

FORMATO DE IDENTIFICACION DE PONENCIAS

1. CÓDIGO DE LA COMUNICACIÓN

Código de la comunicación: 10

2. TÍTULO COMPLETO

Novo Perfil do Gestor da Informação e do Conhecimento

3. EJE TEMÁTICO (VER ANEXO)

3 EL CONOCIMIENTO COMO HERRAMIENTA PARA LA INNOVACIÓN

3.2 Gestión del conocimiento: enfoques, metodologías y casos.

4. AUTORES: (COMPLETAR CON CADA UNO DE LOS AUTORES)

- **APELLIDO, NOMBRE**

Agrasso Neto, Manoel

- **INSTITUCIÓN**

Universidade Federal de Santa Catarina

- **EMAIL**

manoel@deps.ufsc.br

- **PAÍS**

Brasil

- **APELLIDO, NOMBRE**

Abreu, Aline França de

- **INSTITUCIÓN**

Universidade Federal de Santa Catarina

- **EMAIL**

aline@deps.ufsc.br

- **PAÍS**

Brasil

- **APELLIDO, NOMBRE**

Trzeciak, Dorzeli Salete (Bolsista CNPq – Brasil)

- **INSTITUCIÓN**

Universidade Federal de Santa Catarina

- **EMAIL**

dorzeli@deps.ufsc.br

- **PAÍS**
Brasil

5. RESUMEN

O campo da gestão do conhecimento tem crescido o suficiente para abrigar novas competências, que devem ser desenvolvidas pelo gestor da informação e do conhecimento, desafiando, desta forma, a sua *expertise*. Diante disso, o presente artigo tem por objetivo discutir o novo perfil do gestor da informação e do conhecimento. Para tanto, são revistos aspectos relativos aos temas gestão da informação, gestão do conhecimento, competência informacional, qualificação do gestor da informação e do conhecimento e identidade profissional. A análise dos fatos permite três observações: (1) o gestor da informação e do conhecimento possui a identidade profissional fragmentada em várias identidades; (2) o pleno domínio e desempenho de suas funções, em um contexto específico, depende da combinação das competências que prioriza e que fortalece a sua identidade profissional; e (3) a educação permanente ou continuada é uma estratégia pedagógica indispensável.

6. TRABAJO COMPLETO

1 Introdução

A evolução das características e necessidades dos diferentes usuários de informação em empresas vem determinando, ao longo do tempo, não apenas a criação de diversos tipos de sistemas de informação para atendê-los, como também uma constante adaptação do perfil de formação acadêmica e de atuação dos profissionais da informação e do conhecimento. Ao primeiro e tradicional modelo de biblioteca técnica de empresa seguiram-se os centros de documentação, os centros de informação, as bibliotecas virtuais, os sistemas de inteligência competitiva e, atualmente, os programas de gestão do conhecimento (REZENDE, 2002).

Os programas de gestão do conhecimento e do capital intelectual das empresas assumem uma posição estratégica e podem ser entendidos como uma evolução da gestão da informação. O campo da gestão do conhecimento tem crescido o suficiente para abrigar novas competências, que devem ser desenvolvidas pelo gestor da informação e do conhecimento, desafiando, assim, a sua *expertise*.

O presente artigo tem por objetivo discutir as novas competências requeridas no campo da gestão da informação e do conhecimento. Para tanto, são revistos e discutidos aspectos relativos à gestão da informação, gestão do conhecimento, competência informacional, qualificação do gestor da informação e do conhecimento e identidade profissional. A partir disso, tendo-se como referência uma classe de competências denominada, para efeitos deste estudo, de competências

qualificadoras, e a concepção da identidade do sujeito pós-moderno, descrita por Hall (1999), são analisados os fatos.

2 Metodologia

Esta pesquisa caracteriza-se como pesquisa exploratória e bibliográfica, abrangendo a leitura, análise e interpretação de conteúdos levantados em periódicos científicos e livros. O plano de leitura contemplou leitura atenta e sistemática que se fez acompanhar de anotações e fichamentos que serviram à fundamentação teórica do estudo. A pesquisa bibliográfica teve por objetivo conhecer diferentes contribuições científicas disponíveis sobre o tema (GIL, 1999).

