

**ATITUDES DOS PROFISSIONAIS DA ARQUIVOLOGIA EM RELAÇÃO ÀS  
QUALIDADES CONSIDERADAS FUNDAMENTAIS: um momento de olhada no  
reflexo do espelho.**

**URBANETTO, Rosanara Pacheco.**

Profa. Adjunto da Universidade Federal de Santa Maria – Brasil

rosanaraurbanetto@gmail.com

**ROSA, Tatiana.**

Acadêmica do 5º semestre do Curso de Arquivologia – UFSM

tatyrosaa@gmail.com

A sociedade contemporânea é conclamada como uma sociedade do conhecimento, uma sociedade inquieta, a qual exige que os profissionais busquem constantemente rever sua identidade, seus referenciais para adaptar-se a mudanças profundas geradas pelo contexto mundial. Mudanças que iniciam pela tomada de consciência de novos papéis a serem assumidos. Os arquivistas não escapam desta inquietação, pois como salienta ARRUDA et al (2000a,p.24) “o desenvolvimento tecnológico, rico em possibilidades de armazenamento, acesso e disseminação de informações”, nos remete a pensar o papel do profissional da informação e sua atuação como gestor da informação quando inserido em um aparato científico-tecnológico. Essa série de mudanças suscita também uma série de questionamentos os quais se relacionam principalmente ao perfil do profissional da informação. Percebendo-se que as discussões que tratam das qualidades, habilidades, competências e perfil que o arquivista deve ter são temas que permeiam o ambiente de trabalho como o universitário. No universitário é buscada uma capacitação adequada para formar um profissional em sintonia com as exigências do mercado de trabalho. Isto é, com competências e habilidades demandadas pelo novo cenário, permitindo assim que ao terminarem o curso de graduação ampliem seu campo de atuação. Já no ambiente de trabalho o arquivista não mais se restringe a coletar e tratar a informação considerada estratégica constrói conhecimento, estabelece redes de relacionamentos e redes produtivas. Redes que são um dos elementos característicos da sociedade contemporânea, onde às Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) potencializam as facilidades de interatividades simultâneas,

conseqüentementefacilitando o uso e trocas de informações, surgindo novos contextos organizacionais, onde uma serie de elementos são identificados como fundamentais para o exercício da profissão, assim como, são considerados importantes para atender os requisitos. Esta investigação identifica as atitudes dos profissionais formados, no período de 1982 a 2009, na Universidade Federal de Santa Maria (Brasil) em relação às qualidades que eles julgam importantes para o exercício da profissão de arquivista e qual são suas atitudes com relação a essas qualidades levantadas por eles. Buscando por intermédio de nossa análise e reflexão com relação à atuação dos arquivistas que tiveram sua formação em um curso de Arquivologia de uma universidade pública brasileira, assim contribuindo para a produção do conhecimento, pois conforme Teichler( 2003 apud SOUZA, 2011) deve haver um esforço em reunir informações, com ajuda de entrevistas aos graduados ou com diferentes tipos de métodos que tratem de planos de estudos e condições em geral, os quais sirvam para que se promovam análises com múltiplas variáveis que permitam examinar o papel da universidade na trajetória profissional dos graduados. Desta forma os objetivos que norteiam são: como objetivo geral, identificar as atitudes dos profissionais em relação às qualidades que são apresentadas como fundamentais. Os objetivos específicos são: - caracterizar os sujeitos quanto ao sexo, grau de formação e tempo de conclusão da graduação; - identificar as qualidades consideradas por os sujeitos como básicas para ser arquivista; - estabelecer um paralelo entre as categorias que incorporam as qualidades e as atitudes identificadas. Cabendo a seguir abordar alguns aspectos teóricos relacionados com as competências e habilidades do perfil profissional e atitudes, os quais fundamentaram está investigação. No ambiente universitário mais especificamente na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), no Projeto Político Pedagógico (PPP) do Curso de Arquivologia da UFSM é salientado um perfil desejado para seus formandos, baseado no conjunto das competências e habilidades necessárias para sua formação profissional as quais o torne flexível e crítico, capaz de acompanhar os desafios tecnológicos e as mudanças da sociedade. Levando em conta a humanização como um dos princípios para preparar este profissional como um cidadão, capaz de enfrentar as dificuldades e ser participante do quadro de mudanças sociais que se apresentam. O Curso de Arquivologia da UFSM segundo seu PPP destina-se a formar profissionais

