

CARREIRA DO FUTURO OU O FUTURO DA CARREIRA*

Rosa Maria Villares de Souza BERTO

RESUMO

Discute a carreira profissional do bibliotecário associada a assuntos como planejamento estratégico, mercado de trabalho, mudanças curriculares e de paradigmas.

Palavras-chave: Desenvolvimento de carreira; Carreira profissional; Mercado de trabalho; Profissional da informação; Carreira do bibliotecário; Carreiras emergentes de informação.

Desenvolvimento profissional e de carreira são programas ou ações complementares que compartilham significados e finalidades. Deste modo e, segundo CORNISH (1988: 5), "milhares de trabalhadores estão vivenciando um "choque" em suas carreiras profissionais pois as ocupações e os processos de trabalhos estão se transformando radicalmente".

Os profissionais especializados estão modificando sua maneira de sentir, pensar e agir com relação às suas carreiras. Não almejam, apenas e tão somente, alcançar posições de destaque na

(*) Trabalho extraído da Dissertação de Mestrado apresentada ao Departamento de Pós-Graduação em Biblioteconomia da PUCCAMP - BERTO, R. M. V. S. Planejamento e desenvolvimento de carreira em Biblioteconomia: percepção de bibliotecários paulistas. Campinas, 1995. 194p., sob a orientação da Profª Drª Geraldina Porto Witter.

hierarquia organizacional, objeto de desejo e luta dos "carreiristas convictos". As preocupações profissionais de indivíduos denominados "new careerists" (DEER, citado por SINETAR, 1988: 14), estão, agora, centradas na valorização e conquista de melhorias no estilo e na qualidade de vida pessoal e profissional, na obtenção de maior liberdade de criação e autonomia individual no trabalho, na segurança emanada da função (não necessariamente do poder formal associado aos cargos), em maiores possibilidades de atualização buscadas por si próprios, no desenvolvimento de espírito empreendedor e na busca por desafios e realizações (SINETAR, 1988).

Uma das maiores áreas para as carreiras emergentes é a da indústria da informação. De acordo com FEINGOLD (1988: 18), "55% dos profissionais norte-americanos estão ligados à indústria da informação" e, segundo o Autor, "no ano 2000, 80% da força de trabalho concentrar-se-á nesta área".

As carreiras emergentes na indústria da informação estarão relacionadas à operação de sistemas de informação, ao gerenciamento da informação, aos projetos de sistemas de informação, ao ensino e à pesquisa na área, à consultoria e à comercialização de produtos e serviços de informação. Os títulos ou denominações ocupacionais relativas à área serão, provavelmente, agente de informação/information broker e cientista pesquisador da informação/information research scientist (FEINGOLD, 1988: 20).

A integração e a interação dos bibliotecários com profissionais e disciplinas de outras áreas são, no momento, parte dos requisitos necessários e fundamentais ao acompanhamento das modificações tecnológicas, paradigmáticas e instrumentais na área de informação, de maneira a capacitarem-se e a identificarem-se como profissionais de informação inseridos em equipes multidisciplinares (ARAÚJO, 1986; ROBREDO, 1986; MUELLER, 1989).

É importante que se vislumbre a ocupação de novos espaços de atuação profissional, através da diversificação na formação, na especialização (bibliotecário curador, educador, analista de informação, gerente) integrados em uma classe mais ampla, denominada "profissões da informação", como sugere MUELLER (1989, p. 182).

Profissionais da informação, exigências do mercado, novos tempos, formações diversificadas, inserção em realidades e contextos organizacionais estratégicos, ensejam um conjunto de preocupações associados aos conceitos básicos do fluxo da informação, a partir do paradigma sistêmico, fazendo-se necessária a integração de recursos, linguagens, padrões e classificação de ocupações. Porém, pode-se levar em consideração que as "ocupações individuais, dentro do campo da informação são, até certo ponto, únicas e podem resistir a um alto grau de padronização" (MOTTA, 1994).

A modernização de papéis e funções nas profissões de informação (SLATER, 1984, KOREN, 1991) suscitam a premência de avaliação, alteração, atualização e unificação de competências do bibliotecário, para que se amplie o elenco de atividades onde possa atuar sem "fugir" de sua área de formação e competência iniciais, como que reconhecendo a "falência" da profissão.

