitiu a atuação coletiva na definição de políticas de trabalho por meio do agente sindical, legitimado socialmente. Na ação dos sindicatos metalúrgicos de Emília Romana foram adotadas estratégias de capacitação da mão de obra para adesão em novos projetos, conciliando os ganhos da empresa com a defesa do conhecimento prático como patrimônio dos trabalhadores. Tal ação permitiu a recuperação formal do poder de intervenção no processo de trabalho pelo trabalhador, o que resultou em aumentos salariais e/ou na redução da jornada.

Estudos de Ferreira *et al.* (1991) revelam que a atuação dos sindicatos, como órgão representativo dos trabalhadores, causou impacto na ação regulatória. Entretanto, os autores destacam que o caso brasileiro, assim como o japonês, apresenta um histórico específico da trajetória sindical local.

O processo de reestruturação produtiva emerge no final dos anos de 1980 e início dos anos de 1990, em um contexto de desregulamentação marcado pelas políticas neoliberais, contribuindo para a queda do sindicalismo e, conseqüente, para o enfraquecimento da participação e da resistência dos trabalhadores. Para Ferreira (2000), a reestruturação produtiva consiste em um processo complexo de mudanças na configuração dos sistemas produtivos, com desdobramento no funcionamento dos mercados de trabalho. O autor argumenta que o processo de reestruturação produtiva está assentado em três eixos principais:

1) as novas tecnologias da III Revolução Industrial (com destaque para a automação microeletrônica, também chamada de automação flexível ou programável); 2) as mudanças organizacionais (em particular, as novas formas de organização do trabalho); e 3) as inovações gerenciais e institucionais (mudanças na gestão dos recursos humanos e nas estratégias empresariais, de um modo geral). A interação entre estes três tipos de inovações, no quadro das tentativas de superação do sistema taylorista/fordista de produção em massa, deu lugar à emergência de formas alternativas de organização da produção – os novos paradigmas ou modelos produtivos – que procuram romper com a rigidez do antigo modelo dominante, promovendo um aumento da flexibilidade do trabalho. [...] Por outro lado, a

reestruturação produtiva provoca expressivas mudanças tanto na estrutura ocupacional quanto nos requerimentos no tocante à qualificação do trabalho, o que determina a necessidade de modificações na orientação das políticas públicas e empresariais de formação profissional e treinamento de recursos humanos.

Druck (1999, p. 32) analisa o processo de reestruturação produtiva a partir das transformações das políticas de gestão e de organização do trabalho, no contexto da globalização, de crise global do fordismo e de generalização do modelo japonês, que tem como elemento fundamental a rede de subcontratação, posteriormente chamada de “terceirização”. Neste cenário, ocorre a internacionalização da economia, “onde a interpretação dos mercados e de empresas, passa à margem do Estado-nação”, que é dispensado à medida que “os capitais ditam os movimentos nos mercados, protegidos pelas instituições financeiras internacionais”. A percepção é de que para o capital a intervenção do Estado na economia é um entrave ao seu movimento de internacionalização, por impor limites aos seus ganhos, por meio da regulamentação do mercado de trabalho, da política tributária e alfandegária.

O plano de políticas econômicas de conteúdo neoliberal foi estabelecido pelo *Consenso de Washington*, sintetizado por Druck (1999) em três objetivos principais:

1) estabilização da economia (corte no déficit público, combate à inflação), em geral, tendo por elemento central um processo, explícito ou não, de dolarização da economia e sobrevalorização das moedas nacionais; 2) reformas estruturais com redução do Estado, através de um programa de privatizações, desregulação dos mercados e liberalização financeira e comercial; e 3) abertura da economia para atrair investimentos internacionais e retomada do crescimento econômico.

Nogueira Batista (1994) pontua que o Consenso de Washington abrangeu dez áreas: a) disciplina fiscal; b) priorização dos gastos públicos; c) reforma tributária; d) liberalização financeira; e) regime cambial; f) liberalização comercial; g) investimento direto estrangeiro; h) privatização; i) desregulação; e j) propriedade intelectual. As propostas do Consenso de Washington tiveram como grande princípio a soberania absoluta do mercado autoregulável nas relações econômicas tanto internas quanto externas. Nogueira Batista (1994, p. 19) salienta que, para justificar o encolhimento do Estado, invocam-se “os excessos de regulamentação, asfixiantes das forças produtivas”.

Esta ideologia impactou os direitos do trabalho existentes no Brasil, conforme afirma Campana (2000). Tal fase propagou a desregulamentação, que representa um retrocesso histórico no direito do trabalho brasileiro, pois, historicamente, o direito do trabalho surgiu rompendo o mito da igualdade entre as partes numa relação contratual, na medida em que parte da ideia de que a liberdade contratual entre as pessoas com poder econômico desigual

conduz a diferentes formas de exploração (lucro do empregador versus direito de sobrevivência dos empregados).

Para Campana (2000), o fundamento da tendência de desregulamentação da legislação social está na crise do Estado social, marcada pela globalização da economia e seus avanços tecnológicos e pelo neoliberalismo, no processo de acumulação capitalista. Com a crise do Estado de bem-estar social, entram em crise também o direito trabalhista, e as conquistas sociais passaram a ser vistas como ônus para muitas empresas. A isso acresce-se o acelerado desenvolvimento tecnológico, num quadro de globalização em que há unificação de mercados mundiais por meio da articulação das empresas multinacionais e organismos financeiros.

Naquele contexto, no âmbito das relações de trabalho, ocorreram a elevação do número de desempregados, o desenvolvimento do trabalho informal e o subemprego, com o incremento de inúmeras formas precárias de contratação, e, ainda, o arrocho salarial. O processo desregulamentador, para Campana (2000), parte do projeto neoliberal e não traz benefícios para os trabalhadores. Ao contrário, é um retrocesso para tantas conquistas e lutas pelos direitos fundamentais do homem e sua positivação. Entende-se como parte do processo desregulamentador a ausência de proteção do espaço de atuação dos profissionais especializados.

Castel (1998) desenvolvendo uma análise, por ele intitulada “as metamorfoses do trabalho”, em perspectiva internacional, salienta as características locais do Brasil quanto à ausência da vivência do pleno emprego e da compreensão plena da sociedade salarial. Mediante tais ponderações, o autor faz um diagnóstico sobre as desregulações que afetaram o mundo do trabalho, com base no contexto vivenciado pelo aumento da competitividade e da concorrência internacional, que promoveram uma mutação profunda da organização do trabalho.

Castel (1998) interpreta que a crise vivenciada, denominada como “crise da relação salarial”, provocou um esfacelamento, tendo em vista a precarização crescente das relações de trabalho e do desenvolvimento do desemprego em massa. Quanto à precarização, Castel (1998) exemplifica, a partir dos tipos de contrato de trabalho, pois, para os novos entrantes no mercado de trabalho, não é dominante o contrato por tempo indeterminado, e sim os contratos por tempo determinado, interinidade e tempo parcial, que afetam a estabilidade como regime dominante da organização do emprego, além de provocar desemprego recorrente, alternando períodos de atividade e de inatividade.

Dois pilares são levantados pelo autor como impactantes no cenário observado: a) as estratégias do capitalismo financeiro internacional; e b) os efeitos das mutações tecnológicas sobre a condição salarial. Cabe destaque a ênfase dada à desterritorialização das tarefas, ocasionada pelas novas tecnologias, que permitem o trabalho à distância por prestadores de serviço independentes, podendo atender rapidamente à demanda e garantir flexibilidade máxima. Castel (1998) afirma que surge uma espécie de “segundo mercado de trabalho”, com salários subpagos e subprotegidos, que não está mais incluído no sistema de regulações da sociedade salarial. As mudanças introduzidas fizeram com que o trabalhador, muitas vezes, se veja sujeito a formas de emprego que mobilizam toda a sua pessoa e proporcionam pouco tempo para as atividades de lazer, propiciando o sofrimento no trabalho, componente essencial da relação atual com o trabalho.

Para Druck e Borges (2002, p. 111), “a década de 90 foi marcada pela combinação de três grandes processos: a globalização, a reestruturação produtiva e o neoliberalismo em nível mundial”. As autoras ponderam que a realidade brasileira evidencia algumas especificidades históricas que constituem um contexto de crise, expresso em vários campos da sociedade. Contudo, é possível notar uma profunda crise no mundo do trabalho. Na perspectiva da crise é que se deve compreender e analisar a reestruturação produtiva, definida como: “conjunto de mudanças no âmbito da produção e do trabalho, através de inovações tecnológicas, da implementação de novos padrões de gestão e organização do trabalho e do estabelecimento de novas relações políticas entre o patronato e os sindicatos”.

Druck e Borges (2002) corroboram as colocações anteriores, pontuando que no caso brasileiro a reestruturação produtiva ocorreu principalmente com a introdução de novos padrões de gestão e organização do trabalho, inspirados no modelo japonês ou toyotismo. Tal modelo é constituído por práticas de gestão em que a qualidade total e a terceirização assumem papéis centrais, sendo a segunda a principal política de gestão e organização do trabalho no interior da reestruturação produtiva. No plano do trabalho, os impactos percebidos são os contratos flexíveis, entendidos por “contratos por tempo determinado, por tempo parcial, por tarefa (empreita), por prestação de serviço, sem cobertura legal e sob responsabilidade de terceiros” (DRUCK e BORGES, 2002, p.112).

O estudo realizado pelas duas autoras citadas, a partir dos dados da RAIS, entre 1989 e 1999, na Indústria de Transformação da Região Metropolitana de Salvador, revela que houve redução de 28 mil postos de trabalho, o equivalente a 40% do estoque existente no início do período analisado. Elas consideram que tamanha destruição de postos de trabalho não pode

ser creditada, toda ela, ao processo de terceirização, mas “o resultado final de uma reestruturação produtiva que, tendo na terceirização o seu eixo, constitui-se num ajuste das empresas a um contexto macroeconômico revolucionado pela abertura da economia e marcado pela incerteza e por taxas de crescimento muito baixas” (DRUCK e BORGES, 2002, p. 129-130). As autoras comentam sobre o fenômeno de transferência de postos de trabalho da indústria para as atividades classificadas nos serviços, destacando os trabalhadores nos “serviços administrativos e assemelhados”, ou seja, um setor caracterizado pelas empresas coadjuvantes, que são as empresas “terceiras”, fornecedoras de serviços ou apenas da mão de obra dita “terceirizada”, também tratado por Guimarães (2009). Barros (2000, p. 327) define terceirização quando “parte da produção, serviços ou atividades de comercialização é transferida para empresas coadjuvantes, que recebem o nome de terceiras e são também entendidas como fornecedoras”.

É notório para Druck e Borges (2002, p. 132) que a terceirização constituiu-se no principal mecanismo de informalização da contratação dos trabalhadores que compõem a força de trabalho das empresas formais. O mecanismo fomenta que “os trabalhadores são retirados do quadro de pessoal dessas empresas (onde tinham vínculo formal) e transferidos para o quadro de pessoal (ou de empresas prestadoras de serviços) de empresas menores, onde a formalização do vínculo empregatício não é garantida, sendo o contrário mais provável”. Ao argumentar sobre a precarização que a terceirização traz, as autoras apontam:

A terceirização contribui indiretamente para essa precarização, à medida que se constitui num dos principais mecanismos responsáveis pelo aumento da desigualdade de poder entre o capital e o trabalho, no mercado de trabalho regional, nos anos 90. E foi exatamente a ampliação dessa desigualdade que permitiu às grandes empresas contratantes reduzir, às vezes drasticamente, a qualidade dos postos de trabalho remanescentes em termos de salários, benefícios, intensidade da jornada e de possibilidades de estabilização dos vínculos e de carreira profissional. [...] De uma outra perspectiva, é a própria terceirização que pode ser lida como sinônimo de precarização. Como é sabido, a qualidade dos postos de trabalho está diretamente associada ao tipo de empresa: os melhores tendem a estar concentrados nas grandes empresas (lôcus por excelência do emprego “fordista”), sobretudo no caso brasileiro, onde esse padrão esteve sempre limitado às multinacionais, às estatais e a algumas poucas grandes empresas nacionais (DRUCK e BORGES, 2002, p. 133).

Filgueiras, Druck e Amaral (2004, p. 215) analisam o que entendem por “nova informalidade”, consequente da “transferência dos trabalhadores inseridos nas atividades formais (capitalistas e/ou legais) para as atividades informais (não tipicamente capitalistas e/ou ilegais)”. Essa nova informalidade tem levado ao crescimento do número de autônomos que trabalham para as empresas, muito impulsionado pelo processo de terceirização.

Antunes (2009), ao analisar as dimensões da precarização estrutural do trabalho afirma que a partir do início dos anos de 1970 o capital implementou um processo de reestruturação em escala global, redesenhando novas e velhas modalidades de trabalho, com o objetivo de recuperar as formas econômicas, políticas e ideológicas da dominação burguesa, tendo como solução a instituição do trabalho precário. Um dos destaques de Antunes (2009) sobre a precarização do trabalho é a flexibilização. O autor apresenta os modelos mais correntes de flexibilização a partir de um olhar crítico quanto à postura da empresa diante do compromisso com os trabalhadores.

Entre as distintas formas de flexibilização – em verdade, precarização – podemos destacar, como exemplo, a salarial, de horário, funcional ou organizativa. A flexibilização pode ser entendida como liberdade da empresa para desempregar trabalhadores; sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas, mudando os horários e as características do trabalho (por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.); dentre tantas outras formas de precarização da força de trabalho (ANTUNES, 2009, p. 234).

Ao enumerar as principais tendências da nova morfologia do trabalho, Antunes (2009) destaca a redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado. E ainda, à insurgência de novas formas mais desregulamentadas de ocupação, que reduzem fortemente o conjunto de trabalhadores estáveis que se estruturavam com base em empregos formais, herdados da fase taylorista/fordista. Outra tendência se caracteriza pelo aumento do novo proletariado fabril e de serviços, presente nas diversas modalidades de trabalho precarizado, conhecidos como “terceirizados” e/ou “subcontratados”. Com a crescente desestruturação do Estado de Bem-Estar Social, o aumento da desregulamentação laboral, acrescido da ampliação do desemprego estrutural, permite que os capitalistas implementem alternativas de trabalho crescentemente informais.

Ferreira *et al.* (1991) denotam a ocorrência do desemprego estrutural, aquele em que a vaga do trabalhador foi substituída por máquinas ou processos produtivos mais modernos, que não se resolve apenas pelo crescimento econômico, uma vez que aquele trabalho executado por dezenas de trabalhadores agora só necessita de um operador ou ainda, a ocorrência de dezenas de empregos transformados em apenas um.

Castel (1998, p. 158) ensina que o “mercado autoregulado” focaliza apenas as suas próprias regras e destrói as regulações sociais, pois este é separado da sociedade. “O mercado por si só não faz a sociedade, e não cria o elo social, ao contrário, destrói-o”. As bases do

funcionamento do mercado são a concorrência e a competição. Elas dividem o mundo social entre ganhadores e perdedores, integrados e excluídos. Para o autor, a história social legítima que as regulações sociais construídas a partir do trabalho promoveram a domesticação relativa do mercado, ensejando o compromisso entre o trabalho e a proteção. Contudo, a ênfase atual na desregulamentação do mundo do trabalho vem junto com a desregulamentação dos demais mercados. A questão central trabalhada nesta observação consiste na análise da viabilidade de reorganizar o par trabalho-proteção construído na sociedade salarial.

2.2.2 A crise de 2008 e o fim do Consenso de Washington

A partir de maio de 2006, na visão de Eli Diniz (2006), o cenário externo passou a apresentar sinais de mudanças, sob os efeitos da turbulência econômico-financeira desencadeada pelo comportamento da economia dos Estados Unidos. Na esfera internacional, rompeu-se o Consenso de Washington, que nos anos de 1990 deu sustentação às políticas de supremacia da agenda pró-mercado e do Estado mínimo. A autora pondera que a agenda deixou de ser consensual, passando a ser objeto de crítica acirrada, voltada para demonstrar a debilidade das estratégias econômicas calcadas no paradigma neoliberal. A presença de um Estado ativo e eficiente ganhou realce como condição favorável à superação de dificuldades na busca de novas estratégias de crescimento. “As abordagens contemporâneas propõem um enfoque alternativo que resgata a relevância do papel regulador e indutor do Estado” (ELI DINIZ, 2006, p. 8).

Para Boyer (2012), “falhou” o Consenso de Washington, que previa: leve regulação, mercados de trabalho flexíveis, limitados gastos públicos e impostos baixos. Os últimos anos mostraram que a financeirização alcançou seu limite nos EUA e no Reino Unido, tendo em vista o fenômeno da crise mundial e as reações dos governos, que revelam uma taxonomia de contrastadas configurações institucionais. Argumenta o autor que o “Consenso de Washington falhou globalmente na maioria das suas recomendações, especialmente sobre a não discriminada abertura financeira e de desenvolvimento”. A “adoção da mesma política para todos” é problemática, por não considerar os vários regimes socioeconômicos e trajetórias nacionais. Boyer (2012, p. 11) considera que nas duas últimas décadas as inovações financeiras falharam em promover o desenvolvimento e que “um tão complexo sistema de desregulamentação aumentou a probabilidade de crises financeiras e não foi suficientemente

resiliente para lidar com as consequências do colapso *subprime*". A partir das considerações apresentadas, Boyer (2012, p. 12) afirma:

É hora de projetar uma agenda de pesquisas que agreguem as melhores intuições e hipóteses de abordagens alternativas, testá-las contra as evidências derivadas do longo prazo, as análises históricas e sistemáticas, as comparações internacionais. O resultado deve ser flexível o suficiente para lidar com a coexistência de uma variedade significativa de regimes sócio-econômicos e, em seguida, permitir a análise de suas interações.

As melhorias relacionadas à prevenção da crise não tem o suporte de uma nova teoria do desenvolvimento, que para Boyer (2012, p. 2) “está a ser elaborada de modo a substituir os paradigmas que falharam, e fornecer inteligibilidade e orientação na condução de reformas institucionais”.

Tendo em vista o cenário sustentado pela especulação financeira, com carência em investimento produtivo, percebe-se que houve ausência de investimento em qualificação de mão de obra para o setor produtivo. Nogueira Batista (1994, p. 11) afirma que o Consenso de Washington “não tratou tampouco de questões sociais como educação, saúde, distribuição de renda, eliminação da pobreza”. A onda neoliberal do “mínimo de governo e máximo de iniciativa” enfraqueceu substancialmente as ações que poderiam contribuir para a melhoria das relações sociais. Raciocina o autor:

Nunca conseguiremos nos desenvolver em todos os sentidos, realizar plenamente as aspirações nacionais, se nos resignarmos a trabalhar sobre a base de “consensos” construídos de fora para dentro, que, por isso mesmo, não podem deixar de refletir mais os interesses externos do que os nossos. (NOGUEIRA BATISTA, 1994, p. 34)

Embora não se possa falar em efetivo fim do Consenso de Washington, os resultados desta pesquisa apontam para o progressivo fortalecimento do Estado, no caso brasileiro, traduzido pelo crescimento dos postos de trabalho dedicados à prestação de serviços públicos, durante os anos 2000.

2.3 Elementos para análise do fenômeno: as noções de relação salarial e relação educativa

As noções de relação salarial e relação educativa abordadas neste trabalho tem sua fundamentação na escola francesa da *Regulação*, que com base em estudos de caso históricos e comparativos, construiu “uma macroeconomia institucional e histórica que insiste tanto na diversidade dos capitalismo e dos modos de desenvolvimento quanto na sucessão da crise,

sempre renovadas, mas das quais as formas precisas mudam no tempo e no espaço” (BOYER, 2009, p. 11). A teoria da regulação foi construída desde o fim de 1970, a partir de uma sequência de estudos de longa duração sobre os Estados Unidos, França, Japão, Coreia, e Taiwan, mas também de estudos comparativos na América Latina: Argentina, Chile, Venezuela, México e Brasil.

O modo de regulação abordado é definido como resultado da conjunção de certo número de formas institucionais, tendo como caracterização de tal variedade as formas de concorrência, o regime monetário, a relação salarial, e o Estado/economia e as outras formas institucionais que revelam as modalidades de inserção de um Estado-nação na economia mundial. A teoria da regulação não se simplifica a uma recomendação normativa sobre delegação de prerrogativa do Poder Público, mediante a edição de regulamentações e negociação de contratos, apesar de ser reconhecido que este mal-entendido é corrente. O campo de abordagem da teoria é mais abrangente. Mas, por vezes, ela é interpretada como resultado da ação do Estado, o poder concedente e organizador. Em resumo, o planejador.

De fato, na literatura internacional, a teoria da regulação diz respeito atualmente às modalidades segundo as quais o Estado delega a gestão de serviços públicos e coletivos a empresas privadas com a premissa de instituir agências administrativas independentes, chamadas de agências reguladoras (BOYER, 2009, p. 23).

2.3.1 Relação salarial

Boyer (2009) ao abordar as formas institucionais do capitalismo, distingue cinco: a) forma e regime monetários, b) forma da relação salarial, c) forma da concorrência, d) forma de adesão ao regime internacional, e e) formas do estado. Quanto à forma da relação salarial, o autor pontua:

Configuração da relação capital/trabalho, composta de relações entre a organização do trabalho, o modo de vida e as modalidades de reprodução dos assalariados. Em termos analíticos, há cinco componentes para caracterizar as configurações históricas da relação capital/trabalho: o tipo dos meios de produção; a forma da divisão social e técnica do trabalho; a modalidade de mobilização e de ligação do assalariado à empresa; as determinantes da renda salarial, direta ou indireta; e, por fim, o modo de vida assalariado, mais ou menos associado à aquisição de bens e produtos ou ao uso de serviços coletivos fora do mercado (BOYER, 2009, p. 62)

Boyer (2009, p. 44) considera que os aspectos coletivos do contrato de trabalho e, por consequência, a própria especificidade do trabalho impactam a noção de relação salarial, pois as modalidades são alteradas para “cada empresa que administra os componentes que organizam o trabalho, a duração, o salário, as perspectivas de carreira, as vantagens sociais e outros elementos do salário indireto”. Mas as regras gerais que regem o trabalho assalariado

definem no plano global a relação salarial por meio dos dispositivos que fazem parte dos sistemas jurídico e institucional, que determinam os direitos dos assalariados, as prerrogativas dos empresários e as modalidades de resolução dos conflitos. “As regras gerais que regem o trabalho assalariado definem, pois, no plano global, a relação salarial” (BOYER, 2009, p. 44). Por outro lado, a

[...] empresa é também o lugar de produção, portanto, da gestão da *relação salarial*. Entretanto a relação salarial caracteriza-se por uma grande variedade de dispositivos (sistemas de remuneração e modos de controle) que, por sua vez, necessitam da especialização de uma parte dos assalariados para a gestão de pessoal (BOYER, 2009, p. 45).

Para Boyer (2009), no âmbito da esfera política, os sindicatos também estão presentes neste processo. Discutindo “a relação salarial e a cidadania”, o autor mostra que nas lutas dos assalariados pela conquista ou reconhecimento dos seus direitos sociais o Estado intervém, direta ou indiretamente, a depender das políticas nacionais, se mais próximas do mercado ou de uma economia social, protegendo ou harmonizando as relações entre patronato e os sindicatos dos trabalhadores. “Portanto, de uma forma ou de outra, a relação salarial recorre à esfera política” (BOYER, 2009, p. 52)

Crivellari (1998), ao explorar a noção de relação salarial e a construção de identidades profissionais, afirma que a noção de relação salarial abre um vasto campo de estudo da construção econômica do social, de suas instituições e de seus atores coletivos. Por meio da análise da relação salarial, é possível desenvolver a análise do fundamento, da matriz social, que remonta como, historicamente, os grupos sociais se constituem, suas contradições e conflitos, cruzando reprodução econômica e social. A análise da construção da identidade profissional envolve a passagem do individual ao coletivo, como mediações sociais constitutivas de identidades sociais e profissionais comuns duráveis, progressivamente institucionalizadas.

Do ponto de vista da construção dos atores coletivos, podem ser consideradas duas vias principais: a) uma orientada para a construção do emprego e da relação de emprego, que é a matriz da produção dos grupos profissionais e a dos atores sociais; e b) outra mais voltada para a fabricação e a gestão das identidades e das representações coletivas, remontando até os sistemas educativos. Na primeira via, o sindicato assume um papel relevante. Ator coletivo por excelência é, no entanto, menos um produtor de resultados que um produtor de regras (BERTRAND, 1995, citado por CRIVELLARI, 2008). A construção de identidades profissionais é regida por regras, muito mais que por mecanismos de mercado, e é também mais apta a gerar qualidades e aprendizagens qualitativas.

Já no final dos anos de 1990, Crivellari (1998) argumentava que as regras então vigentes – referindo-se ao apogeu do período neoliberal – diferiam profundamente da relação salarial fordista, em que prevaleciam as relações de trabalho estáveis e a presença do Estado Previdência, dando suporte ao desempregado. Naquele sistema, mais autônomo, novos problemas se colocam em termos de incerteza. Crivellari (1998) apresenta alguns problemas destacados por Bertrand (1995):

A curto prazo, a unidade produtiva passa a ter exigências profissionais fortemente especializadas, decorrentes de sua atuação focalizada. Por outro lado, a incerteza sobre o futuro daquela unidade produtiva e do próprio coletivo de trabalho, freqüentemente contratado em condições precárias ou temporárias; a incerteza do trabalhador sobre seu próprio lugar, sobre o papel das atuais profissões, da evolução de novos ramos profissionais e produtivos, fazem emergir a idéia de que o processo de formação profissional precisa ser repensado e uma nova “relação educativa” construída.

2.3.2 Relação educativa

A qualificação é o elemento das relações emprego-formação que proporciona a intercessão dos sistemas: produtivo e educativo (D'IRIBARNE e VIRVILLE, 1978) citado por Crivellari (1998). A educação intervém na estruturação do trabalho pelos tipos de mão de obra que ela contribui para criar. Crivellari (2000) esclarece que a relação educativa consiste na articulação entre as políticas educativas e produtivas. Portanto, deve-se estudar o processo de formação profissional como expressão do contexto socioeconômico vigente. Com os movimentos de reestruturação produtiva, novos problemas emergiram, pois, como as instituições são articuladas entre si, ao alterar-se uma delas, o equilíbrio do conjunto fica afetado e passa a exigir novos arranjos. No período neoliberal, em especial, houve afastamento do Estado do que seria a "linha de frente" do financiamento da educação, da pesquisa e da cultura, tendência que acompanhou o movimento de minimização do Estado.

Aranha e Machado (2000), ao definirem a qualificação profissional, apresentam destaque para o impacto das relações sociais no exercício da atividade, considerando o quadro amplo de relações que envolvem os objetos de seu conhecimento e as expectativas sociais.

A qualificação profissional, requerida por uma atividade profissional, está, portanto, dentro de um quadro amplo de relações, no qual se inscrevem as que o trabalhador guarda com os objetos de seu conhecimento e com as expectativas sociais sobre o que deve conhecer, saber fazer e como deve se comportar. Essas relações, por sua vez, sofrem repercussões das mudanças na tecnologia empregada, nos processos de trabalho e na gestão empresarial. Elas têm a ver com a divisão sexual do trabalho, os fatores étnicos e etários, o prestígio social da profissão, o jogo de interesses políticos e o poder que possui a categoria profissional na correlação de forças existentes. A qualificação profissional, nesse sentido, expressa a combinação, em dado momento

histórico, de um conjunto de fatores que constituem as relações sociais que vivem os profissionais no exercício de sua atividade.

A qualificação do trabalhador é uma construção social, segundo Vitória (2000). “O dimensionamento dos resultados da qualificação e a valoração do que deve ser incentivado e reconhecido nesse conjunto de atributos são também produtos de uma relação social, nada tem de neutro ou de tecnologicamente determinado”. Para a autora, no processo de qualificação do trabalhador são variáveis intervenientes as condições de raça, idade, sexo e localização geográfica dos trabalhadores.

A instituição escolar, tal como é conhecida hoje no Ocidente, surgiu no contexto da produção mercantil. É, portanto, uma instituição do capitalismo. A proposta de educação profissional, para Carabajal (2005, p. 43), surge como demanda do capital, mas coincide com outra demanda, que é dos trabalhadores: “a demanda por uma qualificação para o trabalho, que a partir da legitimação do Estado passa a ser um objetivo de toda a sociedade”.

A categoria da qualificação profissional aparece no contexto do surgimento do Estado de Bem Estar Social no pós-guerra, como decorrência do modelo taylorista-fordista de organização da produção, que conforma os padrões de emprego, carreira, remuneração e formação consolidando uma nova institucionalidade da relação salarial. Neste modelo, cabe a qualificação um papel de regulação social que antes era jogado pelas corporações dos ofícios. O novo processo de consolidação da sociedade industrial reconhece o trabalhador como membro de um coletivo dotado de um estatuto social além da discussão puramente individual do contrato de trabalho onde a qualificação do trabalho irá constituir-se como referência dessa regulação (CARABAJAL, 2005, p. 43-44).

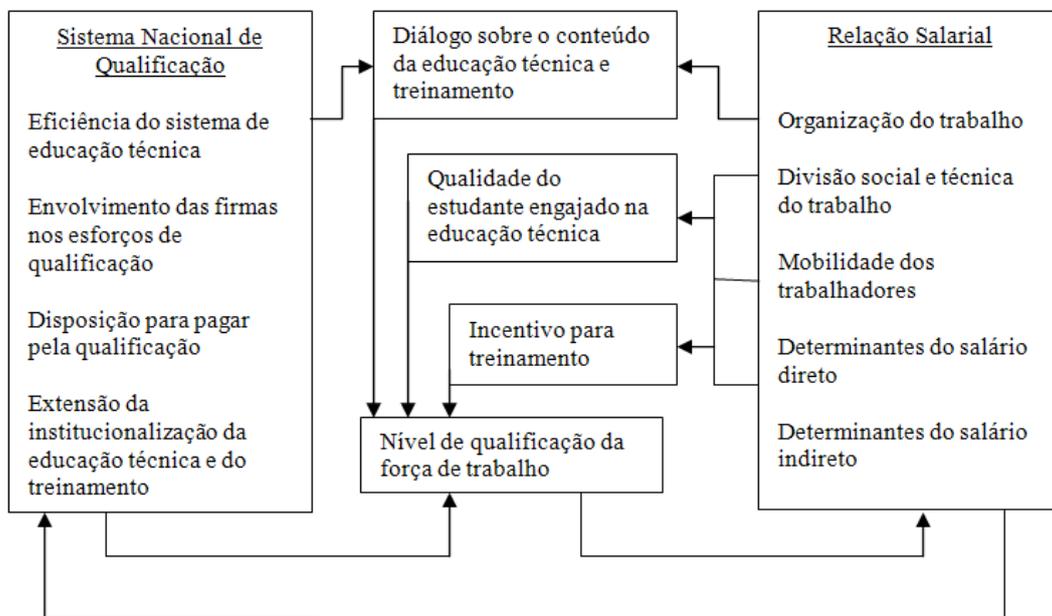
Crivellari (1998) cita Lautier e Tortajada (1978: 122), que identificam três componentes principais na configuração da escola capitalista: a) separação no tempo e no espaço da transmissão de conhecimentos e do trabalho socialmente reconhecido, que aliada à generalização (no caso francês) da escola primária destinada aos filhos dos trabalhadores assalariados, levou ao quase desaparecimento do aprendizado no local de trabalho, o que não significa que o trabalho não seja, sempre, formação – e conformação – do trabalhador; b) coexistência no curso do processo educativo de conhecimentos diretamente necessários ao processo de produção *vis-à-vis* a conhecimentos não diretamente ligados à produção; e c) socialização do processo educativo – os conhecimentos são transmitidos nas e pelas instituições, geralmente, colocadas sob o controle do Estado, por um corpo de professores especializados e hierarquizados.

Lautier e Tortajada (1978) mostram, ainda, que a formação escolar funciona como um processo de fetichização da mercadoria “força de trabalho”. Neste sentido, a formação escolar apresenta um processo hierarquizado no sistema de rede escolar, controlado pelo Estado, que

legítima a hierarquização da força de trabalho. Tal hierarquização revela uma condição diferencial na relação salarial, diferença esta que se efetiva no processo de reprodução das classes sociais. Essa hierarquização é claramente definida na noção de “relação educativa”.

Boyer e Caroli (1993) *apud* Crivellari (2000) mostram que as noções de relação educativa e de relação salarial estão imbricadas (Quadro 1). A relação educativa se caracteriza por quatro componentes principais, a saber: a) hierarquização dos trabalhadores nos locais de trabalho; b) modo de organização e de gestão das estruturas de formação técnica; c) modo de reconhecimento e de valorização das qualificações; e d) natureza das relações de trabalho nas empresas. A noção de relação educativa é abordada de forma articulada à noção de relação salarial (BOYER, 1990 e 2009), apresentada na seção anterior. A relação salarial, por sua vez, desdobra-se em cinco componentes: a) organização do processo de trabalho e tipo de meios de produção; b) hierarquia das qualificações da mão-de-obra; c) mobilidade dos trabalhadores dentro e fora da firma; d) regras de formação do salário direto e indireto; e e) modo de utilização de renda salarial, principalmente as normas de consumo vigente.

Quadro 1 - Relação entre os elementos componentes dos conceitos de Relação Educativa e Relação Salarial



Fonte: Boyer (1994), Crivellari (1998, 2000)

O Quadro 1 evidencia a relação entre os elementos componentes dos conceitos de relação educativa e de relação salarial. Um dos fatores mais importantes diz respeito à permeabilidade do sistema de ensino para moldar o conteúdo e a evolução da educação às demandas da economia, empresas e sindicatos. Outro fator consiste na percepção das

diferenças salariais apresentadas para os diversos tipos de competências, incentivadas pela educação hierarquizada.

Segundo Crivellari (1998), a mudança do paradigma produtivo do fordismo para o pós-fordismo implicou uma nova relação educativa. Com os novos princípios, uma relação educativa qualificante fez-se necessária para garantir a capacidade de responder às incertezas e às situações de desestabilização do novo regime.

Segundo Boyer e Caroli (1993), citados por Crivellari (1998), a relação educativa pode assumir duas posições: cooperativa; e nãooperativa. O estudo realizado pelos autores em dois países europeus destacou que o modelo de relação educativa cooperativo, percebido na Alemanha, resultou em melhor desempenho econômico para o país quando comparado ao da França, que se caracteriza por um modelo de relação educativa nãooperativo. Para os autores, a relação educativa cooperativa que resulta da negociação entre vários agentes representativos da sociedade.

No estudo de Boyer e Caroli (1993), observa-se que no caso da Alemanha o Estado tem a responsabilidade pelas políticas e pelas práticas educacionais. Contudo, associam-se ao Estado os sindicatos e as empresas para definir as qualificações e o conteúdo das formações. Tal parceria estende-se aos aspectos financeiros, na medida em que as câmaras do comércio e as das profissões financiam, em parte, os estabelecimentos de ensino técnico.

Ao contrário do caso alemão, o sistema francês é pouco cooperativo. O modo de gestão das estruturas de formação técnica é regido pelo Estado, por intermédio do Ministério de Educação Nacional. Nesse modelo de atuação, constata-se a ausência de parceiros sociais na definição dos conteúdos de formação e do seu financiamento. Dessa forma, inexistente uma concertação entre Estado, sindicatos e patronato. A gestão das formações técnicas é baseada nas previsões estatísticas do Ministério do Trabalho francês, sendo ausente um sistema de avaliação de bases qualitativas. Esses procedimentos levam a uma programação nacional, de caráter rígido, o que dificulta a "adaptação rápida das qualificações às exigências da concorrência". O modo de gestão da formação técnica resulta em pouca valorização e reconhecimento das qualificações que ela traz ao mercado de trabalho, o que se traduz em baixas remunerações e pouca participação na gestão das inovações (CRIVELLARI, 1998).

Crivellari (1998) mostra os principais atores sociais na relação educativa: trabalhador, empregador e escolas. A autora corrobora com o pensamento de Delorme e André (1983) ao expressar os conflitos existentes entre os atores como um "jogo de forças" quando as

mudanças constantes no sistema produtivo alteram a quantidade e o tipo de profissionais que a escola deve fornecer aos sistemas de produção. As escolas não conseguem readaptar o sistema de formação às qualificações requeridas no mesmo tempo que desejam os empregadores. Os trabalhadores, buscando o espaço no jogo de forças, podem se unir por meio de sindicatos e associações. Crivellari (1998) explica que, de acordo com Lautier e Tortajada (1982), não é possível para a escola basear-se apenas nas solicitações do patronato quanto às formações profissionais, pois as necessidades de qualificação destes mudam rapidamente. A autora ressalta que a presença dos sindicatos na definição dos conteúdos é fundamental. Ela defende o estabelecimento de uma relação educativa cooperativa para propiciar melhorias ao sistema de formação profissional.

A relação educativa cooperativa é, para Boyer e Caroli, aquela que *associa as decisões de vários agentes representativos da sociedade*. No caso da Alemanha, observa-se que mesmo sendo do *Estado* a responsabilidade pelas políticas e pelas práticas educacionais, associam-se a ele *sindicatos e empresas* nas *definições das qualificações e no conteúdo das formações*. Essa parceria estende-se, também, aos aspectos financeiros, na medida em que as câmaras do comércio e das profissões *financiam*, em parte, os estabelecimentos de ensino técnico. *Nas situações em que a formação é adquirida na empresa, o financiamento é integralmente realizado pela própria empresa*. [...] O papel do *Estado*, neste contexto, passa a ser o de assegurar a *coordenação das políticas públicas*, fixar o nível mínimo de formação que deve ser desenvolvido pelos estabelecimentos de ensino técnico e pelas empresas que desenvolvem programas de formação, bem como regulamentar a aprendizagem através da determinação das exigências requeridas e do número e natureza das profissões a que os estudantes podem aceder. *Em decorrência do alto grau de concertação entre os parceiros sociais e Estado, os diplomas são objeto de amplo reconhecimento social* e, da parte das empresas, essa *valorização se traduz em termos de remuneração e de participação nas decisões sobre as inovações* a serem introduzidas na organização produtiva, o que se constitui também num dos elementos de caracterização de uma **relação educativa cooperativa**. (CRIVELLARI, 2000, p. 112-113)

Não existe no sistema local um processo de concertação entre os parceiros sociais e, particularmente, dos sindicatos de trabalhadores, o que é reflexo da natureza das relações de trabalho, pouco cooperativas, na maioria das empresas brasileiras. A programação centralizada em nível nacional é rígida e dificulta a mudança rápida dos conteúdos das formações e dos diplomas, impedindo a adaptação flexível das qualificações demandadas. Crivellari (1998) destaca a necessidade de se alcançar uma relação educativa mais cooperativa e concertada entre empresa e escola.

A ausência do processo de concertação pode ser percebida de forma agravante na intenção de criar mecanismos para validar a qualificação profissional. Fidalgo (1999) esclarece que as instituições de educação formal têm sido questionadas, sobretudo, pelos empresários, que avaliam que a escola não tem conseguido cumprir seu papel de formadora de

mão de obra de maneira adequada. Como alternativa, as empresas buscam implementar programas voltados à qualificação profissional e aos processos de certificação e avaliação de competências no local de trabalho, como é elucidado por Santos (2003) ao analisar a inserção da certificação de competências no Brasil.

As proposições em torno da constituição de uma Rede de Certificação de Competências veiculadas pelo MTE trazem em si, uma contradição, pois ao mesmo tempo em que implicitamente atribuem à empresa o papel central no desenvolvimento de competências, propõem mudanças na estrutura do sistema educacional, com vistas a uma maior adequação da oferta formativa aos novos requisitos do mundo do trabalho (SANTOS, 2003, p. 97).

Crivellari (1998) analisando os engenheiros no Brasil, mostra que o sistema de formação é não-cooperativo, uma vez que as decisões sobre os conteúdos da formação de engenheiros e as regras sobre os modos de gestão ficam a cargo do Estado, via Ministério da Educação. Dessa forma, não foi identificado um processo de concertação entre os atores sociais. Os sindicatos e as associações de trabalhadores não desenvolvem uma ação participativa e o sistema de ensino oferece uma qualificação no quadro de uma rígida estrutura hierárquica.

Na década de 1990, Crivellari (1998) observou uma multiplicação das especialidades em engenharia que, associada à rigidez nas qualificações, tende a aumentar a dificuldade de inserção do diplomado no mercado de trabalho, bem como sua mobilidade. A conclusão de Crivellari (1998) apresenta os desafios da relação educativa no Brasil:

[...] é preciso engessar uma estrutura capaz de articular cooperativamente os atores envolvidos na produção e no sistema de formação de profissionais para a produção. [...] Uma definição de novos conteúdos de formação, bem como do seu sistema de gestão e de organização precisaria ser concertada, entre diferentes parceiros e atores sociais, garantindo o reconhecimento de seus princípios e valorizando a prática do trabalho desempenhado por aqueles que nela foram formados. O que implica na construção de novos padrões de relação educativa (CRIVELLARI, 1998, p. 244-245).

2.4 O problema no campo da informação

O contexto da sociedade da informação imprimiu transformações intensas em diversos setores da sociedade nas últimas décadas. O mundo contemporâneo é marcado pela inserção e uso de informações e TICs na vida cotidiana do indivíduo. Tais mudanças geram uma nova consciência mundial, na qual a informação assume papel muito importante. Na atual sociedade, a informação e o uso das TICs são responsáveis por movimentar os mais diversos

setores da sociedade. A informação é equiparada ao capital financeiro e à matéria-prima, que outrora se configuravam como fatores primordiais para o desenvolvimento humano e social.

Com a crescente importância dada à informação, aliada à mudança dos hábitos culturais, a sociedade se reorganiza. Os sistemas tecnológicos existentes, alguns de origem milenar, são convertidos em versões computadorizadas para permitir, por meio da internet, o acesso em maior escala e em menor tempo. Dessa forma, as profissões que atuam em processos informacionais tratando a informação buscam elucidar seu papel nesta nova organização social.

Esta seção aborda uma perspectiva histórica da discussão sobre o tema, traçada na Ciência da Informação e na área de Informática. Percebe-se que durante o período analisado, muitas foram as indagações quanto ao exercício profissional e, conseqüentemente, ao processo de profissionalização, diante das acentuadas mudanças vivenciadas nas conjunturas econômica e política das duas últimas décadas.

Para iniciar a abordagem da temática, optou-se por caracterizar no Brasil o principal espaço de discussão sobre a profissão do bibliotecário, o GT-6 – Informação, Educação e Trabalho, do Encontro Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação (Enancib). Tal espaço já recebeu também estudos sobre o analista de tecnologia da informação (ROCHA, 2008; OLIVEIRA, 2008). O levantamento dos principais temas abordados no GT6 contribui para a caracterização do campo profissional, e identificação da centralidade da temática em estudo nas recentes discussões da Ciência da Informação.

Os estudos referentes à área de “Informação, Educação e Trabalho”, têm como principal espaço acadêmico o Enancib - mais relevante evento que concentra a comunidade científica brasileiro da área.⁴ Rocha, Oliveira e Crivellari (2009) analisaram os anais do Enancib de 2003, 2005, 2006, 2007 e 2008 e identificaram três grupos de autores a partir das referências bibliográficas, a saber: a) autores do grupo de trabalho informação, educação e trabalho; b) autores recorrentes em ciência da informação e em ciências sociais; e c) autores no campo da metodologia de pesquisa em Ciências Sociais. Entre os autores que abordam a temática “Informação, educação e trabalho”, identificam-se dois níveis: a) os autores referenciados que publicam no grupo de trabalho (Cunha, Crivellari, Baptista, Beraquet,

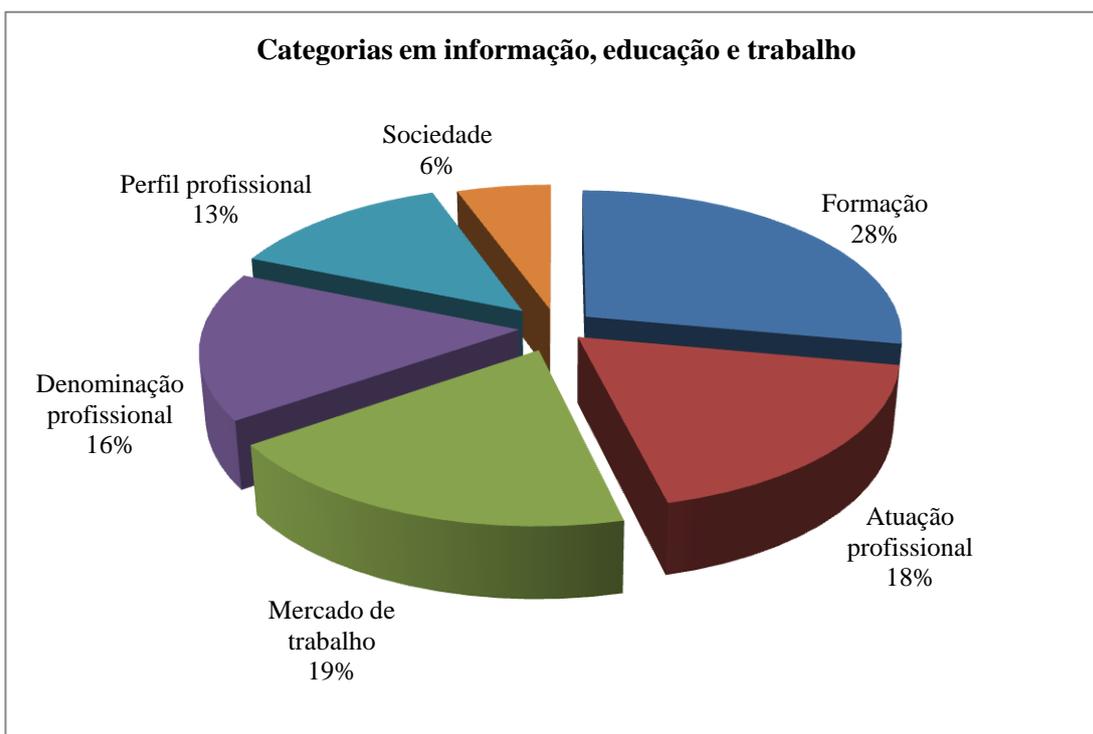
⁴ Até 2003, o Enancib apresentou o grupo de trabalho GT6 – “Formação e Mercado de Trabalho”. Naquele período, o encontro científico acontecia de dois em dois anos, sendo realizado novamente em 2005. A partir do ano de 2005, o Encontro tornou-se anual e o grupo de trabalho passou a se chamar “Informação, Educação e Trabalho”.

Januzzi, Souza); e b) os autores que abordam a temática de informação, educação e trabalho, mas não apresentam publicação no grupo de trabalho nos anos estudados (Almeida Júnior, Guimarães, Marchiori, Miranda A, Miranda SV, Mueller, Tarapanoff, Cronin).

Crivellari e Cunha (2009) observaram a particular contribuição da sociologia das profissões, bem como da sociologia e economia do trabalho, nos estudos apresentados no GT-6 do Enancib, analisando seus anais no período de 2003 a 2008. Para tanto, consideraram a afirmação de Latour (2000) de que um documento científico não reflete um pensamento isolado, por envolver em sua publicação muitas pessoas citadas explicitamente no texto. As autoras identificaram que no GT6 dois nomes ocupam posição de maior destaque: Andrew Abbott e Pierre Bourdieu. Os trabalhos que citaram Abbott destacaram o surgimento de um grupo dos profissionais da informação com múltiplos perfis. Já Bourdieu é citado para tratar temas específicos referentes a mudança de nomes da profissão, poder de nomeação, papel dos agentes coletivos, e os conceitos de *campo* e *habitus*. As autoras verificaram, ainda, a presença de conceitos em economia do trabalho, com a abordagem dos economistas da Escola Francesa da Regulação, particularmente Robert Boyer, valendo destacar o conceito de relação educativa.

O estudo de Rocha, Oliveira e Crivellari (2009) também revelou a composição temática em seis categorias, a partir das 236 palavras-chave identificadas no corpus de análise. Estas foram denominadas, como: a) formação; b) atuação profissional; c) mercado de trabalho; d) denominação; e) perfil profissional; e f) sociedade. Percebe-se que a categoria “formação” é a mais representativa, resultando em 66 ocorrências, que representam 28% das palavras-chave analisadas. Em seguida, apresentam-se as categorias “mercado de trabalho” (19%) e “atuação profissional” (18%).

Gráfico 1 - Categorias estudadas no grupo de trabalho “Informação, educação e trabalho”



Fonte: Rocha, Oliveira e Crivellari (2009)

O levantamento realizado por Rocha, Oliveira e Crivellari (2009) está congruente com os estudos de Eliel e Santos (2007) e Souza (2008), que apresentam visões complementares e revelam as expectativas do mercado de trabalho dos PI, a relação educativa e os atores sociais como temas comumente abordados pelo GT6 “Informação, Educação e Trabalho”. Também, abordou os profissionais egressos do curso de sistemas de informação em suas discussões (OLIVEIRA, 2008; ROCHA, OLIVEIRA e CRIVELLARI, 2009), trazendo à luz temas como “Competência informacional” e “Análise comparativa”. Tais inserções revelam que o tema é importante para a discussão na Ciência da Informação.

Souza (2008) apresenta uma análise dos anais do grupo de trabalho, obtida por meio da análise do discurso referente aos trabalhos publicados nos anais de 2003, 2005, 2006 e 2007. A análise permitiu identificar seis ideias centrais, a saber: a) expectativas do mercado de trabalho dos profissionais da informação; b) busca de superação do estado profissional atual; c) avaliação do ambiente ocupacional do bibliotecário; d) o mercado de trabalho atual; e) a consciência das possibilidades de ocupação do mercado de trabalho; f) presença e eficácia da escola na formação de pessoal para ingressar no mercado de trabalho. A partir dos estudos abordados, é possível notar que são contemplados três atores sociais: o empregado; o empregador; e o espaço de formação, ou seja, a escola.

A discussão acadêmica sobre o campo de atuação do bibliotecário nos últimos anos revela sinais de incitações à desregulamentação, diante da acentuada valorização dos novos espaços de atuação em detrimento das discussões sobre o espaço tradicionalmente ocupado pelo profissional, as bibliotecas. Nos artigos estudados, foi possível identificar alguns aspectos relevantes, apresentados nas subseções subsequentes.

As incitações à desregulamentação foram percebidas no campo profissional do bibliotecário no auge do neoliberalismo no Brasil. Neste período, expressivas mudanças estavam sendo presenciadas em outros países. O contexto era de unidade para a Comunidade Européia, em que se discutia a equivalência dos modelos de formação entre países de diferentes culturas, com trajetórias de formação profissional distintas. O discurso no Brasil foi sendo articulado até a publicação da Classificação Brasileira de Ocupações em 2002. Por meio dela, fica estabelecido o nome da família ocupacional que contempla o bacharel em biblioteconomia como profissional da informação.

O segundo momento aborda indagações sobre o impacto de tal mudança e a tentativa de identificar as mudanças introduzidas no mercado de trabalho, a partir da construção do conceito de família ocupacional, agregando o cargo de analista da informação, antes não existente. Correspondente a este período, tem-se a acentuada inserção das TICs, que modificaram a sociedade, chegando a ser atribuído o nome de “Sociedade da informação”. Tal mudança social impactou o exercício do profissional bibliotecário, pois alterou seu processo de trabalho a partir da inserção das TICs.

Para início de tal abordagem, optou-se por introduzir a leitura de Barbosa (1998), que analisa as perspectivas profissionais e educacionais em biblioteconomia e ciência da informação, com a defesa de que o nome do curso de Biblioteconomia deveria ser alterado para “Ciência da Informação”. Mas Almeida Jr. (2000) revela sua preocupação quanto à mudança do nome de “bibliotecário” para “profissional da informação”. O autor considera estranha a aceitação de um novo nome para o bibliotecário, caracterizado como genérico e abrangente e não específico e representativo das novas funções, atribuições, características e perfil desse profissional.

Para Almeida Jr. (2000), a ideia de profissional da informação não é específica nem prerrogativa do bibliotecário, mas identifica uma gama de profissionais que lidam com a informação. Portanto, o ideal seria que existisse uma concepção genérica, abrangente e aglutinadora, carecendo a eliminação de carreiras isoladas e segmentadas, e,

consequentemente, a extinção de espaços privilegiados e a mudança total da estrutura profissional brasileira.

O principal foco da expansão profissional consistiu no desejo de atuação em empresas privadas. Segundo Valentim (2000), ocorreu uma mudança paradigmática, pois o profissional saiu do paradigma do acervo para o paradigma da informação. O simbolismo dessa expansão foi a mudança do nome da profissão, de “bibliotecário” para “profissional da informação”, e do nome das escolas, de “Biblioteconomia” para “Ciência da Informação”, principalmente na pós-graduação. Mueller (2004) observa que tal fato aponta para uma nova interpretação do objeto central da profissão.

Valentim (2000) sistematiza o mercado de trabalho do profissional bibliotecário em três grandes grupos: a) mercado informacional tradicional; b) mercado informacional existente não ocupado; e c) mercado informacional – tendências. Como mercado informacional existente nãoocupado, a autora apresenta os setores de informática das empresas. Sua análise sobre esta atuação fundamenta-se no fato de que o setor gera farta documentação de sistemas e necessita gerenciar, processar e recuperar informações.

Nesta análise de expansão, as escolas, a partir das influências internacionais, iniciam o processo de alteração do nome. Barbosa *et al.* (2000) afirmam que a mudança do nome de “Escola de biblioteconomia” para “Escola de ciência da informação” foi uma decisão do corpo docente, apoiada pelo corpo discente. Entre os argumentos que favoreceram a tomada de decisão, os autores avultam que a profissão de bibliotecário é pouco valorizada do ponto de vista social e profissional. Os autores afirmavam que isso afetaria o nível de interesse por parte dos candidatos aos cursos universitários, devido à visão equivocada e estereotipada a respeito dos bibliotecários nos segmentos educacional, organizacional e profissional. Outro argumento dos autores prende-se ao fato de a maioria das escolas de biblioteconomia, em todo o mundo, ter mudado suas denominações, de forma a evidenciar a evolução de seus programas e da própria área, fato que também ocorreu no Brasil.

Segundo Messias (2002), no Brasil ocorreu uma constante substituição dos nomes de escolas e departamentos de “Biblioteconomia e Documentação” para “Ciência da Informação”, acompanhando uma tendência mundial. O termo Ciência da Informação, tanto no Brasil quanto em outros países, é utilizado largamente para designar desde cursos e sociedades científicas, até as sociedades profissionais e os periódicos.

Em 2002, um grupo de profissionais convocados pelo Ministério do Trabalho constituiu a família ocupacional “profissionais da informação”, que exige a formação

universitária em biblioteconomia. Crivellari e Cunha (2004) apresentaram ponderações sobre a alteração do nome quanto à valorização do diploma e à melhoria do emprego. Para as autoras, a mudança afetou o modo de divisão do trabalho, alterando o capital social e simbólico. A partir de 2002, o profissional da informação no Brasil é o bibliotecário, constante na família ocupacional 2612, descrita na CBO.

Como área do conhecimento do CNPq, a Ciência da Informação situa-se entre as Ciências Sociais Aplicadas, tendo como subdivisões: a Teoria da Informação, a Biblioteconomia, e a Arquivologia. E, a área próxima de Museologia. Para o mercado de trabalho, a nova Classificação Brasileira das Ocupações (CBO), definida a partir da dinâmica de família ocupacional, apresentou as seguintes mudanças:

Enquanto museólogos e arquivistas continuaram integrando a mesma família ocupacional, os bibliotecários passaram a constituir-se na ocupação principal de uma nova 'família' criada para abrigar as mudanças em curso no mundo da informação. Assim, sob o nome de Profissionais da Informação, encontram-se os bibliotecários, documentalistas e analistas da informação, sendo que para as três ocupações exige-se a formação universitária em Biblioteconomia (CRIVELLARI, 2003).

Mueller (2004) afirma que no modelo de Abbott pode-se inferir que o bibliotecário detém o domínio do que se convencionou chamar "jurisdição da informação". Para a autora, é possível reconhecer na trajetória da biblioteconomia no Brasil, eventos que identificam uma profissão segundo a teoria funcionalista da sociologia das profissões. Tal sustentação é baseada na análise do reconhecimento legal, dos cursos superiores, da edição de periódicos, das associações de classe, das associações de grupos internos, da construção de um conhecimento acadêmico próprio, da promoção de eventos profissionais nacionais e regionais, da autorregulação e da certificação. A autora afirma que o bibliotecário tem sua origem universal ligada à biblioteca, o que para Abbott é uma característica típica, com imagem pública e poder limitado pelo organismo a que a biblioteca serve.