Para análise do novo perfil do gestor da informação e do conhecimento tomou-se como referência uma classe de competências que os autores deste artigo denominam, para efeitos deste estudo, de competências qualificadoras (aquelas que remetem aos fundamentos técnicos – científicos relativos à qualificação profissional do gestor da informação e do conhecimento).

Para a análise da identidade profissional do gestor da informação e do conhecimento tomaram-se como referência as três concepções de identidade descritas por Hall (1999): a) a da pessoa única, autônoma e auto-suficiente, idêntica a si mesma e diferenciada das demais, que caracteriza o sujeito do iluminismo (a identidade está no interior da pessoa); b) a do sujeito sociológico, cuja identidade é construída na interação do eu com a sociedade e cuja ênfase recai naquilo que as pessoas têm em comum enquanto grupo sociocultural (a identidade está naquilo que a pessoa compartilha com o grupo) e; por último, c) a do sujeito pós-moderno, caracterizado como aquela pessoa que não tem uma identidade individual, nem uma identidade grupal fixa ou permanente, mas vivencia inúmeras identidades, muitas vezes contraditórias, decorrentes dos sistemas de significação e representação cultural que se multiplicam na sociedade pós-moderna (a identidade é fragmentada e expressa em várias identidades).

A concepção da identidade do sujeito pós-moderno foi escolhida por estar mais afinada com a perspectiva de entendimento de que a inserção no mercado depende significativamente da demarcação do que cada profissional tem em comum com outros profissionais de sua área e daquilo que o diferencie dos demais.

3 Antecedentes da gestão da informação e do conhecimento

O atual reconhecimento da importância da gestão do capital intelectual, somado à possibilidade, que apenas agora se oferece, de analisar todo o cenário histórico-evolutivo dos diferentes tipos de sistemas de informação para negócios já experimentados, começa a desmistificar e redimensionar o valor intrínseco da informação e dos modelos de sistemas até hoje experimentados para administrá-la, dentro do ambiente de negócios.

No âmbito estratégico-empresarial, a informação terá mais ou menos valor não só dependendo da sua aplicação, mas, principalmente, da maneira que for interpretada, gerando novos conhecimentos que irão agregar valor ao negócio. A evolução da gestão da informação para algo mais amplo e complexo, que é a gestão do conhecimento, impacta e traz conseqüências diversas no âmbito dos chamados profissionais da informação e do conhecimento. Neste item são discutidos os temas gestão da informação, gestão do conhecimento, competência informacional, qualificação do gestor da informação e do conhecimento e identidade profissional.

3.1 Gestão da informação

A evolução e o amadurecimento da própria atividade de gestão empresarial em face da nova ordem econômica e tecnológica, somados ao aumento qualitativo e quantitativo de informação que as empresas passam a ter acesso, fizeram com que naturalmente as empresas percebessem que, para a superação dos seus atuais desafios, exigiam-se sistemas de informação ainda mais flexíveis e eficientes, os quais pudessem selecionar e digerir rapidamente crescentes quantidades de informação (REZENDE, 2002).

Em um mundo de competitividade global, não basta somente ter ou saber onde encontrar ou acessar a informação. É necessário analisá-la, interpretando-a a luz dos cenários econômico, tecnológico e de mercado, entre outros. Assim, o modelo de sistema de informação plenamente voltado para negócios passa a ser o de um sistema que combina acesso, análise e interpretação da informação, que, na seqüência, irá se transformar em conhecimento a ser utilizado nos diversos processos de tomada de decisão e planejamento estratégico da empresa (REZENDE, 2002).

Segundo o Manual de Gestão de Serviços de Informação do IBICT/TECPAR (GESTÃO..., 1997), a atividade de gestão pode ser considerada como um conjunto de processos que englobam atividades de planejamento, organização, direção, distribuição e controle de recursos de qualquer natureza, visando à racionalização e à efetividade de determinado sistema, produto ou serviço. Para Bufrem e Pereira (2004), sob esta perspectiva, a gestão da informação pode ser visualizada em três dimensões, a saber:

- a) como teoria: um conjunto de saberes interdisciplinares das áreas de administração de empresas, tecnologias da informação e ciências da informação, que culminam numa formação discursiva complexa;
- b) como prática: um conjunto de métodos/metodologias, técnicas e ferramentas, voltado para a coleta, o processamento, a difusão e o uso das informações pelas organizações, com o intuito de transformar dados em informações de relevância e propósito, que sirvam à tomada de decisão de quem delas precise;
- c) como processo: um recurso estratégico de intervenções governamentais não só nos universos da ciência e tecnologia, como também, no universo econômico das nações, que necessitam da informação para a transferência de conhecimentos entre

indivíduos, organizações ou mesmo, países, para aumentar sua competitividade global.

