

Ao meu Deus que é a minha base e o direcionador da minha vida, visto que não teria chegado até aqui sem a intervenção dEle.

Ao meu avô que faleceu antes que eu tivesse concluído minha graduação, mas que disse que sentia orgulho de mim pelo caminho que estava seguindo.

Aos meus pais que mesmo nos momentos difíceis me apoiaram...

DEDICO!

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço ao meu Deus por ter me dado capacidade para escrever esse longo trabalho, pela presença dEle na minha vida, pelos livramentos e por todas as maravilhas que Ele realizou e realizará. Agradeço aos meus pais, Luiz Dias e Ariane Inácio, que me aconselharam, me deram forças e, a todo o momento, procuraram me motivar e incentivar a não desistir mesmo quando eu já havia planejado deixar para lá. A toda minha família, meus tios, minhas tias, primos, primas, minha avó e meu avô (que Deus o tenha entre os seus) que de alguma forma ajudaram nessa caminhada.

Agradeço ao meu orientador, Washington Medeiros, por todo auxílio que ele me deu, que não foi pouco, a paciência e os conselhos valiosos que me ajudaram a decidir pelo meu futuro.

Aos meus amigos que estiveram do meu lado me apoiando, ajudando em correções ortográficas, ideias, materiais para leitura ou, simplesmente, por estarem do meu lado. Não tenho como colocar o nome de todos, mas lembrei de todos no momento da minha vitória. Obrigado Pollyana Santos, Leandro Ferreira, Danielle Formiga, Célia Dantas, Suênia Rolim, Lidiane Ferreira, Petrônio, Faysa, Israelly, Isadora, Mateus, Phillippe, Nathalia, Camila Tenório, Alana Hellen, Lidiane Carneiro.

Obrigado do fundo do coração a todos.

O trabalhador polivalente deve ser muito mais "generalista" do que especialista. Para desenvolver as novas funções, há exigências de competências de longo prazo que somente podem ser construídas sobre uma ampla base de educação geral.

(Neise Deluiz)

RESUMO

Nos últimos tempos, os avanços da ciência e da tecnologia coadunaram-se com a evolução da humanidade e suas necessidades: fatores precípuos de uma mesma ordem civilizatória. Assim, no contexto da sociedade informacional ou em rede, interagem no mundo dos arquivos duas categorias de profissionais responsáveis pela guarda, manutenção e difusão de documentos (físicos/digitais), tendo que se adaptar às inovações tecnológicas: a) arquivistas da Geração X, mais velhos e experientes, e b) arquivistas da Geração Y, mais novos e mais adaptados às mudanças tecnológicas. Em razão disso, esta pesquisa objetiva compreender as competências e habilidades dos profissionais de arquivo referentes ao domínio da tecnologia digital no desempenho das funções arquivísticas, partindo da hipótese de que *os profissionais nascidos depois dos anos de 1980 (geração Y) dominam mais facilmente a tecnologia digital, favorecendo assim o desenvolvimento das práticas arquivísticas da atualidade*. Em termos metodológicos, a pesquisa fundamentou-se na análise qualitativa e quantitativa, do tipo comparativa e descritiva, assumindo uma dimensão empírica ou de campo. Como resultados, a pesquisa destaca como as divergências socioculturais e históricas das duas gerações influenciam nas suas decisões e profissionais e, principalmente, sua relação e expectativas com os documentos eletrônicos. Constata, também, o pouco investimento das organizações para com os arquivos, incluindo os profissionais responsáveis pela gestão dos documentos. A pesquisa conclui que, independente da faixa etária, um profissional deve procurar sempre o equilíbrio entre as experiências significativas e as habilidades possíveis, o que significa dizer que o profissional se refaz a partir da busca de novas competências. Portanto, a hipótese da pesquisa é validada pelos resultados alcançados, haja vista que os profissionais da Geração Y dominam mais facilmente a tecnologia digital, mas isso não necessariamente implica no bom desenvolvimento das práticas arquivísticas sem o envolvimento dos profissionais da Geração X.

Palavras-chave: Geração X. Geração Y. Documentos eletrônicos. Gerenciamento eletrônico. Profissionais de arquivo.

ABSTRACT

Recent advances in science and technology have promoted the evolution of humanity and its needs: civilizing factors of the one and the same social order. As a result, within the context of the present networking, informational society, two categories interact in the world of information and data collecting. These are the professionals responsible for the maintenance, preservation and dissemination of information in the form of documents (physical/digital) following up the technological innovations: a) Archivist from generation X, far more experienced; and b) archivists from Y generation, those younger and more adapted to technological changes. Therefore, the present work aims to explain the skills and abilities of archive professionals relating to the field of digital technology in the performance of archivists, on the assumption that the professionals born after 1980 (generation Y) can more easily master the digital technology, thereby fostering the development of contemporary archival practices. In methodological terms, the present research is based on qualitative and quantitative analyses, but also comparative and descriptive, taking up an empirical or field dimension. As a result, the research shows how social, cultural and historical differences of the two generations differ in their decision making processes and how these have influenced professionals along their relationship and expectations regarding today's digital documentation. This also represents some investment on the part of some organizations where the filing of documents is concerned. This certainly includes those professionals responsible for the production and handling of documents. The research points out that, regardless of age, the archive professional should always seek a balance between significant experiences and general technical skills. This means that the professional can be reshaped as they pursue new skills. Moreover, the research hypothesis is validated by the results, given that professionals belonging to Generation Y can easily master the digital technology. However, this does not necessarily imply that this should result in better archival practices without the involvement of professionals from Generation X.

Keywords: Generation X. Generation Y. Electronic documents. Digital Management. Archive professional.

LISTA DE ILUSTRAÇÃO

FIGURA 1: Estrutura do documento digital	52
FIGURA 2: Modelo de desenvolvimento profissional	59

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1: UNIVERSO DA PESQUISA	24
QUADRO 2: EXPECTATIVAS DOS JOVENS COM RELAÇÃO À EMPRESA QUE DESEJAM TRABALHAR	46

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Distribuição dos profissionais por faixa etária	64
GRÁFICO 2: Distribuição dos profissionais de acordo com o sexo	65
GRÁFICO 3: Distribuição dos profissionais segundo seu grau de escolaridade e nível profissional na empresa.....	66
GRÁFICO 4: Distribuição dos profissionais segundo seu conhecimento em informática.....	69
GRÁFICO 5: Distribuição dos profissionais segundo a forma como aprenderam a utilizar o computador	70
GRÁFICO 6: Idade cronológica em que aprendeu a utilizar tecnologias	72
GRÁFICO 7: Distribuição dos profissionais segundo o tempo médio, por dia, que passam conectados a Internet.	75
GRÁFICO 8: Distribuição dos profissionais de arquivo de acordo com a utilização do computador no local de trabalho para atividades de cunho pessoal	76
GRÁFICO 9: Distribuição dos profissionais segundo a prática de atividades relacionadas à instituição fora do horário de serviço.....	78
GRÁFICO 10: Voto Facultativo	79
GRÁFICO 11: Comparecimento às reuniões na empresa	81
GRÁFICO 12: Sentimentos de defesa e/ou acusação à empresa	82
GRÁFICO 13: Sentimento de competição em relação aos companheiros de trabalho	83
GRÁFICO 14: Nível de satisfação na relação com os superiores.....	84
GRÁFICO 15: Distribuição segundo a utilização de tecnologias no arquivo	87
GRÁFICO 16: Relação das principais tecnologias utilizadas nos arquivos.....	88
GRÁFICO 17: Distribuição dos profissionais de arquivo segundo o nível de conhecimento que eles possuem sobre os programas de GED.....	89
GRÁFICO 18: Existência de programas de GED na instituição	90
GRÁFICO 19: Distribuição segundo a existência de um programa de incentivo à aprendizagem organizacional.....	92
GRÁFICO 20: Distribuição dos profissionais de arquivo segundo a prática de alguma especialização para trabalhar com documentos eletrônicos	93

