

Relatos de Experiência

O mercado de trabalho na área da Informação e Documentação Jurídica: o cenário da cidade de Madrid, Espanha

José Fernando Modesto da Silva

Departamento de Biblioteconomia e Documentação
Escola de Comunicações e Artes
Universidade de São Paulo
E-mail: fmodesto@usp.br

José Antonio Moreira González

Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación
Departamento de Información y Documentación
Universidad Carlos III de Madrid
E-mail: jamoreiro@bib.uc3m.es

Waldomiro de Castro Santos Vergueiro

Departamento de Biblioteconomia e Documentação
Escola de Comunicações e Artes
Universidade de São Paulo
E-mail: wdcsverg@usp.br

Resumo: Destaca aspectos da pesquisa sobre as competências do bibliotecário requeridas na gestão da informação e documentação jurídica na Espanha. A partir da definição das competências profissionais e da descrição do mercado de trabalho na área jurídica espanhola são apresentados os resultados parciais da investigação sobre o tema, realizada na cidade de Madrid, Espanha.

Palavras-chave: Competências profissionais, Mercado de Trabalho, Informação e Documentação Jurídica, Bibliotecários, Espanha.

Trabalho baseado em resultados parciais de pesquisa de pós-doutorado realizada na Universidad Carlos III de Madrid, Espanha, com financiamento do Programa CAPES/DGU. A pesquisa faz parte do projeto "Definição de perfis profissionais e competências de formação de estudantes de Biblioteconomia e Documentação: estudo comparativo entre Brasil e Espanha". É parceria entre os professores do Departamento de Biblioteconomia e Documentação da Universidade de São Paulo e da Universidad Carlos III, tendo por coordenadores os Professores Waldomiro Vergueiro (Brasil) e José Antonio Moreira González (Espanha).

INTRODUÇÃO

O profissional do século XXI necessita saber distinguir as competências técnicas das competências pessoais e sociais, para garantir a sua permanência no mercado de trabalho. Comunicação e capacidade de interpretar os sinais emanados do mercado, agregado do saber planejar ações são requisitos de sobrevivência profissional.

Aliados aos fatores mencionados se adicionam, também, o aprimoramento de competências como: criatividade, dinamismo, iniciativa, uso da informação, aprendizado da leitura e da escrita, domínio do espaço cultural e capacidade de liderança (Carvalho, 2002).

É nesse cenário de mudanças e valorização de competências profissionais que as atividades ligadas à Biblioteconomia e à Documentação precisam ultrapassar os seus limites tradicionais de abrangência, incorporando novas facetas da gestão do conhecimento, da comunicação e das tecnologias da informação.

Compreender as demandas atuais expressas pelo mercado de trabalho colabora para o estabelecimento de olhar crítico sobre os processos envolvidos no relacionamento do profissional da informação com o mundo do trabalho. Aspecto importante para melhorar os avanços de inserção social e de empregabilidade do profissional.

A postura é uma alternativa à rápida obsolescência dos saberes técnicos. Pode ser também alternativa na determinação de objetivos curriculares de formação profissional. Nesse sentido, a atenção dos programas de formação das diversas habilitações terá maior probabilidade de sucesso se responder às necessidades das organizações sociais, de produção e de serviços. Fatores a permitir uma avaliação prospectiva e retrospectiva das áreas da profissão com maior demanda. A preocupação com tais questões fundamentam o desenvolvimento da pesquisa que subsidia este texto, no qual o resultado parcial é apresentado.

A pesquisa tem por objetivo analisar as competências do profissional da informação requeridas na gestão de informação e documentação na área jurídica no Brasil e Espanha. Assim, a partir da definição e análise das competências profissionais necessárias aos bibliotecários com atuação na área jurídica, são apresentados os resultados parciais levantados no ambiente espanhol, especificamente na cidade de Madrid.

1 COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

O atual enfoque em recursos humanos envolve o abandono da visão clássica baseada na administração centrada na avaliação de funções pessoais (distintas entre si), sem uma visão integrada da gestão de recursos humanos, onde insere aspectos como seleção de pessoal, formação, administração, políticas sociais, relações de trabalho, avaliação de pessoal, todos relacionados entre si e sendo parte de um mesmo planejamento, com o qual a organização pretende responder aos seus objetivos e estratégias.