com domínio de conteúdos arquivísticos e interdisciplinares, capazes de: - interagir com o contexto através da implementação de práticas que contribuam com o benefício social; - compreender a realidade e atuar na solução de problemas através da reflexão crítica e da intervenção com o emprego do conhecimento de buscar aprimoramento contínuo e observar padrões éticos de conduta. Neste contexto, a formação do arquivista não deve se restringir à perspectiva de uma profissionalização restrita, especializada, considerando-se que formar um profissional que possa dar conta de uma realidade heterogênea, onde as mudanças são rápidas, constantes e profundas, cuja tecnologia aperfeiçoa-se constantemente e os usuários estão cada vez mais exigentes se tornando algo desafiador, por isto, a formação buscada por esta universidade baseia-se em conteúdos que preparem o profissional da informação arquivística para enfrentar com proficiência e criatividade os problemas de suas práticas profissionais, oportunizando aos estudantes condições para desenvolver suas atividades acadêmicas e profissionais, pautando-se não só nas competências e habilidades, mas também em princípios da democracia e da cooperação. Há estudos sobre mercado de trabalho os quais estabelecem vinculação com a formação, consideram como função principal da educação preparar as pessoas para desempenharem um papel na sociedade, mais especificamente no mercado de trabalho (ALLEN; RAMAEKERS; VAN DER VELDEN, 2003 apud SOUZA, 2011). “A ampliação do círculo de atuação dos arquivistas tem como elemento basilar o fortalecimento de sua formação para alcançar maior visibilidade...” (SOUZA, 2011, p.22). Em relação à formação de arquivistas Martín-Pozuelo (2004) salienta três pilares que apresentam estreita relação no momento da execução das atividades arquivística: a identidade, a visibilidade e a formação dos arquivistas. Mas Mattos; Bianchetti (2003 apud SOUZA, 2011) não compartilham da mesma opinião que a formação é responsável pelo ingresso do profissional em sua área de atuação, salientando que as instituições educacionais, a universidade não tem a responsabilidade de inserir o profissional no mercado de trabalho. A Federação Internacional de Informação e Documentação (FID) criou um Grupo de Interesses Específicos sobre Papéis, Carreiras e Desenvolvimento do Moderno Profissional da Informação (SIG FID/MIP) e realizou uma pesquisa envolvendo profissionais das áreas de biblioteconomia, arquivologia, museologia e administração, em âmbito mundial, para

identificar o perfil do profissional da informação. O resultado dessa pesquisa revelou que o proclamado conjunto modificador da ordem mundial, principalmente, a variável tecnológica, exige a modificação do perfil desses profissionais, acrescido por elementos de gestão organizacional, identificação do trabalho, mudanças de posturas profissionais, influência mercadológica e competitividade. Assim, os resultados desta pesquisa levam para uma necessidade de habilidades tecnológicas, empresariais, produtividade e competitividade consequentemente levando a mudança no perfil de alguns profissionais. Tendo em mente que o processo de trabalho está inserido num contexto formado por processos que integram uma nova ordem mundial, influenciada e modificada pelo uso cada vez maior das tecnologias e das relações produtivas dos grupos econômicos e do Estado, onde todo dia surgem instrumentos que levam a uma mudança de paradigmas, os quais são resultados da globalização, dos avanços tecnológicos e do atual cenário econômico. Sem deixar de salientar que as modificações dos diversos campos da atividade humana sofrem uma forte influência das políticas científicas e tecnológicas cujo reflexo se manifesta no potencial dos recursos humanos, seus valores pessoais e profissionais que constituem o acervo do capital profissional e intelectual dos países. Neste complexo ambiente de turbulência em que a formação de profissionais de informação acaba ajustando-se ou direcionando-se suas competências para grupos no âmbito privado ou para o próprio Estado definindo-se prioridades e interesses, podendo ocorrer resultados positivos ou negativos do ponto de vista pessoal ou profissional, levando os indivíduos aos riscos de experimentarem um ambiente de constante instabilidade. Por todas essas razões os indivíduos são obrigados a enfrentar mudanças, riscos, incertezas, tomarem decisões, contestar e se defenderem para construir sua própria identidade, tornando-se difícil viver uma situação de acomodação. A exigência de incorporação de novas competências de uma forma rápida pode levar que o sentimento de falta de domínio das habilidades e competências gerado pelas constantes modificações no cenário profissional, o leve a deixar de lado boas contribuições e oportunidades as quais poderiam compartilhar ou adquirir. Com relação ao arquivista ao longo do tempo também vem sofrendo modificações profundas em sua profissão, em sua natureza e em suas funções, até mesmo as funções sociais, onde algumas profissões alcançam

prestígio, outras declinam ao desaparecimento, como salienta Martín-Pozuelo (2009) fala-se muito em novos profissionais e questiona-se também se está surgindo um novo arquivista, para o qual ainda não estão claras as mudanças reais que estão se produzindo em seu fazer. Considerando que competência constitui a capacidade do profissional em integrar a complexidade dos atributos de conhecimentos, habilidades e atitudes a serem aplicados na sua vida profissional. Por mais métodos, padrões e controles utilizados no processo de desenvolvimento de competências são do sujeito à aprendizagem e é através dela que se manifestam as diferenças profissionais. (FONSECA e ODDONE, 2005). Ao identificarmos as competências de uma população específica que exerce uma atividade em uma organização qualquer e compará-las às atividades e competências específicas dos chamados profissionais de informação, provavelmente verificaremos que há algumas “coincidências”, especialmente se a atividade estudada utilizar intensivamente a informação. A essas “coincidências” denominamos competências informacionais. O desenvolvimento de competências informacionais pode tornar mais efetivo o trabalho de qualquer profissional no tocante às tarefas ligadas à informação, principalmente em atividades intensivas em informação. As competências informacionais, normalmente atribuídas a um tipo específico de profissional, não precisam estar ligadas somente a ele ou a um só tipo de trabalho. Elas podem e devem estar presentes em todos os profissionais nas mais diversas áreas na era da informação e do conhecimento (MIRANDA, 2004). Com relação à evolução do fazer arquivístico passou por diferentes etapas exigindo nos dias atuais um perfil bem diferenciado das suas origens, ajustando-se as competências já abordadas anteriormente, onde a colaboração corporativa exige dos indivíduos relacionarem-se em comunidades virtuais realizando diferentes formas de trocas de informações, atividade, processo ou trabalho sendo o destaque no mercado corporativo (LUZ, 2010). Entretanto sem deixar de perceber os fundamentos do fazer arquivístico. Pois a arquivística “nas suas concepções mais clássicas trata o objeto dela mesma como o registro das provas das ações das instituições” (LUZ, 2010, p. 19). O que está transformando-se é o olhar, como salienta Luz (2010) na chamada arquivística 2.0 deixam um pouco o foco nas organizações e passando para a ação humana. Onde o arquivista não deve temer os avanços tecnológicos, entretanto deverá ser capaz de