GRÁFICO 21: Distribuição da opinião dos profissionais com relação ao melhor desenvolvimento das atividades do arquivo com auxílio da tecnologia.....	94
GRÁFICO 22: Motivos que impedem a implantação/ampliação de um sistema de GED.....	95
GRÁFICO 23: Outros motivos apontados que impedem a implantação/ampliação de um sistema de GED	97
GRÁFICO 24: Distribuição dos profissionais segundo avaliação dos conhecimentos adquiridos na formação profissional a respeito de documentos eletrônicos.....	98
GRÁFICO 25: Avaliação dos conhecimentos dos próprios profissionais sobre procedimentos de gestão documental.....	103
GRÁFICO 26: Avaliação dos conhecimentos dos próprios profissionais sobre procedimentos de criação e publicação de textos sobre o arquivo	107
GRÁFICO 27: Avaliação dos conhecimentos dos próprios profissionais sobre procedimentos de conservação, higienização e restauração dos documentos.....	109
GRÁFICO 28: Avaliação dos conhecimentos dos próprios profissionais sobre procedimentos de recuperação da informação e aplicação de regras de acesso.....	111
GRÁFICO 29: Avaliação dos conhecimentos dos próprios profissionais sobre procedimentos de comunicação com outros setores e conhecimento da estrutura da instituição.	113
GRÁFICO 30: Avaliação dos conhecimentos dos próprios profissionais sobre o uso de <i>softwares</i> e sistemas de GED.....	114
GRÁFICO 31: Distribuição dos profissionais segundo sua autoavaliação de estarem ou não preparados para trabalhar com documentos eletrônicos.....	117

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	18
2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	18
2.2 PROBLEMATIZAÇÃO	21
2.3 OBJETIVOS	22
2.3.1 Objetivo Geral	22
2.3.2 Objetivos Específicos	22
2.4 UNIVERSO E AMOSTRAGEM	23
2.5 CAMPO EMPÍRICO.....	26
2.6 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	33
3 CULTURA TECNOLÓGICA E TECNOLOGIA CULTURAL: características das gerações X e Y	36
3.1 MARCAS SOCIAIS DO DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO NA ATUALIDADE.....	36
3.1.1 O Ciberespaço e a Cibercultura	37
3.1.2 A tecnologia é condicionante e não determinante	38
3.2 AS TECNOLOGIAS NAS GERAÇÕES X E Y	39
3.2.1 O princípio das conexões: aspectos da Geração X	41
3.2.2 A “galera” em rede: aspectos da Geração Y	43
4 ARQUIVOLOGIA E TECNOLOGIA: faces da mesma “moeda”?	48
4.1 SOBRE O CONCEITO DE ARQUIVO	48
4.1.1 Conceitos de documento arquivístico e documento arquivístico digital	50
4.1.2 Suportes da informação arquivística	50
4.2 A TECNOLOGIA DIGITAL E A GESTÃO DA INFORMAÇÃO EM ARQUIVO.....	53
4.2.1 Da organização da massa documental acumulada (MDA) à digitalização: avatares de uma ordem competente?	55
4.3 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DOS PROFISSIONAIS DE ARQUIVO: o lugar da tecnologia existe?	58

4.3.1 Dimensões do conceito de competências e habilidades.....	59
4.3.2 A competência do Arquivista é a informação.....	61
5 COMPREENDENDO AS COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DOS PROFISSIONAIS DE ARQUIVO REFERENTES AO DOMÍNIO DA TECNOLOGIA DIGITAL NO DESEMPENHO DAS FUNÇÕES ARQUIVÍSTICAS	63
5.1 CONSTRUINDO O PERFIL DOS PROFISSIONAIS DE ARQUIVO NASCIDOS ANTES E DEPOIS DA DÉCADA DE 1980	63
5.2 DISCUTINDO A CORRELAÇÃO ENTRE AS NECESSIDADES DAS ORGANIZAÇÕES VOLTADAS ÀS TECNOLOGIAS DIGITAIS E AS ATIVIDADES DOS PROFISSIONAIS DA INFORMAÇÃO NO CUMPRIMENTO DE TAIS NECESSIDADES	86
5.3 CORRELACIONANDO O DOMÍNIO DAS ATIVIDADES ARQUIVÍSTICAS ASSOCIADAS AOS PROFISSIONAIS NASCIDOS ANTES E DEPOIS DOS ANOS 80	101
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	119
REFERÊNCIAS.....	123
Apêndices – Questionário	128

1 INTRODUÇÃO

Em virtude do avanço científico-tecnológico, a expectativa de vida das pessoas aumentou de forma significativa, a ponto de promover um evento único na história da humanidade: uma sociedade onde várias pessoas podem viver em conjunto e cuja diferença de idade entre os mais velhos e os mais novos pode se aproximar dos 100 anos. Netos, filhos, pais, avós e bisavós, cinco gerações diferentes convivendo numa mesma realidade temporal. Considerando tudo isso, um dos reflexos dessa vitalidade é o aumento do tempo que as pessoas permanecem trabalhando.

Do ponto de vista administrativo, são diferentes fases da história do trabalho humano. Representantes com experiência nas antigas linhas de montagem, nas hierarquias tradicionais (verticalizadas), com o modelo de liderança baseado no medo da autoridade, contrastando-se com os novos modelos de hierarquias horizontais, das tecnologias de comunicação imediata, da redistribuição das funções e maior conhecimento dos processos na linha de montagem.

Diante dessa nova configuração, no mercado de trabalho atual duas gerações coabitam e se destacam com mais veemência, representando a força de trabalho nas organizações: as Gerações X e Y. Existem algumas divergências sobre as datas limites dessas gerações, mas no caso desta pesquisa, adotamos o intervalo proposto por Oliveira (2010) e Silva (2010) que consideram que as Gerações X e Y vão, respectivamente, de 1960 a 1979 e de 1980 a 1999.

Porém, não são apenas estas duas gerações que participam do mercado de trabalho, existe também a geração antecessora aos X, chamada de Baby Boomers, compreendendo os nascidos entre 1940 e 1959. Afora isso, também se faz necessário ressaltar a demarcação de uma geração posterior à Geração Y, que é a Geração Z. Entretanto, esta não foi incluída na presente pesquisa pelo fato de seus representantes ainda não terem chegado ao mercado de trabalho.

Cabe salientar que esta demarcação temporal que adotamos é apenas para fins de análise, ou seja, apesar de os Y terem a tendência de possuir mais intimidade com a tecnologia (como pode ser verificado no decorrer do trabalho), também existem representantes X com a mesma facilidade, se não maior. Exemplos como Bill Gates e

Steve Jobs (ambos da Geração Baby Boomers¹), alertam para o fato da não universalidade da ideia, pois podem haver membros da Geração X ou Baby Boomers com maior facilidade de uso que os mais jovens, como também, integrantes Y com nível menor de habilidade que seus antecessores X.

Nesse aspecto, com o advento da informática, os mecanismos de registro e de comunicação da informação nas instituições mudaram tão radicalmente que novos conceitos como, por exemplo, gerenciamento eletrônico de documentos e *workflow*², tornaram-se parte do cotidiano dos profissionais responsáveis pelos arquivos, requerendo destes a possibilidade de acesso quase instantâneo às informações (RONDINELLI, 2007; INNARELLI, 2008).

É nesse contexto de mudanças socioculturais e científico-tecnológicas que se inserem a Arquivologia e os profissionais de arquivo. Estes últimos, munindo-se de certa “polivalência”, devem enfrentar os desafios das novas práticas profissionais que exigem, cada vez mais, o domínio técnico da informática e das tecnologias por esta influenciadas, adaptando-as às necessidades específicas de cada organização. *Habilidade* com os procedimentos técnicos e *competência* para gerir/discernir como melhor utilizar o que tem à sua disposição: esse é o novo empasse do profissional de arquivo moderno.