Saliente-se que importante mudança integrada à nova concepção de recursos humanos, se refere à introdução do conceito de competências. Tradicionalmente, a organização partia da definição de “posto de trabalho” para identificar o profissional que pudesse ocupá-lo, a adoção de conceitos de competências altera esse princípio. Parte-se não mais de postos de trabalho, mas das características e dos comportamentos que os

candidatos necessitam possuir para realizarem com eficiência as atividades pertinentes ao cargo (Flores, 2007).

Tomar em conta as competências implica não só atentar para os perfis psicológicos das pessoas, mas também aos comportamentos observáveis que são consequência de um conjunto de motivações, características de personalidade, atitudes, valores, conhecimentos, aptidões e habilidades. Desta forma, as competências, a avaliação de pessoas não se apóia só em exames e testes psicométricos (enforque tradicional), mas em técnicas que levam em consideração as experiências profissionais, e a postura demonstrada no desempenho de uma atividade ou posto de trabalho (Mitrani et. al., 1992 apud Flores, 2007, p.84).

A adoção de competências como base da gestão de pessoal para a organização é vantajosa ao permitir padronizar uma linguagem comum e acessível a todos os seus membros. Também por serem orientados aos comportamentos observáveis e familiarizados com as pessoas, e nos esforços despendidos nas realizações de atividades.

O início dos estudos sobre competências profissionais tem origem em trabalhos oriundos da psicologia industrial e organizacional, realizados nos Estados Unidos, no final da década de 1960 e começo da década de 1970. Nesse período, o interesse das organizações se transfere dos postos de trabalho como parâmetro avaliativo para as pessoas e suas competências.

Dado seu valor para o desempenho profissional, competência pode ser definida como uma característica subjacente em uma pessoa, casualmente relacionada com uma atuação de destaque em uma atividade ou função.

Em realidade, o conceito de “competência” possui muitas definições. É um termo de origem latina – *competentia* e que se refere à disputa ou contenda entre duas ou mais pessoas. Assim, competente (do latim *competens*) se refere à pessoa a quem compete alguma coisa. Diz-se que uma pessoa é competente quando realiza um trabalho específico e satisfatório sob ponto de vista de quem demanda ou contrata. Refere-se também a quem tem autoridade legal para resolver determinadas questões ou possui conhecimento, especialidade ou é apto no assunto (Flores, 2007, p.85).

Competência é a “construção”, a partir de uma combinação de recursos (saber-conhecer, saber-fazer, qualidade ou atitudes) e recursos ambientais (relações, documentos, informações e outros) que são mobilizados para obter um desempenho. Assim, só detém competência profissional quem desenvolve os conhecimentos, habilidades, e atitudes

necessárias ao exercício de uma profissão, de maneira a estar capacitado na resolução de problemas profissionais de forma autônoma e flexível e colaborando com o ambiente profissional da instituição de trabalho (Le Boterf, 2001).

Dessa forma, reconhecer a competência de profissionais em uma determinada área de trabalho é entendido como a base de um conjunto de conhecimentos, habilidades e destrezas necessárias para desempenhar de maneira efetiva atribuições e as tarefas de uma atividade que alcance com êxito os objetivos de sua realização.

Sob a perspectiva das competências profissionais, outras definições se apresentam como a capacidade produtiva de um indivíduo, definida e avaliada em termos de desempenho sob determinado contexto de trabalho, e não só baseada em conhecimento, habilidades, destrezas e atitudes. São características necessárias, porém não suficientes por si mesmas, para um desempenho profissional eficiente (CINTERFOR, 2008).

A competência profissional também é composta pela “construção social” da aprendizagem significativa, útil ao desempenho produtivo, no contexto do ambiente de trabalho e não é obtida somente da instrução formal. Decorre da aprendizagem com a experiência das situações concretas vividas no ambiente profissional.