solicitar requisitos que permitam validar os documentos ou acompanhar os processos que envolvem o gerenciamento dos projetos. “O mais importante é sabermos de nossa missão neste mundo de novidades, para sermos arquivistas 2.0 e não arqueólogos da informação num futuro próximo” (LUZ, 2010, p.18). Justificando estarem atentos as competências, as consideradas essenciais, FERREIRA et al (2004, p.2) o qual adotou em seu trabalho uma conceituação elaborada por Mertens (1974) que cita as chamadas competências essenciais as quais envolvem:

[...] conhecimento, capacidades e habilidades, que significam muito mais do que uma aprendizagem prática. Elas são compreendidas como: atitude para um amplo número de posições e funções, alternativamente ou em forma simultânea, o que significa flexibilidade; e atitude para manejar as constantes mudanças no curso da vida profissional, o que significa aprendizagem permanente. Dessa forma, as virtudes dos trabalhadores, como disciplina, pontualidade e obediência passam a serem suas competências essenciais, a saber: conhecimento; trabalho em equipe; habilidades de comunicação; habilidades para informar; habilidades para manusear informações e tecnologia; pensamento sistêmico; solução criativa de problemas; auto-estima; autoconfiança; tolerância à frustração.

Levando-se em conta que grande parte das competências não se restringem somente aos arquivistas e sim aos profissionais da informação, de maneira geral, na verdade, todos os que exercem algum tipo de ocupação, por que expressa as profundas mudanças do mundo do trabalho, o que implica também na necessidade de mudança na relação Trabalho-Educação, como coloca Arruda et AL (2000a). O perfil profissional exigido nestes novos tempos de intensa utilização de tecnologias de informação e comunicação prende-se, portanto, a um tripé que levam em conta: conhecimentos, habilidades e atitudes. Como salienta Ferreira (2004, p.3): “O conceito de competências essenciais envolve conhecimento, que deve ser adquirido na formação, habilidades, que são adquiridas com a prática e atitudes, que envolvem aspectos emocionais e sociais.” A seguir apresentam-se alguns aspectos referentes às atitudes.

O termo atitude tem sido definido de diferentes maneiras ao longo dos anos, ANDERSON (1994) cita FISCHER (1977) quando declara que o conceito de atitude tem tido muitas definições, mais do que outros conceitos da Psicologia Social. As atitudes são fontes de grande interesse pela sua importância como influenciadoras de maneira

determinante do comportamento dos sujeitos. Atitude, enquanto conceito fundamental da Psicologia Social faz junção entre a opinião (comportamento mental e verbal) e a conduta (comportamento ativo) e indica o que interiormente estamos dispostos a fazer. Segundo Jean Meynard (apud BOWDITCH e BUONO, 1992, p. 62), “atitude é uma disposição ou ainda uma preparação para agir de uma maneira de preferência a outra. As atitudes de um sujeito dependem da experiência que tem da situação à qual deve fazer face”. Pode se dizer também que é a “predisposição a reagir a um estímulo de maneira positiva ou negativa”. Entre os autores, ALLPORT é o mais citado, por ser um clássico em obras sobre estudos de atitude. Em 1935 escreveu um artigo no qual, segundo KLINEBERG (1963), expressou seu ponto de vista com relação ao conceito de atitude. A definição de ALLPORT é até os nossos dias muito citada, pela sua característica de atemporalidade; “a atitude é um estado mental e psicológico de disposição, organizado através da experiência, que exerce uma influência direta ou dinâmica na relação do individuo diante todos os objetos e todas as situações com que se encontra relacionado” (apud KLINEBERG, 1963, p.451). Considera-se que “as atitudes constituem uma parte, importante da constituição única de cada pessoa e uma força importante no seio de cada grupo e da sociedade” (HARRISON, 1975, p.340) ou atitude como sendo “uma maneira organizada e coerente de pensar, sentir e reagir a pessoas, grupos, problemas sociais ou, de modo mais geral, a qualquer acontecimento no ambiente” (LAMBERT & LAMBERT, 1981, p.100). Na obra de LINDGREN & HARVEY (1981), atitude é definida como sendo uma idéia carregada de emoções a qual influencia ações de uma classe para situações particulares, conforme a situação social. O fato de que as atitudes podem ser estabelecidas por condicionamento verbal (social) indica um caráter cognitivo. Isto implica em que para realmente compreender e modificar atitudes é necessário conhecer os conceitos e princípios de aprendizagem que respondem pelos aspectos cognitivos (STAATS, 1996). Com relação aos componentes das atitudes MELLO (2008) define três componentes como principais: um componente cognitivo, um componente afetivo e um componente conativo. O componente cognitivo capta o conhecimento e percepções do profissional acerca do ambiente de trabalho, da empresa, da gerência, da sua tarefa específica. O componente afetivo focaliza as emoções de um profissional ou sentimentos a respeito de um objeto em particular. De natureza avaliativa, o

