

OS CURSOS DE ARQUIVOLOGIA NA REGIÃO SUL DO BRASIL: COMPETÊNCIAS DOS PROFISSIONAIS NO MERCADO DE TRABALHO

ARCHIVOLOGY COURSES IN THE SOUTHERN REGION OF BRAZIL: SKILLS OF PROFESSIONALS IN THE LABOR MARKET

Iago Godoy¹
Eliana Maria dos Santos Bahia²

RESUMO

O estudo possui como objetivo analisar se o profissional arquivista recém-formado da região Sul do Brasil apresenta as competências necessárias para o ingresso ao mercado de trabalho, através da identificação dos conjuntos de competências, habilidades e atitudes (CHAs) indicados nos projetos pedagógicos dos cursos (PPCs), da verificação de anúncios publicados na plataforma Catho e LinkedIn e de uma comparação das necessidades do mercado com o conjunto de CHAs. Adotou-se um método qualitativo-exploratório por meio de uma pesquisa descritiva documental e bibliográfica. Como resultado, identifica-se que o mercado busca por agentes com conhecimento além de sua área de atuação, como também com capacidade de aplicar processos de gestão documental e coordenar projetos do próprio arquivo por meio do planejamento de atividades que busquem a sua manutenção regular. Quando analisado o conjunto de CHAs, observa-se que este está relacionado com uma especialização das suas atividades, entretanto, a formação do profissional está delimitada às atividades de desenvolvimento, identificação, planejamento, produção e realização. Como considerações finais, reconhece-se que o conjunto de CHAs dos profissionais está de acordo com as necessidades do mercado, principalmente os cursos da Universidade Federal de Santa Catarina e da Universidade Estadual de Londrina, os quais buscam uma especialização das atividades do egresso perante as exigências do mercado. Como recomendação, deixa-se o indicativo de melhoria na divulgação de anúncios, como também uma adequação constante dos PPCs, de acordo com as demandas de trabalho e a elaboração de novas pesquisas que busquem identificar a capacidade do profissional de ingressar ao mercado laboral.

Palavras-chave: competência; mercado de trabalho; arquivista.

ABSTRACT

The study aims to analyze whether the newly graduated professional archivist from the southern region of Brazil has the necessary skills to enter the job market, through the identification of sets of skills, abilities and attitudes (SAAs) indicated in the pedagogical projects of the courses (PPCs), the verification of advertisements published on the Catho and LinkedIn platform and a comparison of market needs with the set of SAAs. A qualitative-exploratory method was adopted through a descriptive documental and bibliographic research. As a result, it is identified that the market is looking for agents with knowledge beyond their area of expertise, as well as with the ability to apply document management processes and coordinate projects from the archive itself through the planning of activities that seek its regular maintenance. When analyzing the set of SAAs, it is observed that this is related to a specialization of their activities, however, the professional training is limited to the activities

¹ Graduando em Arquivologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Email: iagogodoy@hotmail.com.

² Doutora em Documentación: Archivos na Universidad Carlos III de Madrid - Espanha. Professora do Departamento de Ciência da Informação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Email: eliana.maria@ufsc.br.

of development, identification, planning, production and realization. As final considerations, it is recognized that the set of SAAs of professionals is in accordance with the needs of the market, especially the Federal University of Santa Catarina and State University of Londrina courses, which seek a specialization of the graduate's activities in the face of market requirements. As a recommendation, there is an indication of improvement in the dissemination of advertisements, as well as a constant adaptation of PPCs, according to work demands and the elaboration of new research that seeks to identify the professional's ability to enter the labor market.

Keywords: competence; labour market; archivist.

1 INTRODUÇÃO

Com os desdobramentos apresentados pelo desenvolvimento econômico, social e educacional, problemas relacionados ao ingresso no mercado de trabalho ficam ainda mais evidentes, em especial nos países como o Brasil. Consequentemente, em conjunto com os desdobramentos causados com o desenvolvimento, o enfrentamento de uma pandemia mundial agrava o receio da entrada de novos profissionais ao mercado laboral, sobretudo para profissionais recém-formados. Nesse sentido, o profissional arquivista recém-formado se vê frente a inúmeras possibilidades de atuação que buscam cada vez mais profissionais especializados e que possuam uma educação continuada, além do domínio de línguas estrangeiras, como o inglês e espanhol.

Por conseguinte, a criação de competências profissionais no âmbito da graduação necessita ser construída a partir de uma flexibilização, buscando sempre preparar o indivíduo em consonância com as necessidades do mercado laboral, como também de seus interesses e aspirações (VENTURA; SILVA; VITORINO, 2018). Logo, a flexibilização se apresenta como um mecanismo que possibilitará a busca de conhecimento fora do mundo acadêmico, proporcionando ao indivíduo uma complementação das necessidades informacionais e profissionais necessárias para propiciar determinadas vantagens competitivas no mercado de trabalho que impõe uma crescente “[...] exigência de mão de obra competente e qualificada, com maior potencial de atualização” (CORRÊA, 2015, p. 111). Portanto, a flexibilização pode ser elemento concomitante da formação profissional, pois o âmbito acadêmico possui como objetivo principal viabilizar aos estudantes uma possibilidade de se formar profissionais intelectuais de acordo com o desenvolvimento da sociedade (JARDIM, 2006).

Em frente a novas demandas de especialização apresentadas pela sociedade, o conjunto de competências, habilidades e atitudes (CHAs) são aspectos essenciais na formação profissional, sendo está atrelada à capacidade profissional decorrente do processo de aprendizado do âmbito formal e informal.

Diante desse panorama, o profissional arquivista se vê frente às novas demandas de trabalho que busquem transformar determinadas informações em conhecimentos de valor agregado para as instituições (JACINTHO; GONZALEZ, 2019). Como efeito dessas demandas, é necessário entender se o profissional, durante sua formação, foi orientado com o objetivo de se encaixar no mercado laboral, além de verificar se seu conjunto de CHAs, criado durante sua formação, está vinculado às questões de desenvolvimento econômico, social e educacional, bem como às questões relacionadas com as grandes demandas de especialização.

Segundo Harari (2018), o homem cresceu em meio a dúvidas, principalmente em questões que afetam diretamente o mercado de trabalho, o qual está atrelado a questões relacionadas à formação acadêmica. Logo, pode-se definir que a formação do próprio homem, independente da sua área de atuação, estará atrelada a sua dúvida, aonde em breve essa dúvida irá “[...] excluir bilhões de humanos do mercado de trabalho e criar uma nova e enorme classe sem utilidade” (HARARI, 2018, p. 27). Todavia, sabe-se que os conjuntos de CHAs

necessários para o ingresso ao mercado de trabalho exigem que cada vez mais os profissionais tenham educação continuada, domínio de sua própria língua nativa e ainda domínio de línguas estrangeiras, pelo fato de que o profissional enfrenta diariamente novas demandas de trabalho que exigem cada vez mais aprimoramento.

Para compreender se o profissional arquivista possui capacidades de ingressar e de se desenvolver diante o mercado laboral, esta pesquisa busca responder à seguinte questão: As competências identificadas como essenciais para a atuação do profissional arquivista adquiridas na sua formação acadêmica vão ao encontro do exigido pelo mercado de trabalho?

À vista disso, tem-se como objetivo geral analisar se o profissional arquivista recém-formado nos cursos de graduação em Arquivologia na região Sul do Brasil apresenta as competências para o ingresso ao mercado de trabalho, de acordo com vagas disponibilizadas na plataforma Catho e LinkedIn. E como objetivos específicos busca-se: a) Identificar os conjuntos de CHAs dos profissionais recém-formados, de acordo com os Projetos Pedagógicos dos Cursos (PPCs); b) Verificar os anúncios publicados na plataforma Catho e LinkedIn, a partir das descrições das vagas de trabalho relacionadas aos metadados escolhidos para realização da busca; e c) Comparar as necessidades do mercado com o conjunto de CHAs gerado a partir do PPCs analisados.

Por conseguinte, é fundamental identificar quais são os conjuntos de CHAs gerados a partir da formação do profissional e entrelaçar estes com as necessidades do mercado de trabalho, objetivando criar discussões que busquem adaptar os programas de ensino de acordo com as necessidades apresentadas pelo mercado e do profissional arquivista diante o ingresso ao mercado laboral. Além de permitir uma especialização de toda uma gama de atividades que podem favorecer o desenvolvimento da sociedade, como também propostas que busquem proporcionar ao profissional arquivista capacidade de ser mais um agente auxiliar do desenvolvimento social.

Todavia, com o desenvolvimento da sociedade, novas demandas de trabalho trazem inúmeras dúvidas, sendo a principal relacionada ao ingresso no mercado laboral: Eu, como futuro profissional arquivista, terei habilidades e conhecimento para ingressar em um mercado de trabalho que enfrenta constantemente novas transformações? Eu possuo competências para isso? Eu fui formado para esse objetivo?

Consequentemente, entender o perfil do profissional arquivista formado pelas Universidades do Sul do Brasil é um dos elementos que podem contribuir para definição das respostas relacionadas às dúvidas sobre o ingresso ao mercado de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Caracterizado pelo fenômeno da globalização, o século XXI apresenta novas demandas que constatarem exigências específicas para inclusão e adaptação ao mundo.

Nessa perspectiva, competência pode ser designada como um conjunto de características específicas geradas a partir de um agrupamento de mudanças políticas, econômicas, tecnológicas, sociais e culturais a uma escala global, buscando melhoria contínua em consonância com as demandas sociais. Consequentemente, estes conjuntos de características acabam se entrelaçando com o processo de qualificação pessoal, definindo o papel do usuário como um agente social mediante a marginalização dos circuitos de trabalho (CORRÊA, 2015; FLEURY; FLEURY, 2018).