Flores (2007, p.86), ao destacar os múltiplos tipos de competências necessárias para lograr êxito na inserção ao mercado, e no desempenho profissional, lista algumas características de competências:

- a) As essenciais: aquelas exigidas para um desempenho adequado;
- b) As diferenciadoras: que permitem distinguir quem se sobressai por suas atuações;
- c) As gerais: referentes àquelas sobre as quais se sustentam a aprendizagem contínua e permanente. Inclui competências básicas do âmbito da alfabetização (leitura, escrita, matemática); e as de comunicação relacionadas ao trabalho de equipe, pensamento crítico e reflexivo, tomada de decisão, domínio das tecnologias de informação, e atitudes para com a aprendizagem contínua; e
- d) As complementárias: compostas pelas formas transferíveis. Aquelas em que os indivíduos devem ser capazes de adquirir por si mesmos (novas capacidades), de forma a se adaptarem aos novos ambientes tecnológicos e profissionais, possibilitando assim mobilidade no mercado de trabalho.

Essas competências não só respondem às demandas do mercado de trabalho, mas contribuem para formar pessoas integradas e colaborativas ao desenvolvimento social e econômico.

A partir dessas considerações, dentre outras, resume-se na Fig. 01 as quatro competências que o indivíduo deve possuir para o desempenho profissional:

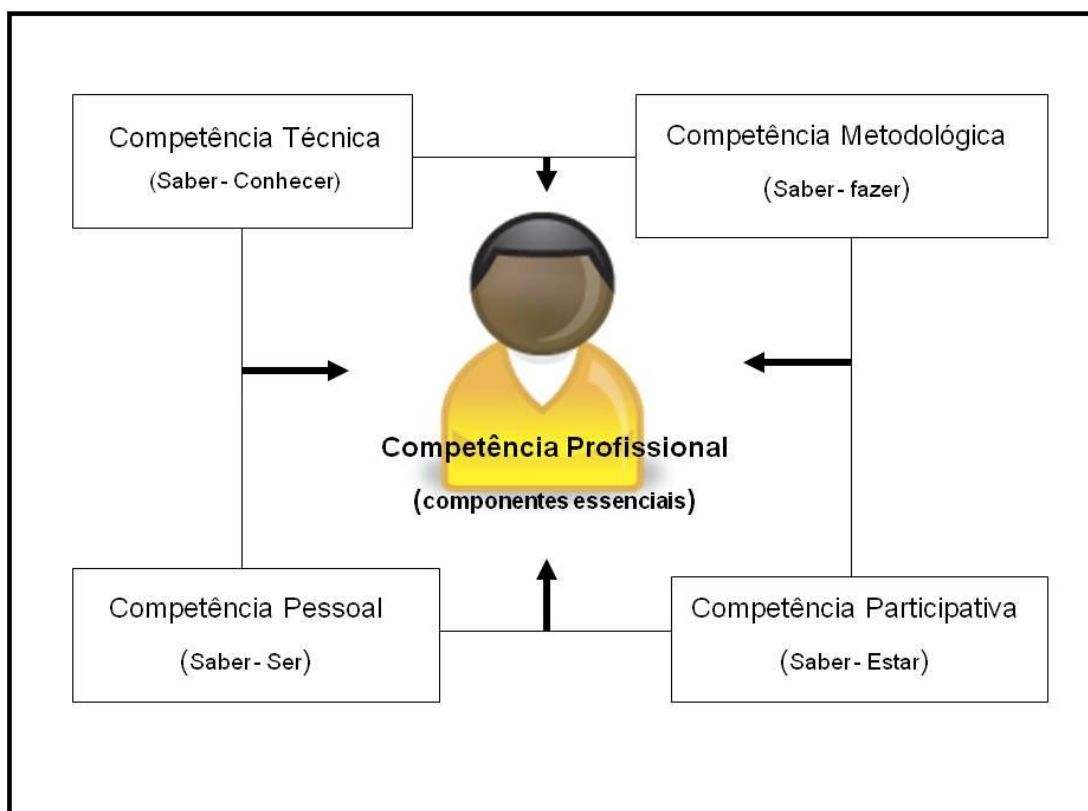


Figura 01 – Competências essenciais para o seu desempenho profissional

Elaboração: José Fernando Modesto da Silva

2 COMPETÊNCIAS PARA O MERCADO DE TRABALHO BIBLIOTECÁRIO

Diversos estudos (via egressos) têm buscado captar as manifestações dos profissionais a partir do reconhecimento de que necessitam de uma formação prática complementar para o mercado. Subentende-se a idéia de que estudos universitários de graduação se orientam para uma formação profissional aplicada.