componente afetivo determina a aferição geral que um indivíduo faz acerca do objeto da atitude em termos de algum tipo de escala de favorabilidade. O componente conativo lida com a possibilidade de que um profissional aja de um modo específico a respeito do objeto da atitude. Tal componente costuma ser tratado como uma expressão da intenção de comportamento do profissional. O modelo de atitude multi-atributo examina as crenças do profissional acerca de atributos específicos do trabalho – remuneração, relacionamento com a chefia e reconhecimento profissional, tratados de forma específica. Assim, a atitude "total" do profissional é relativa ao impacto que suas atitudes exercem em relação a cada um dos atributos do trabalho. Esse impacto não apresenta relação determinística, ou seja, um profissional pode apresentar atitude positiva com relação ao salário e reconhecimento e negativa com relação à chefia e apresentar uma atitude "total" negativa, enquanto outro, na mesma situação, pode responder de forma totalmente inversa. LAMBERT & LAMBERT (1981) lembram que as pessoas não são inteiramente conscientes da maioria de suas atitudes, nem cientes da enorme influência que estas exercem em seu comportamento social. Desta forma, é compreensível esperar que os três componentes (cognitivo, afetivo e conativo) de uma atitude estejam relacionados entre si de algum modo lógico, porém os vários componentes de uma atitude nem sempre se conjugam de um modo tão perfeito. Ao analisar as atitudes dos arquivistas com relação às competências e habilidades, compartilhamos com FREEDMAN et al (1970) que observam que estas atitudes são resultantes de um processo contínuo, durante o qual estão sempre sujeitas a mudanças, mesmo depois de elas já existirem há muito tempo. Parece que estas mudanças no campo da Arquivologia sobre competências e habilidades já estão ocorrendo, em nível internacional, conforme pode ser verificado nos anais dos grandes eventos, como em congressos e reuniões científicas, onde buscam salientar aspectos aqui referenciados. Isto leva a atitudes completa ou parcialmente intelectualizadas as quais fazem parte de um comportamento social, o qual pode estar emergindo da associação de interesses, constituindo num importante estímulo ao desenvolvimento destas atitudes, a partir do momento em que surgem ao mesmo tempo e em vários locais. Tornando problemas e comportamentos mais conscientes, os quais abrigam às mutações de uma sociedade pluralista que abriga um grande número de ideologias



compatíveis. A variação de conceitos sobre atitudes decorre, segundo STAATS (1996) do fato da própria psicologia ainda estar carecendo de uma unificação especialmente na área da Psicologia Social, mas basicamente, todos concordam que se trata de comportamento com uma base emocional, dirigido a um estímulo que controla a aproximação ou a esquivia do sujeito em relação ao mesmo. Vale dizer que pode ser positiva ou negativa. É estabelecida dentro de um contexto social, no qual as relações interpessoais têm um papel destacado, sendo básicos os princípios de aprendizagem complexa que atuam especialmente no desenvolvimento da dimensão cognitiva das atitudes. O referencial aqui apresentado embora não seja exaustivo parece suficiente para mostrar que atitudes são importantes em todas as esferas da vida humana, mais especificamente no trabalho do arquivista onde pode ter atitudes favoráveis ou negativas quanto às habilidades e competências que deverão integrar o seu perfil profissional. Para estudarmos as atitudes a seguir apresentam-se os aspectos metodológicos adotados para obter os primeiros resultados que integram esta investigação.

## **METODOLOGIA**

Primeiro vamos caracterizar a **instituição** onde os sujeitos receberam sua formação. A Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) é uma instituição federal de ensino superior (IFES), situa-se na cidade de Santa Maria, no Estado do Rio Grande do Sul (RS). Criada em dezembro de 1960, instalou-se em março de 1961, sendo pioneira na interiorização do ensino superior. A UFSM possui seus cursos de graduação, especialização, mestrado e doutorado distribuídos em oito centros. Dentre eles o Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH), ao qual o Curso de Arquivologia está vinculado. O Curso de Arquivologia começou a funcionar em março de 1977, a UFSM foi novamente pioneira no Brasil, pois este foi o primeiro Curso Superior de Arquivologia, em universidade federal. No momento da sua criação oferecia vinte e cinco (25) vagas anuais por intermédio do concurso vestibular, hoje oferece trinta (30) vagas, vinte e cinco (25) por concurso vestibular e cinco (05) vagas pelo Programa Especial de Ingresso no Ensino Superior (PEIES). Desde sua criação já sofreu três reestruturações curriculares, atualmente sua estrutura possibilita a conclusão em um

tempo mínimo de sete semestres. Com relação aos **sujeitos** desta investigação foram eleitos arquivistas formandos no Curso de Arquivologia da Universidade Federal de Santa Maria, no período de 1982 até 2009, a eleição deste período baseou-se na preocupação de consultar arquivistas formados por diferentes currículos adotados pelo Curso de Arquivologia da UFSM, pois como salientamos anteriormente o curso no decorrer de sua trajetória há sofrido reestruturações em seu currículo. Conforme levantamento no Livro de Registro de Formaturas apurou-se que no período elegido se formaram 530 arquivistas, constituindo-se assim a população desta investigação. Para definir a amostra elaborou-se uma listagem com os nomes dos formandos deste período e atribuiu-se um número a cada um deles, foi feito um sorteio aleatório sem reposição, resultando uma listagem de 159 nomes, para os quais foram enviados os instrumentos, constituindo-se a amostra. (TABELA 1)