Segundo o Dicionário Online de Português (2018), a definição de competência se baseia em elementos vinculados à capacidade motora e intelectual de realização e compreensão de determinadas atividades que estejam incorporadas ao seu nível de atribuição ou conhecimento. Competência é “[...] característica subjacente a uma pessoa que é

casualmente relacionada com desempenho superior na realização de uma tarefa ou em determinada situação” (FLEURY; FLEURY, 2018, p. 184).

Entretanto, de acordo com Mirabile (1997), pode-se distinguir uma diferenciação entre elementos de competência e de aptidão, sendo o primeiro voltado para os aprendizados e lições individuais e o segundo para um talento natural de determinada pessoa.

Nesta perspectiva, o conceito de competência é pensado como conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (isto é, conjunto de capacidades humanas) que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas (FLEURY; FLEURY, 2018, p. 185).

Todavia, entende-se que competência é definida como uma inteligência prática das atividades que requeiram um trabalho conciso da aplicação das habilidades desenvolvidas durante o processo de aprendizado no âmbito acadêmico, social e profissional. Competência ainda pode ser definida como:

[...] o conjunto de qualidades e comportamentos profissionais que mobilizam os conhecimentos técnicos e permitem agir na solução de problemas, estimulando desempenhos profissionais superiores, alinhados com a orientação estratégica da empresa. (CAMARA; GUERRA; RODRIGUES, 2007, p. 343-344).

Câmara, Guerra e Rodrigues (2007) ainda ressaltam a importância de se criar um agente ágil e responsável pela mobilização, integração e transferência de seu conhecimento a um bem comum através da adoção de uma formação profissional específica voltada para ações sociais e comunicacionais, como também para questões pessoais e experiências profissionais. Logo, competência estará vinculada como:

[...] resultados específicos que as pessoas trazem para o exercício das suas atividades profissionais e são realidades possíveis de serem observadas, possibilitando, pela sua persistência e regularidade, sustentar avaliações relativamente objetivas e consistentes sobre a performance profissional dos seus detentores. (CEITIL, 2010, p. 41-42).

Consequentemente, a competência estará acompanhada por elementos que estabelecem atividades predominantes no Século XVI. Sendo assim, atividades relacionadas como saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades e ter visão estratégica são elementos necessários para o desenvolvimento social dos profissionais na nova realidade enfrentada pelo mundo (FLEURY; FLEURY, 2018). Todavia, o profissional necessita ter a capacidade de se desenvolver perante as novas demandas enfrentadas pela sociedade, principalmente no processo de especialização profissional.

2.1 AS COMPETÊNCIAS NO FAZER ARQUIVÍSTICO

No campo Arquivístico a Competência Informacional se destaca, sendo este elemento necessário para todos os níveis educacionais e ambientes de crescimento pessoal, propiciando um progresso pessoal e social de acordo com as habilidades informacionais geradas de processos de aquisição de conhecimento (FARIAS; FURTADO, 2019).

Logo, Duranti (2007) e Lopes (1998) salientam a necessidade e relevância da formação arquivística voltadas para a geração de conhecimento através de uma formação

flexível às demandas informacionais. Entretanto, enfatiza-se que apesar de ambos os autores estarem de acordo com uma formação voltada para geração de conhecimento, Duranti (2007) destaca a necessidade de uma formação pessoal única através de diversos contextos sociais, econômicos e políticos, enquanto Lopes (1998) defende a ideia de que a formação do profissional deva ser uniforme independentemente do contexto de aprendizado.

À vista disso, Competência Informacional pode ser compreendida como um conhecimento conectado ao “[...] saber responsável e reconhecido, implicando na mobilização, integração e transferência de conhecimentos, recursos, habilidades que agregam valor, direcionados para a informação e o seu vasto universo” (FARIAS; FURTADO, 2019, p. 423). Por conseguinte, a Competência Informacional acaba buscando uma transmissão de conhecimento através das necessidades, do acesso, da busca, interpretação, utilização e da comunicação (ABELL *et al.*, 2014).

Logo, define-se Competência Informacional como um:

[...] conjunto de competências e habilidades que uma pessoa necessita incorporar para lidar, de forma crítica e reflexiva, com os diversos recursos informacionais existentes não somente nas universidades, mas em diversos aspectos onde se trabalha com informação (FARIAS; FURTADO, 2019, p. 423).

Desse modo, o desenvolvimento da Competência Informacional se complementa com o desenvolvimento das atividades arquivísticas, sendo que o trabalho arquivístico envolve a pesquisa de forma crítica e reflexiva, através de atividades relacionadas com avaliação e descrição, no qual se pressupõe uma abordagem investigativa (JARDIM, 1998, p. 7).

Por meio dessa complementação, a formação do profissional necessita ser focada a partir de uma valorização da informação, propiciando auxiliar o desenvolvimento de habilidades em conformidade com as necessidades intelectuais criadas pela sociedade contemporânea, além de buscar uma formação que rompa barreiras de atuação do profissional como custodiador de documentos através de uma atuação proativa com relação ao acesso informacional (VENTURA; SILVA; VITORINO, 2018).

Por conseguinte, com relação à formação profissional busca-se responder às seguintes questões: “O que cada estudante sabe ou precisa aprender? Qual é a melhor forma de alcançar o aprendizado? Como avaliar se os estudantes atingiram a plena capacidade? O estudante está adquirindo habilidades informacionais durante o curso?” (FARIAS; FURTADO, 2019, p. 424). Portanto, espera-se que a formação profissional possibilite que o usuário tenha plena capacidade de realizar suas atividades de forma independente, como também que possibilite o seu desenvolvimento intelectual conforme as novas demandas informacionais apresentadas pela sociedade.

2.2 AS COMPETÊNCIAS DIANTE ÀS QUESTÕES INFORMACIONAIS

As mudanças no mercado de trabalho são vistas como perspectivas globais que seguem conteúdos delimitados a partir dos avanços sociais, os quais permitem definir elementos que proporcionem ao indivíduo alicerces para inclusão ao mercado laboral, sendo este intensificado a partir da concorrência ao mercado internacional e de necessidades informacionais que moldam um novo panorama ao qual o profissional deve se encaixar, e que pode gerar oportunidades diversas de trabalho especializado (WRIGHT; SILVA; SPERS, 2010).

Diante de uma nova demanda de trabalho, é fundamental a aplicação de Políticas de Desenvolvimento de Competências que auxiliarão o processo de adaptação dos profissionais

diante da futura realidade enfrentada no mercado. Em vista disso, a formação do profissional necessita partir de um “*mindset* empreendedor”, buscando contribuir com conhecimentos ao indivíduo através de um aperfeiçoamento de suas habilidades em frente aos ambientes laborais em constantes transformações em diversas escalas de atuação. Logo, essa formação propiciará a criação de conexões através de oportunidades e inovações com o uso da criatividade do profissional, como também do conhecimento adquirido no âmbito educacional, social e profissional (FILION, 1999).

Para Campos *et al.* (2008), a formação de competências profissionais necessita englobar atividades relacionadas ao desempenho de seu conjunto de CHAs através de ações que visem intensificar a participação do profissional diante das mudanças econômicas, tecnológicas e sociais, buscando sempre permitir que o profissional realize suas atividades com desempenho superior ao esperado em qualquer situação que proporcione aprendizado ou ganho pessoal.

Dessa maneira, espera-se que a atuação dos profissionais permita a aplicação de conhecimentos que abordam uma capacidade de mudança e adaptação da nova realidade social, econômica e histórica através de uma atuação especializada criada a partir do seu aprendizado acadêmico, técnico e social em frente das tecnologias, da globalização e da diversidade social.

2.3 AS UNIVERSIDADES E CURSOS DE ARQUIVOLOGIA NO BRASIL

De acordo com Ferreira e Konrad (2016, p. 129), os cursos da área arquivística devem ser criados com o objetivo de proporcionar “[...] ambientes de formação e aperfeiçoamento de capacidades intelectuais e físicas [...]” buscando favorecer o desenvolvimento da sociedade por meio da inserção no “[...] mercado laboral indivíduos hábeis a gerir algo vital na contemporaneidade: a informação (arquivística!)”.

Entretanto, a área arquivista no mundo acadêmico é considerada um conhecimento novo e em desenvolvimento, se comparada com diversas outras áreas do conhecimento, tanto no Brasil como no mundo (MARIZ; AGUIAR, 2013). No caso brasileiro, leva-se em conta que a criação do primeiro Curso Universitário focado na área nasceu apenas na década de 1970 pelo Arquivo Nacional no Curso Permanente de Arquivos (CPA), sendo este gerido no âmbito federal pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), após mandato universitário em 1977.

No Brasil, existem, ao todo, 17 cursos de graduação em Arquivologia, sendo 16 deles voltados para o ensino presencial e público, três estaduais e 13 federais, e um (1) curso voltado para o ensino de educação a distância (EAD) e privado. Consequentemente, espera-se que esses cursos formem profissionais capazes de fazer:

[...] exercício pleno da cidadania... Além das habilidades para o exercício profissional, uma formação geral e humanista, dotada de visão crítica da sociedade em que irão atuar. Significa formar o cidadão ético, comprometido com sua época e local de atuação. É a possibilidade de preparar não apenas recursos humanos capacitados profissionalmente como também agentes da transformação social. (FURLANI, 1998, p. 15).

Em face do exposto, com o objetivo de criar profissionais capazes de fazer seu pleno exercício, em 1976 ocorreu a implementação dos cursos de graduação originados a partir das Universidades Públicas no Brasil. O primeiro curso a ser implantado foi o da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), conforme apresentado no Quadro 1.