É o caso do estudo de Tejedas Artigas & Moreiro Gonzáles (2002), ao enfocarem atividades profissionais de “titulados” em Biblioteconomia e Documentação na Espanha. Destacam características do mercado de trabalho. Compilam dados de pesquisas realizadas pelas universidades de Barcelona, Granada, Murcia, Salamanca, Complutense e Carlos III de Madrid; e nas quais identificam os bibliotecários, em sua maioria, atuando no setor público, com poucos profissionais se inserindo ao ambiente empresarial. Tal incorporação ao mercado de trabalho se inicia antes da finalização do curso.

Os autores historicam uma situação desde a década de 1990, e assim analisam o nível de transformações ocorridas. No período de 2000, denotam uma ampliação do mercado de trabalho, com as formas de acesso se alterando. Passam a ser significativas as bolsas de emprego universitárias e os contatos pessoais. O perfil profissional solicitado mantém competências em: catalogação, indexação, classificação e etc., porém acrescidas de outros valores como: capacidade de gestão, habilidades em informática e domínio de inglês.

Estudo mais recente sobre essa temática no universo das atividades desenvolvidas pelos bibliotecários espanhóis em seus postos de trabalho é encontrado em Moreira Gonzáles et al. (2008), que observam a existência de vários domínios determinados pelos empregadores aos profissionais da área, a quem solicitam todas as tarefas indiscriminadamente, conforme o lugar de trabalho. Dentre as atividades mais mencionadas se encontram as relacionadas com: elaboração e implantação de bases de dados; organização de arquivos; serviço de busca de informação; catalogação, indexação e classificação, e empréstimo; sendo também destacadas as atividades de desenvolvimento de páginas Web, e de formação de usuários. Para os egressos algumas competências e atitudes são importantes para seu próprio desenvolvimento profissional. A Figura 02 ilustra e categoriza as manifestações captadas.



Figura 02 – Competências (segundo egressos de Biblioteconomia) valorizadas no mercado de trabalho espanhol

Fonte: Adaptação de Moreira Gonzáles (2008)

3 O MERCADO DE TRABALHO EM INFORMAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO JURÍDICA NA ESPANHA

Sociedades de advogados se definem como aquelas que têm por objeto o exercício da advocacia, de forma exclusiva ou também conjuntamente com o exercício de outras profissões (Ortega Reinoso, 2006).

Na Espanha, os escritórios jurídicos estão divididos em pequenos, médios e de grande porte. Com a integração à Comunidade Européia, esses organismos passam por um período de transformações. A tendência tem sido uma mescla de concentrações de escritórios (*despachos*) em nível nacional e internacional com a finalidade de converterem-se em “firmas globais”, e de outro lado, transformando-se em empresas multidisciplinares de serviços (Serviços, 2004, p.10).

Os últimos anos foram favoráveis aos escritórios espanhóis. Em 2007, por exemplo, as empresas jurídicas ocuparam-se com o mercado empresarial que, só em investimentos, nos primeiros seis meses, atingiu 1.9 bilhões de euros – um aumento de 57% em comparação com o mesmo período em 2006. Em 2008, a reestruturação do setor energético espanhol foi uma das principais fontes de trabalho para essas empresas jurídicas.

O exercício da atividade de advogado se converteu em uma atrativa opção profissional na Espanha, não só pela oferta de trabalho e condições financeiras, mas pelo interesse das empresas em buscarem talentos entre as novas gerações de advogados formados (Sobradillo, 2008).