<b>SUJEITOS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Total de sujeitos – <b>População</b> (formandos 1982 – 2009)	530	100%
Total de sujeitos consultados – <b>Amostra</b>	159	30%

**TABELA 1:** População e a amostra da investigação.

Após definir o número de sujeitos que iriam constituir como amostra da investigação foi iniciada a **coleta de dados**. Os dados necessários à realização da presente investigação foram coletados por intermédio de dois instrumentos, um questionário com questões demográficas (idade, sexo, formação, ano de formatura, tipo de instituição em que trabalha atualmente) e uma pergunta solicitando aos sujeitos quais qualidades eles julgavam que os arquivistas devem desenvolver para um melhor exercício da profissão. E outro instrumento tipo escala Licket para identificar a atitude dos sujeitos frente às qualidades levantadas. A justificativa da adoção de declarações e da escala de Licket está nas palavras de LAMBERT & LAMBERT (1981, p.103) que salientam que “embora a informação para a interferência de atitudes possa ser obtida através de observação sistemática de pessoas em situações especialmente criadas, esse método exige muito tempo e, para as pessoas observadas, parece pouco natural.” É fundamental para muitas pesquisas que buscam medir as atitudes considerar o fato que pessoas geralmente comportam-se coerentemente com as suas atitudes e que a interferência das atitudes pode também ser feita a partir de comportamentos individuais, repostas dadas com relação ao objeto ou através de declarações feitas em forma de

expressões verbais, tornando-se eficiente esta forma de avaliação por haver a reunião de vários instrumentos de coleta, pois são utilizadas declarações escritas, faladas e recorre-se a escalas, questionários, observações. Os instrumentos foram enviados por meio de correio eletrônico (e-mail). O envio destes instrumentos foi dividido em duas etapas, primeiro enviou-se o questionário (primeiro instrumento). A partir das respostas dos questionários montou-se o segundo instrumento a ser aplicado, da seguinte forma: Após receber o primeiro instrumentos foram analisadas as respostas que envolviam os dados demográficos como também as qualidades levantadas, as quais foram classificadas em categorias (habilidade e competências técnicas, cognitivas, comportamentais) conforme o modelo adotado por Godim (2002) em seu artigo Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários, após a classificação buscou-se nos artigos científicos e partes de livros adotados para escrever o referencial teórico desta investigação, declarações que tratassem das qualidades levantadas pelos sujeitos. Para eleger as declarações que iriam fazer parte do instrumento para medir as atitudes dos sujeitos, houve a preocupação de incluir no instrumento uma distribuição homogênea de declarações conforme a classificação quanto a conotação positiva, negativa, neutra e também em relação às categorias nas quais se classificou as qualidade apresentadas pelos sujeitos. (QUADROS 2 e 3).

CONOTAÇÃO	Nº DE DECLARAÇÕES
Positiva	09
Negativa	08
Neutra	08

**QUADRO 2 :** Distribuição das declarações por conotação.

CATEGORIA	Nº DE DECLARAÇÕES
Comportamental	8
Cognitiva	8
Técnica	9

**QUADRO 3:** Distribuição das declarações por categorias

Desta forma o segundo instrumento definitivamente ficou constituído de 25 declarações, frente das quais os sujeitos manifestaram sua posição dentro das opções de concordo fortemente (CF), concordo (C ), neutro (N), discordo (D ), discordo fortemente (DF).

Para cada uma das opções foram atribuídos valores relacionados a conotação da declaração, para permitir a avaliação final das respostas dadas pelos sujeitos e desta forma promover a classificação das mesmas (QUADRO 5).

OPÇÕES	Peso Positivas	Peso Negativas	Peso Intermediárias
Concordo fortemente (CF)	5	1	5
Concordo (C)	4	2	4
Neutro (N)	3	3	3
Discordo (D)	2	4	2
Discordo fortemente (DF)	1	5	1

**QUADRO 4:** Pesos atribuídos as alternativas de resposta.

Os critérios para a classificação adotados foram os seguintes:

Entre 125 – 105 pontos – atitude fortemente positiva

104 – 84 pontos – atitude fracamente positiva

83 - 63 pontos – atitude de indiferença

62 – 42 pontos – atitude fracamente negativa

41 – 25 pontos – atitude fortemente negativa

Estes critérios foram organizados do seguinte modo: quem responde “concordo plenamente” a todas as questões, obtém um total de 125 pontos (pontuação máxima); quem responde a todas as questões “discordo fortemente”, obtém um total de 25 pontos (pontuação mínima). O intervalo entre 125 pontos e 25 pontos foi dividido em cinco partes. Desta forma, os itens apresentam um intervalo de 20 pontos. Baseando-se no número de pontos, quanto mais elevada for a contagem dos pontos apresentados, maior será o grau de atitudes positivas, demonstradas pelos participantes deste trabalho. Assim, pretendeu-se responder aos objetivos de identificar e caracterizar as atitudes dos profissionais em relação às qualidades consideradas fundamentais.