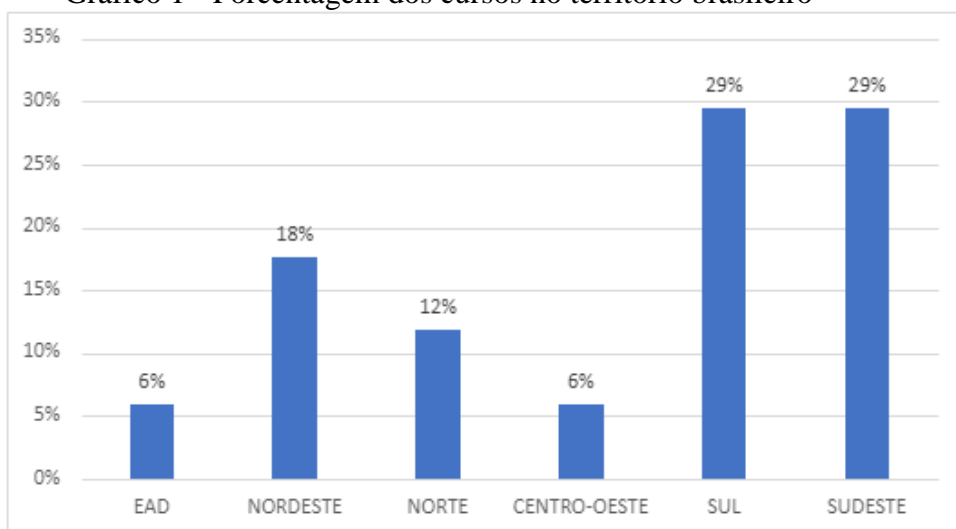
Quadro 1 - Os cursos de graduação em Arquivologia no Brasil

ANO DE CRIAÇÃO	UNIVERSIDADE	ESTADO/ REGIÃO
1976	Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)	RS/SUL
1977	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)	RJ/SUDESTE
1978	Universidade Federal Fluminense (UFF)	
1990	Universidade de Brasília (UnB)	DF/CENTRO-OESTE
1997	Universidade Estadual de Londrina (UEL)	PR/SUL
	Universidade Federal da Bahia (UFBA)	BA/NORDESTE
1999	Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	RS/SUL
	Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)	ES/SUDESTE
2002	Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP/ Marília)	SP/SUDESTE
2006	Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)	PB/NORDESTE
2008	Universidade Federal da Paraíba (UFPB)	
	Universidade Federal do Rio Grande (FURG)	RS/SUL
	Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)	MG/SUDESTE
	Universidade Federal do Amazonas (UFAM)	AM/NORTE
2009	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)	SC/SUL
2011	Universidade Federal do Pará (UFPA)	PA/NORTE
2019	Centro Universitário Leonardo da Vinci (Uniasselvi)	Ensino EAD

Fonte: adaptado de Ferreira e Konrad (2016, p. 134-135).

Diante o posto, evidencia-se uma grande quantidade de cursos presentes na região Sul e Sudeste, equivalente a 29% cada região, em contraponto com a região Centro-Oeste e do curso de ensino EAD que aborda todo o Brasil, que apresenta cerca de 6%, cada curso.

Gráfico 1 - Porcentagem dos cursos no território brasileiro



Fonte: elaborado pelo autor (2022).

Entretanto, apesar da diferenciação das porcentagens dos cursos no território brasileiro, deve-se levar em conta que a área arquivística ainda está em processo de desenvolvimento, crescendo de forma contínua e coerente com a relevância social do conhecimento arquivístico e da formação qualificada (FERREIRA; KONRAD, 2016). Além, de contextos que viabilizam a consolidação de uma identidade da área arquivística coerente com seu avanço.

2.3.1 As Universidades e cursos na região Sul do Brasil

Representando um marco da interiorização do ensino público superior, em 14 de dezembro de 1960, por meio da Lei nº 3.834-C, é criada a primeira Universidade Federal no interior do Brasil, a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), localizada na cidade de Santa Maria, Rio Grande do Sul (RS).

Por meio do Parecer nº179/76, emitido pelo Conselho de Ensino e Pesquisa e Extensão da UFSM, é criado o primeiro curso de graduação em Arquivologia originado a partir de uma instituição de ensino superior. Inicialmente, o curso buscou proporcionar aos alunos quatro tipos de habilitações voltadas para os arquivos empresariais, escolares, históricos e médicos (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, 2020). Ainda nos seus primórdios, o curso contou com um trabalho em conjunto com diversos professores, dos departamentos e convidados da instituição, que buscavam contribuir para o funcionamento inicial do referido curso, sem um departamento específico para lotação. Entretanto, a partir de 1978 é criado o Departamento de Documentação, com o propósito de alocar as disciplinas profissionalizantes oferecidas pelo curso de graduação em Arquivologia da UFSM.

Segundo o Plano Pedagógico do Curso (PPC), a Instituição busca formar profissionais capazes de:

[...] entender, investigar, criar, gerenciar, preservar e proporcionar acesso a documentos e informações arquivísticas, tendo como base uma sólida formação científica, humanística e técnica, compreendendo a diversidade étnica, social e cultural da humanidade, refletindo-se em ações éticas, justas e com responsabilidade social, as quais visam colaborar para o desenvolvimento da sociedade nos âmbitos intelectual, científico, tecnológico, econômico e ambiental, buscando o bem-estar dos indivíduos e da coletividade (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, 2020).

Por meio da Lei nº 6.034, de 06 de novembro de 1969, é criada a Universidade Estadual de Londrina (UEL) na cidade de Londrina, Paraná (PR), sendo inaugurada apenas em 1970. Em 1997, é instaurado o curso de graduação em Arquivologia, o qual passa a ser ministrado apenas em 1998.

Desde 1998, com o curso de Arquivologia, a instituição busca formar profissionais capazes de ingressarem nas instituições públicas e privadas através de uma formação ligada ao “[...] desenvolvimento de habilidades específicas, de espírito crítico, do domínio das práticas essenciais de produção e difusão do conhecimento na área, observando padrões éticos de conduta” (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA, [2021]).

Criada em 1934 e renomeada em 1947, a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) em Porto Alegre, Rio Grande do Sul. Desde seus primórdios, a instituição se destaca como uma das principais Universidades no cenário nacional, sendo a Universidade brasileira que mais faz publicações e a segunda que mais faz produções científicas, entre as federais, considerando o número de professores.

Elaborado a partir da regulamentação da profissão de Arquivista dada pelo Decreto nº 82.590, de 06 de novembro de 1978, o curso de graduação em Arquivologia na UFRGS surge em 1999, buscando criar um curso que acompanhe “o processo evolutivo tecnológico da área, dedicando-se à organização e gestão de informação arquivística contido em diferentes suportes” (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL, [2021a]). Para então acompanhar esse processo evolutivo, o curso busca formar profissionais focados a partir de eixos temáticos que envolvem o planejamento e implementação de arquivos, a partir da utilização de “[...] técnicas de gestão de documentos eletrônicos, tecnologias para a sua preservação e conservação, microfilmagem e digitalização em sistemas híbridos e as convergências de mídias” (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL, [2021a]). Consequentemente, os profissionais formados pela UFRGS podem ser capazes de:

[...] atender a carência desses profissionais em todo país; prover os quadros de pessoal das instituições arquivísticas de profissionais habilitados para o exercício de atividades de Arquivo, garantindo seu desenvolvimento; e, formar Bacharéis em Arquivologia para atender um mercado de trabalho dentro da realidade social, cultural, política e econômica da sociedade brasileira. (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL, 2017, p. 5).

Em 1969 tem-se a criação da Universidade Federal do Rio Grande (FURG), localizada na cidade de Rio Grande, no Rio Grande do Sul (RS). De acordo com o Estatuto da FURG a criação da Instituição se baseia em uma:

[...] entidade educacional de natureza fundacional pública, gratuita, integrante da Administração Federal Indireta, destinada à promoção do ensino superior e médio de educação profissional, da pesquisa e da extensão, dotada de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial. (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE, 2007, p. 2).

A partir de 1987, a FURG se compromete em criar ambiente de difusão de conhecimentos que envolvem a compreensão das “[...] manifestações naturais, sociais, culturais e históricas do ecossistema em que estamos inseridos”. Através da experiência de cidadania oferecida pela Instituição, através de um “[...] ambiente igualitário para que os

estudantes possam desenvolver a vida acadêmica com toda a sua diversidade, do ingresso à colação de grau” (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE, [2021a]).

A partir de proposta, realizada em 2008, pelo Departamento de Biblioteconomia e História (DBH), no âmbito do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais Brasileiras (REUNI), o Curso de Graduação em Arquivologia é elaborado. Sendo este formalizado a partir da Deliberação 014/2008, que dispõe sobre a criação do Curso (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE, 2017). A implementação do Curso se baseou a partir do “[...] fortalecimento da área de Ciência da Informação na Universidade e atendendo a uma demanda da região por profissionais habilitados a gerir informações arquivísticas [...]” (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE, [2021b]).

Logo, o Curso contemplou em trabalhar dois eixos específicos de formação do profissional: Arquivos Históricos e Arquivos Empresariais. Essa formação está calcada em um fulcro tecnológico-digital, proporcionando apenas uma formação generalista que não se adapta ao nível de graduação e às mudanças tecnológicas. Por conseguinte, em 2010 se teve uma ampliação da formação do profissional na Instituição, considerando-se o desenvolvimento das habilidades e competências necessárias ao exercício profissional no século XXI, buscando-se:

[...] formar bacharéis em Arquivologia com uma visão crítica da sociedade, capacitando-os para a gestão da informação cultural, científica e tecnológica, registrada em múltiplos suportes, conscientes do compromisso ético da profissão com o primado do livre acesso aos registros do conhecimento. (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE, 2017, p. 19).