Mas que competências profissionais buscam algumas das firmas jurídicas espanholas? Combinando dados extraídos de *Servicios* (2004), e *Forempleo* (2008), sintetizados na figura 03 – as características básicas para advogados, que podem ser também generalizadas para outros profissionais. Saliente-se que, apesar de focada no perfil do advogado, sua leitura induz a pensar sobre o interesse para outras áreas profissionais que também atuam no espaço da organização jurídica, caso do bibliotecário. Aos bibliotecários espanhóis que se interessem também por buscar oportunidades no setor, os dados de perfil podem ser um parâmetro importante para enfrentar a concorrência com outras carreiras profissionais, que almejam o interesse em lidar com as questões da informação e documentação jurídica.



Figura 03 – Competências Profissionais para o Mercado de Trabalho sob a ótica das Empresas Jurídicas Espanholas

Elaboração: José Fernando Modesto da Silva

Poucos são os textos que abordam o funcionamento e as características de um serviço de informação em empresa jurídica espanhola. Alguns desses abordam recursos, fontes de informação, enquanto outros listam experiências práticas ou estudos de casos. Indicam, pois, tendências atuais desses serviços de informação em ambiente jurídico.

Os centros de documentação jurídica e as bibliotecas de direito estão na origem dos processos de gestão do conhecimento implementados na maioria dos escritórios jurídicos espanhóis. Esses centros evoluem para a Gestão do Conhecimento de uma forma natural, por serem setores que custodiavam e distribuíam o “saber”. Entretanto, nas organizações que criaram seus setores de Gestão do Conhecimento, independente da origem, há uma estreita relação com os centros de documentação (Abascal, 2008).

Em relação à formação dos responsáveis pelos serviços de informação, tradicionalmente têm sido profissionais licenciados em humanidades (com conhecimentos de documentação, biblioteconomia e arquivística). Em alguns escritórios, os responsáveis pela gestão de conhecimento são advogados. Assim, convivem vários modelos de sistemas:

- os coordenados por especialistas formados em direito;

- os que contam com profissionais de biblioteconomia e documentação na equipe; e
- os liderados por bibliotecários e documentalistas de formação, e que contam com apoio de advogado na equipe.

Todos os grupos são válidos por necessitar de profissionais com domínios em ambas as áreas ou disciplinas. Nesse sentido, Abascal observa que a interação inter ou multidisciplinar no ambiente profissional contribui para um resultado mais colaborativo e produtivo. Fato constatado pela pesquisa realizada.

4 METODOLOGIA E ANÁLISES DE RESULTADOS

Como citado, a pesquisa desenvolveu-se na Espanha, na cidade de Madrid. Teve por foco a análise do mercado de trabalho na área de informação e documentação jurídica. O período de levantamento bibliográfico, análise de documentos e coleta de dados foi efetuado no período de setembro de 2008 a janeiro de 2009. As coletas de dados foram realizadas por meio de um roteiro de entrevistas composto de 27 perguntas cobrindo distintos aspectos relacionados com o desempenho da atividade e as competências requeridas. As perguntas foram divididas em seis tópicos, a saber:

- 1) Atividades na área e outros aperfeiçoamentos. Elabora um perfil quanto à formação profissional e o tempo de atividade na área.
- 2) Exercício da atividade no contexto da área jurídica. Elenca a descrição das atividades realizadas.
- 3) Competências necessárias e carências existentes. Identifica as competências significativas para atuar na área e as possíveis carências apresentadas pelos profissionais para este mercado.
- 4) Requisitos de infra-estrutura (financeira, física e informacional). Determina os recursos necessários para estruturar um sistema de informação jurídica.
- 5) Mudanças e Tendências. Obtenção de informações sobre mudanças no desempenho da atividade bibliotecária; dificuldades de desenvolvimento profissional, e adequação dos currículos dos cursos de Biblioteconomia e Documentação às necessidades deste mercado.
- 6) Questões de opinião geral. Informações complementares sobre a formação e atualização profissional; participação em comunidades de prática; e comentários abertos sobre o mercado de trabalho.