### **Resultados e análise**

A apresentação dos resultados obtidos será iniciada pelos totais de aplicação e contestação dos instrumentos, posteriormente os dados demográficos e os demais dados coletados. Os dados demográficos como já foi salientado anteriormente foram

distribuídos no primeiro instrumento em quatro questões, as quais se julgou que possibilitariam a identificação tipológica dos sujeitos. Após a obtenção dos dados para possibilitar a análise foram feitas planilhas por variáveis com o número e sua porcentagem equivalente. A partir destas planilhas foi possível apresentar os dados e construir as tabelas. Com relação aos instrumentos aplicados de um total de 159 instrumentos enviados, salienta-se que somente 15,90 % instrumentos foram contestados na segunda etapa da aplicação dos instrumentos. Este baixo índice de retorno se acredita que há ocorrido pela forma como foi aplicado o instrumento em duas etapas e a época que foram enviados que foi no período de férias de verão.

<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Total de instrumentos enviados	159	100
Total de instrumentos contestados na primeira etapa	34	21,39
Total de instrumentos contestados na segunda etapa	21	15,90

**TABELA 2 : Instrumentos Utilizados para coleta de dados.**

A seguir vamos apresentar os Dados Demográficos. Com relação às faixas etárias, a faixa de 21 a 31 anos foi a que apresentou maior número de sujeitos, com 51%, logo abaixo a faixa de 32 a 42 anos com 38%. A faixa que não apresentou nenhum sujeito foi a faixa de 54 anos ou mais demonstrando que os profissionais são na sua maioria jovens adultos, considerando que segundo a OMS (Organização Mundial de Saúde) que pessoas a partir dos 65 anos são consideradas idosas (<http://estatutodoidoso.blogspot.com/2009/11/velhice-segundo-oms-comeca-aos-65-anos.html>) (TABELA 3).

<b>Idade</b>	<b>N°</b>	<b>Frequência</b>
21 a 31 anos	17	51%
32 a 42 anos	12	38%
43 a 53 anos	5	11%
54 anos ou mais	0	0%

**TABELA 3 - Dados Demográficos: faixas de idade**

Na variável sexo houve a predominância de sujeitos do sexo feminino (87%) que responderam ao primeiro instrumento e apenas 13% do sexo masculino, totalizando

100% dos sujeitos, confirmou-se o esperado considerando que este curso é reconhecido por apresentar um alto índice de mulheres cursando, realidade que já se percebe que esta modificando nas novas turmas que estão ingressando. (TABELA 4).

<b>Sexo</b>	<b>N°</b>	<b>Frequência</b>
Feminino	30	87%
Masculino	4	13%

**TABELA 4** – Dados Demográficos: sexo

Os resultados com relação ao grau de instrução demonstram que entre os sujeitos que responderam aos instrumentos 52% possuem especialização e 28% apenas graduação. Apenas 01 sujeito possui doutorado, percebendo-se que estes sujeitos na sua maioria não restringiram-se apenas na base de sua formação e efetuaram investimento em buscar aperfeiçoar-se por meio de especializar-se e poucos estão direcionando sua atuação para mais o campo acadêmico e da investigação. Entretanto a educação formal vem crescendo de importância e sendo estimulada pelo setor produtivo, isto se pode perceber com acelerado desenvolvimento que está ocorrendo no âmbito da pós-graduação com os cursos presenciais e de Educação à Distância (EAD).

<b>Formação</b>	<b>N°</b>	<b>Frequência</b>
Graduação	10	28%
Especialização	18	52%
Mestrado	5	16%
Doutorado	1	4%

**TABELA 5** - Dados Demográficos: grau de instrução

O ano de formatura onde reuniu maior número de sujeitos foi o ano de 2007, entretanto percebe-se que a diferença é pequena comparada com o ano de 2008 que foram 05 sujeitos, permitindo que os resultados na sua maioria reflitam a opinião de profissionais que recentemente foram incorporados no mercado laboral.

<b>Ano de formatura no curso de Arquivologia</b>	<b>Número de sujeitos</b>
1982	1
1983	2

1988	1
1990	2
1991	1
1993	1
1994	1
1998	1
2000	1
2001	1
2003	2
2005	3
2006	1
2007	7
2008	5
2009	2
Não informado	2
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>

**QUADRO 5** – Distribuição dos sujeitos por ano de formatura

Quanto ao tipo de instituição onde trabalha, a instituição Pública Federal foi a que apresentou maior número de sujeitos, com 59%, logo abaixo a instituição Privada com 24%. A instituição que apresentou menor índice foi a Pública Municipal com 4%, percebendo-se que deve haver uma maior sensibilização dos governantes municipais quanto à criação de cargos para arquivistas no seu quadro de funcionários assim havendo uma maior conscientização do papel do arquivista na administração pública.