Concomitante com a UFSM tem-se a criação da Universidade de Santa Catarina, sendo renomeada em 1965 para Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com sede na cidade de Florianópolis, Santa Catarina (SC), cuja finalidade é

[...] produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, a solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade da vida. (UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, 2020, p. 2).

Simultaneamente com a criação do curso na FURG, é criado em 2009 o primeiro e único curso de graduação em Arquivologia no Estado de SC, sendo implantado em 2010 a partir de iniciativas do corpo docente do Curso de Graduação em Biblioteconomia da UFSC. Segundo Souza (2014, p. 157), a criação do curso se derivou a partir de três elementos:

- 1) a disciplina de Arquivística ofertada por mais de trinta anos no Curso de Graduação em Biblioteconomia;
- 2) a oferta de seis edições do curso de Especialização em Arquivologia, capacitando profissionais de alto nível para atuação em organizações estabelecidas em Santa Catarina; e
- 3) o enfoque político educacional que a AAAPSC³ exerceu no contexto catarinense direcionando suas ações para a implantação de um Curso de Graduação em Arquivologia em Santa Catarina.

³ Associação dos Amigos do Arquivo Público de Santa Catarina.

Logo, desde a criação do Curso, se procura em formar profissionais capazes de gerirem a prática arquivística através das novas demandas sociais de informação, buscando-se “[...] a reavaliação do perfil profissional do Arquivista que as instituições de ensino preparam para o mercado de trabalho” (JACINTHO, 2014, p. 142). Assim, a educação profissional na Instituição busca uma formação geral utilizando ferramentas complementares e essenciais para a formação do indivíduo, além de dar fundamentos básicos para conteúdo específicos do curso e demais atividades de especialização profissional, proporcionando uma atuação crítica e reflexiva diante a realidade social.

2. AS PLATAFORMAS DE EMPREGOS CATHO E LINKEDIN

Criada em 2000, a plataforma digital Catho Online é um classificado de currículos e vagas de emprego que busca aproximar a relação entre o mercado profissional com os profissionais. Com mais de 7 milhões de currículos cadastrados, a plataforma é um exemplo em seu segmento através da disponibilização de forma fácil a diversos mecanismos de recrutamento por meio do cadastro de currículos e de vagas de emprego disponibilizadas por empresas, de forma paga e gratuita respectivamente.

Logo, a plataforma Catho (2021) se compromete em ser uma instituição que:

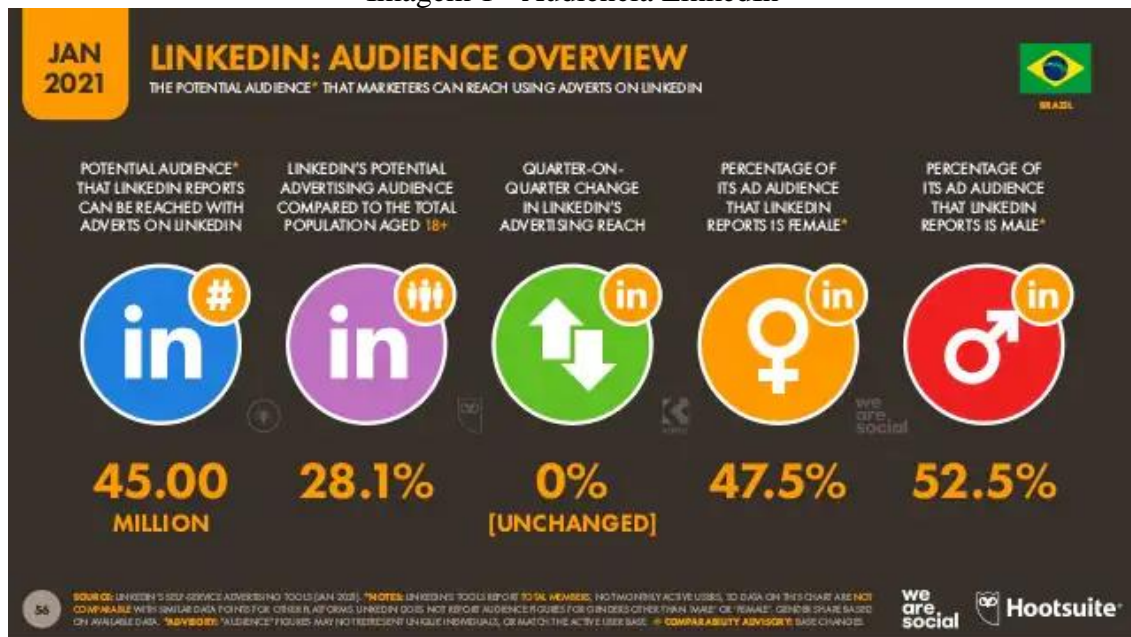
1. Busca sempre alcançar os resultados orientados ao sucesso do negócio e atuando de forma ética;
2. Identifica e propõe melhorias, estimulando o debate, novas ideias e geração de respostas criativas;
3. Faz a diferença para o cliente, priorizando suas necessidades e colocando-o no centro das decisões;
4. Cria um ambiente colaborativo, valorizando as pessoas e seu desenvolvimento, respeitando a diversidade e alcançando resultados por meio do trabalho em equipe;
5. Trabalha com qualidade e atingir objetivos com rapidez, menores custos ou melhores resultados, indo além das expectativas;
6. Compreende a dinâmica do negócio e do mercado e é capaz de analisar, decidir e agir alinhado com objetivos estratégicos da empresa.

Com permanência de até 60 dias, as vagas de emprego possuem sua identificação verificada de forma prolongada, através troca de informações direta com as empresas, no qual permite a identificação sobre o fechamento ou continuidade dos processos seletivos, e da rigorosa análise dos anúncios, como também da empresa que publica os anúncios. Todavia, leva-se em conta que os dados disponibilizados, relacionados às vagas, são de total autonomia da empresa que está a busca de novos profissionais.

Lançado em 2003, o LinkedIn é um modelo de negócios que envolve diretamente assinaturas de usuários, vendas de publicidade e, principalmente, de soluções de recrutamento em sua plataforma digital, onde disponibiliza inúmeras vagas de trabalho no mundo todo, além de cursos digitais de profissionalização/especialização.

Caracterizado como uma rede social de negócios, o LinkedIn possui mais de 774 milhões de usuários em mais de 200 países, incluindo cerca de 45 milhões de brasileiros, conforme dados disponibilizados pela pesquisa realizada pelas empresas We are Social e HootSuite (2021).

Imagem 1 - Audiência LinkedIn



Fonte: We are social e HootSuite (2021, p. 56).

Para proporcionar um ambiente que crie oportunidades econômicas através da força de trabalho, o LinkedIn procura fornecer conexões entre profissionais e empresas do mundo todo, persuadindo os usuários a apresentar um maior desempenho e crescimento valoroso nos ambientes laborais, já que a plataforma permite criar oportunidades de networking e fortalece a credibilidade profissional diante o mercado de trabalho especializado.

Entretanto, deve-se lembrar de que por ser uma rede social a plataforma disponibiliza diversas formas de interações de forma online, sendo estas interações fatores concomitantes para definição do perfil profissional do usuário, logo, determinadas interações realizadas dentro da plataforma podem influenciar direta ou indiretamente sua carreira profissional.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para elaboração deste estudo adotou-se a abordagem qualitativa, por meio de técnicas da pesquisa exploratória, descritiva, documental e bibliográfica realizada entre novembro de 2021 e janeiro de 2022, buscando delimitar elementos que estabelecessem uma relação das competências dos egressos com as necessidades apresentadas diante às mudanças enfrentadas no mercado laboral.

Com base em autores como Aaker (2004), Malhotra *et al.* (2005) e Chaoubah e Barquette (2007), a utilização de um método qualitativo estabelecerá respostas para situações de incertezas. Logo, o uso do método nesta pesquisa buscou responder às incertezas geradas pelos egressos em Arquivologia diante a sua inserção ao mercado laboral.

A pesquisa exploratória permitiu entender como o tema do estudo está estruturado, por meio de um aprimoramento das ideias da pesquisa (HAIR *et al.*, 2005), através de uma busca informal de dados que estabelece relações que permitam a identificação da causa do problema, além de formular soluções ou hipóteses (SCHIEDLER, 2014). Destarte, o uso do método no estudo permitiu adquirir informações precisas, como também desenvolver conhecimento e formular propostas que proporcione a difusão das competências arquivísticas dos profissionais perante o mercado de trabalho.

Além desses métodos, a pesquisa é considerada descritiva, com a finalidade de caracterizar uma população, permitindo obter conhecimento detalhado de situações que são

abordadas em determinada população (EVÊNCIO, 2019). Logo, a pesquisa descritiva está vinculada com a identificação das competências dos profissionais arquivistas diante dos PPCs dos cursos de graduação.

Propondo detalhar os assuntos tratados neste estudo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, ou seja, uma pesquisa de materiais desenvolvidos anteriormente, sendo estes constituídos de documentos impressos como: livros, artigos científicos, dissertações e teses (SEVERINO, 2007; SCHEDLER, 2014).

Para alcançar o objetivo A proposto neste trabalho, buscou-se fazer uma pesquisa documental voltada aos PPCs disponíveis de forma on-line dos cursos de graduação em Arquivologia das instituições públicas estaduais e federais do Sul do Brasil, optando-se coletar materiais que não possuem um fim específico para análise científica, mas que permitem uma adaptação do seu conteúdo conforme as necessidades apresentadas pela pesquisa (SCHEDLER, 2014; OLIVEIRA, 2011). A partir do levantamento, podem-se delimitar palavras-chave para a criação de um perfil do profissional, de acordo com os objetivos de formação nas Instituições de ensino.