Nessa perspectiva, este trabalho objetivou compreender as competências e habilidades dos profissionais de arquivo referente ao domínio da tecnologia digital no desempenho das suas funções. Como pressuposto inicial e ponto de partida, a pesquisa sustentou a seguinte hipótese: *os profissionais nascidos depois dos anos de 1980 (Geração Y) dominam mais facilmente a tecnologia digital, favorecendo o desenvolvimento das práticas arquivísticas da atualidade.*

A ideia para elaboração desta pesquisa surgiu a partir de discussões sobre as diferenças de profissionais que trabalham no arquivo, principalmente no que tange às diferenças cronológicas de idade. Aliado a isso, o interesse pela área da Arquivologia que estuda temas relacionados às tecnologias digitais e sua utilização nos arquivos delimitaram os limites do trabalho.

Desse modo, esta pesquisa se justificativa pela reflexão que levanta acerca de como a tecnologia está influenciando as atividades desenvolvidas nos arquivos, e

¹ Ambos nascidos em 1955 e portanto, dentro da faixa etária da Geração Baby Boomers

² “Segundo Sawaya (1999:515), *workflow* é ‘o conjunto de regras formais que são definidas para melhorar a eficiência de um processo específico.’” (RONDINELLI, 2007, p. 65)

como ela interage com os profissionais. Em função dessa inquietação, perguntas intrínsecas surgiram no primeiro momento, tais como: os profissionais demonstram-se aptos a trabalhar com documentos eletrônicos? Existe mesmo diferenças entre os profissionais mais velhos e mais novos no contexto do trabalho? As organizações têm dado a real importância aos profissionais do arquivo? Estas são algumas das questões que nos propusemos a responder.

Para a ciência arquivística, a pesquisa cria parâmetros sobre as nuances que caracterizam os profissionais X e Y, tema este muito pouco abordado sobre a ótica que esta pesquisa propõe. Além disso, verificar como alguns profissionais que acabaram de sair da graduação em Arquivologia, ou prestes a se formar, estão se comportando frente a essa realidade torna-se algo fundamental para a pesquisa. Descobrir se sua formação foi (ou está sendo) satisfatória é uma luz para professores e coordenadores de instituições de ensino superior, pois demonstra a realidade de alunos e ex-alunos no contexto das habilidades e competências frente ao mercado de trabalho.

No que diz respeito à estrutura do trabalho, este foi dividido em seis capítulos, incluindo a introdução e as considerações finais. O segundo capítulo trata-se dos procedimentos metodológicos da pesquisa, no qual são discutidos os métodos e procedimentos utilizados como caminho para delinear a natureza, a abordagem e os tipos de pesquisa adotados, além de destacar os objetivos, o universo e a amostragem, bem como os instrumentos de coleta de dados.

O terceiro capítulo, intitulado *“cultura tecnológica e tecnologia cultural: características das gerações X e Y”* traz uma discussão acerca do desenvolvimento histórico das tecnologias, sua interação com a sociedade e as marcas que essa interação deixou no desenvolvimento dos jovens. Este capítulo retrata ainda as características e o contexto social, político e cultural dos dois grupos de pessoas estudados na pesquisa, ou seja, as Gerações X e Y.

O quarto capítulo, *“Arquivologia e tecnologia: faces da mesma ‘moeda’?”*, discorre sobre a repercussão de alguns conceitos fundamentais da Arquivologia no ambiente digital, utilização de tecnologias no arquivo como suporte às atividades do profissional contemporâneo, e as competências e habilidades necessárias para o uso das tecnologias da informação.

No quinto capítulo, *“compreendendo as competências e habilidades dos profissionais de arquivo referentes ao domínio da tecnologia digital no desempenho*

das funções arquivísticas”, são apresentadas as análises dos dados pesquisa, destacando três aspectos: o perfil dos profissionais nascidos antes e depois da década de 1980; as necessidades das organizações frente à tecnologia e a atuação dos profissionais de arquivo; e, por fim, o domínio dos profissionais X e Y no que tange às atividades desenvolvidas no arquivo.

Por fim, seguem as considerações finais acerca do trabalho, discutindo a validade da hipótese da pesquisa.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Esta pesquisa possui um caráter empírico ou de campo. A partir das leituras de Marconi e Lakatos (2003) e de Demo (1985), pode-se afirmar que esta classificação de pesquisa é voltada para a face observável do fenômeno e manuseia os dados e fatos concretos com o objetivo de conseguir informações acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, procedendo da interpretação do mesmo.

Tipicamente, o estudo de campo focaliza uma comunidade, que não é necessariamente geográfica, já que pode ser uma comunidade de trabalho, de estudo, de lazer ou voltada para qualquer outra atividade humana. Basicamente, a pesquisa é desenvolvida por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevistas com informantes para captar suas explicações e interpretações do que ocorre no grupo. Esses procedimentos são geralmente conjugados com muitos outros, tais como a análise de documentos, filmagem e fotografias (GIL, 2002, p. 53).

Entretanto, Demo (1985) alerta que apesar do maior valor desse tipo de pesquisa ser o de levar a teoria para a realidade (com o compromisso de criar afirmações controláveis), se o pesquisador, em sua visão, considerar apenas o que é mensurável, a pesquisa ficará superficial.

A fim de garantir uma maior precisão na análise das duas categorias estabelecidas (a dos nascidos antes de 1980 e os nascidos depois de 1980), optamos pelo uso simultâneo das abordagens quantitativa e qualitativa. A pesquisa quantitativa configura-se como uma forma de atribuir números a propriedades, objetos e acontecimentos de modo a proporcionar uma informação útil (FACHIN, 2003).

Os processos estatísticos permitem obter, de conjuntos complexos, representações simples e constatar se essas verificações simplificadas têm relações entre si. Assim, o método estatístico significa redução de fenômenos sociológicos, políticos, econômicos etc. a termos quantitativos e a manipulação estatística, que permite comprovar as relações dos fenômenos entre si, e obter generalizações sobre sua natureza, ocorrência ou significado. (LAKATOS, 1981 *apud* MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 108)

Moretti et al. (2008) afirma que o método quantitativo é bastante utilizado no desenvolvimento de pesquisas descritivas, principalmente em estudos que procuram descobrir e classificar a relação entre variáveis, assim como a investigação da relação de causalidade entre os fenômenos: causa/efeito.

Já a pesquisa qualitativa é aquela em que a “lógica e a coerência da argumentação não são baseadas simplesmente em relações estatísticas entre variáveis, por meio das quais certos objetos ou unidades de observação são descritos” (ALASUUTARI, 1995 *apud* VIEIRA; ZOUAIN, 2006, p. 17). A utilização dessa abordagem justifica-se quando o intuito do pesquisador é entender a natureza de um fenômeno social (RICHARDSON, et al. 1999).

Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais, contribuir no processo de mudança de determinado grupo e possibilitar, em maior nível de profundidade, o entendimento das particularidades do comportamento dos indivíduos. (RICHARDSON, 1999, p. 80)

Segundo Duffy (1987 *apud* NEVES, 1996, p. 02) existem alguns benefícios do emprego conjunto dos métodos qualitativos e quantitativos.

- (1) possibilidade de congregar controle dos vieses (pelos métodos quantitativos) com compreensão da perspectiva dos agentes envolvidos no fenômeno (pelos métodos qualitativos);
- (2) Possibilidade de reunir identificações de variáveis específicas (pelos métodos quantitativos) com uma visão global do fenômeno (pelos métodos qualitativos);
- (3) Possibilidade de completar um conjunto de fatos e causas associados ao emprego de metodologia quantitativa com uma visão da natureza dinâmica da realidade;
- (4) Possibilidade de enriquecer constatações obtidas sob condições controladas com dados obtidos dentro do contexto natural de sua ocorrência;
- (5) Possibilidade de reafirmar validade e confiabilidade das descobertas pelo emprego de técnicas diferenciadas.