Como a pesquisa realizada na Espanha é parte de estudo mais amplo, e ainda em desenvolvimento, não se apresenta ou comenta a consolidação de todos os dados coletados. Realiza-se apenas a apresentação parcial e fragmentada de resultados analisados. Os resultados estão apresentados sob dois segmentos: gestores

bibliotecários e gestores não-bibliotecários, ambos responsáveis por unidades de informação.

Para efeito de análise, os informantes e as respectivas empresas não foram identificados. Visa-se preservar as fontes diante das manifestações feitas.

O total de respostas obtidas representa qualitativamente o cenário estudado e o tipo de pesquisa exploratória efetuada. Nesse sentido, realizaram-se consultas com cerca de 10 informantes, sendo 01 do sexo masculino e 09 do feminino, indicando um domínio das mulheres nesse segmento profissional, em especial na cidade de Madrid. Do total de respostas, obteve-se:

- 07 bibliotecários com formação universitária na área e exercendo função como tal nas organizações jurídicas.
- 02 não-bibliotecários de formação, mas exercendo cargos de chefia em serviços de informação; empregando e liderando a atividade de bibliotecários e outros profissionais de formação variada.
- 01 não-bibliotecário, responsável por serviço de informação, ocupando cargo de *Abogado Documentalista do Departamento de Gestión del Conocimiento*; não empregando bibliotecários.

Os três respondentes não-bibliotecários eram advogados responsáveis por uma unidade de informação e os setores sob suas responsabilidades têm como denominações:

- *Departamento de Gestión del Conocimiento,*
- *Centro de Información Jurídica,*
- *Área de Gestión del Conocimiento.*

Com relação às características das Atribuições que diferenciam um Bibliotecário da Área Jurídica, na Espanha, o quadro 01 lista algumas das manifestações de bibliotecários. Das respostas elencadas, há que destacar palavras ou termos intencionais como especialização e/ou conhecimento da área e/ou das fontes de informação em direito. Para os informantes, o bibliotecário deve ter um domínio mais especializado na área jurídica, de forma a dar maior segurança ao serviço e produto que oferece, e que se destaca na expressão “confiabilidade”, termo chave agregado ao trabalho na área.

Manifestações sobre atribuições
Gestão de Bases de dados; criação de boletim informativo e alerta; Reorganização

de coleções; Busca de informações internas e externas; Acompanhamento de informações.
Acompanhamento diário de atividade legislativa e jurisprudencial de interesse da empresa.
Acompanhamento e alerta legislativo e de jurisprudência; Dossiê de sumários de revistas jurídicas; Identificação e localização de novos recursos de informação; Localização de legislação, jurisprudência ou artigos doutrinários.
Acompanhamento diário da situação legislativa e jurídica para atualização dos advogados em sua área de competência; Preparação de produtos que auxiliem o trabalho diário do advogado: seleção de jurisprudência, busca de textos legislativos consolidado; Gestão de conteúdo gerado pelo próprio escritório.
Acompanhamento de informações jurídicas; Busca de informação; Catálogo , classificação e ordenação de fundos bibliográficos; Elaboração de boletins de novidades.
Busca de informações; Envio de alerta e novidades do âmbito jurídico; Novidades bibliográficas; Localização de jurisprudência, legislação e doutrina.
Atender e compreender o que o usuário deseja; Ajudar o usuário a encontrar informação.

Quadro 01 – Atribuições que diferenciam um Bibliotecário da Área Jurídica: Espanha

No quadro 02 são apresentados apenas indicadores consensuais, categorizados por tipos de competências. Por estarem os dados ainda em processo de refinamento da análise, sua apresentação é apenas uma sinalização, não uma determinação de situação.

Já, as categorias adotadas se baseiam no estudo de Tejada e Tobon (2006), que distinguem cinco núcleos de competências para atividade bibliotecária:

- 1) Competências em aplicação de tecnologia de informação: se articula em torno da utilização das tecnologias no processo informativo. Deve estar compartilhada com os profissionais de informática.
- 2) Competências de comunicação e transações: sua importância está em lograr uma relação eficiente com as pessoas (equipe e usuários). Podem ser englobados dentro das competências genéricas de comunicação pertinentes a todas as tarefas profissionais e humanas.
- 3) Competências generalistas: assenta-se sobre a natureza mediadora da função informativa. Mescla competências especializadas com outras gerais, pertinentes à maioria dos profissionais e atividade humana, responsáveis por fornecer respostas adequadas em um dado contexto.