3.2 Gestão do conhecimento

Durante a última década, a literatura sobre teoria organizacional tem incitado a discussão sobre a importância da gestão da informação e do conhecimento como parte do novo paradigma produtivo. Apesar dos conceitos ainda não estarem totalmente estruturados e os caminhos adotados serem diferentes de uma organização para outra, cada vez menos a gestão do conhecimento tem sido considerada um modismo e se mostra crescentemente como uma importante estratégia de gerenciamento. As organizações estão se atentando para a possibilidade de gerar e adquirir um recurso que pode gerar inovações e garantir a competitividade (CARTONI, 2006).

Uma vez reconhecido o capital intelectual como um dos principais geradores de riqueza das empresas, atenção especial passa a ser dada à sua gestão, pois pode produzir ativos de maior valor. “Gerenciar o capital intelectual é uma tarefa complexa, até porque está incluso neste conceito a gestão do conhecimento (parte do capital intelectual) e a gestão da informação (parte da gestão do conhecimento), exigindo, portanto, da função de administrá-lo, esforço multidisciplinar”. Pode-se, portanto, dizer que a gestão do conhecimento é o processo de criar valor pelo uso dos ativos intangíveis da empresa. É a transformação da informação em conhecimento e do conhecimento em negócio (REZENDE, 2002).

3.3 Competência informacional

No processamento do saber, a competência é o aspecto relevante do conhecimento, a qual envolve a expertise, como o aprendizado e destreza em realizar e discernir a essencialidade do fazer. Neste sentido, o exercício das profissões acompanha as necessidades da sociedade emergente que, cada vez mais exigente, tanto na interação pessoal, quanto na formação especializada, direciona o profissional a buscar conhecimento (NINA, 2006).

O movimento de competência informacional objetiva formar sujeitos que usem e comuniquem a informação com um propósito específico, gerando novas informações e criando novas necessidades informacionais e, além disso, que considerem as implicações de suas ações e dos conhecimentos gerados. São assim, como coloca Dudziak (2001), sujeitos que observam aspectos éticos, políticos, sociais e econômicos, elaborando intervenções inteligentes e que, de modo independente, aprendem ao longo da vida.

Diversos grupos e pessoas buscaram definir competência informacional nos últimos 20 anos (BELUZZO; KERBAUY, 2004). A maioria dos conceitos apresentados procurou tratar das habilidades que os indivíduos devem possuir em relação ao

manejo da informação em múltiplos aspectos, a saber: concepção baseada nas tecnologias da informação; concepção baseada em fontes de informação; concepção baseada na informação como processo; concepção baseada no controle da informação; concepção baseada na construção do conhecimento; concepção baseada na extensão do conhecimento; e concepção baseada no saber.

Dudziak (2003) sintetiza tais concepções oriundas da evolução do conceito de competência informacional da seguinte forma: a concepção da informação (ênfase na tecnologia da informação e comunicação); a concepção cognitiva (ênfase nos processos cognitivos); a concepção da inteligência (ênfase no aprendizado).

A reflexão sobre as competências do profissional da informação requer o repensar de sua prática concreta. Em sua trajetória, ele adquiriu aos poucos, proporcionalmente ao processo de sofisticação dos instrumentos e metodologias, com que opera, um perfil cujas atividades, embora não totalmente alheias aos suportes e ao acervo, privilegiam a proximidade e o acesso direto à informação.

Seja ele bibliotecário, gerente, gestor, analista da informação, ou dos programas e recursos informacionais, especialista ou vigilante da informação tecnológica, sua representação social difere muito daquela do bibliotecário tradicional. Seria redundante elencar, a partir de uma chamada como “ao profissional da informação compete [...]”, todas as possibilidades inerentes a esse campo de atuação, desde aquelas voltadas aos processos de seleção, tratamento, recuperação e organização da informação, passando pela edição, distribuição e difusão desse bem, até chegar a competências ligadas ao seu relacionamento com os usuários ou clientes, com a tecnologia, com as empresas e as instituições (BUFREM; PEREIRA, 2004).