A escolha por utilizar as duas abordagens simultaneamente surgiu da necessidade de demonstrar da forma mais apropriada os diferentes dados obtidos durante a coleta de dados. Isto, porque existiam problemas que poderiam ser investigados por meio de uma análise estatística, e haviam outros que exigiam um enfoque diferente e, conseqüentemente, uma abordagem qualitativa. No entanto, a abordagem mais importante para a pesquisa foi a qualitativa, sendo, então, a quantitativa um complemento com vistas a fortalecer o estudo.

Com base nisso, a pesquisa utilizou dois tipos de pesquisa: a pesquisa comparativa (com o fim de construir analogias entre as duas gerações) e a pesquisa descritiva (com o fim de descrever suas principais características). A pesquisa comparativa, segundo Gil (1999), é muito utilizada no campo das ciências sociais, por

possibilitar a investigação de indivíduos, de classes, de fenômenos ou de fatos, com a finalidade de ressaltar as diferenças e as similaridades entre os fenômenos. Ainda segundo o autor, esse método consiste em levantar dados e informações embasados em bibliografia especializada sobre conceitos teóricos e em documentos que relatam um caso específico.

Sua ampla utilização nas ciências sociais deve-se ao fato de possibilitar o estudo comparativo de grandes grupamentos sociais, separados pelo espaço e pelo tempo. Assim é que podem ser realizados estudos comparando diferentes culturas ou sistemas políticos. Podem também ser efetivadas pesquisas envolvendo padrões de comportamento familiar ou religioso de épocas diferentes. (GIL, 1999, p. 34)

Segundo Durkheim (1985 apud SCHNEIDER; SCHIMITT, 1998) quando se compara, simultaneamente, duas categorias de sujeitos é necessário criar interpretações para se chegar à causa comum entre ambos. A fim de se estabelecer uma relação de causalidade entre eles, deve-se primeiro procurar, com o auxílio da dedução, saber como um dos dois fenômenos pode produzir o outro; em seguida verificar o resultado desta dedução com o auxílio de experiências; e, por fim, verificar se a dedução é bem sucedida.

Já na pesquisa descritiva, segundo Andrade (2006), os fenômenos abordados nesse tipo de pesquisa são observados, registrados, analisados e interpretados, de forma que o pesquisador os estuda sem modificá-los a fim de ter a maior precisão possível do objeto estudado. Ainda segundo o autor, uma das características da pesquisa descritiva é a técnica padronizada da coleta de dados, podendo ser realizada através de questionários, entrevistas ou de observações sistemáticas.

Segundo Gil (2002) e Marques et al. (2006), a pesquisa descritiva tem como objetivo conceituar determinada particularidade da população ou do fenômeno estudado, estabelecendo relações entre os fatos ou variáveis intervenientes. Ou seja, busca conhecer o que leva um sujeito ou grupo a tomar determinado posicionamento frente à situação encontrada em seu cotidiano, de acordo com as situações que ocorrem na sua vida social, política, econômica e nos demais aspectos do comportamento humano em sua vida social (MORETTI, et al, 2008).

A utilização desses dois tipos de pesquisa foi essencial para o estudo, pois, desde a construção do tema e dos objetivos, surgiu a necessidade de um sistema de análise que, ao mesmo tempo, permitisse comparar as gerações “X” e “Y” – como

forma de possibilitar a verificação das similaridades e das divergências entre ambos – e descrevê-las – com o propósito de enunciar as características das gerações com foco na construção de seus perfis.

2.2 PROBLEMATIZAÇÃO

Com a utilização dos computadores no auxílio de tarefas cotidianas, várias profissões vem se modificando. Podemos citar como exemplo os professores, o exército, os profissionais de TI, de robótica, web-designers entre outros. Porém, no âmbito das empresas, os profissionais encarregados da gestão das empresas/instituições (administradores) são os que recebem o maior foco de estudos – como por exemplo, Conger (1998), Lab Ssj (2010), Oliveira (2010) etc. – por representarem a vontade da empresa.

Segundo pesquisa realizada em 2008 com mais de quatro mil micro e pequenas empresas de todas as regiões do Brasil, pelo SEBRAE-SP, o número de empresas que possuíam microcomputadores em suas instalações saltou de pouco mais de 23% em 2000 para cerca de 75% em 2008 (SEBRAE, 2008). Ou seja, diretores e gestores de micro e pequenas empresas compreenderam que, no atual nível de globalização das sociedades, não se pode mais desprezar ou desmerecer a importância do uso de computadores na realização de atividades empresariais.

Já no caso específico dos profissionais de arquivo, o suporte proporcionado pelos computadores possibilitou quase que uma evolução da própria Arquivologia. Enquanto que no passado os profissionais focavam-se apenas no tratamento de documentos em suportes convencionais (principalmente o papel), hoje o trabalho com os chamados documentos digitais é uma realidade cada vez mais presente nas instituições brasileiras.

A implantação de computadores no arquivo não objetiva apenas o tratamento e gestão dos documentos digitais, mas os documentos convencionais também são beneficiados. Já deixou de ser uma ideia distante os *softwares* estruturados para descrição arquivística, com técnicas de recuperação de documentos ou com sistemas de registros de protocolo.

No entanto, o questionamento que deve ser feito é se os profissionais de arquivo estão prontos para usar essas tecnologias. E ainda se os profissionais que já tenham passados dos 30 anos de idade estão conseguindo acompanhar a evolução

tecnológica tão bem quanto os novos profissionais que estão chegando agora no mercado. Ambos os grupos não devem temer a tecnologia dentro de seus ambientes de trabalho, pelo contrário, necessitam dominar o vocabulário da área, entender as diferentes tecnologias existentes e como atuam.

Existe um consenso entre estudiosos, como Levy (1999), Oliveira (2010) e Lombardia et al. (2008), de que os nascidos depois de 1980 possuem uma maior familiaridade com a tecnologia do que os seus antecessores. Aproveitando-se dessa situação, as empresas tem incentivado a troca de experiências entre os profissionais mais velhos – mais experientes em suas atividades, porém ainda aprendendo a lidar com as tecnologias – com os profissionais mais jovens – menos experientes em suas atividades, mas com maior facilidade com a tecnologia.

No entanto, a única forma de adquirir as competências e habilidades (independentemente da idade cronológica que possuir) para dominar a tecnologia é se atualizando sobre as tendências da computação e conhecendo as opções de *softwares* disponíveis. Já para aprender como utilizá-las, não existem segredos, só com a leitura de manuais/tutoriais e, principalmente, com a prática e com paciência.

Em virtude de tudo isso, esta pesquisa levanta a como questão de pesquisa: **como podemos entender as competências e habilidades dos profissionais de arquivo referentes ao domínio da tecnologia digital no desempenho das funções arquivísticas?**

2.3 OBJETIVOS

2.3.1 Objetivo Geral

Compreender as competências e habilidades dos profissionais de arquivo referentes ao domínio da tecnologia digital no desempenho das funções arquivísticas.

2.3.2 Objetivos Específicos

- Dimensionar as características da geração nascida antes e depois da década de 1980.
- Construir o perfil dos profissionais de arquivo nascidos antes e depois da década de 1980.

- Discutir a correlação entre as necessidades das organizações voltadas às tecnologias digitais e as atividades dos profissionais da informação no cumprimento de tais necessidades.
- Correlacionar o domínio das atividades arquivísticas associadas aos profissionais nascidos antes e depois dos anos 80.

2.4 UNIVERSO E AMOSTRAGEM

Para a realização da investigação foi indispensável delimitarmos o universo da pesquisa e sua respectiva amostragem/amostra. O universo ou população é definido como:

[...] o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentem pelo menos uma característica em comum. [...] A delimitação do universo consiste em explicitar que pessoas ou coisa, fenômenos etc. serão pesquisados, enumerando suas características comuns, como, por exemplo, sexo, faixa etária, organização a que pertencem, comunidade onde vivem etc. (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 223).