Silva e Morigi (2008) analisaram as representações das práticas e da identidade profissional dos bibliotecários a partir da visão dos dirigentes de entidades e dos conselhos do Sul do Brasil. Para os dirigentes, a questão da formação do bibliotecário é tarefa das faculdades e escolas de Biblioteconomia. Contudo, a mudança ocasionada pela criação do curso Gestão da Informação demonstra preocupação, devido à regulamentação da profissão, pois uma mudança na denominação levaria ao problema do amparo legal. Neste caso, os dirigentes percebem a discussão sobre a mudança na denominação profissional, mas associam o desejo apenas em função de status e de visibilidade social, o que não compensaria os riscos com a desregulamentação. Dessa forma, os dirigentes identificam

[...] o advento da Sociedade da Informação, as modificações no mercado de trabalho e as atualizações propostas pelas Faculdades de Biblioteconomia, como os fatores responsáveis pelos processos de mudança que estão ocorrendo no interior da profissão, principalmente em função do uso intensivo das tecnologias de informação e comunicação nas rotinas de trabalho (SILVA e MORIGI, 2008).

A temática da reestruturação produtiva e seus efeitos sobre o emprego, ocasionados pelo impacto da tecnologia da informação, é discutida por autores do cenário da Ciência da Informação no Brasil. A visão dos primeiros autores mencionados é a de que o profissional deve se adequar e utilizar as TICs, sendo, portanto, um discurso de aceitação e de incentivo a adoção. A inserção das TICs reforçou a discussão sobre o objeto de trabalho do bibliotecário e a ferramenta a ser utilizada, apresentando diferenciação entre o profissional e o usuário da informação, tendo como elemento central a percepção do ciclo informacional.

O impacto dos sistemas de informação computadorizados é destacado por Barbosa (1998) como extremamente incidente sobre o bibliotecário.

Atualmente, temos observado mudanças sem precedentes na natureza do trabalho e das organizações. [...] Dentre os diversos campos profissionais contemporâneos que mais tem sido afetado pelos avanços nas tecnologias da computação e telecomunicações, destacam-se aqueles cuja ênfase recai sobre a criação, processamento e disseminação da informação (BARBOSA, 1998, p. 53).

Para Barbosa *et al.* (2000), a atuação com sistemas de informação para a análise e a gerência das informações existentes interna e externamente à empresa é uma das características do profissional da informação. Arruda *et al.* (2000), ao abordarem o bibliotecário a partir do enfoque na educação, trabalho e delineamento de novos perfis profissionais, apresentam a necessidade de o profissional estar inserido com tecnologias da informação para atender aos requerimentos do mundo do trabalho.

Para Cunha e Pereira (2003), a mudança é mais aguda no campo das profissões da informação. Cunha (2001) cita alguns dos elementos que contribuíram para tal fato, além das tecnologias: acesso individualizado e imediato à informação pelo usuário; fusão do conteúdo e das novas tecnologias de mediação; diminuição crescente do custo dos equipamentos e do acesso à informação. Silva e Cunha (2002) salientam que os bibliotecários devem estar preparados para responder às novas exigências da sociedade do conhecimento e que o papel mais importante dos bibliotecários parece ainda ser o de gerenciador da informação.

Miranda (2004) considera que, embora seja óbvio afirmar o impacto da tecnologia em todas as áreas do conhecimento, é possível encontrar divergências quanto às definições de tais profissões clássicas, pois há diferença entre os profissionais das várias áreas e os profissionais da informação. O autor aborda a questão dos profissionais das áreas de especialidade e

esclarece que, embora desenvolvam tais atividades exclusivamente com sistemas de informação especializada, por exemplo, os engenheiros e os médicos, atuam como profissionais da informação sobre medicina e engenharia.

O destaque de Miranda (2004) é para o fato de que os profissionais da informação trabalham com arquiteturas e conteúdos informacionais em apoio às áreas especializadas do conhecimento. Mas ele salienta que cada vez mais os especialistas das áreas específicas requerem treinamentos no uso de sistemas de informação para o melhor exercício de suas profissões. Contudo, para o autor, isso não os transforma em profissionais da informação, que, na definição do autor, são aqueles que trabalham com os registros do conhecimento das áreas profissionais, considerando todo o ciclo informacional, desde a geração até o uso pela sociedade.

O impacto da reestruturação produtiva na profissão foi inicialmente percebido como uma simplificação do trabalho, sendo reduzida a atenção para os acervos das bibliotecas, e ampliado os olhares para a atuação em empresas privadas em espaços não regulamentados pelo bibliotecário. A identificação de tal atuação profissional foi objeto de estudo da pesquisa de Ferreira (2003). A autora afirma que existe um mercado de trabalho tradicional do bibliotecário e outro emergente do profissional da informação. Ela aplicou um questionário semiestruturado a consultores, diretores ou responsáveis por empresas/consultorias de recursos humanos. A pesquisa revelou que empresas de recursos humanos no Brasil estavam recrutando profissionais da informação para trabalhar com sistemas de informações de gestão do conhecimento nas empresas. Os principais concorrentes das vagas do mercado emergente eram os graduados em informática, administração de empresas e engenharia.

Neves (2003) apresentou uma análise das habilidades e competências do profissional da informação bibliotecário como gestor do conhecimento. A pesquisa permitiu verificar o interesse em avançar a fronteira profissional, pois os resultados revelam que as diferenças entre o profissional da informação e o gestor do conhecimento são poucas e não impedem a inclusão do bibliotecário neste novo campo de atuação. Para o estudo, foram analisados 27 cadernos de classificados dos jornais O Estado de São Paulo e Folha de São Paulo, no período de 1998 a 2000, compreendendo os meses de julho a dezembro, para identificar os requisitos necessários aos profissionais que atuam na gestão do conhecimento.

Miranda (2004) identificou que a caracterização do profissional tem duas vertentes: a consuetudinária e a teórica. A primeira refere-se aos estudos realizados com o intuito de descobrir e revelar o espaço e a caracterização pormenorizada da ação do bibliotecário na

sociedade. Apesar de o objeto de análise ser mutável e variado, esta análise pode ser, para o autor, a mais útil, aplicável e segura forma de abordar a complexidade do fenômeno. A abordagem teórica se baseia no estado do conhecimento profissional acumulado pela prática e consubstanciada pela teoria. Por isso, tal abordagem legitima definições mais universais e transcendentais.

A expectativa quanto à expansão foi tão intensa que Marchiori (2004) chegou a defender uma formação específica em gestão da informação. A sustentação dessa proposta se respaldou no argumento de que a formação extrapolava as limitações da visão sistêmica, aceitas como base para a estrutura de currículos acadêmicos no setor/campo de atividades de informação. Para a autora, era necessário buscar a visão conciliante entre tecnologias de computadores, administração, tecnologia de redes e internet e conteúdo informativo. Ao analisar os eixos de interseção nos quadrantes de conteúdo informativo, ela propõe que a área busque, a partir do domínio do conteúdo informativo, envolver os demais quadrantes no que diz respeito às tecnologias, técnicas e atividades voltadas para o gerenciamento da informação.

Com a inserção dos sistemas de informação em empresas e a busca da atuação do profissional da informação nelas, Valentim (2004) expressou que a atuação dos profissionais deveria focar a formação de equipes multidisciplinares. Para tanto, sua proposta direcionava a constituição de equipes com cinco eixos: gerencial, do negócio, tecnológica, mercadológica e informacional. Contudo, tal multidisciplinaridade deve ser ponderada pelos atores sociais que representam os profissionais, a fim de que não ocorra a precarização do trabalho em detrimento dos espaços regulamentados, como é observado no trabalho apresentado a seguir.

Crivellari e Cunha (2004), ao discutirem sobre os bibliotecários como profissionais da informação, iniciam o trabalho apresentando uma configuração dos contextos social, econômico e tecnológico, denominado “capitalismo informacional”. Tal fenômeno é observado em conjunto com o processo de reestruturação produtiva internacional e a forte presença do capitalismo financeiro internacional globalizado, confrontando a proteção ao trabalho e a penetração das tecnologias da informação e comunicação (TICs). As autoras salientam que o uso das TICs favoreceu efeitos devastadores sobre a condição salarial, permitindo a desterritorialização das tarefas e o trabalho a distância por prestadoras de serviços independentes. Tal cenário implica “uma precarização das relações de trabalho e um desenvolvimento do desemprego em massa” (CRIVELLARI e CUNHA, 2004, p. 5).

Para a abordagem das mudanças profissionais, Crivellari e Cunha (2004, p. 13) iniciam a abordagem identificando as características da profissão em termos da organização do processo de trabalho, ao considerarem duas condições do trabalho bibliotecário: “1) a não realização de valor (lucro) pelo trabalho; e 2) o seu exercício como quadro de uma organização”. Referente a primeira condição, as autoras esclarecem:

Em geral, as atividades específicas da biblioteconomia são exercidas no interior da instituição biblioteca, por profissionais contratados para esse fim, munidos de diploma e fiscalizados pelo conselho profissional. A biblioteca, por seu lado, é uma atividade quase sempre pública, pois a ela tem acesso o público geral, mesmo quando localizada no interior de uma instituição privada, como as escolas particulares. A biblioteca, de um modo geral, não tem fins lucrativos e, por essa razão, do trabalho lá desempenhado não se extrai a “mais-valia”, ou seja, é um trabalho que, habitualmente, não gera valor econômico-financeiro (CRIVELLARI e CUNHA, 2004, p. 13).

Analisando o impacto que as inovações técnicas e organizacionais introduziram, especialmente, por meio das práticas de terceirização do trabalho, as autoras salientam que faz sentido falar de desregulamentação/desproteção do trabalho. Crivellari e Cunha (2004), a partir de tais colocações, apresentam considerações quanto à reclassificação dos bibliotecários em profissionais da informação pela CBO (2002).

O termo “profissionais da informação” vem sendo abundantemente empregado na literatura da área do Brasil, nos últimos dez anos, na maioria das vezes colocando-o como sinônimo de “bibliotecário”. Esta confusão de terminologia é consequência, no nosso entender: da desmaterialização e da crescente diversificação dos suportes informacionais; da mudança do foco de competência das organizações; de uma diversificação de locais e de práticas; de um aumento e uma diversificação de alianças entre profissionais de vários campos do conhecimento (CRIVELLARI e CUNHA, 2004, p. 16).

A partir das considerações reveladas no artigo das autoras Crivellari e Cunha (2004) foi possível identificar uma série de trabalhos que revelam a incipiente atuação do bibliotecário nos novos espaços de atuação. O estudo revelou que o bibliotecário está empregado principalmente em instituições públicas e de ensino. As pesquisas apresentadas a seguir comprovam que o espaço das bibliotecas ainda é aquele com maior receptividade ao profissional e que o novos espaços apresentam acentuada concorrência com outros profissionais.

Fonseca, Jacon e Azevedo (2005) analisaram os profissionais da informação que preencheram o Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE – Censo 2000, em São Paulo. Dos 6.103 profissionais identificados, constatou-se que 71% possuem registro em carteira assinada. O setor com maior número de profissionais é o da educação, seguido do da administração pública.

Cunha (2006) analisou as ofertas de emprego para profissionais da informação disponibilizadas em sites específicos e em listas de discussão na Internet no período de 2005 a 2006. A autora constatou que a maior parte dos anúncios solicitavam bibliotecários com experiência em informática para trabalhar em São Paulo, Rio de Janeiro e Brasília. O entendimento da autora é o de que a concentração por bibliotecários é originária do monopólio exercido pelos Conselhos de Biblioteconomia.

Cunha (2006) revela que os profissionais de informação mais procurados continuam sendo “as clássicas três marias”: bibliotecários, arquivistas e museólogos. Contudo, quanto à pluralidade de profissionais solicitados, em 15% das ofertas existe falta de consenso dos empregadores com relação ao perfil do profissional almejado. Para a autora, esta falta de distinção é resultado das mutações dos espaços de trabalho.

Cunha e Silva (2007) deram prosseguimento à pesquisa e identificaram que, apesar de privilegiar um profissional clássico, os empregadores, em muitos casos, não distinguem o tipo de profissional que buscam. Tal fato sinaliza um resultado das mutações dos espaços de trabalho e uma demonstração de que o espaço não jurisdicionado registra conflito entre os profissionais, os empregadores e a escola.

Ferreira (2003b) desenvolveu uma pesquisa com doze empresas de consultoria em recrutamento e seleção de recursos humanos para obter informações acerca da demanda atual do mercado de trabalho. O estudo apontou que os profissionais devem desenvolver continuamente suas habilidades técnicas típicas da Ciência da Informação, bem como suas atitudes comportamentais, e que as potencialidades desses profissionais nem sempre são reconhecidas pelo mercado de trabalho. Os resultados também demonstraram que não é comum encontrar profissionais da informação ocupando posições superiores como analistas ou gerentes. Para a autora, as causas principais das deficiências originam da falta de desenvolvimento dessas habilidades durante o período de formação, da falta de reconhecimento do perfil dos profissionais da informação pelo mercado e da autoimagem construída por eles mesmos.

Oliveira *et al.* (2008) estudaram a situação ocupacional dos egressos do curso de biblioteconomia da UNESP/Marília de 1980 a 2007. Identificaram a maior presença de mulheres, advindas de escolas públicas e de camadas socioeconômicas menos privilegiadas. O estudo revelou, ainda, uma reduzida participação dos egressos em entidades de classe. Já a pesquisa de Cunha e Pereira (2003) identificou que o perfil do bibliotecário formado de 1991-2000 pelo Curso de Biblioteconomia da UFSC contempla: sexo feminino, atuando em

biblioteca de universidade privada, no interior de Santa Catarina. Este profissional está no cargo há dois anos e exerce as funções de análise, referência e gestão da informação. Os autores esperavam identificar um mercado emergente para o bibliotecário, mas identificaram que este ainda era pouco visível. Lima e Januzzi (2005) analisaram a evolução de vagas, matrículas e concluintes entre 1991 e 2002. Eles identificaram que houve retração da oferta de vagas, mas constataram crescimento do número de concluintes. Para os autores, o aumento de interesse dos alunos em terminar o curso é reflexo das oportunidades do mercado de trabalho.

Pena, Crivellari e Neves (2006) e Pena, Crivellari e Neves (2008) apresentaram um estudo com base na Relação Anual das Informações Sociais (RAIS), a partir da comparação dos anos de 1994 e 2004, tendo concluído que a economia no Brasil não foi favorável à geração de emprego e à melhoria das condições de trabalho. As descobertas revelam que a maioria dos profissionais permanece muito tempo no mesmo vínculo, pois 83,40% dos profissionais não foram admitidos, demitidos ou transferidos. Constatou-se ainda que os vínculos empregatícios, em 97,69% da população observada revelam contratos formais de trabalho. Quanto à idade, 81,85% dos profissionais da informação têm mais de 30 anos. A grande maioria é constituída de mulheres.

Pena (2007), usando a RAIS, no período de 1985 a 2005, identificou que o setor público continua sendo o grande empregador dos profissionais da informação. Mas o setor de grande destaque para a categoria é o educacional, devido à prevalência das unidades de informação no segmento, principalmente em IES. Segunda Pena (2007), nos últimos vinte anos houve crescimento da entrada de pessoas do sexo masculino, embora a maioria ainda seja constituída de mulheres. O autor afirma que a mudança pode ser parcialmente explicada pelo discurso da ampliação do mercado de trabalho no ramo das tecnologias. O estudo confirma a estabilidade dos vínculos empregatícios e a prevalência de atuação em estabelecimentos com 1.000 ou mais empregados, na administração pública e na educação. Para o autor, o cenário analisado traz mudanças graduais.

O bibliotecário empregado, principalmente, na administração pública reflete uma situação típica da primeira metade dos anos 1980. Em vinte anos várias mudanças ocorreram, alterando o perfil do emprego, das técnicas de trabalho e até mesmo o nome da profissão. A emergência da chamada Sociedade da Informação – com ampla expansão de uso das tecnologias da informação - e os processos de reestruturação produtiva parecem ser as principais causas das transformações do trabalho dos bibliotecários que, a partir de 2002, passou a também chamar-se PI's.

3. METODOLOGIA

Ao analisar as três profissões aqui pesquisadas, optou-se por realizar um estudo comparado, que permite com base nos limites previamente estabelecidos, analisar semelhanças e diferenças. Tal dinâmica de pesquisa permitirá atender aos objetivos da análise comparativa, que são: a) investigar as semelhanças e diferenças (variação) entre os casos; b) a observar as regularidades; c) descobrir a covariância ou a interpretação da diversidade; d) realizar os testes de hipóteses explicativas, e) analisar a complexidade das relações de causalidade e do estabelecimento de generalizações ou padrões específicos, e f) promover a geração de teoria e sua refutação (COLINO, 2009).

O estudo comparado, para Sartori (1994), é um método de estudo, e não um conjunto de saber em si mesmo. Ou seja, trata-se de uma técnica de pesquisa que orienta os procedimentos de investigação. Este mesmo autor qualifica também a pesquisa comparada como a possibilidade de controlar leis, generalizações, hipóteses e variáveis. A dimensão do controle é muito forte nessa metodologia, porque o pesquisador escolhe os casos a serem estudados, as hipóteses de trabalho e as variáveis que serão observadas. Esses critérios permitem criar teorias e generalizações que se apliquem a todos os casos incluídos nas mesmas condições em que o estudo se desenvolveu (SARTORI, 1994). Esta pesquisa não tem a pretensão de generalizar, mas tão somente de encontrar uma explicação plausível para a relação entre desregulamentação e profissionalização.

Sartori (1994) defende a necessidade de o pesquisador comparatista responder às questões do “por que”, “o que” e “como” é comparável. Neste sentido, a comparação deixaria o campo do implícito, ou seja, da simples descrição e justaposição de dados para o emprego de uma metodologia comparada, em que o analista manifestaria claramente quais são os critérios de sua comparação, inseridos em um contexto histórico-cultural. O autor considera que o método comparado deve ser realizado por permitir o exercício do controle metodológico, evitando a falseabilidade de uma generalização.

Decidir o que comparar consiste em analisar as classificações e definir aspectos a serem considerados na comparação, segundo Sartori (1994). O autor recomenda que sejam dirimidas quatro fontes de erros em um estudo comparado: ter domínio limitado; classificar incorretamente; o gradualismo; e o alargamento dos conceitos.

Após ter estabelecido que uma coisa seja comparável com outra coisa e definir em quais aspectos, é preciso estabelecer a estratégia comparativa a adotar, ou seja, como será realizado o método. O pesquisador que realiza o estudo comparado pode adotar as semelhanças ou as diferenças. Para tanto, ele pode buscar diferenças em contextos que são semelhantes ou analogias em sistemas diferentes. E, para tanto, o pesquisador deve reconhecer que o estabelecimento de quais são as peculiaridades envolve o estabelecimento de quais são as comunalidades. O específico não é senão a contraface do genérico, segundo Reis (1985). Mas, para captar o que há de específico em determinado caso, pressupõe-se que se trabalhe com um princípio nomológico: “tem-se um conjunto maior ou menor de casos, com respeito aos quais se chega, a saber, tanto quais são as áreas comuns quanto aquilo que aparece como específico”. E, assim, à medida que “tenho a articulação de um conjunto de variáveis ou categorias que permite captar tanto o que o processo global tem em comum, quanto àquilo que suas manifestações particulares têm de específico, tenho a explicação” (REIS, 1985).

O método comparado tem como pressuposto a lógica originada nos cânones de John Stuart Mill (Sistema de lógica dedutiva e indutiva, 1843) e em vários desenvolvimentos posteriores na declarativa lógica indutiva. Segundo Mill, os métodos mais simples e familiares de escolher entre as circunstâncias que precedem ou seguem um fenômeno, aquelas às quais esse fenômeno está realmente ligado por uma lei invariável, são: a) comparar os diferentes casos em que o fenômeno ocorre (concordância); e b) comparar casos em que o fenômeno não ocorre (diferença) (GONZALEZ, 2008).

Segundo o método da concordância, se uma circunstância pode ser eliminada sem alterar o fenômeno ela não tem relação causal. Caso altere o fenômeno quando eliminada, tem relação causal. Nesta circunstância, os casos devem concordar em um ponto, mas discordar em todos os demais. O método de diferença, ao contrário, busca o uso de casos idênticos, salvo em relação ao fenômeno a ser estudado. Neste caso, comparam-se um caso em que ele ocorre e um em que não ocorre. Estes são os dois primeiros cânones de Mill: causa e efeito. Mas o método mais indicado para as ciências sociais é o das variações concomitantes, pois é muito difícil encontrar fenômenos sociais em que as semelhanças ou diferenças sejam de um único ponto.

Ao investigar o fenômeno da profissionalização, tendo em vista a discussão da desregulamentação das profissões, optou-se pelo estudo comparado, para que, mediante diferentes contextos histórico-culturais de constituição das profissões no Brasil, percebendo

suas semelhanças e diferenças, fosse possível estabelecer o controle metodológico, evitando distorções nas análises. Quanto à comparabilidade das profissões, considera-se que a comparação é plausível, uma vez que tais profissões estão classificadas no mesmo grupo da CBO e possuem regulamentação para a profissão. A partir do marco teórico e da contextualização das profissões, foi possível definir aspectos a serem considerados na comparação que favoreceram a investigação.

O método utilizado para o estudo das três profissões consiste na busca da relação causal entre as profissões de bibliotecários e contadores e na relação de efeito quanto aos bibliotecários e contadores versus analistas de TI. Portanto, a pesquisa aborda variações concomitantes, procedendo à análise de semelhanças e diferenças quanto ao processo de profissionalização.

Além de usar o método comparado, esta tese se desenvolveu a partir de duas tradições, ou estratégias de pesquisa para as ciências sociais: uma abordagem histórico-qualitativa e outra quantitativa, ou estatística, segundo Colino (2009). Ambas as estratégias têm concepções diferentes da realidade social. Esta pesquisa promove o tratamento de dados quantitativos e qualitativos. A abordagem quantitativa tem por objetivo trazer à luz os dados, indicadores e tendências observáveis. Na abordagem qualitativa, trabalha-se com valores, crenças, representações, hábitos, atitudes e opiniões, buscando aprofundar a complexidade de fenômenos, fatos e processos particulares e específicos de grupos delimitados e capazes de serem abrangidos intensamente (MINAYO e SANCHES, 1993).

Ambos os delineamentos, quantitativo e qualitativo, conduzem a resultados importantes sobre a realidade social e não é necessário atribuir prioridade de um sobre o outro. Cada método tem relação com o caráter do objeto específico de conhecimento, entendendo-se que os fenômenos sociais podem ser analisados em suas regularidades e frequências, como também em suas relações, histórias, representações, pontos de vista e lógica interna dos sujeitos em ação (MINAYO, 2007). Portanto, tentou-se “mediar a quantidade com a qualidade”, conforme sugere Mostafa (1995), e seguiu-se a tendência da CI que tem explorado “um pluralismo metodológico, próprio das ciências sociais e de um campo interdisciplinar” (GONZÁLEZ DE GÓMEZ, 2001).

Para a interpretação dos dados, foi utilizada a técnica de triangulação na coleta de dados elucidada por Triviños (1987), que tem por objetivo abranger a máxima amplitude na descrição, explicação e compreensão dos focos do estudo. Tendo em vista as características da técnica, foram considerados: a) os processos e produtos centrados no sujeito (entrevistas e

observação livre); b) os elementos produzidos pelo sujeito e que têm incumbência em seu desempenho na comunidade (documentos internos e externos, instrumentos legais e oficiais); e c) os processos e produtos originados pela estrutura socioeconômica e cultural do macro-organismo social no qual está inserido o sujeito (bases de dados estatísticas governamentais).

Assis *et al.* (2005) afirmam que a avaliação por triangulação muito contribui para o pesquisador ao interpretar resultados. Diante de impasses, a triangulação pode ser feita mediante a análise concomitante de indicadores quantitativos e qualitativos, o confronto das diferentes verdades e a nova incursão à teoria. Quanto à análise concomitante de indicadores quantitativos e qualitativos, é preciso questionar nesta intercomunicação: a) Houve mudanças constatadas por mensuração estatística e também por instrumentos compreensivos?; b) Que particularidades os dispositivos qualitativos acrescentam ou em que modificam os indicadores obtidos por medição?; c) Que diferenças e semelhanças existem nos indicadores de ambas as modalidades em subgrupos distintos da mesma amostra? Ao confrontar as diferentes verdades estabelecidas, pode-se identificar em alguns casos o significado das divergências e em outros casos as razões de as diferenças permanecerem desconhecidas, tornando-se objeto de pesquisa para futuras pesquisas. A nova incursão à teoria em que se baseou a investigação permite a possibilidade de que novas questões, até então desconhecidas, sejam formuladas e, ainda, a análise de novos e antigos textos para fundamentar ou questionar determinados resultados.

3.1 Abordagem qualitativa

Para Richardson (1999), o método qualitativo difere do quantitativo na medida em que não emprega um instrumental estatístico como base do processo de análise de um problema. Esta abordagem é uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social. Ao utilizar a abordagem qualitativa, deve-se ter como critérios científicos a confiabilidade e a validade. A confiabilidade externa refere-se à possibilidade de outros pesquisadores, utilizando instrumentos semelhantes, observarem fatos idênticos, e a confiabilidade interna refere-se à possibilidade de outros pesquisadores fazerem as mesmas relações entre os conceitos e os dados coletados com iguais instrumentos. Já a validade indica a capacidade de um instrumento produzir medições adequadas e precisas para chegar a conclusões corretas, tendo como validade interna a exatidão dos dados e a adequação das conclusões, e como validade externa a possibilidade de generalizar os resultados a outros grupos semelhantes.

Zanelli (2002) argumenta que a pesquisa qualitativa permite planejar, coletar e analisar os dados por meio de um processo de pesquisa que é deliberado, sistemático e consciente. A condução e a apresentação das descobertas são pautadas pela observância premente de clareza e de busca de entendimento do que foi executado em termos da adequação teórica e metodológica e da pertinência ética. Para o autor, obter as respostas para o problema de pesquisa pelo acesso ao conhecimento que o outro detém é um processo intrincado de decodificação e observação dos valores que estão envolvidos.

Organizar e interpretar dados qualitativos é um processo de análise sistemática, em busca de uma descrição coerente, segundo Zanelli (2002). A organização em categorias permite atribuir significados ou interpretar a realidade pesquisada. A análise (organizar e interpretar) é também um processo recorrente de aprendizagem para se chegar à compreensão do fenômeno estudado. O autor expõe suas concepções sobre a possibilidade de se obter a expressão da cultura por meio da fala dos entrevistados em um processo de pesquisa qualitativa. Pela palavra de cada entrevistado, a “cultura fala”. Ou seja, o indivíduo, portador da cultura, interpreta a realidade e constrói “teorias” – organiza suas representações e configura os conhecimentos que acumula em suas experiências, dia após dia. Conclui-se, então, que tais procedimentos de pesquisa permitem investigar as representações subjetivas, as construções sociais e os elementos da cultura (ZANELLI, 2002).

Para os efeitos desta pesquisa, utilizou-se como método de coleta de dados a entrevista semiestruturada, que parte de certos questionamentos básicos, apoiados “em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante” (TRIVIÑOS, 1987, p. 146). Tal método foi utilizado por permitir o direcionamento necessário para posterior comparação por conteúdo abordado e, ainda, dar liberdade e espontaneidade aos agentes envolvidos, enriquecendo a investigação. Dessa forma, a entrevista semiestruturada mantém a presença consciente e atuante do pesquisador com relevância na situação do ator (TRIVIÑOS, 1987).

A coleta de dados qualitativos por intermédio de entrevistas, conforme Gil (1999) é a técnica da investigação social por excelência devido a sua flexibilidade e eficiência na obtenção dos dados em profundidade, além de propiciar sua classificação e quantificação. Permite assim, obter-se um alcance da validade interna pela profundidade com que os dados são observados, triangulados com os dados quantitativos. Este método, portanto, mostra-se adequado quando se pretende conhecer de maneira aprofundada o objeto em estudo,

possibilitando, inclusive, que ao longo do tempo possa ser comparado com outros estudos contextualmente semelhantes.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, foram realizadas 17 entrevistas com diversos atores sociais considerados influentes para o estudo. Para tanto, buscou-se identificar os atores sociais que representassem o interesse coletivo dos empregadores, dos empregados, das escolas de formação e da sociedade. Nesta sequência, foram identificados os sindicatos patronais, os sindicatos dos trabalhadores, os cursos de graduação e os conselhos profissionais. As entrevistas foram realizadas de maio a outubro de 2010.

Para os bibliotecários não foi identificado o sindicato patronal. Por meio de consulta realizada no Conselho Profissional dos Bibliotecários, foi possível identificar os maiores empregadores em Minas Gerais e selecionar a Prefeitura de Belo Horizonte para ser a representante. Como o quadro de funcionários bibliotecários na Prefeitura está dividido em duas frentes de trabalho, procedeu-se à realização de entrevista com os dirigentes da Secretaria de Educação e os dirigentes da Fundação Municipal de Cultura. Para os contadores foram identificados dois sindicatos patronais, devido à cisão de um deles na década passada: Sescon-MG e Sinescontábil. Quanto ao representante dos profissionais, não foi identificado sindicato em Belo Horizonte para os bibliotecários. Nesta situação, foi entrevistada a Associação dos Bibliotecários de Minas Gerais.

A seleção das escolas formadoras teve como critério a tradição na formação profissional, sendo convidados, a participar da pesquisa, os coordenadores dos seguintes cursos: Biblioteconomia da UFMG, Ciências Contábeis da UFMG e da PucMinas, Sistemas de Informação da UFMG e da PucMinas e Ciência da Computação da UFMG. Para os analistas de TI não existe Conselho profissional e não foi identificado outro órgão que pudesse representar a sociedade como o fazem os Conselhos profissionais.

Para a realização das entrevistas, foram desenvolvidos roteiros semiestruturados para os atores sociais dos empregadores, dos empregados, das escolas de formação e da sociedade. O propósito das entrevistas com as Instituições de Ensino Superior (IES) consistiu em evidenciar como elas monitoram o mercado de trabalho e se relacionam com os egressos, os Conselhos, as Entidades de Classe e as Associações. Quanto aos Sindicatos (patronais e profissionais), Associações e Conselhos buscou-se identificar como a comunidade profissional tem se mobilizado, controlado e supervisionado o exercício da profissão/ocupação e, ainda, identificar quais têm sido as principais demandas da profissão. O Quadro 2 exibe a relação das instituições entrevistadas e o cargo dos entrevistados.

Quadro 2 - Relação das entrevistas realizadas por ordem de realização

	Instituição	Representa
1	Curso de Biblioteconomia da UFMG	Formação BI
2	Curso de Ciências Contábeis da UFMG	Formação CO
3	Curso de Ciências Contábeis da UFMG	Formação CO
4	Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais	Sociedade CO
5	Curso de Sistemas de Informação da PucMinas	Formação SI
6	Sinescontábil	Patronato CO
7	Conselho Regional de Biblioteconomia - CRB6	Sociedade BI
8	Sescon-MG	Patronato CO
9	Sindicato dos Contabilistas MG	Profissionais CO
10	Associação dos Bibliotecários de Minas Gerais – ABMG	Profissionais BI
11	Curso de Sistemas de Informação – UFMG	Formação SI
12	Curso de Ciência da Computação – UFMG	Formação SI
13	Curso de Ciências Contábeis – PucMinas	Formação CO
14	Sindinfor	Patronato SI
15	Sindados	Profissionais SI
16	Prefeitura de Belo Horizonte Secretaria de Educação	Patronato BI
17	Fundação Municipal de Cultura de Belo Horizonte	Patronato BI

3.1.1 Análise de conteúdo

Para Bardin (1977) a análise de conteúdo é útil para o estudo: das motivações, das atitudes, dos valores, das crenças e das tendências. Segundo Triviños (1987), permite desvendar as ideologias que podem existir nos dispositivos legais, nos princípios e nas diretrizes. Como enfoca Bardin (1977), a análise de conteúdo compreende o conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, obter indicadores, quantitativos ou não, que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) das mensagens. Triviños (1987) destaca que a análise de conteúdo envolve o conjunto de técnicas que deve constituir a classificação dos conceitos, a codificação dos mesmos e a categorização respaldada pela clara compreensão do campo teórico em perspectiva.

Richardson (1999) afirma que a análise de conteúdo é uma técnica de pesquisa com determinadas características metodológicas: objetividade, sistematização e inferência. Quanto à objetividade, o pesquisador deve explicitar as regras e os procedimentos utilizados nas etapas da análise de conteúdo, a fim de minimizar a possibilidade de que os resultados sejam reflexo da subjetividade do pesquisador. Sobre a sistematização, o autor salienta que o pesquisador deve analisar todo o material disponível, tanto aquele que apoia suas hipóteses quanto aquele que não as apoia, respeitando as regras da metodologia científica. A inferência estimula o pesquisador a desprender-se meramente da leitura ao “pé da letra”, para um

trabalho em nível mais aprofundado, obtendo significados de natureza psicológica, sociológica e histórica. O autor relembra Laswell *et al.* (1952) em sua formulação clássica: “quem diz o que, a quem, como e com que efeito?”.

São três as etapas básicas do trabalho para a análise de conteúdo: pré-análise, descrição analítica e interpretação inferencial (BARDIN, 1977). A primeira etapa, que inclui a pré-análise, envolve a organização do material, identificando três fatos fundamentais: formular objetivos gerais da pesquisa, construir hipóteses amplas e identificar o corpus da investigação. Em seguida, na etapa da descrição analítica, desenvolvem-se a codificação, a classificação e a categorização. A etapa de interpretação referencial, que já foi iniciada na pré-análise, torna-se mais intensa e permite a reflexão com base nos materiais empíricos para que sejam estabelecidas relações com a realidade investigada, permitindo aprofundar as conexões de ideias.

Para Bardin (2008), tratar o material é codificá-lo, e esta ação consiste em transformar os dados em seu estado bruto, para recortes, agregação e enumeração, o que permite atingir uma representação do conteúdo ou da sua expressão. No caso de uma análise quantitativa e categorial, a autora evidencia três escolhas necessárias ao pesquisador: o recorte (escolha das unidades de registro e de contexto), a enumeração (escolha das regras de contagem) e a classificação e agregação (escolha das categorias). A autora expõe que a análise qualitativa não rejeita toda e qualquer forma de quantificação, podendo o analista recorrer a testes quantitativos. Assim, para Bardin (2008), a análise de conteúdo qualitativa é caracterizada pelo fato de a inferência ser fundada na presença do índice, e não na frequência de sua aparição em cada comunicação individual, lembrando que o acontecimento, o acidente e a raridade possuem, por vezes, um sentido muito forte, que não deve ser abafado.

Laville e Dione (1999) orientam que, ao focar na análise de conteúdo, faz-se necessário fixar as escolhas de categorias e recortar os conteúdos coletados, para proceder à categorização do material reunido. A partir desta fase, inicia-se a reconstrução do sentido dos discursos estudados, via abordagem qualitativa ou quantitativa, a depender da natureza do discurso e das intenções da pesquisa. A categorização é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e que são seguidamente reagrupados, segundo o gênero (analogia), com base em critérios previamente definidos. Para Bardin (2008, p. 145), “as categorias são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos (unidades de registro, no caso da análise de conteúdo) sob um título genérico, agrupamento esse efetuado em razão das características comuns destes elementos”.

Bardin (2008) esclarece que o critério de categorização pode ser semântico (temáticas), sintático (verbos e adjetivos), léxico (segundo o sentido, com emparelhamento dos sinônimos e dos sentidos próximos) e expressivo. O processo de categorização impõe a classificação dos elementos para identificar o que eles têm em comum com outros. Categorizar consiste em um processo estruturalista, que comporta duas etapas: o inventário (isolar os elementos); e a classificação (repartir os elementos e, portanto, procurar ou impor certa organização às mensagens). A categorização pode empregar dois processos inversos: a) fornece-se o sistema de categorias e reparte-se da melhor maneira possível os elementos, à medida que vão sendo encontrados; e b) o sistema de categorias não é fornecido; antes, resulta da classificação analógica e progressiva dos elementos.

As categorias terminais da análise podem surgir do reagrupamento progressivo de categorias com uma generalidade mais fraca. Um conjunto de boas categorias deve permitir: a exclusão mútua (cada elemento não pode existir em mais de uma divisão), a homogeneidade (um único princípio de classificação deve governar a sua organização); a pertinência (deve refletir as intenções da investigação, as questões do analista e/ou corresponder às características da mensagem); a objetividade e fidelidade (coerência na codificação); e a produtividade (fornece resultados férteis em índice de inferências, em hipóteses novas e em dados exatos).

Para os propósitos deste trabalho, optou-se pela abordagem qualitativa categorial da análise de conteúdo, tendo como base para a categorização um sistema de categorias já fornecido pela construção do referencial teórico, que orientou a construção do roteiro semiestruturado para as entrevistas realizadas. As categorias consideradas para a investigação foram: regulamentação, credenciamento ocupacional e institucional, controle ocupacional, relação entre os atores sociais para a formação profissional e comunidade (*esprit de corps*).

3.2 Abordagem quantitativa

O estudo quantitativo, para Richardson (1999), caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas. Este é frequentemente aplicado aos estudos descritivos que procuram descobrir e classificar a relação entre variáveis, bem como àqueles que investigam a relação de causalidade entre fenômenos.

A abordagem quantitativa desta pesquisa tem natureza descritiva, por buscar identificar as características das profissões analisadas, o que condiz com a definição de Richardson (1999).

O estudo descritivo representa um nível de análise que permite identificar as características dos fenômenos, possibilitando, também a ordenação e a classificação destes; por outro lado, com base em estudos descritivos, surgem outros que procuram explicar os fenômenos segundo uma nova ótica, ou seja, analisar o papel das variáveis que, de certo modo, influenciam ou causam o aparecimento dos fenômenos (RICHARDSON, 1999, P. 71).

Para o desenvolvimento da pesquisa, foram utilizados dados secundários, disponíveis nas bases da RAIS e da PNAD. A base RAIS foi obtida mediante autorização do Ministério do Trabalho e Emprego. As bases da PNAD foram fornecidas pelo Cedeplar/UFMG. Para o tratamento dos dados da PNAD, utilizou-se o aplicativo SPSS.

As principais variáveis utilizadas pelos dados da RAIS consistiram em número de empregos, análise do desemprego, rotatividade, análise da ocupação dos jovens profissionais, duração e intensidade do trabalho, tempo de permanência no emprego, natureza jurídica do vínculo empregatício, tamanho do estabelecimento empregatício, faixa etária dos profissionais, gênero dos profissionais, remuneração média dos profissionais, remuneração por hora contratada, remuneração versus tempo de emprego e taxa de crescimento do número de vínculos por subsetor IBGE. Quanto aos dados da PNAD, as principais variáveis foram: número de empregos no mercado formal e informal, posição de ocupação, sindicalização, remuneração média, tempo de permanência no emprego, idade e gênero. Da RAIS MIGRA, foram consideradas: mobilidades entre unidades federativas, natureza jurídica, tamanho do estabelecimento, família ocupacional, admissão e desligamentos e tipo de vínculo.

3.2.1 RAIS

Por meio do estudo da Relação Anual e Informações Sociais (RAIS) foram analisadas as informações transmitidas pelos empregadores de 1985 a 2009. As principais variáveis observadas consistiram em: gênero, faixa etária, rendimento médio, grau de instrução, tamanho do estabelecimento, vínculo e tempo de emprego e atuação segundo os setores da CNAE e do IBGE. O levantamento dos dados da RAIS contemplou os dados das famílias ocupacionais: 2612 – profissionais da informação (bibliotecário, documentalista e analista de informações), 2522 – contador (auditor, contador e perito contábil); e 2124 – analistas de tecnologia da informação (analista de desenvolvimento de sistemas, analista de redes e

comunicação de dados, analista de sistemas de automação e analista de suporte computacional). Para consolidar os dados, foram utilizadas planilhas eletrônicas, no Microsoft Office Excel, o que também contribuiu para a elaboração dos gráficos e tabelas. A análise dos dados contemplou a análise estatística descritiva, uma vez que os dados são apresentados de forma agregada.

Esta pesquisa contempla uma abordagem descritiva, por mostrar um cenário que caracteriza as profissões analisadas. Os dados foram tratados por estatística descritiva, por se tratar, na maioria dos dados, de informações agregadas disponibilizadas pelos sistemas do Ministério do Trabalho. Contudo, é importante ressaltar que as bases consultadas retratam o censo do mercado de trabalho formal brasileiro, sendo os dados de extrema relevância para as descobertas reveladas. Negri *et al.* (2001) afirmam que a RAIS é uma fonte confiável de análise do mercado formal de trabalho no Brasil, principalmente por sua natureza censitária, amplitude de informação, cobertura geográfica e dimensão temporal.

Instituída pelo Decreto n. 76.900/75, de 23 de dezembro de 1975, a RAIS é um registro administrativo, de âmbito nacional. Tem periodicidade anual e é obrigatória para todos os estabelecimentos. O MTE (2004) informa que desde os anos 1990, os dados da RAIS registram importantes avanços quantitativos e qualitativos, em decorrência da ampliação do número de declarações em meio magnético. Desde o ano base de 2000, a declaração tem sido feita apenas em meio magnético e pela Internet, nas quais são feitas as primeiras críticas na preparação e coleta dos dados, o que favorece a geração de dados com maior validade. As principais variáveis investigadas consideram os empregos em 31 de dezembro segundo o gênero, a faixa etária, o grau de escolaridade, o tempo de serviço e os rendimentos, desagregados em nível ocupacional, geográfico e setorial.

Foi também utilizada a RAISMIGRA, que é uma base de dados derivada do registro administrativo RAIS, que visa ao acompanhamento geográfico, setorial e ocupacional da trajetória dos trabalhadores ao longo do tempo. A base está organizada de forma longitudinal, permitindo a realização de estudos de mobilidade, duração e reinserção de indivíduos no mercado de trabalho, o que não é permitido pela base RAIS convencional, que está organizada por ano de referência da declaração dos vínculos. Existem dois modelos da base de dados RAISMIGRA: o modelo "PAINEL" (posição do trabalhador ao longo do tempo), que permite estudos de mobilidade do indivíduo no mercado de trabalho; e o modelo "VÍNCULO" (relação de emprego formal estabelecida entre um estabelecimento e um trabalhador), que permite estudos de duração (tempo de emprego e desemprego) e reinserção,

complementando o potencial de uso da RAIS para acompanhamento do mercado de trabalho. Para o desenvolvimento do trabalho, utilizou-se a VÍNCULO. Nesta modalidade de pesquisa, cada registro do trabalhador em carteira é contado como um vínculo. Desse modo, o trabalhador que possui dois registros ocupacionais será considerado em dois momentos nas consultas e o trabalhador que já apresentou sete vínculos empregatícios será considerado sete vezes nas contagens longitudinais que consideram, inclusive, os vínculos inativos.

3.2.2 PNAD

Os dados a serem utilizados são provenientes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) dos anos de 2002, 2004, 2006 e 2008. Trata-se de um *survey* realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), constituído de um módulo fixo básico e de módulos complementares que variam a cada ano. Esta fonte de microdados consiste em um sistema de pesquisas domiciliares implantado a partir de 1967, cujo objetivo é produzir informações para o estudo de desenvolvimento socioeconômico e demográfico do Brasil. A pesquisa é realizada em todos os anos não censitários e constitui-se de amostra estratificada por conglomerado em múltiplos estágios para todo o Brasil, exceto para a região agrária do Norte do país (IBGE, 2011).

Como neste trabalho são considerados os dados da RAIS e da PNAD, considera-se relevante considerar algumas orientações quanto à comparação de dados das duas bases que possuem distinção. As informações oriundas da RAIS muitas vezes, divergem das obtidas a partir de pesquisas domiciliares, em especial da PNAD, em razão da própria natureza da fonte de dados. Além disso, devem-se considerar as diferenças entre as metodologias, que envolvem: conceituação de variáveis, cobertura, período e forma de captação das informações. O MTE (2004) alerta que há necessidade de ajustes caso se façam estudos comparativos com essas fontes de informações. No entanto, consideradas suas particularidades, em termos gerais, verifica-se igual tendência na evolução do fenômeno. Os dados da PNAD são coletados a partir de um plano amostral, que é constituído de uma amostra probabilística de domicílios. Quanto ao informante, na PNAD a informação é prestada pelos indivíduos e na RAIS pelo empregador (NEGRI *et al.*, 2001).

Negri *et al.* (2001) realizaram um estudo comparando os microdados da RAIS e da PNAD. Observaram que a variável “grau de instrução” registra diferenças não desprezíveis entre as bases. Os autores argumentam que dois motivos podem explicar as diferenças

obtidas: a) a escolaridade na RAIS está ligada à função, e não necessariamente à qualificação da pessoa; e b) as empresas podem não atualizar frequentemente as informações sobre o grau de instrução dos seus funcionários. O estudo revelou também uma diferença quanto ao rendimento médio, que pode ser atribuída especialmente à diferença de conceito entre as bases de dados. Quanto à questão do rendimento, considera-se que, ao informar o rendimento para a RAIS incorporam-se os benefícios e o salário bruto, ao passo que a PNAD expressa o salário de referência para o trabalhador. Negri *et al.* (2001) afirmam que a RAIS é uma fonte confiável de análise do mercado formal de trabalho no Brasil, principalmente por sua natureza censitária, amplitude de informação, cobertura geográfica e dimensão temporal.

4. CONTEXTUALIZAÇÃO DOS CENÁRIOS PROFISSIONAIS

Este capítulo contempla o levantamento realizado a partir de dados documentais e de pesquisas acadêmicas sobre os profissionais bibliotecários, contadores e analistas de tecnologia da informação. O levantamento bibliográfico permitiu caracterizar as profissões, os respectivos campos de atuação, os atores sociais e a forma como se estabelece a formação. Para apresentar as profissões e caracterizá-las no mercado de trabalho, foi necessário promover o levantamento da regulamentação das profissões no Brasil e analisar a tendência de crescimento do ensino superior.

4.1 Bibliotecário

O profissional bibliotecário exerce um trabalho especializado e detém um conjunto de saberes específicos, conforme define Freidson (1998). Tais características exigem o envolvimento do profissional nas dimensões cognitiva, normativa e valorativa (CUNHA e CRIVELLARI, 2004). A regulamentação da profissão aconteceu em 30 de junho de 1962, pela lei 4.084, e em seguida pela lei 9.674, de 26 de junho de 1998 (CFB, 2009). A lei exige bacharelado em Biblioteconomia e registro no Conselho Regional da respectiva jurisdição para o exercício da função.

Na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO (2002), a designação “profissional de bibliotecário” está contida na família ocupacional⁵ 2612 – Profissionais da informação, que possui três títulos: “bibliotecário”, “documentalista” e “analista da informação”. Para o exercício dos cargos, exige-se o bacharelado em Biblioteconomia, ou seja, curso superior em biblioteconomia. A estrutura de família ocupacional apresentada na CBO (2002) contempla a unidade do sistema de classificação.

A regulamentação da profissão no Brasil ocorreu em 1962, pela Lei 4.084, que dispõe sobre o exercício da profissão do bibliotecário e de suas atribuições. No artigo 3º, dispõe que

⁵ Para efeitos práticos, define-se a ocupação como o conjunto de postos de trabalho substancialmente iguais quanto a sua natureza e as qualificações exigidas (o posto de trabalho corresponde a cada unidade de trabalho disponível ou satisfeita). Constitui-se de tarefas, obrigações e responsabilidades atribuídas a cada trabalhador. Pode-se ainda conceituar a ocupação como o conjunto articulado de funções, tarefas e operações destinadas à obtenção de produtos ou serviços (CBO, 2002).

para o provimento e exercício de cargos técnicos de bibliotecários e documentalistas é obrigatória a apresentação do diploma de bacharel em biblioteconomia. Posteriormente, pelo Decreto-Lei 56.725, de 16 de agosto de 1965, é regulamentada a Lei 4.084. O Conselho Federal de Biblioteconomia foi criado em 1966.

Apesar de ter sido regulamentada no Brasil apenas na década de 1960, o exercício profissional denota uma longa trajetória de contribuições à sociedade pelos “guardiões dos livros”, como eram conhecidos no período da Renascença. A biblioteca primitiva registra referências desde o terceiro milênio a.C., mas o termo biblioteconomia foi usado pela primeira vez em 1839 (ORTEGA, 2004). No século XIX, as técnicas e práticas dos bibliotecários começaram a ser sistematizadas. No Brasil, em 1915, começou a funcionar o Curso da Biblioteca Nacional, segundo Cysne (1993). Até 1965, existiam 15 instituições que ministravam cursos de Biblioteconomia. Para Cysne (1993, p. 60), a década de 1960 marca a expansão dos cursos de Biblioteconomia pelo Brasil, “com a luta dos profissionais para incorporá-los às universidades e obterem sua regulamentação, firmando-se a categoria como profissionais de nível superior”.

A agilidade da expansão dos cursos gerou uma série de problemas: improvisação de professores, hiato entre a escola e a comunidade e falhas no ensino teórico (CYSNE, 1993). Ao observar tal trajetória histórica, Cysne (1993) salienta a dicotomia entre teoria e prática, que aumenta a dissociação entre ensino e serviço e descontextualiza a formação profissional. Para a autora, os docentes planejavam suas atividades fora da realidade de trabalho do bibliotecário. Os práticos executavam suas ações de acordo com as determinações da instituição para a qual trabalhavam, desenvolvendo uma repetição estéril, por estarem pressionados pelo volume de tarefas requeridas pela rotina de trabalho e por não terem motivação.

Castro (2000), ao registrar a história da biblioteconomia brasileira, identifica cinco fases, a saber: a) 1879–1928 Movimento fundador da Biblioteconomia no Brasil; b) 1929–1939 Predomínio do modelo pragmático americano em relação ao modelo humanista francês; c) 1940–1961 Consolidação e expansão do modelo pragmático americano; d) 1962–1969 Uniformização dos conteúdos pedagógicos e regulamentação da profissão; e) 1970–1995 Paralisação do crescimento de cursos de graduação e crescimento dos cursos de pós-graduação.

Guimarães (2002) destaca os conflitos internos ocorridos no Brasil para o desenvolvimento do ensino da Biblioteconomia. O autor aborda o ocorrido no II Encontro

Nacional de Ensino de Biblioteconomia e Ciência da Informação (ENEBCI) em 1989, para discutir os impactos advindos da implantação do currículo mínimo, a partir dos parâmetros: estágio curricular, evasão escolar e o mercado de trabalho. O autor revela que as adaptações curriculares mostravam interesse em aproximar a discussão das áreas curriculares no Mercosul, o que demonstra integração internacional. Guimarães (2002) revela que o ano de 1996 representou um marco, em virtude da promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (Lei 9394/96). Tal marco propiciou um amplo espaço de discussão sobre o perfil almejado pelos cursos de Biblioteconomia do Brasil, tema que foi discutido no V Encontro Nacional de Biblioteconomia e Ciência da Informação, em 1998.

De acordo com o Censo de Ensino Superior no Brasil – INEP (2007), existem 36 cursos de Biblioteconomia, sendo 81% ofertados por instituições públicas. No Brasil, compilaram-se o número de 2.014 vagas oferecidas, com 7.253 candidatos inscritos e 1.552 ingressos. Tais números revelam uma relação candidato/vaga de 3,60; e ociosidade de 33%.

O campo profissional do bibliotecário sempre esteve associado a bibliotecas. O controle ocupacional tem como tônica a reserva do espaço das bibliotecas. Com o avanço tecnológico, houve o interesse pela expansão do espaço de trabalho, ocupando outros lugares no mercado. Para Cysne (1993), o objeto de trabalho do bibliotecário é a informação. Argumenta-se hoje que a demanda foi atraente devido à pouca valorização da função e seu *status*, como afirmam Almeida Júnior (2000), Barbalho (2005), Cunha e Gomes (2008).

O período de 1998 a 2005 apresenta publicações que intensificam a discussão sobre a expansão da área de atuação do bibliotecário, o que propicia a desregulamentação. Em Belo Horizonte, o curso de Ciência da Informação ofertado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais recebeu sua primeira turma de matriculados no primeiro semestre de 2000, conforme Horta (2005). Contudo, não foi dada continuidade ao curso, tendo sido formada a última turma em 2010. Os egressos do curso de Ciência da Informação não puderam se registrar no CFB e atuar em bibliotecas. Horta (2005) observa que a concentração dos empregos para os alunos egressos ocorreu nas áreas de Gestão da Informação e de Tecnologia da Informação.

A atuação do bibliotecário na sociedade equipada pelas TICs impacta seu processo de trabalho. Guimarães (2004) considera que a possibilidade de armazenamento e manipulação simultânea da informação em um contexto de novas tecnologias leva a significativas transformações nos próprios processos de análise, organização, armazenamento, recuperação e disseminação da informação, revolucionando o conceito de mediação da informação para a

Biblioteconomia. Dessa forma, no âmbito da organização da informação, as novas tecnologias contribuíram para o estabelecimento de novos processos relacionais.

O estudo de Mangue (2007) mostra que nas bibliotecas universitárias estudadas os investimentos em tecnologia da informação foram superiores aos investimentos em acervo bibliográfico. Os resultados da mesma pesquisa demonstram que o trabalho do bibliotecário tornou-se mais amplo, para auxiliar no uso da ferramenta ou no processo de busca da informação. O autor afirma que a carga de significação atribuída a essas tecnologias, embora traga consigo uma proposta de otimização, traz também a precarização do trabalho do bibliotecário.

O estudo de Crivellari e Pena (2006) mostra que a expansão no uso das TICs implicou desemprego estrutural para os bibliotecários. No período de 1985 a 1995, o setor de bibliotecas/arquivos/museus “cai surpreendentemente quando, juntamente com o discurso neoliberal cresce o da Sociedade da Informação. Assim, em 1995, o estoque de empregos nas bibliotecas, comparado ao de 1985, teve uma queda em números absolutos, de 2.374 para 967 bibliotecários”. Os autores esclarecem:

Provavelmente, não foram encerrados sumariamente os postos de trabalho no setor de atividades em bibliotecas/arquivos/museus. Muitos bibliotecários se aposentaram neste mesmo período, e grande parte da reposição destes postos ocorreu através de contratações terceirizadas. Este movimento se delineia claramente, através dos dados da RAIS. [...] O setor de “serviços” e o de atividades em “assessoria em gestão empresarial”, ambos elevando suas taxas acima de 400%, nos vinte anos observados. Os dois setores abrigam empresas que realizam a contratação de mão-de-obra terceirizada para atuarem em outras e, muitas vezes, no Estado (CRIVELLARI e PENA, 2006, p. 5).

Trabalho recente desenvolvido por Rocha e Crivellari (2012) aponta o reconhecimento das profissões da informação, tendo entre elas os bibliotecários. O estudo revela que o domínio das tecnologias da informação é fator de distinção entre as profissões que operam com a informação, sendo os profissionais do campo da produção da tecnologia da informação digital os planejadores com maior prestígio. Entretanto, as autoras concluem que o reconhecimento social do bibliotecário advém principalmente das instituições a que se associam, ou seja, os signos de alta cultura.

Os profissionais bibliotecários, arquivistas e museólogos não fazem parte do campo da produção de tecnologia [...]. Neste caso, o prestígio desses profissionais também se associa às instituições em que trabalham e à importância que tais instituições recebem socialmente. Tais profissionais têm entre seus objetos (matéria-prima) de trabalho o livro, o jornal, o documento histórico, o objeto museal, todos eles signos da alta cultura, o que suscita novos elementos de discussão (ROCHA e CRIVELLARI, 2012).

A pesquisa de Cunha e Pereira (2003) com egressos de Biblioteconomia esperava identificar um mercado emergente para o bibliotecário. Porém, os autores concluíram que este ainda era pouco visível. Estudo sobre o mercado de trabalho formal (JANNUZZI 2003; PENA, 2007; LOUREIRO e JANNUZZI, 2005) conclui que o bibliotecário continua a ter como principal espaço de atuação as instituições públicas, e recentemente, com maior concentração nas instituições de ensino, em virtude da expansão do ensino superior.