- 4) Competências de gestão da informação: sendo o bibliotecário um especialista em conteúdo informativo, recaem sobre ele competências importantes para gestão do ciclo de informação, ainda que compartilhe competências com outros profissionais vinculados à gestão.
- 5) Competências de informação: qualquer que seja o sentido dado à informação, o bibliotecário deve estar capacitado a manejar o que no entorno científico se conhece como processo informativo que envolve desde a busca da informação até a recuperação, tratamento, gestão e disponibilização ao usuário.

Categorias de Competências	Competências Consensuais
CATI: competências em aplicação de tecnologia de informação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Conhecimento no uso das ferramentas de informática</i>
CCT: competências de comunicação e transações	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Capacidade de trabalho em equipe</i>
CG: competências generalistas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Descrição</i> ▪ <i>Flexibilidade e adaptação às mudanças</i>
CGI: competências de gestão da informação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Capacidade de organização</i> ▪ <i>Capacidade de intervir, tomar decisões e resolver problemas</i> ▪ <i>Conhecimento dos recursos de informação disponíveis</i>
CI: competências de informação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Boas relações interpessoais</i> ▪ <i>Capacidade de educar usuários</i> ▪ <i>Conhecimento de bases de dados</i>

Quadro 2 – Competências profissionais - área da Informação e documentação jurídica: Espanha

No quadro 02, a coluna das competências consensuais apresenta os termos considerados significados pela totalidade dos bibliotecários ouvidos. Seria o essencial, para o momento em que a pesquisa foi realizada, como competências importantes a serem desenvolvidas e apresentadas pelo profissional ao adentrar em um serviço de informação na empresa jurídica.

Entre as perguntas efetuadas aos bibliotecários e não-bibliotecários, constou indagação com relação às carências do profissional da informação para atuar na área da informação e documentação jurídica na Espanha.

Segundo os bibliotecários, identificados pela sigla EBB, as manifestações listadas foram:

Respondentes	Carências
EBB1	Falta formação específica, não há uma organização que agrupe os documentalistas jurídicos, a categoria profissional é equiparada com a que possui o resto do pessoal administrativo.
EBB2	Não se conhece esta profissão nem se dá importância a algo que está presente em todas as nossas atuações.
EBB3	Desconhecimento do marco normativo, do processo legal e da terminologia específica. E pouco conhecimento dos recursos e fontes de informação do Direito.
EBB4	Creio que os conhecimentos de informática são bastante escassos e isso faz com que não se chegue nem sequer a pensar nas possibilidades que oferecem as tecnologias para a gestão da documentação e do conhecimento.
EBB5	O ideal seria um “licenciado” em documentação e em direito, porque se te falta uma das duas terá que fazer um grande esforço para dominar todo o âmbito da organização, busca e recuperação.
EBB6	Creio que, principalmente, a carência é que existem certos profissionais que não têm como formação básica técnicas documentais ou bibliotecárias.
EBB7	Se não se tem experiência jurídica. Uma boa confiança. Deve ter uma lógica de trabalho. Idéias claras. Ser receptivo às mudanças.

Quadro 3 – Carências Profissionais segundo Bibliotecários Espanhóis

Nas manifestações dos bibliotecários, nota-se que a carência decorre de conhecimentos específicos de enfoque jurídico para uns, do desconhecimento da profissão (questão de marketing profissional talvez) e de suas possibilidades para as organizações jurídicas. Por ser a atividade bibliotecária não regulamentada, há profissionais de outras áreas atuando neste mercado, fato que se observa na manifestação feita pelo respondente EBB6.