Nesse sentido, o universo pode ser entendido como a totalidade dos elementos que possuem em comum características que possam ser relacionadas como ponto de intersecção entre as unidades que compõem o universo, tornando-o lógico em sua distinção/delimitação para a pesquisa. Assim sendo, precisávamos determinar um universo que contemplasse características relacionadas à obtenção das metas demarcadas pela pesquisa (os objetivos), isto é, tornava-se imprescindível buscar lugares cujos sujeitos atuantes nas unidades arquivísticas oferecessem, estrategicamente, condições de respostas significativas às demandas da pesquisa. Em virtude disso, utilizamos como fundamentos para a “localização” do universo da pesquisa os seguintes critérios:

- Instituições públicas e/ou privadas.
- Organizações circunscritas na capital paraibana, João Pessoa, no intuito de viabilizar melhor a “logística” da pesquisa.
- Instituições cadastradas no banco de dados da Coordenação de Estágio da Pró-reitoria de Ensino de Graduação (PROEG) da Universidade Estadual da Paraíba, considerando que já são organizações parceiras que ou têm ou já tiveram estagiários do curso de Arquivologia, não somente

facilitando o acesso como também agilizando a coleta de dados dentro de suas especificidades.

- Organizações que possam ter, respectivamente ou não, profissionais que atuem no arquivo, sejam estes com/sem formação específica em Arquivologia e/ou estagiários.

A partir de tais critérios, definimos como universo da pesquisa quatorze (14) instituições, conforme explicita o quadro abaixo:

Quadro 1: Universo da Pesquisa

INSTITUIÇÃO	ARQUIVO
Arquivo Histórico Waldemar Duarte	Permanente
Escola José Lins do Rego (UEPB - Campus V)	Permanente
Instituto de Metrologia e Qualidade Industrial da Paraíba (IMEQ-PB)	Permanente
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB)	Permanente
Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico do Estado da Paraíba (IPHAEP)	Permanente
Motomar Honda	Intermediário
Paraíba Previdência (PBprev)	Intermediário e Permanente
Serviço Social do Comércio (SESC-PB)	Permanente
Tribunal de Contas do Estado da Paraíba (TCE–PB)	Intermediário e Permanente
Tribunal de Justiça da Paraíba (Fórum Cível)	Intermediário e Permanente
Tribunal de Justiça da Paraíba (Vara da Infância e da Juventude)	Intermediário e Permanente
Tribunal Regional do Trabalho (TRT)	Intermediário e Permanente
Unicred/JP	Permanente
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)	Intermediário e Permanente

FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Além dos critérios apontados acima, e em função da natureza quantitativa da pesquisa, escolhemos o universo apontado, e respectivamente uma amostra, tomando por base a lei da regularidade estatística, no qual indica “[...] um conjunto de

n unidades tomadas ao acaso de um conjunto N terá provavelmente as características do grupo maior” (GIL, 1999, p. 100). Nesse sentido, determinado o universo, tornou-se fundamental definir a forma com que definiríamos a amostra, o que foi possível a partir da amostragem utilizada na pesquisa.

O problema da amostragem, como afirmam Marconi e Lakatos (2003), é escolher uma amostra que seja a mais representativa possível do todo para, a partir dela, inferir da forma mais legítima possível, os resultados da população verificada. Além disso, devem ser considerados princípios que fundamentem a amostragem, em leis estatísticas, conferindo-lhe embasamento científico.

De acordo com a metodologia proposta, utilizamos a amostragem probabilística estratificada não proporcional. Segundo Gil (1999, p. 102), a amostragem probabilística,

[...] caracteriza-se pela seleção de uma amostra de cada subgrupo da população considerada. O fundamento para delimitar os subgrupos ou estratos pode ser encontrado em propriedades como sexo, idade ou classe social. Muitas vezes essas propriedades são combinadas, o que exige uma matriz de classificação.

A escolha pela amostragem estratificada não proporcional se deu por ser a mais adequada, particularmente, em situações em que o pesquisador deseja comparar os grupos ou estratos e/ou em situações em que o número de sujeitos de uma unidade do universo não seja proporcional ao número de outras unidades do mesmo universo. Assim, a extensão das amostras dos vários estratos tem a chance, de acordo com a situação, de não ser proporcional à extensão desses estratos em relação ao total do universo (GIL, 1999).

Em termos conceituais, a amostra é um “subconjunto do universo ou população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população” (GIL, 1999, p. 100). Pensando especificamente no contexto da pesquisa, a amostra foi composta pelos seguintes critérios:

- Os setores de arquivo de cada uma das quatorze instituições delimitadas no universo.
- Por uma demarcação de cinquenta e dois (52) sujeitos respondentes, entre profissionais de arquivo e estagiários.
- Por uma “estratificação classificada”, com as gerações disponíveis nas instituições, considerando os objetivos da pesquisa.

Conforme já explicitamos acima, foram integrados na categoria “profissionais de arquivo” aqueles que possuíam formação em nível superior em Arquivologia, curso de Técnico de Arquivo ou que trabalhassem no arquivo há pelo menos 05 (cinco) anos, exercendo as atividades inerentes à profissão. No entanto, os estagiários deveriam ser advindos, exclusivamente, de curso superior em Arquivologia.

Portanto, com o “desenho” apontado, a pesquisa buscou contemplar uma amostra significativa no contexto de um universo tão “preciso” quanto representativo no cenário do que, atualmente, pode ser considerado importante para a obtenção de resultados específicos para a pesquisa.

2.5 CAMPO EMPÍRICO

O campo empírico dessa pesquisa foi composto por quatorze instituições, e são descritas abaixo.

2.5.1 Arquivo Histórico Waldemar Duarte

Localizado atualmente no Espaço Cultural, na Av. Abdias Gomes de Almeida, 800, Tambauzinho, o arquivo Histórico Waldemar Duarte, também chamado de Arquivo Histórico da Paraíba, foi inaugurado no dia 2 de junho de 1987 pelo governador Tarcísio de Miranda Burity e idealizado pelo jornalista e escritor Waldemar Duarte.

O arquivo reúne documentos importantes do período colonial, imperial e da república. São cartas do rei D. Pedro I, jornais publicados desde 1912 até hoje, documentos que registram a criação de instituições, bairros, demarcações indígenas do Estado, entre muitos outros títulos. O arquivo também reúne mais de 200 fotos doadas ao Espaço Cultural, algumas datadas de 1897 mostrando o município de João Pessoa em períodos passados.

O arquivo possui documentos de caráter histórico e é aberta a visitação de qualquer pessoa. No arquivo são feitas atividades de manutenção e restauração dos documentos, catalogação dos mesmos, além de exposição e publicação de materiais sobre o acervo.

2.5.2 Escola José Lins do Rego (UEPB - Campus V)

A escola funciona na Rua Horácio Trajano de Oliveira, s/n, no bairro do Cristo Redentor. Conta com uma estrutura composta por laboratórios; ginásio; salas de aula com tela de projeção elétrica retrátil e aparelho de data; biblioteca composta por espaços individuais de leitura e um acervo de mais de 10 mil livros e auditório, numa área de 6 mil m² de área construída e 12 mil m² de área total.

Em 2011, o Campus V da Universidade Estadual da Paraíba foi transferido para a Escola José Lins do Rego, passando a coexistir na instituição o ensino médio e o superior. Esta medida tinha como objetivo oferecer uma estrutura mais apropriada aos estudantes da UEPB, além de projetos de especialização em Gestão Pública Municipal e Gestão em Saúde, para pessoas com formação graduação em saúde, administração, ciências sociais aplicadas e jurídicas.

É oferecida também à comunidade cursos técnicos e profissionalizantes, abertos a comunidade em geral, o que também inclui o curso de línguas oferecido pela UEPB.