Fonseca, Jacon e Azevedo (2005) analisaram os profissionais da informação com base no Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE – Censo 2000, em São Paulo. Dos 6.103 profissionais identificados, constatou-se que 71% possuem registro em carteira assinada, estando, portanto, no mercado formal. Apurou-se que o setor com maior número de profissionais é a educação, seguido da administração pública.

Pena, Crivellari e Neves (2006) e Pena, Crivellari e Neves (2008) apresentaram um estudo com base na RAIS que comparou os anos de 1994 e 2004. Concluíram que 97,69% da população observada tem contratos formais de trabalho. Pena (2007) usando a RAIS no período de 1985 a 2005, identificou que o setor público continua sendo o grande empregador dos profissionais da informação. Mas o setor de grande destaque para a categoria é o educacional, devido à prevalência das unidades de informação no segmento, principalmente em instituições de ensino superior.

Quanto à formação profissional e à interação entre os atores sociais no Brasil, aponta Crivellari (2003), com base na noção de relação educativa, que as reformas na formação dos profissionais vinculados à CI e às mudanças nos sistemas classificatórios (CBO) precisavam avançar, além das decisões restritas ao Estado e à Universidade. Faz-se necessário envolver a participação do conjunto de atores sociais, a saber, Sindicatos, Conselhos e Associações profissionais, sistemas de formação e Estado. Isso veio a se delinear, efetivamente, a partir de 2008, com a formação de um fórum das entidades de Biblioteconomia e Ciência da Informação, conforme se verá mais adiante.

Valentim (2000) identificou como os atores sociais que fazem parte da estrutura bibliotecária nacional: Conselho Federal de Biblioteconomia (CFB), que congrega os Conselhos Regionais de Biblioteconomia (CRB's), Federação Brasileira de Associações de Bibliotecários (FEBAB), sindicatos que defendem o profissional, Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação (ANCIB), e Associação Brasileira de Ensino de Biblioteconomia, Documentação e Ciência da Informação (ABEBD).

O Conselho Federal de Biblioteconomia é um ator social importante para a profissão. Tem por finalidade orientar, supervisionar e disciplinar o exercício da profissão de bibliotecário. O Código de Ética da profissão foi divulgado, após sua última revisão, pela Resolução CFB 42/2002. Em seu artigo 6º, expõe sobre como o bibliotecário deve se portar em relação à classe profissional. Chama atenção o fato de as duas primeiras alíneas, focar ações que dizem respeito à coletividade, sendo presente a recomendação de se estabelecer o prestígio social.

- a) prestigiar as entidades de Classe, contribuindo, sempre que solicitado, para o sucesso de suas iniciativas em proveito da coletividade, admitindo-se a justa recusa;
- b) zelar pelo prestígio da Classe, pela dignidade profissional e pelo aperfeiçoamento de suas instituições;
- c) facilitar o desempenho dos representantes do órgão fiscalizador, quando no exercício de suas respectivas funções;
- d) acatar a legislação profissional vigente;
- e) apoiar as iniciativas e os movimentos legítimos de defesa dos interesses da classe, participando efetivamente de seus órgãos representativos, quando solicitado ou eleito;
- f) representar, quando indicado, as entidades de Classe;
- g) auxiliar a fiscalização do exercício profissional e zelar pelo cumprimento deste Código de Ética comunicando, com discrição, aos órgãos competentes, as infrações de que tiver ciência (CFB, 2002).

Barbalho e Rozados (2008) expõem o projeto Censo Bibliotecário do Conselho Federal de Biblioteconomia. Para as autoras, a preocupação do Sistema CFB/CRBs vai muito além da questão fiscalizatória, pois visa conhecer o profissional bibliotecário brasileiro: formação, atuação e necessidades do mercado de trabalho. Dessa forma, o Sistema CFB/CRBs busca analisar os cenários da profissão, apontar tendências, colaborar para discussão das políticas públicas e mapear as competências para favorecer novas práticas no ambiente da sociedade do conhecimento. Tal perspectiva demonstra uma ação ativa do Conselho em relação à comunidade profissional.

Os órgãos de classe dos bibliotecários zelam pela manutenção do *status quo* profissional conquistado, amparados pelo reconhecimento legal da profissão. Os dirigentes entendem que as mudanças no mundo do trabalho não causam ruptura com as práticas anteriores nem ameaçam as funções desempenhadas pelos bibliotecários no mundo contemporâneo, mas redimensionam sua identidade profissional, segundo Silva e Morigi (2008). Os autores consideram a necessidade de se promoverem mais pesquisas a respeito das representações, da construção da identidade profissional e do papel das entidades de classe nesse processo de mudança. Tal afirmação pode ser confirmada por Nêmora Rodrigues (2011), presidente do Conselho Federal de Biblioteconomia:

Quem vai analisar os maus serviços oferecidos por pessoal leigo em bibliotecas e centros de documentação, sem a atuação do Conselho Regional de Biblioteconomia? Portanto, a regulamentação da profissão perpassa pela questão fundamental que é a de garantir ao cidadão serviços qualificados prestados por profissionais devidamente

capacitados e éticos. Uma sociedade justa requer essa condição para permitir qualidade de vida aos cidadãos. Em última análise, os conselhos de profissões regulamentadas existem para isso. Existem para proteger a sociedade em favor do cidadão. Aos profissionais que detêm o privilégio de pertencer a uma profissão regulamentada, cabe colaborar para o fortalecimento das entidades representativas da classe. As formas de contribuição não devem limitar-se ao pagamento das anuidades, mas devem efetivar-se de forma participativa, quer na denúncia de possíveis irregularidades, quer na construção da valorização da profissão. Convidamos os colegas Bibliotecários a participarem das atividades promovidas pelo Sistema CFB/CRB, visitarem as sedes dos conselhos, conhecerem os conselheiros que prestam serviços de forma voluntária e a engajarem se na nossa missão.

Desde 2008, a partir de um espaço cedido pela ANCIB e pelo GT 6 – Informação, Educação e Trabalho do ENANCIB, iniciou-se um espaço de diálogo entre: a Associação Brasileira de Educação em Ciência da Informação (ABECIN), entidade que substituiu a ABEED, a Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação (ANCIB), a Federação Brasileira de Associações de Bibliotecários, Cientistas da Informação e Instituições (FEBAB) e o Conselho Federal de Biblioteconomia – Sistema CFB/CRB. Tal reunião propiciou um espaço de interlocução política das entidades profissionais e acadêmicas e a constituição do já mencionado *Fórum das Entidades de Biblioteconomia e Ciência da Informação no Brasil*, que detém a missão de “fortalecer o relacionamento entre as entidades profissionais e acadêmicas da Biblioteconomia e Ciência da Informação” (CFB, 2012).

As discussões iniciais do Fórum apresentam uma análise dos pontos fortes e dos pontos fracos que as instituições têm em comum. Entre os pontos fortes, tem-se: o tempo de existências das entidades; realização de eventos que permitem a integração entre os membros; existência do estatuto como representação da vontade coletiva; presença nacional, por meio de representações, em todas as regiões do País; e articulação com organismos nacionais e internacionais. Se, de um lado, os pontos fortes demonstram uma estrutura favorável à unidade dos profissionais e à participação ativa deles, os pontos fracos caracterizam um esvaziamento nas programações realizadas, revelando um esvaziamento e pouca visibilidade das ações realizadas (CFB, 2012)

Os pontos fracos listados são: pouca visibilidade na área, ausência de profissionalização nos processos de gestão das instituições, pouco reconhecimento dos resultados obtidos mediante as ações implantadas, baixa eficácia do processo de comunicação, redução de membros e de entidades cooperantes, baixa participação dos associados nas ações implementadas, dependência do trabalho voluntário, recursos financeiros insuficientes para manutenção e execução das ações planejadas (CFB, 2012).

A atuação do Conselho Federal de Biblioteconomia no processo de constituição da Lei 12.244, de 24 de maio de 2010, foi importante para resgatar a relação entre os atores sociais. Tal lei atende às necessidades da biblioteca escolar e amplia o número de vagas no mercado de trabalho para os bibliotecários, especialmente nas instituições de ensino.

A trajetória histórica da biblioteca escolar foi estudada por Silva (2011) que identifica a ideia de socialização da biblioteca escolar nas últimas décadas do século XX e início do século XXI. Durante as décadas de 1930 a 1980, ocorreu a falta de uma política nacional para bibliotecas que compusesse um conjunto de ações integradas entre os diversos tipos de bibliotecas (escolares, públicas, universitárias, comunitárias, populares, e especializadas, dentre outras). Nas décadas de 1990 e na primeira década do século XXI, “observam-se, em nível nacional, políticas ainda tímidas para o desenvolvimento da biblioteca escolar brasileira”.

Pode-se destacar, inicialmente, a criação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996) e dos Parâmetros Curriculares Nacionais (1997) que contemplam o discurso da biblioteca escolar como espaço de aprendizado e estímulo à leitura e ao aprendizado. Destaca-se também a criação do Programa Nacional Biblioteca na Escola (PNBE) pelo Governo Fernando Henrique Cardoso em 1997 (SILVA, 2011).

Contudo, tais programas de governo focaram a distribuição de livros, e não uma política mais ampla da biblioteca. Os funcionários alocados nesses espaços são profissionais em fim de carreira, com falta de conhecimento e com problemas de saúde e físicos, também afirmado por Corrêa *et al.* (2002). Silva (2011) propõe uma mobilização política continuada dos órgãos da Biblioteconomia e áreas afins visando concretizar as propostas referentes a novas ações de informação no seio da biblioteca escolar em nível nacional.

Somente com uma mudança discursiva, institucional e política haverá uma transformação exitosa do panorama da biblioteca escolar no Brasil. É preciso considerar que a aprovação da Lei 12.244 se configura em um resultado de mobilização que deve ser continuada (SILVA, 2011, p. 10).

A biblioteca escolar, para Campello (2003), discutida a partir do que se tem chamado “função educativa” (a leitura, a pesquisa escolar e a cultura), deve adotar uma perspectiva integradora, que tenha como base a aprendizagem. Para Rosa e Oddone (2006, p. 184), apesar dos “meios eletrônicos de armazenamento e acesso à informação, o conhecimento que circula na sociedade ainda tem no livro o seu principal meio e nas bibliotecas o local para a guarda do acervo e da memória de um povo”. Segundo Eco (2003, p. 2), “as bibliotecas, ao longo dos séculos, têm sido o meio mais importante de conservar nosso saber coletivo. Foram e são ainda uma espécie de cérebro universal onde podemos reaver o que esquecemos e o que ainda não sabemos”. Campello *et al.* (2011) explicam:

A classe bibliotecária tem se esforçado para mostrar o valor da biblioteca na melhoria da educação. Em 2008, o Conselho Federal de Biblioteconomia (CFB), em

conjunto com os Conselhos Regionais, lançou o Projeto Biblioteca Escolar: construção de uma rede de informação para o ensino público, buscando mobilizar a sociedade e os dirigentes governamentais para a necessidade de se criar bibliotecas em todas as escolas brasileiras.

Como mencionado, o espaço referido era ocupado de forma indevida por indivíduos sem qualificação adequada, o que era contrário ao Decreto-Lei de 1965. Entretanto, com a aprovação da lei percebeu-se a necessidade de formar novos profissionais, sendo necessário aumentar a oferta de vagas no ensino superior, gerando, assim, sua expansão e a necessidade de interlocução entre os atores sociais.

Tendo em vista a urgência do trabalho, o Sistema CFB/CRB apoiou a elaboração de um curso de biblioteconomia na modalidade a distância. O desenvolvimento de um projeto pedagógico único integrou docentes de várias instituições de ensino do País e redirecionou as discussões de perfil do egresso para a biblioteca escolar. Como fomento para a operacionalização dos cursos, a Capes (2012) emitiu um edital no valor de R\$ 1,8 milhão para as Instituições Públicas de Ensino Superior que possuam cursos de bacharelado em Biblioteconomia, para

[...] fomentar a execução de projeto de desenvolvimento dos materiais didáticos e de apoio ao curso de bacharelado em Biblioteconomia, na modalidade a distância, para a execução do projeto pedagógico do curso, estruturado pelo Conselho Federal de Biblioteconomia (CFB), no âmbito do Sistema Universidade Aberta do Brasil (UAB) (CAPES, 2012).

As movimentações em prol do exercício do profissional nas bibliotecas escolares têm propiciado a elaboração de padrões para bibliotecas escolares brasileiras, sinalizando ações diretas que possam contribuir para a universalização das bibliotecas nas escolas do país com qualidade. Ensinam Campello *et al.* (2011):

O compromisso que a classe bibliotecária assume, ao propor, de forma clara e objetiva, diretrizes para a criação e aperfeiçoamento das bibliotecas brasileiras, representa um posicionamento político que exige dos bibliotecários competência para colaborar no processo de transformar as bibliotecas escolares em espaços de aprendizagem.

Os bibliotecários, por meio da regulamentação, adquiriram legitimidade da sociedade para o exercício profissional. Mediante as demandas profissionais, tudo estabelecido por lei, os atores sociais interagem para fazer cumprir o espaço de atuação legitimado. Enquanto as incitações à desregulamentação eram presentes, os profissionais preservaram o espaço de atuação e articularam com os debates estabelecidos. Ocorreram reflexos, como a mudança do nome de algumas escolas para Ciência da Informação. Mas a expansão da pós-graduação não ruiu a estrutura de formação profissional da graduação, e neste momento está sendo

fortalecida a identidade profissional ora enfraquecida. Tal leitura revela a forte atuação do profissional bibliotecário, que manteve os aspectos estruturantes do profissionalismo ao lidar com as transformações atuais e com expressivos avanços tecnológicos. A preservação do espaço de atuação profissional e a expansão dos postos de trabalho não ocorreram por uma intenção de protecionismo, mas por ser uma profissão a serviço da sociedade, que, via regulamentação, reafirma a importância do profissional via aprovação da Lei 12.244/2010.

4.2 Contador

A Contabilidade é considerada uma profissão com espaço jurisdicional garantido por Decreto-Lei 9.295/1946. Os contadores desenvolvem mecanismos de proteção, com base no credenciamento assegurado pela realização do curso de bacharelado em ciências contábeis. Para algumas atividades é necessária a realização de exames periódicos, como é o caso dos auditores. Dessa forma, a profissão contábil expressa as dimensões cognitiva (curso de bacharelado), normativa (decreto-lei e resoluções do Conselho Federal de Contabilidade) e valorativa (status elevado do auditor e perito contábil). Na CBO (2002), o contador é representado pela família ocupacional 2522, que possui três títulos: “auditor”; “contador” e “perito contábil”. A CBO define que o exercício destas três ocupações requer curso superior em ciências contábeis.

A regulamentação da profissão de contador no Brasil foi definida pelo Decreto 20.158, de 30 de junho de 1931. Nesta oportunidade, a ocupação era exercida por práticos sem qualificação profissional, os conhecidos “guarda-livros”. O desenvolvimento da profissão só passou a ter razoável evolução a partir de 1946, data da publicação do Decreto-Lei 9.295, que criou o Conselho Federal de Contabilidade e definiu, entre outras coisas, o perfil hierárquico do grupo, a saber: contadores eram os graduados em cursos universitários de Ciências Contábeis; os técnicos em contabilidade eram aqueles provenientes das primeiras escolas técnicas comerciais e que possuíam, portanto, nível médio; e guarda-livros eram pessoas que, apesar de não terem escolaridade formal em contabilidade, exerciam atividades de escrituração contábil. Em 1958, a Lei 3.384 alterou o nome da profissão de “guarda-livros” para a categoria profissional de “técnicos em contabilidade”.

A partir de 1946, os cursos de ensino superior em Ciências Contábeis começam a ser ofertados. A princípio, eram associados aos cursos de Economia e Administração, e/ou

Ciências Atuariais. Posteriormente, passaram a ser exclusivos de Ciências Contábeis (SÁ, 1997; SILVA e MOURA, 2009). Atualmente, algumas escolas têm oferecido, em conjunto, as duas graduações de Ciências Contábeis e Administração, em um período de seis anos, como diferencial para atrair alunos, mas os cursos continuam sendo distintos, utilizando apenas a equivalência de disciplinas para reduzir a duração da segunda graduação.

A Contabilidade é uma profissão global, ou seja, desenvolvida em todo o mundo. Recentemente, o Brasil adotou as principais normas internacionais de Contabilidade do *International Financial Reporting Standards* (IFRS) no intuito de proporcionar a harmonização das normas contábeis. Essa decisão foi resultado da abertura da economia brasileira para o exterior, que evidenciou a diversidade de práticas contábeis no mundo e a necessidade de compatibilização das normas e procedimentos contábeis (CPC, 2009).

Quanto à comunidade profissional, os contadores evidenciam o sentimento de identidade, tendo valores partilhados, clara definição do papel dos membros, linguagem comum e interesse em contribuir para a próxima geração de profissionais, indicando, inclusive, os próprios filhos para seguirem a profissão. Tais afirmações confirmam a construção de Goode (1967). Percebe-se, assim, a existência do *esprit de corps* mencionado por Bordieu (1998). A Contabilidade fez uso do ensino para legitimar sua autoridade profissional na sociedade. Em virtude das constantes alterações legais, os profissionais estão em contínua atualização, que são proporcionadas por meio de fóruns e palestras, organizados pelos conselhos regionais e, em segundo plano, pelas instituições formadoras.

O conflito entre os profissionais de elite e os práticos, citado por Larson (1977), foi vivenciado na profissão contábil. Os contabilistas, egressos do curso técnico em contabilidade, assemelham-se aos “práticos”, já os contadores, egressos do curso superior em Contabilidade, assemelham-se aos profissionais de elite. No topo da pirâmide hierárquica, encontram-se os auditores, que possuem regras mais severas para a conduta e uma exigência de atualização confirmada por meio de exames periódicos de proficiência.

Para Sá (1997), os progressos operados pelos avanços tecnológicos revolucionaram os instrumentos de contabilidade na segunda metade do século XX. Para o autor, a automação modificou toda a estrutura contábil informativa. Padoveze (2000) afirma que um dos reflexos do desenvolvimento tecnológico na Contabilidade pode ser verificado pelo aumento do grau de automação. As tarefas que anteriormente eram realizadas por várias pessoas em processos manuais são agora desenvolvidas por softwares integrados a outros softwares.

Os avanços tecnológicos na Contabilidade permanecem. O Ministério da Fazenda do Brasil desenvolveu a integração de informações por meio do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). E, aliada ao projeto, também foi implantada a nota fiscal eletrônica nos âmbitos federal e estadual. Os órgãos municipais também estão desenvolvendo um projeto para a nota fiscal eletrônica de serviços. Todas estas interações permitiram a acentuada redução do trabalho operacional da Contabilidade, por meio da simplificação da escrituração fiscal e contábil (NFE, 2009). Tal mudança induz o profissional de contabilidade a agregar valor a suas funções e atribuições.

Com o advento das TICs, o profissional teve reestruturado o seu processo de trabalho. A implantação dos sistemas integrados de gestão nas empresas brasileiras foi acentuada na segunda metade dos anos de 1990. A partir desta data, é possível identificar o discurso que orientava os contadores a romperem com a tradição de guardadores de livros para serem profissionais atuantes na gestão empresarial, lidando com informações em tempo real, atuando como *controllers* (MARION e SANTOS, 2000). Este discurso é perceptível no trabalho de Marion (1998) ao afirmar que a profissão deve acompanhar as adaptações da sociedade, que faz parte da era da informação e do conhecimento, já que a Contabilidade, “por excelência, é uma ciência de informação”. Cabello *et al.* (2002) afirmam que “a expectativa do mercado contábil não mais se restringe a um guarda-livros [...] atrás de uma mesa cheia de papéis, mas, exige que o contador consiga garantir espaço profissional, com dinamismo”.

Luz (1989) analisou o impacto da microeletrônica na profissão do contador. Concluiu que o computador absorve as tarefas mais rotineiras, mas sua introdução na área contábil resulta também na criação de outras tarefas mais complexas. A autora deduziu que a automação não provocou desemprego entre os contadores e que em alguns casos permitiu até criar empregos. O estudo focalizou a profissão contábil considerando os impactos da automação, associada ao processo de burocratização da sociedade, procurando identificar mudanças no exercício profissional, no conteúdo do trabalho e nas habilidades e qualificações exigidas. A escolha da profissão se deu pelo intensivo uso da informação, que realiza tarefas de registro e tratamento de informações. Luz (1989), ao investigar o cenário de profissionalização dos contadores no Brasil, expressa que, embora muito antiga e reconhecida pelo Estado e pela sociedade, ela ainda precisa avançar no sentido da profissionalização, porque o estágio em que se encontrava a Contabilidade não a coloca entre as profissões

plenamente estabelecidas no Brasil. Para a autora, seria necessário fortalecer as associações e resolver os problemas relativos à base do conhecimento especializado.

Para desenvolver a pesquisa, a autora partiu do seguinte argumento:

A tecnologia microeletrônica possibilita a padronização e a codificação do conhecimento, permitindo que o trabalho seja simplificado, os requisitos de habilidade reduzidos, e a qualificação incorporada ao equipamento. Ocorre, dessa forma, um processo de desqualificação da tarefa, a eliminação de empregos e o aumento de controle sobre o trabalho. Por um lado, algumas funções passam a exigir maior qualificação e a utilização da tecnologia possibilita segmentar e polarizar as categorias profissionais (LUZ, 1989, p. 136).

As conclusões de Luz (1989) revelam que a tecnologia não é fator determinante de alterações no exercício profissional caso seja analisada isoladamente, mas, conjugada com a burocratização, pode servir de instrumento de controle das profissões. O estudo sobre o impacto na profissão de contador demonstrou que, por esta conter elementos de julgamento, de análise, de risco e de incerteza, tal função registra menor suscetibilidade aos efeitos da automação que a função de técnico em Contabilidade. A autora observou que a profissão passou por mudanças no perfil devido à dinâmica do sistema econômico, que exige mais capacidade de previsão, análise e decisão, perdendo o caráter de elemento ligado ao controle e ao registro de fatos passados para projetar-se como um profissional que atua incisivamente na área econômico-financeira.

Martin (2002) defende que o contador deve assumir a posição de *controller* nas empresas. Para tanto, o profissional deve proporcionar uma mudança de postura, percepções e atitudes que permita demonstrar aos dirigentes de empresas a possibilidade de atuação como *controller*. O discurso de Martin (2002) revela que o profissional da Contabilidade está distante da atuação como *controller*, sendo maior o interesse pela área tributária. O autor adverte que as remunerações mais atrativas estão garantidas aos dirigentes das empresas e que o contador deve buscar ascender a esta posição hierárquica via atuação como *controller*.

A Controladoria deve ser vista como o pináculo da carreira do contador numa empresa e o caminho natural de sua ascensão à Direção. Afinal, no mundo todo, não é pequena a proporção de *Controllers* que se tornaram os principais executivos (CEO) de suas empresas (MARTIN, 2002).

Estudo realizado por Santos *et al.* (2005) com as 500 maiores empresas do Brasil revelou que os *controllers* constituem quatro grupos principais de formação acadêmica, a saber: Ciências Contábeis, com 37%; Economia e Administração, com 27% cada uma; e, engenharia, com 9%. Ou seja, os contadores não possuem uma garantia exclusiva de atuação na função de controladoria, apesar de esta ser explicitamente determinada na CBO (2002).

Outro ponto observado por Santos *et al.* (2005) é a predominância das habilidades técnicas do profissional (50%), seguidas das interpessoais (40%) e das intelectuais (10%). Cardoso, Souza e Almeida (2006) investigaram os contadores das 150 melhores empresas para se trabalhar, conforme classificação da revista *Você S.A.*, publicada pela Editora Abril, em 2004. Identificaram que a preparação do profissional contábil ainda está concentrada nos aspectos técnicos, com baixa dedicação à melhoria de outras habilidades. Os autores consideram que os contadores não têm participado tão ativamente do processo decisório. Entretanto, análise da oferta de emprego em São Paulo constatou que as empresas buscam no contador o perfil eclético ao invés de técnico:

[...] além da *expertise* técnica contábil, as empresas que buscam profissionais de Contabilidade por meio de anúncios esperam que esses tenham outros conhecimentos e habilidades que tragam maiores e melhores e contribuições para as organizações (PELEIAS, GUIMARÃES, SILVA e ORNELAS, 2008).

Uma revelação surpreendente do estudo de Santos *et al.* (2005) prende-se ao fato de o *controller* ser subordinado ao diretor financeiro, tendo o mesmo status que o tesoureiro, o que difere da opinião de alguns teóricos, como Martin (2002), que apregoam a possibilidade do *controller* ocupar cargos de diretoria. Talvez a mudança de nome de contador para *controller*, não tenha atingido o crescimento do profissional e o reconhecimento salarial pela empresa, mas apenas criado um sinônimo para o termo contador, transmitindo certa sofisticação por meio de uma nomenclatura mal aportuguesada, o *controller*.

Calijuri, Santos e Santos (2005) identificaram resultados semelhantes, pois 67,5% dos *controllers* ocupam cargos de linha, o que na expectativa dos autores, deveria ser de assessoria (27,5%). A pesquisa foi realizada com 40 *controllers* da ANEFAC – Associação Nacional dos Executivos de Finanças e confirma a diversidade de formação superior, apesar dos contadores representarem maior número, e alguns possuem mais de uma graduação; foram sinalizadas as formações em administração, economia e engenharia.

Os autores concluem que o *controller* atua em todas as etapas do processo de gestão (gestão de custos, planejamento e controle orçamentário, estudos de viabilidade de investimento); mas também está desempenhando funções que tradicionalmente caberiam à tesouraria, tais como Contas a Pagar, Tesouraria e Gestão de Caixa. Calijuri, Santos e Santos (2005) perceberam que o *controller* pesquisado também desempenha funções alheias à controladoria, como a gestão do departamento pessoal; o que causa excesso de funções. Na interpretação dos autores, o excesso de funções pode ser decorrente de valorização e

enriquecimento do cargo; ou da redução de pessoal. Mas, se o cargo foi enriquecido, tal sinalização deveria ter sido refletida no organograma empresarial.

Quanto à formação profissional e à interação com os atores sociais, é possível identificar que existe participação bastante ativa entre os vários atores sociais, inclusive as instituições de ensino superior. O governo percebe o contador como um importante profissional, que atua na empresa na arrecadação dos impostos para o provimento da máquina pública. Dessa forma, o governo tem interesse que o contador opere adequadamente as leis vigentes, para que as arrecadações esperadas sejam executadas, evitando a atuação por meio de fiscalização a um grande número de empresas.

A formação em Contabilidade no Brasil inicia-se no século XIX com as aulas de comércio. Em 1945, surge o curso superior de Ciências Contábeis e Atuariais, por meio do Decreto-lei 7988/45, com duração de quatro anos, concedendo o título de Bacharel em Ciências Contábeis aos seus concluintes (PELEIAS *et al.*, 2007). O Censo de Ensino Superior no Brasil - INEP (2007) identificou 922 cursos de Ciências Contábeis, sendo 84% ofertados por instituições privadas. Foram identificadas 114.554 vagas oferecidas, 151.299 candidatos inscritos e 58.036 ingressos. Tais números mostram que a relação candidato/vaga é de 1,32 e que a ociosidade representa 51%. Em consulta feita ao CFC, em novembro de 2009, constatou-se que estão registrados 219.994 contadores em todos os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRC), e 193.532 contabilistas registrados (técnicos em contabilidade).

As principais entidades de representação da categoria que atuam no Brasil são: CFC, Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (IBRACON), Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras (Fipecafi). O Conselho Federal de Contabilidade é um ator social participativo, que articula com o governo os profissionais e as instituições formadoras. O Ibracon surgiu do interesse em concentrar em um único órgão a representatividade dos profissionais auditores, contadores com atuação em todas as áreas e estudantes de Ciências Contábeis. Sua principal atuação é na área de auditoria, articulando constantemente com a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) e o Banco Central. A Fipecafi representa os acadêmicos, por ser vinculada a USP, instituição que tem uma trajetória histórica na construção da ciência contábil, sendo a única a ter doutorado na área. A Fipecafi também foi responsável por desenvolver os principais livros da área. Portanto, sem caráter formal, a Fipecafi representa os acadêmicos. A classe contábil conta ainda com os sindicatos dos contabilistas, que têm menor

articulação pública e relação menos atuante com a educação, e os sindicatos das empresas de Contabilidade.

A relevância dos atores envolvidos pode ser validada pela participação no Comitê de Pronunciamentos Técnicos (CPC). Ao serem alterados os procedimentos contábeis, foram convidados os atores mais interessados, como é possível perceber na citação a seguir.

Na verdade, estamos diante de uma dupla convergência: de um lado a necessidade universal de integrar regras contábeis aos padrões internacionais; de outro, a participação, no debate interno, de representantes de todos os atores do mercado brasileiro – governo, iniciativa privada e órgãos acadêmicos – dialogando livre e democraticamente no CPC. [...] Essas entidades – CFC, IBRACON, Fipecafi, Bovespa, Apimec e Abrasca -, pela capacidade de seus representantes, serão responsáveis, nesses momentos iniciais, pela relevância da atuação do Comitê e pela sintonia, com a sociedade, de seu funcionamento harmonioso (CPC, 2009).

O Decreto Lei 9.245/46 criou o Conselho Federal de Contabilidade (CFC) e definiu as atribuições do contador. A partir da criação do CFC, foram emitidas resoluções que direcionaram a profissão para a situação vigente, percebendo maior incidência das resoluções a partir de metade da década de 1990. O Código de Ética da profissão foi criado pela Resolução CFC 803/96, que revogou a Resolução CFC 290/70. A divulgação do Código de Ética foi acentuada nas instituições de ensino superior, existindo, inclusive, em alguns cursos uma disciplina denominada “Ética Geral e Profissional”, como é o caso da Universidade Federal de Sergipe (2009).

O conteúdo do Código de Ética quanto ao zelo pela comunidade não é tão explícito. Na seção referente aos deveres em relação à classe, dedica-se atenção primária a relação com os colegas de classe. Chamam a atenção duas alíneas referentes aos deveres: “zelar pelo prestígio da classe, pela dignidade profissional e pelo aperfeiçoamento de suas instituições”; e “não formular juízos depreciativos sobre a classe contábil” (CFC, 1996). Nestas expressões, observa-se a preocupação com a estima social e o prestígio. Contudo, a forma de elaboração do Código de Ética, e a última expressão revelam tensões entre os colegas de profissão, o que inviabiliza uma ação comunitária mais efetiva.

A partir das resoluções destacadas a seguir, é possível perceber que o CFC mantém forte relação com as instituições formadoras. As principais contribuições do ator social CFC foram:

- exame de suficiência (Resolução CFC 853/99);

- apoio a cursos de mestrado e doutorado em contabilidade (Resolução CFC 878/00) – os cursos de ciências contábeis revelavam carência de professores com titulação necessária;
- normas para educação profissional continuada (Resolução CFC 945/02) – define que os auditores independentes devem cumprir pelo menos 32 horas de educação profissional continuada por ano/calendário via: a) instituições de ensino superior, b) instituições de especialização ou desenvolvimento profissional que ofereçam cursos ao público em geral, c) empresas de auditoria independente que propiciem capacitação profissional
- não concessão de registro profissional aos portadores de certificados e diplomas de nível técnico na área de Contabilidade que concluírem o curso após o exercício de 2003 (Resolução CFC 948/02).

Os pesquisadores em contabilidade revelam inquietações quanto à postura do profissional e à necessidade de melhorar a matriz curricular dos cursos de ensino superior. Para Marion e Santos (2000), o contador deve apresentar boa comunicação e ser um arquiteto da informação contábil financeira na organização. Nesta perspectiva, o autor destaca que o contador “gerencia todo o sistema de informação”, que propicia a transparência dos informes contábeis.

Diehl e Souza (2007) expressam que a velocidade e a constante mutação das dimensões das exigências de mercado trouxeram como necessidade uma contínua atualização profissional. A partir do resultado da pesquisa realizada com empresas *head hunters*, os autores concluíram que: a) a realização do exame de suficiência pelo CFC é uma necessidade; b) o CFC deve ter uma participação mais efetiva para assegurar ou induzir a existência de cursos e profissionais de qualidade; e c) deve-se implantar a certificação profissional por organizações não governamentais, como meio de assegurar a capacitação profissional de forma continuada.

O ensino da contabilidade é discutido por Moretto *et al.* (2005), que expressam o dilema entre a teoria e a vivência técnica e prática da profissão. Os autores consideram que o curso deve oferecer dinâmicas que apresentem o dia a dia da atuação profissional, para minimizar a percepção do aluno concluinte de que ele não está preparado tecnicamente para enfrentar o mercado de trabalho. Os autores pontuam a predominância do curso noturno e o perfil adulto do aluno.

Pessoa (2008), em seu estudo sobre o professor de Contabilidade, identificou que desde a década de 1970, a maioria dos professores de Contabilidade não se dedicou exclusivamente à docência. Em geral, eles desempenhavam outras atividades profissionais paralelamente ao magistério, como empreendedores nos serviços de contabilidade ou assessores e consultores. No Brasil, na década de 1970, a quantidade de cursos de Contabilidade nas instituições privadas aumentou, assim como a demanda por novos professores-contadores, e estes haviam recebido formação pedagógica prévia.

A presença do profissional de contabilidade nas instituições de ensino permite uma aproximação do mercado de trabalho com as instituições formadoras, apesar das dificuldades pedagógicas reveladas. “O contador vê no magistério a possibilidade e a necessidade de ampliar cada vez mais seus conhecimentos teóricos, enquanto os discentes vivenciam com o professor a sua prática do fazer técnico-contábil, adquirindo confiança e percebendo a expressão da materialidade científica”. Ainda, na análise de Pessoa (2008)

Os professores de Contabilidade, na abordagem sociológica, destacam-se como profissionais liberais, assim como médicos e advogados, pela especificidade de seus conhecimentos científicos e pragmáticos, pela postura ética e pela relevância social das ações pedagógicas na docência. Ser professor-contador pressupõe dimensões valorativas construídas a partir de uma rede de relacionamentos pessoais, sociais e de trabalho associadas aos aspectos legais, comerciais e sociológicos.

4.3 Analista de tecnologia da informação

A profissão de analista de tecnologia da informação apresenta uma trajetória recente, tendo em vista a origem da profissão dos bibliotecários e dos contadores. A profissão dos analistas surge da taylorização do processo de trabalho informático, para propiciar o controle no desenvolvimento de softwares. O cargo de analista pressupõe a formação em ensino superior. A área de informática apresentou um discurso favorável à desregulamentação pela área acadêmica. Contudo, a sociedade legitimou a regulamentação da profissão de analista de sistemas em 2009. Como até então não existiam associações profissionais relevantes no contexto nacional, havia uma lacuna nas relações com os atores sociais e as instituições formadoras.

Para início da abordagem sobre os analistas, apresenta-se o estudo sobre o processo de profissionalização, investigado por Marinho (1985, p. 27). O estudo revelou que o primeiro curso foi criado ao final da década de 1960, e que a criação associação profissional

Associação dos Profissionais em Processamento de Dados (APPD) ocorreu em 1980. O autor desenvolveu um estudo sobre os analistas de sistemas e identificou que eles eram caracterizados como “ocupações em processo de profissionalização”. Para Marinho (1985), o modelo sociológico de profissionalização, apresentado por Wilensky (1970), tem sido seguido, pois, primeiro, surgiram os cursos de formação, seguido das associações, sendo por último idealizado o processo de regulamentação da profissão.

Tavares (1983) analisou a submissão do trabalho em programação. O autor define que a indústria de processamento de dados experimentou um crescimento explosivo nos seus dez primeiros anos de existência. Tal crescimento antecedeu a constituição de um contingente de trabalhadores capazes de manipular e programar os softwares. A formação inicial da mão de obra ocorreu fora do sistema educacional, ocorrendo no sistema produtivo. Dessa forma, os fabricantes também foram incumbidos de promover a qualificação da mão de obra por meio de cursos de curta duração. No início dessa estruturação de mão de obra, já eram conhecidos os níveis gradativos de digitador, operador, programador e analista.

As primeiras ocupações ligadas à informática surgiram no Brasil na década de 1960. Com o uso de computadores nas grandes organizações, surgiu a necessidade de constituir cursos de Ciência da Computação. A Coordenação de Atividades de Processo Eletrônico (CAPRE), criada em 1972, estimulou a construção de quatro cursos superiores de Tecnologia de curta duração, voltados diretamente para os interesses do mercado de trabalho. O Curso Superior de Processamento de Dados (CSPD), cujo primeiro vestibular ocorreu em 1973, tinha a duração de três anos. Era bastante semelhante ao Curso de Análise de Sistemas, já existente, oferecido pelas empresas fornecedoras de computadores. Em 1976, ocorreu a definição de um currículo mínimo, apesar de esta não ser uma prática dos cursos de formação tecnológica. Com o currículo mínimo, foi possível padronizar a formação de recursos humanos. Contudo, isso dificultou a adaptabilidade ao mercado de trabalho, uma vez que o conteúdo já estava definido (CABRAL *et al.*, 2008).

Na década de 1960, é destacada a discussão sobre a problemática da organização da atividade de programação. Nesta fase, buscava-se a geração de metodologias de trabalho que interferissem de forma direta no processo de trabalho existente, padronizando-o. Pereira (1989) analisou os esquemas organizacionais adotados para subordinar coletivamente o trabalhador intelectual dos analistas de sistemas e dos programadores. Estes conquistavam poder dentro das organizações para a produção do software, uma vez que detinham

informações muito preciosas e poderiam se colocar favoravelmente em uma negociação ou reivindicação por melhores condições de trabalho, resistindo às determinações dominantes.

Castillo (2009) também analisou a organização e a divisão do trabalho na produção de software, observando uma nova divisão internacional do trabalho, caracterizada pela fragmentação dos processos de criação e desenvolvimento de programas de informática. Tal trajetória, amparada pela norma de qualidade ISO e, mais ainda, pelo modelo CMMI (norma imprescindível para ser fornecedor de software), tem contribuído para a taylorização do trabalho da programação e para a perda de controle sobre o trabalho individual. Esta abordagem sobre o processo de trabalho visa caracterizar a ação do profissional no ambiente de trabalho. Tal identificação contribui para a identificação da relação salarial do analista de tecnologia da informação, que, na definição de Boyer (2009), faz parte dos cinco elementos constituintes.

Quando analisou a profissão de analista de sistemas, Marinho (1985) identificou uma intenção de regulamentação da profissão. Entretanto, após tal análise, o discurso da comunidade científica era desfavorável à regulamentação. Nota-se que o apogeu do neoliberalismo coincide com o período observado. A fala de Cabral *et al.* (2008) expõe a visão sustentada pela Sociedade Brasileira de Computação de que o mercado é quem deve escolher livremente seus profissionais, exigindo, quando necessário, a apresentação de diplomas, certificados e provas de formação específica. Eles sustentam esta ação com base nas práticas adotadas por outros países quanto à área de Tecnologia da Informação: Estados Unidos, Inglaterra, França, Canadá e Espanha. Para os autores, o reconhecimento profissional é baseado na competência demonstrada pelo indivíduo e não apenas na posse de diplomas.

No entanto, a emissão de certificações, que consiste em exames sobre saberes específicos relacionados a ferramentas e a metodologias, é requerida pelo mercado de trabalho, chegando oferecer maior remuneração para o profissional que as possua. A certificação é parte de um processo de regulamentação, o qual demonstra a intenção do mercado de ter instituições formadoras e validadoras da qualificação do profissional. Para Souza (2006), a certificação profissional é parte constituinte do processo de orientação e formação profissional, não devendo a ele se opor, sobrepor ou substituir.

A certificação profissional é o processo negociado pelas representações dos setores sociais e regulado pelo Estado, pelo qual se identifica, avalia e valida formalmente os conhecimentos, saberes, competências, habilidades e aptidões profissionais desenvolvidos em programas educacionais ou na experiência de trabalho, com o objetivo de promover o acesso, permanência e progressão no mundo do trabalho e o prosseguimento ou conclusão de estudos (SOUZA, 2006).

Com a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), extinguiram-se os currículos mínimos e foram abertas novas perspectivas para o ensino superior em Informática. Assim, os CSPDs deram lugar aos Cursos de Sistemas de Informação, que para Cabral *et al.* (2008) substituíam os cursos denominados “Análise de Sistemas”. A nova estrutura do Curso de Computação e Informática foi apresentada a partir das diretrizes curriculares. Contempla quatro áreas: a) cursos que têm predominantemente a computação como atividade fim; b) cursos que têm predominantemente a computação como atividade meio; c) cursos de licenciatura em computação; e d) cursos de tecnologia.

Os cursos que tratam a computação como atividade fim são: Ciência da Computação e Engenharia da Computação. Já o curso que tem a computação como atividade meio é o de Sistemas de Informação, que reúne a Tecnologia da Computação e a Tecnologia da Administração, com base em um enfoque pragmático forte e pouco teórico. O curso de Sistemas de Informação prepara recursos humanos para atender às necessidades do mercado de trabalho corrente. Os Cursos de Tecnologia da Informação visam atender às necessidades emergenciais do mercado de trabalho, sendo de curta duração e com a possibilidade de serem extintos tão logo seja constatada a sua saturação (CABRAL *et al.*, 2008).

A Comissão de Especialistas de Computação e Informática (CEEInf) desenvolveu os conceitos de diretrizes curriculares como documento norteador para a área de Computação e Informática. Cabral *et al.* (2008) expressam que para a CEEInf e para a academia ainda não eram claros os objetivos de cada um dos cursos. Os currículos da Association Computer Machinery (ACM) e da Association for Information Systems (AIS) serviram de direcionadores para a definição dos papéis de cada curso de computação e de informática. As associações internacionais começaram a investir em currículos de referência, devido à necessidade de formar profissionais para a nova área, desde 1965.

A Association for Information Systems (AIS, 2002) expõe que o egresso em Sistemas de Informação deve estar preparado em quatro áreas principais: a) Negócios; b) Pensamento analítico e crítico; c) Habilidades interpessoais, de comunicação, e liderança; e d) Tecnologia. Para a AIS (2002), o profissional de sistemas de informação deve ser capaz de atuar nas organizações com a utilização do computador e por meio da comunicação, relacionando informação tecnológica para alcançar os objetivos estratégicos com serviços orientados ao cliente.

Atualmente, no Brasil, a Sociedade Brasileira de Computação (SBC) tem um documento técnico detalhado dirigido às instituições de ensino superior. O currículo de

referência do Curso de Sistemas de Informação foi apresentado no Congresso da SBC, em 2003, que está em reformulação a partir das novas Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Computação, conforme Parecer CNE/CES 136/2012.

Para a SBC (2003), o egresso em Sistemas de Informação poderá: desenvolver sistemas de informação, atuar na infraestrutura de tecnologia da informação e atuar na gestão de sistemas de informação. A partir dessas atribuições, detalhadas no currículo de referência, e da consulta à CBO (2002), foi possível identificar as ocupações que podem ser desenvolvidas pelo egresso em Sistemas de Informação: a) diretores de serviços de informática (família ocupacional (FO) 1236); b) gerentes de tecnologia da informação (FO 1425); c) administradores de redes, sistemas e banco de dados (FO 2123); d) analistas de tecnologia da informação (FO 2124); e) técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações (FO 3171), conforme Oliveira (2008).

O mercado denomina os cargos com outros nomes não associados à CBO, como pode ser percebido por um dos maiores bancos de dados de pesquisa salarial no Brasil, a Catho (2009). Na pesquisa, são consideradas as áreas específicas: Administração de Redes, Administração de Banco de Dados (DBA), Conteúdo Web, Criação Web, E-commerce/E-business, Informática, Microinformática, Negócios Web, Processamento de Dados, Programação, Sistemas (projeto/desenvolvimento/consultoria), Suporte Técnico, Tecnologia da Informação (IT) e Web Development. Consideram-se, ainda, os cargos de: analista júnior, analista pleno, analista sênior, assistente, auxiliar, consultor, coordenador, supervisor ou chefe, diretor, estagiário, gerente, e trainee (OLIVEIRA, 2008).

O currículo de referência não apresenta a preocupação de que tais ocupações sejam exercidas apenas por egressos em Sistemas de Informação. E, também, não restringe a atuação do profissional a estas ocupações. A família ocupacional Analistas de Tecnologia da Informação (FO 2124) expressa que “o exercício dessas ocupações requer curso superior completo em Ciência da Computação”. Mas acrescenta que “para os profissionais com outra formação de nível superior, o mercado de trabalho tem valorizado especialização e pós-graduação na área de informática”. Com essa afirmação, entende-se que, apesar de ser recomendada a formação em Ciência da Computação, tais ocupações podem ser exercidas por pessoas com outro tipo de formação, com experiência de dois anos. A família ocupacional Administradores de Redes, Sistemas e Banco de Dados (FO 2123) exige curso superior completo e experiência de quatro anos.

Em agosto de 2009, o Senado Federal aprovou a regulamentação da profissão de analista de sistemas. Apesar de a Sociedade Brasileira de Computação (SBC) ser contrária à regulamentação e ter se pronunciado, a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania decidiu pela aprovação; acompanhada do parecer da Comissão de Ciência, Tecnologia, Inovação, Comunicação e Informática; e ainda em tramitação na Comissão de Assuntos Sociais (SENADO FEDERAL, 2009). O Projeto de Lei apresenta que o analista de sistemas passa a ser:

- I – os possuidores de diploma de nível superior em Análise de Sistemas, Ciência da Computação ou Processamento de Dados, expedido por escolas oficiais ou reconhecidas;
- II – os diplomados por escolas estrangeiras reconhecidas pelas leis de seu País e que revalidarem seus diplomas de acordo com a legislação em vigor;
- III – os que, na data de entrada em vigor desta Lei, tenham exercido, comprovadamente, durante o período de, no mínimo, cinco anos, a função de Analista de Sistemas (BRASIL, 2009).

Cabral *et al.* (2008, p. 35) consideram que o Curso de Sistemas de Informação “tem o foco na integração e nos processos de negócios, voltados para atingir os objetivos das organizações. [...] A matéria-prima desses profissionais é a informação”. O currículo de referência da SBC (2003) expõe que o profissional egresso de sistemas de informação deve ser capaz de:

- a) compreender a dinâmica empresarial decorrente de mercados mais exigentes e conscientes de seus direitos e das novas necessidades sociais, ambientais e econômicas; b) participar do desenvolvimento e implantação de novos modelos de competitividade e produtividade nas organizações; c) diagnosticar e mapear, com base científica, problemas e pontos de melhoria nas organizações, propondo alternativas de soluções baseadas em sistemas de informações; d) planejar e gerenciar os sistemas de informações de forma a alinhá-los aos objetivos estratégicos de negócio das organizações (SBC, 2003, p. 24)

O processo de criação do campo profissional se deu a partir da percepção das necessidades do mercado de trabalho, da carência de formação dos profissionais que atuavam no mercado apenas com curso técnico ou certificação emitida pelas empresas produtoras de software ou certificadoras e da oportunidade de expansão do ensino superior. Contudo, tal campo profissional não foi delimitado. Nesta área, não se buscou a reserva de mercado. Caso isso acontecesse, os criadores se excluiriam da área ou teriam que passar por um processo de reconhecimento.

Hoje, apenas meio século desde o início desta nova profissão, há no Brasil cerca de 1.500 cursos de graduação em Informática, que injetam no mercado, a cada ano, aproximadamente 15 mil novos profissionais, além dos milhares de engenheiros e outros profissionais liberais que continuam migrando para atividades de informática. Estima-se que, atualmente, estejam no mercado brasileiro de informática algumas centenas de milhares de profissionais com os mais diversos perfis de formação,

níveis de qualificação e graus de competência profissional, atendendo à demanda da sociedade em uma ampla gama de serviços (CABRAL *et al.*, 2008).

O conflito do espaço jurisdicional ocorreu devido a ameaças em relação à política de liberdade do exercício profissional, uma vez que o Conselho da profissão de engenheiro (Conselho Federal de Engenharia e Arquitetura – CONFEA), e o Conselho da profissão de administrador (Conselho Federal de Administração – CFA), por meio de Resoluções Normativas, incorporaram como atribuições exclusivas dos profissionais as atividades de informática. Diante desta situação, a SBC, em 2003, preparou o projeto de lei apresentado ao Congresso Nacional para regulamentar a profissão de informática, a fim de assegurar a liberdade de trabalho nesta profissão para todo cidadão brasileiro (BIGONHA, 2002).

De acordo com o Censo de Ensino Superior no Brasil – INEP (2007), existem 525 cursos de sistemas de informação, sendo 91% ofertados por instituições privadas, tendo sido apresentado o número de 51.228 vagas oferecidas, com 74.982 candidatos inscritos e 26.020 ingressos. Tais números expressam que a relação candidato/vaga é de 1,46 e que a ociosidade representa 51%.

As instituições de ensino atuam como credenciadoras institucionais para os analistas de sistemas computacionais. Percebe-se que existe tendência à profissionalização, a partir da visão de Cabral *et al.* (2008), que expressam os valores: competência, qualidade dos serviços e conhecimento formal, definidos por Rodrigues (2002). Os autores iniciam a discussão apresentando que o papel de um conselho de profissão é defender a sociedade, e não proteger os profissionais nele filiados. Outro argumento é que na ausência de uma lei de regulamentação cumpre-se o artigo 5º da Constituição Brasileira de 1988: “É livre o exercício de qualquer trabalho ou ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

Para a SBC (2003), uma das formas de promover a integração entre a escola e o mercado está explícita no currículo de referência: “É desejável que uma parte do corpo docente seja composta por profissionais com atuação no mercado de trabalho como forma de permitir uma integração mais efetiva entre a realidade de atuação profissional e a realidade da atuação acadêmica”.

Quanto aos atores sociais que representam os empregados, têm-se o Sindados (2009) e o Sindpd (2009). Contudo, existe a complexidade da pulverização da área de atuação. Dessa forma, os sindicatos têm dificuldade para encontrar o profissional, pois um profissional de Informática e Computação pode atuar registrado com outra função na empresa, por estar alocado em determinado departamento, por exemplo, o Departamento Financeiro. Outro

motivo que dificulta o trabalho é o grande número de profissionais que atuam no mercado como pessoa jurídica, prestando serviço de TI a apenas uma empresa por um longo período de tempo. Neste caso, o profissional não é empregado, mas pessoa jurídica, o que dificulta sua adesão ao sindicato.

Quanto aos Sindicatos que representam os empregadores, eles congregam empresas de todos os portes, que se dedicam à indústria da Tecnologia de Informação, ou seja, software e serviços (SINDINFOR, 2009). As empresas credenciadas estão inscritas no código CNAE 72 – Atividades de informática e serviços relacionados e CNAE 80 – Educação. A Associação das Empresas de Tecnologia da Informação, Software e Internet (Assespro) é a mais antiga entidade do setor. Fundada em 1976, representa cerca de 1.400 empresas de software e serviços de informática dos segmentos de processamento de dados, produção e distribuição de software, consultoria e treinamento no Brasil (ASSESPRO, 2009).

Toda empresa que utiliza sistema de computadores é potencialmente uma empregadora. Assim, os empregadores dos profissionais de Informática são de variados setores e adotam a política de remuneração e carreira adequada ao setor, não tendo um piso da categoria para os profissionais de Informática. Contudo, revistas especializadas costumam divulgar a remuneração praticada em diferentes unidades federativas para determinados profissionais. Nota-se um fator diferenciado, que é o fato de as funções nem sempre serem associadas às ocupações da CBO. Esta situação leva a perceber que o mercado tem uma forma de reconhecimento do profissional diferente da utilizada pela CBO (CATHO, 2009; INFO, 2009).

No intuito de conhecer a visão de futuro de cada um dos atores do setor de softwares em Minas Gerais, a Fundação Mineira de Software (FUMSOFT) desenvolveu uma pesquisa que envolveu os entrevistados de quatro categorias: estudantes de graduação, profissionais do mercado, empresas de TI e empresas usuárias. Os resultados da pesquisa permitiram caracterizar que os profissionais de TI em Minas Gerais situam-se no intervalo de 18 a 40 anos, tendo maior concentração na faixa que vai de 26 a 30 anos, com 35,7% nas empresas usuárias e 46,9% nas empresas de TI. Nas empresas usuárias, aparece o percentual de 2,4% na faixa etária de 46 a 50 anos, o que significa baixa atuação de profissionais com idade mais avançada e possível carreira.

Dos profissionais entrevistados, 42,8% disseram ter formação em outras áreas, cuja predominância continua sendo a formação em Engenharia (21%), com concentração maior de formados no curso de Engenharia Elétrica. Em seguida, têm-se os profissionais graduados em

Administração de Empresas (11,7%), assim como aqueles que cursaram apenas cursos técnicos em outras áreas.

A pesquisa revelou que a formação acadêmica não atende plenamente às demandas do mercado. Quase 60% das empresas especialistas do segmento acham que o tempo médio para que o profissional esteja preparado para atuar fica entre 1 e 2 anos. O estudo identificou que o empregador está disposto a capacitar a mão de obra de uma pessoa com boa qualificação. O depoimento de um empregador esclarece esta visão:

[...] Dê-me um engenheiro com boa formação básica, conhecimento de física, de matemática, formação oral adequada, visão de mundo e referências. Dê-me esse homem que eu trato da formação tecnológica dele com uma competência tão boa quanto a das universidades (FUMSOFT, 2008).

5. A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E A PARTICIPAÇÃO DE SEUS ATORES SOCIAIS

Conforme já se tratou na seção 2.1, segundo Diniz (2001), o processo de profissionalização consiste, em primeiro lugar, na constituição de escolas profissionais e, em seguida, no surgimento das associações profissionais, que buscam garantir para seus membros a valorização da profissão. A partir deste direcionamento, esta tese aborda inicialmente a questão da formação profissional e em seguida, a questão da comunidade profissional.

O sistema de formação profissional e, em especial, o processo de relação educativa,⁶ coloca em interação o sistema de formação, de emprego, e os portadores de diplomas. Tal sistema é influenciado pelo modo como se expressa em cada país. O que vai variar de acordo com a própria história da sua construção e organização, cada qual configurando inconvenientes e vantagens (BOYER e CAROLI, 1993a). Crivellari (1998), em seu estudo sobre os engenheiros em Minas Gerais, observou que o sistema brasileiro é, em geral, do tipo não cooperativo, tal como o sistema francês, na medida em que as decisões sobre os conteúdos da formação e as regras sobre os modos de gestão ficam, exclusivamente, a cargo do Estado, por meio do Ministério da Educação.

A partir de tal visão, ao tratar da relação educativa nesta seção, mesmo reconhecendo que o sistema formal não promove um arranjo cooperativo, busca-se identificar se as classes profissionais, por iniciativa própria, estabelecem relações entre empregadores, empregados e instituições de ensino. E, ainda, busca-se identificar se tais relações versaram sobre as mudanças introduzidas nos processos de formação ocorridos a partir da reestruturação produtiva, que mobilizou incitações à desregulamentação, afetando o perfil do profissional para a sociedade do atual contexto.

Nesta tese, entende-se que a relação educativa cooperativa se estabelece quando está presente uma comunidade profissional que se preocupa em exercer o controle da ação profissional, validando os novos entrantes no mercado – ou seja, os egressos dos cursos de formação profissional. No Brasil, em geral, as profissões utilizam o credenciamento educacional, que habilita o cidadão a exercer a profissão. Nesta direção, em se tratando de uma formação profissional, o ambiente de regulação –concertação – seria o mais adequado

⁶ Ver seção 2.3.2, teorização sobre “relação educativa”.

para fazer convergir os interesses dos diversos atores sociais, requerendo, portanto, uma atuação cooperativa.

Dessa forma, seria menos conflituosa a relação entre os atores sociais e a formação profissional seria mais assertiva. Quanto à formação profissional, entende-se nesta tese que o momento da construção do projeto pedagógico do curso deveria refletir as interações entre os atores, por ser um período de planejamento das ações educacionais, quando se definem o perfil do egresso e o processo formativo por meio das disciplinas respectivas ementas, processos pedagógicos, além das condições físicas, materiais e humanas necessárias à implantação da estrutura curricular prevista.