A estruturação de uma formação continuada para a competência informacional não é questão simples, demanda planejamento, engajamento e deve ser considerada a partir de princípios epistemológicos. É preciso observar as dimensões técnica, estética, ética e política da competência e seu respectivo contexto histórico e social. Pode-se inferir, com base em Varela (2006), que o desafio das instâncias formadoras dos profissionais da informação e do conhecimento, trabalhando num contexto repleto de tecnologias da informação e comunicação e de uma sociedade de mudanças velozes e constantes, é propiciar ao sujeito um processo contínuo de reflexão.

3.4 A qualificação profissional do gestor da informação e do conhecimento

O novo perfil e os novos modos de atuação do gestor da informação e do conhecimento requerem, naturalmente, uma formação renovada e redirecionada para as problemáticas do campo científico em que se inserem as disciplinas que dão suporte a uma área do conhecimento em consolidação, a Ciência da Informação (RIBEIRO; SILVA, 2004).

Como exemplo, neste caso, tem-se a experiência da Faculdade de Filosofia de Braga, da Universidade Católica Portuguesa que recentemente preparou o lançamento de uma licenciatura em Ciência da Informação e Documentação que pretende responder aos desafios lançados pela Sociedade da Informação e pelo denominado processo Bolonha (ALVES et al., 2006).

O plano de estudos apresentado visa dotar os futuros licenciados com novas responsabilidades e competências, de forma a tornarem-se verdadeiros especialistas em informação, agentes profissionais conhecedores, eficazes e eficientes na gestão e recuperação da informação (ALVES et al., 2006).

No plano de estudos são referenciadas competências básicas para o exercício de funções que podem ser úteis para um bom desempenho profissional. O referencial enumera as principais aptidões de um profissional da informação e da documentação: faculdade de adaptação, espírito de análise, sentido de antecipação, capacidade de comunicação, espírito crítico, espírito de curiosidade, espírito de decisão, capacidade de ouvir, espírito de equipe, espírito de iniciativa, sentido de organização, sentido pedagógico, perseverança, rigor e espírito de síntese.

As Ciências da Informação e da Documentação destacam-se pelo seu caráter (inter) transdisciplinar na rede de relações epistemológicas e ontológicas do conhecimento, integrando-se quer nas áreas das Ciências Humanas e Sociais, quer nas áreas das Ciências Aplicadas e Tecnológicas. Neste âmbito é que os profissionais da informação e da documentação devem assumir novas responsabilidades e novas competências do conhecimento operacional, tático e estratégico, de forma a tornarem-se verdadeiros especialistas da informação (SERRANO; FIALHO, 2005).

O objetivo, como salientam Alves et al. (2006), é que os alunos adquiram habilidades, conhecimentos e competências necessários para interagir e equacionar os problemas decorrentes dos fluxos de informação e conhecimento. Assumam comportamentos de iniciativa, motivação, perspicácia, sejam críticos e receptivos às mudanças de uma sociedade global, saltitante, veloz, consumista em ambientes híbridos, onde o tradicional é invalidado rapidamente pela força digital, em suma sejam profissionais capazes de superar os desafios da Sociedade da Informação e do Conhecimento.

3.5 A identidade profissional

A questão da aquisição da identidade é amplamente discutida no domínio sociológico, psicológico, antropológico, dentre outros, sendo abordado por diferentes campos da ciência e podendo ter perspectivas diferentes, diferenciando-se em algumas questões, dependendo do autor que se toma como referência. Por isso, podem ser encontradas relações tênues e conflitantes quanto à definição do conceito, isto porque se trata de um conceito polissêmico.

Para Giddens (2002) a identidade pessoal pode ser encontrada no comportamento, ou nas reações das pessoas e dos outros, na capacidade que o indivíduo possui de manter sua biografia particular, ou o que o autor chama de “narrativa particular”.

Na visão de Berger e Luckmann (1985), a identidade se configura como um elemento chave da subjetividade e da sociedade, formando-se e sendo remodelada através dos processos e relações sociais. As identidades são singulares ao sujeito e produzidas a partir de interações do indivíduo, da consciência e da estrutura social na qual este está inserido, sendo a “identidade um fenômeno que deriva da dialética entre um indivíduo e a sociedade”.