2.5.3 Instituto de Metrologia e Qualidade Industrial da Paraíba (IMEQ/PB)

Localizado na Avenida Hilton Souto Maior, nº 4180, Mangabeira VII, o IMEQ-PB é o órgão responsável por fiscalizar a qualidade de produtos e serviços. O Instituto de Metrologia e Qualidade Industrial da Paraíba é considerado o segundo melhor do país. O órgão fiscaliza mais de uma centena de produtos, além de conferir medidas de peso ou volume de alimentos. Entre os produtos fiscalizados e inspecionados estão: balanças, capacetes, mamadeiras, brinquedos, lâmpadas, televisores e vários outros.

Inicialmente chamado de Instituto de Pesos e Medidas do Estado da Paraíba (IPEM-PB) foi instituída pela Lei nº 3.543, com data em 24 de julho de 1968. Apenas em 27 de dezembro de 2002, com a Lei nº 7.276, a designação foi alterada passando a ser reconhecido como Instituto de Metrologia e Qualidade Industrial da Paraíba (IMEQ-PB).

O arquivo central da instituição localiza-se na sede da empresa. Composto por documentos de diversas tipologias (textual, iconográfico, digitais etc.) e a consulta ao arquivo restrita aos funcionários da instituição.

2.5.4 Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB)

Localizado na Avenida 1º de Maio, 720, Jaguaribe, o Campus de João Pessoa é o mais antigo do IFPB. Foi construído nos anos de 1960 para sediar a Escola Técnica Federal da Paraíba (ETFPB), e transformou-se em unidade sede do CEFET-PB nos anos de 1990. Somente em 2008, com a Lei nº 11.892, instituiu-se a Rede Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, possibilitando a implantação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba.

O arquivo central encontra-se na sede da instituição, possuindo alguns documentos de caráter administrativo, mas principalmente de caráter histórico. A consulta ao acervo é aberta aos usuários externos que podem solicitar diretamente ao profissional responsável.

2.5.5 Instituto Patrimônio Histórico Artístico do Estado da Paraíba (IPHAEP/PB)

O Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico do Estado da Paraíba (IPHAEP) foi criado em 1971, por meio do Decreto nº 5.255, assinado pelo então governador Ernani Sátiro. O instituto foi responsável pelo tombamento de três cidades históricas (Areia, Pilar e Mamanguape), além de resultar em dezenas de imóveis preservados em João Pessoa.

O IPHAEP é uma autarquia do Governo da Paraíba, vinculada ao Ministério da Cultura do Brasil, cuja função é a preservação do acervo patrimonial, tangível e intangível, do Estado da Paraíba.

O primeiro endereço do IPHAEP foi à Rua Duque de Caxias, 81 (no Sobrado do Conselheiro Henriques), centro de João Pessoa. Atualmente, se localiza na Avenida João Machado, número 348, no bairro de Jaguaribe, num imóvel tombado pelo próprio Instituto e de propriedade do Estado da Paraíba.

2.5.6 Motomar Honda

A história da Motomar começa no ano de 1974, quando Joaquim Mesquita Filho foi escolhido pela Honda para representá-la na Paraíba. Em 1995 a empresa mudou sua sede para a Avenida Presidente Epitácio Pessoa, no número 3245, no

bairro de Miramar, João Pessoa.

Na última década, a Motomar abriu novas filiais em Mamanguape e em Santa Rita, tornando-se nos últimos anos concessionária exclusiva de motos Importadas e quadrículos Honda, em João Pessoa.

O arquivo da instituição é privado, de acesso exclusivo dos funcionários e a documentação lá existente é, em geral, composta por documentos administrativos. O arquivo tem sob sua responsabilidade documentos nas fases intermediária e permanente. A consulta direta aos documentos por parte do público externo é proibida.

2.5.7 Previdência do Estado da Paraíba (PBprev)

A PBprev é uma autarquia criada pela Lei Estadual nº 7.517, de 30 de dezembro de 2003. Por força do art. 7º da Lei nº 7.721/2005, ela encontra-se vinculada à Secretaria de Estado do Governo. Fica localizada na Avenida Rio Grande do Sul, s/n, Bairro dos Estados, João Pessoa/PB.

A instituição tem a incumbência de gerir o regime próprio de previdência dos servidores públicos efetivos do Estado da Paraíba, conforme as regras e os princípios jurídicos emanados do art. 40 da Constituição do Brasil, das Emendas Constitucionais nº 20/1998, nº 41/2003 e nº 47/2005, bem como das Leis Federais nº 9.717/1998 e nº 10.887/2004.

Cabe a PBprev os procedimentos administrativos de concessão de aposentadorias, reformas, pensão por morte e auxílio-reclusão. São segurados da PBprev os servidores estatutários civis e militares, os aposentados, os reformados e os pensionistas do Poder Executivo, do Poder Legislativo, do Poder Judiciário, do Tribunal de Contas e do Ministério Público.

Em João Pessoa a PBprev se localiza na Av. Rio Grande do Sul, S/N no Bairro dos Estados. O arquivo da instituição localiza-se neste mesmo endereço.

2.5.8 Serviço Social do Comércio (SESC)

Localizada na Rua Desembargador Souto Maior, número 291, no Centro João Pessoa, o Serviço Social do Comércio da Paraíba (SESC-PB) é uma entidade com personalidade jurídica de direito privado.

A instituição foi fundada no dia 13 de setembro de 1946 pelo Decreto-lei nº 9.853 com a finalidade de planejar e executar, direta ou indiretamente, medidas que contribuam para o bem-estar social e a melhoria do padrão de vida dos comerciários e suas famílias, e, bem assim, para o aperfeiçoamento moral e cívico da coletividade.

A instituição atua em diversas áreas, por exemplo, na cultura promovendo atividades para jovens, adultos e terceira idade em diferentes datas do ano, na capacitação profissional dos associados através de cursos em informática, línguas estrangeiras, rotinas administrativas, entre outras. Além disso, oferece serviços de Assistência, Saúde e Lazer.

O arquivo pesquisado situa-se na sede em João Pessoa, no endereço supracitado. O arquivo possui sob sua tutela, principalmente, documentos de guarda permanentes.

2.5.9 Tribunal de Contas do Estado da Paraíba (TCE–PB)

O Tribunal de Contas do Estado da Paraíba que funciona na Rua Professor Geraldo Von Sohsten, número 147, em Jaguaribe, foi criado em 1970 com a sanção da Lei nº 3.627.

Cabe ao Tribunal acompanhar a gestão, fiscalizar e analisar os processos de prestações de contas, atos de admissão de pessoal, aposentadorias e pensões, licitações, contratos e convênios de pelo menos 59 órgãos da administração estadual.

O órgão dispõe de um Sistema de Tramitação Eletrônica de Processos (Tramita) que permite o acesso direto a todos os dados arquivados sem a necessidade de requisitar as informações diretamente ao Tribunal, agilizando os processos e facilitando o acesso as informações.

Além de trabalhar com documentos em suporte digital, o arquivo também possui sob seus cuidados documentos em formato convencional e de caráter intermediário e permanente.

2.5.10 Tribunal de Justiça da Paraíba (Fóruns Cível e da Infância e da Juventude)

O Tribunal de Justiça da Paraíba foi criado pelo Decreto nº. 69, de 30 de Setembro de 1891, sob a denominação de Superior Tribunal de Justiça. Em 1892 foram anulados os atos referentes à organização judiciária, com a dissolução do

Superior Tribunal de Justiça, mas que não durou muito tempo, sendo restituídos, no mesmo ano, ao tribunal seus poderes constitucionais.

Foram dois os arquivos selecionados para esta pesquisa: o arquivo vinculado ao Fórum Cível e o vinculado à Vara da Infância e Juventude.

O arquivo judiciário, apesar de vinculado ao Fórum Cível Desembargador Mário Moacyr Porto – que se localiza no bairro de Jaguaribe, na Avenida João Machado, s/n – sedia-se na Rua Senador João Lira, número 207, no mesmo bairro.