Tendo em vista tal posicionamento, investigou-se como se dá a organização dos atores sociais na constituição da comunidade profissional e como estes estabelecem o controle ocupacional por meio do credenciamento, bem como da proteção sobre o espaço de atuação, e como se coloca em relação ao impacto das TICs sobre a profissão. Tais evidências permitirão caracterizar como se dá a relação educativa entre os diversos atores sociais na construção do projeto pedagógico do curso de formação, na superação dos desafios para a formação profissional, no ensino das TICs, na divulgação da profissão e na inserção do profissional na comunidade. As considerações a seguir foram construídas a partir da análise dos dados qualitativos coletados na pesquisa empírica, que tiveram como instrumento de coleta de dados as entrevistas semiestruturadas.

Foram realizadas entrevistas em duas instituições de ensino, uma pública e a outra privada. Apurou-se que existem diferenças entre elas, em decorrência das respectivas políticas institucionais vigentes. Uma das políticas que apresentou grande distinção foi a chamada “dedicação exclusiva” por parte dos docentes da instituição pública. Como na instituição privada não existe tal restrição, é notória a atuação de docentes também no mercado de trabalho, como profissionais. Dessa forma, ao analisar o modelo de construção do projeto pedagógico, percebeu-se que a participação de profissionais e empregadores foi mais presente na instituição privada, uma vez que os docentes também exerciam tais funções. Entretanto, como o curso de Biblioteconomia é ausente na instituição privada investigada, não foi possível realizar tal análise para as três profissões.

5.1 Principais desafios da formação profissional

Conhecer o perfil do profissional a ser formado pela instituição de ensino foi uma das primeiras abordagens para a compreensão dos principais desafios da formação profissional. A partir das falas pronunciadas a seguir, nota-se que o perfil do bibliotecário tem como referência, além da biblioteca tradicional, a atuação em outras unidades de informação. Já os cursos de sistemas de informação têm como referência de perfil do egresso um profissional menos especializado em Ciência da Computação, com o conhecimento apenas do arcabouço prático e multidisciplinar, por transitar nas áreas de Administração, Contabilidade e Gestão da Informação. Os cursos de Ciências Contábeis apresentam ênfase no mercado de trabalho e suas especialidades.

Formar bibliotecários para atuarem nas mais diferentes unidades de informação que têm o mesmo objetivo de uma biblioteca tradicional [...] organizar, disseminar e conservar aquela informação, não importando o suporte (UFMG-BIBLIOTECONOMIA, 2010).

O perfil do contador, nós chamamos hoje de “contador premium”, em função da visão de mercado e da visão acadêmica de aproximação do aluno de graduação com a pós-graduação, especialmente *stricto sensu* (UFMG-CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 2010).

Dar formação básica introdutória, gerencial e complementar. [...] Nos segmentos que nós temos de perícia, de planejamento fiscal tributário com formação específica na área pública, de auditoria. E, além disso, pessoas voltadas para a procuradoria, que é outro foco do nosso projeto pedagógico (PUCMINAS-CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 2010).

Uma formação mais multidisciplinar que o pessoal da computação. [...] Então, o que pauta o curso é a multidisciplinaridade. A gente tem a formação da solução computacional que ele pode aplicar ao problema, mas tenta dar a ele também a visão do problema em si. Então, você tem o problema da parte administrativa da empresa, da parte de gerência de recursos humanos, da parte de gerência da informação. O profissional que sai conhece tanto as soluções computacionais, mas conhece um pouco mais também do problema em si que a empresa tem (UFMG-SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, 2010).

Formar profissionais que tenham todo o arcabouço prático da Ciência da Computação e que entendam da gerência de negócios, para poder atuar em um negócio (PUCMINAS-SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, 2010).

Quanto aos principais desafios da formação profissional, os cursos de Sistemas de Informação e Ciências Contábeis expressam uma preocupação com o mercado de trabalho e o curso de Biblioteconomia revela a grande dificuldade em imprimir uma identidade profissional ao curso. A fala a seguir demonstra a preocupação com a identidade em biblioteconomia, dando destaque à dificuldade em ter professores que sejam bibliotecários e ensinem as técnicas tradicionais exigidas pelo mercado de trabalho.

Eu acho que o maior desafio é a identidade do curso. Isso não é só aqui na UFMG, é no país todo. Ele (Biblioteconomia) está perdendo a identidade dele. Por que ele tá perdendo a identidade? Porque estão entrando muitas pessoas de outras áreas para ensinar no curso de Biblioteconomia. As universidades, principalmente as federais, exigem que as pessoas tenham titulação, e a maioria dos bibliotecários não chegam a alcançar a titulação acadêmica em um número suficiente para repor as perdas docentes que os cursos estão tendo. Então, as pessoas que davam aula há muitos anos estão se aposentando. Os concursos são abertos, e eles pedem alguém formado em Biblioteconomia com a titulação. Não tem. Então, eles abrem para pessoas formadas em qualquer coisa, mas que tenham mestrado ou doutorado em ciência da informação. [...] Acaba que se forma um profissional que não domina mais as técnicas como os profissionais antigos dominavam. Eles caem no mercado e acabam tendo que aprender o que não aprenderam aqui. Nós temos muitas dificuldades, não que pessoas de outras áreas não sejam bem vindas [...] o problema é que a quantidade de pessoas de outras áreas está se tornando, às vezes, superior à quantidade de bibliotecários. Aí, as disciplinas específicas do curso ficam prejudicadas e a formação também. Infelizmente, está acontecendo muito, e não é só aqui; é no Brasil todo (UFMG-BIBLIOTECONOMIA, 2010).

A Associação dos Bibliotecários destacou que a instituição formadora credencia bibliotecários para o exercício da função apesar da mudança do nome da escola. Tal afirmação revela a expectativa dos profissionais atuantes no mercado em manter a identidade do bibliotecário em sua formação.

A profissão não mudou porque a legislação não mudou. O que pode mudar é o nome da escola, mas o profissional forma-se bibliotecário. Ele recebe um certificado que é bacharel em Biblioteconomia. Então, lá na empresa se contrata para ser diretor, secretário, profissional da informação, analista da informação, o que for! É outra coisa, mas ele é formado como bacharel em biblioteconomia (ABMG, 2010).

A preocupação identificada pelo curso de Sistemas de Informação da UFMG revela a necessidade de aproximação com os empresários. Entretanto, a expressão “trazerem para a gente aqui” sinaliza a percepção do coordenador de curso de que o mercado é que deve reivindicar melhorias, indo até a instituição de ensino. A segunda fala apresentada revela a circunstância de seleção de alunos em um curso noturno de instituição privada, em que o processo de seleção é menos concorrido do que nas instituições públicas.

O maior contato com o mercado. As empresas trazerem para a gente aqui as demandas que eles têm (UFMG-SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, 2010).

Os alunos estão chegando para a universidade com pouquíssimo conhecimento, com deficiência na matemática, no raciocínio... na formação básica! (PUCMINAS-SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, 2010).

A instituição privada, ao abordar as dificuldades em formar o profissional de contabilidade, destaca a aceitação do mercado de trabalho, a ausência da formação técnica em contabilidade e a carência de formação no ensino médio. A instituição pública chama atenção para a dificuldade em implantar as diretrizes curriculares que demandam uma tendência quantitativa mais acentuada na formação.

A maior dificuldade é dar condições a esse aluno para uma boa aceitação no mercado de trabalho, com salários competitivos (PUCMINAS-CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 2010).

Compreensão da necessidade de atendimento das diretrizes curriculares, principalmente no que tange à questão quantitativa. Os cursos de Ciências Contábeis, de um modo geral, tinham uma tendência quantitativa mediana ou até fraca [...] Hoje, nós estamos com uma formação profunda, bastante consistente [...] um contexto que vai muito além daquele profissional que a gente formava para colocar dentro da empresa. Esse cara hoje tem uma visão muito mais consistente, muito mais financeira, muito mais gerencial do patrimônio da organização (UFMG-CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 2010).

5.2 Participação dos atores sociais na divulgação da profissão

Considerando que o curso de graduação é a credencial necessária para o exercício profissional, ao realizar a divulgação do curso a instituição de ensino está divulgando e recrutando pessoas para a classe profissional. Na intenção de verificar qual era o tratamento dessa dinâmica, os entrevistados foram indagados sobre a forma de divulgação dos cursos. Observou-se que não é costume utilizar depoimentos de profissionais nem se costuma ter a presença dos Conselhos profissionais ou outros órgãos de classe na divulgação dos cursos das instituições de ensino. Neste ponto, a seleção primeira para a atuação profissional não transmite o que Freidson (1998) enfatiza, ou seja, a ideologia que prioriza o compromisso com a realização de um bom trabalho ao invés do ganho financeiro e da qualidade *versus* a eficiência econômica da atividade.

O Conselho de Biblioteconomia relata que antes de existir a mostra de profissões da UFMG ele realizava visita às escolas de ensino médio. Mas atualmente tal demanda foi reduzida devido à centralização no esforço de divulgação da UFMG. Fato peculiar é que tal centralização inviabilizou que o Conselho estivesse presente na última edição por não ter sido convidado, mesmo este sabendo a data de ocorrência do evento. Isso denota uma carência de proatividade para tal ação. Com a ausência das visitas às escolas, a ação do CRB foi reduzida e a divulgação do curso foi diminuída.

Colocamos (no evento) nossa revista. Vai, o fiscal, e fica lá na mostra (das profissões). As escolas sempre convidam! Isso era antes da mostra se consolidar mesmo. Algumas escolas nos convidavam. Partia do Conselho, partia das escolas. Todos os convites que nós recebemos, a gente comparece (CONSELHO DE BIBLIOTECONOMIA, 2010).

Às vezes, a gente pede para o Conselho mandar material. Esse ano eu não pedi. Mas eles mandam folder sobre regulamentação da profissão. Às vezes, eles mandam os brindes, que a gente distribui na sala interativa. Esse ano eu nem pedi isso, não, porque ano passado eu pedi e eles não tinham muita coisa. Aí, veio pouco brinde e

não deu nem para oferecer. Esse ano, na correria... acabei nem entrando em contato com eles. Mas essa é a participação que eles têm (UFMG-BIBLIOTECONOMIA, 2010).

O curso de Biblioteconomia fez referência ao Programa de Vocação Científica (PROVOC) que é uma iniciação científica para alunos do COLTEC/UFMG. “Alguns professores que têm vagas para esse programa nas suas pesquisas em suas equipes recebem esses meninos como bolsistas, para ter uma iniciação científica já no ensino médio” (UFMG-BIBLIOTECONOMIA, 2010). Sobre a mostra de profissões da UFMG, obteve-se o seguinte depoimento:

Nós montamos uma sala interativa como todos os cursos. Nós temos as mini palestras. A nossa sala interativa e nossas minipalestras não lotam como as de ciências biológicas, como as de medicina, as de engenharia... Mas tem até um certo público, principalmente pessoas que ainda não sabem o que querem fazer, não sabem o que é biblioteconomia, e vão procurar, por curiosidade, “O que é isso?” A maioria das pessoas aqui no Brasil não sabe o que é o curso; não sabe o que é a profissão. É uma área que o povo brasileiro ainda não reconhece de uma forma efetiva, como nos outros países. Então, geralmente, o aluno do ensino médio tem essa dúvida [...] vai para ouvir palestra, às vezes, por curiosidade. Alguns acham muito interessante... Alguns chegam e fazem o curso! Outros acham interessante, mas veem que não tem nada a ver... Mas até que o movimento na sala interativa é razoável (UFMG-BIBLIOTECONOMIA, 2010).

O Conselho de Biblioteconomia também desenvolve um trabalho de relacionamento com a imprensa, atuando por meio das relações públicas, com divulgações gratuitas. Ao proporcionar a divulgação da categoria profissional, o Conselho contribui para aumentar o interesse, pelo curso, de candidatos ao ingresso no ensino superior.

Este ano já saiu três vezes matéria no *Estado de Minas* sem a gente comprar. Nós temos jornalista no Conselho. Então, é ela quem faz essa parte. Já saiu matéria em rádio. A intenção é divulgar a profissão, com certeza! (CONSELHO DE BIBLIOTECONOMIA, 2010).

O Conselho de Contabilidade demonstrou zelo em melhorar a imagem profissional. A fala a seguir afirma que a imagem atual não é boa e sinaliza que as melhorias quanto à percepção da sociedade podem se iniciar através mesmo da indumentária de trabalho. A sinalização de melhoria da imagem profissional é perceptível pela busca de entrevistas aos profissionais e órgãos representativos por empresas de jornalismo.

Infelizmente, a nossa imagem ainda não é boa. Existe um processo de reversão muito grande. Os contadores, os profissionais da contabilidade, hoje, procuram se apresentar melhor, saber falar, saber se portar, saber se vestir. Aquele profissional que ainda trabalha de tênis, que não faz a barba... tem uma visão ainda prejudicada. Mas nós combatemos isso, e os nossos companheiros sentem essa necessidade. Eles quase sempre têm como parâmetro os profissionais de grandes empresas. E profissionais de contabilidade em grandes empresas são, normalmente, bem situados no mercado, tanto do ponto de vista econômico como do ponto de vista pessoal. A gente usa esses exemplos para poder incentivar o pessoal. Mas a sociedade custa a assimilar isso. Existe um processo de mudança! Por exemplo, eu me lembro que há

alguns anos você tentava falar com um jornalista e não era atendido. Hoje, eles nos procuram. A Rede Globo esteve mais de uma vez aqui, fazendo entrevistas com os nossos colegas porque descobriram que nós sabemos falar. Isso é muito bom para nós e para a sociedade (CONSELHO DE CONTABILIDADE, 2010).

A comemoração do “Dia do Profissional” pelas instituições de ensino ressalta os valores profissionais e demonstra a importância da profissão e de sua comunidade. Percebeu-se que o curso de Sistemas de Informação não comemora o “Dia do Profissional de Analista de Tecnologia da Informação” e de nenhum outro profissional. Já o curso de Ciências Contábeis da instituição privada realiza a comemoração com palestras e premiações aos alunos. O curso de Biblioteconomia apresenta uma comemoração informal, que no último ano ocorreu por meio de troca de e-mail entre os professores, mas sem pronunciamento aos alunos.

Outra forma de avaliar a adesão à comunidade profissional foi a inserção dos formandos no órgão de classe. O Conselho de Biblioteconomia afirmou preferir palestras no primeiro e no oitavo período do curso de Biblioteconomia e participar dos eventos de formatura, quando convidados. Quanto à obtenção do registro profissional pelo egresso, não existe um programa formal de adesão incentivada para o recém-formado. O vínculo com o Conselho profissional é realizado quando da exigência regulamentar, o que é experimentado pela maioria de forma imediata, devido ao alto nível de empregabilidade do egresso. Contudo, a fala da dirigente expressa que o egresso não atuante no mercado de trabalho como bibliotecário tem baixo interesse de pertencimento à comunidade profissional.

A maioria eu acho que se registra. Agora, os que não vão atuar, não. Eu mesma, quando formei em 88, não me registrei. Registrei em 96! Eu não trabalhava. Eu não exercia a profissão. Fiquei muitos anos sem exercer a profissão. Não tinha por quê! Não tinha interesse em exercer a profissão. Meu interesse surgiu depois (CONSELHO DE BIBLIOTECONOMIA, 2010).

Percebeu-se que o Conselho de Contabilidade realiza atividades de relacionamento com os alunos formandos, esclarecendo os procedimentos de registro e incentivando a adesão imediata. Inclusive, o Conselho de Contabilidade apresenta uma premiação nas formaturas para o primeiro e segundo aluno destaque de cada turma que se forma, enviando o prêmio por meio de um representante do Conselho Profissional.

Em todas as colações de grau nós mandamos um representante e ainda fazemos um contato por ofício, e-mail e telefone, pedindo que a Faculdade nos envie o nome do primeiro e segundo colocados, para oferecer um diploma de honra ao mérito, como forma de incentivo, para o aluno sentir que por trás dele tem uma estrutura, tem um apoio e que a própria profissão é, em si, organizada (CONSELHO DE CONTABILIDADE, 2010).

5.3 Relacionamento das instituições de ensino com os atores sociais

A relação das instituições de ensino com os empregadores ocorre, basicamente, por meio da oferta de estágios aos alunos em todos os cursos. O curso de sistemas de informação convida empregadores, principalmente os de maior reconhecimento, para a realização de palestras. Outra forma de relacionamento com os empregadores ocorre por meio de professores que empregam os alunos e usufruem de um convívio mais intenso, dando um retorno mais efetivo sobre as deficiências reveladas no exercício profissional. Mas tal situação é ativa apenas na instituição privada, porque o professor da instituição pública, em sua maioria é contratado pelo regime de “dedicação exclusiva”. Outra forma de a instituição de ensino se relacionar com os empregadores é por meio das parcerias de cessão de equipamentos e softwares na montagem de laboratórios e, ainda, de espaço da instituição para recrutamento de profissionais.

Existem convênios com empresas. E tem, por exemplo, dentro do laboratório, uma empresa que é desenvolvedora de software. Os alunos atuam nessa empresa. Têm empresas fazendo convênios, pesquisas com laboratórios específicos, projetos, por exemplo, contratando profissional ou o professor específico, que leva alunos para esse projeto, ou o grupo de professores em um projeto específico. Então, tem um histórico muito grande de relacionamento empresa-departamento. Teve um caso da Google, que ela patrocinou um laboratório específico. Montou isso há uns dois anos atrás, uma escola para dar formação, tipo um treinamento, para possíveis candidatos que vinham aqui fazer uma disciplina e depois faziam a entrevista lá. Mas o projeto não deu muito certo (UFMG-SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, 2010).

Isso é algo que a instituição está buscando agora e, inclusive, institucionalizando isso. Mas no nível do curso a gente tem pouco retorno. Existe muito contato no nível do Instituto, mas em nível de curso tem uma barreira. Eu acho que ainda é deficiente (PUCMINAS-SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, 2010).

O curso de Ciências Contábeis tem como práticas a relação de estágio, a oferta de palestras ministradas por profissionais, a presença de empregadores como docentes e a cessão de espaço para o recrutamento de profissionais.

Não existe um canal institucional. A gente procura trazer profissionais, através de eventos, para que os profissionais de fora possam ter um contato mais próximo com os nossos alunos. Então costumamos trazer profissionais da Usiminas, da Fiat, da própria Junta Comercial e também do Sebrae. Então essa é a preocupação do curso, de aliar o mercado à escola (PUCMINAS-CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 2010).

O curso de Biblioteconomia não sinalizou ações efetivas de relacionamento com os empregadores, a não ser com o próprio Sistema de Bibliotecas da UFMG. Quando acontece alguma palestra de profissionais no curso, “as iniciativas, em geral, são dos próprios professores ou de algumas pessoas específicas, a até mesmo do DA – Diretório Acadêmico”. A entrevistada também comunicou ser ausente um programa institucionalizado de visita

técnica ao ambiente de trabalho. Entretanto, destaca que a biblioteca está inserida como suporte constante das práticas pedagógicas.

A biblioteca é um suporte mesmo. Eu dou as aulas específicas. Então, eu estou sempre na biblioteca. A biblioteca, para mim, é um laboratório de ensino também. Eu uso como um laboratório de ensino. Estou sempre na biblioteca! (UFMG-BIBLIOTECONOMIA, 2010).

Os cursos não têm um acompanhamento formal dos egressos. Apenas o curso de Ciências Contábeis da instituição privada mostrou iniciativas na área voltadas para verificar as demandas profissionais e ofertar cursos de pós-graduação. Quanto à empregabilidade dos egressos, em todas as entrevistas foi afirmado que o mercado tem recebido os egressos favoravelmente. Todos os cursos incentivam e exigem estágio durante o curso, mas a relação com os empregadores é de responsabilidade do aluno e não existe um espaço formal para receber os empregadores na instituição de ensino. Existem formulários de avaliação dos estágios realizados, que são preenchidos pelos empregadores, mas não existe um tratamento mais refinado dos dados pelos cursos analisados. O curso de Sistemas de Informação da instituição privada revelou ter analisado pesquisas sobre mercado de trabalho ao elaborar o novo projeto pedagógico do curso e o de Ciências Contábeis da instituição privada revelou ter dados transmitidos pelo Conselho profissional, mas tal prática não foi identificada no curso de Biblioteconomia.

A Associação dos Bibliotecários expressou contínua e efetiva relação com a instituição formadora. Entretanto, como a Associação enfrentou uma crise financeira e estrutural nos anos de 2008 e 2009 e a presidente acabara de assumir a presidência na oportunidade da entrevista, as referências às relações foram feitas tendo em vista as gestões anteriores, não sendo, portanto, uma alusão à relação específica da última década.

A Associação tem uma ligação muito harmoniosa com a diretoria da escola e com os profissionais/professores. A atual diretora da escola foi presidente da Associação [...] Então, a gente tem uma ligação muito boa com a escola. Fazemos questão de convidar os professores, dependendo do tipo de palestra que a gente vai dar [...] e eles vão com o maior prazer, sem ônus nenhum para a Associação. Eles também divulgam. Na abertura dos nossos eventos sempre foram diretores da escola, e a gente faz questão (ABMG, 2010).

A Associação sempre foi convidada para os eventos da UFMG na formatura dos alunos da UFMG. A Associação está presente ali na mesa junto com o diretor [...]. E, sempre fomos convidados para falar da Associação no início de cada curso. Para falar da associação e não só da Associação, do Conselho. A gente ia junto também, porque as dúvidas que os alunos teriam, a gente estava juntos para resolver (ABMG, 2010).

As instituições de ensino, nos diversos cursos investigados, validam como crédito do curso alguns treinamentos feitos pelos alunos em instituições tais como associações de classe

e oferecidos por alguns empregadores, o que demonstra uma interação com profissionais e empregadores. A relação com os profissionais foi mais ativa na instituição privada, por existirem docentes que atuam como profissionais e por ser frequente a prática de ofertar palestras aos alunos. A interação da escola com os profissionais se dá por meio das ações de professores das disciplinas, que os convidam para proferir palestras, mas não existe um programa formal de orientação à convivência entre profissionais e alunos. Os cursos não têm um programa direcionado a visitas técnicas, ficando a cargo do professor promover tal vivência.

Para identificar o diálogo e o relacionamento dos professores com a comunidade profissional, foi indagado aos coordenadores sobre a atuação dos professores, por meio de participação em seminários e/ou convite para proferir palestras em eventos promovidos pelos Conselhos e Associações profissionais. Identificou-se que os professores do curso de Ciências Contábeis têm mais atuação com a comunidade profissional, existindo, inclusive, espaços definidos a serem exercidos por docentes em eventos do Conselho profissional, por exemplo. No curso de Sistemas de Informação, observou-se que não existe espaço definido e que as relações são menos institucionais e mais pessoais, o que é reflexo também da ausência de ações institucionalizadas na comunidade profissional. As Associações e o Conselho apresentam reverência aos docentes do curso de biblioteconomia e os convidam para ministrar cursos e palestras, apesar de isso não ocorrer com muita frequência. Entretanto, os docentes preferem participar de eventos científicos a eventos de alguma Associação profissional, devido aos critérios de avaliação estabelecidos pela Capes.

Outra forma de avaliar a participação dos docentes na comunidade profissional considera a adesão ao registro no Conselho Profissional. Percebeu-se que no curso de Sistemas de Informação não existem docentes vinculados ao Conselho, por não existir um conselho para a classe profissional. Entretanto, percebeu-se que um representativo número de professores é adepto da Sociedade Brasileira de Computação, efetuando, inclusive, o pagamento anual. No curso de Ciências Contábeis, identificou-se que a maioria dos professores tem registro no Conselho e participa ativamente. Já os docentes do curso de Biblioteconomia demonstraram menor adesão ao registro profissional.

A atuação dos professores no Conselho é pouco representativa, pois muitos não são bibliotecários e os que são nem sempre têm registro profissional. Apesar de existirem professores que realizam uma atuação expressiva e marcante, não se observa tal prática por parte da maioria dos professores. Na entrevista realizada com a Universidade, foi citada a

possibilidade de o Conselho não interagir com os docentes por ter medo ou respeito aos acadêmicos. Na entrevista realizada com o Conselho, foi percebido um receio em emitir opinião sobre a Universidade. Talvez tal sentimento seja resultado da hegemonia da instituição formadora, por esta ser a única instituição de Minas Gerais a formar o profissional de Biblioteconomia, sendo, portanto, a maioria deles, egressos da instituição.

Teoricamente, por serem bibliotecários e estar ensinando o curso de Biblioteconomia eles teriam que ter o registro, mas eles não têm. E o Conselho não cobra isso aqui da escola, até porque não sei... se é por medo, por respeito, porque são todos acadêmicos. Mas o Conselho não fica em cima (UFMG-BIBLIOTECONOMIA, 2010).

Em entrevista, o CRB afirmou que sempre busca responder às demandas da instituição de ensino, proferindo palestras para o primeiro e o oitavo período, participando das formaturas e exercendo ações de cooperação. Mas a universidade não demonstrou tal sinergia ao ser indagada sobre as interações. Nesse sentido, percebeu-se que recentemente a interação tem sido mais precária, do que em anos anteriores. Entretanto, percebeu-se que o Conselho respeita a Universidade como agente de formação. Ao ser indagado se o egresso do curso de Biblioteconomia tem conhecimento suficiente para atuar no mercado, a dirigente da 6ª Seção do Conselho Regional de Biblioteconomia (CRB6) afirmou:

Eu não sei se posso responder pra você isso. Quem tem que responder é a escola se o currículo está de acordo com a realidade do mercado de trabalho. Eu realmente não tenho capacidade para fazer esse tipo de análise (CONSELHO DE BIBLIOTECONOMIA, 2010).

Contudo, o CRB6 esclareceu que as escolas têm direito a assento no seu plenário, o que configura um momento de interlocução. Mas o CRB6 não reconhece como sua função avaliar se o egresso tem capacidade para exercer a profissão. Na visão da presidente, as provas do Enade, que o governo pretende fazer para validar a formação do egresso, deverão ter esta função. Entretanto, foi destacada a participação do Conselho Federal na definição de diretrizes perante o Inep, no MEC, principalmente para a construção do curso à distância de biblioteconomia. Atualmente, o CRB6 tem oferecido palestras no interior de Minas Gerais para se aproximar dos profissionais. Nestes eventos, o CRB6 tem introduzido palestras de atualização profissional, mas não existe um programa formal de atualização profissional ou educação continuada apoiado pelo CRB6. Em outra fala, é possível constatar uma visão mais crítica sobre a ação da formação profissional, que rapidamente é suavizada, delegando ao profissional a responsabilidade pela capacitação profissional.

A escola, ela não forma esse profissional assim... bem de acordo com o mercado de trabalho nas questões tecnológicas. Mesmo porque acho que nem teria condições

para isso. Mas o profissional tem que se atualizar e correr atrás. (CONSELHO DE BIBLIOTECONOMIA, 2010).

Na Fundação Municipal de Cultura, da Prefeitura de Belo Horizonte, grande empregadora de bibliotecários, um entrevistado mostra que o perfil ofertado pela instituição de ensino não atende às características demandadas do profissional que atua em biblioteca pública, porque o olhar do profissional é técnico, enquanto a intenção do empregador é incentivar a leitura. Ficou claro que o empregador apenas contrata bibliotecários por esta ser uma determinação legal. Evidenciou-se que existe um interesse de outras profissões em atuar em bibliotecas, o que revela uma intenção clara de desregulamentação pelos próprios órgãos públicos empregadores.

Acessibilidade, formação do leitor, estímulo à leitura, que são as funções básicas. Eu estou falando no caso da leitura literária, da leitura não escolar. E, à medida que você tem como a transmissão principal, você precisa de um profissional que antes de tudo seja comprometido com esse foco. É um profissional muito menos técnico e muito mais leitor e mediador de leitura. O curso de Biblioteconomia ou de Ciência da Informação, como queira, é a última coisa que ele trabalha (leitura). Então, na verdade, ele está cada vez mais formando o tecnólogo da informação [...] então, as pessoas saem de lá com formação técnica muito boa e quase inexistente formação naquilo que nós entendemos ser necessária à política pública na área. [...]. E os bibliotecários que saem do curso da UFMG [...] não atendem isso porque a formação, a ênfase deles é outra, a preocupação é outra. [...] Você tem uma classe que se apega a essa legislação em detrimento da função, em detrimento do juramento que ele faz, em detrimento a um monte de coisa. Então, chega aqui na ponta, eles não sabem trabalhar com a biblioteca, eles não sabem trabalhar com leitura e não têm interesse. [...] Você tem uma profissão que é das mais corporativas e age em bloco, você tem um profissional que não está preparado pela escola para exercer o que a gente quer: que o setor público dele necessita, no campo da leitura, da política de leitura. O bibliotecário fica muito limitado e estreito na visão dele, que é técnico, normatizado de acordo com a ABNT, credenciado, identificado... (PBH-FMC, 2010).

A Prefeitura de Belo Horizonte, através de sua Secretaria de Educação, coordena 41 bibliotecários, que são lotados em 37 bibliotecas-pólo. Os profissionais atendem 186 escolas, resultando em uma média de 5 bibliotecas por profissional. Inicialmente, o cargo era de “técnico superior de educação”, com regime de 30 horas de trabalho. Em 2003, os profissionais foram alocados na Secretaria Municipal de Educação, sendo parte do quadro da Secretaria Municipal de Administração. Nessa alteração, os profissionais deixaram de “ser técnico superior de educação” para ser “analista de políticas públicas”, juntamente com assistentes sociais, psicólogos, contadores e outros profissionais com formação no ensino superior. Com tal alteração, a categoria obteve um ganho financeiro, que também resultou em aumento das horas trabalhadas, passando de 30 para 40 horas semanais. Neste caso, o empregador desenvolve atividades de capacitação para os bibliotecários, por entender que a

formação, por ele recebida, não proporciona capacitação suficiente para a mediação em leitura.

Existe uma reunião mensal, para o grupo se encontrar e colocar as dificuldades que estão passando ou propor ideias que melhorem o trabalho. Além disso, existe um fórum de ensino de leitura, que é uma parceria com a UFMG, chamado de “Bate-Papo na Educação”. [...] O desafio principal é uma falha, eu acho que o pessoal da própria escola tem uma falha, no currículo da biblioteconomia [...] falta uma formação específica para a biblioteca escolar; para o trabalho de bibliotecário nessa biblioteca, voltado para o trabalho pedagógico de mediação de leitura. [...] A parte de biblioteca escolar, se o bibliotecário não correr atrás de especialização na área de educação, se não for na área de literatura, aí a formação dele só com base no que é ministrado na faculdade é complicada. E essa formação que a gente tenta fazer aqui é trazer experiências positivas (PBH-Educação, 2010).

Entretanto, a instituição de ensino demonstra alta empregabilidade dos alunos ao afirmar que antes de formar eles já possuem empregos públicos.

Nós temos muitos alunos que passam em concursos públicos. No final do ano passado, nós tivemos uma colação de grau antecipada, porque nós tínhamos onze alunos que já tinham passado em concurso público e precisavam assumir. Os que vão para a iniciativa privada logo acham emprego, porque a área tem muita vaga! Os que ficam esperando muito tempo sem emprego, geralmente, são os que querem logo de cara, ganhar uma fábula! (UFMG-BIBLIOTECONOMIA, 2010).

O egresso em Contabilidade, conforme os entrevistados, não está preparado também para exercer a profissão de contador. Principal argumento é que a contabilidade só se aprende na prática, e nos dias atuais, o Governo tem alterado muito rapidamente os procedimentos exigidos, o que demanda uma atualização contínua inviável para as pessoas que não atuam cotidianamente como profissionais.

A visão de defasagem do curso de bacharel em Contabilidade é geral, tanto que os sindicatos oferecem cursos de qualificação profissional. O Conselho oferece um programa de desenvolvimento profissional e educação continuada. Com apoio em tal ponto de vista, tem-se a questão do “exame de suficiência”, que requer do egresso, a aprovação para que possa receber o seu registro como contador.

Eu acho que o contador aprende muito com a prática. Não adianta só ter o diploma (SINESCONTÁBIL, 2010).

No meu entendimento, o curso de Contabilidade, quando ele libera aquele universitário, “Olha você está colando grau hoje e tal, tá aqui a festa”, ele ainda não estaria preparado. Aí teria que passar por um estágio nesta empresa, exatamente, para ele sentir o que está acontecendo (SESCON, 2010).

Soube-se, em consulta aos Sindicatos que duas faculdades demandaram sua participação para contribuir na definição do curso e sua estrutura. Mas tais ações não foram perenizadas, sendo caracterizadas, portanto, como descontínuas. Nas entrevistas, identificou-

se que as faculdades buscam os Sindicatos e o Conselho profissional para ofertar preços promocionais ao público atendido pelo órgão.

A faculdade quer olhar o lado deles. Não quer olhar o lado profissional. Eu discordo muito de coordenadores de faculdade. Uma faculdade nunca vai perguntar o que o empregado está achando. [...] Um coordenador falou que o culpado disso não é só a faculdade. Se apertar um aluno, ele pede a transferência. (SINESCONTÁBIL, 2010)

[...] As escolas têm dois viés: o viés educacional e o financeiro. O financeiro, às vezes, fala mais forte. A tendência do Conselho não é fazer reserva de mercado, mas é fazer com que os profissionais da contabilidade tenham excelência. Infelizmente a gente não encontra receptividade pelas escolas, mas não temos atrito. Convivemos harmonicamente, mas não tanto quanto deveríamos, pelo menos na nossa visão (CONSELHO DE CONTABILIDADE, 2010).

O Sindicato dos Contabilistas expõe que uma de suas reivindicações é a capacitação dos funcionários das empresas de serviços contábeis. Apresenta tal demanda no acordo coletivo, mas afirma que os empresários não entendem ser responsabilidade deles a capacitação. O Conselho de Contabilidade tem um departamento destinado ao desenvolvimento profissional e à educação continuada, que é fruto de um contínuo estímulo à qualificação dos profissionais. O Conselho age assim por entender que, desta forma atua preventivamente, não causando danos à sociedade, uma vez que os profissionais ficam atualizados com as mudanças apresentadas na legislação em vigor.

Ao se investigar sobre as possíveis ações de colaboração ocorridas no momento do planejamento do perfil do egresso na elaboração do projeto pedagógico. As entrevistas favoreceram a identificação da atuação dos agentes assalariados, empregadores e Estado apontados por Dubar (2005) para a construção do espaço comum de racionalidade e para a construção conjunta da profissionalidade dos indivíduos.

Quanto ao impacto da regulamentação, percebeu-se que os cursos regulamentados, de Biblioteconomia e Ciências Contábeis, apresentaram uma ativa análise da lei que regula a profissão. Já o curso de Sistemas de Informação apresentou uma preocupação maior em atender às diretrizes expressas pela Sociedade Brasileira de Computação (SBC). Cada curso e instituição apresenta uma especificidade em sua prática de atuação com o projeto pedagógico. O curso de Sistemas de Informação da Puc Minas estava em sua oitava versão do projeto pedagógico ao completar dez anos de oferta do curso. O curso de sistemas de informação da UFMG não apresenta tantas revisões, mas registra expressivo número de disciplinas optativas no curso de Administração, o que apresenta maior flexibilidade. Ao considerar estes cursos localizados em instituições distintas, é necessário evidenciar que a política institucional impacta o processo de revisão do projeto pedagógico. Entretanto, percebeu-se que os cursos

de Contabilidade não apresentaram distinção tão discrepante na frequência de revisão dos respectivos projetos.

Em entrevista, o curso de Biblioteconomia apresentou a regulamentação como uma limitação para a expansão do curso a outras áreas de atuação além da biblioteca. Nesta fala, também é retratada a distância da participação do Conselho no processo de construção do projeto pedagógico. E, ainda, evidencia as incitações à alteração do nome do curso:

A regulamentação barra as tentativas [...] de mudar o nome do curso. E se mudar o nome do curso, o CRB não dá registro profissional [...] Na realidade, o que a regulamentação barra é principalmente, a alteração do nome do curso. [...] Os conselhos, eles não acompanham nada, única coisa que nós fizemos foi uma consulta, porque a escola queria mudar o nome do curso para “Biblioteconomia e Gestão da Informação”, e nós precisávamos saber se o Conselho daria registro para um profissional formado em um curso com esse nome. Se tiver a palavra “biblioteconomia”, o Conselho dá o registro [...] Na minha opinião pessoal, é um enfeite desnecessário esse acréscimo ao nome. É redundante porque um bibliotecário é um gestor da informação. [...] Muita gente tem esse ponto de vista e muitos outros não tem. Acho que gestão da informação é outra coisa. Mas se é outra coisa, nós não vamos formar ninguém para essa outra coisa. Nós estamos formando bibliotecários (UFMG-BIBLIOTECONOMIA, 2010).

Quanto ao curso de Biblioteconomia, as mudanças introduzidas no projeto pedagógico de 2009 não consideraram pesquisas sobre o mercado de trabalho, nem a visão dos empregadores, nem a dos profissionais. O discurso de alteração do perfil profissional tem como evidência o movimento internacional de ampliação da área da pós-graduação e as linhas de pesquisa dos docentes, que, em grande parte, são oriundos de outras áreas de formação.

Para o curso de Ciências Contábeis, foi notório o impacto da regulamentação e das alterações legais na constituição das ementas das disciplinas. E, conseqüentemente, na estrutura do projeto pedagógico. Entretanto, a fala de um coordenador revela um distanciamento da formação para a atuação profissional.

Com referência à Lei de Regulamentação da Profissão, nós obedecemos a toda essa legislação, uma vez que é uma profissão regulamentada. Mas a instituição de ensino não habilita ninguém ao exercício profissional. A habilitação é concedida pelo Conselho Regional. Então, nós, tão somente graduamos, damos um diploma de conclusão da graduação. Isso não habilita o profissional ao exercício profissional! Ele tem que procurar os órgãos competentes para essa habilitação, apesar de estar preparado em termos de conteúdo, competência e habilidades (UFMG-CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 2010).

Quanto à participação do Conselho na elaboração do projeto pedagógico de Ciências Contábeis da UFMG, observou-se que a ação não foi direta, mas as relações institucionais já estabelecidas exercem pressões quanto ao direcionamento da instituição formadora. Entretanto, observa-se que o Conselho não estabelece uma relação específica de acompanhamento à construção do projeto pedagógico. Na própria fala do Conselho Regional

de Contabilidade (2010), “nós até nos oferecemos. Não sei se aí entra o viés financeiro da disputa, de achar que poderia ter algum segredo, alguma coisa assim, e não temos participado”.

Diretamente, não, mas indiretamente, com os contatos, as coisas que a gente recorre com aproximação, com as convivências, com os relacionamentos, eu diria que sim. Não tem jeito de ser um profissional só acadêmico ou só de mercado, que não leva em consideração esses aspectos: de oportunidades do mercado, código de ética, normas brasileiras e normas internacionais. Então, não tem jeito. Você não tem uma pessoa, um representante específico daquele órgão, naquela comissão, naquele grupo. Mas, indiretamente, você acaba premiando todo esse segmento também, na medida em que a gente forma também e, especialmente, para o mercado de trabalho. Não tem jeito de você fugir (UFMG-CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 2010).

O curso de Ciências Contábeis da PUC Minas revelou o uso de informações do Conselho Profissional, de empregadores e de empregados. Além de fazer uso de informações do Estado, a partir do projeto pedagógico divulgado pela Resolução CNE/CES 6, de 10 de março de 2004.

Na época, nós utilizamos as informações cedidas pelo Conselho Regional de Contabilidade. Inclusive, utilizamos a proposta padrão do próprio MEC [...]. Também participaram vários professores que são donos de escritórios e gerentes de empresas, mais aqueles que, mesmo sendo empregados, acabam facilitando a entrada de um aluno (estágio) da PUC em grandes corporações (PUCMINAS-CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 2010).

O curso de Sistemas de Informação, para seus coordenadores, apresenta uma formação geral e ampla de um profissional “demandado pelo mercado”, que pode exercer distintas profissões na área de Tecnologia da Informação e, até, em cargos gerenciais de forma geral. A formação em sistemas de informação se mostrou muito vasta e sem um foco específico na regulamentação de analista de sistemas. Para o curso de Sistemas de Informação, a regulamentação não influenciou a elaboração do projeto pedagógico, pois “em 2009 saiu a regulamentação, e o projeto pedagógico já estava, assim, praticamente todo pronto” (PUC-SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, 2010).

A análise referente à formação profissional constatou que a presença dos diversos atores sociais no estabelecimento do projeto pedagógico do curso foi pouco expressiva e, até mesmo, nula. As instituições de ensino apresentam pouca proatividade quanto ao relacionamento com os empregadores e empregados. Contudo, percebe-se um sistematizado zelo pelo cumprimento das normas do Ministério da Educação e uma ausência de relacionamento com o Ministério do Trabalho.

Os empregadores demonstram considerações quanto ao descompasso entre o profissional egresso do curso de ensino superior e as funções de exercício profissional, mas

não estão dispostos a qualificar o profissional para o ambiente empresarial no qual ele será inserido, permeado de políticas e valores próprios a organização. Os empregadores demonstraram, em suas falas uma contrariedade em ser necessário capacitar o profissional com um treinamento “*on the job*”. Contudo, observa-se que a noção de relação educativa cooperativa não despreza a necessidade de que o empregador capacite o profissional para o ambiente empresarial e as políticas que adotam.

6. A COMUNIDADE PROFISSIONAL E SUA ATUAÇÃO NO PROCESSO DE PROFISSIONALIZAÇÃO

Como expresso na seção 2.1, a profissionalização é um processo de construção social (CAMPOS e MACHADO, 2000), no qual os agentes recorrem a estratégias práticas ou simbólicas (BOURDIEU, 1998). Os estudos sobre o processo de profissionalização demonstram que a existência de uma comunidade profissional coesa em relação ao reconhecimento social da profissão é um fator determinante para a manutenção e melhoria da posição profissional, que requer uma contínua atividade política (WILENSKY, 1964; MARINHO, 1986).

A comunidade profissional interage por meio de atores sociais institucionalizados ou por redes de relacionamento informais. Mas a perenidade das relações tende a ser mais profícua quando existem atores sociais institucionalizados que promovem as interações entre os profissionais. O senso de identidade apresentado por Goode (1967) e o *esprit de corps* definido por Bourdieu (1989) foram os fundamentos em que se apoiou esta análise sobre comunidade profissional.

Nesta seção foram, considerados os mecanismos de controle ocupacional, principalmente quanto à inserção de novos profissionais via credencial educacional, que é um exercício de poder sustentado pela educação formal, segundo Freidson (1998). Entre os entrevistados, foram consideradas as universidades, que são apresentadas por Venuto (1998) como uma das principais comunidades profissionais.

A temática expõe evidências da capacidade reativa dos grupos profissionais, tendo em vista o fenômeno da reestruturação produtiva, sendo apreciada em específico a ideia de sociedade da informação, bem como os impactos das TICs nas relações de trabalho. A análise de tais fatores está associada ao processo de construção e/ou desconstrução da regulamentação profissional.

A última parte deste capítulo aborda *flashes* sobre a trajetória profissional dos entrevistados que revelam percepções de reconhecimento profissional, no seu cotidiano. A fala dos entrevistados permitiu, ainda, descrever traços marcantes da atuação da comunidade profissional.

As descrições a seguir foram obtidas a partir de entrevistas semiestruturadas realizadas com integrantes de instituições representativas dos empregados, empregadores e escolas de

formação. Tal construção revela que a comunidade das profissões regulamentadas apresenta maior coesão, interação entre os atores sociais, capacidade de controle ocupacional e capacidade de reação aos desafios impostos pelas transformações do mundo do trabalho.

6.1 Relação entre os atores sociais

Os analistas de TI não apresentam uma comunidade profissional coesa e com atores sociais institucionalizados. O Sindicato dos empregados é focado nos profissionais que atuam em empresas públicas e não existe interação ativa com os demais. Sendo, baixa entre eles, a adesão aos sindicatos.

Hoje, praticamente, o sindicato sobrevive desse encontro sindical [...] os índices de sindicalização em todos os sindicatos estão muito baixos. [...] Aqui, nós temos o mínimo de sindicalizados. Nós temos muito pouco sindicalizados! Acho que cerca de 1.100 sindicalizados, numa categoria que tem três mil e tantos empregos. [...] O que ocorreu foi o seguinte: os sindicalizados nossos aqui são de empresas estatais. O que ocorreu com as empresas estatais? Elas foram reduzindo os quadros de funcionários delas e foram abrir um cargo para empresa privada. O emprego privado não deixa o sindicato entrar lá de jeito nenhum para conversar com os trabalhadores. Nós tínhamos uma cultura aqui de ter sala dentro das empresas, através de comissão dos trabalhadores. Nas empresas estatais, nós entrávamos, fazíamos palestras, cursos, levávamos estudiosos do trabalho para explicar da economia dos trabalhadores, essas coisas. A empresa privada, não. Inclusive, eles barram! Quando a gente consegue o e-mail dos trabalhadores, eles barram nas máquinas mesmo da empresa. Eles fazem um filtro para que o trabalhador não receba e-mail do sindicato na empresa (SINDADOS, 2010).

O sindicato patronal revela iniciativas de observatório do trabalho, desenvolvendo pesquisa anual sobre a base salarial dos profissionais das empresas de informática. Importante lembrar que não existe Conselho profissional para os analistas de TI.

A interação entre os analistas de TI se dá por meio do uso de ferramentas tecnológicas que os aproximam, mas não são comuns as festividades ou ações face a face de valorização da profissão. Percebeu-se que os profissionais mais antigos se conhecem e até participam de atividades desportivas junto, mas a geração mais nova não possui espaços além da própria empresa para encontrar os colegas.

As entrevistas revelaram que os contadores têm pouca interação entre si, por serem concorrentes, principalmente os donos de escritório de contabilidade. A relação entre os profissionais chega a ser deselegante e antiética, como pode ser percebido na fala a seguir. O líder do Sindicato patronal pondera que a instituição formadora deveria ter um zelo maior no desenvolvimento de valores que melhorem a ética e a convivência profissional.

Os que se conhecem, que não se sentem rivais, basicamente, são aqueles que estão envolvidos nas entidades. Pode ser no Sindicato dos Contabilistas, pode ser na Federação dos Contabilistas, no Sescon, no próprio Sinescontábil. Mas esses outros profissionais que não tem o hábito de participar desses eventos, desses encontros e reuniões, eles veem no colega um algoz (SESCON, 2010).

Eu acho que ele não sai da escola com aquela formação profissional. Não digo a formação técnica... ele não sai com o espírito de ser um cara para ter aquela convivência profissional. Aí, ele acha que é só prestar o serviço, porque em qualquer atividade, seja, médico, dentista, engenheiro, advogado ou contador, você tem que ter aquele espírito de coletividade, senão vira aquela concorrência predatória. Eu acho que também faltaria ali uma cadeira para mostrar para esse cara que vai ser um futuro contador que ele também tem que ter essa postura (SESCON, 2010).

Percebeu-se que os Sindicatos e o Conselho, além de uma boa estrutura patrimonial, celebram e enaltecem o profissional e buscam articulações para reivindicar demandas que são atribuídas, aos contadores, pelo Governo. As entrevistas com os Sindicatos patronais e o dos empregados revelaram que existe grande insatisfação com as determinações do Governo para o exercício profissional do contador. Entre as queixas, se expressa o considerável aumento de guias de declaração e recolhimento em sistemas web a serem preenchidos, gerando retrabalho por falta de organização da base de dados do Governo.

O Conselho de Contabilidade apresentou algumas ações relacionadas à valorização da profissão para a sociedade de forma geral. Mas, em especial para os estudantes que estão finalizando o ensino médio. Durante a fala, percebe-se que a sociedade não tinha muita estima pela profissão, sendo pequena sua procura aos cursos pelos jovens de classes sociais mais favorecidas.

A visão do Conselho é que tentemos algumas medidas para esclarecer a sociedade, de uma maneira geral. Existe uma visão muito deturpada da nossa profissão. Nos ligam muito à tributação. E nós sabemos que isso não é verdade! O Conselho tem procurado mostrar para a sociedade... Hoje já é comum, mas não era. Há um tempo era menos comum os alunos das chamadas classes A e B não quererem ser contadores. Eles achavam que não era uma profissão adequada, digna, vamos dizer assim. Hoje, já não existe mais esse tabu. Mas ainda existe um desconhecimento da sociedade, que faz com que o curso não seja tão procurado quanto devia. Não puxando a brasa para a nossa sardinha, mas hoje é difícil alguém da sociedade que não tenha algum conhecimento dessa área para gerir os próprios negócios (CONSELHO DE CONTABILIDADE, 2010).

Nós promovemos agora, no dia 3 de maio, um encontro, em que procuramos trazer aqui, procuramos motivar, fazer palestras, trazer alguma pessoa ligada à legislação da educação, e trouxemos os diretores e coordenadores dos cursos de Ciências Contábeis. Nesse estreitamento de relacionamento, nós nos colocamos à disposição. E, além disso, o nosso pessoal, os nossos conselheiros, independente de serem professores ou não, têm muita ligação com as faculdades e estão sempre em relacionamento. Pretendemos estreitar esses laços (CONSELHO DE CONTABILIDADE, 2010).

A comunidade profissional dos contadores celebra o “Dia do Contador” com muitas festividades, como shows, bailes, peças de teatro e doações às comunidades carentes.

Percebeu-se que os atores sociais se relacionam, apesar de existir conflito de interesse entre eles e de não ser pacífico, principalmente, o acordo coletivo. Entretanto, observou-se que muitos contadores não interagem com os Sindicatos da categoria por atuarem em indústrias e empresas de outra natureza que não se caracterizam como empresas de prestação de serviços contábeis. O ator social mais representativo é o Conselho Profissional, que demonstra sua preocupação em desenvolver um marketing ativo para captação de jovens com elevado potencial.

Precisamos trabalhar com nosso marketing institucional. Precisamos, cada vez mais, dizer para a juventude o potencial da nossa classe, e através de ações concretas, demonstrar isso (CONSELHO DE CONTABILIDADE, 2010).

É intenção do Conselho Profissional de Contabilidade apresentar aos líderes de opinião do País o valor da classe contábil. Para tanto, eles realizam convites a celebridades políticas e de jornalismo considerados “líderes de opinião” para que possam se apresentar aos profissionais, tendo, assim, a oportunidade de reconhecê-los. A fala de uma representante do Conselho Federal de Contabilidade revela tal intenção. Em seguida, apresenta-se a fala de um líder sindical das empresas de contabilidade, que demonstra o interesse em valorizar a profissão.

Nós fomos fazer um convite em São Paulo a um ex-presidente da República, e ele ficou um pouco surpreso com o potencial da classe. E essa é a verdade. E ele dizia: “Qual é a expectativa que você tem?”. Nós falávamos: “Presidente, a nossa expectativa é que o senhor reconheça publicamente que não pode existir uma política econômica em país algum se ela não estiver de mãos dadas com uma contabilidade séria, com uma contabilidade que dê sustentação”. E ficamos ainda, tristes, mas tristes, porém reconhecidos que a culpa é nossa quando ainda precisamos passar essa mensagem para o ex-presidente da República, porque se eles ainda não entenderam isso, o problema é nosso. [...] Quando nós convidamos a Glória Maria, a jornalista global, participou de um evento nosso, e ela deu o seguinte depoimento: “Eu estou impressionada com a força, com o poder de união, com a organização de vocês. E devo confessar que eu não conhecia a classe contábil brasileira” (CONSELHO DE CONTABILIDADE, 2010).

Eu quero valorizar a classe. Eu quero pôr o marketing nisso (SINESCONTÁBIL, 2010).

O curso de Ciências Contábeis da UFMG mostra que a postura do Conselho tem melhorado. Tal atitude tem contribuído para fortalecer a comunidade profissional. Contudo, expressa que a relação entre a vida acadêmica e o Conselho profissional ainda é insuficiente.

Nós já tivemos uma época em que os Conselhos Regionais e o Conselho Federal eram pouco atuantes no sentido de congregar pessoas, de fazer uma integração entre os profissionais, que hoje (..) é feito através dos eventos que são promovidos pelos órgãos, principalmente pelos órgãos de classe. [...] Eu falo particularmente que, sendo da área acadêmica, acho que nós ainda temos um espaço muito pequeno que é destinado à pesquisa propriamente dita. Mas isso também é justificável, uma vez que

até há poucos anos atrás nós não tínhamos nem programas de *stricto sensu* na área de Contabilidade (UFMG-CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 2010).

As entrevistas também evidenciam a preocupação da comunidade em estimular as gerações futuras. Um empresário, também líder sindical expressou: “Meu filho passou na Milton Campos e passou na PUC também, em contabilidade”. A sucessão profissional de pai para filho é característica na profissão contábil. Como os escritórios de contabilidade são empresas prestadoras de serviço que dispõem de uma carteira de clientes contínua, à medida que o dono do escritório envelhece ele busca transferir ao seu sucessor familiar.

Os bibliotecários apresentam o Conselho e a Associação profissional como atores sociais que mobilizam a comunidade profissional. Não foram identificados sindicatos em Minas Gerais que representassem os profissionais e os empregadores. O CRB6 – Conselho Regional de Biblioteconomia demonstrou um movimento de ampliação de suas ações, buscando ser mais ativo e comunicativo com os profissionais. O Conselho tem exercido as ações de controle por meio do trabalho dos fiscais e tem exigido a manutenção do espaço profissional definido por lei. A comunidade demonstrou ser participativa, por apresentar denúncias ao Conselho, o que agiliza o trabalho a ser realizado. A instituição de ensino reconhece que a comunidade profissional é unida e procede constantes trocas de informações sobre emprego.

Existe uma comunidade bastante unida. Todo mundo conhece todo mundo! Quem é bibliotecário se reconhece. E todo mundo ao menos já ouviu falar de alguém. Existem muitos eventos, congressos, seminários nacionais, com pessoas de todo Brasil. Às vezes, as pessoas falam assim: “Aonde tem emprego? A gente não vê anúncio em jornal?” Os empregos são todos divulgados nas listas de discussão, divulgados entre a gente. Nosso meio de saber sobre emprego e vagas não é pelos jornais de circulação; são as nossas listas de discussão, o Conselho, as Associações; são onde as vagas estão anunciadas. É aqui na escola, nas faculdades de Biblioteconomia, e não nos meios de circulação, porque é uma classe pequena! É uma classe bastante unida. É uma classe, vamos dizer assim, até com alguns exageros em termos de luta pelo seu espaço de atuação, pelo seu respeito profissional. Eu acho que toda profissão que é um pouco oprimida e desvalorizada tem esse lado. Os profissionais estão sempre em pé de guerra, reivindicando que realmente é uma profissão importante, uma profissão que tem o seu espaço (UFMG-BIBLIOTECONOMIA, 2010).

Desde 2008, o Conselho Regional de Biblioteconomia tem investido em ações de incentivo à celebração da profissão que promovam o relacionamento entre os profissionais. Apesar de sua pequena estrutura, ele tem buscado apoio por meio de patrocínios.

Programamos uma festa para o “Dia do Bibliotecário”. Fizemos uma série de eventos! Foi uma semana de eventos, no ano passado! Fizemos palestras, juntamos com a biblioteca universitária, que também estava promovendo um encontro. Fizemos conjuntamente! Então, tentamos envolver todas as áreas e também locais, apesar de ser concentrado em Belo Horizonte. Mas todos os bibliotecários foram convidados! Nós fizemos palestras e fizemos a festa na sexta. Fizemos uma festa

apresentando os conselheiros, tudo! Fizemos homenagens à gestão anterior. Foi uma festa muito boa! A festa foi um sucesso! Esse ano nós fizemos um evento em Formiga, onde tem outra escola (CONSELHO DE BIBLIOTECONOMIA, 2010).

O CRB6, Conselho de Biblioteconomia tem desenvolvido ações de relações públicas para melhorar o reconhecimento profissional do bibliotecário. Um dos pontos de destaque da atuação foi o envio, aos empregadores no dia do profissional, de um cartão comemorativo.

À secretária de educação do estado, à de cultura e à do município também. Fomos ao gabinete do governador. E no ano passado nós fizemos assim: no final do ano, mandamos cartão de Natal cumprimentando os bibliotecários. E mandamos também para os empregadores expressando que é bom você ter bibliotecário, colocando a importância e o retorno que a instituição pode ter por contratar um bibliotecário... (CONSELHO DE BIBLIOTECONOMIA, 2010).