Um melhor e mais profundo entendimento do campo de atividades de informação (MARCHIORI, 1994) colocaria o bibliotecário frente à outras condições, intenções e perspectivas de trabalho e de aplicação de sua capacitação profissional, expandindo-lhe e redefinindo-lhe as possibilidades de luta e de posse pelo poder simbólico, que garante às profissões lugares de destaque ou lugares secundários no curso das carreiras profissionais.

Segundo ROSENER (1992), as tendências e as efetivas mudanças ocorridas nas organizações, são propícias ao desenvolvimento de estilos de liderança femininos, a chamada "liderança interativa" (encorajamento à participação e à divisão do poder), assim como beneficiam a entrada de jovens profissionais no mercado, favorecendo o desenvolvimento de estilos de liderança transparentes e/ou aderentes aos estilos gerenciais das empresas.

Um outro aspecto da implementação de carreiras nas organizações dar-se-ia através de acompanhamento sistemático e especializado dos profissionais, pela utilização de tutoria e tutores. A tutoria é uma técnica socialização de indivíduos utilizada no desenvolvimento de líderes empresariais e que está sendo aplicada na orientação de carreiras profissionais.

HUNT e MICHAEL (1983), sugerem que mulheres que ingressem em carreiras predominantemente masculinas tenham tutores homens, assim como os homens que estejam em profissões tipicamente femininas, sejam tutorados por mulheres. Desta forma, a incrementação da profissão de bibliotecário poderia acontecer através de tutoria (McNEER, 1988). Uma de suas pesquisas, com bibliotecários-chefes, mostrou que os mais bem sucedidos profissionalmente contaram com o apoio de tutores .

As organizações democráticas são organismos mais propícios à introdução, ao desenvolvimento e à aceitação de programas de tutoria.

É importante a escolha de mentores ou tutores cujo nível de poder ou influência seja grande o suficiente para que se possa aprender com eles a utilizar, adequadamente, o poder. Esta possibilidade também está presente nas estratégias e nas formas de inserção entre os gatekeepers e no estilo ou maneira de trabalhar e apresentar as informações. "Informação pode significar poder mas, em definitivo, o controle, a transformação e o gerenciamento de informações se colocam como formas mais efetivas e emergentes de poder" (NORTON, 1990: 121).

O aconselhamento de carreira pode ocorrer por ocasião da escolha de cursos de graduação e pode ser conjugado aos testes vocacionais. Outros momentos de atuação do conselheiro de carreira podem ocorrer ao final da graduação ou em estágios mais avançados da carreira, quando o profissional já esteja atuando no mercado de trabalho e deseje reorientação sobre a mesma.

Os locais mais adequados à instalação e funcionamento de Centros de Aconselhamento de Carreira são as universidades e os seus departamentos específicos (SLATER, 1986; WYANT, 1975). WYANT, nos idos tempos de 1975, colocou que seria interessante a formação de uma rede de informação sobre carreira que envolvesse e sensibilizasse os indivíduos (por boletins, cartas, rádio amador).

A utilização de serviços e ferramentas disponíveis nas infovias nacionais e internacionais de comunicação de dados, do tipo BBS, INTERNET, BITNET, apresentam-se como agentes propícios à viabilização das redes de comunicação entre bibliotecários.

Nos Estados Unidos e Europa, são comuns os centros de aconselhamento e acompanhamento de carreira. Há uma vasta bibliografia sobre o assunto e uma área ou linha de pesquisa igualmente vasta, a ser explorada.

As carreiras alternativas representam um filão a ser explorado no mercado de trabalho do bibliotecário, porém há que se ter cuidado em identificar e combater as especulações acerca da profissão que, tacitamente, pode ser tratada como decadente e fadada ao desaparecimento (SLATER, 1984).

As possibilidades do bibliotecário ingressar e se estabelecer, em novas fatias de mercado, estão diretamente relacionadas à sua bagagem profissional, experiências e trabalhos realizados. Neste contexto, os profissionais de bibliotecas públicas têm menos chances de inserção e sucesso que seus colegas de bibliotecas especializadas e centros de documentação. Estes, por sua vez, estão em desvantagem, se comparados aos profissionais de informação (information workers), identificados por SLATER (1984), cuja trajetória de carreira poderia ser mais arrojada, em termos de realizações profissionais, e com maiores possibilidades de colocar-se em carreiras do tipo "espiral". A seriedade e a competência também são elementos de sustentação nesta empreitada.