O arquivo judicial tem sob responsabilidade custodiar processos dos mais variados tipos advindos de 35 varas judiciais, dentre estas estão 18 varas cíveis, 5 varas de família, 4 juizados especiais, 7 varas da fazenda pública e os processos referentes ao serviço de Atendimento Imediato (SAI), conhecido popularmente como "justiça volante".

Já o arquivo da 1ª e 2ª Vara da Infância e Adolescência de João Pessoa fica localizado na Avenida Rio Grande do Sul, número 956, Bairro dos Estados. A instituição tem o objetivo de planejar, sistematizar e desenvolver políticas e ações sociais na área da Infância e da Juventude.

De acordo com a súmula 35, é de competência da referida vara apreciar e decidir acerca de crimes praticados contra crianças ou adolescentes, restringindo-se aos tipos penais descritos nos artigos 228 e 244 do respectivo estatuto.

2.5.11 Tribunal Regional do Trabalho (TRT)

O Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba tem sua sede na Av. Corálio Soares de Oliveira, S/N, Centro de João Pessoa, bem próximo à Praça da Independência.

O Tribunal foi instalado no dia 11 de outubro de 1985, com a 1ª Junta de Conciliação e Justiça. Na Paraíba, o TRT representa a 13ª região sendo responsável por todo o estado, detendo competências originárias de julgamento, em casos de dissídios coletivos, ações rescisórias, mandados de segurança, entre outros.

O arquivo da instituição fica sediado no mesmo endereço do tribunal. A sede do Serviço de Documentação e Arquivo (SDA) da 13ª vara do TRT, que é onde ficam guardados os arquivos intermediários e permanentes do tribunal, localiza-se na Av. Dom Pedro I, S/N, João Pessoa, próximo ao Tambiá Shopping.

A instituição conta com uma Comissão Permanente de Avaliação de Documentos (CPAD) que analisa toda a documentação de todas as varas do TRT do estado da Paraíba. O CPAD tem a sua disposição um plano de gestão de arquivos que os auxilia na eliminação dos processos considerados desnecessários a manutenção das atividades do tribunal.

2.5.12 Unicred/JP

A UNICRED João Pessoa é uma Cooperativa de Crédito de Livre Admissão de Associados. Foi constituída em Assembleia Geral em 19 de dezembro de 1990 e homologada pelo Banco Central do Brasil em 10 de fevereiro de 1993.

Com sede social em João Pessoa, sua área de ação estende-se também a todos os municípios do litoral além de alguns municípios do brejo, atingindo a região de Guarabira. Apesar de ser uma instituição independente, a UNICRED participa do Sistema Nacional UNICRED.

O arquivo encontra-se na sede de João Pessoa e seu acesso por usuários externos não é permitido. A instituição trabalha com o sistema de pedidos que são encaminhados ao responsável pelo arquivo que vai fazer a recuperação da informação requerida.

A sede de João Pessoa está localizada na Av. marechal Deodoro da Fonseca, 410, Torre. O telefone para contato é o (83) 2107-3600 e o atendimento ao público vai das 8h30 às 18h.

2.5.13 Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

A Universidade Federal da Paraíba é uma Instituição autárquica de regime especial de ensino, pesquisa e extensão, vinculada ao Ministério da Educação, com estrutura multi-campi e atuação nas cidades de João Pessoa, Areia e Bananeiras. Foi criada pela Lei Estadual 1.366, de 02 de dezembro de 1955, e instalada sob o nome de Universidade da Paraíba como resultado da junção de algumas escolas superiores existentes na época.

Somente recebeu o seu atual nome em 1960 depois de sua federalização, aprovada e promulgada pela Lei nº. 3.835 de 13 de dezembro de 1960, incorporando as estruturas universitárias existentes nas cidades de João Pessoa e Campina

Grande. No início de 2002, a UFPB passou pelo desmembramento de quatro, dos seus sete *campi*. A Lei nº. 10.419 de 9 de abril de 2002 criou, por desmembramento da UFPB, a Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), com sede em Campina Grande (ficando sobre responsabilidade desta os campi de Campina Grande, Cajazeiras, Patos e Sousa). A estimativa é que em 2011 eram 104 cursos de graduação, 32 de mestrado e 1.290 de doutorados.

A instituição possui arquivos setoriais em seus centros de ensino, que custodiam os documentos de valor temporário e permanentes, e um arquivo central que armazena os principais documentos de arquivo criados e geridos pela instituição.

2.6 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados é uma atividade primordial em qualquer pesquisa empírico-acadêmica.

Toda pesquisa científica, independente da tendência, abordagem ou tipo, precisa se valer de adequados procedimentos de coleta de dados. O melhor procedimento de coleta de dados será sempre em função do tipo de problema a ser resolvido pela pesquisa, ou seja, depende sempre do objeto de estudo (MARQUES; MANFROI; CASTILHO; NOAL, 2006, p. 57).

Dos instrumentos de coleta de dados disponíveis, foi utilizado o questionário, que segundo Vergara (2009), apesar dos questionários serem utilizados com mais frequência em pesquisas de abordagem quantitativa, eles também podem ser utilizados como base de uma investigação qualitativa. Para Severino (2007, p. 125), conceitualmente, questionário é um,

Conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por partes dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo. As questões devem ser pertinentes ao objeto e claramente formuladas, de modo a serem bem compreendidas pelos sujeitos.

O objetivo de um questionário é, através de perguntas abertas e/ou fechadas, conhecer o que os sujeitos pensam a respeito dos fenômenos que o pesquisador está examinando. No entanto, as questões devem possuir as características objetivas e claras, evitando dúvidas, ambiguidades e respostas lacônicas (SEVERINO, 2007; ANDRADE, 2006).

Além do questionário tradicional (impresso) existe ainda a possibilidade de o

pesquisador coletar os dados sem a necessidade de se locomover até a sua amostra. Isso é possível graças à versatilidade desse instrumento que permite a sua aplicação através do uso de meios eletrônicos e sites que contenham essa ferramenta. Especificamente nesta pesquisa foi feito uso do site *Google Docs* para armazenar uma versão *online* do questionário, possuindo as mesmas questões e alternativas da versão impressa.

Esta estratégia foi de suma importância na coleta de dados, pois viabilizou a coleta em algumas das instituições já citadas além de facilitar o trabalho dos profissionais de arquivo, que puderam responder ao questionário no horário que estivessem ociosos ou com a carga de trabalho mais reduzida.

Segundo Malhotra (2006 *apud* VERGARA, 2009), a utilização em meios eletrônicos pode trazer algumas vantagens ao pesquisador, a exemplo: da criação de espaços/caixas onde devem ser respondidas as questões; da limitação na quantidade de alternativas que podem ser marcadas numa mesma alternativa, o que impediria a marcação de mais respostas do que era pedido; da inviabilização do avanço de questões sem que respondido a questão anterior antes; e da possibilidade de recuperar as respostas do site, para que sejam analisadas por um programa estatístico (Excel, por exemplo). No entanto, existem também algumas limitações que podem prejudicar a coleta dos dados. Dentre elas a desconfiança por parte dos pesquisados em dar suas respostas, a ausência do pesquisador em caso de dúvidas em determinada questão e a possibilidade de que a quantidade de questionários respondidos ser menor que o esperado (VERGARA, 2009).

O questionário foi composto por questões mistas e, em sua grande maioria, por questões fechadas. Além disso, foi dividido em três módulos:

- O primeiro, intitulado “*Caracterização*”, objetivava compreender as características de cada respondente em diferentes aspectos como idade, nível de escolaridade, nível de conhecimento em informática, utilização do computador, visão política e a relação com seus superiores e com os colegas de equipe;
- O segundo módulo, intitulado “*As organizações e as atividades dos profissionais de arquivo*”, possuía como enfoque principal conhecer as necessidades das organizações voltadas às tecnologias digitais (do ponto de vista dos profissionais de arquivo), a existência/ausência de programas de gerenciamento eletrônico e os empecilhos a inserção de tecnologias no arquivo;

- O terceiro módulo, denominado “*Domínio das atividades arquivísticas*”, objetivava identificar o nível de domínio dos respondentes em atividades realizáveis em um arquivo e a opinião destes se estariam ou não preparados para implantar um sistema de gerenciamento eletrônico de documentos no arquivo. Para isso, foi construída uma tabela com 19 (dezenove) atividades e uma última questão que os indagava se estariam preparados para auxiliar na implantação de um GED. A proposta do quadro era de que essas respostas fossem dadas independentemente de a instituição possuir ou não essas atividades, e elas foram distribuídas na forma de subcategorias, distribuídas da seguinte forma: procedimentos de gestão documental, atividades de criação e publicação, atividades de conservação e higienização, atividades relacionadas ao acesso, conhecimento da instituição e a relação com uso de *softwares* e suportes eletrônicos. Por questões estéticas, essas categorias não foram delimitadas na versão final do questionário.