Uma das questões que tem chamado atenção do Conselho é a ausência do piso salarial para a categoria. Tal cenário é fruto da ausência de um sindicato atuante em Minas Gerais. Assim, os bibliotecários não possuem um órgão representativo que possa atuar perante os empregadores, exigindo melhores salários. Apesar de o Conselho Profissional não ter tal prática como missão organizacional, ele reconhece e apoia os esforços direcionados para sanar tais conflitos.

Como nós não temos sindicato, nosso problema maior é a questão do piso salarial. Nós não temos um piso salarial. [...] Então, como nós não temos sindicato, a gente tem bibliotecários que ganham salário mínimo, principalmente no interior. Acho que é o nosso maior problema. Mas o mercado de trabalho é muito amplo, porque atuamos em instituições de ensino, empresas, ONGs, hospitais, organizando banco de dados pela internet, online em bibliotecas digitais. É muito amplo o mercado de trabalho, e bom! O mercado de biblioteconomia é muito bom. O problema maior, realmente, é a questão salarial (CONSELHO DE BIBLIOTECONOMIA, 2010).

Outra discussão apresentada quanto à profissão é a questão do cargo/função. Em empresas públicas os profissionais que atuam como bibliotecários têm na carteira de trabalho um cargo diferente de “bibliotecário”. Tal situação cria conflitos, por dificultar, inclusive, a fiscalização profissional. Entretanto, para a fiscalização o Conselho de Biblioteconomia utiliza o cadastro dos profissionais credenciados no Conselho e atua a partir de denúncias em espaços cuja atuação profissional deveria ser de um bibliotecário.

Cargo ou função? Nós temos bibliotecários com cargo e com função de bibliotecário. Por exemplo, os profissionais da prefeitura, eles não têm cargo de bibliotecário, e sim a função de bibliotecário. O cargo deles é técnico em algum outro nome (CONSELHO DE BIBLIOTECONOMIA, 2010).

Como não existe um representante patronal dos bibliotecários, foi feita uma consulta ao CRB6 para identificar os principais empregadores do estado de Minas Gerais. Por indicação do CRB6, foi entrevistada a Prefeitura de Belo Horizonte, que têm bibliotecários atuando na Secretaria de Educação e na Fundação Municipal de Cultural.

A Associação dos Bibliotecários, na oportunidade, passava por um momento delicado, que gerou, nos profissionais, descrédito quanto ao trabalho realizado, mas sua história revela que a ABMG já desenvolveu muitas ações de mobilização da classe profissional no intuito de construir uma comunidade interativa, que participa de festividades e debates profissionais.

Na década de 90 até 2007, por aí, ela estava muito bem. Era a melhor do Brasil inteiro, porque a Associação de Minas, enquanto outras nem tanto, ela tem três salas, ela tem o seu patrimônio, funcionários que trabalham o tempo todo, vários cursos durante o ano, treinamento para bibliotecários, interessados em software para biblioteca, auxiliares de biblioteca com palestrantes vindos do eixo Rio São Paulo. Então, ela foi muito ativa! Hoje, ela não está tanto assim, mas a gente espera que ela melhore (ABMG, 2010).

Os bibliotecários apresentam uma rede de contatos informal que divulga as oportunidades de emprego e notícias relacionadas à profissão, mas não foi identificada uma lista oficial de profissionais para que pudesse ser construída uma rede de relacionamentos. A fala da ABMG (2010) revela a correspondência entre os profissionais de forma colaborativa: “Um colabora muito com o outro” (ao se referir às bibliotecas públicas); “A gente tinha que socorrer o outro” (ao se referir às instituições públicas e ao acesso a acervos específicos). Ao final da entrevista, foi possível constatar que tal forma de colaboração não sinaliza uma adesão à Associação, que visa, principalmente, à capacitação continuada: “O bibliotecário, ele, infelizmente, forma e acha que já está pronto para o mercado. Ele não vai estudar, não participa”.

6.2 Controle ocupacional pelo diploma e/ou credencial

Esta seção ressalta como as profissões estão exercendo o controle ocupacional relacionado ao credenciamento educacional. Para tanto, buscou-se identificar se os atores sociais têm realizado ações para exercer o controle quanto ao ingresso na profissão e ao seu exercício. Constatou-se que as profissões analisadas estabelecem o controle ocupacional, apesar de as regulamentadas há mais tempo serem muito mais efetivas, inclusive pela atuação dos Conselhos profissionais, tendo em vista a ação dos fiscais.

Os analistas de sistemas não são ativos quanto ao controle ocupacional, apesar de ter sido aprovada a lei que regulamenta a profissão, em 2009. A princípio, o sindicato expressou não conhecer a lei e emitiu opinião quanto à Classificação Brasileira de Ocupações. Após ter sido informado quanto à lei, a reação foi contrária à implantação. Contudo, os empregadores

dão preferência a pessoas com formação. Observou-se prática de credenciamento via certificações que são valorizadas no mercado de trabalho.

Lembrando que ali, na CBO, é recomendação! Não é obrigação a escolaridade que está ali. Nós não temos no Brasil uma lei que obriga, por exemplo, um analista de sistemas tenha que ter um curso superior, mesmo que ali no CBO tenha essa recomendação. Mas isso não é uma lei, não é uma imposição. Então, você pode ter em alguma empresa pessoas de uma idade física maior, que, às vezes, não têm um curso superior, mas que têm uma grande bagagem, um grande conhecimento, e que está ali classificado como analista de sistemas e que dá um retorno muito interessante, muito... aquilo que é necessário que a empresa espera (SINDINFOR, 2010).

Eu posso estudar numa determinada faculdade, ter o meu certificado e não ter visto nessa faculdade. Por exemplo, a linguagem Java. [...]. Então, se sou formado em administração ou outra formação de curso superior e tenho uma vontade, ou mais que vontade, “eu gosto da informática”, me certifico através da Microsoft, me especializo através de tantos cursos que são oferecidos, inclusive cursos fora da graduação. Porque, imagina que eu possa ser formado em administração ou outro curso e ter feito uma pós. Às vezes, até um MBA, bem focado em tecnologia da informação, e estou pronto, estou apto. É aquela certificação original da faculdade que vai dizer “só aqui eu posso exercer essa função”? Pra mim, isso é uma distorção que, se a gente for falar em distorções em legislações da área trabalhista, a gente vai ficar vários e vários dias discutindo sobre esse assunto (SINDINFOR, 2010).

A ausência da regulamentação em tecnologia da informação é apresentada pelo líder sindical como agravante para o avanço e a valorização da profissão. Os salários direto e indireto obtidos ao início da profissão eram superiores por serem considerados profissionais qualificados. Os profissionais, por não terem desenvolvido ações favoráveis à regulamentação, sem atuação coletiva e zelo pelo controle ocupacional, que favorece a valorização profissional sinalizam uma relação salarial desfavorável em relação aos primeiros anos de exercício profissional.

Foi ruim para os trabalhadores. Hoje, é essa situação caótica! Você não tem, praticamente, segurança no mundo. Ainda mais que hoje o crescimento que o Brasil tem previsto de vagas para mão de obra é muito grande. O salário era bom! Pelo menos as pessoas falavam “o Brasil é bom”. Entrar na Dataprev... era um serviço muito bom, comparado a ser aprovado em um concurso no Banco do Brasil. E estar no Banco do Brasil era comparado a ser um médico. Um profissional mais qualificado! Era um emprego muito bom, porque tinha várias garantias: o salário era bom, assistência médica, assistência alimentação. Tinha essas coisas todas. O que aconteceu? Evidentemente, regulamentar essa profissão naquela época, a referência que se tomava seria que os trabalhadores tivessem empregos estratégicos que tinham como garantir isso. Com a nova regulamentação e o crescimento das empresas privadas, houve uma deteriorização das condições de trabalho. Muitas perdas! E se a profissão tivesse sido regulamentada, iria garantir aquelas conquistas dos trabalhadores das empresas federais, para garantir e expandir nas empresas privadas. Como isso não ocorreu, não houve garantia nenhuma! Houve um declínio na luta dos trabalhadores. Os trabalhadores ficaram praticamente reféns das empresas privadas para que eles pagassem, mais ou menos, os salários que eles quisessem ou dessem vale-transporte, ticket alimentação, essas coisas... Hoje, nem assistência médica a maioria não tem! (SINDADOS, 2010).

O Conselho de Contabilidade busca o exercício do controle ocupacional por meio da Lei de Regência. No período das entrevistas, a lei ainda era um projeto, mas logo em seguida foi aprovada, como Lei 12.249/2010. A partir da aprovação, o Conselho profissional introduziu o Exame de Suficiência, que avalia o egresso do bacharelado em Ciências Contábeis, estabelecendo uma nova intervenção de controle, além do credenciamento educacional. A expansão do ensino superior para o curso de Ciências Contábeis foi considerada preocupante por ser intensa e ser tratada como venda de um diploma, ao invés de transmitir a ideologia da profissão. Dessa forma, os representantes elencam que os cursos de Ciências Contábeis apresentam muitas vagas ociosas e poucos formandos, conforme Oliveira e Crivellari (2012b). Mas, até mesmo estes não podem ser aceitos pela classe sem antes serem avaliados no Exame de Suficiência. Este posicionamento da classe revela o interesse pelo controle ocupacional definido por Diniz (2001) e Freidson (1996).

Entretanto, os contadores que são empresários em escritórios de contabilidade não contratam contadores para exercer os serviços operacionais. Tal prática revela a ausência de valorização profissional, pois o contador recruta pessoas com formação em ensino médio e as capacita para exercer determinadas funções do escritório de contabilidade que deveriam ser específicas do contador. O principal argumento dos empresários é o baixo honorário praticado, que inviabiliza a contratação de pessoas com formação universitária em contabilidade. O Sescon-MG estima que 70% dos funcionários das empresas de contabilidade não têm formação na área contábil. Outra evidência que se tem a partir desta prática é a ausência de reconhecimento do curso de formação profissional, pois os empresários afirmam que a faculdade não forma o profissional que os escritórios precisam. Para eles, a profissão está desvirtuada e a atenção do escritório é mais voltada para os processos fiscais nos níveis federal, estadual e municipal do que processos contábeis. Dessa forma, eles entendem que a dinamicidade é muito grande e que o ensino superior foca a contabilidade. Os empresários não chegam a contradizer a formação do ensino superior, mas com tal atitude não valorizam a formação do profissional.

A ação do Conselho de Biblioteconomia com a Lei 12.244/2010 demonstra o interesse pelo controle ocupacional da profissão. Tal lei amplia os postos de trabalho no Brasil para além do espaço já regulamentado, mostrando para as escolas de Biblioteconomia a necessidade de formar bibliotecários para suprir a demanda gerada. A Lei 12.244/2010 determinou a contratação de 175 mil bibliotecários até 2020, o que já tem mobilizado a classe a elaborar um curso à distância em Biblioteconomia, que tem sido discutido com o apoio do

Conselho Federal de Biblioteconomia. Entretanto, tramita o Projeto de Lei da Câmara (PLC) 28/2012, de autoria do deputado federal Sandes Jr. (PP/GO), que altera a Lei 9.394, de 20/12/1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), para “a proposta legislativa que exclui as bibliotecas escolares da rede particular de ensino e viabiliza para o empregador a possibilidade de contratar um bibliotecário para atuar em mais de uma biblioteca sem definir o número máximo de estabelecimentos que um profissional poderá atuar” (CFB, 2012).

Quanto ao credenciamento educacional, apesar de terem sido captadas críticas à formação profissional, percebeu-se extremo zelo pela valorização das instituições de ensino. Tanto os profissionais quanto os empregadores apresentam reverência e não se sentem responsáveis por opinar quanto à formação profissional. Um dos empregadores revelou a ação efetiva do Conselho Profissional de Biblioteconomia em garantir o espaço ao bibliotecário ao atuar os empregadores por não empregarem os bibliotecários para a gestão do acervo e não terem um bibliotecário na supervisão dos trabalhos dos demais. A segunda fala demonstra a ação conjunta dos profissionais em preservar um espaço de atuação que diz respeito à definição das aquisições para o acervo da biblioteca. A última situação apresentada retrata claramente a definição de Freidson (1996) quanto ao controle ocupacional, restrito ao credenciados quanto à supervisão e à avaliação do desempenho.

Nós chegamos a ser ameaçados para responder processo pelo corporativismo do bibliotecário em detrimento da biblioteca, em detrimento da formação da leitura (PBH-FMC, 2010).

O grupo de bibliotecários protestou violentamente porque estávamos usurpando a função deles. Como a gente ousava fazer uma comissão que não era comandada por eles! Aí, suavizamos os conflitos e, também, por achar ser justo, pedimos uma representação no fórum (PBH-FMC, 2010).

6.3 Adequação às transformações do mundo do trabalho

Ao analisar as mudanças resultantes do contínuo uso das TICs, percebeu-se impacto negativo na relação salarial das profissões consideradas. Contudo, elas também demonstram contribuições favoráveis que ocorreram a partir deste movimento. Mas evidencia-se que as intenções de desregulamentação ameaçam as relações de trabalho.

Quanto aos analistas de tecnologia da informação, foi possível notar que os entrevistados constataram uma alteração negativa que trouxe prejuízos à classe profissional,

principalmente pela redução salarial. Mas o sindicato dos profissionais apresentou uma análise mais ampla quanto aos trabalhadores da área de informática, que inclui os analistas de sistemas.

A precarização vem de uns dozes anos para cá, se for datar... na medida em que começa a reduzir a área de produção das empresas estatais, com o surgimento da alta tecnologia, do computador pessoal, do micro... com a entrada de dados pelo usuário e o crescimento das empresas privadas. Aí, vieram as novas tecnologias e a privatização. Começou uma degradação forte com os trabalhadores de informática (SINDADOS, 2010).

A expansão do espaço de atuação apresentada pela tecnologia acessível a empresas de pequeno porte sinaliza um reflexo negativo nos salários. Sem controle ocupacional, tal expansão afetou o reconhecimento profissional. A expectativa demonstrada na fala a seguir é de que o aumento do número de clientes permita melhorar as condições de emprego.

Na verdade, tá até em expansão, porque qualquer negócio, pequeno que seja, tem um conjunto de computadores, necessita de manutenção para poder funcionar em rede, para ter acesso à internet. Então, na verdade, o que a gente nota é que o profissional tem mais área de atuação. Mas os salários estão baixando consideravelmente, né? O salário de dez anos atrás era bem maior do que o que é hoje, mesmo porque os negócios pequenos não vão pagar um salário tão alto para o profissional. Mas eu creio que a área de atuação está aumentando, com a integração da internet a dispositivos móveis, por exemplo, demandando desenvolvimento de produtos novos e de aperfeiçoamento dos existentes. Então, eu acredito que está aumentando a área. E o nosso projeto pedagógico buscou contemplar esse tipo de situação (PUCMINAS-SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, 2010).

Para os bibliotecários, foram percebidos impactos favoráveis e desfavoráveis das TICs sobre as relações de trabalho em relação à profissão. A fala a seguir ressalta os efeitos dessas mudanças neste processo para os bibliotecários, com ênfase nos conflitos entre os campos profissionais envolvidos na produção da informação. É reivindicado um espaço que anteriormente era cativo dos bibliotecários e que no movimento de expansão outras ocupações tem desvalorizado o bibliotecário.

Melhorou, porque hoje as instituições estão buscando organizar mais a informação. Então, as pessoas buscam uma pessoa que possa fazer isso, como é o caso das editoras no Brasil [...] elas estão interessadas no mercado internacional e ele exige padronização. Então, as editoras têm interesse [...] em atender às exigências de qualidade. Mas prejudicou, porque muitas outras áreas estão tentando atuar em um campo que é nosso, por acreditarem que podem fazer o mesmo trabalho que a gente faz de uma maneira mais eficiente, sem ter tanto rigor em termos de regras como temos. [...] É um nicho em expansão, e não dão valor para o profissional que já estava nisso. Eles tentam desfazer da profissão (UFMG-BIBLIOTECONOMIA, 2010).

De forma geral, os atores sociais que interagem na profissão contábil revelaram que as mudanças tecnológicas afetaram positivamente a profissão por promoverem a redução de atividades que puderam ser automatizadas e, ainda, por ampliarem a atuação do profissional

na empresa como um todo, por meio da gestão das informações financeiras nos sistemas corporativos. Assim, ocorreu a valorização do profissional, assemelhada à expressa por Schmitz (1988) quando trata o “salário confiabilidade”. Como pode ser percebido na fala de um entrevistado, “o contador consegue se colocar em maior evidência junto às discussões, o que gera a valorização do operador, tendo em vista o manuseio que ele tem com essas informações de diversas origens” (PUCMINAS-CONTABILIDADE, 2010). Os entrevistados reconheceram a redução de mão de obra para a realização de uma tarefa, mas afirmaram não haver desemprego, porque as exigências do Governo a serem realizadas pelo contador aumentaram. Tal fato favoreceu a geração de postos de trabalho.

A carreira mudou e vai mudar, porque vai acabar a sonegação, e isso vai valorizar a nossa classe. [...] A tecnologia não diminuiu o número de empregados no escritório. Ela está aumentando, porque a obrigação hoje do contador é muito grande. Tem muita coisa, uma conta atrás da outra. Com esse sistema do SPED não entra qualquer dado (SINESCONTÁBIL, 2010).

Hoje, nós temos sistemas corporativos não só do ponto de vista da prática contábil como também do ponto de vista da gestão fiscal, gerencial das instituições privadas e públicas. Então, se tem uma profissão que sofreu um impacto positivo por conta desses sistemas informacionais, da tecnologia da informação, essa profissão é a de contador. E se percebe que foi um impacto positivo também por conta da virtualização. Hoje, o contador consegue trabalhar agilizando os seus trabalhos. Não obstante, também isso tem gerado uma redução de mão de obra na área. Ou seja, houve uma redução de oferta de cargos por conta dessa tecnologia da informação, que é fato (PUCMINAS-CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 2010).

O dirigente do Sindicato patronal afirmou que, como contador e empregador de contadores, percebe que seu tempo de dedicação ao trabalho é inferior às quatorze horas diárias ocorridas no passado. Inclusive, revelou existir ociosidade dentro das oito horas que dedica ao escritório, tanto de sua parte quanto da parte dos funcionários. Mas revelou que o trabalho apresenta picos de atividade, devido às exigências governamentais, que impedem a operação com menos funcionários. Em certa medida, isso evidencia a ocorrência de desemprego estrutural.

De forma geral, percebeu-se que os bibliotecários e os contadores admitiram uma melhora no desenvolvimento do trabalho a partir da introdução da tecnologia da informação, mas revelaram preocupação quanto à percepção sobre o que poderia ser eliminado ou reduzido no trabalho do profissional. Foram frequentes as afirmações de que a operação foi facilitada, mas o saber específico requerido do profissional não mudou e, portanto, não é possível que tal profissional seja substituído por uma mão de obra desqualificada ou por um profissional polivalente sem a credencial da profissão. Identificou-se que ambas as profissões

notam a expansão do mercado de trabalho, mas ressaltam a dificuldade de atuar em espaços não regulamentados ou insuficientemente regulamentados.

Tendo em vista o impacto das TICs nas relações de trabalho, é contundente observar como as instituições formadoras estão ministrando seu ensino, tendo em vista as novas ferramentas disponibilizadas ao profissional. Para observar a abordagem do curso quanto às TICs, inicialmente, perguntou-se qual era ferramenta das TICs mais utilizada pelo profissional. Na sequência, indagou-se se ela era ministrada no curso. O curso de Biblioteconomia informou que não ensina o aluno a utilizar a ferramenta, por não querer induzir uma compra futura.

Hoje, o Pergamo é um software muito usado. [...] as empresas que vendem software dão treinamento para as pessoas aprenderem a usar, porque isso varia de software para software também, porque é muito difícil eu ensinar o aluno a usar um software. Eu vou ensinar o aluno a usar o Pergamo, daí eles vão sair daqui e vão comprar o Pergamo. A Universidade vai ficar fazendo propaganda de um software e não vai ganhar royalties para isso? [...] Então, é muito complicado. Ou a gente ensina todos, ou a gente não ensina nenhum (UFMG-BIBLIOTECONOMIA, 2010).

Os demais cursos investigados apresentaram como prática de ensino as disciplinas de laboratório. O curso de Ciências Contábeis apresenta a necessidade de evoluir com maior celeridade, tendo em vista as intensas mudanças experimentadas no mercado de trabalho, a partir da inserção dos sistemas de escrituração pública digital, dos sistemas de entrega das declarações acessórias e dos sistemas integrados de gestão utilizados pelas empresas.

A tecnologia no curso de Contábeis, propriamente dito. Ele, hoje, se limita ao uso de internet, ao uso de laboratório com programas que são ofertados no mercado e repassados para os alunos (UFMG-CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 2010).

Aqui na escola tem o laboratório contábil, que é exatamente esse contato do aluno com os sistemas de processamento contábil. A aula é dada em laboratório, no computador. Ele (aluno) vai aprender o controle do orçamento, a relação com o plano de contas... ou seja, lidar com o sistema (UFMG-CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 2010).

Olha, eu diria que nós temos que avançar um pouco nisso, acompanhando mais o mercado. Nós temos algumas práticas, inclusive de trazer sistemas para o laboratório, mas falta uma evolução maior, um dinamismo maior até para dar resposta aos nossos alunos, no que diz respeito à experiência que eles têm no local de trabalho. Ofertamos duas disciplinas. Nós temos mostrado para os alunos. Agora, do ponto de vista pedagógico, eu diria que existe a necessidade de dar um retorno com maior agilidade àquilo que o mercado tem de evolução da tecnologia da informação (PUCMINAS-CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 2010).

O curso de Sistemas de Informação, que lida diretamente com a tecnologia, revela a complexidade de prever quais serão as ferramentas mais demandadas pelo mercado de trabalho. Por isso, o professor é o responsável por introduzir as ferramentas que considerar conveniente para o profissional.

A gente busca, sim, trazer, apresentar ferramentas de mercado e utilizá-las. Isso, dentro de cada disciplina. Mas a gente não pode, por exemplo, em termos de projeto pedagógico, prever isso, porque a ferramenta que é usada hoje logo em um ano e meio pode deixar de ser utilizada. As principais são apresentadas, sim, dentro da disciplina, mas não são contempladas em um nível de projeto pedagógico. É deixado pra cada professor escolher o que ele deve apresentar (PUCMINAS-SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, 2010).

Ao serem indagados sobre a preservação do espaço profissional diante do contexto da sociedade da informação, foi possível identificar conflitos eminentes na atuação profissional. De forma geral, identificou-se que o discurso inicial é de expansão dos espaços de atuação, mas, em seguida, observa-se a preocupação quanto ao aumento da concorrência e à diminuição dos espaços de atuação cativos aos profissionais.

Os bibliotecários revelaram pontos negativos quanto ao avanço da sociedade da informação. Apesar de reconhecerem o aumento da demanda pela informação, os profissionais enfrentaram o aumento da concorrência no espaço de atuação, fato negativo para a profissão. A fala da ABMG revela a dificuldade de reagir de forma mais dinâmica para competir com os engenheiros e os analistas de tecnologia da informação.

Muitas outras áreas estão tentando atuar em um campo que é nosso, muitas outras áreas estão acreditando que podem fazer o mesmo trabalho que a gente faz de uma maneira mais eficiente, sem ter tanto rigor em termos de regras como nós temos. Eu acho que neste sentido piorou, porque tem gente caindo de paraquedas de tudo que é lado para atuar. E isso é refletido na academia! Veja que os cursos de Biblioteconomia aqui na escola, metade do corpo docente não é bibliotecário. E daí eles ficam... assim... eu escutei professores falando que Biblioteconomia para eles poderia ser curso técnico. Então, são profissionais que caem de todas as áreas para trabalhar com informação, porque é um nicho em expansão, que não dão valor para o profissional que já estava nisso. Eles tentam desfazer desta profissão para abocanhar o pedaço maior. Isso acaba prejudicando a identidade dos cursos de Biblioteconomia [...] eu acho que tem os dois lados da moeda, que realmente as pessoas estão valorizando mais a administração de informação, a presença de uma pessoa responsável por isso dentro das instituições, mas ao mesmo tempo está atraindo gente de tudo que é área (UFMG-BIBLIOTECONOMIA, 2010).

Eu acho que fomos muito prejudicados. Mas somos culpados. Não só a Associação, os bibliotecários, o Conselho, a escola também. Por quê? Se está um espaço vazio e você não ocupa, claro que quem é mais esperto ocupa. [...] O bibliotecário é preparado na escola de forma muito técnica. Eu, particularmente, acho que ele é muito técnico. Outras áreas, por exemplo, você não é bibliotecária e está fazendo mestrado, você pode ver na escola que lá tem médicos, tem engenheiros, tem todas as áreas. Pode contar nos dedos quantos bibliotecários têm fazendo (ABMG, 2010).

Essa área de informação mesmo. Vem o engenheiro e ocupa... Aí, vêm os analistas! É uma briga de bibliotecários com analistas de sistemas, porque eles querem criar softwares para bibliotecas, entendeu? [...] Eu acho que prejudicou muito! (ABMG, 2010).

Os contadores registram uma perspectiva positiva quanto ao aumento da atuação nas empresas, mas uma dificuldade de adequação ao tratamento da informação para os usuários.

A próxima fala apresenta uma análise crítica da atuação profissional do contador ao revelar os desafios presentes no contexto da sociedade da informação. A fala seguinte expressa uma visão mais otimista, reconhecendo a ampliação do espaço de atuação profissional. A fala do empresário revela melhorias no processo de trabalho, devido ao acesso a informações de forma mais rápida.

Aquele profissional que está no mercado atuando, fazendo contabilidade, ele ainda não se deu conta ou ele ainda não tem noção da importância do papel dele nesse processo de... não só de produção da informação, mas no trato dessa informação. Quando se fala da reforma da legislação societária, são abordadas mudanças significativas; por exemplo, sobre os relatórios, sobre as demonstrações. Eu não sei te dizer até que ponto o nosso profissional de contabilidade... Ele ainda está muito preso e preocupado em fazer o relatório, gerar a informação e o trato dessa informação... [...] Eu acredito que ele ainda não está interagindo com isso. Ele produz a informação e quem quiser, faça uso dessa informação do jeito que quiser. (UFMG-CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 2010).

Eu acho que o pessoal da contabilidade é fornecedor da informação, e o fato de hoje em dia a informação ser requerida... a cada dia com uma maior velocidade, isso valorizou, sim, e trouxe um espaço maior para a profissão. Eu não acho que ele perdeu o espaço profissional por causa disso, não. Eu acho que ele ganhou (UFMG-CIÊNCIAS CONTÁBEIS, 2010).

Favoreceu. Sei que existe pra melhorar. Você prescinde dessas informações, e quanto mais rápido melhor. A questão da internet então tem a informação quase que instantânea. Às vezes até antes. Tem uma publicação que vai sair no *Diário Oficial* de amanhã, ele tá chegando hoje no final do dia pra você. Isso acontece demais com as publicações de atos judiciais. Vai circular no *Diário de Minas Gerais* amanhã, *Diário Oficial do Estado*, você já tá sabendo hoje, você já teve aquela informação hoje. Então, essas informações eu acho que elas são ferramentas que vieram pra ajudar (SESCON-MG, 2010)

Quanto à expansão da área de atuação profissional, os profissionais da área de informática apontaram o aumento da concorrência com outros profissionais, o que impacta negativamente o espaço de atuação profissional.

Eu acho que a competição fica mais acirrada, porque você tem vários profissionais de cursos correlatos: Ciência da Computação, Engenharia da Computação, Ciência da Informação, que eles podem... não digo invadir a área do outro, mas eles podem atuar numa área bem próxima da sua. E se você não estiver atuando da maneira correta, pode perder o seu espaço, né? Então, eu creio que essa universalização ou popularização, vamos dizer, afeta, sim, o espaço de atuação profissional, sem dúvida (PUCMINAS-SISTEMAS DE INFORMAÇÃO, 2010).

6.4 Um olhar a partir de *flashes* sobre a trajetória de vida dos entrevistados

Durante a realização das entrevistas, foram recolhidas informações pessoais dos entrevistados para que fosse possível construir algumas referências de análise quanto à história de vida dos entrevistados. A princípio, não era este o interesse de pesquisa, contudo,

durante o processo de análise das entrevistas foi identificado que as trajetórias de vida geravam reflexo nas opiniões e contextos das falas dos representantes da classe profissional, principalmente no que se refere às representações sindicais.

A partir de tais evidências, considerou-se oportuno a construção desta seção, para apresentar elementos marcantes da história de vida profissional, caracterizada por Delgado (2006, p. 22) “refere-se a depoimentos, acoplados a um projeto de pesquisa que, não tendo na história oral sua fonte principal, visam complementar informações recolhidas em outras fontes, enriquecer a pesquisa e obter informações não contempladas em outros documentos”. Tal método contribui como fonte primorosa na reconstituição de ambientes, mentalidades de época, modos de vida e costumes de diferentes naturezas. Entretanto, observa-se que, pela abordagem utilizada na pesquisa, o termo mais adequado talvez seja o estudo de trajetórias de vida, que é definido por Delgado (2006, p. 23) como “depoimentos de história de vida mais sucintos e menos detalhados”. Gonçalves e Lisboa (2007), após realizarem investigações científicas sobre a profissão de Serviço Social, expressam favoravelmente ao método.

A construção deste modelo de análise se projeta como uma proposta investigativa que implica um processo de compreensão dos fatos, das relações sociais e pretende, à luz das trajetórias dos sujeitos, mobilizá-los em direção à participação social, empoderamento e conquista dos direitos de cidadania (GONÇALVES e LISBOA, 2007).

A seguir, desenvolvem-se considerações sobre a história de vida dos entrevistados, no intuito de demonstrar a relação deles com a sua profissão. Os entrevistados identificados como “analistas de TI” apresentam uma breve trajetória profissional muito bem sucedida. Eram homens situados na faixa etária de 35 a 40 anos. Os representantes das instituições de ensino estudaram Ciência da Computação, e fizeram mestrado e doutorado em um curto período de tempo.

Sobre a profissão de bibliotecário, eram mulheres. As bibliotecárias revelam gratidão à profissão e demonstram grande influência do gênero feminino nas decisões profissionais. Uma das entrevistadas demonstrou como peculiaridade na trajetória profissional que foi a ausência do exercício profissional após sua formatura em 1988, chegando a exercer a profissão apenas em 1996.

Quando eu formei em 88 não me registrei. Registrei em 96. Eu não trabalhava, eu não exercia a profissão. Fiquei muitos anos sem exercer a profissão. Não tinha porque, não tinha interesse em exercer a profissão! Meu interesse surgiu depois (BIBLIOTECÁRIA, 2010).

Quando eu resolvi, rapidamente eu comecei a participar de todos os eventos da minha área, todos os seminários, congressos, nacionais, internacionais. Eu viajo!

Faço cinco ou seis viagens por ano, só em congressos e seminários, representando trabalhos. Eu fui fazer especialização, porque eu me senti completamente desatualizada do mercado de trabalho. Fui fazer especialização, depois fiz mestrado, pensando realmente em publicar e ler os trabalhos de todos os eventos. A parte de atualização é de cada um. (BIBLIOTECÁRIA, 2010).

Na história de outra bibliotecária, ela conta que se formou há vinte anos no curso de Biblioteconomia, e atuou como bibliotecária antes de desenvolver o mestrado e o doutorado em Ciência da Informação. Durante a entrevista, a identificação com os congressos profissionais foi bastante frequente, revelando a vontade da entrevistada de manter o vínculo profissional de bibliotecária.

Eu sou bibliotecária, mas eu já era. Trabalhei muito tempo como bibliotecária! Eu tinha registro em São Paulo. Quando eu vim para cá eu transferei para o Conselho Regional (BIBLIOTECÁRIA, 2010).

Outra bibliotecária demonstrou uma atuação profissional em empresas privadas e públicas, nacionais e internacionais. Sua fala transmite uma expressiva satisfação em exercer a profissão ressaltando a estabilidade profissional e, inclusive, a escolha dos postos de trabalho. A outra fala registra uma expressão de engajamento característico da década de 1970, e demonstra a frustração a respeito do comportamento atual dos profissionais em relação à participação das entidades pesquisadas.

A minha experiência profissional foi muito rica. Eu tive muita sorte com essa profissão! Tudo o que eu quis fazer na vida eu fiz com a minha profissão! Eu comprei os imóveis que eu quis, eu viajei para onde eu quis, eu trabalhei aonde eu quis. Eu troquei de emprego igual troquei de roupa! Nunca fui mandada embora. Eu aqui em Minas Gerais trabalhei, eu acho, nos melhores! Depois eu fui ser assessora do ministro em Brasília, morei fora do país dando curso para auxiliar de biblioteca e arquivistas e em biblioteca também. Então, eu tive uma experiência muito grande! Hoje, esse ano até que não... mas até o ano passado eu dei consultoria também na área (BIBLIOTECÁRIA, 2010).

Em 1974, dessa minha turma, nós somos quatro que formamos juntas! Quatro que foram presidentes da Associação! Então, foi um período que as pessoas se interessavam muito pela Associação. Hoje, já não há mais isso... (BIBLIOTECÁRIA, 2010).

Os empregadores da Prefeitura de Belo Horizonte responsáveis pelos bibliotecários nas áreas da Educação e Cultura apresentam formações diversas. Duas são formadas em Letras, sendo que uma realizou mestrado e o doutorado em Leitura Comparada. Há também uma socióloga, que atuou em editora e em outras frentes na área da cultura. Há ainda, uma bibliotecária que coordena outras, também formada em pedagogia.

Fiz pedagogia na UEMG, Universidade do Estado. Em 2008, eu formei em biblioteconomia, pela UFMG. Aí, foi quando saiu esse concurso, que hoje eu sou lotada, e não tinha formado ainda. O concurso, o edital, foi aberto em março daquele ano. Eu iria formar em dezembro, e passei em primeiro lugar. Eu fiquei morrendo de medo de me nomearem antes da formatura. Mas demorou muito para chamar,

porque hoje a política da prefeitura é de reposição de bibliotecário, pois não tem uma perspectiva, por enquanto, de abrir novas bibliotecas polo (BIBLIOTECÁRIA, 2010).

Os entrevistados da área contábil vinculados aos Sindicatos expressam uma trajetória de vida que se inicia com a primeira experiência profissional, resultante da formação no curso técnico em contabilidade. Entre os entrevistados, o gênero foi predominantemente masculino, com exceção da representante do sindicato dos profissionais e de uma instituição de ensino. Uma característica evidente nas entrevistas com contadores é a estabilidade do vínculo empregatício. Na maioria das entrevistas com contadores, pôde-se perceber o vínculo presente em escritórios de contabilidade, sendo considerada uma mobilidade ascendente, a migração da atuação em empresas para a atuação em escritório.

A trajetória de vida dos contadores remete a uma constante busca pela capacitação profissional. As falas demonstram um descompasso entre a vivência prática profissional e a capacitação para o exercício profissional ofertada pelas instituições formadoras. Outro aspecto interessante da fala retratada por um dos contadores entrevistados é a imediata adesão ao sindicato, revelando zelo e valorização de tal prática. Esta trajetória de vida perpassa o órgão coletivo e demonstra uma permanência na instituição sindical por mais de um mandato, sendo um motivo de reconhecimento positivo, observado pela entonação utilizada.

Outro representante sindical cursou Ciências Contábeis, foi líder do Sindicato dos Contabilistas e conselheiro do Conselho Regional de Contabilidade. Sua trajetória de vida apresenta uma identidade com representações políticas e termos vinculados à base política. O entrevistado já candidatou a vereador na cidade de Belo Horizonte. Sua inserção ao mercado de trabalho como contador é resultado de uma segunda escolha profissional não idealizada inicialmente. O projeto de vida inicial, para o entrevistado, era o futebol e a teologia.

Uma das entrevistas foi realizada com um profissional que começou sua atuação em um escritório de contabilidade como office boy e hoje é sócio sucessor de um escritório tradicional em Belo Horizonte, após 31 anos de exercício. Sua fala demonstra uma ideologia quanto à profissão, que foi considerada como um legado, pelo sócio do escritório, já falecido. Além disso, o entrevistado demonstra um expressivo reconhecimento e satisfação pelo fato de o filho estar matriculado em uma faculdade de Ciências Contábeis, representando a possibilidade de continuidade da empresa, por meio de uma nova geração profissional. A trajetória de vida do entrevistado demonstra engajamento em órgãos coletivos, inclusive nos órgãos ligados à área jurídica devido à sua atuação como advogado. Mas observa-se que sua

breve passagem pelos órgãos colegiados da classe dos advogados o fez retornar para a classe contábil.

Para o entrevistado, sua trajetória de vida é a adequada para a inserção do mercado de trabalho, como funcionário de um escritório de Contabilidade. Sua fala transmite a complexidade experimentada pela formação profissional e expressa que, ao buscar uma formação em nível superior optou pelo curso de Direito, por entender que as escolas de formação em Ciências Contábeis não trariam contribuições para o exercício profissional. Contudo, por exigências legais e de mercado, o entrevistado buscou fazer o curso de Ciências Contábeis na mesma faculdade em que fez o curso de Direito. Sua fala demonstra uma frustração quanto à qualidade de ensino da instituição.

Eu sinceramente fiquei um pouco decepcionado com a faculdade nesses quatro semestres que passei lá, você entendeu? Qualidade no ensino deles... eu fiquei meio decepcionado! [...] Eu fiquei um pouco decepcionado com a qualidade do ensino! Às vezes tem que ensinar o professor. Tinha uma professora lá que ela me colocava para dar aula para ela (CONTADOR, 2010).

A formação técnica em contabilidade também foi o início da trajetória profissional representante do Conselho de Contabilidade, conjugada com o exercício profissional em escritório de contabilidade. Posteriormente, o profissional cursou o ensino superior em Ciências Contábeis e iniciou sua atuação como professor universitário. A expressão utilizada para justificar sua adesão ao Conselho transmite uma ideia de contribuição para a classe contábil. Outra circunstância abordada na entrevista é o uso do termo “convite” para a adesão ao trabalho do Conselho profissional, demonstrando uma ação dos profissionais que atuavam em agregar pessoas para a representação profissional.

Assim como o representante do Conselho profissional, o representante da instituição formadora privada apresenta dois vínculos empregatícios, um como contador e outro como professor universitário. O entrevistado considera tal cenário amplamente válido para a transmissão de conhecimentos profissionais aos alunos. Neste caso, contudo, o profissional exerce duas atividades de 40 horas, o que revela uma incapacidade física e emocional para dimensionar as duas ocupações integralmente.

O professor representante do curso da instituição pública realizou o curso técnico de Auxiliar de Administração antes de cursar o curso de Ciências Contábeis na própria instituição. Apesar de o professor não ter feito o curso técnico em contabilidade, foi atuante no desenvolvimento de políticas públicas para a reformulação do currículo do curso técnico de contabilidade do estado de Minas Gerais.

Os relatos apresentados nesta seção buscaram caracterizar a trajetória de vida dos entrevistados, expressando características capazes de contribuir como exemplo de trajetória profissional, demonstrando aspectos de estabilidade e carreira profissional, principalmente para as profissões regulamentadas há mais tempo.

7. ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Este capítulo apresenta a análise da caracterização do emprego para as profissões consideradas nesta pesquisa. Os dados apresentados foram extraídos da RAIS de 1985 a 2009 e da PNAD de 2002, 2004, 2006 e 2008. Os dados referem-se ao mercado formal e ao mercado informal de trabalho e foram tratados para oferecer uma análise descritiva e comparativa dos profissionais da informação: contadores e analistas de tecnologia da informação, através de três enfoques, organizados em subseções: reconhecimento social, estabilidade e carreira e, por último, precarização do emprego.

7.1 Reconhecimento social

Entre 1986 e 2009, para todas as profissões, houve crescimento do número de profissionais, mais intenso para a ocupação de analista de TI, que apresentou taxas acentuadas e contínuas de crescimento, havendo retração apenas no ano de 1997. Resultando em 592% de aumento, seguindo-se os contadores, que registraram crescimento de 231% e os bibliotecários, 96%. As profissões regulamentadas há mais tempo apresentam um controle ocupacional mais notório, pois um crescimento explosivo como o percebido no caso dos analistas de TI, apesar da crescente abertura do mercado de TI, é prejudicial para a valorização profissional, como apresentado por Freidson (1998), Child e Fulk (1982) e Diniz (2001).

Os analistas de TI não apresentam projeto de fechamento do mercado de trabalho, com base em credenciais educacionais. Tal fato permite o acesso indiscriminado aos postos de trabalho, ocupados por diplomados em diversos cursos relacionados à área, tais como: Ciência da Computação (o mais antigo), Sistemas de Informação, Processamento de Dados, entre outros. Este movimento causa precarização da profissão, conforme Rodrigues (2006). Os contadores apresentam redução do número de profissionais ou crescimento nulo, percentualmente, no período de 1992 a 2001. Contudo, a ocupação apresenta um registro acentuado de profissionais no ano de 2002, o que gera um elevado indicador de crescimento.⁷

⁷Para a análise da família ocupacional dos contadores, consideravam-se as mudanças da ocupação na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Os códigos da ocupação foram alterados, mas a associação foi feita direta para a família 2522. Na primeira classificação utilizada pela RAIS, em 1982, o contador foi registrado pelos códigos 1.10.10 e 1.10.90. Com a unificação pelo CIU 088, a classificação foi alterada para

Tabela 1 - Taxa de crescimento anual do número de profissionais nas ocupações analisadas no período de 1986 a 2009

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Analistas de TI	16%	11%	15%	7%	2%	6%	13%	2%
Contadores	6%	5%	5%	1%	12%	-5%	-29%	27%
Bibliotecários	10%	12%	4%	3%	-3%	0%	-9%	2%
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Analistas de TI	10%	0%	2%	-2%	1%	19%	7%	7%
Contadores	1%	-1%	-1%	-6%	0%	14%	-7%	-1%
Bibliotecários	-11%	14%	-10%	0%	4%	-9%	6%	2%
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Analistas de TI	5%	2%	15%	15%	17%	13%	14%	9%
Contadores	18%	8%	12%	9%	14%	6%	11%	7%
Bibliotecários	8%	15%	-5%	15%	13%	2%	11%	1%

Fonte: RAIS (2010)

Os analistas de TI apresentaram, em 2009 o maior contingente de profissionais em exercício, resultando em 195.144, seguindo-se os contadores, 106.142, e os bibliotecários, 17.952. No ano de 1985, os profissionais eram 28.215, 42.173 e 9.172, respectivamente. Os bibliotecários apresentaram um número muito reduzido de profissionais se comparado às outras ocupações. Assim, foi necessário considerar muitas das análises realizadas em valores percentuais.

Tabela 2 - Número de profissionais nas ocupações analisadas no período de 1986 a 2009

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Analistas de TI	32.641	36.162	41.596	44.641	45.637	48.149	54.280	55.443
Contadores	44.868	47.016	49.302	49.731	55.915	53.334	37.914	48.118
Bibliotecários	10.088	11.297	11.726	12.050	11.735	11.741	10.717	10.955
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Analistas de TI	60.833	61.036	62.157	61.059	61.475	73.395	78.528	84.170
Contadores	48.753	48.068	47.591	44.837	44.944	51.439	47.745	47.419
Bibliotecários	9.781	11.125	10.007	10.040	10.403	9.483	10.020	10.212
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Analistas de TI	88.458	89.877	103.560	119.302	139.142	157.223	179.533	195.144
Contadores	56.161	60.562	67.968	73.965	84.220	89.221	98.787	106.142
Bibliotecários	11.052	12.764	12.113	13.941	15.691	16.051	17.832	17.952

Fonte: RAIS (2010)

Para identificar o reconhecimento social, considerou-se que uma profissão reconhecida tem como sinais indicadores: estabilidade e boa remuneração (BOYER e CAROLI, 1993; CRIVELLARI, 1998). O crescimento do grupo socioprofissional também pode refletir este

2411, mas com a CBO de 1994 o profissional foi separado novamente em contador 0.93.10 e auditor 0.99.10. O auditor do grupo base 0.99.10 foi associado ao grupo de “Outros economistas, administradores, contadores e trabalhadores assemelhados não classificados sob outras epígrafes”. E a CBO de 2002 apresentou um agrupamento das duas ocupações na família ocupacional denominada 2522.

reconhecimento, vindo do interior do próprio grupo. Neste sentido, os bibliotecários apresentaram crescimento significativo de 1985 a 2009, registrando a manutenção de 100% dos postos de trabalho e a abertura de 95,73 % de novos postos. Apenas no período de 2002 a 2009 é que houve aumento em 60% dos bibliotecários no Brasil. Este índice tende a crescer fortemente quando se considera a relação entre o número de bibliotecas escolares existentes no país (30.381, segundo a RAIS-Estabelecimento) e o número bibliotecários nelas empregados (1.561, conforme a RAIS). A partir da Lei 12.244/2010⁸, espera-se que a profissão tenha nos dez anos seguintes à lei, um crescimento muito elevado, para responder às necessidades reais da população estudantil, bem como às exigências legais de exercício da profissão.

Quanto à distribuição geográfica, apurou-se que as três ocupações apresentam, historicamente, mais profissionais nas seguintes Unidades Federativas, na ordem: São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais. No período de 2003 a 2007, o Distrito Federal ocupou a terceira posição como Unidade Federativa com maior número de profissionais no Brasil para os analistas de TI. No período que registra o menor número de profissionais na família ocupacional do contador (1993 – 2000), o estado da Bahia ocupou a terceira colocação. Apesar de existir uma concentração no estado de São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais, é percebido o crescimento do número de profissionais em várias Unidades Federativas, o que indica uma pulverização do crescimento, e não apenas uma concentração nos estados destacados.

⁸ A lei dispõe sobre a universalização das bibliotecas nas instituições de ensino do País. Seu art. 3º diz que “os sistemas de ensino do País deverão desenvolver esforços progressivos para que a universalização das bibliotecas escolares, nos termos previstos nesta Lei, seja efetivada num prazo máximo de dez anos, respeitada a profissão de Bibliotecário, disciplinada pelas Leis nos 4.084, de 30 de junho de 1962, e 9.674, de 25 de junho de 1998” (grifo nosso).

Tabela 3 - Número de profissionais nas ocupações por unidade federativa em 2009

UF	Analistas TI	Contadores	Bibliotecários
RO	245	603	35
AC	116	105	16
AM	1.147	1.776	240
RR	69	212	29
PA	1.258	1.158	252
AP	95	192	28
TO	293	362	76
MA	682	832	176
PI	392	445	74
CE	2.940	2.258	379
RN	645	753	133
PB	857	914	203
PE	3.600	2.888	401
AL	340	553	182
SE	525	1.206	78
BA	4.695	3.142	522
MG	12.947	8.330	1.656
ES	2.486	2.035	460
RJ	24.560	10.714	2.368
SP	99.001	42.343	6.700
PR	9.300	6.416	1.055
SC	5.741	4.854	597
RS	8.136	6.066	944
MS	999	909	98
MT	1.202	1.286	137
GO	2.040	1.978	307
DF	10.833	3.812	806
TOTAL	195.144	106.142	17.952

Fonte: RAIS (2010)

Outro fator de reconhecimento profissional é a remuneração. Para tanto, utilizou-se as variáveis remuneração média e remuneração por hora trabalhada. A análise da remuneração das ocupações utilizou a variável REM DEZ (R\$), que registra o valor do salário dos profissionais no mês de dezembro. Tal variável registra o total pago ao empregado, incluindo os valores referentes a salário, gratificações, abonos e outras rubricas constantes no manual da RAIS. A variável em questão foi criada em 1999. A partir dos valores obtidos nas consultas realizadas, procedeu-se à correção dos outros anos, por meio do índice IPCA, no intuito de compatibilizar os valores, tendo como referência o ano de 2009. Para tanto, calculou-se um índice deflator, com base na inflação registrada via IPCA, procedendo-se à atualização dos salários.

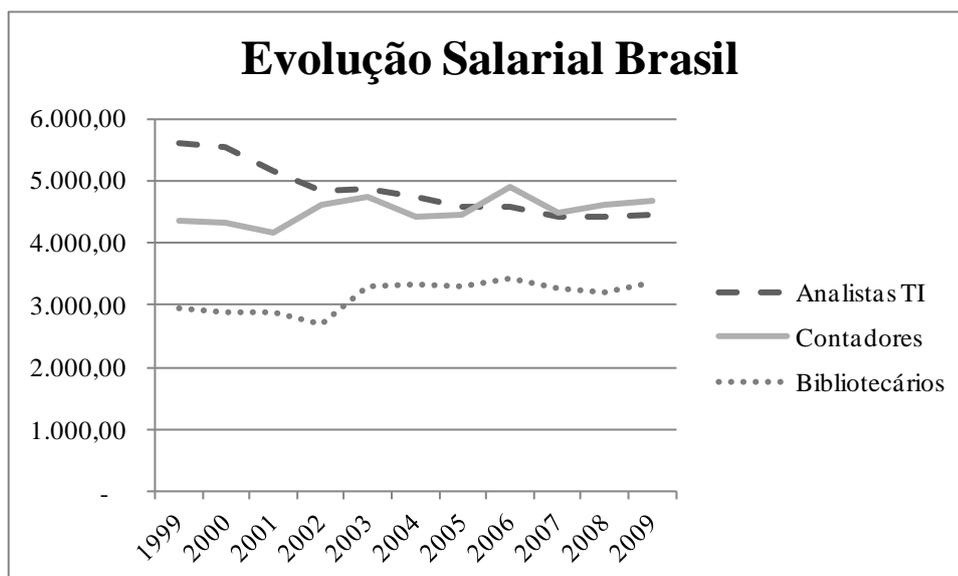
Os resultados (

Gráfico 2) demonstram os valores médios nacionais das remunerações dos profissionais. No Brasil, de acordo com a média nacional, os analistas de TI apresentaram uma redução salarial, entre os anos 1999 e 2009, o que não foi percebido pelos contadores e bibliotecários. Entretanto, percebe-se uma oscilação salarial na família ocupacional dos contadores, principalmente no ano de 2006 para 2007, quando houve um crescimento não permanente da remuneração. Os bibliotecários evidenciam aumento/estabilidade crescente na remuneração.

Quanto à relação salário/distribuição geográfica, é possível notar que os analistas de TI apresentaram reduções salariais nos seguintes estados: Amazonas, Alagoas, Minas Gerais, Espírito Santo, São Paulo, Paraná e Rio Grande do Sul. Tais reduções podem ter sido originadas da ausência de correção dos salários, evidenciando uma queda do reconhecimento social. Sendo esta a mesma ocupação que apresentou expressivo crescimento, é possível identificar crescimento pouco ordenado dos postos de trabalho, por não haver fiscalização e atuação de órgãos representativos que controlem a profissão. Tal fato pode ter gerado um crescimento que suscitou a precarização do emprego. Este sintoma pode refletir uma redução da percepção quanto à competência de valor especial e da manutenção da relação fiduciária dos clientes, conforme define Freidson (1998) ao esclarecer sobre o caráter do trabalho profissional. Entretanto, recomenda-se que estudos futuros sejam desenvolvidos sobre tais unidades federativas, no intuito de esclarecer se houve recessão geral ou específica à profissão.

As ocupações analisadas que apresentam processo efetivo de profissionalização – ou seja, os contadores e os bibliotecários – registram tendência à estabilidade dos salários. Ressalta-se que, por serem profissões organizadas e possuírem órgãos que representam a classe dos profissionais e dos empregadores, são praticados acordos coletivos anuais que propiciam tal cenário.

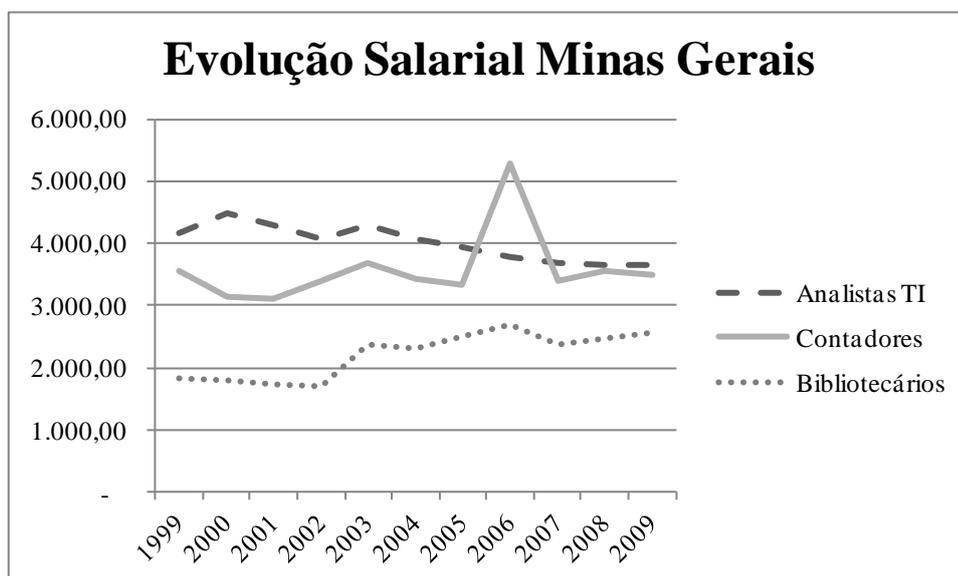
Gráfico 2 - Evolução salarial no Brasil, de 1999 a 2009 – Analistas TI, Contadores e Bibliotecários



Fonte: RAIS (2010)

Ao analisar o estado de Minas Gerais quanto à evolução salarial, verifica-se que o valor dos rendimentos é inferior à média nacional para todas as ocupações. Contudo, percebe-se que a unidade federativa reflete a mesma tendência que o cenário brasileiro.

Gráfico 3- Evolução salarial em Minas Gerais, de 1999 a 2009 – Analistas TI, Contadores e Bibliotecários



Fonte: RAIS (2010)

Quanto à remuneração, pode-se inferir que o profissional com maiores salários é aquele que detém mais expressivo reconhecimento social. Contudo, em se tratando de comparação entre profissões, faz-se necessário considerar o valor da remuneração por hora trabalhada. Ao analisar a variável FX HR CONT (número de horas para as quais o profissional foi contratado), apresentada desde 1994, percebe-se distinção entre as ocupações.

O analista de TI apresenta uma média de 40% dos profissionais com contratos entre 31 a 40 horas e 57% entre 41 a 44 horas, registrando baixos percentuais para contratações abaixo de 30 horas. Já os contadores e os bibliotecários, registram até o ano de 2002 médias entre 9% e 13%, para empregos com menos de 30 horas de contrato.

Os contadores têm, em média, 58% dos profissionais atuando com contratos entre 41 a 44 horas. Mas os bibliotecários registram um percentual médio de 44% para os contratos entre 31 a 40 horas, sendo este o grupo mais expressivo para a ocupação. Nos últimos anos, os bibliotecários têm apresentado um aumento no número de profissionais entre 41 a 44 horas, mas este ainda não simboliza a situação da maioria dos profissionais. Contudo, ao analisar tal realidade, especialmente no ano de 2009, identifica-se, pela média que o contador apresenta o maior valor por hora de contrato, seguido do analista de TI e do bibliotecário, como pode ser observado na Tabela 4. Os contadores registram valores maiores em contratos de 21 a 30 horas e de 31 a 40 horas, também por ser representativo o número de profissionais em cargos públicos e em instituições financeiras.

Tabela 4- Valor/hora de trabalho (R\$) em 2009 – Analistas TI, Contadores e Bibliotecários

Máximo de horas	Analista TI	Contador	Bibliotecário
Até 12 HS	27,88	25,04	20,47
13 A 15 HS	21,17	20,31	12,91
16 A 20 HS	18,45	28,62	15,29
21 A 30 HS	29,60	51,96	16,84
31 A 40 HS	33,11	39,96	23,44
41 A 44 HS	18,10	17,81	14,64

Fonte: RAIS (2009)

Ao se analisar os grandes efetivos em salário direto, é necessário, contudo, reportar-se às recomendações mais amplas, propostas pela noção de “relação salarial” de Robert Boyer (1990, 2009), verificando o impacto do salário sobre a variável “modo de consumo”. Neste sentido, é crucial associar-se à noção de salário direto (e também o indireto), às perspectivas de “estabilidade e carreira”, tratados na seção 7.2. Porque, para o grupo sócio profissional que tem prevalecente o emprego informal ou “por conta própria”, faz-se imprescindível, em longo prazo, investir na construção de seu próprio patrimônio para garantir o seu futuro, o que não se faz necessário (ou tão necessário), para que os que possuem empregos públicos em outras boas contratações. Logo, a necessidade de acumulação individual de bens, afeta a disposição para o consumo, e reduz a dinâmica da economia produtiva, conforme o “círculo virtuoso” de Boyer. Sobre essa discussão, ver também Castel (1998, p. 150).