A perspectiva de trabalho para os bibliotecários autônomos está sendo ampliada (SOUZA, 1992 e 1994) como pode ser identificado também na pesquisa de BERTO (1995). Sabe-se que os perfis dos profissionais autônomos são um tanto diferentes dos assalariados, no que tange às características psicológicas e técnicas, experiências e especialidades. É importante a realização de pesquisas com bibliotecários autônomos para se conhecer quais os níveis ou graus de sua atuação no mercado de trabalho:

- se são autônomos por opção ou por condição, por exemplo, se estão fazendo "carreira" ou se executam trabalhos temporários até que encontrem um emprego fixo;
- que nível de atuação empreendem: operacionalização de serviços, consultoria, assessoria, intermediação de serviços de terceiros e

- se trabalham sozinhos ou são contratados por firmas de prestação de serviços em Biblioteconomia, documentação e informação.

A atuação profissional em missões e carreiras alternativas de informação é praticada, no Brasil, segundo a literatura, há cerca de duas décadas. Em 1975, os salários, locais e tipos de trabalho e missão, assim como os conhecimentos requeridos pelos autônomos, não diferiam muito dos assalariados. Entretanto, a peculiaridade estava no perfil psicológico dos primeiros: demonstravam-se empreendedores, seguros e propensos a realizações, sem os cerceamentos ou a dependência de chefias (ROMANELLI, 1985, p.110). A Autora (p.69) elaborou considerações acerca do trabalho do bibliotecário autônomo e reuniu dados referentes a uma pesquisa de serviços e preços praticados na época. SOUZA (1987) e MUELLER (1989) fizeram listas dos possíveis trabalhos a serem realizados por bibliotecários autônomos.

BOWES (1991) esclarece ser de muito bom alvitre que os bibliotecários façam reflexões acerca dos vários cenários e possibilidades de atuação profissional adotando, sistematicamente, atitudes pessoais criativas, inicialmente, a nível mental, para exercitar sua capacidade de tempo de respostas às mudanças. Assim, é possível pensar, por exemplo, em perspectivas reais de carreiras alternativas, ou mesmo como exercícios de condicionamento para serem mais receptivos ao meio ambiente.

Ao se falar em mercados e carreiras alternativos, globalização da informação, inovações tecnológicas, novos esquemas e funções ocupacionais, deve-se pensar na adequada preparação para enfrentá-los, através da capacitação técnica e pessoal. O planejamento de atividades desta natureza e a preparação do caminho por entre todos os caminhos e as oportunidades que se apresentam, só poderão ser alcançados se os profissionais forem capazes de identificá-las e aceitá-las como um desafio, para o qual devem saber e conhecer muito bem a extensão e profundidade de sua condição de enfrentamento.

Sobre mercado de trabalho, foi possível recuperar vários trabalhos técnicos (ALMEIDA JUNIOR, 1985; ROMANELLI, 1985;

SOUZA, 1987; MUELLER, 1989; BARRETO, 1990; TÁLAMO, 1993; SOUZA, 1992a e 1994), uma vez que a pesquisa de BERTO (1995) apontou dificuldades, por parte dos profissionais, com relação ao mesmo. Nos questionários analisados, as colocações sobre o assunto foram genéricas e, assim, os textos recuperados deram aporte aos comentários e citações sobre o assunto aqui tratado.

A ausência de planos ou planejamento estratégico nas empresas, se apresentam, muitas vezes, como restrição aos propósitos de seguir o pensamento e a prática proativas. Porém, o profissional há que arranjar uma forma cotidiana de contemplar a filosofia do planejamento estratégico.

Ainda de acordo com pesquisa de BERTO (1995), sobre planejamento de carreira, verificou-se que os profissionais com menos tempo de graduação, pertencentes à amostra, demonstraram possuir mais confiança e esperança frente ao seu presente e futuro profissionais, o que é esperado e bom. Mas, necessitam clareza de objetivos e a visão de realidade proporcionada, via de regra, pela experiência dos vários anos de exercício profissional. Por sua vez, os bibliotecários mais experientes carecem de maior ousadia, segurança e objetividade frente às questões profissionais. É necessária orientação e capacitação para o planejamento da carreira. Mudanças comportamentais e redirecionamentos na trajetória profissional são imprescindíveis à melhoria do quadro obtido, a partir, dos fatos e dados aqui relatados.

Segundo os questionários analisados, os sujeitos que não estão trabalhando na área têm, via de regra, clareza e percepção de suas realidades profissionais e, até mesmo, opinam sobre a Biblioteconomia, com mais discernimento do que muitos de seus colegas em exercício profissional. Isto pode estar acontecendo em decorrência de possuírem formação específica na área mas desfrutarem de um distanciamento profissional que permite uma visão crítica.