<b>Tipo de Instituição onde trabalha atualmente</b>	<b>Nº</b>	<b>Frequência</b>
Pública:		
Federal	20	59%
Estadual	5	13%
Municipal	1	4%
Privada	8	24%

**TABELA 6** - Dados Demográficos: Instituição onde trabalha

Após o levantamento das qualidades citadas pelos profissionais consultados foi possível fazer categorização destas qualidades, ou melhor, das habilidades e competências as quais os sujeitos identificaram como importantes para exercer a

profissão de arquivista, foram distribuídas em três categorias. (QUADRO 5). Percebe-se que houve um equilíbrio na categoria habilidades e competências cognitivas e comportamentais, para as quais foram levantadas pelos sujeitos nove (09) qualidades para integrarem o perfil de um bom arquivista. Percebendo-se uma forte influência de habilidades e competências que resultem da participação cada vez maior do arquivista na implementação de programas de qualidade, levando o arquivista ter um perfil mais dinâmico onde os aspectos técnicos foram também valorizados pelos sujeitos, mas a capacidade de adaptar-se ao ambiente organizacional criando e garantido seu espaço, ocupando-o em todos os aspectos que lhe compete e colaborando com o contexto ressaltando-se assim a percepção do arquivo como elemento integrante do sistema organizacional. Outro aspecto é que as qualidades levantadas pelos profissionais como sendo essenciais refletem fortemente as bases adotadas pelo PPP do Curso de Arquivologia, percebendo-se que as diretrizes curriculares são altamente reforçadas durante todo o período de formação dos profissionais arquivistas desta universidade.

Habilidades e competências	Técnicas	Cognitivas	Comportamentais
Perfil profissional	1 Atualizar-se perante as inovações na área arquivística; 2 Conhecer os recursos tecnológicos; 3 Possuir habilidade para tratar documentos especiais como eletrônicos fílmicos e fotografias analógicas e digitais; 4 Elaborar instrumentos de controle de vocabulário; 5 Ter conhecimento da língua inglesa; 6 Dominar as legislações; 7 Aplicar a difusão do trabalho.	1 Possuir poder de decisão; 2 Capacidade de planejamento e abstração; 3 Visão sistêmica; 4 Ser perceptivo às novidades; 5 Ter poder de persuasão, decisão e argumentação; 6 Senso de preservação da memória arquivística; 7 Objetividade; 8 Habilidade em solucionar problemas; 9 Senso crítico.	1 Saber trabalhar em grupo; 2 Ter pró-atividade, iniciativa, dinamismo; 3 Motivação, organização; 4 Comprometimento com o trabalho; 5 Poder de adaptação; 6 Possuir ética profissional; 7 Saber lidar com a interdisciplinaridade; 8 Ter boa comunicação; 9 Ser persistente e paciente.

**QUADRO 5:** Categorização das qualidades do perfil do arquivista

Analisando-se o segundo Instrumento de coleta de dados, a classificação das atitudes individuais a primeira e a última unidade foram as que obtiveram os índices mais baixos com relação ao número de instrumentos respondidos. Os demais sujeitos



foram distribuídos nas demais classificações, percebendo-se que a maioria 71,4% classificou-se em indiferentes, 19% em fracamente positivas e 9,6% em fracamente negativa. Marcou-se o número de ocorrências de cada posicionamento dos sujeitos, utilizando-se os valores das opções apresentadas no quadro 1, para assim estabelecer-se a média de cada questão. Os dados da avaliação das declarações possibilitaram enfim, traçar o perfil de avaliação das declarações.

<b>Classificação das Atitudes</b>	<b>Número Ocorrências</b>	<b>%</b>
<b>Fortemente positiva</b>	0	0
<b>Fracamente positiva</b>	4	19
<b>Indiferença</b>	15	71,4
<b>Fracamente negativa</b>	2	9,6
<b>Fortemente negativa</b>	0	0

**TABELA 7 – Resultado Geral da Avaliação Individual dos Sujeitos.**

## **CONCLUSÃO**

Ao final desta investigação percebe-se que a complexa relação entre conhecimento, qualidades e atitudes, compreendida na noção de competências, vai depender fundamentalmente da utilização destas num determinado contexto. Levando em conta que os arquivistas deverão desenvolver a capacidade de aprender sempre para que haja uma adaptação permanente aos novos modos de produção principalmente os proporcionados pelas TICs. Tornando-se a flexibilidade o ponto chave em todas essas considerações, pois ao analisar a formação dos sujeitos percebe-se que o mercado exige algo mais que a simples graduação. Exigência impulsionada pela crescente pressão pela manutenção da competitividade global. Entretanto as alterações no perfil profissional não se restringem ao âmbito da qualificação e da gestão do trabalho, mas abrangem o conteúdo e a forma como o trabalho é realizado, como o arquivista se relaciona e se socializa no ambiente de trabalho. Os egressos com os quais trabalhamos são de diferentes épocas do Curso de Arquivologia da UFSM e cuja atuação profissional envolve diferentes fases da gestão do trabalho, todavia pode-se observar que houve coerência entre as qualidades consideradas fundamentais pelos sujeitos e as apresentada por diferentes autores consultados sobre o tema. O arquivista buscado é flexível, apto a atuar em diferentes situações de trabalho e em prol da instituição na qual atua sendo capaz de mobilizar seus conhecimentos em prol de um resultado positivo. Suas atitudes envolvem aspectos subjetivos, envolvendo seu espaço social, seu comportamento individual e na coletividade. As atitudes apresentadas por um sujeito dependem da experiência que tem da situação à qual deve fazer face. Os sujeitos desta investigação possuem