Nesse aspecto, se identifica a mesma manifestação realizada pelos não-bibliotecários (ENB) ouvidos para a pesquisa. Dos três informantes, apenas um não se posicionou, os outros dois se posicionaram da seguinte forma:

- ENB1: *Conhecimento de idioma, em especial o inglês. Formação jurídica básica.*
- ENB2: *Conhecimento de direito ou de administração de empresa (gestão de empresa e de pessoas).*

Os não-bibliotecários consultados, convém lembrar, são responsáveis por unidades de informação, gerenciando a atividade de bibliotecários, apontando sob sua ótica a

necessidade de conhecimento básico da área jurídica. Indica aos bibliotecários a necessidade de buscar especialização na área jurídica.

CONCLUSÃO

O mercado de trabalho na área da informação e documentação jurídica, na Espanha, passa por mudanças. O escritório jurídico espanhol é, atualmente, uma empresa de prestação de serviço e de assessoramento de suporte legal e decisório. Também ocorre a influência intensa dos recursos tecnológicos para agilizar o fluxo da informação e a interação interpessoal e interinstitucional. Fatores determinantes nesse modelo de negócio. As competências técnicas do bibliotecário, aliadas às competências inatas de adaptação ao ambiente de rápida e contínua mudança, tornam-se importantes.

Competências de comunicação, informática e de organização da informação e conhecimento são em síntese requisitos importantes para o mercado. O destaque ou complementação refere-se às competências inatas ou de valores sociais e morais que são partes fundamentais desse contexto profissional.

Em suma, ambas as comunidades ouvidas destacam a preocupação que todo bibliotecário deve ter ao se interessar por esta área de trabalho no campo da informação e documentação jurídica: uma preparação ou aperfeiçoamento mais focado. Salienta que em um mercado não regulamentado, valores decorrentes apenas das competências de formação não são suficientes para conquistar espaços profissionais.

REFERÊNCIAS

ABASCAL, B. Gestión del conocimiento: entrevista. **Legaltoday.com**, 05/09/2008. Disponível em: <<http://www.legaltoday.com>>. Acesso em 15/10/2008.

CARVALHO, K. O profissional da informação: o humano multifacetado. [online] **DataGramZero** – Revista de Ciência da Informação, v. 3, n. 5, out. 2002. Disponível em: <http://www.datagramazero.org.br/out02/Art_03.htm>. Acesso em: 20/01/2008.

CINTERFOR. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. Conceptos básicos sobre competencia laboral. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>> Acesso em: 28/11/2008.

FLORES, J G. **La evaluación de competencias laborales**. **Educación**, v. 21, n. 10, p.83-106, 2007.

FOREMPLEO 08: el foro para tu primer empleo. Leganés (España): Universidad Carlos III de Madrid, 2008.
LE BOTERF, G. **Ingeniería de las competencias**. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, 2001.

MOREIRO GONZALES, J. A.; AGUILAR AMAT, P. A.; MARZAL GARCIA-QUISMONDO, M. A.; Tejada Artigas, C. M.; VERGUEIRO, W. C. S. Desarrollo profesional y opinión sobre la formación recibida de los titulados

universitarios en información y documentación de las universidades públicas de Madrid (2000 – 2005). **El profesional de la información**, v.17, n.3, mayo-junio 2008.

ORTEGA REINOSO, G. **Ejercicio colectivo de la profesión de Abogado**. España; Grupo Editorial Universitario, 2006.

SÁNCHEZ TARRAGÓ, N. El profesional de la información en los contextos educativos de la sociedad del aprendizaje: espacios y competencias. **Acimed**, v.13, n.2, 2005. Disponible em:

<http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol13_2_05/aci02205.htm>. Acesso em: 26/01/2008.

SERVICIOS legales en España: situación, perspectivas de evolución y tendencias del mercado de la asesoría legal en España. Barcelona: Editorial Jurídica, 2004.

SOBRADILLO, M. J. Joven y abogado, apuesta profesional con futuro. **Capital Humano**, ano 21, nº 219, p. 78-82, mar. 2008.

TEJADA ARTIGAS, C. M.; TOBÓN TOBÓN, S. (coord.). **El diseño Del plan docente en información y documentación acorde con el Espacio Europeo de Educación Superior: um enfoque por competências**. Madrid: Universidad Complutense, 2006.