A maioria dos sujeitos concorda que a responsabilidade pelo planejamento e progresso na carreira é tanto do profissional, como das organizações a que estão vinculados e dos órgãos de classe

que os representam, fato confirmado pela pesquisa em dois momentos: em questão fechada e nas sugestões. Representa indício de maturidade dos profissionais mas são necessárias intervenções efetivas e incisivas que as mudanças requeridas se estabeleçam.

Os sujeitos apontaram o desconhecimento da profissão pela sociedade e sugeriram o desenvolvimento de programas e estratégias de divulgação da mesma. Estes programas devem ser bem planejados pois visarão, ao mesmo tempo, modificar e divulgar uma nova imagem. É preciso, apagar, gradativamente, a imagem distorcida vigente, substituindo-a por uma que seja adequada à realidade da profissão, dos profissionais e também às expectativas da sociedade.

Segundo GUIMARÃES e GUAREZZI (1994: 33), a garantia e o aprimoramento da profissão devem acontecer por obra e graça do próprio bibliotecário, o elemento vivo a encetar as mudanças e o detentor principal do compromisso político e social da profissão.

Os bibliotecários estão, deveras, incomodados e insatisfeitos com os seus salários, com as suas carreiras, com os órgãos de classe que os representam, com a discriminação que sofrem, com o pouco prestígio social que desfrutam, com as dificuldades de reciclagem e com as falhas na formação profissional (BERTO, 1995). É preciso atuar para alterar e superar as variáveis que geram tais insatisfações. Os profissionais precisam assumir a total responsabilidade pelo destino de suas carreiras, atuando e pressionando, positivamente, em todas as instâncias relacionadas com o seu trabalho e carreira.

Para DAVIES (1991), os três maiores fatores que propiciam as mudanças são os avanços tecnológicos, as pessoas e o espírito ou sentido de competição. Assim, é preciso apelar para todos eles.

No entanto, são poucos os que têm a coragem ou a consciência da auto-crítica, observando o quase nada ou o muito pouco que cada bibliotecário, em sua maioria, tem feito, até agora. Isto precisa ser mudado.

É decisivo que o bibliotecário se habilite para uma atuação mais flexível e condizente com as necessidades do mercado e que

consiga estabelecer um domínio maior sobre estas questões, de forma a promover análises de sua conjuntura e a elaboração de propostas concretas e factíveis à atuação profissional. Isto também implica na modificação efetiva dos enfoques curriculares, na expansão e adequação dos programas de educação permanente e dos cursos de pós-graduação e, finalmente, na participação efetiva junto aos órgãos representativos da classe profissional.

O distanciamento profissional da classe (SOUZA, 1991; TAVARES, BIELINSKI e BONETTO, 1987) faz com que o compromisso político-social seja pouco entendido. "É por meio de seu trabalho, da visão que tem de si mesmo, de sua identidade social e de categoria, que o agente reconhece o mundo tal como ele é, e que lhe dá o sentido da posição a marcar, sustentar respeitar e fazer respeitar" (MARCHIORI, 1994: 542).

É importante que as mulheres bibliotecárias lutem para garantir o espaço e o respeito social relativos ao trabalho e à carreira que desenvolvem, podendo abordá-lo através da perspectiva e do encaminhamento femininos, delicados porém firmes, não deixando de observar, considerar e incluir, nesta bandeira, variáveis como a sua condição de pessoa, mulher, mãe, cidadã, profissional, empregada, associada, sindicalizada e comprometida com o seu tempo e a sua vida.

Porque não se pensar e propor carreiras que possam conciliar as questões familiares e profissionais dimensionadas de forma a integrar essas peculiaridades, através da criação de empregos com menos horas semanais de trabalho, que valorizem a flexibilidade, a responsabilidade, a competência e a qualidade. A experiência mostra que a produtividade não é decorrência direta do número de horas que um funcionário permanece na organização. É possível identificar lugares ou ocasiões em que foram necessários muitas horas ou dias de trabalho na produção de algo singular ou mesmo banal. Também é possível considerar as possibilidades de se trabalhar em casa, através das facilidades das redes de comunicação eletrônicas.