Para identificação das necessidades do mercado (objetivo B), este estudo buscou fazer uma pesquisa documental de forma on-line nos anúncios disponibilizados em plataformas digitais de emprego, Catho e LinkedIn, no período de novembro a dezembro de 2021. Para levantamento dos dados, optou-se fazer as coletas dos dados três vezes por semana (sexta, sábado e domingo), de acordo com a disponibilização de novos anúncios de vagas nas plataformas, além de oferecer uma quantidade de vagas razoáveis no período de tempo delimitado, pelo fato de que a área arquivística ainda possui pouca demanda de mercado se comparada com outras áreas. Ainda para a coleta dos dados, optou-se adotar palavras-chave e cargos que buscassem caracterizar as vagas de trabalho disponíveis no mercado de acordo com a área de atuação do profissional, conforme indicações apresentadas pelas plataformas. Logo, para a busca foram utilizados os termos apresentados no Quadro 2, na forma singular, plural, maiúsculo e minúsculo.

Quadro 2 - Termos de busca

TERMOS DE BUSCA	Arquivologia;
	Arquivista;
	Arquivologista;
	Técnico arquivista;
	Gerenciamento de arquivo.

Fonte: elaborado pelo autor (2022).

Para análise das vagas apresentadas pelas plataformas, adotou-se uma delimitação para o levantamento dos dados, possibilitando criar um perfil das vagas disponíveis no mercado, as delimitações adotadas podem ser observadas no Quadro 3.

Quadro 3 - Delimitações para busca

DELIMITAÇÕES PARA BUSCA	Cargo;
	Estado de atuação;
	Ensino desejado;
	Área de atuação do profissional na Instituição;
	Regime de contratação;
	Experiências desejadas;
	Atividades/competências das vagas.

Fonte: elaborado pelo autor (2022).

Para atingir o objetivo específico C, a comparação das necessidades com as competências dos profissionais, foi realizada de forma concomitante com o objetivo B por meio de uma análise de conteúdo, na qual se procurou comparar o perfil levantado das competências e habilidades do profissional no objetivo A com as descrições de ofertas de vagas de trabalho apresentadas no objetivo B. Com esta comparação foi possível responder a questão da pesquisa: *As competências identificadas como essenciais para a atuação do profissional arquivista adquiridas na sua formação acadêmica vão ao encontro do exigido por pelo mercado de trabalho?*

4 RESULTADOS

Nesta seção são apresentadas as competências desejadas pelos PPCs das Universidades do Sul do Brasil, sendo elas: UFRGS, UFSC, UEL, UFSM e UFRGS. Em seguida, são apresentados dados de acordo com levantamento dos anúncios disponíveis nas plataformas Catho e LinkedIn, no período de 26 de novembro a 19 de dezembro de 2021. E, por último, é realizada uma análise comparativa entre as competências indicadas pelos PPCs e as competências desejadas pelo mercado laboral.

4.1 O CONJUNTO DE CHAs NOS PPCs

A geração de competência é um elemento essencial para a formação e inclusão do egresso no mercado laboral. Logo, sua formação deve ter vertentes interligadas às necessidades informacionais presentes pela sociedade.

Assim, a formação do profissional arquivista necessita estar voltada para um trabalho interdisciplinar e em equipe, com procedência das atividades de acordo com a ética profissional. Além da capacidade de atualizar-se agindo com criatividade e flexibilidade suas atividades de forma meticulosa através de um raciocínio lógico e abstrato, e uma percepção aguçada. Conhecer a própria legislação de sua área de atuação é fundamental, como também evidenciar o senso de organização documental e participar de órgãos profissionais.

Diante dessa perspectiva, através de levantamento realizado a partir dos PPCs dos cursos de graduação em Arquivologia do Sul do Brasil, a formação do profissional apresenta duas vertentes, sendo elas voltadas para uma formação geral e outra específica.

Universidades como a UFRGS, UFSC, UEL e FURG delimitam a formação das competências em ambas vertentes; e o curso da UFSM delimita as competências em apenas uma vertente, a de formação geral.

Nos Quadros 4 e 5 é apresentada a relação das competências indicadas pelos PPCs. Primeiramente, é apresentada a formação de competências apenas na vertente geral, incluindo-se todos os cursos da região Sul do Brasil, em seguida são listadas as competências com caráter específico, apresentadas pela FURG, UFSC, UEL e UFRGS.

Quadro 4 - As competências gerais desejadas pelos cursos

COMPETÊNCIAS GERAIS					
COMPETÊNCIAS INDICADAS NOS PPCs	UFSM	UFRGS	FURG	UFSC	UEL
Assimilar os novos conhecimentos específicos e/ou tecnológicos e refletir acerca do comportamento ético que a sociedade espera de sua atuação e de suas relações com o contexto cultural, socioeconômico e político.					X
Compreender as inter-relações da arquivística com outras áreas do conhecimento.		X			
Criticar, investigar, propor, planejar, executar e avaliar recursos e produtos de informação.					X
Desenvolver atividades profissionais autônomas.	X	X	X	X	X
Desenvolver e utilizar novas tecnologias.	X	X	X	X	
Desenvolver habilidades acadêmicas.		X			
Elaborar, coordenar, executar e avaliar planos, programas e projetos.	X	X	X	X	X
Formular e executar políticas institucionais.	X	X	X	X	X
Gerar produtos/serviços a partir dos conhecimentos adquiridos e divulgá-los.	X	X	X	X	X
Identificação das fronteiras que demarcam o seu campo de conhecimento.	X	X	X	X	
Responder a demandas de informação.	X	X	X	X	X
Ter consciência da importância social da profissão como possibilidade de desenvolvimento social e coletivo.					X
Traduzir as necessidades de indivíduos, grupos e comunidades nas respectivas áreas de atuação.	X	X	X	X	X
Utilizar racionalmente os recursos disponíveis.					X

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quadro 5 - As competências específicas desejadas pelos cursos

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS				
COMPETÊNCIAS INDICADAS NOS PPCs	FURGS	UEL	UFSC	UFRGS
Compreender o estatuto probatório dos documentos de arquivo.	X	X	X	X
Coordenar as pesquisas de produtos, testes de equipamentos arquivísticos e de atendimento ao consumidor.			X	
Gerenciar o preparo, recebimento, distribuição, higienização e controle da documentação.			X	
Identificar e propor planejamento para programas de preservação e conservação de documentos Arquivísticos.				X
Identificar o contexto de produção de documentos.	X	X	X	X
Interagir e agregar valores aos processos de geração, transferência e uso da informação em todo e qualquer ambiente.		X		
Oferecer suporte de marketing e consultoria.			X	
Planejar e coordenar a área de arquivo.			X	
Planejar e elaborar instrumentos de gestão de documentos de arquivo.	X	X	X	X
Planejar e elaborar instrumentos de gestão eletrônica de documentos.				X
Planejar, organizar, supervisionar e avaliar os serviços das organizações públicas e privadas.		X	X	
Processar a informação registrada em diferentes tipos de suportes, mediante a aplicação de conhecimentos teóricos e práticos de coleta, processamento, armazenamento e difusão de informação.		X		
Produzir conhecimento a partir de uma pesquisa científica.	X			
Realizar operações de arranjo, descrição e difusão.	X	X	X	X
Realizar pesquisas relativas a produtos, processamento, transferência e uso de informação.		X	X	
Trabalhar com fontes de informação de qualquer natureza.		X		
Treinar e supervisionar o trabalho na organização.			X	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

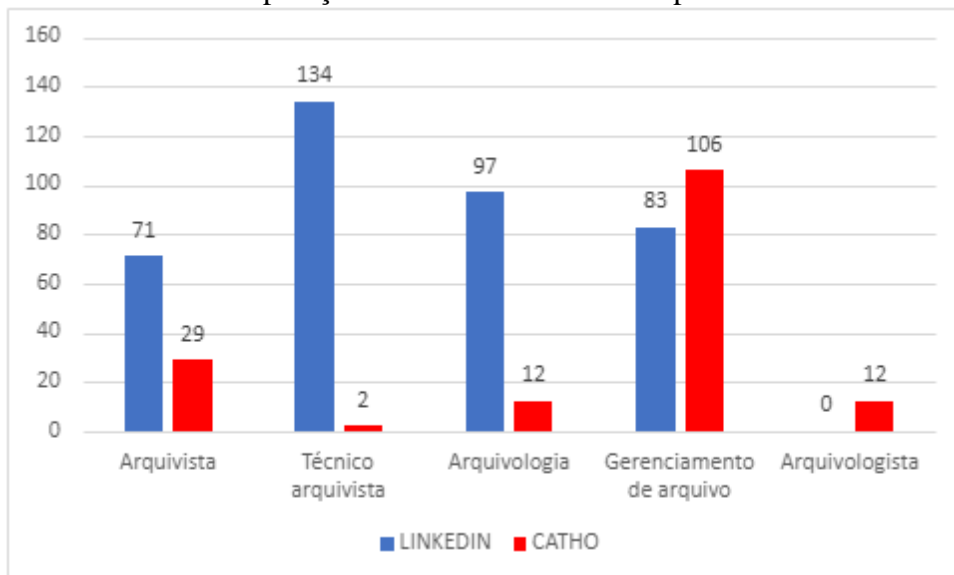
Com base nos PPCs, é possível identificar que as competências dos egressos estão relacionadas com uma especialização das suas atividades, principalmente dos profissionais formados pela UFSC e UEL. Entretanto, a formação do profissional está delimitada com atividades relacionadas ao desenvolvimento, identificação, planejamento, produção e realização, sendo estas atividades elementos essenciais que favorecem a atuação do profissional diante das mudanças enfrentadas pelo mercado de trabalho.