7.2 Estabilidade e carreira

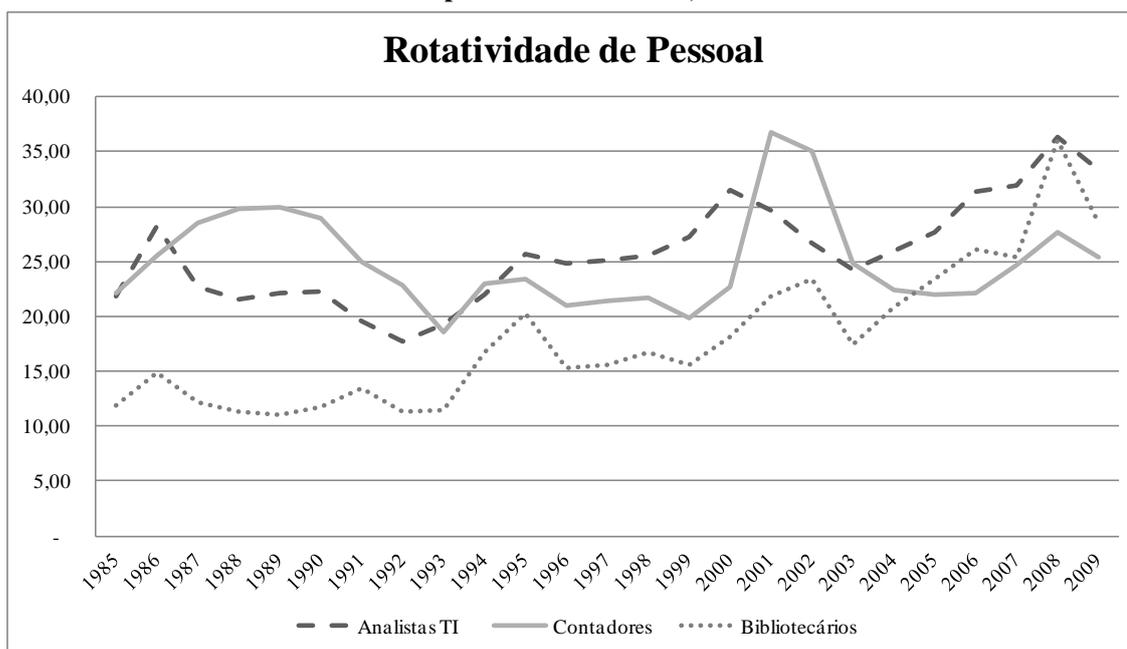
Para a caracterização da estabilidade no emprego consideram-se a taxa de rotatividade, o volume de admissões e de desligamentos, o gênero, e a faixa etária, o tempo de permanência no vínculo empregatício, a natureza jurídica do empregador e o tamanho do estabelecimento empregador. Os autores que contribuíram especificamente para a construção da estrutura de análise foram: Castel (1998), Boyer (2009), Weber (1999), Helal (2008), Nogueira, Baraldi e Rodrigues (2004), Collins (1979) apud Diniz (2001), Pena (2007), Pena, Crivellari e Neves (2006, 2008), além da ILO/OIT.

Ocorre a estabilidade em um grupo profissional quando este apresenta baixa concentração de desligamentos vis à vis um maior número de admissões. Ou seja, quanto maior o tempo de permanência no vínculo, maior a estabilidade da profissão. Além do mais, uma profissão que apresenta feminização e distribuição representativa em faixas etária maiores demonstra maior possibilidade de acesso, sem discriminação, à profissão. Esta é também, e junto com a estabilidade, uma característica do “trabalho decente”, segundo a ILO/OIT.

Quanto à natureza jurídica considera-se que profissionais empregados por empresas públicas apresentam maior estabilidade do que os profissionais empregados por empresas sem fins lucrativos e empresas privadas que estão mais sujeitas a crises do livre mercado quando o Estado não promove proteções governamentais. Considera-se, ainda, que, devido à dificuldade de reação das pequenas empresas, tendo em vista a estrutura enxuta do seu quadro funcional, tais empresas apresentam menor possibilidade de ofertar estabilidade e carreira, conforme Weber (1999). Assim, considera-se que profissionais empregados em estabelecimentos maiores apresentam maior estabilidade e perspectivas de carreira. Considerou-se que profissionais empregados por empresas cujo tamanho do estabelecimento é maior apresentam maior estabilidade e perspectivas de carreira. A seguir, apresentam-se os resultados que permitem inferir que o bibliotecário revela estabilidade maior e melhor perspectiva de carreira, seguido dos contadores.

Em relação à rotatividade de pessoal, percebe-se que todas as profissões registraram aumento. Tal cenário corresponde à aceleração da economia, com melhores ofertas de salário e, conseqüentemente, maior procura pelo melhores postos de trabalho.

Gráfico 4 - Rotatividade de pessoal - Analistas TI, Contadores e Bibliotecários



Fonte: RAIS (2010)

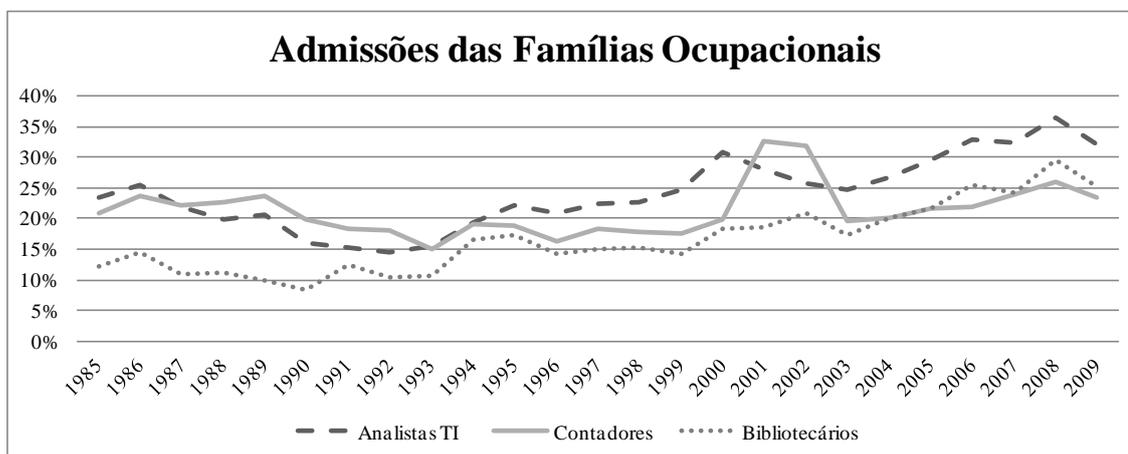
Quanto às admissões e aos desligamentos, é possível observar que para as famílias ocupacionais analisadas o saldo é negativo em vários anos analisados. Tal fato revela que das profissões analisadas nem todos os profissionais desligados são reinseridos no mercado de trabalho no mesmo ano. Entre as famílias ocupacionais analisadas, a dos analistas de TI é a que apresentou maior recorrência de saldo positivo, principalmente a partir de 2003. Assim, é possível perceber que o mercado de trabalho formal tem absorvido os profissionais desligados e contratado novos profissionais. O problema da rotatividade, mesmo que resultando em melhores salários, é também a perda de conhecimento acumulado, o que ocorre na passagem de um emprego para outro, sobre ponto, ver Crivellari (2003a).

Os analistas e os contadores apresentaram médias equivalentes para desligamento: 27% e 29%, respectivamente. Os analistas apresentaram a maior média de admissões (24%), seguidos pelos contadores (20%). Os bibliotecários apresentaram médias menores tanto para admissão (17%) quanto para desligamento (19%), considerando que há concentração do emprego no serviço público, onde prevalece a novação de estabilidade. Quanto aos bibliotecários, observa-se expressivo número de desligamentos nos anos de 2008 (43%) e 2009 (32%).

A partir dos dados de entradas e saídas, é possível observar que os analistas apresentaram uma movimentação mais acentuada em relação aos contadores e aos bibliotecários. Portanto, o bibliotecário apresenta maior estabilidade em relação aos

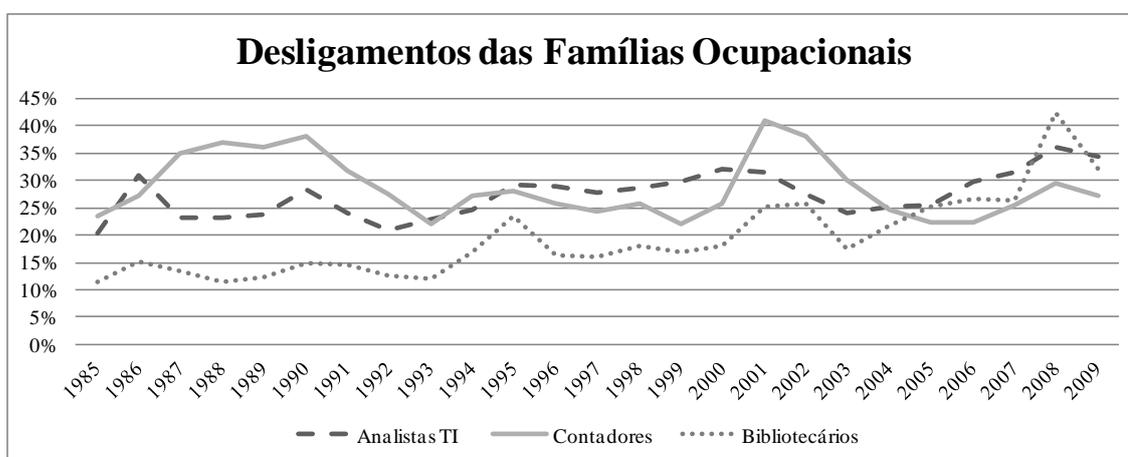
contadores e analistas. Constatou-se, ainda, que as profissões regulamentadas há mais tempo apresentaram recorrentes saldos negativos de rotatividade entre o total de entradas e o total de saídas, apesar de o número de profissionais ter crescido nos últimos anos.

Gráfico 5 - Admissões das famílias ocupacionais – Analistas TI, Contadores e Bibliotecários



Fonte: RAIS (2010)

Gráfico 6 - Desligamentos das famílias ocupacionais – Analistas TI, Contadores e Bibliotecários



Fonte: RAIS (2010)

Quanto ao gênero, os analistas de TI mantiveram uma alta concentração de homens, sendo a média da razão feminização de 0,34. Já os contadores aumentaram a feminização ao sair de 0,23 em 1985 para 0,76 em 2009. Os bibliotecários apresentaram alta razão: sete mulheres para cada homem atuante na família ocupacional. Em 2003, houve uma redução (2,62) para os bibliotecários, que prosseguiu nos anos seguintes, chegando até a 2,27 em 2008. Mesmo com a queda deste índice, é possível caracterizar a profissão pelo predomínio do sexo feminino, conforme demonstrado na Tabela 5. A predominância da mulher como bibliotecária é abordada por Martucci (1996), revelando inclusive o impacto desta característica na profissionalização, com um cenário menos favorável às variáveis econômico-

sociais, em contraponto a respeitabilidade advinda do exercício da profissão por perpassar a imagem de pessoas cultas, familiarizadas com o conhecimento e preparadas para orientar.

Tal característica do aumento do trabalho feminino é destacada por Lombardi (2009) crescimento persistente evidenciado nas crescentes taxas de atividade e de participação feminina na população economicamente ativa (PEA), acentuado nas últimas três décadas do século XX e que tem continuado na primeira década deste milênio. Lombardi (2009, p. 111) observa a bipolaridade, ou dualidade, do trabalho feminino, que “tem, por um lado, grande contingente de trabalhadoras concentradas em trabalhos precários, menos valorizados, remunerados ou não”; e por outro lado, “um pequeno, mas crescente contingente de mulheres altamente qualificadas e escolarizadas, envolvidas em carreiras profissionais de prestígio, ascendendo nas hierarquias empresariais e chegando a postos de chefia e direção”.

Tabela 5 - Razão feminização, por família ocupacional

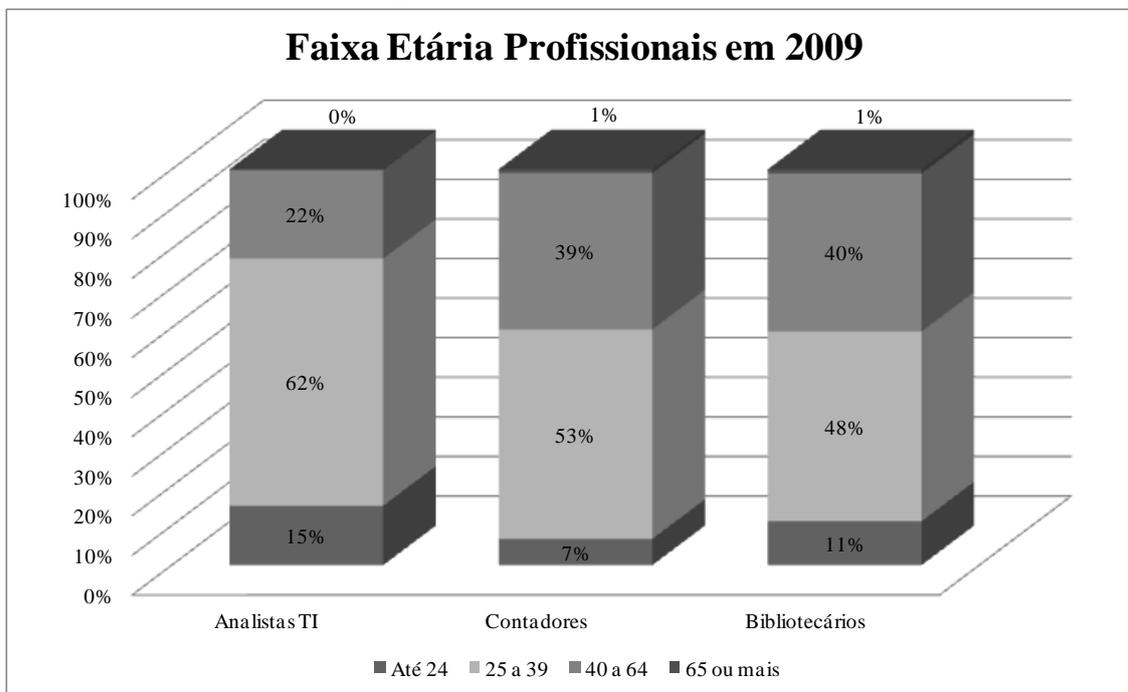
	1985	1986	1987	1988	1989
Analistas de TI	0,24	0,28	0,28	0,29	0,30
Contadores	0,24	0,24	0,28	0,29	0,29
Bibliotecários	7,32	6,46	5,90	5,62	5,69
	1990	1991	1992	1993	1994
Analistas de TI	0,32	0,33	0,33	0,34	0,36
Contadores	0,33	0,34	0,35	0,40	0,40
Bibliotecários	5,26	5,40	6,47	6,84	6,68
	1995	1996	1997	1998	1999
Analistas de TI	0,39	0,38	0,38	0,38	0,38
Contadores	0,42	0,43	0,46	0,49	0,51
Bibliotecários	4,85	6,73	5,81	5,16	5,65
	2000	2001	2002	2003	2004
Analistas de TI	0,36	0,34	0,35	0,38	0,37
Contadores	0,51	0,51	0,52	0,57	0,61
Bibliotecários	5,05	5,16	4,50	2,62	3,19
	2005	2006	2007	2008	2009
Analistas de TI	0,35	0,34	0,33	0,32	0,31
Contadores	0,63	0,66	0,71	0,74	0,76
Bibliotecários	2,79	2,56	2,38	2,27	2,28

Fonte: RAIS (2009)

Ao analisar a faixa etária a partir dos dados da RAIS, identificou-se que os analistas com mais de 65 anos não chegam a significar 1% do grupo. Os analistas de TI são jovens, pois 85,76% dos profissionais têm menos de 39 anos. Na última década, apenas 25% dos profissionais contavam mais de 40 anos. O percentual de profissionais com menos de 24 anos

tem aumentado, chegando a 15% do número de profissionais ativos. Ou seja, trata-se de uma ocupação jovem, em sua própria história de vida.

Gráfico 7 - Faixa etária dos profissionais em 2009 – Analistas TI, Contadores e Bibliotecários



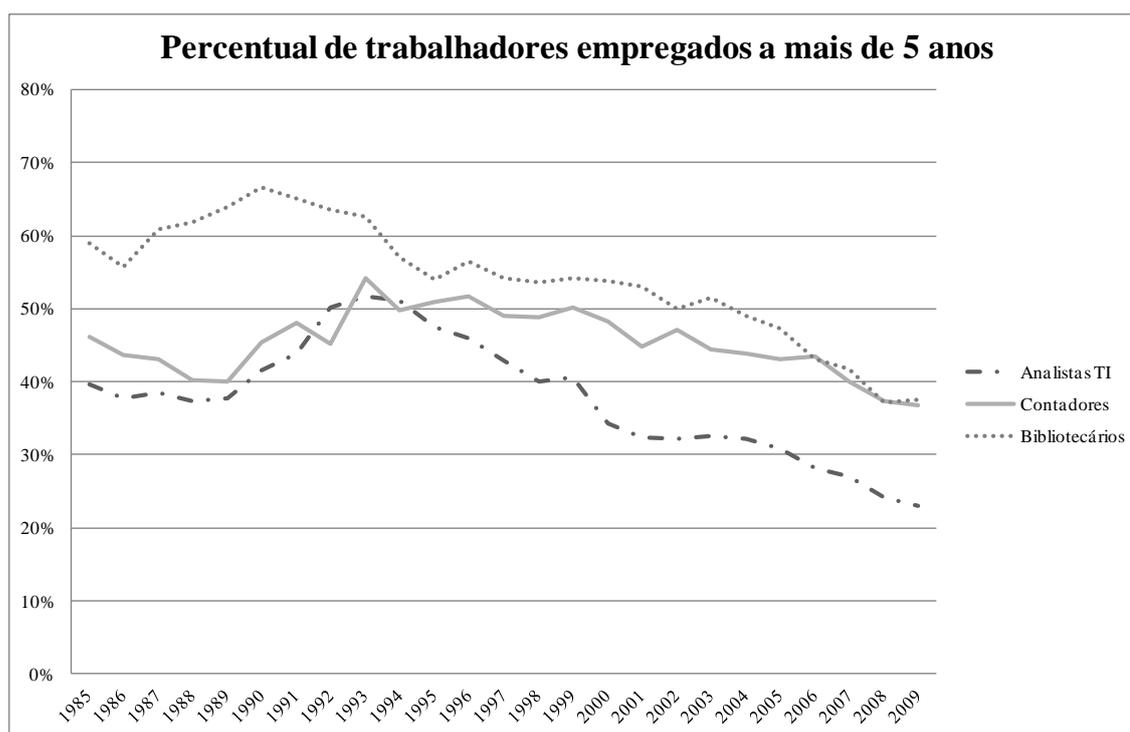
Fonte: RAIS (2010)

Os contadores apresentaram envelhecimento mais acentuado no período de 1996 a 2002, sendo predominante o número daqueles entre 40 e 64 anos. Nos últimos anos (2003 a 2009), cresceram o número e a participação dos profissionais com menos de 40 anos, sendo expressivo o crescimento do número de profissionais com menos de 25 anos. Os bibliotecários apresentaram tendência de envelhecimento, pois o grupo mais representativo, de 1997 a 2006, foi o de 40 a 64 anos. Contudo, nos três últimos anos analisados (2007, 2008 e 2009) aumentou o número de jovens para os bibliotecários.

A vinculação de acesso à profissão por gênero e faixa etária permite interpretar as possibilidades de carreira profissional. Percebe-se que a profissão que permite um acesso indiscriminado é a de bibliotecário, por apresentar um percentual elevado do sexo feminino e de pessoas mais velhas, seguindo-se os contadores, que têm apresentado no rejuvenescimento etário maior adesão do sexo feminino. Entretanto, a profissão de analistas de TI revela pequena participação de pessoas mais velhas e de mulheres. Apesar de o crescimento dos analistas de TI ser elevado, o que favorece a entrada de profissionais novos, percebe-se que existe uma migração socioprofissional após a faixa etária de 40 a 49 anos, para outros setores da economia e/ou ocupacional.

A análise do tempo de permanência no mesmo vínculo sinaliza a perspectiva de estabilidade para as ocupações em análise. A base de dados RAIS oferece as seguintes classes para a faixa de tempo de emprego: 0,0 a 2,9 meses; 3,0 a 5,9 meses; 6,0 a 11,9 meses; 1,0 a 1,9 anos; 2,0 a 2,9 anos; 3,0 a 4,9 anos; 5,0 a 9,9 anos; e 10 ou mais anos. A família ocupacional que apresentou maior estabilidade empregatícia foi a dos bibliotecários, seguindo-se a dos contadores. A partir de 1994, as três profissões registraram aumento nos vínculos com menos de dois anos. Mas os analistas de TI apresentaram acentuado crescimento em vínculos de até 2 anos, que chega a representar 54% no ano de 2008. Tal crescimento afeta a participação percentual dos vínculos acima de 5 anos, mas essa alteração não é percebida em valores absolutos. A manutenção dos números absolutos sinaliza que os vínculos mais perenes podem ser os mantidos por estabelecimentos públicos.

Gráfico 8 - Percentual de trabalhadores empregados a mais de 5 anos, por família ocupacional, de 1985 a 2009



Fonte: RAIS (2010)

Foram identificados os estabelecimentos nos quais o trabalhador atua, segundo a natureza jurídica. Elas são registradas em oito classes, reunidas em três grupos para a análise desta pesquisa: a) público, que agrupa os setores público federal, estadual, municipal e entidades empresariais estatais; b) privado, que contempla as entidades empresariais privadas; e d) entidades sem fins lucrativos. Para o desenvolvimento das análises, foram

desconsideradas as classes de pessoa física e ignorado. O Gráfico 9, o Gráfico 10 e o Gráfico 11 expressam a distribuição dos trabalhadores por natureza jurídica agrupada no período de 1999 a 2009.

Gráfico 9 - Analistas de TI por natureza jurídica do estabelecimento empregatício de 1999 a 2009

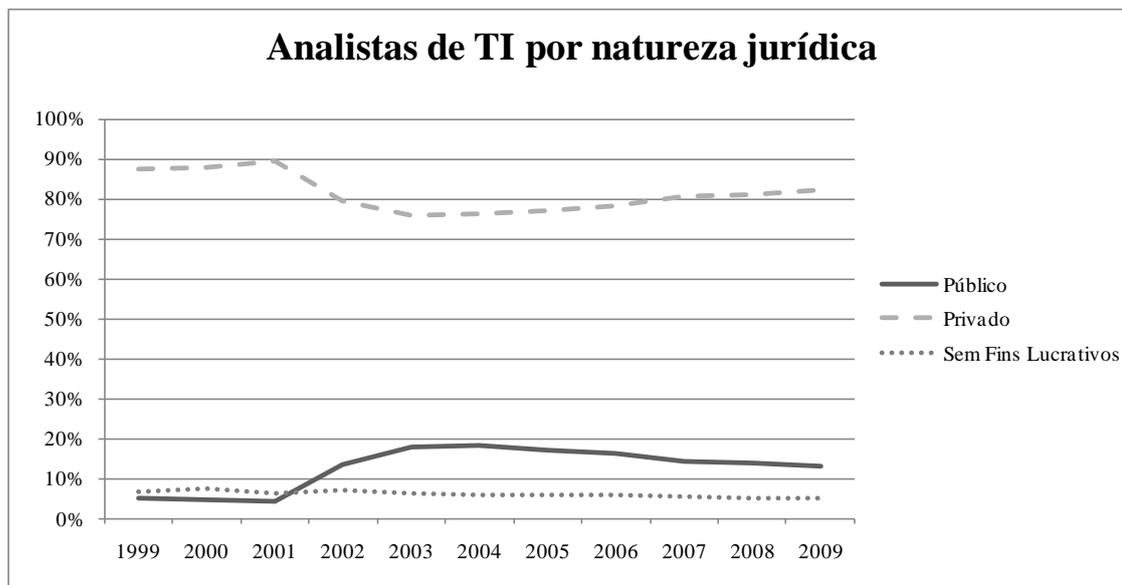


Gráfico 10 - Contadores por natureza jurídica do estabelecimento empregatício de 1999 a 2009

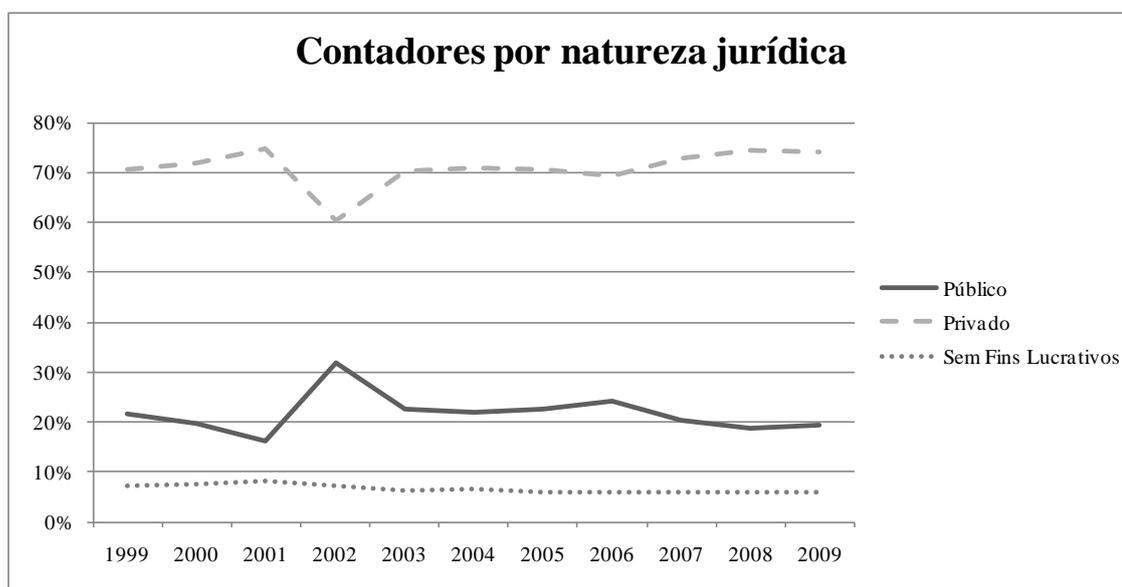
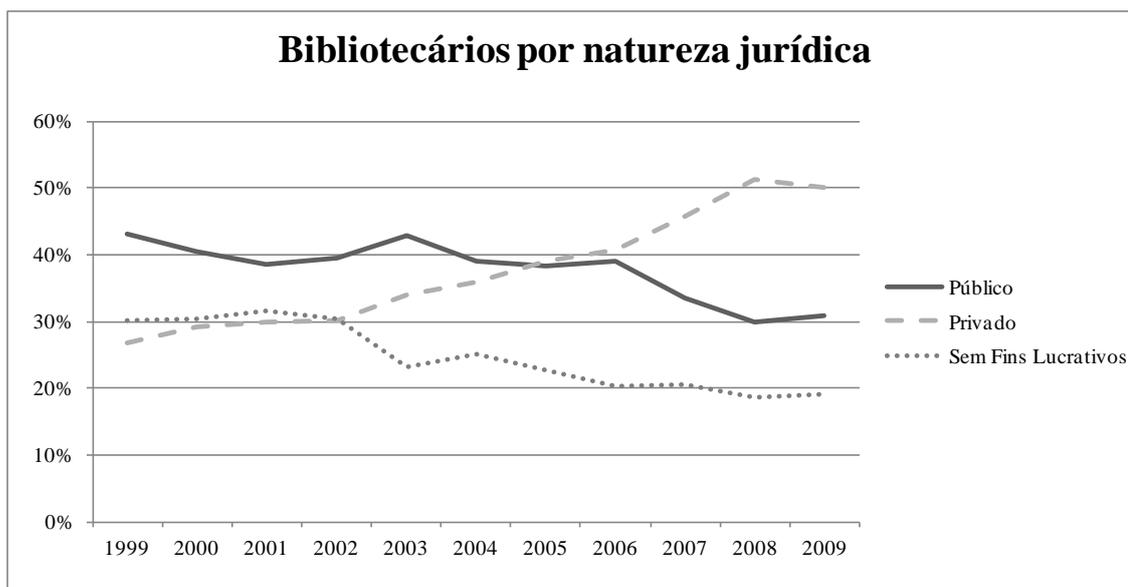


Gráfico 11 - Bibliotecários por natureza jurídica do estabelecimento empregatício de 1999 a 2009

Os bibliotecários têm alta participação do emprego público e privado. Esta família ocupacional sinaliza um crescimento de empregos em empresas privadas nos últimos seis anos analisados, sendo um número expressivo advindo de instituições de ensino superior privadas, conforme demonstrado pelo trabalho de Pena (2007) se comparado aos outros dois grupos, os bibliotecários tem uma relativa ou alta participação nos setores “sem fins lucrativos”. Já os analistas de TI apresentaram um crescimento de 2003 a 2006 em cargos públicos. Entretanto, o predomínio é de empresas privadas para esta família ocupacional, acusando baixo percentual de empregos públicos.

Os registros da RAIS contemplam dez categorias de tamanho de estabelecimento. Para este estudo, tais classes foram agrupadas em três grupos: a) estabelecimentos com menos de 100 funcionários, que agrupou estabelecimentos com até 4, de 5 a 9, de 10 a 19, de 20 a 49 e de 50 a 99; b) estabelecimentos que empregam entre 100 e 500 funcionários, que agrupou estabelecimentos de 100 a 249 e de 250 a 499; e c) estabelecimentos que empregam acima de 500 funcionários, agrupando estabelecimento de 500 a 999 e de 1000 ou mais. Para esta análise não foram considerados os estabelecimentos ignorados, que demonstram ser um número irrelevante ou quase sempre nulo. A Tabela 5 contempla o número de funcionários atuantes em estabelecimentos com até 4 funcionários. Os contadores apresentaram o maior percentual de atuação em empresas de pequeno porte, principalmente devido à atuação em escritórios de contabilidade.

Tabela 6 - Atuação em estabelecimento com até quatro funcionários, por família ocupacional

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Analistas de TI	174 1%	177 0%	338 1%	301 1%	345 1%	428 1%	465 1%	528 1%
Contadores	1.649 4%	1.413 3%	1.694 3%	1.581 3%	1.828 3%	1.705 3%	1.593 4%	1.634 3%
Bibliotecários	65 1%	77 1%	59 1%	60 0%	62 1%	78 1%	63 1%	72 1%
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Analistas de TI	666 1%	807 1%	947 2%	1.065 2%	1.134 2%	1.224 2%	1.400 2%	1.543 2%
Contadores	1.829 4%	1.807 4%	1.790 4%	1.975 4%	2.153 5%	2.227 4%	2.242 5%	2.432 5%
Bibliotecários	74 1%	78 1%	87 1%	101 1%	105 1%	106 1%	119 1%	126 1%
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Analistas de TI	1.695 2%	1.628 2%	2.102 2%	2.353 2%	2.733 2%	3.132 2%	3.612 2%	4.199 2%
Contadores	2.767 5%	2.584 4%	3.206 5%	3.453 5%	3.885 5%	4.198 5%	4.561 5%	4.855 5%
Bibliotecários	132 1%	153 1%	180 1%	223 2%	227 1%	229 1%	276 2%	294 2%

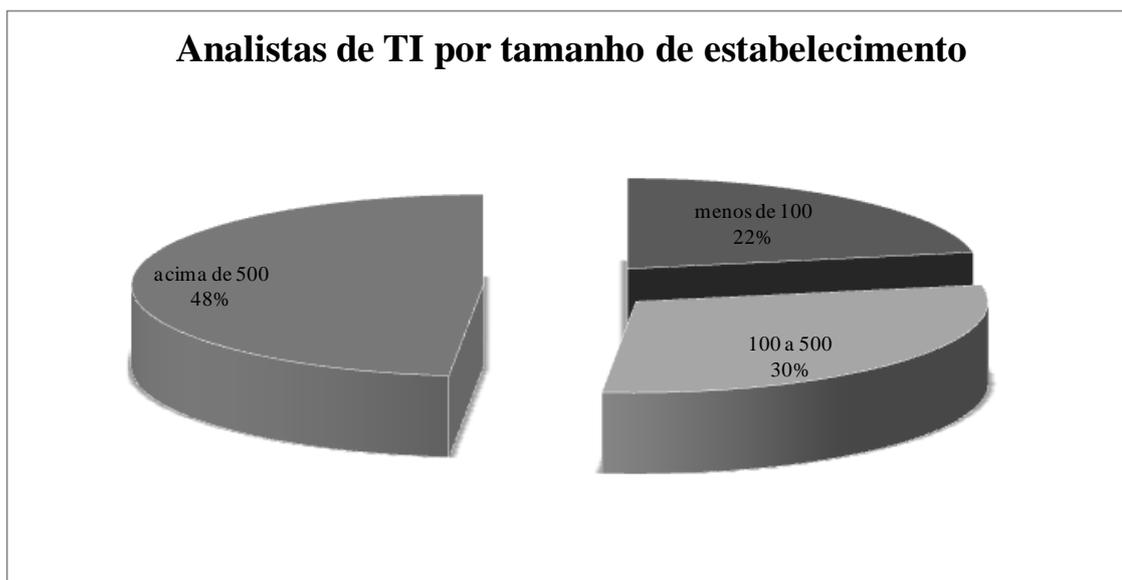
Fonte: RAIS (2009)

A sequência histórica de 1985 a 2009 permite constatar que todas as profissões, percentualmente, aumentaram o número de profissionais em estabelecimentos com menos de 100 funcionários. Ao expandir tal categoria, é possível observar que o crescimento foi mais significativo em empresas com menos de 50 funcionários. Contudo, observa-se que os contadores sempre apresentaram uma distribuição acentuada em estabelecimentos com até 100 funcionários, sendo 40% a média, com desvio padrão de 0,02. A ocupação de analistas de TI apresentou, em sua maioria (48% a média), empregos em estabelecimentos com mais de 500 funcionários, o que demonstra similaridade com os bibliotecários (50% em média). Observa-se que em estabelecimentos de porte médio, ou seja, entre 100 e 500 funcionários, a distribuição foi equiparada, alterando entre 27 e 30% os postos de trabalho da família ocupacional. O Gráfico 12, o Gráfico 13 e o Gráfico 14 registram os percentuais médios por tamanho do estabelecimento empregatício no período de 1985 a 2009.

No caso dos analistas de TI, outras fontes mostram um quadro de relativa "informalidade". Esta questão foi comentada pela imprensa nacional, a propósito do lançamento do Plano Brasil Maior. O jornal Valor Econômico publicou, em 03/08/11, artigo intitulado "Setor de TI comemora incentivo à formalização" onde, citando fontes da BRASSCON – associação que reúne as principais empresas de software do país – afirma que "hoje, metade dos 1,2 milhões de profissionais de TI trabalham no regime de pessoa jurídica

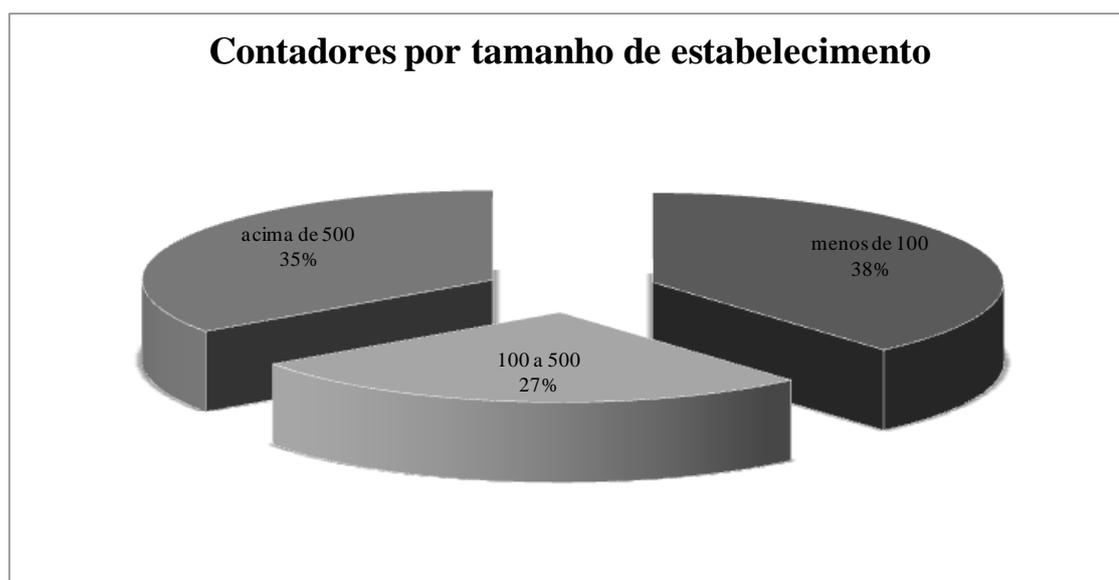
para pagar menos impostos”. Mais adiante, “...com a desoneração de impostos não vale mais a pena fazer coisas indevidas” (BRIGATTO E DRSKA, 2011). Vale esclarecer que o IPEA considera “informal” o trabalho exercido pelos autônomos ou pelas empresas individuais. (OLIVEIRA e CRIVELLARI, 2011 e 2012A)

Gráfico 12 - Média de analistas de TI, por tamanho do estabelecimento empregatício de 1985 a 2009



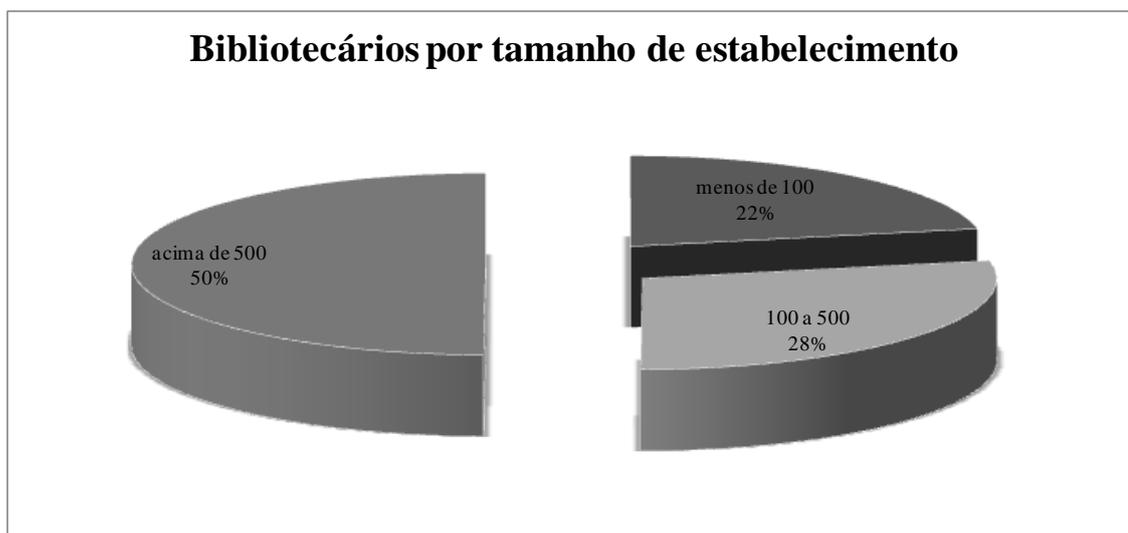
Fonte: RAIS (2010)

Gráfico 13 - Média de contadores, por tamanho do estabelecimento empregatício de 1985 a 2009



Fonte: RAIS (2010)

Gráfico 14 - Média de bibliotecários, por tamanho do estabelecimento empregatício de 1985 a 2009



Fonte: RAIS (2010)

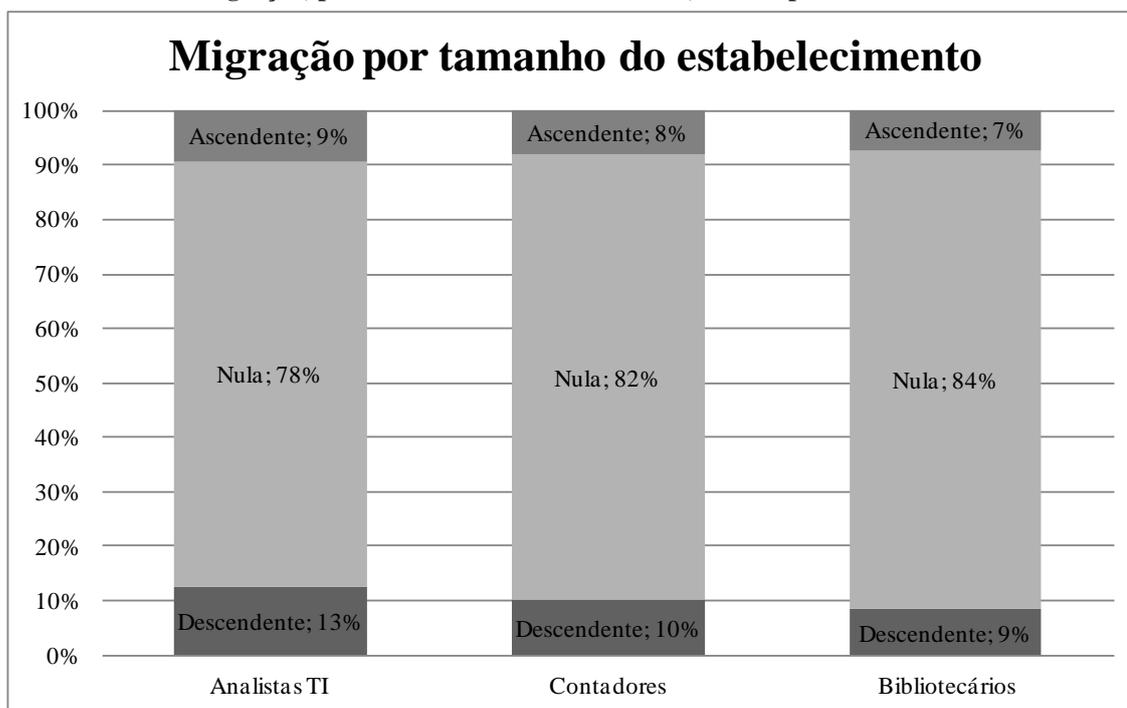
A análise de mobilidade, baseada na construção teórica de Béduwé (2000), proporciona complementaridade à análise da estabilidade e da carreira profissional, por permitir verificar a trajetória profissional dos atores individuais. Para tais análises, foram considerados os dados da RAIS MIGRA. As análises a seguir contemplam a mobilidade geográfica, setorial e/ou de empresa e socioprofissional.

A migração geográfica é pouco representativa para as três profissões analisadas. Os analistas apresentaram migrações maiores em São Paulo, Rio de Janeiro, Distrito Federal e Belo Horizonte. Para os contadores, São Paulo foi a unidade federativa que mais perdeu contadores para as outras. E Minas Gerais foi a que mais enviou contadores para São Paulo, seguido do Rio de Janeiro. Para os bibliotecários, a migração geográfica é muito pouco representativa. Entretanto, destaca-se que existe uma tendência migratória de Minas Gerais para São Paulo. A partir desta análise, é possível perceber que não existe mobilidade geográfica muito intensa para as três profissões analisadas.

Levou-se em consideração, ainda, a mobilidade entre empresas. Constatou-se que quanto ao tamanho do estabelecimento às três profissões apresentaram mais vínculos de mobilidade descendente, pois mais profissionais migraram e começaram a atuar em empresas de menor porte, o que implica menor estabilidade e menor perspectiva de promoção vertical. O saldo é mais otimista para os analistas e contadores. Os analistas registraram 9% de vínculos profissionais associados a empresas com maior porte do que o iniciado pelo profissional e 13% de vínculos profissionais associados a empresas com menor porte do que o vínculo iniciado pelo profissional. Os contadores registram 8% e 10% e os bibliotecários, 7%

e 9%, respectivamente. Este movimento ocorre, provavelmente, porque os bibliotecários “envelhecem” na profissão, enquanto os outros, particularmente, os analistas de TI, constituem-se como profissão jovem, no seu apogeu. Outra questão está associada às diferenças de longevidade (taxas de mortalidade) entre os gêneros masculino e feminino.

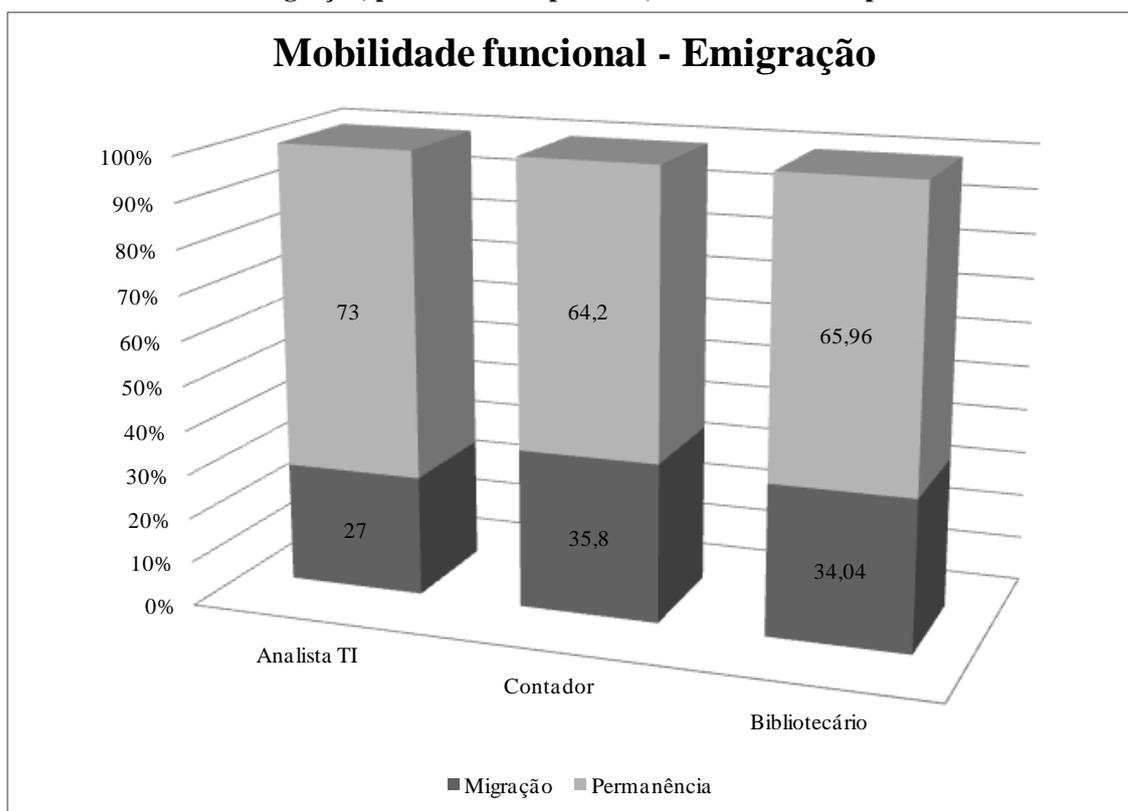
Gráfico 15 – Migração, por tamanho do estabelecimento, entre o primeiro e o último vínculo



Fonte: RAIS (2010)

Quanto à mobilidade funcional, também considerada como horizontal, registrou-se que as três profissões tendem a apresentar um status terminal ao profissional. Ou seja, depois de inserido no cargo, o profissional não busca alterações para outra ocupação. Registra-se que 73% dos profissionais têm como último vínculo a família ocupacional analistas tiveram no primeiro vínculo a mesma família ocupacional, sendo 64,2% para os contadores e 65,96% para os bibliotecários.

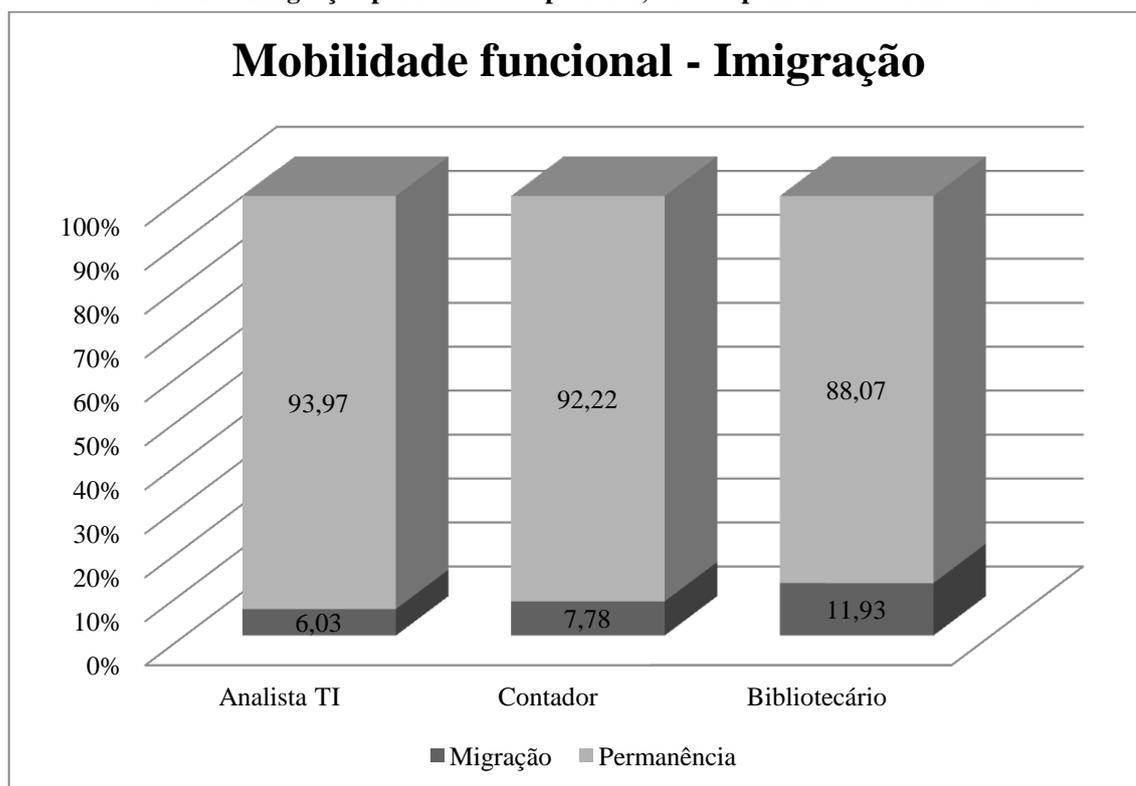
Gráfico 16 – Emigração, por família ocupacional, entre o último e o primeiro vínculo



Fonte: RAIS (2010)

Outra análise considerada foi a de que 93,97% dos profissionais que tiveram a primeira ocupação como analista de TI permaneceram como analista de TI, sendo 92,22% para os contadores e 88,07% para os bibliotecários. Entretanto, cabe ressaltar que como os analistas registraram crescimento de 592% dos profissionais, sendo mais acentuada nos últimos quatro anos, tal análise é impactada pela proximidade dos fatos, que corresponde a um perfil de carreira com menor impacto do tempo, conforme foi dito nos parágrafos anteriores.

Gráfico 17 - Imigração por família ocupacional, entre o primeiro e o último vínculo



Fonte: RAIS (2010)

Observada a origem dos analistas de TI, é possível verificar que a ocupação segue uma mobilidade ascendente, pois anteriormente os trabalhadores ocupavam cargos técnicos em desenvolvimento de sistemas e aplicações, operação e monitoração de computadores, eletrônica e telecomunicações. O cargo que isoladamente mais proporcionou convergência foi o de escriturário. Em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos.

A mobilidade profissional também foi ascendente para os contadores, pois as maiores frequências foram dos auxiliares de contabilidade e dos técnicos em contabilidade. Observou-se, também, a migração de fiscais de tributos estaduais e municipais. Antes de exercerem o cargo de bibliotecários, os trabalhadores ocuparam com maior frequência os cargos de escriturários – em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos – e técnicos em biblioteconomia.

A evasão profissional se revela como outra possibilidade de análise para verificar se existe algum cargo que esteja atraindo mais os profissionais. Para os três profissionais, não foi encontrado um percentual elevado de direcionamento para um cargo em específico. Quanto aos analistas, não foi possível identificar uma evasão com expectativa ascendente para a ocupação, pois enquanto 1,58% migraram para cargos de gerência, 1,47% para cargos

técnicos, e 0,84% para escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos. Chama atenção o fato de 328 analistas de TI migrarem para a família ocupacional 2612.

Tabela 7 - Principais famílias ocupacionais que recebem os Analistas de TI migrantes

Evasão do Analista de TI	Número profissionais	Percentual em relação ao total empregado
4110 - Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares adm.	2931	0,84%
3172 - Técnicos em operação e monitoração de computadores	1494	0,43%
1425 - Gerentes de tecnologia da informação	1489	0,43%
3171 - Técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações	1439	0,41%
2123 - Administradores de redes, sistemas e banco de dados	1240	0,36%
2521 – Administradores	1146	0,33%
2531 - Relações públicas, publicidade, mercado e negócios	905	0,26%
3132 - Técnicos em eletrônica	847	0,24%
4101 - Supervisores administrativos	780	0,22%
3133 - Técnicos em telecomunicações	619	0,18%
1421 - Gerentes administrativos, financeiros e de riscos	522	0,15%
4223 - Operadores de telemarketing	400	0,11%
2612 - Profissionais da informação	328	0,09%
1423 - Gerentes de comercialização, marketing e comunicação	322	0,09%
3541 - Técnicos de vendas especializadas	318	0,09%

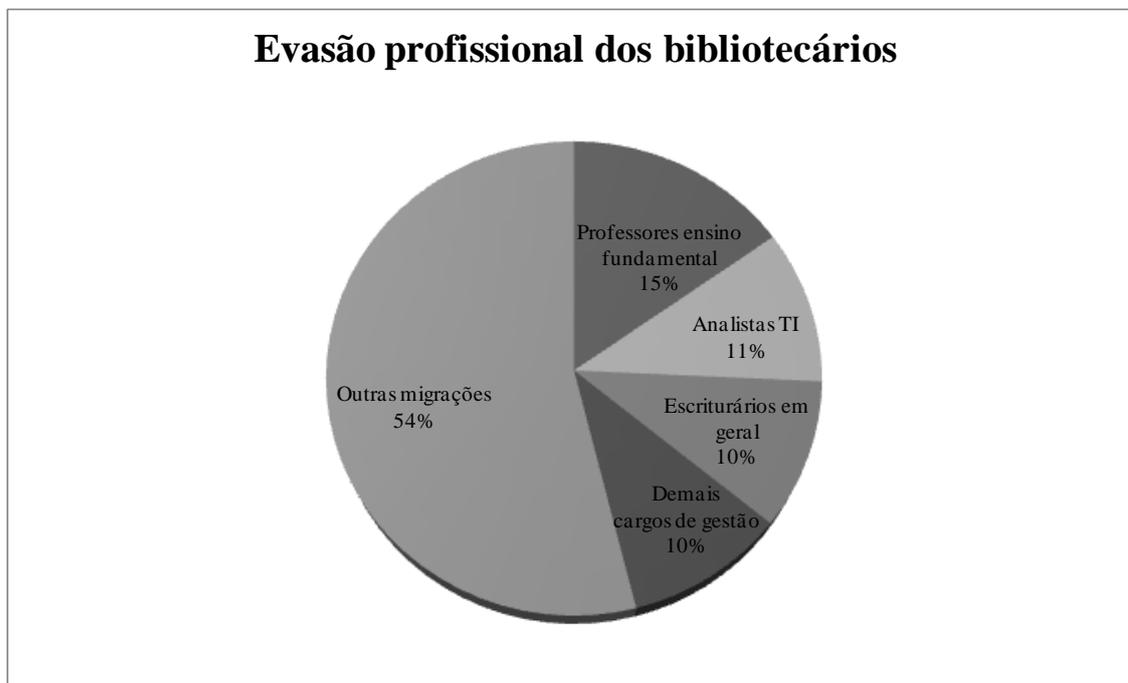
Fonte: RAIS (2009)

As ocupações que registraram maior frequência na análise de evasão dos contadores foram relacionadas a cargos administrativo-financeiros. Os migrantes ascendentes foram de 18,13% e os que permaneceram no mesmo grupo da CBO, de 22,82%. Entretanto aqueles que apresentaram ocupações em cargos que exigem menor qualificação foram 53,92%. As famílias ocupacionais que mais receberam os contadores migrantes foram: 4110 – Agentes, assistentes e auxiliares administrativos (2.738 profissionais e 1,36% do total de profissionais); 4131 – Auxiliares de contabilidade (1.553 e 0,77); 1421 – Gerentes administrativos, financeiros, de riscos e afins (1.409 e 0,70).