Todo esforço possível deve ser imprimido e direcionado à utilização de estratégias recomendadas e descritas na literatura técnica, como favoráveis ao desenvolvimento de carreira: análise

realista do potencial e das intenções, vontade com relação à carreira, elaboração de planos pessoais de carreira, inserção nas estruturas informais da empresa - mecanismos poderosos de informação e pressão - educação continuada e atuação nos órgãos representativos da classe. Saber adequar-se ao tempo e ao espaço, através do enfrentamento da realidade social e pessoal, integrando-as e utilizando-as como ponto de partida e referência favorável à própria realização.

São poucos os trabalhos nacionais que enfocam, especificamente, a carreira profissional associada a assuntos, como planejamento estratégico, mercado de trabalho, mudanças curriculares, perfil profissional, profissionalização, mudanças estruturais e paradigmáticas na Biblioteconomia e na sociedade pós-moderna.

A condição feminina na Biblioteconomia é tratada, em alguns textos, de forma meramente descritiva o que parece, muitas vezes, reforçar os preconceitos e a aceitação do "status quo" da profissão. Outros estudos balizam a condição feminina como o ponto de partida para o conhecimento e a modificação da realidade. Não há porque se negar nem como negar esta realidade (DRAZIM, AUSTER, 1987). O importante é saber se, o fato em si, é mesmo tão negativo e pernicioso como é colocado e que estratégias podem ser adotadas para sua melhoria.

É necessário que as escolas de graduação apresentem propostas que culminem num comprometimento do profissional com a realidade em que vive e atua (BREGMA e RODRIGUES, 1994: 404). Novas estratégias de implementação da carreira devem ser adotadas desde a graduação, de forma a serem incorporadas às atitudes e hábitos profissionais dos bibliotecários e das pessoas, em geral. Desta forma, é possível vislumbrar um nicho de poder e sustentação da categoria, pela consideração do trinômio: aconselhamento de carreira, tutoria e redes de informação profissional.

As associações de classe devem ser, também, parte integrante desta "cruzada", através da criação de centros de aconselhamento de carreira, formação de grupos de trabalho e pesquisa voltados para esta problemática e a formação ou reedição

de comissões de valorização profissional, marketing pessoal e da profissão, imagem profissional, entre outros.

A reflexão sobre as diferentes facetas da nossa própria vida é complexa, excitante e, por vezes, até dolorosa. São tantas as "variáveis" que concorrem e recorrem neste cenário que é preciso audácia, perspicácia, coragem, criatividade, humildade, liberdade e esperança no seu enfrentamento.

A chave do sucesso em qualquer área ou instância da atividade humana está, decisivamente, atrelado à efetividade do planejamento, avaliações e treinamento, apesar da colocação pouco ortodoxa, mas significativa, de McNEER (1988), de que o sucesso é uma combinação de talento, habilidade e sorte

ABSTRACT

Career development of librarian is discussed within an informational spectrum of information professionals; international researchers as well as a recent research conducted by the author herself are discussed.

Keywords: Career development; Professional career; Information professionals; Librarian career; Emergent careers in information field.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA JÚNIOR, O. F. Mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, v.18, n.1/2, p. 62-77, jun. 1985.
- ANTWI, I. K. Status of librarians in Ghanian universities. **Aslib Proceedings**, v. 45, n. 9, p. 242-246, Sep. 1993.
- ARTHUR, M. B. Career development and participation at work: time for machting? **Human Resource Management**, v. 27, n. 2, p.1981-1999, 1988.
- ARTHUR, M. B., LAWRENCE, B. S. Perspectives on environment and career: an introduction. **Journal of Occupational Behaviour**, v. 5, n.1, p. 1-8, 1984.