4.2 AS COMPETÊNCIAS DESEJADAS DO MERCADO

Buscando identificar as competências necessárias dos profissionais no mercado laboral, realizou-se um levantamento de anúncios de vagas de emprego no período de 26 de novembro a 19 de dezembro de 2021 nas plataformas Catho e LinkedIn, com coleta de dados realizadas todas as sextas, sábados e domingos do referido período.

Na busca, identificou-se um total de 546 anúncios de vagas de emprego, sendo 385 (cerca de 68%) anúncios na plataforma LinkedIn e 161 (cerca de 29%) na plataforma Catho, utilizando os termos de pesquisa apresentados no Gráfico 2.

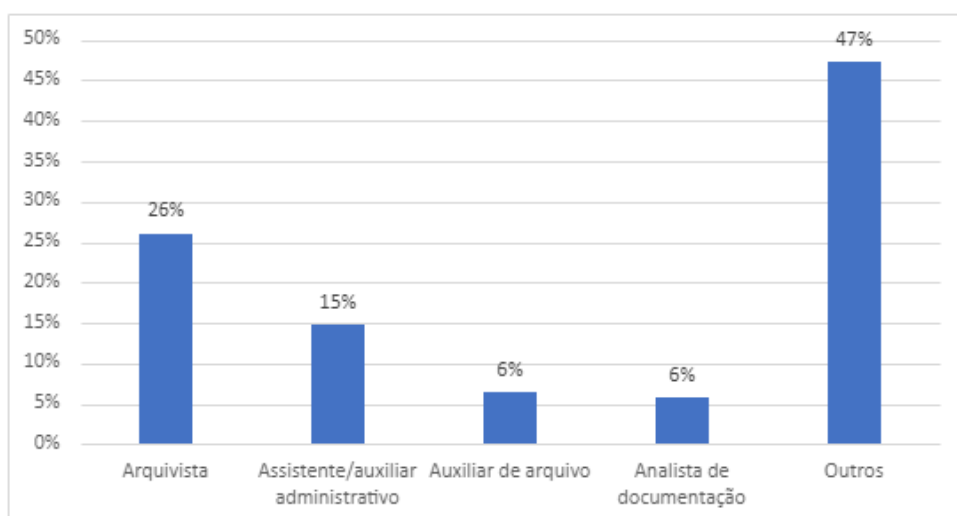
Gráfico 2 - Comparação de termos de busca nas plataformas



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Entre os 546 anúncios, constata-se que 376 (cerca de 69%) correspondem a cargos relacionados ao fazer arquivístico e 170 (cerca de 31%) correspondem a atividades relacionadas com outras áreas do conhecimento, como por exemplo: engenharia e administração. Entre os principais cargos procurados estão: arquivista, com 142 anúncios (cerca de 26%); assistente/auxiliar administrativo, com 80 anúncios (cerca de 15%); auxiliar de arquivo, com 35 anúncios (cerca de 6%); e analista de documentação, com 31 anúncios (cerca de 6%), conforme se pode visualizar no Gráfico 3.

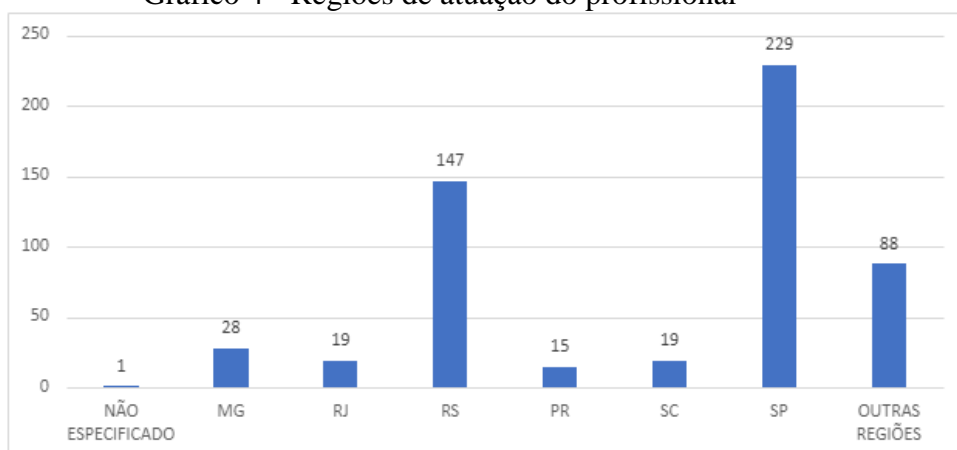
Gráfico 3 - Porcentagem dos cargos relacionados com a área arquivística



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De acordo com o levantamento, o mercado de trabalho arquivístico está concentrado na região Sudeste do Brasil, tendo-se um total de 276 (cerca de 50%) anúncios localizados na região, com destaque para o estado de São Paulo com 229 anúncios. Logo após, destaca-se a região Sul, com 181 (cerca de 33%) anúncios disponíveis, com ênfase para o estado do Rio Grande do Sul com 147 anúncios, outros 88 anúncios estão espalhados pelas demais regiões brasileiras e um (1) dos anúncios disponíveis não possuía uma determinação de estado ou cidade para atuação, sendo está relacionada com atividades feitas em *home office*.

Gráfico 4 - Regiões de atuação do profissional

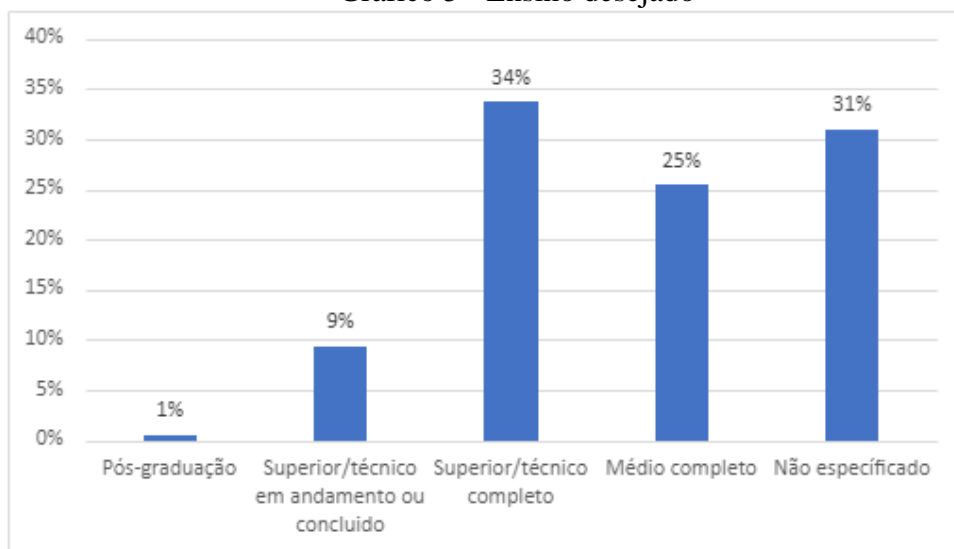


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Para os 546 anúncios apresentados, identifica-se que 184 (cerca de 34%) buscam por profissionais que possuem ensino superior ou técnico completo em qualquer área, sendo que 114 correspondem à Arquivologia e áreas afins, como biblioteconomia e ciência da informação, 139 (cerca de 25%) anúncios exigem ensino médio completo, 51 (cerca de 9%) anúncios buscam por profissionais que possuem algum tipo de ensino superior ou técnico, não sendo mencionado se em andamento ou concluído, sendo sete deste relacionados com a área Arquivística, três (cerca de 1%) dos anúncios analisados solicitam algum tipo de ensino de

pós-graduação em áreas relacionadas com a Arquivologia, e 169 (cerca de 31%) não especificam algum tipo de ensino desejado.

Gráfico 5 - Ensino desejado

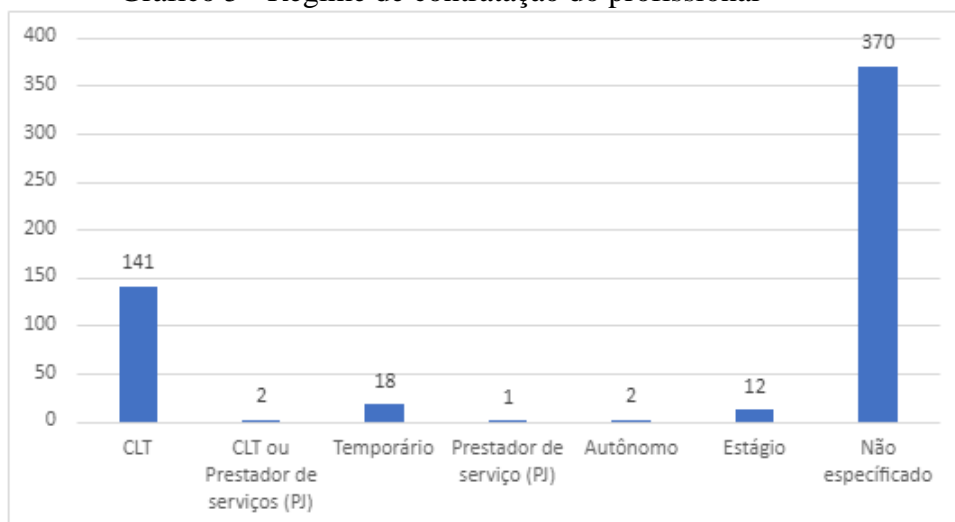


Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Quando analisada a área de atuação do profissional dentro da Instituição, identifica-se que dos 546 anúncios, 147 (cerca de 27%) estão relacionados com a área administrativa, 26 (cerca de 5%) se relacionam com a área financeira e outros 26 (cerca de 5%) se relacionam com a área de marketing. Outros 81 (cerca de 15%) anúncios estão relacionados em outras áreas de atuação e 266 (cerca de 49%) anúncios não especificam a área de atuação do profissional dentro da Instituição.