De acordo com Vianna (1999) a identidade pode ser definida essencialmente como algo subjetivo, sendo ela, “o conjunto de representações do eu pela qual o sujeito comprova que é sempre igual a si mesmo e diferente dos outros”.

Com base em diversos autores, Vianna (1999) entende a construção da identidade coletiva como um processo que se reforça através da identidade individual, onde o eu e o futuro são um tanto quanto diminuído e ressaltando apenas algumas preferências e certa continuidade individual. Obviamente que a personalidade influi no comportamento, mas coletivamente são as ações e não apenas o indivíduo em si o responsável pela identidade.

A identidade pessoal e a identidade coletiva são essenciais para definir a identidade profissional do indivíduo. Segundo Pimenta (1997) a identidade profissional se constrói a partir da significação social da profissão. Constrói-se também, pelo significado que cada profissional confere à atividade de situar-se no mundo, de sua história de vida, de suas representações, de seus saberes, de suas angústias e anseios, do sentido que tem em sua vida: ser profissional da informação e do conhecimento. Assim como, a partir de sua rede de relações com outros profissionais da área, nas escolas, nos sindicatos, e em outros agrupamentos.

Identidade profissional é, portanto, como defende Fascioni (2008), o conjunto de atributos que torna um profissional único, especial. Deve-se buscar descobrir que atributos são esses e valorizá-los, enfatizando-os como um diferencial. Identidade é o que o profissional é não o que ele gostaria de ser

4 O novo perfil do gestor da informação e do conhecimento

Tornou-se já um lugar comum falar dos novos problemas e desafios com que se debate o bibliotecário, o arquivista, o documentalista, enfim, o profissional que organiza e gere informação em diversos contextos, pelo fato de ser incontornável a sua inserção na já consagrada Sociedade da Informação e do conhecimento.

Um levantamento não exaustivo, mas a título de amostragem, em diversas fontes de informação (sites, revistas especializadas, monografias, e imprensa periódica de caráter generalista) permitiu identificar uma multiplicidade de designações para o que se poderia classificar, de forma genérica, como profissional da informação. Esta variedade engloba profissões tradicionais, relativamente reconhecidas socialmente, e novas profissões, que vem se afirmando, sobretudo na última década (RIBEIRO; SILVA, 2004).

Se no que diz respeito à profissão e aos perfis profissionais a situação é de diversidade, indefinição e ambigüidade, quanto à formação e aos modelos de cursos e currículos o panorama não é muito diverso. Também impera a falta de regra, a multiplicidade de cursos e modelos formativos e uma desigualdade enorme no que refere aos conteúdos curriculares, sendo muito diversa a situação de cada país (RIBEIRO; SILVA, 2004).

Tal contexto contribui para que o gestor da informação e do conhecimento assimile a condição de sujeito pós-moderno, caracterizado como aquela pessoa que não tem uma identidade individual, nem uma identidade grupal fixa ou permanente. Porém, vivencia inúmeras identidades, muitas vezes contraditórias, decorrentes dos sistemas de significação e representação cultural que se multiplicam na sociedade pós-moderna (a identidade é fragmentada e expressa em várias identidades).

A todo gestor da informação e do conhecimento interessa ter uma identidade própria que o diferencie no mercado. As competências qualificadoras citadas anteriormente e que são suas características coletivas podem ajudá-lo a distinguir-se de outros profissionais e ter uma vantagem em seu desempenho e seus resultados. Entretanto, certas competências se repetem. Qual profissional poderia postergar uma competência relacionada, por exemplo, à comunicação? O diferencial, então, não é a originalidade de cada competência, mas sim a combinação de competências que cada gestor da informação e do conhecimento prioriza e que fortalece sua identidade profissional, conforme mostra a Figura 1.