- ARAÚJO, V. M. H. R. Papel do profissional da informação em uma sociedade em mudança. **Ciência da Informação**, v. 15, n.1. p.11-14, jan./jun. 1986.
- BARRETO, A. A. A formação de recursos humanos para otimizar a indústria de conhecimento no Brasil. **Ciência da Informação**, v. 1, n. 2, p. 113-116, jul./dez. 1990.
- BOWES, R. Expanding the information horizon: alternative careers for information professionals. **Aslib Proceedings**, v. 43, n. 9, p. 271-275, Sep. 1991.
- CORNISH, E., ed. **Careers tomorrow: the outlook for work in a changing world**. Bethesda: World Future Society, 1988. 159p.
- DAVIES, J.E. Professional development and the Institute of Information Scientists. **Journal of Information Science**, v.16, n.6, p.369-379, 1990.
- DRAZIN, R., AUSTER, E.R. Wage differences between men and women: performance appraisal ratings us salary allocation as the locus of bias. **Human Resource Management**, v. 26, n. 2, p.157-168, 1987.
- FEINGOLD, S.N. Emerging careers: occupations for post-industrial society. In: CORNISH, E., ed. **Careers tomorrow: the outlook for work in a changing world**. Bethesda: World Future Society, 1988. p.17-14.
- GUIMARÃES, J.A.C. Divulgação profissional em Biblioteconomia: um compromisso político-pedagógico com a informação e com a categoria. In: BIBLOS 2000. Belo Horizonte, 1994. **Anais...** Belo Horizonte: UFMG, 1994. p. 380-394.
- HUNT, D.M., MICHAEL, C. Mentorship: a career training and development tool. **Journal of Library Administration**, v. 5, n.1, p. 77-95, 1984.
- KOREN, J. Towards an appropriate image for the information professional: an international comparison. **Libri**, v. 41, n. 3, p.170-182, 1991.

- MARCHIORI, P.Z. Profissionais de informação: alguns conceitos de Pierre Bourdieu aplicáveis à possível existência/dinâmica de um campo de atividades de informação. In: BIBLOS 2000. Belo Horizonte, 1994. **Anais....**Belo Horizonte: UFMG, 1994. p.534-548.
- MCNEER, E.J. The mentoring influence in the careers of women ARL directors. **Journal of Library Administration**, v. 9, n.2, p.23-33, 1988.
- MOTTA, M.E.F. **Os profissionais da informação, funções e títulos**. Brasília: Thesaurus, 1994. 27p.
- MUELLER, S.P.M. Reflexões sobre a formação profissional para Biblioteconomia e sua relação com as demais profissões da informação. **Transinformação**, v.1, n.2, p.175-185, maio/ago. 1989.
- NORTON, N. P. Power to the information professionals. **Special Libraries**, v. 81, n. 2, p.119-125, 1990.
- ROBREDO, J. Informação e transformação, reflexões sobre o futuro da biblioteca. **Revista de Biblioteconomia de Brasília**, v.14, n.1, p. 51-70, jan./jun. 1986.
- ROMANELLI, N. L. C. Mercado de trabalho - formal e alternativo - do bibliotecário brasileiro. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, v. 18, n. 3/4, p. 54-82, dez. 1985.
- ROSENER, J. B. Ways women lead. In: GABARRO, J.J. **Managing and leading in organizations**. Boston: Harvard Business School, 1992.
- SINETAR, M. The actualized worker. In: CORNISH, E., ed. **Careers tomorrow: the outlook for work in a changing world**. Bethesda: World Future Society, 1988. p.12-16.
- SLATER, M. Alternative careers for library-information workers. **Aslib Proceedings**, v. 36, n. 6, p. 277-286, Jun. 1984.
- _____. **Careers guidance and library/information work**. London: The British Library, 1986. (Library and Information Research Report, 48)

- SOUZA, F. C. A construção escolar do bibliotecário brasileiro: ontem, hoje, amanhã. **Ciência da Informação**, v. 20, n. 2, p.181-190, jul./dez. 1991.
- SOUZA, M. A. **Análise do mercado de trabalho do bibliotecário no interior do Estado de São Paulo**. Campinas, 1992. 90p. (Relatório de pesquisa apresentado ao CNPq).
- _____. **Bibliotecário: atuação no mercado de trabalho** cidade de São Paulo. Campinas, 1994. 117p. (Dissertação de Mestrado apresentada à Pontifícia Universidade Católica de Campinas)
- SOUZA, S. **Dimensões atuais na Biblioteconomia no Brasil: um estudo através de suas tendências**. João Pessoa, 1987. (Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Federal da Paraíba).
- TÁLAMO, M. F. G. M. Cursos de graduação profissionalizantes: formação e mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, v. 26, n.1/2, p. 64-71, jan./jun. 1993.
- TAVARES NETO, E. J., BIELINSKI, L., BONETTO, N. C. Democratização da informação. O que fazer educativo: a ação do bibliotecário. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO, 14., Recife, 1987. **Anais...** Recife, 1987. p. 771-787.
- WILDING, T. L. Career and staff development: a convergence. **College & Research Libraries News**, v. 50, n.10, p. 899-902, Nov. 1989.
- WYANT, J. F Career planning programs: how librarians help. **Special Libraries**, v. 66,