Dos 546 anúncios, 176 (cerca de 32%) especificam algum regime de contratação, dentre os quais estão: a contratação celetista (CLT), prestador de serviço como pessoa jurídica (PJ), temporário, autônomo e estágio.

Gráfico 5 - Regime de contratação do profissional



Fonte: dados da pesquisa (2022).

Quando analisadas as experiências desejadas, 277 (cerca de 51%) anúncios não especificam nenhum tipo de experiência, em contraponto, outros 269 (cerca de 49%) anúncios

desejam que os profissionais tenham algum tipo de experiência voltada para as atividades relacionadas com a função do cargo, além de experiência voltada para implementação de projetos arquivísticos em empresas privadas.

Nas atividades/competências descritas nos anúncios, identifica-se que o perfil profissional dos candidatos necessita partir de competências que possibilitem a aplicação de atividades que busquem a eficiência e eficácia da organização, através de uma atuação regular do arquivo, controlando, coordenando e dando suporte. Além de competências que permitam ao profissional ter capacidade de facilitar o acesso documental, por meio de um planejamento de atividades que busquem criar instrumentos de pesquisa e de procedimentos internos para a gestão do arquivo, como também para o gerenciamento de sistemas de gestão eletrônica de documentos e sistemas integrados.

Logo, define-se que as principais atividades envolvem: realizar análise documental, aplicar métodos/normas ao arquivo, atuar na manutenção como também na melhoria do arquivo, controlar e coordenar o arquivo, e disponibilizar suporte aos usuários, elaborar conjuntos de normativas que visem à elaboração de instrumentos de pesquisa e de procedimentos internos, e principalmente realizar tratamento técnico nos documentos.

No Quadro 6, são apresentadas as principais atividades/competências que possuem relação com as atividades arquivística, como também o número de vezes que ela aparece nos anúncios e sua porcentagem (sendo arredondado para mais ou para menos) entre os 546 anúncios analisados.

Quadro 6 - Atividades/competências desejadas do mercado

PRINCIPAIS ATIVIDADES/COMPETÊNCIAS DESEJADAS PELO MERCADO	ANÚNCIOS	PORCENTAGEM
Analisar e emitir pareceres técnicos;	20	4%
Tratar tecnicamente os documentos acervos documentais, iconográfico e bibliográfico, através da gestão arquivística de documentos, estudando os sistemas de arranjo colecionados e de massas documentais dos documentos, identificando, codificando e padronizando;	259	47%
Aplicar métodos de otimização de acesso à informação;	130	24%
Responder pelo controle dos documentos arquivados, como também pela segurança das informações;	351	64%
Aplicar normas e recomendações próprias da Biblioteconomia e Arquivística;	36	7%
Realizar e organizar disseminação seletiva e ética da informação em meios físicos, virtuais e digitais;	141	26%
Atuar na manutenção regular do arquivo ativo e remanejamento e enviando documentos para o arquivo inativo (arquivo intermediário ou permanente);	57	10%
Realizar atendimentos de pesquisa e fornecer informações ao público interno e externo;	97	18%
Buscar permanentemente melhorias da sua área de atuação, visando manter os processos atualizados, ativos e funcionando;	33	6%
Promover medidas necessárias que busquem a conservação de	53	10%

documentos;		
Controlar os setores de arquivos administrativos, fiscais e financeiro;	44	8%
Prestar auxílio à área administrativa;	262	48%
Coordenar projetos de gestão documental;	64	12%
Planejar a automação aplicada aos arquivos;	104	19%
Dar suporte por meio do desarquivamento documental;	53	9%
Participar de reuniões e treinamentos de capacitação para formação e/ou atualização no sentido de agilizar os processos, aumentar produtividade, qualidade e redução de custos;	16	3%
Disponibilizar o documento em diversos suportes, buscando facilitar o acesso ao mesmo;	186	34%
Manter excelente relacionamento no trabalho;	4	1%
Elaborar instrumentos de pesquisa e acesso;	208	38%
Gerenciar centro de documentação, como gerenciar sistemas de gestão eletrônica de documentos e sistemas integrados;	28	5%
Elaborar procedimentos internos voltados para a gestão do setor de arquivo.	182	33%

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Todavia, identifica-se que o mercado busca por profissionais que possuem conhecimento técnico e específico na área arquivística, como também conhecimentos ligados com biblioteconomia, secretariado e gestão. Além de determinadas atitudes que possibilitem aos profissionais desempenhar sua função de forma eficaz e eficiente.

4.3 COMPETÊNCIAS: MERCADO X CURSOS

Como visto anteriormente, a formação dos profissionais nos cursos de graduação em Arquivologia na região Sul do Brasil é criada a partir de competências gerais e específicas que buscam criar profissionais competentes para adesão ao mercado laboral. Todavia, identifica-se que os profissionais formados pelas Universidades são agentes que proporcionam o desenvolvimento de atividades que busquem criar relacionamentos com as demais áreas de conhecimento por meio de uma atuação proativa no processo de recuperação informacional. Também, são caracterizados como agentes que devem possuir a capacidade de aplicar metodologias e técnicas específicas que possibilitem a organização e acesso documental de acordo com as necessidades apresentadas pelas instituições.

Entretanto, identifica-se que os profissionais formados pela UFSC e UEL possuem competências gerais e específicas que permitem um diferencial dentro do mercado laboral, principalmente se comparados com os egressos da UFSM, que apresentam um perfil de competências gerais que não permite o desdobramento de questões específicas ligadas a processos de planejamento e realização de serviços de recuperação informacional, conforme analisado nas competências desejados dos egressos. Salienta-se também o perfil dos egressos da FURGS e UFRGS, sendo estes formados a partir de competências gerais e específicas que são coincidentes com certas competências apresentadas pelos profissionais da UFSC e UEL.

Quando analisado o profissional desejado pelo mercado, identifica-se que as instituições buscam por um agente que tenha conhecimento além de sua área de atuação, como por exemplo, áreas ligadas à administração. Contudo, o mercado busca profissionais capazes de aplicar processos de gestão documental por meio de atividades como descrição, avaliação, preservação, conservação e disseminação da informação, como também na otimização de acesso à informação por meio da disponibilização de forma física e digital do documento. O mercado de trabalho também busca profissionais com capacidades gerenciais para coordenação de projetos de gestão documental, como também na coordenação do próprio arquivo e da melhoria por meio de planejamento de atividades de automação e aplicação de normas, recomendações e procedimentos internos predefinidos para a manutenção regular das atividades do arquivo.

Sendo assim, o mercado laboral busca por profissionais que estejam dispostos para atuação, principalmente, na região Sudeste, com no mínimo algum tipo de formação ou experiência ligada com atividades relacionadas ao fazer arquivístico. Entretanto, identifica-se que a área de atuação do profissional dentro das empresas contratantes não está de acordo com as demandas necessárias para a gestão do arquivo, pois elas buscam por agentes que possam trabalhar principalmente na área administrativa, financeira e marketing. Logo, identifica-se que as empresas contratantes não possuem conhecimento sobre a área arquivística, pelo fato delas estarem encaixando o profissional em departamentos que acabam não tendo uma relação orgânica entre as atividades arquivísticas. Quando analisada a forma de contratação do profissional, é possível identificar que o agente pode se encaixar no mercado de trabalho de diversas formas, mas principalmente pelo regime CLT.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É, sem dúvidas, necessário que o desenvolvimento de competências profissionais deva ser considerado fator essencial na formação acadêmica dos egressos, no qual essa necessita ser constituída a partir das demandas informacionais apresentadas pelo mercado laboral.

Assim, a partir deste estudo foi possível identificar que a formação do profissional pelas Universidades do Sul do Brasil em determinados pontos está de acordo com as necessidades apresentadas pelo mercado de trabalho, principalmente nos cursos da UFSC e UEL, os quais buscam formar competências que permitem uma especialização das atividades do egresso diante as exigências do mercado.

Para alcançar o objetivo geral proposto foi realizada uma pesquisa que permitiu uma análise das necessidades do mercado e o conjunto de CHAs desejadas pelos cursos, buscando-se definir se a formação do conjunto de CHAs dos egressos está de acordo com as necessidades apresentadas pelo mercado laboral. Para alcançar este objetivo foi realizada uma coleta dos conjuntos de CHAs apresentados nos PPCs dos cursos da UFRGS, UFSC, UEL, UFSM e UFRGS e realizado um levantamento de anúncios de vagas de trabalho nas plataformas Catho e LinkedIn, com o objetivo de comparar se o conjunto de CHAs desenvolvidos durante a formação dos egressos está de acordo com as necessidades apresentadas pelo mercado laboral.

Como sugestão, se deixa um indicativo de melhoria na divulgação dos anúncios de emprego, buscando adequar questões relacionadas com o título da vaga de trabalho, possibilitando um refinamento no processo de busca da vaga, tendo em vista que na busca realizada nesta pesquisa identificou-se que cerca de 47% dos anúncios não possuíam uma relação com a área arquivística. Deixa-se ainda como sugestão a adequação constante dos PPCs das Universidades, em consonância com as novas demandas de especialização das atividades do profissional diante o mercado de trabalho, o que é feito com maior regularidade com avaliação do MEC.

Com relação ao desenvolvimento real das competências do Arquivista nos Cursos, em particular, deixa-se a seguinte indagação: o conjunto de CHAs dos egressos Arquivistas das Universidades brasileiras está de acordo com as exigências apresentadas pelo mercado brasileiro, latino e global?