Os bibliotecários revelaram três principais ocupações que apresentam uma frequência mais expressiva de migração: professores de nível superior do ensino fundamental (primeira a quarta) (15,26%); analistas de sistemas computacionais (10,48%); e escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares administrativos (10,14%). Contudo, agrupando alguns cargos de gestão, é possível identificar que os bibliotecários migram para cargos de gestão, como ocorrido para 10,22% dos profissionais analisados, estando entre os cargos ocupados os de administradores, supervisores administrativos e dirigentes do serviço público entre outros. Os valores percentuais dizem respeito a 11,93% dos migrantes, que foram considerados como

universo para a construção dos percentuais descritos. Para este último grupo, foi possível constatar que a mobilidade foi funcional, e não socioprofissional.

Gráfico 18 - Evasão profissional dos bibliotecários, para 11,93% dos migrantes



Fonte: RAIS (2010)

Outra forma de análise da mobilidade foi baseada no setor empregador; ou seja, em quais subsetores da economia formal estão empregados os profissionais. Para a mobilidade setorial, foram analisados os dados de 1985 a 2009, com base na RAIS. Por meio da análise da distribuição dos profissionais por subsetor do IBGE, é possível identificar se a ocupação manteve sua participação e, ainda, se ela se expandiu para novos subsetores. Tal análise foi realizada no período de 1985 a 2009. O IBGE divide os subsetores em 25 categorias:

1. Indústria extrativa mineral
2. Indústria de produtos minerais não metálicos
3. Indústria metalúrgica
4. Indústria mecânica
5. Indústria do material elétrico e de comunicações
6. Indústria do material de transporte
7. Indústria da madeira e do mobiliário
8. Indústria do papel, papelão, editorial e gráfica
9. Ind. da borracha, fumo, couros, peles, similares, ind. diversas
10. Ind. química de produtos farmacêuticos, veterinários, perfumaria
11. Indústria têxtil do vestuário e artefatos de tecidos
12. Indústria de calçados
13. Indústria de produtos alimentícios, bebidas e álcool etílico
14. Serviços industriais de utilidade pública
15. Construção civil

16. Comércio varejista
17. Comércio atacadista
18. Instituições de crédito, seguros e capitalização
19. Com. e administração de imóveis, valores mobiliários, serv. técnico
20. Transportes e comunicações
21. Serv. de alojamento, alimentação, reparação, manutenção, redação
22. Serviços médicos, odontológicos e veterinários
23. Ensino
24. Administração pública direta e autárquica
25. Agricultura, silvicultura, criação de animais, extrativismo vegetal

Em relação à distribuição de trabalhadores por subsetor do IBGE, foi possível notar que os bibliotecários apresentam, historicamente, concentração em quatro subsetores: 23) Ensino; 19) Comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnico-profissionais, auxiliares de atividades econômicas e organizações internacionais e representações estrangeiras; 24) Administração pública direta e autárquica; e 21) Serviços de alojamento e alimentação, reparação e manutenção, pessoais, domiciliares, diversões, radiodifusão, televisão, comunitários e sociais.

Muito provavelmente, nos setores 19 e 21, estão localizadas as firmas de contratação de serviços terceirizados, o que explicaria a grande concentração de bibliotecários nestes setores. Percebe-se que os subsetores 21 e 24 apresentaram alto índice de correlação negativa para o número de empregos formais. Considerando a média dos empregos registrados de 1985 a 2009, estes dois setores corresponderam a 48,23% dos postos de trabalho no mercado formal.

A análise por correlação dos subsetores demonstra que houve preservação do espaço profissional, garantido pelo processo de regulamentação estabelecida no Brasil para os bibliotecários. Os dados revelam que, considerando os subsetores de atividades econômicas classificados pelo IBGE, houve redução de postos de trabalho na classe “Administração pública” e crescimento na de “Ensino superior”. É preciso observar nestes casos a exigência do Ministério da Educação quanto à efetividade das bibliotecas nas instituições de ensino superior. Além do mais, podem impactar os resultados as mudanças ocorridas nos sistemas de classificação, tanto o de profissões (CBO) quanto o de atividades econômicas (CNAE). A maioria (25%) dos bibliotecários concentra-se nos estabelecimentos de ensino superior. O ensino fundamental, médio e demais instâncias (11%) têm, portanto, grandes possibilidades de expansão para atender às demandas decorrentes da lei 12.244/2010, já comentada na nota

de rodapé 4. Pode-se afirmar, assim, que o mercado de trabalho bibliotecário encontra-se em expansão, o que é outro indício do “trabalho decente”: a existência de oportunidades.

Apesar da queda relativa dos índices do subsetor 24 – Administração pública, a maioria (19%) dos profissionais ainda está registrada em órgãos públicos, o que demonstra estabilidade favorável, por ser um trabalho socialmente protegido e sem indícios de precariedade, de acordo com Helal (2008) e Nogueira, Baraldi e Rodrigues (2004). O subsetor 19 contempla firmas especializadas em “terceirização”, uma das modalidades de contratação muito utilizada pelo setor público brasileiro. Caso seja esta a realidade, a estabilidade do emprego foi afetada negativamente.

O subsetor 21 – Transportes e comunicações registrou declínio da participação nos últimos anos. Neste setor, observou-se percentual acima de 50% no número de trabalhadores sem formação superior, os quais podem ter sido classificados erroneamente pelo empregador, muito provavelmente, pelo fato de na CBO constar na mesma família ocupacional, denominada “Profissionais da Informação”, a ocupação “analista da informação” junto com os “bibliotecários” e os “documentalistas”.

Analisando os quatro subsetores com mais postos de trabalho para os analistas de TI, tanto da média histórica quanto no ano de 2009 (Tabela 9), em ordem decrescente, em relação a 2009, têm-se: 19) Comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnico-profissionais, auxiliares de atividades econômicas e organizações internacionais e representações estrangeiras; 18) Instituições de crédito, de seguros e de capitalização; 16) Comércio varejista; e 20) Transporte e comunicações. Apurou-se que os analistas de TI estão pulverizados, apesar de serem pouco expressivos em alguns subsetores.

Observou-se uma concentração nos subsetores 18) Instituições de crédito, seguros e capitalização (12%, em média), e 19) Comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviço técnico (37%, em média). O segundo subsetor do IBGE que mais empregou os analistas de TI no Brasil foi o 18 – Instituições de crédito, de seguro e de capitalização, que apresentou participação expressiva até 1996 (17%) e, posteriormente, registrou declínio, chegando a 8% em 2008 e 2009.

A respeito do subsetor 19, observa-se que a característica das empresas inclusas é de práticas de prestação de serviços, caracterizadas frequentemente como empresas que praticam a “terceirização”, uma característica das três profissões. Para os analistas de TI ocorreu aumento considerável de profissionais no subsetor 19, principalmente após o ano de 2000, sendo responsável, em 2009, por 50% dos postos de trabalho do setor formal, conforme dados

da RAIS. Em 2003, houve declínio de dezoito subsetores e expressivo aumento do número de trabalhadores no subsetor 24 – Administração pública direta e autárquica, provavelmente pela oferta de concursos públicos realizados a partir de 2002.

Os contadores apresentam grande pulverização em subsetores. Observa-se que esta família ocupacional não apresentou acentuado processo de expansão, porque já demonstrava pulverização em vários subsetores. Entretanto, destaca-se uma concentração nos subsetores: 19) Comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviço técnico (18% em média); e 24) Administração pública direta e autárquica (17% em média). Para estes profissionais, houve preservação do espaço, garantido pelo processo de regulamentação estabelecida no Brasil. Contudo, ocorreu decréscimo em vários subsetores no período de 1990 a 2000. A partir de 2001, iniciou-se o crescimento por subsetores. O crescimento de 1986 a 2009 foi positivo em todos os subsetores ao final do período analisado. Pode-se inferir que a redução no período de 1990 a 2000 foi reflexo de uma crise na ocupação, refletida pelo processo de automação, vivido intensamente nas empresas brasileiras durante este período, mas também foi o período em que ocorre o apogeu do neoliberalismo, com retração de contrato no setor público. A ocupação apresentou uma recuperação favorável, que pode ser sinalizada pela agilidade de reação, devido à coesão do grupo e das instituições representativas da ocupação regulamentada como profissão.

Os dados revelam que, considerando os subsetores de atividades econômicas classificados pelo IBGE, houve aumento do número de contadores nos subsetores que mais empregam: 19) Comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnico-profissionais, auxiliares de atividades econômicas e organizações internacionais e representações estrangeiras; 24) Administração pública direta e autarquia; 18) Instituições de crédito, seguros e capitalização; e 16) Comércio varejista. O aumento do número de empregos na administração pública é positivo por demonstrar estabilidade favorável, uma vez que tal vínculo caracteriza-se por ser um trabalho socialmente protegido e sem indícios de precariedade, de acordo com Helal (2008) e Nogueira, Baraldi e Rodrigues (2004).

Considerando a análise de correlação entre os dados e os anos analisados, é possível inferir a correlação (r) de que os subsetores com resultados positivos cresceram na medida do tempo e que os subsetores com o coeficiente de determinação (r^2) superior a 0,6 acusaram a relação entre a variação explicada pelo modelo e a variação total, segundo Bruni (2011). Entretanto, para a análise dos dados, considerou-se a recomendação de Dancey e Reidy (2006, p. 186), cuja intensidade definida como forte é superior a 0,7.

Tabela 8 - Expansão e retração profissional nos subsetores do IBGE

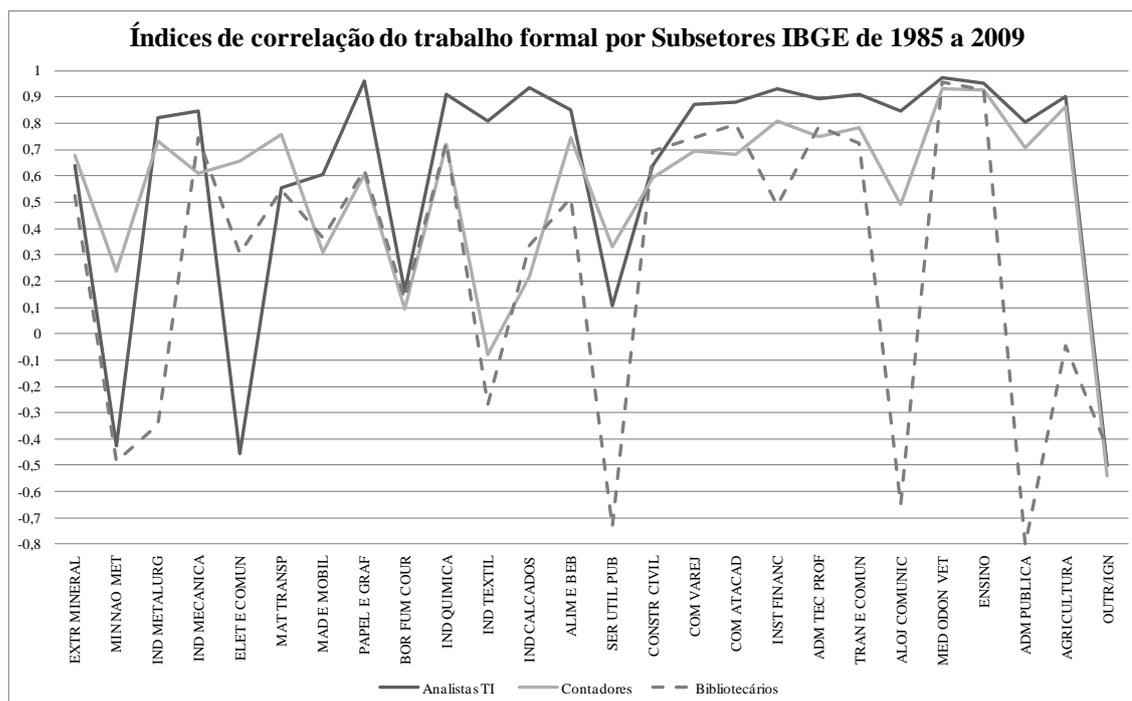
		Analistas TI		Contadores		Bibliotecários	
		r	r ²	r	r ²	r	r ²
1	EXTR MINERAL	0,6403	0,4100	0,6788	0,4608	0,5254	0,2761
2	MIN NAO MET	-0,4259	0,1814	0,2366	0,0560	-0,4834	0,2337
3	IND METALURG	0,8198	0,6721	0,7318	0,5355	-0,3464	0,1200
4	IND MECANICA	0,8451	0,7142	0,6119	0,3744	0,7446	0,5544
5	ELET E COMUN	-0,4577	0,2095	0,6579	0,4328	0,3044	0,0926
6	MAT TRANSP	0,5538	0,3066	0,7588	0,5758	0,5480	0,3003
7	MAD E MOBIL	0,6044	0,3653	0,3080	0,0948	0,3644	0,1328
8	PAPEL E GRAF	0,9609	0,9233	0,6037	0,3644	0,6225	0,3876
9	BOR FUM COUR	0,1637	0,0268	0,0927	0,0086	0,1334	0,0178
10	IND QUIMICA	0,9122	0,8322	0,7206	0,5192	0,7295	0,5322
11	IND TEXTIL	0,8106	0,6570	-0,0775	0,0060	-0,2689	0,0723
12	IND CALCADOS	0,9375	0,8789	0,2160	0,0467	0,3353	0,1125
13	ALIM E BEB	0,8511	0,7244	0,7449	0,5549	0,5178	0,2681
14	SER UTIL PUB	0,1072	0,0115	0,3295	0,1086	-0,7363	0,5422
15	CONSTR CIVIL	0,6412	0,4112	0,5917	0,3502	0,6961	0,4846
16	COM VAREJ	0,8730	0,7622	0,6943	0,4821	0,7451	0,5552
17	COM ATACAD	0,8826	0,7789	0,6832	0,4668	0,7967	0,6347
18	INST FINANC	0,9307	0,8661	0,8074	0,6520	0,4866	0,2368
19	ADM TEC PROF	0,8946	0,8004	0,7503	0,5629	0,7881	0,6211
20	TRAN E COMUN	0,9119	0,8316	0,7848	0,6159	0,7247	0,5252
21	ALOJ COMUNIC	0,8473	0,7180	0,4928	0,2429	-0,6517	0,4248
22	MED ODON VET	0,9724	0,9455	0,9330	0,8704	0,9555	0,9129
23	ENSINO	0,9528	0,9079	0,9273	0,8599	0,9251	0,8558
24	ADM PUBLICA	0,8062	0,6499	0,7089	0,5025	-0,8036	0,6459
25	AGRICULTURA	0,9021	0,8139	0,8627	0,7443	-0,0452	0,0020

Fonte: RAIS (2010)

A partir dos dados da análise de correlação, observa-se que os subsetores que apresentaram um crescente número de vínculos empregatícios no setor formal ao longo dos anos, para as três profissões, foram:

- 10) Indústria química, de produtos farmacêuticos e veterinários, de perfumaria, sabões, velas e de produtos de matérias plásticas;
- 19) Comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnico-profissionais, auxiliares de atividades econômicas e organizações internacionais e representações estrangeiras;
- 20) Transporte e comunicações;
- 22) Serviços médicos, odontológicos e veterinários;
- 23) Ensino.

Gráfico 19 - Índices de correlação do trabalho formal, por subsetor IBGE de 1985 a 2009



Fonte: RAIS (2010)

O subsetor 24 – Administração pública direta e autarquia registra um alto índice de correlação para as três profissões. Entretanto, para os bibliotecários tal índice é negativo, o que significa uma redução dos postos de trabalho com o passar dos anos. Para os analistas de TI e contadores, ocorreu aumento. Os subsetores 22 – Serviços médicos, odontológicos e veterinários e 23 – Ensino registraram uma intensidade forte para o r e apresentaram alto índice de coeficiente de determinação, ou seja, um alto poder de explicação da reta de regressão para as três profissões.

Tabela 9 - Expansão e retração profissional nos subsetores do IBGE

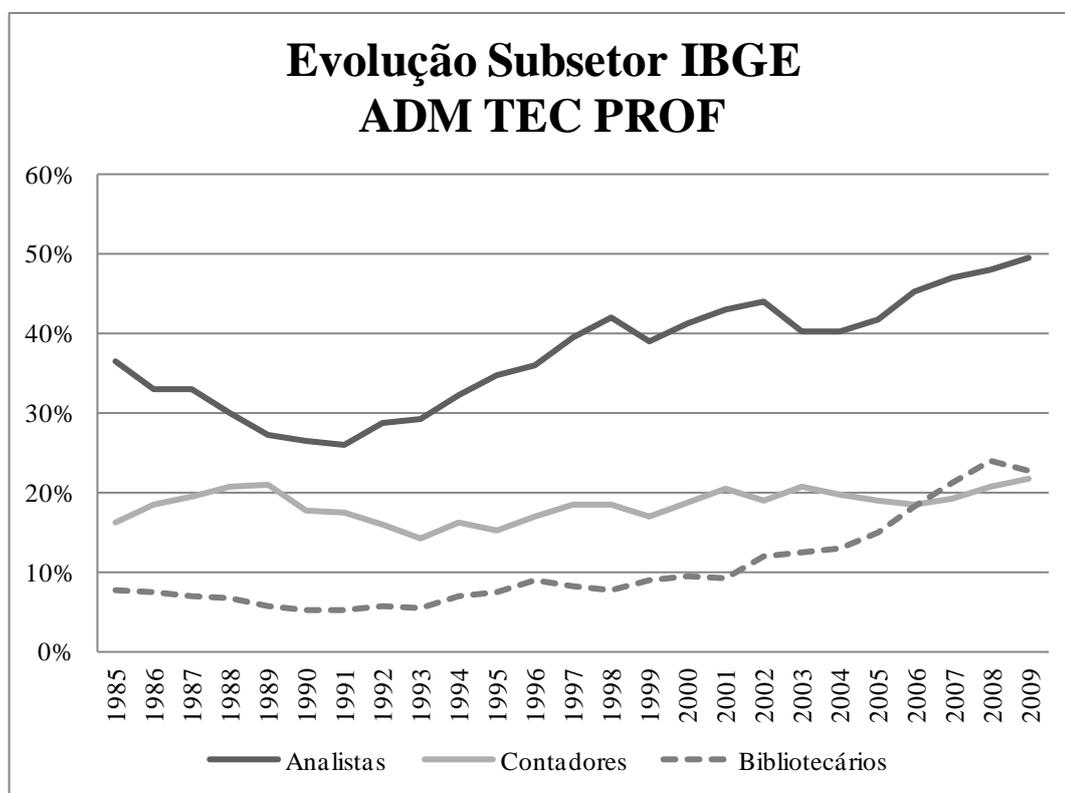
Natureza jurídica	Analistas de TI				Contadores				Bibliotecários			
	2009	% 2009	Média	% Média	2009	% 2009	Média	% Média	2009	% 2009	Média	% Média
1 EXTR MINERAL	1.916	0,98%	465	0,58%	1.807	1,70%	508	0,88%	98	0,55%	28	0,23%
2 MIN NAO MET	408	0,21%	381	0,48%	863	0,81%	558	0,96%	18	0,10%	16	0,13%
3 IND METALURG	2.041	1,05%	1.256	1,57%	2.523	2,38%	1.443	2,50%	83	0,46%	55	0,46%
4 IND MECANICA	2.302	1,18%	1.373	1,71%	2.489	2,34%	1.063	1,84%	335	1,87%	78	0,66%
5 ELET E COMUN	1.997	1,02%	1.432	1,79%	1.369	1,29%	711	1,23%	97	0,54%	55	0,46%
6 MAT TRANSP	2.041	1,05%	1.269	1,59%	2.517	2,37%	913	1,58%	67	0,37%	35	0,29%
7 MADE MOBIL	286	0,15%	188	0,23%	689	0,65%	508	0,88%	10	0,06%	7	0,06%
8 PAPEL E GRAF	2.375	1,22%	1.199	1,50%	1.424	1,34%	748	1,29%	147	0,82%	107	0,89%
9 BOR FUM COUR	1.236	0,63%	740	0,92%	1.078	1,02%	686	1,19%	61	0,34%	37	0,31%
10 IND QUIMICA	2.954	1,51%	1.826	2,28%	4.413	4,16%	2.020	3,49%	382	2,13%	163	1,37%
11 IND TEXTIL	981	0,50%	651	0,81%	1.332	1,25%	931	1,61%	17	0,09%	24	0,20%
12 IND CALCADOS	169	0,09%	88	0,11%	251	0,24%	133	0,23%	2	0,01%	1	0,01%
13 ALIM E BEB	2.969	1,52%	1.436	1,79%	4.764	4,49%	2.095	3,62%	109	0,61%	46	0,38%
14 SER UTIL PUB	2.135	1,09%	1.973	2,46%	2.167	2,04%	1.978	3,42%	110	0,61%	157	1,32%
15 CONSTR CIVIL	1.984	1,02%	817	1,02%	3.098	2,92%	1.696	2,93%	279	1,55%	91	0,76%
16 COM VAREJ	13.757	7,05%	4.799	5,99%	7.485	7,05%	4.199	7,26%	796	4,43%	170	1,42%
17 COM ATACAD	6.913	3,54%	2.419	3,02%	5.299	4,99%	2.311	4,00%	293	1,63%	76	0,64%
18 INST FINANC	15.001	7,69%	9.427	11,77%	8.047	7,58%	4.870	8,42%	492	2,74%	179	1,50%
19 ADM TEC PROF	96.775	49,59%	32.461	40,54%	23.187	21,85%	10.833	18,73%	4.063	22,63%	1.363	11,43%
20 TRAN E COMUN	11.190	5,73%	4.836	6,04%	4.596	4,33%	2.774	4,80%	433	2,41%	255	2,14%
21 ALOJ COMUNIC	7.894	4,05%	2.903	3,63%	5.044	4,75%	3.267	5,65%	1.539	8,57%	1.710	14,35%
22 MED ODON VET	2.539	1,30%	953	1,19%	2.280	2,15%	1.113	1,92%	296	1,65%	135	1,13%
23 ENSINO	5.949	3,05%	1.942	2,43%	2.616	2,46%	900	1,56%	5.368	29,90%	2.568	21,55%
24 ADM PUBLICA	8.849	4,53%	4.168	5,21%	15.291	14,41%	9.648	16,68%	2.839	15,81%	4.038	33,88%
25 AGRICULTURA	483	0,25%	195	0,24%	1.513	1,43%	831	1,44%	18	0,10%	55	0,46%
TOTAL	195.144		80.066		106.142		57.848		17.952		11.918	

Fonte: RAIS (2010)

Observa-se como subsectores de congruência entre os analistas de TI e os contadores, o 16 – comércio varejista e o 18 – as instituições de crédito, seguros e capitalização, apresentando alto índice de correlação positiva e relevância na representatividade dos empregos formais para as duas profissões. Ainda, com índice de correlação positiva e alta representatividade dos empregos formais, tem-se para o analista de TI o subsector 20 - Transporte e comunicação e para o contador, o subsector 24 – administração pública direta e autárquica.

A análise dos postos de trabalho por subsector do IBGE, a partir da análise de correlação e de frequência, revela que o subsector 19 – ADM TEC PROF tem índice de correlação positivo em todas as profissões e alta representatividade para o número de empregos formais. Tal subsector compreende comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnico-profissionais, auxiliares de atividades econômicas e organizações internacionais e representações estrangeiras (ADM TEC PROF).

Gráfico 20 - Participação percentual do subsetor do IBGE – Comércio e administração de imóveis, valores mobiliários, serviços técnico-profissionais, auxiliares de atividades econômicas e organizações internacionais e representações estrangeiras – de 1985 a 2009



Fonte: RAIS (2010)

O crescimento da atuação profissional no subsetor é ponderado por Guimarães (2009, p. 46).

[...] vem crescendo (de modo ainda mais célere e concentrado em nossos grandes mercados de trabalho) um tipo de relação de emprego que, se existia anteriormente, era muitíssimo mais circunscrita. Trata-se do trabalho obtido através de intermediários no mercado de trabalho, a saber, através das empresas de locação, agenciamento e seleção de mão de obra. Do ponto de vista formal, ele altera a relação contratual e nela introduz um terceiro, que se interpõe entre os clássicos agentes do mercado, o ofertante e o demandante de trabalho. [...] trata-se de um segmento complexo que, na forma como foi institucionalizado, estabelece novas maneiras de acesso, inclusão e mobilidade no mercado formal de trabalho no Brasil, maneiras essas que espelham as mudanças institucionais em curso nas empresas e no próprio mercado.

Tal estudo revela mudança na relação salarial, que afeta a atuação profissional. Dessa forma, observando os dados das três profissões quanto à participação percentual do subsetor no censo do mercado de trabalho formal, – ou seja, na RAIS – foi possível constatar um crescimento do número de bibliotecários e de analistas de TI. Em especial para os bibliotecários, observa-se que este é um fato relativamente novo na profissão, sendo

acentuado a partir de 2002, ano em que foi alterada a Classificação Brasileira de Ocupações e criada a família ocupacional “Profissionais da Informação” (Gráfico 20).

Recomenda-se para estudos futuros a análise das variações registradas nos setores para que sejam verificadas as bruscas alterações apresentadas nos registros, verificando pela CNAE 2.0 as modalidades de empresas que mais impactaram as oscilações. Para que tal análise seja mais completa, recomenda-se que em futuros trabalhos sejam realizados estudos comparativos entre o crescimento do subsetor e o crescimento da atuação profissional. Dessa forma, será possível analisar se o subsetor apresentou pequenas taxas de crescimento do número de empregos, mas aumentou a atuação do profissional qualificado ou se o subsetor pode ter crescido menos do que a quantidade de profissionais absorvidos.

7.3 Informalidade e precarização do emprego

Para verificar a informalidade em cada profissão, foram utilizados os dados das PNADs 2002, 2004, 2006 e 2008 referentes às ocupações de analistas de tecnologia da informação (2124), contadores (2522) e profissionais da informação (2612). O método de coleta de dados da PNAD não exige comprovação dos dados fornecidos pelos empregados, sendo este um dos parâmetros de validade a ser observado ao considerar dados sobre o mercado de trabalho via PNAD. Para a pesquisa, foram retirados da amostra os aposentados e os respondentes que tinham formação inferior ao ensino superior, pois as ocupações analisadas exigem formação superior, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações.

O critério para a definição do setor informal foi o mesmo adotado pelo IPEA. Dessa forma, consideraram-se como vinculados ao setor informal: outros empregados sem carteira, empregos sem declaração de carteira, conta própria, empregador e trabalhador na produção para próprio consumo. Para o setor formal, foram contemplados: empregado com carteira, militar e funcionário público estatutário.

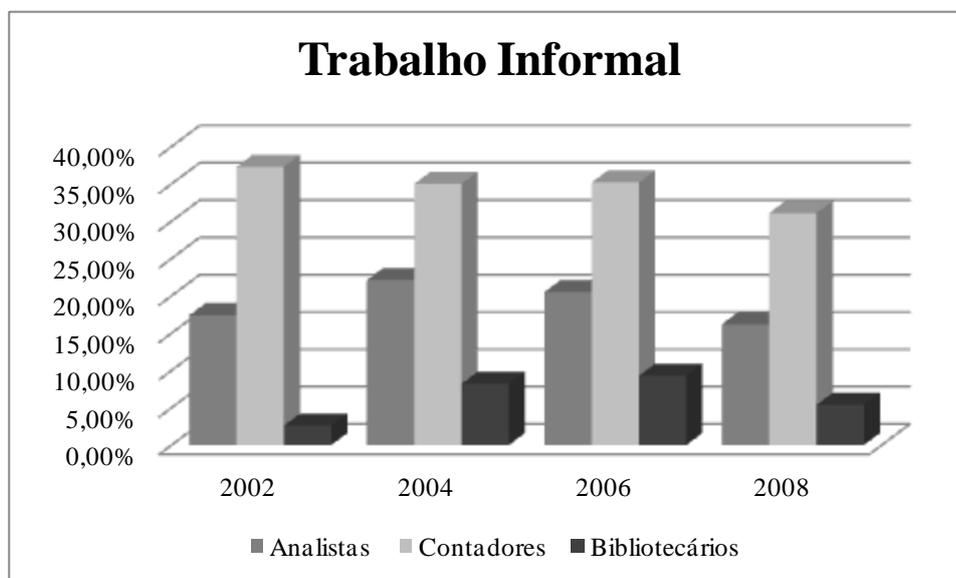
As argumentações teóricas permitem concluir que a ocupação com alto percentual de profissionais atuantes no setor informal apresenta precariedade, o que enfraquece a profissão, por existir maior número de profissionais que não possuem proteção legal para o exercício profissional. É o que Cacciamali (2000) *apud* Araújo (2009, p. 142) expressa ao identificar o processo de informalidade com as diferentes formas de autoemprego, como o trabalho por conta própria ou o trabalho em microempresas. A percepção é de que as “pessoas se deslocam

para o autoemprego geralmente em função de dificuldades de ingresso no mercado de trabalho, como é o caso de jovens e mulheres com baixa qualificação e escolaridade, ou idade mais avançada, buscando ingressar pela primeira vez no mercado de trabalho, ou tentando a reinserção, depois de um período de afastamento ou desemprego”.

Os dados revelam que os bibliotecários apresentaram alto nível de formalidade, o que é favorável para a profissão e oferece maior nível de proteção as relações empregatícias, permitindo uma ação de regulação mais eficaz. Já os contadores apresentaram o maior percentual de informalidade. Entretanto, ao analisar os microdados, foi possível notar que tal concentração ocorre por apresentar elevado percentual de empregadores e trabalhadores por conta própria. Estes trabalhadores são os contadores que operam em escritórios próprios. Tal cenário revela o enfraquecimento do emprego. O contador, neste cenário, apresenta dificuldades de obter reajustes salariais e os direitos atribuídos na CLT, tais como férias, décimo terceiro, repouso semanal remunerado e jornada de trabalho definida.

Os analistas de tecnologia da informação apresentaram representativo número de profissionais que atuam no setor informal. Para estes, a predominância está em outros empregos sem carteira e conta própria. Este cenário repercute no enfraquecimento da ocupação. Nesta ocupação, ocorre uma constante migração de trabalho formal para trabalho informal, pois os trabalhadores, à medida que o salário aumenta, são convidados a abrirem uma empresa para que sejam minimizados os encargos trabalhistas, e o profissional receba no curto prazo um valor superior ao exercido. Outro ponto que apresenta vulnerabilidade refere-se às contratações por projetos, pois o trabalhador é convidado a atuar na empresa para o exercício de projetos, o que define um tempo estimado. Mas os projetos são constantemente ampliados e renovados. Assim, o trabalhador permanece sem vínculo trabalhista no setor formal, mesmo sendo considerado como funcionário pelo empregador da empresa que presta serviço. Além disso, apresentam-se todas as carências já reveladas na análise feita para os contadores quanto ao prejuízo demonstrado na relação salarial.

Gráfico 21 - Trabalho informal de Analistas TI, Contadores e Bibliotecários



Fonte: PNAD (2002, 2004, 2006, 2008)

A partir dos dados PNAD, observou-se que, ao analisar os trabalhadores segundo a faixa etária, percebe-se que o número de profissionais com menos de 2 anos de emprego pode ser impactado pelo aumento do número de jovens no mercado de trabalho exercendo o primeiro emprego. No setor formal, os bibliotecários apresentaram maior número de pessoas acima de 40 anos, mas nos anos de 2006 e 2008 tal cenário foi modificado, aumentando a participação dos jovens. Neste período, o setor informal recrutou apenas jovem. Os contadores apresentam mais trabalhadores entre 50 e 64 anos no setor informal do que no setor formal. E os jovens apresentam maior concentração no setor formal (PNAD, 2002, 2004, 2006 e 2008).

Segundo dados da PNAD, as mulheres que atuam como analistas de TI preferem o setor formal. No geral, existe a predominância masculina na ocupação de analistas de TI. Em relação aos contadores, o mercado formal tem apresentado divisão entre gêneros, sendo 60,6% homens e 39,4% mulheres, em média. Já no setor informal, os homens representam 73%, o que corrobora com o fato de o setor informal ter pessoas com muito tempo de serviço, mais idade e serem empregadores. Para os bibliotecários, as mulheres são predominantemente a maioria e apresentam maior taxa no setor formal (PNAD, 2002, 2004, 2006 e 2008).

Tabela 10 - Gênero no setor informal e formal das profissões

		Setor informal				Setor formal			
		2002	2004	2006	2008	2002	2004	2006	2008
Analistas de TI	Masculino	72%	83%	91%	92%	73%	66%	77%	81%
	Feminino	28%	17%	9%	8%	27%	34%	23%	19%
Contadores	Masculino	73%	76%	70%	74%	64%	67%	59%	53%
	Feminino	27%	24%	30%	26%	36%	33%	41%	47%
Bibliotecários	Masculino	0%	0%	63%	0%	5%	12%	14%	14%
	Feminino	100%	100%	37%	100%	95%	88%	86%	86%

Fonte: PNAD (2002, 2004, 2006, 2008)

Ao longo dos anos, tem sido decrescente o percentual de profissionais de TI com salário superior a 15 salários mínimos no setor informal. Em 2002, 63% apresentavam tal rendimento, mas nos anos seguintes observa-se acentuada redução, sendo 59,4% em 2004, 34,3% em 2006 e 23,2% em 2008. Observa-se, ainda, que aumentou o percentual de profissionais informais nas faixas salariais mais baixas, como a de 5 a 7 salários mínimos, que era 2,1% em 2002 e chegou a 14,3% em 2006. Este cenário demonstra redução do ganho e, até mesmo, mudança do perfil dos profissionais que atuam no setor informal. Ao longo dos anos, os profissionais atuam no setor informal com uma remuneração bem inferior à oferecida em 2002, sendo este um sinal que agrava a precariedade do setor informal. Entretanto, a redução do percentual de trabalhadores com salários maiores foi reduzida também no setor formal, demonstrando crescimento do percentual em faixas salariais menores, tais como 5 a 7 salários mínimos e 7 a 10 salários mínimos (PNAD, 2002, 2004, 2006 e 2008).

A remuneração no setor informal, em percentuais, para os contadores apresentou menor desvio, tendo uma média de 18,8% dos profissionais que atuam no setor informal com salários superiores a 15 salários mínimos. Quanto ao setor formal, houve crescimento em 1,84 do percentual de profissionais com salários entre 2 a 5 salários mínimos, que representa uma queda na remuneração do trabalhador. Constatou-se que houve redução da participação das remunerações de 10 a 15 salários mínimos e de 15 a 20 salários mínimos. Dessa forma, observa-se que no setor formal houve uma redução dos profissionais com maiores salários. Tal impacto também foi percebido no setor informal.

Os bibliotecários não apresentaram trabalhadores no setor informal com salário superior a 15 salários mínimos e houve uma queda do percentual de trabalhadores nas faixas salariais maiores. Ou seja, o setor informal passou a remunerar menos o profissional da informação. Já o setor formal foi caracterizado por uma remuneração representativa de 2 a 5 salários mínimos (40% em média), 5 a 7 salários mínimos (13% em média) e 7 a 10 salários mínimos (12% em média).

Os dados da PNAD apresentaram que, quanto ao tempo de emprego, os analistas de TI que atuam no setor informal estão há menos tempo no emprego do que os formais, apesar de ser relevante o percentual de trabalhadores com menos de dois anos de serviço (44,4% para o informal, 36,5% para o formal). Para os profissionais da informação, 61,6% daqueles que atuam no setor informal tem menos de 2 anos de tempo de emprego, o que é contrário ao percebido no setor formal, pois 42,3% dos profissionais atuam há mais de 10 anos. Já os contadores apresentam alto percentual de profissionais de atuam há mais de 10 anos tanto no setor formal (35%) quanto no setor informal (43,5%).

Estas considerações revelam que a informalidade para o contador está ligada ao exercício profissional devido à atuação em pequenos escritórios de contabilidade, nos quais o profissional é o próprio empregador. Os dados também esclarecem e confirmam que o bibliotecário apresenta atuação no setor formal e tem expressiva estabilidade em relação às demais ocupações analisadas. Quanto ao analista de TI, percebe-se que existe alta rotatividade, que afeta o tempo de permanência no emprego. Entretanto, a ocupação tem 23,1% dos profissionais há mais de 10 anos no emprego formal. Tal número sofre impacto do grande número de profissionais atuantes no setor público, que oferta maior estabilidade (PNAD, 2002, 2004, 2006 e 2008).

A análise do setor informal permitiu identificar que os analistas de TI apresentam um representativo universo de profissionais que atuam sem a garantia do salário direto e indireto previsto pela legislação trabalhista brasileira. Os sintomas de precariedade observados na profissão de analistas de TI são: insegurança no trabalho, devido ao acentuado e crescente número de profissionais admitidos e desligados; e insegurança de renda, devido à expressiva queda salarial, que representa redução do reconhecimento social e perda do poder de consumo, ocasionando insegurança na renda. Observou-se, ainda, insegurança de emprego, pois muitos analistas atuam no setor privado e em vários setores, o que gera pulverização e maior dificuldade para a atuação sindical.

Para os contadores, observou-se que a informalidade é presente na profissão, principalmente pela existência dos escritórios de contabilidade, que registram elevado percentual de empregador e trabalhador por conta própria. A precariedade observada refere-se ao crescimento da rotatividade de pessoal e ao elevado percentual de profissionais atuantes em empresas de pequeno e médio porte. Assim, é possível constatar insegurança no mercado de trabalho e de emprego.

Os bibliotecários apresentaram pouca informalidade e precariedade, apesar do crescimento da rotatividade. Entretanto, os profissionais, em sua maioria, atuam no setor público em empresas com mais de 500 funcionários, e foi percebido crescimento da renda salarial.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A trajetória do neoliberalismo resultou na grave crise mundial de 2008. A ausência dos Estados nacionais foi percebida nos diversos setores da economia, e sua intervenção se mostra necessária. O apogeu dos anos neoliberais se encerra. Após a descrença quanto às dez regras básicas do Consenso de Washington, tendo entre elas a desregulamentação. As profissões que sobreviveram com maior êxito a este período foram aquelas que buscaram a profissionalização via regulamentação. Não por coincidência, são as mesmas que oferecem melhores condições para formar novos profissionais.

As incitações à desregulamentação do mercado de trabalho afetaram as três profissões investigadas. Aquelas que sinalizam uma estrutura regulamentada há mais tempo reagiram de forma mais ágil e benéfica para a manutenção de sua jurisdição. Contudo, há que se considerar os impactos no cenário da formação profissional, na forma de estabelecer o controle e na disseminação da ideologia profissional. Diante de tais mudanças, foi necessário estabelecer novas ações de regulação para lidar com as incitações introduzidas. E, hoje, é experimentado um renascimento do profissionalismo no Brasil, para os contadores e os bibliotecários, devido às ações dirigidas pelos Conselhos profissionais, e ainda, indicações favoráveis à profissionalização no grupo de analistas de TI.

A tese aqui defendida é a de que o efeito das incitações à desregulamentação na atuação e formação profissional foi menos evidente em profissões regulamentadas há mais tempo, permitindo uma atuação profissional e salarial mais favorável e uma formação profissional mais cooperativa entre os atores sociais. Os estudos revelaram que a regulamentação é favorável à atuação e à formação profissional, por propiciar a interação de forma institucionalizada entre os atores sociais. Constatou-se que todas as profissões foram afetadas pelas incitações à desregulamentação, mas aquelas regulamentadas há mais tempo mostraram uma reação mais positiva neste processo. Assim, os bibliotecários e os contadores possuem uma situação mais favorável em relação aos analistas de TI, em relação ao exercício profissional.

Quanto às mudanças ocorridas na atuação profissional e salarial, constatou-se que as profissões regulamentadas há mais tempo têm uma condição mais favorável à retenção do desemprego estrutural, à manutenção da mão de obra qualificada e à possibilidade de mobilidade e estabilidade. Tal análise levou em consideração o crescimento do número de profissionais, que foi expressivo para os analistas de TI em relação aos profissionais da

informação e contadores. Percebeu-se que tal crescimento propiciou a redução salarial e afetou a estabilidade no emprego, uma vez que os profissionais buscam migrar de função para melhorar sua renda.

Ao analisar as dificuldades enfrentadas quanto à relação educativa cooperativa na formação profissional, constatou-se que os contadores demonstram uma sinergia maior com as escolas formadoras, apesar de demonstrarem grande preocupação com a expansão expressiva do ensino superior, ou seja, com a formação profissional na área, e com a intenção das instituições de ensino de comercializar o diploma se desvinculado dos ideais ético-profissionais. Os bibliotecários ressaltaram o conflito de identidade na definição da estrutura curricular do curso: uma corrente anseia por alterar o perfil do curso rumo à expansão de mercado; e a corrente tradicional tem atuado para fortalecer o espaço das bibliotecas, tendo em vista a lei que demanda a atuação dos bibliotecários em bibliotecas, a fiscalização do Conselho de Biblioteconomia e a recente atuação do Conselho na elaboração de um curso à distância para formação profissional. Para os analistas de TI, profissão com a mais recente regulamentação, identificou-se que as ações de cooperação são pouco praticadas, inclusive pela ausência de atores sociais legitimados que representem a classe profissional, sendo, portanto, estabelecidas ações individuais de professores que, simultaneamente, empregadores. Destaca-se, entretanto, a atuação da Sociedade Brasileira de Computação, que é formada, predominantemente, por acadêmicos, no estabelecimento de um currículo de referência que tem como base a experiência internacional, e não a realidade do País. Os resultados confirmam que as profissões regulamentadas há mais tempo têm maior sinergia/articulação, por melhor resolverem os conflitos internamente, causando menores constrangimentos à sociedade.

Ao analisar o processo de profissionalização, que consiste na ação de dar à atividade o caráter de uma profissão, levantou-se a trajetória das três profissões e procedeu-se à análise de como elas se organizaram para ser reconhecidas pelo Estado e pela sociedade. Os bibliotecários detêm uma sólida estrutura, formatada em lei, conselho profissional e associações. Eles possuem mecanismos de proteção no mercado de trabalho e demonstram estabilidade empregatícia por meio de vínculos contratuais formais, principalmente no serviço público. A atuação na área contábil no Brasil surgiu vivenciada por práticos, os denominados “guarda-livros”, via Decreto Imperial 4475/1870. Na metade do Século XX foi definida a profissão de contador. A regulamentação fixou o espaço jurisdicional e, constituiu mecanismos de proteção no mercado de trabalho por meio do Conselho Federal de

Contabilidade e de um programa formal de treinamento. Quanto aos analistas de TI, a profissão foi regulamentada recentemente. Não existem Conselhos, e seus Sindicatos e Associações estão pulverizados.

Quanto à tendência dos bibliotecários de vivenciarem a comunidade, os dados qualitativos revelaram que existe uma comunidade profissional atuante, que zela pelo seu espaço profissional. Quanto aos contadores, a vivência da comunidade é perceptível por meio de fóruns de discussão, congressos e confraternizações dos Conselhos Regionais e dos Sindicatos, com grande adesão dos contadores. Os analistas de TI têm uma participação voluntária e acentuada em comunidades virtuais de certificações e produtos, mas nestes espaços não é levado em consideração o curso superior realizado pelo profissional, o que permite um relacionamento sem prerrogativas jurisdicionais.

Ao analisar as relações com outras profissões, constatou-se que o bibliotecário e o contador oferecem uma delimitação mais clara da profissão, com menores inserções de outros profissionais na jurisdição em relação ao analista de TI. O espaço de trabalho do analista de TI não é delimitado. Dessa forma, existem conflitos jurisdicionais, ou “quase jurídicos”, com administradores e engenheiros. O analista de TI opera, principalmente, uma tecnologia computadorizada, enquanto o bibliotecário e o contador, uma tecnologia sistematizada. Assim, o analista de TI atua na adaptação da tecnologia sistematizada para ser usada com o acesso de computadores. Considera-se ainda que o bibliotecário atua principalmente em bibliotecas, ao passo que o analista de TI e o contador atuam em organizações empresariais. Os bibliotecários e os contadores têm a origem do processo de trabalho na rotina técnica, quando surgiram como ocupação, mas posteriormente buscaram estabelecer formação superior para legitimar o campo profissional, uma vez que são especialistas com fundamentação teórica.

Quanto ao campo profissional, os contadores expressam uma clara distinção entre profissionais com formação técnica e profissionais com formação superior. Os bibliotecários também possuem cursos técnicos no Brasil, mas não em Minas Gerais. A postura atual do CFC é a de incentivar os profissionais a cursarem a formação superior. O CFC, a partir de 2002, não autoriza o exercício da profissão pelo técnico em contabilidade, desestimulando novas inscrições no curso técnico e incentivando o curso superior. Além disso, estabeleceu funções que somente o graduado em Ciências Contábeis pode exercer. Dessa forma, vários profissionais que atuavam no mercado há muitos anos como contabilistas perceberam a necessidade de realizar o curso superior.

Nas profissões analisadas, percebe-se a precarização do trabalho. No caso do bibliotecário, o trabalho com computadores permitiu a inserção de outros profissionais nas áreas cativas dos bibliotecários, como, no registro de obras em bibliotecas e no atendimento ao usuário. Os contadores demonstram acentuada redução de postos de trabalho específicos na empresa e acúmulo de funções. Dessa forma, executam mais atividades que um contador de anos atrás e com maior número de atribuições. Já o analista de sistemas nasceu em situação de precarização do trabalho, devido à fragmentação das atividades informáticas em tarefas simples e à tendência de serem instaladas fábricas de software, que demandam atividades rotineiras e simples.

Aliada à facilidade gerada pelos sistemas de informação na produção, registro, aquisição e organização dos dados, houve a expansão do ensino superior. Na Biblioteconomia, tal expansão não afetou acentuadamente os empregos, mas na Contabilidade ocorreu acentuado aumento de egressos do curso de Ciências Contábeis. Com o crescimento do número de profissionais no mercado de trabalho, devido à redução dos postos de trabalho e à expansão do ensino superior, ambas as profissões buscaram novos espaços profissionais.

O contador passou a atuar de forma mais acentuada em finanças e controladoria e o bibliotecário idealizou o acesso a empresas por meio da atuação profissional como analista de informação (CBO, 2002). Também foi característica dessa expansão a busca por uma remuneração mais expressiva. Embora a expansão profissional ainda esteja em andamento, pode-se avaliar que o lugar cativo das profissões (biblioteca e contabilidade financeira) é aquele que emprega a maioria dos profissionais. Os novos espaços são disputados com profissionais de formações variadas, o que exige uma postura mais competitiva do profissional.

Quanto às escolas, percebe-se que a atuação dos empregadores na geração de demanda é ativa para os analistas de TI, delineando toda a história de construção da profissão. Mas as escolas não suprem a formação pretendida pelo mercado, pois os analistas carecem de certificações e de constante atualização. Além disso, confirma-se que o curso de Sistemas de Informação oferece várias ocupações, a partir de uma só formação, enquanto os cursos de Biblioteconomia e o de Ciências Contábeis têm uma formação para uma profissão, com apenas três cargos, conforme a CBO (2002): Biblioteconomia – bibliotecário, documentalista, e analista de informação; Ciências Contábeis – auditor, contador, e perito contábil.

Os contadores demonstram uma constante sinergia com o mercado de trabalho devido à característica dos professores que também são profissionais atuantes. Mas existem

dificuldades de adequação quanto às mudanças na área fiscal, que são constantes. As escolas recebem críticas quanto à tendência de oferecer um caráter mais teórico nas disciplinas. Já os bibliotecários registram poucos estudos sobre o empregador e pouca demonstração de interação com ele. Para a análise de tal situação, deve-se levar em consideração que o maior empregador da área é o Estado.

Na origem, as três profissões revelaram a padronização do conhecimento, para facilitar a expansão e para proporcionar a legitimidade, por meio do currículo mínimo em Biblioteconomia, do Decreto lei 7.988/1945, e pelo currículo de referência em sistemas de informação. Quanto às escolas que formam os analistas de TI, estas vivem dilemas por lançar ao mercado de trabalho títulos escolares que não estão adaptados à estrutura de emprego. Tal fato é destacado por Bourdieu (1998) ao discutir a vinculação do diploma ao cargo e ao analisar a autonomia do sistema de ensino.

Quanto aos atores sociais, para bibliotecários e analistas foi possível identificar que a ação do Governo, por meio dos seus ministérios, registra um ambiente confuso, que possibilita dificuldades na relação e conflitos para o cidadão brasileiro. Atualmente, o Ministério da Educação autoriza a criação de cursos e estabelece seu processo de avaliação. Já o Ministério do Trabalho, mediante a CBO, no relacionamento com as empresas não procede à atualização contínua das ocupações. A última atualização da CBO foi realizada em 2002, quando profissionais foram convidados a expressar e definir a descrição, características de trabalho, áreas de atividade, competências pessoais e recursos de trabalho das ocupações descritas. Devido à desarticulação entre os ministérios, existem cargos sem qualificação específica e qualificações sem cargos específicos. Contudo, existe a intenção do MEC em apresentar no projeto pedagógico dos cursos a área de atuação do egresso. Mas esta ação não propõe a integração com a CBO, a qual se relaciona com os empregadores.

Diante do conflito existente entre os ministérios, os Conselhos profissionais tentam se articular para promover a integração e o controle ocupacional. No Brasil, a atuação dos advogados é a mais visível neste sentido. Eles buscam por meio de exame de qualificação, validar a capacidade do egresso em relação aos desafios profissionais estabelecidos, contando com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Tal exame tem demonstrado os conflitos entre o MEC, por intermédio das Instituições de Ensino, e o Conselho Profissional. No caso dos advogados, o Ministério da Justiça também se pronunciou a respeito quando percebeu o crescimento do número de reprovações no País (DIREITONET, 2006). Em seu texto é possível identificar o conflito entre o controle ocupacional e a capacitação dos

novos profissionais. Terra (2007) suscitou como questão agravante a reprovação de 100% dos alunos de um Centro Universitário no exame da OAB. Isso demonstra que a relação entre o Ministério da Educação, o Conselho profissional e o Ministério do Trabalho necessita de ajustes.

Os contadores possuem um Conselho Federal muito ativo, que se articula com os ministérios e estabeleceu um exame de suficiência para atribuir a carteira profissional apenas àqueles que alcançarem desempenho satisfatório no teste. Sobre o exame de suficiência, o CFC (2009) pronuncia que este “é um instrumento fundamental para estimular a modernização das instituições de ensino e dos currículos dos cursos de Ciências Contábeis e de Técnico em Contabilidade”. O CFC continua buscando o espaço como credenciador, pois tem realizado exames de qualificação técnica para o cadastro dos auditores independentes.

Entre as profissões analisadas, foi possível identificar que os bibliotecários e os contadores têm uma estrutura estável de Conselho profissional e Associação. Mas não se identificou Associação empresarial específica referente aos bibliotecários, o que foi observado na profissão contábil. O Conselho profissional dos contadores é atuante e estabelece canais de comunicação com a comunidade profissional. Já o Conselho dos bibliotecários apresenta uma estrutura menos dinâmica. Os analistas de sistemas não possuem Conselho profissional, mas demonstraram forte atuação da Sociedade Brasileira da Computação (SBC), que é uma entidade articuladora dos processos de definição do campo profissional. Identificou-se também a existência de Sindicatos e Associações empresariais específicas da área de Tecnologia.

Quanto ao credenciamento, legitimado pelos cursos de formação superior, foi possível identificar que o bibliotecário e o contador têm, respectivamente, o curso de graduação em Biblioteconomia e Contabilidade como credencial institucional. Já os analistas de sistemas dão menor ênfase ao credenciamento. Entretanto, não se pode afirmar que este não exista. O que se pode dizer é que esta não é a única forma de acesso à profissão.

Conclui-se que os bibliotecários manifestam historicamente fortes características de profissionalização, mas, recentemente, demonstraram um processo de enfraquecimento na atuação de seus atores coletivos. No intuito de expandirem o próprio espaço de atuação, revelaram o enfraquecimento da profissão. A Classificação Brasileira das Ocupações (CBO), em 2002, publicou sua nova estrutura classificatória, organizada por famílias ocupacionais. Os bibliotecários foram incluídos na família “Profissional da informação”. Tal alteração provocou, de um lado, questionamentos e, de outro lado, a evidente intenção de assumir o

nome da família ocupacional em detrimento do nome original: “bibliotecário”. Contudo, por ter um histórico focado no profissionalismo, os bibliotecários não perderam o espaço de atuação nas bibliotecas e conseguiram conquistar alguns espaços fora do previsto originalmente. Se acaso a classe profissional mostrar-se mais articulada, poderá fazer uso de ações coercitivas para estabelecer, de forma regulamentada e legitimada, os novos espaços de atuação. Isso fica evidente, no cenário atual, pelo fato de a classe profissional não representar nem proteger o “analista da informação” (uma das ocupações incluídas na família ocupacional “Profissionais da informação”, cujo exercício, segundo a CBO, requer o diploma superior em Biblioteconomia) nas suas atividades profissionais, externas ao espaço da biblioteca. Registram-se algumas iniciativas desarticuladas das escolas na busca de adaptação à formação do novo perfil profissional idealmente projetado; o que sinaliza a descontinuidade na preocupação com a formação do bibliotecário clássico. Há, pois, sinais de perda de identidade no âmbito do grupo socioprofissional.

Os contadores revelaram fortes características de profissionalização, sendo regulamentada. Existe interesse dos profissionais em expandir o espaço de atuação para áreas não regulamentadas, utilizando como “codinome” o termo “*controller*”. A profissão apresenta forte atuação política, com grande envolvimento dos profissionais em Conselhos profissionais e Sindicatos. Existe relação entre os atores sociais para o acompanhamento da formação profissional, que envolve escola, profissionais e algumas articulações com os empregadores. O Conselho profissional desenvolve ações permanentes para estimular os contabilistas (técnicos em contabilidade) a cursarem o ensino superior, concedendo aos bacharéis o título de “contadores”. Além disso, o prima pela educação continuada e pelo processo de verificação da atualização do profissional em relação às exigências legais, como ocorre no exercício profissional dos auditores. Contudo, apesar do intenso profissionalismo, a profissão ainda pode buscar novos espaços de atuação.

Os analistas de tecnologia da informação ainda estão em processo de regulamentação. Muitos profissionais defendem a desregulamentação como alternativa promissora ao futuro profissional. De modo geral, não buscaram defender seu espaço de atuação. Dessa forma, outros profissionais, como os “administradores” e os “engenheiros”, buscam regulamentar o espaço ainda não jurisdicionado. Para estes profissionais, foi possível identificar expressivo aumento do número de trabalhadores e acentuada queda salarial. A profissão ainda apresenta pontos conflituosos quanto às escolas de treinamento, às associações profissionais, à recente regulamentação da profissão e à adoção de um Código de Ética.

A adoção, nesta tese, da metodologia de estudo comparado foi apropriada para a proposta de trabalho. Os métodos utilizados permitiram a investigação das semelhanças e diferenças entre as profissões e das regularidades. Ao investigar o fenômeno do profissionalismo, tendo em vista a discussão da desregulamentação das profissões, optou-se pelo estudo comparado, para que, mediante diferentes contextos histórico-culturais de constituição das profissões no Brasil, percebendo suas semelhanças e diferenças, fosse possível estabelecer o controle metodológico, evitando distorções nas análises. Quanto à comparabilidade das profissões, considera-se que a comparação é plausível, uma vez que tais profissões estão classificadas no mesmo grupo da CBO e apresentam regulamentação para a profissão. A partir do marco teórico e da contextualização das profissões, foi possível definir aspectos a serem considerados na comparação que favoreceram a investigação.