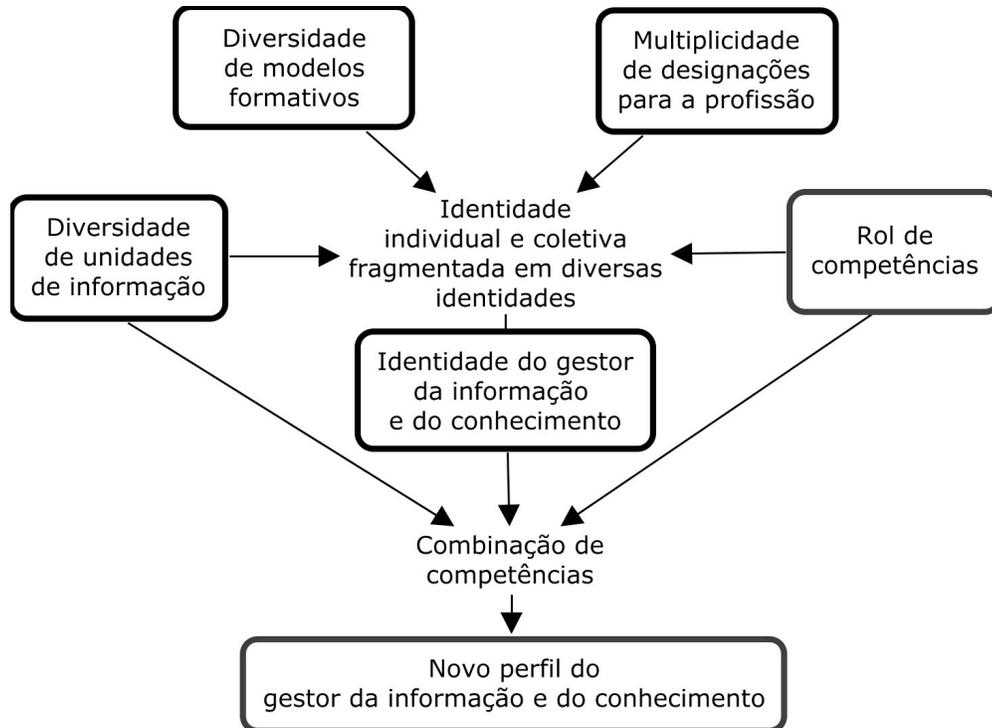


Figura 1 – Novo perfil do gestor da informação e do conhecimento

Fonte: Dados da pesquisa

Os saberes profissionais são temporais, ou seja, adquiridos através do tempo; os saberes profissionais são plurais e heterogêneos, pois provem de diversas fontes e não formam um repertório de conhecimento unificado e, ainda, porque, na ação, os profissionais da informação e do conhecimento procuram atingir objetivos diferentes; os saberes profissionais são personalizados e situados, e não podem assim, serem reduzidos ao estudo da cognição ou do pensamento, e o são, ainda, construídos e utilizados em função de uma situação de trabalho particular. O objeto de trabalho dos profissionais da informação e do conhecimento é a informação, mas dependente dos seres humanos e, por isso, carrega as marcas do ser humano, agregando um componente ético e emocional e também político – a negociação (TARDIF, 2006).

Visto deste modo, e diante de um mundo globalizado e em transformação constante, a educação permanente ou continuada é uma estratégia pedagógica indispensável, pois somente com ela é possível a integração às mudanças incessantes do mundo do trabalho.

O desenvolvimento de competências profissionais tem o objetivo de proporcionar ao trabalhador melhores condições de manter-se em atividade produtiva e geradora de renda e uma maior capacidade de transitar entre múltiplas atividades produtivas, mesmo em contextos profissionais e socioeconômicos instáveis. Desenvolver uma competência é perguntar-se e saber que impacto terão os atos profissionais, direta ou indiretamente, sobre o produto, seja bem ou serviço, e de que maneira beneficiará e terá utilidade para seus destinatários.

5 Considerações finais

Neste artigo foram revistos e discutidos aspectos relativos aos temas gestão da informação, gestão do conhecimento, competência informacional, qualificação do gestor da informação e do conhecimento. A partir disso, tendo-se como referência uma classe de competências denominada, para efeitos deste estudo, de competências qualificadoras, e a concepção da identidade do sujeito pós-moderno, descrita por Hall (1999), foram analisados os fatos. Desta análise emanam três observações: (1) o gestor da informação e do conhecimento possui a identidade profissional fragmentada em várias identidades; (2) o pleno domínio e desempenho de suas funções, em um contexto específico, depende da combinação das competências que prioriza e que fortalece a sua identidade profissional; e (3) a educação permanente ou continuada é uma estratégia pedagógica indispensável.