REFERÊNCIAS

AAKER, D. A. **Pesquisa de marketing**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ABELL, A. et al. Alfabetización en información: la definición de CILIP (UK). **Boletín de Asociación Andaluza de Bibliotecarios**, n. 77, p. 79-84, dez. 2004. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/353/35307705.pdf?fbclid=IwAR3B-EWiDGf_Uo-iRDdVWt2ivIDWag4zFu-UJMthNZxGccJsVefe1hOjJog. Acesso em: 10 ago. 2021.

BAHIA, E. dos S. Desafios e perspectivas do Curso de Graduação em Arquivologia da Universidade Federal de Santa Catarina. **ÁGORA: Arquivologia em debate**, Florianópolis, v. 24, n. 48, p. 141–151, 2014. Disponível em: <https://agora.emnuvens.com.br/ra/article;/view/469>. Acesso em: 10 ago. 2021.

CAMARA, P. B.; GUERRA, P. B.; RODRIGUES, J. V. **Novo humanator**: recursos humanos e sucesso empresarial. Editora Lisboa: Dom Quixote, 2007. 974 p.

CAMPOS, K. C. de L. *et al.* Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 159-183, jul. 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v8n2/v8n2a09.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2021.

CATHO. **Sobre a Catho – Nossa Empresa, Nosso Jeito – Institucional**. 2021. Não paginado. Disponível em: <https://www.catho.com.br/ajuda/candidatos/sobre-a-catho/institucional/498/>. Acesso em: 16 jan. 2022.

CEITIL, M. **Gestão e desenvolvimento de competências**. Lisboa: Sílabo, 2010.

CORRÊA, G. C. Definição e desenvolvimento de competências: um paradigma no processo estratégico. **Estudos do CEPE**, Santa Cruz do Sul, p. 103-116, set. 2015. ISSN 1982-6729. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/view/6294>. Acesso em: 10 ago. 2021.

DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. **Competência**. 2018. Não paginado. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/competencia/>. Acesso em: 12 ago. 2021.

DURANTI, L. Models of archival education: four, two, one or a thousand. **Archives & Social Studies: A Journal of Interdisciplinary Research**, v. 1, n. 1, p. 41-62, 2007. Disponível em: https://archivo.cartagena.es/doc/Archivos_Social_Studies/Vol1_n0/04-duranti_models.pdf. Acesso em: 10 ago. 2021.

EVÊNCIO, Kátia Maria de Moura et al. Dos Tipos de Conhecimento às Pesquisas Qualitativas em Educação. **ID on line. Revista de psicologia**, v. 13, n. 47, p. 440-452, out. 2019. ISSN 1981-1179. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2105>. Acesso em: 04 mar. 2022.

FARIAS, L. L. S.; FURTADO, R. L. A inserção da competência em informação nos cursos de graduação em arquivologia. **ÁGORA: Arquivologia em debate**, Florianópolis, v. 30, n. 60, p. 418–434, 2019. Disponível em: <https://agora.emnuvens.com.br/ra/article/view/761>. Acesso em: 1 ago. 2021.

FERREIRA, R. C.; KONRAD, G. V. R. O ensino de arquivologia no Brasil: o caso dos cursos de arquivologia do RS. **BIBLOS**, v. 28, n. 3, p. 128–152, 2016. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/biblos/article/view/5358>. Acesso em: 21 mar. 2022.

FILION, L. J. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. **Revista de Administração da USP**. São Paulo, v. 34, n. 2, p. 05-28, abr./jun. 1999.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. spe, p. 183-196, ago. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/C5TyphygpYbyWmdqKJCTMkN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 1 ago. 2021.

FURLANI, L. M. T. **A Claridade da Noite: Os Alunos do Ensino Superior Noturno**. São Paulo: Cortez, 1998. Disponível em: <http://publicacoes.fcc.org.br/index.php/ae/article/view/2239>. Acesso em: 1 ago. 2021.

HAIR Jr., J.F. *et al.* **Análise Multivariada de Dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HARARI, Y. N. **21 Lições para o Século 21**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018. 355 p.

JACINTHO, E.M. dos S. B. Desafios e perspectivas do Curso de Graduação em Arquivologia da Universidade Federal de Santa Catarina. **ÁGORA: Arquivologia em debate**, Florianópolis, v. 24, n. 48, p. 141–151, 2014. Disponível em: <https://agora.emnuvens.com.br/ra/article;/view/469>. Acesso em: 10 ago. 2021.

JACINTHO, E.M. dos S. B.; GONZALEZ, J. A. M. Oferta de emprego: habilidades necessárias para Arquivistas em empresas no Brasil. **Informação & Informação**, v. 24, n. 1, p. 424-441, mar. 2019. ISSN 1981-8920. Disponível em: <https://www.uel.br/revistas/uel/index.php/informacao/article/view/30419>. Acesso em: 16 jan. 2022.

JARDIM, J. M. Políticas públicas arquivísticas: princípios, atores e processos. **Arquivo & Administração**, v. 5, n. 2, 2006. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/51586>. Acesso em: 12 ago. 2021.

LE BOTERF, G. **De la compétence: essai sur un attracteur étrange**. Paris: Editions d'Organizations, 1994

LINKEDIN. **Sobre o LinkedIn**. 2021. Disponível em: <https://about.linkedin.com/pt-br?lr=1>. Acesso em: 16 jan. 2022.

LOPES, L. C. **A imagem e a sombra da arquivística**. Rio de Janeiro: Arquivo Público do Estado do Rio de Janeiro, 1998.

MALHOTRA, N. K. *et al.* **Introdução a pesquisa de marketing**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

MARIZ, A. C. A.; AGUIAR, A. F. da S. de. O Curso de Arquivologia da UNIRIO: breve histórico, características e sua importância no cenário da arquivologia brasileira. **Revista do Arquivo Geral da Cidade do Rio de Janeiro**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 07, p. 205-222, jan. 2013. Disponível em: http://wpro.rio.rj.gov.br/revistaagcrj/wp-content/uploads/2016/11/e07_a8.pdf. Acesso em: 03 set. 2021.

MIRABILE, R. J. Everything You Wanted to Know About Competency Modeling. **Training & Development**, v. 51, n. 8, 1997.

OLIVEIRA, M. F. de. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em administração. Catalão: UFG, 2011. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf. Acesso em: 06 set. 2021.

SCHEDLER, Marcelo Francisco. **Avaliação de desempenho**: uma análise do processo no senai lajeado/rs. 2014. 21 f. TCC (Graduação) - Curso de Curso de Administração - Lfe Administração de Empresas, Universidade do Vale do Taquari, Lajeado, 2014. Disponível em: <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1493/1/2014MarceloFranciscoSchedler.pdf>. Acesso em: 06 set. 2021.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SOUZA, F. das C. de. Uma interpretação da construção do curso de graduação em arquivologia da UFSC. **ÁGORA: Arquivologia em debate**, Florianópolis, v. 24, n. 48, p. 152-158, 2014. Disponível em: <https://agora.emnuvens.com.br/ra/article/view/471>. Acesso em: 10 ago. 2021.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **Apresentação**. [2021]. Disponível em: <https://portal.uel.br/conheca-a-uel/>. Acesso em: 08 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Estatuto**. 2020. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/208159/ESTATUTO_UFSC_atualizado%20mar%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Projeto Pedagógico do Curso de Graduação de Arquivologia da Universidade Federal de Santa Catarina**. 2015. Disponível em: <https://arquivologia.paginas.ufsc.br/files/2016/05/PROJETO-PEDAGOGICO-DO-CURSO.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. **[Estrutura da] UFSC**. 2020. Não paginado. Disponível em: <https://estrutura.ufsc.br/>. Acesso em: 08 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA. **Projeto Pedagógico (PPC)**. 2020. Disponível em: <https://www.ufsm.br/cursos/graduacao/santa-maria/arquivologia/projeto-pedagogico>. Acesso em: 08 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Apresentação**. [2021a]. Não paginado. Disponível em: <https://www.furg.br/a-furg/apresentacao>. Acesso em: 08 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Curso**. [2021b]. Não paginado. Disponível em: <https://arquivologia.furg.br/curso>. Acesso em: 08 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE. **Curso de arquivologia: projeto pedagógico**. 2017. Disponível em: https://arquivologia.furg.br/images/PPC/2019_-_PPC_FINAL.pdf. Acesso em: 08 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Histórico**. [2021a]. Não paginado. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/fabico/graduacao/arquivologia/historico>. Acesso em: 08 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Histórico**. [2021b]. Não paginado. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/ufrgs/a-ufrgs/historico>. Acesso em: 08 ago. 2021.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL. **Projeto Pedagógico do Curso de Arquivologia**. 2017. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/fabico/documentos-graduacao-e-comgrads/PPCARQUIVOLOGIA.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2021.

VENTURA, R.; SILVA, E. C. L. da; VITORINO, E. V. .Competência em informação: uma abordagem sobre o arquivista. **Biblios**, Pittsburgh, n. 73, p. 35-50, out. 2018. Disponível em: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1562-47302018000400003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 10 ago. 2021.

WE ARE SOCIAL; HOOTSUITE. **Digital 2021 Brazil (January 2021)**. 2021. Disponível em: <https://www.slideshare.net/DataReportal/digital-2021-brazil-january-2021-v01>. Acesso em: 16 jan. 2022.

WRIGHT, J. T. C.; SILVA, A. T. B.; SPERS, R. G. O mercado de trabalho no futuro: uma discussão sobre profissões inovadoras, empreendedorismo e tendências para 2020. **Revista de Administração e Inovação**, São Paulo, v. 7, n. 3, p. 172-195, jul. 2010. Disponível em: http://colmeia.org.br/v2/downloads_ciclos/artigo%20RAI%20-%20profiss%C3%B5es%20do%20futuro.pdf. Acesso em: 21 ago. 2021.