A abordagem quantitativa de natureza descritiva permitiu analisar os dados da RAIS e da PNAD, identificando as características das profissões analisadas quanto à atuação profissional e salarial. Os 24 anos de dados coletados pela RAIS, considerado um censo do mercado de trabalho formal, para a análise comparada das três profissões, revelou-se como metodologia apropriada, tendo em vista a representatividade dos dados. O uso da RAIS MIGRA, apesar de ser limitado, em razão de o Ministério do Trabalho e Emprego não ter liberado os microdados, sinalizou importantes contribuições quanto à mobilidade profissional. A base de dados da PNAD foi importante para sinalizar o mercado de trabalho informal e esclarecer as suas alterações nas quatro edições analisadas (2002, 2004, 2006 e 2008), além de permitir verificar a adesão sindical do profissional.

A abordagem qualitativa foi importante para explicitar a natureza dos fenômenos investigados. A entrevista semiestruturada foi um instrumento que contribuiu positivamente com o método de análise de conteúdo via categorização. A construção do sistema de categorias a partir do referencial teórico permitiu um constante alinhamento com os resultados. As categorias consideradas para a investigação foram: regulamentação, credenciamento, controle ocupacional, relação entre os atores sociais para a formação profissional e comunidade (*esprit de corps*).

Como trabalhos futuros, seria interessante desenvolver um estudo comparado do processo de trabalho das profissões, para identificar a qualidade de vida no exercício profissional, pois, ao considerar as profissões analisadas, percebeu-se que os analistas de TI evidenciam precarização do emprego, inclusive no processo de trabalho, sendo submetidos a processos rotineiros, enfadonhos e rígidos quanto a prazo e produtividade. Outra relevante

contribuição a ser feita, além de observar o processo de trabalho, consiste em ouvir os profissionais, por meio de entrevistas, identificando quais foram as alterações percebidas pelo profissional trabalhador e qual é a opinião deles quanto à regulamentação profissional. Um estudo com esta abordagem metodológica permitirá identificar a percepção dos profissionais, constatando se a opinião coletiva dos atores sociais é disseminada entre os profissionais.

A ausência de órgão representativo para os empregadores dos bibliotecários demandou a realização de entrevistas com os empregadores diretos mais representativos em Belo Horizonte, segundo o Conselho Regional de Biblioteconomia. As entrevistas realizadas com os setores da Prefeitura de Belo Horizonte que empregam os bibliotecários demonstraram valiosas contribuições sobre a percepção do exercício profissional e sobre os conflitos quanto à regulamentação. Tal experiência sinaliza que a realização de entrevistas com os empregadores dos profissionais poderá trazer contribuições interessantes para o estudo em questão, sendo, portanto, recomendado que em estudos futuros sejam ouvidos os empregadores, podendo ser feita a seleção por tamanho do estabelecimento e tipo de natureza jurídica.

A regulamentação profissional é, pois, benéfica para a sociedade, por reduzir os conflitos externos, tratando-os internamente na comunidade profissional. A regulamentação é um mecanismo de proteção da sociedade, e a sociedade valoriza as profissões regulamentadas, permitindo que tenham meios para evitar o desemprego estrutural, mantenham a mão de obra qualificada, propiciando a mobilidade ascendente e a estabilidade ocupacional, além de zelar pelo controle sobre a formação de futuros profissionais. Portanto, a regulamentação profissional é positiva e deve ser defendida pelas profissões.

REFERÊNCIAS

- ABBOTT, A. **The system of professions**: an essay on the division of expert labour. Chicago: The University of Chicago Press, 1988.
- AIS. Association for Information Systems. **Guiding assumptions about the information systems professions**. Atlanta: AIS: [2002]. Disponível em: <http://home.aisnet.org/associations/7499/files/Index_Markup.cfm>. Acesso em 15 maio 2009.
- ALMEIDA JÚNIOR, Oswaldo Francisco de. Profissional da Informação: entre o espírito e a produção. In: VALENTIM, Marta L. P. **O Profissional da informação: formação, perfil e atuação profissional**. São Paulo: Polis, 2000.
- ALMEIDA, António José; MARQUES, Maria Amélia; ALVES, Natália. Carreiras profissionais: novos caminhos para as relações de trabalho? In: CONGRESSO PORTUGUES DE SOCIOLOGIA: sociedade portuguesa: passados recentes, futuros próximos. 4, 2000, Coimbra. **Atas...**Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia, 2000. Disponível em: <http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dcd63c0e0b_1.PDF>. Acesso em 26 de abr. de 2011.
- ANDRADE, Flávia Cristina Drumond; RODRIGUES, Roberto Nascimento. Mobilidade social na região metropolitana de Belo Horizonte. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 15, 1996, Caxambu/MG. **Anais...** [S.l: s.n]. 1996. Disponível em: <<http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/1996/T96V1A21.pdf>>. Acesso em 21 de jan. de 2011.
- ANDREWS, Gordon C.; APLEVICH, J. Dwight; FRASER, Roydon A.; RATZ, Herbert C. **Introduction to professional engineering in Canada**. Toronto, Ontario: Pearson Education Canada, 2003.
- ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARANHA, Antônia; MACHADO, Lucília. Qualificação profissional. In: FIDALGO, F.; MACHADO, L. (ed.). **Dicionário de Educação Profissional**. Belo Horizonte: NETE/FAE/UFMG, 2000.
- ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. Informalidade e relações de gênero. In: GEORGES, Isabel P. H.; PAULA LEITE, Marcia de. **Novas configurações do trabalho e economia solidária**. São Paulo: Annablume, Fapesp, 2009.
- ARRUDA, Maria da Conceição Calmon; MARTELETO, Regina Maria; SOUZA, Donaldo Bello de. Educação, trabalho e o delineamento de novos perfis profissionais: o bibliotecário em questão. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 29, n. 3, p. 14-24, set./dez. 2000.

ASSESPRO. Associação das Empresas Brasileiras de Tecnologia da Informação. Disponível em: <<http://www.assespro.org.br/institucional/apresentacao.asp>>. Acesso em 16 maio 2009.

ASSIS, Simone Gonçalves de; NJAINE, Kathie; MINAYO, Maria Cecília de Souza; SANTOS, Nilton César dos. Apresentação e divulgação de resultados. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza; ASSIS, Simone Gonçalves de; SOUZA, Edinilsa Ramos. **Avaliação por triangulação de métodos: abordagem de programas sociais**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2005.

BARBALHO, Célia Regina Simonetti. Regimes de visibilidade das práticas do profissional bibliotecário. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 6, 2005, Florianópolis, SC. **Anais...** Florianópolis, SC: ANCIB, 2005.

BARBALHO, Célia Regina Simonetti; ROZADOS, Helen Beatriz Frota. Competências do profissional bibliotecário brasileiro: o olhar do Sistema CFB/CRBs. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 8, 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo, SP: ANCIB, 2008.

BARBOSA, Maria Lígia de Oliveira. A sociologia das profissões: em torno da legitimidade de um objeto. *BIB*, Rio de Janeiro, n. 36, p. 3-30, 2 sem. 1993.

BARBOSA, R. R. Perspectivas profissionais e educacionais em Biblioteconomia e Ciência da Informação. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 27, n. 1, p. 53-60, jan./abr. 1998.

BARBOSA, Ricardo Rodrigues, CENDÓN, Beatriz Valadares, CALDEIRA, Paulo da Terra, BAX, Marcello Peixoto. Novo nome e novo paradigma: da biblioteconomia à ciência da informação. **Perspect. cienc. inf.**, Belo Horizonte, v. 5, n. especial, p. 81 - 91, jan./jun.2000

BARBOSA, Ricardo Rodrigues. Perspectivas profissionais e educacionais em biblioteconomia e ciência da informação. **Ci. Inf., Brasília**. v. 27, n. 1, p. 53-60, jan/abr, 1998.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 4 ed. Lisboa: Edições 70, 2008.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BÉDUWÉ, Catherine (1992) “Mobilité professionnelle et formation” in Coutrot, Laurence et Dubar, Claude (Dir.) *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation Française. Apud: ALMEIDA, António José; MARQUES, Maria Amélia; ALVES, Natália. Carreiras profissionais: novos caminhos para as relações de trabalho? In: CONGRESSO PORTUGUES DE SOCIOLOGIA: sociedade portuguesa: passados recentes, futuros próximos. 4, 2000, Coimbra. **Atas...**Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia, 2000. Disponível em: < http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dcd63c0e0b_1.PDF >. Acesso em 26 de abr. de 2011.

BERTRAND, H. Rapport salarial et système d’emploi. In: BOYER, Robert, SAILLARD, Yves (orgs.). *Théorie de la Régulation: l’état des savoirs*. Paris: La Découverte, 1995. Apud: CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. A trama e o drama do engenheiro: mudança de paradigma produtivo e relações educativas em Minas Gerais. **(Tese de Doutorado)**. Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Faculdade de Educação, 2008.

BIGONHA, Roberto da Silva. Proposta de projeto de lei de regulamentação da profissão de informática elaborada pela Sociedade Brasileira de Computação (dezembro de 2002). [S.l: s.n] Disponível em: < <http://homepages.dcc.ufmg.br/~bigonha/Sbc/plsbc-original.html> >. Acesso em 17 maio 2009.

BONELLI, M. G. Os médicos e a construção do profissionalismo no Brasil. **História, Ciências, Saúde – Manguinhos**, Rio de Janeiro, v. 9. n. 2, p. 431-436, maio/ago. 2002.

BONELLI, Maria da Glória. As origens sociais no sistema profissional brasileiro. **BIB**. Rio de Janeiro, n. 36, 2º semestre, 1993. pp 31-61.

BONELLI, Maria da Glória. Origem social, trajetória de vida, influências intelectuais, carreira e contribuições sociológicas de Eliot Freidson. In: FREIDSON, Eliot. **Renascimento do profissionalismo: teoria, profecia e política**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

BOURDIEU, P. La Noblesse d'Etat, grandes écoles et esprit de corps. Paris: De Minuit, 1989. In: CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. A trama e o drama do engenheiro. Mudança de paradigma produtivo e relações educativas em Minas Gerais. **(Tese de Doutorado)**. Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Faculdade de Educação, 2008.

BOURDIEU, P. Les trois états du capital culturel. **Actes de la recherche em sciences sociales**, 30, PP. 3-6 dec. 1979.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

BOYER, Robert. **A teoria da regulação: uma análise crítica**. São Paulo, Nobel, 1990.

BOYER, Robert. Formes d'organisation implicites à la théorie générale. In: BARRERE, A (org.). **Keynes aujourd'hui: théories et politiques**. Paris: Economica, 1984. Apud: CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. A trama e o drama do engenheiro. Mudança de paradigma produtivo e relações educativas em Minas Gerais. **(Tese de Doutorado)**. Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Faculdade de Educação, 2008.

BOYER, Robert. **Teoria da regulação: os fundamentos**. São Paulo, Estação Liberdade, 2009.

BOYER, Robert. Wage austerity or/and an educational push: The French Dilemma Formes d'organisation implicites à la théorie générale. In: IIRA WORLD CONGRESS, 10, 1995, Washington. DC. **Proceedings**. Washigton: CEPREMAP. Disponível em: < http://www.cepremap.ens.fr/depot/couv_orange/co9516.pdf >. Acesso em: 26 de abril de 2011.

BOYER, Robert; CAROLI, E. **Changement de paradigme productif et rapport éducatif: performances de croissance comparées France-Allemagne**. Paris: INRA, Ronéotypé CEPREMAP. 1993.

BRASIL. Da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, ao Projeto de Lei do Senado nº 607, de 2007, que dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Analista de Sistemas e suas correlatas, cria o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Informática e

dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 2008. Disponível em:
<<http://legis.senado.gov.br/mate-pdf/62690.pdf>>. Acesso em: 03 de novembro de 2009.

BRASIL. LEI nº 9.674 de 26 de junho de 1998. Legislação bibliotecária. Disposição e regulamentação da profissão. São Paulo: Sindicato dos Bibliotecários de São Paulo, 200-. Disponível em:
<http://www.sinbiesp.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=155&Itemid=50>. Acesso em: 06 de maio de 2009.

BRIGATTO, Gustavo; DRSKA, Moacir. Setor de TI comemora incentivo à formalização. *Jornal Valor Econômico*. São Paulo, 3 agosto 2011. Disponível em:
<<http://www.valoronline.com.br/impreso/brasil/97/466189/setor-de-ti-comemora-incentivo-a-formalizacao>>. Acesso em: 03 agosto 2011.

BRUNI, Adriano Leal. **Estatística aplicada à gestão empresarial**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

CABELLO, Otávio Gomes; MARTINELLO, Christiano César; MATHEUS, Fabiano; MARTINS, Gustavo Zuim. Contador: formação e atuação profissional. In: CONGRESSO USP CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 2.. São Paulo: USP, 2002. **Anais eletrônicos...** São Paulo: USP, 2002.

CABRAL, Maria Izabel Cavalcanti et. al; NUNES, Daltro José, BIGONHA, José da Silva; COSTA, Therezinha Souza da; WAGNER, Flávio Rech; OLIVEIRA, José Palazzo M. de. **A trajetória dos cursos de graduação da área de computação e informática: 1969-2006**. Rio de Janeiro: SBC, 2008.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. Campinas: Unicamp/Instituto de Economia. **Economia e Sociedade**, nº 14, jun./2000.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **Informalidade contemporânea na América Latina**. Rio de Janeiro. IPEA, 1999.

CALIJURI, Monica Sionara Schpallir; SANTOS, Neusa Maria Bastos F.; SANTOS, Roberto Fernandes dos. Perfil do controller no contexto organizacional atual brasileiro. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE CUSTOS. 9, 2005, Florianópolis, SC. de 2005. **Trabalhos apresentados...** Florianópolis: [s.n], 2005. Disponível em:
<[http://www.ucla.edu.ve/DAC/departamentos/coordinaciones/costoI/Congreso%20Internacional%20de%20Costos/VOL_200511232139%20\(D\)/artigos/custos_594.pdf](http://www.ucla.edu.ve/DAC/departamentos/coordinaciones/costoI/Congreso%20Internacional%20de%20Costos/VOL_200511232139%20(D)/artigos/custos_594.pdf)>. Acesso em: 09 nov. 2009.

CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo do Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. **Revista de Informação Legislativa.**, Brasília, a. 37, n. 147, jul/set 2000.

CAMPELLO, B. S. A função educativa da biblioteca escolar no Brasil: perspectivas para o seu aperfeiçoamento. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 5., 2003, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: Escola de Ciência da Informação da UFMG, 2003.

CAMPELLO, Bernadete Santos; ABREU, Vera Lúcia Furst Gonçalves; CALDEIRA, Paulo da Terra, BARBOSA, Ricardo Rodrigues; CARVALHO, Maria da Conceição; DUARTE, Adriana Bogliolo Sirihal, ARAÚJO, Carlos Alberto Ávila, VIANNA, Márcia Milton, FIALHO, Janaína Ferreira, ALVARENGA, Maura. Parâmetros para bibliotecas escolares brasileiras: fundamentos de sua elaboração. **Inf. & Soc.:Est.**, João Pessoa, v.21, n.2, p. 105-120, maio/ago. 2011.

CAMPOS, Fernando; MACHADO, Lucília. Profissionalização. In: FIDALGO, F.; MACHADO, L. (ed.). **Dicionário de Educação Profissional**. Belo Horizonte: NETE (Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação)/FAE/UFMG, 2000.

CAPES. Edital Capes Nº 12/2012 - Desenvolvimento dos Materiais Didáticos e de Apoio ao Curso de Biblioteconomia na Modalidade a Distância. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/component/content/article/59-ded/5320-edital-capes-no-122012-desenvolvimento-dos-materiais-didaticos-e-de-apoio-ao-curso-de-biblioteconomia-na-modalidade-a-distancia>>. Acesso em 27 de jun de 2012.

CARABAJAL, Ademar Alberto. **Tem gente jovem atrás da máquina: a educação profissional em um fábrica de calçados: um estudo de caso**. 2005, 227f. Dissertação (mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Educação, Porto Alegre, 2005. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/8554/000580524.pdf?sequence=1>>. Acesso em 22 de junho de 2012.

CARDOSO, Jorge Luiz; SOUZA, Marcos Antônio de; ALMEIDA, Lauro Brito. Perfil do contador na atualidade: um estudo exploratório. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, São Leopoldo (RS), v. 3, n. 3, p. 275-284, set/dez 2006. Disponível em: <http://www.unisinos.br/publicacoes_cientificas/images/stories/pdfs_base/v3n3/art06_cardoso.pdf>. Acesso em: 28 out. 2009.

CARVALHO, Cynthia Paes de. Projetos familiares e formação universitária: diplomas e trajetórias sociais em tempos de crise e globalização. **Caderno CRH**, Salvador, v. 17, n. 41, p. 79-90, mai/ago 2004.

CASTEL, Robert. As metamorfoses do trabalho. In: FIORI, José Luís; LOURENÇO, Marta Skinner de; NORONHA, José Carvalho de. **Globalização: o fato e o mito**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 1998.

CASTILLO, Juan José. O trabalho do conhecimento na sociedade da informação: a análise dos programadores de software. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

CASTRO, César Augusto. **História da biblioteconomia brasileira**. Brasília: Thesaurus Editora, 2000. 287 p.

CATHO. Pesquisa salarial e de benefícios online. Disponível em: <<http://www.catho.com.br/salario/cargo/estado-de-minas-gerais/sistemas-informatica-internet.php>>. [S.l.: s.n], 2012 Acesso em 16 maio 2009.

CFB. Conselho Federal de Biblioteconomia. Fórum das Entidades da Biblioteconomia e Ciência da Informação no Brasil. Brasília: CFB, 2012 Disponível em: <<http://www.cfb.org.br>>. Acesso em 26 de junho de 2012.

CFB. Conselho Federal de Biblioteconomia. Nota Biblioteca Escolar. Brasília: CFB, 2012. Disponível em: <http://www.cfb.org.br/pop-up/Nota_Biblioteca_Escolar.pdf>. Acesso em 28 de setembro de 2012.

CFB. Conselho Federal de Biblioteconomia. Resolução n. 042, 11 de janeiro de 2002. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jan. 2002. Seção 1, p. 64. Brasília: CFB, 2012 Disponível em: <http://repositorio.cfb.org.br/bitstream/123456789/215/1/Resolucao_042-02.pdf>. Acesso em 26 de junho de 2012.

CFB. Conselho Federal de Biblioteconomia. Institucional – legislação. Brasília: CFB, 2012 Disponível em: <<http://www.cfb.org.br/institucional.php?codigo=7>>. Acesso em 07 de maio de 2009.

CFC. Conselho Federal de Contabilidade. Programas e Projetos. Brasília: CFC, 2012. Disponível em: <<http://www.cfc.org.br/conteudo.aspx?codMenu=2>>. Acesso em 16 mar. 2009

CFC. Conselho Federal de Contabilidade. Resolução CFC nº 803/96, de 10 de outubro de 1996. Brasília: CFC, 2012. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?codigo=1996/000803>. Acesso em 27 junho 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. Como agregar talentos à Empresa. São Paulo: Atlas, 1999.

CHILD, John; FULK, Janet. Maintenance of occupational control: the case of professions. **Work and Occupations**, v. 9, n. 2, p.155-192, 1982. Disponível em: <<http://wox.sagepub.com/cgi/content/abstract/9/2/155>>. Acesso em: 03 mar. 2009.

COLINO, César. Método comparativo. In: REYES, Román. **Dicionário crítico das ciências sociais**. Madrid: Plaza y Valdés, 2009. Disponível em: <http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/index_b.html>. Acesso em 10 jun. 2011.

COLLINS, Randall. The Credential Society. In: DINIZ, Marli. **Os donos do saber: profissões e monopólios profissionais**. Rio de Janeiro: Revan, 2001.

CORRÊA, Elisa Cristina Delfini; OLIVEIRA, Karina Costa de; BOURSCHEID, Laura da Rosa; SILVA, Lucélia Naside da; OLIVEIRA, Salete. Bibliotecário escolar: um educador?. **Rev. ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina**, Florianópolis, v. 7, n. 1, 2002, p. 107-123.

CRIVELLARI, H. M. T. Gestão do conhecimento e codificação de saberes. In: PAIM, Isis (Org). In: A gestão da informação e do conhecimento. Belo Horizonte: ECI/UFMG, 2003a

CRIVELLARI, H. M. T. Mudança de Paradigma Produtivo e Relação Educativa: uma abordagem regulacionista. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, n. 4, p. 43-62, 1998.

CRIVELLARI, H. M. T. Relação educativa e formação de engenheiros em Minas Gerais. In: BRUNO, Lúcia; LAUDARES, João Bosco. **Trabalho e formação do engenheiro**. Belo Horizonte: FUMARC, 2000.

CRIVELLARI, H. M. T. Relação educativa e formação profissional na Ciência da Informação. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 5, 2003, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte : ANCIB, 2003.

CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. A trama e o drama do engenheiro. Mudança de paradigma produtivo e relações educativas em Minas Gerais. (**Tese de Doutorado**). Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, 1998.

CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. Profissão/ocupação. In: FIDALGO, F.; MACHADO, L. (ed.). **Dicionário de Educação Profissional**. Belo Horizonte: NETE/FAE/UFMG, 2000.

CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. Relação educativa e formação profissional na Ciência da Informação. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 5, 2003, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ANCIB, 2003.

CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi; CUNHA, Miriam Vieira da. Reflexões sobre o grupo de trabalho (GT-6) do Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação (Enancib) – Informação, Educação e Trabalho: um olhar a partir da sociologia das profissões e da sociologia do trabalho. **Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação**. v. 2, n. 1, p. 135-154, 2009. Disponível em: <<http://inseer.ibict.br/ancib/index.php/tpbci/issue/view/2/showToc>>. Acesso em 18 out. 2009.

CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi; CUNHA, Miriam Vieira. Os bibliotecários como profissionais da informação: estratégias e paradoxos de um grupo profissional. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 28, 2004, Caxambu. **Anais eletrônicos...** São Paulo: ANPOCS, 2004.

CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi; PENA, André de Souza. Transformações políticas e mudanças no trabalho do profissional da informação: 1985 a 2005. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL TRABALHO, RELAÇÕES DE TRABALHO, EDUCAÇÃO E IDENTIDADE, 2, 2008, Belo Horizonte/MG. **Anais...**Belo Horizonte: SITRE, 2008.. Disponível em: <<http://www.sitre.cefetmg.br/Arquivos%20CD%202006/Transformacoes%20politicas.pdf>> Acesso em: 26 maio 2008.

CRONIN, B. Profissionalização ou proletarização da atividade informacional? **Revista da Escola de Biblioteconomia da UFMG**, v. 22, n. 1, p. 38-65, 1993.

CRONIN, B. STIFFLER, M, DAY, D. The emergent market for information professionals: educational opportunities and implications. **Library Trends**, v. 42, n. 2, p. 257-276, Fall 1993.

CUNHA, M. F. V. ; PEREIRA, M. C. ; GUIMARÃES, C. ; SILVA, C. C. M. . O bibliotecário formado pela Universidade Federal de Santa Catarina: perfil profissional. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 9, n.2, p.182-195, 2004.

CUNHA, M. V. **L'émergence des nouveaux professionnels de l'information**: fonctions, compétences, marché. Etude comparée des situations brésilienne et française. Paris: Conservatoire National des Arts et Métiers, 1998. Tese (Doutorado em Informação Científica e Técnica). Conservatoire National des Arts et Métiers, 1998.

CUNHA, Miriam Vieira da. As profissões e as suas transformações na sociedade. In: CUNHA, Miriam Vieira da; SOUZA, Francisco das Chagas de. **Comunicação, gestão e profissão**: abordagens para o estudo da Ciência da Informação. Belo Horizonte: Autêntica, 2006.

CUNHA, Miriam Vieira da. Espaços de trabalho para profissionais da informação no Brasil: resultados preliminares. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 7, 2006, Marília. **Anais...** Marília, SP: ANCIB, 2006.

CUNHA, Miriam Vieira da; CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. O mundo do trabalho na sociedade do conhecimento e os paradoxos das profissões da informação. In: VALENTIM, Marta Lígia Pomim. **Atuação profissional na área de informação**. São Paulo: Polis, 2004.

CUNHA, Miriam Vieira da; SILVA, Romario Antunes da. Os profissionais da informação: espaços de trabalho na internet: segunda parte – 2005-2007. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 8., 2007, Salvador **Anais...** Salvador: ANCIB, 2007.

CUNHA, Miriam Vieira; PEREIRA, Magda Chagas. Perfil do profissional da informação em Santa Catarina: primeiros resultados. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 5, 2003, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ANCIB, 2003.

CYSNE, Fátima Portela. **Biblioteconomia**: dimensão social e educativa. Fortaleza: Ed. UFC, 1993.

D'IRIBARNE, A; VIRVILLE, M. Les qualifications et leurs évolutions. In: La qualification du travail: de quoi parle-t-on? Paris: La Documentation Française, 1978. In: CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. A trama e o drama do engenheiro. Mudança de paradigma produtivo e relações educativas em Minas Gerais. (**Tese de Doutorado**). Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Faculdade de Educação, 2008.

DANCEY, Christine P.; REIDY, John. **Estatística sem matemática para psicologia**: usando SPSS para Windows. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DELGADO, Lucilia de Almeida Neves. **História oral**: memória, tempo, identidades. Belo Horizonte: Autêntica, 2006.

DELORME, R., ANDRÉ, C. L'État et l'économie; un essai d'explication de l'évolution des dépenses publiques en France - 1870 / 1980. Paris: Seuil, 1983. CRIVELLARI, H. M. T. . Relação educativa e formação profissional na Ciência da Informação. In: V Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação, 2003, Belo Horizonte. **Anais do V ENANCIB**. Belo Horizonte : ANCIB, 2003.

DIEHL, Carlos Alberto; SOUZA, Marcos Antônio de. Formação, certificação e educação continuada: um estudo exploratório do profissional contábil sob a óptica das empresas head hunters. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, São Leopoldo (RS) v. 4, n. 3, p. 233-248, set/dez, 2007. Disponível em: <[http://www.unisinos.br/artefiles/base_4\(3\)_diehl_souza.pdf](http://www.unisinos.br/artefiles/base_4(3)_diehl_souza.pdf)>. Acesso em 07 nov. 2009.

DINIZ, Eli. Depois do Neoliberalismo: Rediscutindo a articulação Estado e Desenvolvimento no Novo Milênio. **Ponto de Vista**, v. 2, p. 02, 2008.

DINIZ, Eli. O Pós-Consenso de Washington: a globalização e o desenvolvimento revisitados. **Res Pvblica, Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental**, v. 5, p. 09-27, 2006.

DINIZ, Marli. **Os donos do saber: profissões e monopólios profissionais**. Rio de Janeiro: Revan, 2001.

DIREITONET. Reprovação nas provas da OAB preocupa ministro do STJ. Publicado em 18 set 2006. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/noticias/exibir/9513/Reprovacao-nas-provas-da-OAB-preocupa-ministro-do-STJ>>. Acesso em 20 maio 2009.

DRUCK, Graça; BORGES, Ângela. Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 111-139, jul/dez, 2002.

DRUCK, Maria da Graça. Globalização e reestruturação produtiva: o fordismo e/ou japonismo. **Revista de Economia Política**, vol. 19, nº 2 (74), abril-junho, 1999.

DUBAR, Claude. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

ECO, Humberto. **Muito além da Internet**. São Paulo: [s.n.], 2003. Disponível em: <www2.fgv.br/biblioteca/geral/docs/Internet.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2012.

ELIEL, Regiane Alcântara; SANTOS, Raimundo Nonato Macedo dos. Institucionalização da ciência da informação no Brasil: estudo da convergência entre a produção científica e os marcos regulatórios da área. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 8., 2007, Salvador, **Anais...** Salvador: ANCIB, 2007

FERREIRA, C. G. **Processo de trabalho e relação salarial: um marco teórico-analítico para o estudo das formas capitalistas de produção industrial**. Belo Horizonte, CEDEPLAR/UFMG, texto para discussão n. 37, 1987.

FERREIRA, Candido Guerra. Reestruturação produtiva. In: FIDALGO, F.; MACHADO, L. (ed.). **Dicionário de Educação Profissional**. Belo Horizonte: NETE/FAE/UFMG, 2000.

FERREIRA, Candido Guerra; HIRATA, Helena; MARX, Roberto; SALERNO, Mario Sergio. **Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista: elementos para uma discussão sobre o caso brasileiro**. In: SEMINÁRIO INTERDISCIPLINAR MODELOS DE ORGANIZAÇÃO INDUSTRIAL. POLÍTICA INDUSTRIAL E TRABALHO, 1, 1991, São Paulo. **Anais... São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1991.**

FERREIRA, Danielle Thiago. O mercado de trabalho e o profissional da informação: habilidades e atuações. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 5., 2003, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ANCIB, 2003b.

FERREIRA, Danielle Thiago. Profissional da informação: perfil de habilidades demandadas pelo mercado de trabalho. **Ci. Inf., Brasília**. v. 32, n. 1, p. 42-49, jan/abr, 2003a.

FERREIRA, Maria da Luz Alves. **Trabalho informal e cidadania: heterogeneidade social e relações de gênero**. 2007. 165 f, (Tese de Doutorado). Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Programa de Doutorado em Ciências Humanas – Sociologia e Política da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, 2007.

FIDALGO, Fernando. A formação profissional negociada: França e Brasil, anos 90. **Trabalho & Educação** (UFMG), v. 1, n. 1, p. 58-70, 1999.

FIDALGO, Fernando. Neocorporativismo e negociação da qualificação profissional. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007.

FILGUEIRAS, Luiz A. M.; DRUCK, Graça; AMARAL, Manoela Falcão. O conceito de informalidade: um exercício de aplicação empírica. **Caderno CRH**, Salvador, v. 17, n. 41, p. 211-229, mai/ago, 2004.

FISCHER, R. M. Pondo os pingos nos is, sobre relações do trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In: FLEURY, M. T. ; FISCHER, R. M. **Processos relações do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1987.

FONSECA, Maria Clara; JACON, Maria do Carmo Moreira; AZEVEDO, Maria Elizabeth de. Características sócio-demográficas e inserção do profissional da informação no mercado de trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 6, 2005, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis, SC: ANCIB, 2005.

FREIDSON, Eliot. Para uma análise comparada das profissões: a institucionalização do discurso e do conhecimento formais. **RBCS**, n 31, ano 11, junho de 1996.

FREIDSON, Eliot. **Renascimento do profissionalismo: teoria, profecia e política**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

FUMSOFT. A visão de futuro em TI e as competências necessárias à competitividade. 2008. Disponível em: <<http://e-portal.fumsoft.softex.br/fumsoft/ecp/comunidade.do?evento=portlet&pIdPlc=ecpTaxonomiaMenuPortal&app=comunidade1>>. Acesso em: 08 set. 2008.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GONÇALVES, Rita de Cássia; LISBOA, Teresa Kleba. Sobre o método da história oral em sua modalidade trajetórias de vida. **Rev. Katál**. Florianópolis v. 10, n. esp, p. 83-92 2007.

GONZÁLEZ DE GÓMEZ, Maria Nélide. Para uma reflexão epistemológica acerca da ciência da Informação. **Perspect. Cienc. Inf.**, Belo Horizonte, v.6, n.1, p. 5-18, jan/jun.2001

GONZALEZ, Rodrigo Stumpf. O Método Comparativo e a Ciência Política. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**, Brasília, v. 2, n. 1, Jan/Jun, 2008.

GOODE, William J. **Community within a Community**: The Professions. *American Journal of Sociology*, v. 72, n. 4, p. 194-200. Disponível em: <<http://www.jstor.org/discover/10.2307/2088857?uid=3737664&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=56210559393>>. Acesso em: 27 maio 2012.

GRAIPEL JUNIOR, Hermes Jose; CUNHA, Mirim Vieira da. O museólogo como profissional da informação em Santa Catarina. **ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO**, 9, 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo, SP: ANCIB, 2008.

GUIMARÃES, José Augusto Chaves. Estudos curriculares em biblioteconomia no Mercosul: reflexões sobre uma trajetória. In: VALENTIM, Marta Lígia (Org). **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis, 2002.

GUIMARÃES, José Augusto. Profissional da informação: desafios e perspectivas para sua formação. In: BAPTISTA, S.G.; MUELLER, S.P.M. **Profissional da informação: o espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. As novas configurações do trabalho formal. Algumas reflexões à luz do caso de São Paulo. In: GEORGES, Isabel P. H.; PAULA LEITE, Marcia de. **Novas configurações do trabalho e economia solidária**. São Paulo: Annablume, Fapesp, 2009.

HELAL, Diogo Henrique. **A Dinâmica da Estratificação Social no Setor Público Brasileiro**: meritocracia ou reprodução social? 2011, 174 f. (Tese Doutorado Ciências Humanas) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG. Belo Horizonte: FAFICH/UFMG, 2008. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/1843/VCSA-7FZV43/1/tese_vers_o_final.pdf>. Acesso em: 21 de janeiro de 2011.

HORTA, Eleonora Bastos. A inserção do profissional de informação recém-formado no mercado de trabalho: desafios, surpresas e aprendizado. In: **ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO**, 6., 2005, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis, SC: ANCIB, 2005.

IBGE. **PNAD**. Brasília: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, [200-]. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/> Acesso em: 22 set. 2011.

INEP. Censo de Ensino Superior no Brasil. [Brasília]: [s.n] [200-] Disponível em: <<http://www.inep.gov.br/superior/censosuperior/>>. Acesso em 17 maio 2009.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **Economic security for a better world**: Programme on Socio-economic Security, ILO, Geneva: ILO , 2004.

JOBERT, Annette. Sindicatos e formação profissional na Europa. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliana. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac São Paulo, 2007.

KALLEBERG, Arne L.. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. **Rev. bras. Ci. Soc.** 2009, v..24, n.69, p. 21-30, 2009

LARSON, Magali Sarfatti. **The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis.** Los Angeles: University of California Press, 1977. 312 p. Disponível em: <<http://www.questia.com/PM.qst?a=o&d=10513039>>. Acesso em: 03 mar. 2009.

LASWELL, H.; LERNER, D.; POOL, I de S. **The comparative study of symbols.** Stanford: Stanford University, 1952.

LATOUR, B. **Ciência em ação.** São Paulo: UNESP, 2000.

LAUTIER, Bruno; TORTAJADA, R. École, force de travail et salariat; matériaux pour une critique de l'économie de l'éducation. Grenoble: François Maspero, 1978. In: CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. A trama e o drama do engenheiro. Mudança de paradigma produtivo e relações educativas em Minas Gerais. (**Tese de Doutorado**). Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Faculdade de Educação, 2008.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber: manual de metodologia de pesquisa em ciências humanas.** Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

LIMA, Marilda Duran; JANUZZI, Paulo de Martino. O ensino de graduação em biblioteconomia e ciência da informação no brasil: análise da evolução de vagas, matrículas e concluintes entre 1991 e 2002. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 6, 2005, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis, SC: ANCIB, 2005.

LOMBARDI, Maria Rosa. Anotações sobre desigualdades de gênero no mercado de trabalho. In: GEORGES, Isabel P. H.; PAULA LEITE, Marcia de. **Novas configurações do trabalho e economia solidária.** São Paulo: Annablume, Fapesp, 2009.

LOUREIRO, Mônica de Fátima; JANUZZI, Paulo de Martino. Profissional da informação: análise da inserção no mercado de trabalho brasileiro segundo dados do censo demográfico de 2000. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 6, 2005, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis, SC: ANCIB, 2005.

LUZ, Talita Ribeiro da. Microeletrônica e ocupação: o impacto na profissão do contador. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 29, n. 2, abril/jun., p. 5-18, 1989.

MANGUE, Manuel Valente. **Consolidação do processo de informatização em sistemas de bibliotecas universitárias da África do Sul, Brasil e Moçambique.** 2007, 307 f. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Ciência da Informação. Belo Horizonte: ECI/UFMG, 2007.

MARCHIORI, P. Z. Profissionais da informação, multidimensionalidade, consiliência e a formação em gestão da informação. In: BAPTISTA, S.G.; MUELLER, S.P.M. **Profissional da informação: o espaço de trabalho.** Brasília: Thesaurus, 2004.

MARINHO, Marcelo Jacques Martins da Cunha. **Profissionalização e credenciamento: a política das profissões.** 1985 (Dissertação) Mestrado em Sociologia, Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1985.

MARION, José Carlos. Preparando-se para a profissão do futuro. **Contabilidade Vista e Revista**, Belo Horizonte, v. 9, n. 1, 1998, mar 1998. Disponível em: <<http://face.ufmg.br/revista/index.php/contabilidadevistaerevista/article/viewFile/101/96>>. Acesso em: 06 nov. 2000.

MARION, José Carlos; SANTOS, Márcia Carvalho dos. Os dois lados de uma profissão. **Contabilidade Vista e Revista**, Belo Horizonte, v. 11, n. 2, Ago. 2000. Disponível em: <<http://face.ufmg.br/revista/index.php/contabilidadevistaerevista/article/viewFile/156/150>>. Acesso em: 06 nov. 2009.

MARTIN, Nilton Cano. Da contabilidade à controladoria: a evolução necessária. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, n. 28, p. 7 – 28, jan/abr 2002. Disponível em: <http://www.eac.fea.usp.br/cadernos/completos/cad28/Revista_28_parte_1.pdf>. Acesso em: 27 de out. 2009.

MARTUCCI, Elisabeth Márcia Martucci. A feminização e a profissionalização do magistério e da biblioteconomia: uma aproximação. *Perspec. Ci. Inf.*, Belo Horizonte, v.1, n.2, p. 225-244, jul./dez. 1996.

MEC. Comissão CNE/Diretrizes/Computação. Diretrizes Curriculares dos cursos de Bacharelado em Ciência da Computação, Engenharia de Computação, Engenharia de Software e Sistemas de Informação e dos cursos de Licenciatura em Computação. Brasília: Ministério da Educação. [2003]. Disponível em: <<http://formularios.mec.gov.br/consulta-diretrizes-curriculares>>. Acessado em: 17 de junho de 2011.

MEC. Construção dos referenciais nacionais dos cursos de graduação – bacharelados e licenciaturas engenharias. Brasília: Ministério da Educação, [200-] Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/convergencia_denominacao.pdf>. Acessado em 03 de novembro 2009.

MEC/INEP/ENADE. Enade. Ano 2005. Brasília: Ministério da Educação, [2005] Disponível em: <[HTTP://enade2006.inep.gov.br/novo/Site/?c=CUniversidade&m=mostrar_lista_area](http://enade2006.inep.gov.br/novo/Site/?c=CUniversidade&m=mostrar_lista_area)>. Acessado em: 03 jun 2008.

MESSIAS, Lucilene Cordeiro da Silva. **Informação**: matéria-prima da Ciência da Informação. 2002, 113f. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso de Biblioteconomia) – Faculdade de Filosofia e Ciências –Universidade Estadual Paulista, 2002.Marília

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 10 ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

MINAYO, M. C. S; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementariedade? **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, jul/set 1993.

MIRANDA, A. Introdução. In: BAPTISTA, S.G.; MUELLER, S.P.M. **Profissional da informação**: o espaço de trabalho. Brasília: Thesaurus, 2004.

MORETTO, Cleide Fátima; CAPACCHI, Maristela; ZORNITA, Sandra Sebben; TOGNON, Ivanir Vitor Tognon; PADILHA, Fábio Antonio Resende. A prática do ensino contábil e a

dinâmica socioeconômica: uma aproximação empírica. **Teoria e Evidência Econômica**, Passo Fundo, v. 13, n. 25, nov. 2005. Disponível em: <http://www.upf.br/cepeac/download/rev_n25_2005_art7.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2009.

MOSTAFA, S.P. Ciência da informação: uma ciência, uma revista. **Ciência da Informação**, Brasília, v.25, n.3, 1995.

MOURA, Ana Maria Mielniczuk de; MACHADO, Geraldo Ribas; ROCHA, Rafael Port da; TEIXEIRA, Maria do Rocio Fontoura. Análise da evasão e retenção no curso de arquivologia da UFRGS no período de 2000/1 a 2009/2. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 12, 2011, Brasília. **Anais...** Brasília, DF: ANCIB, 2011.

MUELLER, Suzana. Uma profissão em evolução: profissionais da informação no Brasil sob a ótica de Abbott – proposta de estudo. In: BAPTISTA, S.G.; MUELLER, S.P.M. **Profissional da informação: o espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004.

NEGRI, João Alberto de; CASTRO, Paulo Furtado de; SOUZA, Natalia Ribeiro de; ARBACHE, Jorge Saba. **Mercado formal de trabalho: comparação entre os microdados da RAIS e da PNAD**. Rio de Janeiro: IPEA, 2001 25 p

NEVES, Elisabete da Cruz. Novas perspectivas de atuação aos Profissionais da Informação. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 5., 2003, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ANCIB, 2003

NFE. Portal Nacional da Nota Fiscal Eletrônica. [Brasília]: Ministério da Fazenda, [200-] Disponível em: <<http://www.nfe.fazenda.gov.br/portal/>>. Acessado em 06 nov. 2009.

NOGUEIRA BATISTA, P. N. **O consenso de Washington**. A visão neoliberal dos problemas latinoamericanos. São Paulo: Expressão Popular, 1994.

OCDE, Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômicos. **Perspectivas da tecnologia da informação: as tecnologias da comunicação e da informação e a economia da informação**. São Paulo: SENAC, 2005.

OLIVEIRA, Ely Francina Tannuri de; VALENTIM, Marta Lígia Pomim; GRACIO, José Carlos Abbud; GARCIA, Cristiane Luiza Salazar. A situação ocupacional dos egressos do curso de biblioteconomia da UNESP/Marília. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 8, 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo, SP: ANCIB, 2008.

OLIVEIRA, Ely Francina Tannuri de; VALENTIM, Marta Lígia Pomim; GRACIO, José Carlos Abbud; GARCIA, Cristiane Luiza Salazar. A formação do arquivista na Universidade de Brasília e a sua inserção no mercado de trabalho da Capital Federal. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 9, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro, RJ: ANCIB, 2010.

OLIVEIRA, J. L. R.; CRIVELLARI, H. M. T. Emprego, estabilidade e carreira do contador brasileiro: análise de dados da RAIS, RAIS MIGRA e PNAD. In: 19º Congresso Brasileiro de Contabilidade, 2012, Belém. 19º Congresso Brasileiro de Contabilidade. Brasília: Conselho Federal de Contabilidade, 2012a. v. 1.

OLIVEIRA, J. L. R.; CRIVELLARI, H. M. T. Emprego, estabilidade e carreira do bibliotecário brasileiro: análise de dados da RAIS e RAIS MIGRA nos anos de 1985 a 2009. In: Enancib, 2011, Brasília. XII Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação, 2011.

OLIVEIRA, J.L.R. Profissionais de Sistemas de Informação: descrição da profissão e notas sobre as dificuldades de uma análise comparativa com os Profissionais da Informação. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 9, 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANCIB, 2008. 1CD.

OLIVEIRA, J.L.R. Profissionais de Sistemas de Informação: descrição da profissão e notas sobre as dificuldades de uma análise comparativa com os Profissionais da Informação. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 9, 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANCIB, 2008. 1CD.

OLIVEIRA, Josmária Lima Ribeiro; CRIVELLARI, H. M. T. Relação educativa: uma análise da formação profissional do contador. In: 19º Congresso Brasileiro de Contabilidade, 2012, Belém. 19º Congresso Brasileiro de Contabilidade. Brasília: Conselho Federal de Contabilidade, 2012b. v. 1.

OLIVEIRA, Zita Catarina Prates de. **O bibliotecário e sua auto-imagem**. São Paulo: Pioneira, 1983.

ORTEGA, Cristina Dotta. Relações históricas entre Biblioteconomia, Documentação e Ciência da Informação. **DataGramaZero - Revista de Ciência da Informação, [S.I.]** - v.5, n.5, out/04.

PADOVEZE, Clóvis Luís. **Sistemas de informações contábeis: fundamentos e análise**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

PAIVA, Kely César Martins; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Competências, gestão de competências e profissões: perspectivas de pesquisas. **RAC**, Curitiba, v. 12, n. 2, p. 339-368, Abr/Jun 2008.

PARENZA, Cidriana; SCHNEIDER, Eduardo Miguel. Estudo exploratório sobre a mobilidade ocupacional recente na Região Metropolitana de Porto Alegre. **Indic. Econ. FEE**, Porto Alegre, v. 37, n. 3, p. 111-136, 2010.

PASTORE, José. Estabilidade e rotatividade. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 29 nov. 1987. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_163.htm>. Acesso em: 30 maio 2012.

PAULA LEITE, Márcia de. A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional. **Novos Estudos**, n. 45, p. 79-96, jul.1996.

PELEIAS, Ivam Ricardo; GUIMARÃES, Paulo César; SILVA, Dirceu da; ORNELAS, Martinho Maurício Gomes de. Identificação do perfil profissiográfico do profissional de contabilidade requerido pelas empresas, em anúncios de emprego na região metropolitana de São Paulo. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, São Leopoldo, RS, v. 5, n. 2, p. 131-141, maio/ago 2008.

PELEIAS, Ivam Ricardo; SILVA, Glauco Peres da; SEGRETI, João Bosco; CHIROTTO, Amanda Russo. Evolução do Ensino da Contabilidade no Brasil: uma Análise Histórica. **R. Cont. Fin.**, São Paulo, Edição 30 Anos de Doutorado, p. 19 – 32., Jun. 2007.

PENA, André de Souza. **A evolução do mercado de trabalho formal do profissional da informação no Brasil**: um estudo a partir da RAIS/MTE, 1985 a 2005.2007, 168 f, Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Ciência da Informação. Belo Horizonte, 2007

PENA, André de Souza; CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi; NEVES, Jorge Alexandre. O mercado de trabalho do profissional da informação: um estudo com base na RAIS comparando os anos de 1994 e 2004. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 7, 2006, Marília. **Anais...** Marília, SP: ANCIB, 2006.

PENA, André de Souza; CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi; NEVES, Jorge Alexandre. O mercado de trabalho do profissional da informação: um estudo com base na RAIS comparando os anos de 1994 e 2004. In: FUJITA, M. S. L.; MARTELETO, R. M.; LARA, M. L. G. **A dimensão epistemológica da Ciência da Informação e duas interfaces técnicas, políticas e institucionais nos processos produção, acesso e disseminação da informação**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2008.

PENIDO, Cláudia Maria Figueiras. **A utopia do novo profissional das equipes multiprofissionais dos centros de referência em saúde mental (CERSAMs) de Belo Horizonte**.2002. 157f. (Dissertação) Mestrado em Psicologia – FAFICH/UFMG. Belo Horizonte, 2002.

PEREIRA, Denise de Castro. **O fetiche da técnica e a subordinação do trabalho intelectual: um estudo sobre o processo de trabalho informático**.1989, 285f. (Dissertação). Mestrado em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 1989.

PESSOA, Jacira Magalhães. **Identidade profissional e pluralidade das ações do professor contador**: um estudo no Centro Universitário do Pará. 2008 (Dissertação) Programa de Mestrado em Educação da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2008.

PICHLER, Walter Arno. A relação salarial fordista. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 9 n. 2, p. 97-129, 1988.

RAIS. Relação Anual das Informações Sociais. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/pdet/index.asp>>. Acesso em: 16 mar. 2012.

REIS, Fábio Wanderley. **Painel Análise Histórico-Comparada**: Alternativa para o Estudo do Desenvolvimento? Porto Alegre: Instituto Goethe, 1985.

RESENDE, Antonio M. P. de; RESENDE, Ana Rubélia M. L.; SILVEIRA, Fábio F; CAMARGO, Valter V. de. Discussões e Questionamentos sobre a Evolução de Cursos de Engenharia de Software na Educação Superior Brasileira. In: FÓRUM DE EDUCAÇÃO EM ENGENHARIA DE SOFTWARE, 2008, Campinas. **Trabalhos apresentados...**Rio de

Janeiro: PUC RIO, 2008. Disponível em: <<http://fees.inf.puc-rio.br/FEESArtigos/FEES08/resende.pdf>>. Acesso em: 03 de nov. de 2009.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, E.C.F. Competência informacional de formandos em Sistemas de Informação. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 9, 2008, São Paulo.. **Anais...** São Paulo: USP, 2008. 1CD.

ROCHA, E.C.F; CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. Reconhecimento das profissões da informação: uma leitura a partir de Bourdieu. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 13, 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Fiocruz, 2012.

ROCHA, Eliane Cristina de Freitas; OLIVEIRA, Josmária Lima Ribeiro de; CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. Análise das publicações do GT 6 “Informação, Educação e Trabalho” do ENANCIB: contribuição para o desenvolvimento de novas pesquisas neste campo do conhecimento. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO. 10, 2009, João Pessoa **Anais...** João Pessoa/PB, UFPB, 2009.

RODRIGUES, Maria de Lurdes. As profissões e a democracia. **Pro-posições**, Campinas, v. 17, n.1 jan/abr. 2006. Disponível em: <<http://mail.fae.unicamp.br/~proposicoes/edicoes/texto53.html>>. Acesso em: 20 jan 2009.

RODRIGUES, Maria de Lurdes. **Sociologia das profissões**. 2ª Ed. Oeiras/Portugal: Celta, 2002.

RODRIGUES, Nêmora Arlindo. **Profissão regulamentada: uma questão de cidadania**. Brasília: Associação dos Bibliotecários do Distrito Federal, [2011]. Disponível em: <<http://www.abdf.org.br/principal/index.php/artigos-mainmenu-80/363-profissao-regulamentada-uma-questao-de-cidadania>>. Acessado em 13 de jun, de 2011.

SÁ, Antônio Lopes de. **História geral e das doutrinas da contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1997.

SANTOS, Neide Elisa Portes. **Gestão e certificação de competências no Brasil: uma análise comparativa de experiências**. 2003, 159 f. Dissertação (mestrado). Orientador: FIDALGO, Fernando Selmar Rocha. Universidade Federal de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Educação, 2003. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/1843/HJPB-5SEMCD/1/1000000509.pdf>>. Acesso em 22 de jun. de 2012.

SANTOS, Roberto Vatan dos; CASTELLANO, Ana Cristina F.; BONACIM, Carlos A. Grispan; SILVA, Lucileni Pereira da. O papel do controller em empresas de grande porte. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE CUSTOS, 9, 2005, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Associação Brasileira de Custos, 2005. Disponível em: <http://www.abcustos.org.br/texto/viewpublic?ID_TEXTO=415>. Acesso em: 28 out. 2009.

SARTORI, Giovanni. Comparación y método comparativo. In: SARTORI; Giovanni; MORLINO, Leonardo (org). **La comparación em las Ciencias Sociales**. Madrid: Alianza Editorial, 1994. p. 29-50.

SBC. Sociedade Brasileira de Computação. **Currículo de Referência para Cursos de CC, EC e SI**. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, [2003]. Disponível em: <<http://www.sbc.org.br/index.php?language=1&subject=28>>. Acesso em 15 maio 2009.

SENADO FEDERAL. **Regulamentação da profissão de analista de sistemas passa na CCJ**. Brasília: Senado Federal, [2009] Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/agencia/verNoticia.aspx?codNoticia=94369>>. Acesso em: 03 de nov. de 2009.

SILVA, Antonio Carlos Ribeiro; MOURA, Herval Silva. **Retrospectiva histórica do ensino superior de contabilidade no Brasil**. [S.l: s.n]. [200-] Disponível em: <<http://www.nossocontador.com/Artigos/29.pdf>>. Acesso em: 09 out. 2009.

SILVA, Edna Lúcia da; CUNHA, Miriam Vieira da. A formação do profissional no século XXI: desafios e dilemas. **Ci. Inf., Brasília**. v. 31, n. 3, p. 77-82, set/dez, 2002.

SILVA, Jonathas Luiz Carvalho. Perspectivas históricas da biblioteca escolar no Brasil e análise da Lei 12.244/10. **Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis**, v.16, n.2, p. 489-517, jul./dez., 2011.

SILVA, Magali Lippert da; MORIGI, Valdir José. Representações das práticas e da identidade profissional dos bibliotecários no mundo contemporâneo. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 8, 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo, SP: ANCIB, 2008.

SINDADOS. **Sindicato dos empregados em empresas de processamento de dados, serviços de informática e similares do estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte: SINDADOS, [200-] Disponível em: <http://www.sindados-mg.org.br/index.php?option=com_frontpage&Itemid=66>. Acesso em 16 maio 2009.

SINDINFOR. **Sindicato das Empresas de Informática de Minas Gerais**. Disponível em: <<http://www.fiemg.org.br/Default.aspx?alias=www.fiemg.org.br/sindinfor>>. [S.l : s.n] [200-] Acesso em 16 maio 2009.

SINDPD. **Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Empregados de Empresas de Processamento de Dados do Estado de São Paulo**. São Paulo: SINDPD, [200-] Disponível em: <<http://www.sindpd.org.br/>>. Acesso em 16 maio 2009.

SOUSA, Marcos Aurelio Lopes de; MEDLEG, Georgete. O arquivista como cientista da informação: formação e perspectivas profissionais. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 5, 2003, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte, MG: ANCIB, 2003.

SOUZA, F. C. Tendências em informação, educação e trabalho: as dimensões currículo e mercado profissional na pesquisa em Ciência da Informação no Brasil. **Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação**, Brasília, v.1, p. 1-38, 2008.

SOUZA, Maria Regina Alves de. **Sistema de certificação profissional por competência: um modelo em construção para o Brasil**. 2006, 237f. Dissertação (Mestrado em Sistema de Gestão da Universidade Federal Fluminense). Niterói: UFF, 2006. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/producao intelectual/obras_intelectuais/261_obraIntelectual.pdf>. Acesso em 17 maio 2009.

SOUZA, Nícia Raies Moreira de. **Educação e mercado de trabalho**. 2000, 130f. Dissertação (Departamento de Sociologia e Antropologia da Universidade Federal de Minas Gerais). Belo Horizonte, 2000.

STAIR, Ralph M.; REYNOLDS, George Walter. **Princípios de sistemas de informação: uma abordagem gerencial**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1999.

TARAPANOFF, Kira. **Perfil do profissional da informação no Brasil: diagnóstico de necessidade de treinamento e educação continuada**. Brasília: IEL/ DF, 1997.

TAVARES, Silvio Roberto Souza. Da crise do software ao projeto estruturado: a submissão real do trabalho em programação. In: FLEURY, Afonso Carlos Correia. **Organização do trabalho: uma abordagem interdisciplinar: sete casos brasileiros para estudo**. São Paulo: Atlas, 1983.

TERRA. Faculdade tem 100% de reprovação na OAB do Rio. **Terra**, [S.l], 24 set 2007. Disponível em: <<http://noticias.terra.com.br/educacao/interna/0,,OI1933961-EI8266,00.html>>. Acesso em: 20 maio 2009.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VALENTIM, M.L.P. Equipes multidisciplinares na gestão da informação e conhecimento. In.: BAPTISTA, S.G.; MUELLER, S.P.M. **Profissional da informação: o espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004.

VALENTIM, Marta L. P. **O Profissional da informação: formação, perfil e atuação profissional**. São Paulo: Polis, 2000. 135p.

VENUTO, Adriana. **A astrologia como um campo profissional em formação: uma análise sociológica sobre o processo de institucionalização do campo profissional da astrologia**. 1998, 192f. Dissertação (Mestrado em Sociologia – FAFICH/UFMG). Belo Horizonte, 1998

VITÓRIA, Antônia. Qualificação do trabalhador. In: FIDALGO, F.; MACHADO, L. (ed.). **Dicionário de Educação Profissional**. Belo Horizonte: NETE/FAE/UFMG, 2000.

WEBER, Max. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 1999. v. 2

WILENSKY, H. L. The professionalization of everyone? In: GRUSKY, Oscar; MILLER, George. **The sociology of organization: basic studies**. New York: The Free Press, 1970. In: MARINHO, Marcelo Jacques Martins da Cunha. **Profissionalização e credenciamento: a política das profissões**. 1985. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: 1985.

WILENSKY, H. L. The professionalization or everyone? **The American Journal of Sociology**, Chicago, v. 70, n. 2 , p. 137-158, sep. 1964.. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/2775206>>. Acesso em: 14 dez 2009.

ZANELLI, José Carlos. Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.7 (Número especial), p. 79-88, 2002