Observa-se também que, mais do que um conjunto de técnicas e habilidades profissionais, o gestor de informação e do conhecimento deve pensar e planejar estrategicamente, estruturar articulações políticas e analisar mercados e contextos. Para tal, exige-se alto nível de mobilidade pessoal e profissional, que lhe permita atuar como consultor e assessor, cuja competência estará igualmente sendo avaliada conforme seu grau de atualização, capacidade de empreendimento e criatividade.

Referências

ALVES, A. et al. A licenciatura em Ciência da Informação e Documentação da Faculdade de Filosofia de Braga. **Cadernos de Biblioteconomia Arquivística e Documentação – Cadernos BAD**, Lisboa, Portugal, n. 1. p. 84-94, 2006.

BELLUZZO, R. C. B.; KERBAUY, M. T. M. Em busca de parâmetros de avaliação da formação continuada de professores do ensino fundamental para o desenvolvimento da Information Literacy. **Etd Educação Temática Digital**, Campinas, v. 5, n. 2, p. 129-139, 2004.

BERGER, P. I.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1985.

BUFREM, L. S.; PEREIRA, E. C. Os profissionais da informação e a gestão de competências. **Perspect. Ciênc. Inf.**, Belo Horizonte, v. 9 n. 2, p. 170-181, jul./dez. 2004.

CARTONI, D. M. Gestão do conhecimento como ferramenta de estratégia empresarial. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 12, p. 96-105, 2006.

DUDZIAK, E. A. **A information literacy e o papel educacional das bibliotecas**. 2001. Dissertação (Mestrado em Ciência da Comunicação) – Escola de Comunicações e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

DUDZIAK, E. A. Information literacy: princípios, filosofia e prática. **Ciência da Informação, Brasília**, v. 32, n. 1, p. 23-35, jan./abr. 2003.

FASCIONI, L. C. Método para definição de identidade corporativa. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PESQUISA EM DESIGN, 8., São Paulo, 2008. **Anais...** São Paulo: [s.n.], 2008.

GESTÃO de unidades de informação: manual/elaborado pela COLLECTA-Processo, Produto e Coleta de Dados S/C Ltda. Brasília: IBICT; Curitiba: TECPAR, 1997.

GIDDENS, A. **Modernidade e identidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

LUDWIG, W. L. Gestão do capital intelectual: o que muda nas relações? Disponível em: <<http://www.racional.com.br/confi6b.html>>. Acesso em: 12 jan. 2009.

NINA, R. R. V. **Profissional da informação: o bibliotecário e suas representações das competências profissionais e pessoais para atuar em bibliotecas**. 2006. 257f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006. Disponível em: <<http://www.cin.ufsc.br/pgcin/ReneeNina.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2008.

PIMENTA, S. G. Formação de professores – saberes da docência e identidade do

professor. **Nuances**, Presidente Prudente, v. 3, p. 5-14, 1997.

REZENDE, Y. Informação para negócios: os novos agentes do conhecimento e a gestão do capital intelectual. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 31, n. 2, p. 120-128, maio/ago. 2002.

RIBEIRO, F.; SILVA, A. M. D. Nas encruzilhadas da informação e da cultura: (re)inventar a profissão: actas. In: CONGRESSO NACIONAL DE BIBLIOTECÁRIOS, ARQUIVISTAS E DOCUMENTALISTAS, 8., Estoril, Lisboa, 2004. **Anais...** Estoril, Lisboa: Associação Portuguesa de Bibliotecários, Arquivistas e Documentalistas, 2004.

SERRANO, A.; FIALHO, C. **Gestão do conhecimento**: o novo paradigma das organizações. 2. ed. Lisboa: FCA, 2005.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis: Vozes, 2006.

VARELA, A. A explosão informacional e a mediação na construção do conhecimento. In: MIRANDA, A.; SIMEÃO, E. (Orgs.). **Alfabetização digital e acesso ao conhecimento**. Brasília: Universidade de Brasília. Departamento de Ciência da Informação e Documentação, 2006. Série Comunicação da Informação Digital, v. 4.

VIANNA, C. **Os nós do “nós”**: crise e perspectiva da ação coletiva docente em São Paulo. São Paulo: Xamã, 1999.