consciência de quais são imprescindíveis, pois as qualidades levantadas pela investigação e preconizadas pela literatura são praticamente as mesmas. Entretanto no momento que apresentam um índice elevado de indiferença quando avaliadas as atitudes em relação às qualidades. Assim percebe-se um baixo reconhecimento do seu valor profissional, isto é, está tão introjetadas as qualidades que ele não apresenta uma atitude positiva frente a ele possuir tais qualidades e conseqüentemente levando-o a não valorizar os seus próprios afazeres. Cabe salientar que em alguns momentos torna-se difícil fazer mensurações das atitudes por tratar-se de um processo psicológico complexo, o qual pode facilmente ser sofrer influência positiva ou negativa diante de situações que podem ser críticas, como *stress*, normalmente considera-se que os sujeitos investigados comportem-se coerentemente, tornando-se fundamental para medir as atitudes, por este motivo cabe salientar que está se trata de uma primeira investigação, justificando que outros estudos sejam feitos.

### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ANDERSON, L. W. Attitudes and values,acquiring. IN: HUSÉN, T. ; POSTLETHWAITE, T.N. **The International encyclopedia of Education**. Second edition, v.1, Oxford: BPC Wheatons, 1994.

ARRUDA, M. C. C. Qualificação versus competência. **BoletínCinterfor**. n. 149, p. 25-39, may/ago, 2000. Disponível em:

<<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/149/pdf/calmon.pdf> >

Acesso em: 25 janeiro 2012.

ARRUDA, M.C.C. et al. Educacao, trabalho e o delineamento de novos perfis profissionais: o bibliotecário em questão. **Ci. Inf.**, Brasília, v.29, n.3, p. 14.-24,set./dez. 2000a.

BOWDITCH, J. e BUONO A.F. Elementos de comportamento organizacional , São Paulo: Pioneira, 1992.

FERREIRA, F.; BARROS, S.; NASCIMENTO, L. et al. Políticas de formação de profissionais da informação e competências essenciais. In: **Encontro da Ciência da Informação**, V. Salvador, junho 2004. Disponível em:<[www.cinform.ufba.br/v\\_anais/artigos/FlaviaSusaneRicardoLucyana.pdf](http://www.cinform.ufba.br/v_anais/artigos/FlaviaSusaneRicardoLucyana.pdf)> Acesso em: 06 nov. 2011.

FONSECA, A. M. F.; ODDONE, N. Breves reflexões sobre o profissional da informação e sua inserção no mercado de trabalho. In: **Encontro da Ciência da Informação**, VI. Salvador, junho 2005. Disponível em:<[www.cinform.ufba.br/vi-anais/docsAngelaNanci.pdf](http://www.cinform.ufba.br/vi-anais/docsAngelaNanci.pdf)>Acesso em: 28 dez. 2011.

FREEDMAN, J. L.; CARL SMITH, J.M. e SEARS, D. O. **Psicologia Social**. São Paulo: Cultrix, 1970.

GODIM, S. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. **Estud. Psicol.** (Natal), vol. 7, n.2, Natal. July/Dec, 2002.

HARRISON, A.A. **A psicologia como ciência social**. São Paulo, Cultrix,1975.

KLINEBERG, O. **Psicologia social**. 3.ed. México: Fondo de Cultura Economica, 1963.

LAMBERT, W. e LAMBERT, W. **Psicologia social**. 5, ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1981. Tradução: Dante Moreira Leite.

LINDGREN, H.C. e HARVEY, J.H. Social motives: attitudes and needs, IN: \_\_\_\_ . **An introduction to Social psychology**. 3.ed., The C.V. Mosby company, 1981. Chapter 5, p.109-133.

LUZ, C. **Arquivologia 2.0**: a informação digital humana. Excertos de um Arquivista 2.0 no mundo digital. Florianópolis: Bookess, 2010.

MARTÍN-POZUELO, M. P. **El futuro inmediato de la investigación y la formación en archivística**: tresdecálogos para el debate. In: Congresso da BAD, 8. Estoril, 2004.

MARTÍN-POZUELO, M. P. Los entornos y documentos eletrônicos. ¿Efecto Edison para la formación archivística? **Punto de Acceso**. Salvador, v. 3, n. 1, abr. 2009, p.6-33.

MELLO, R.L. Universidade corporativas é a gestora da aprendizagem organizacional na empresa. Rio de Janeiro: Instituto MVC, 2008.

MIRANDA, S. V. Identificando competências informacionais. **Ci. Inf.**, Brasília, v.33, n.2,p.112-122, maio/ago.2004.

MOÑIVAS, A. Epistemología y representación sociales: concepto y teoría. **Rev. Psicología general y aplicada**, v. 47, n.4,p.409-419, 1994..

SOUZA, K. I. M de. **Arquivista, visibilidade profissional**: formação, associativismo e mercado de trabalho. Brasília: Ed. Starprint. 2011

STAATS, A. W. **Behavior and personality: psychological behaviorismo**. New York: Springer, 1996.