Para cada questão foi elaborado um gráfico que exprimisse, de forma bruta, dados sobre a pesquisa.

3 CULTURA TECNOLÓGICA E TECNOLOGIA CULTURAL: características das gerações X e Y

3.1 MARCAS SOCIAIS DO DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO NA ATUALIDADE

Começamos discutindo a respeito do panorama histórico da inserção da tecnologia na sociedade. Para tanto consideramos como marco inicial a criação dos primeiros computadores na década de 1940. Diferentemente dos computadores atuais, estas máquinas eram bem maiores no tamanho, porém mais lentos em relação ao processamento dos dados, além de uma reduzida capacidade de armazenamento. Além disso, eram muito frágeis, sua interface não era “amigável” necessitando de um conhecimento maior sobre linguagem de programação e, por conta do seu tamanho, era necessário ocupar muito espaço – por vezes um andar inteiro de um prédio – criando os chamados Centros de Processamento de Dados (CPD).

Por mais de uma década esses computadores tiveram seu uso restrito aos militares para cálculos científicos, e somente após a década de 1960, o uso por civis começou a ser disseminada (LEVY, 1999). No entanto, foi apenas a partir da década de 1970 que cresceu a quantidade de pessoas, principalmente jovens, interessados nessa tecnologia. Sedentos de curiosidade e cheios de ideias inovadoras, esses utopistas começaram seu aprendizado nas garagens de suas próprias casas, montando os primeiros projetos de microcomputadores.

No início dos anos setenta, em poucos lugares no mundo havia tamanha abundância e variedade de componentes eletrônicos quanto no pequeno círculo radiante, medindo algumas dezenas de quilômetros, ao redor da universidade de Stanford. Lá podiam ser encontrados artefatos informáticos aos milhares: grandes computadores, jogos de vídeo, circuitos, componentes, refugos de diversas origens e calibres... E estes elementos formavam outros tantos membros dispersos, arrastados, chocados uns contra os outros pelo turbilhão combinatório, experiências desordenadas de alguma cosmogonia primitiva.

No território de Silicon Valley, nesta época, encontravam-se implantadas, entre outras, a NASA, Hewlett-Packard, Atari e Intel. Todas as escolas da região ofereciam cursos de eletrônica. Exércitos de engenheiros voluntários, empregados nas empresas locais, passavam seus fins de semana ajudando os jovens fanáticos por eletrônica que faziam bricolagem nas famosas garagens das casas californianas (LEVY, 1993, p. 43).

Apesar de trabalharem separados, essas pessoas possuíam uma ideia que era compartilhada por todos, a de “[...] instituir novas bases para a informática e, ao

mesmo tempo, revolucionar a sociedade” (LEVY, 1993, p. 43). O resultado disso foi o aperfeiçoamento de seus projetos que, com o passar dos anos, vieram a resultar em máquinas, cada vez menores e mais potentes, que podiam realizar tarefas, através de aplicações, e que de alguma forma satisfazem as necessidades das pessoas.

Contudo, apesar dos avanços realizados até então, a informática nesse período não era considerada um instrumento auxiliador da sociedade e muito menos um instrumento de informação e de comunicação. Esse panorama começou a mudar a partir dos anos 70 com a invenção dos microprocessadores que, basicamente, são unidades de cálculo aritmético e lógico localizado em um pequeno chip eletrônico e instalado junto às placas centrais (LEVY, 1999). A comercialização desses microprocessadores, unido as crescentes vendas dos computadores pessoais (também chamados de microcomputadores ou PCs), influenciaram diversos processos econômicos e sociais, favorecendo assim a expansão da informática em direção a um novo horizonte: o das telecomunicações e o da multimídia.

Desde então, o computador iria escapar progressivamente dos serviços de processamento de dados das grandes empresas e dos programadores profissionais para tornar-se um instrumento de criação (de textos, de imagens, de músicas), de organização (bancos de dados, planilhas), de simulação (planilhas, ferramentas de apoio à decisão, programas para pesquisa) e de diversão (jogos) nas mãos de uma proporção crescente da população dos países desenvolvidos. (LEVY, 1999, p. 31-32)

Com o avanço das telecomunicações, os grupos que antes trabalhavam separadamente começaram a trocar ideias, histórias e projetos, criando novos espaços dentro do mundo virtual onde trabalhariam de forma organizada e coletiva. Segundo Lévy (1999) essa “inteligência coletiva” é um dos principais motores para novos conceitos no mundo da informática: a cibercultura e o ciberespaço.

3.1.1 O Ciberespaço e a Cibercultura

Lévy (1999, p. 17) conceitua a cibercultura como um neologismo caracterizado como “[...] o conjunto de técnicas (materiais e intelectuais), de práticas, de atitudes, de modos de pensamento e de valores que se desenvolvem juntamente com o crescimento do ciberespaço”.

A cibercultura é o resultado de um movimento internacional de jovens ávidos por experimentar, coletivamente, formas de comunicação diferentes daquelas que as

mídias clássicas possibilitavam e que permitem aos que se propuseram a ousar nesse ambiente explorar potencialidades nos planos econômicos, políticos, culturais e humanos (LEVY, 1999). Este é um fenômeno complexo, pois necessita de uma automanutenção das redes digitais ou, como Lévy (1999) também chama, de uma retroação positiva.

Já o ciberespaço, segundo Lévy (1999, p. 17),

[...] é o novo meio de comunicação que surge da interconexão mundial dos computadores. O termo especifica não apenas a infra-estrutura [*sic!*] material da comunicação digital, mas também o universo oceânico de informações que ela abriga, assim como os seres humanos que navegam e alimentam esse universo.

O termo ciberespaço foi utilizado pela primeira vez por Willian Gibson em 1984 em seu romance *Neuromance*. Quase que imediatamente, o termo foi incorporado por usuários e criadores de redes digitais, sendo hoje considerado por estudiosos como Lévy (1999) um sinônimo para “rede”.

Ainda segundo Lévy (1999), a inteligência coletiva que favorece a cibercultura é, ao mesmo tempo, um remédio e um veneno, respectivamente, para aqueles que se aventuram em seus conhecimentos e para aqueles que dela não participam. No entanto, ninguém pode participar completamente da cibercultura, de tão vasta e multiforme que é, nem tampouco se ausentar completamente dela.

Mais do que um espaço de comunicação, o ciberespaço, e conseqüentemente a cibercultura, se configuram como uma corrente ideológica intrinsecamente relacionada às telecomunicações, as correntes literárias e talvez até na política, criando outras condições e probabilidades, além daquelas já oferecidas naturalmente, para a sociedade em seu desenvolvimento.

3.1.2 A tecnologia é condicionante e não determinante³

Nesse tópico abordamos a tecnologia, com fins de discutir seu aspecto condicionante e não determinante. Faz-se necessário, inicialmente, definir o que seria um fato determinante e um condicionante.

Segundo o Dicionário Brasileiro Globo (FERNANDES; LUFT; GUIMARÃES,

³ Texto baseado no subcapítulo do livro CIBERCULTURA de Pierre Lévy, intitulado “A tecnologia é determinante ou condicionante?”.

1996) o verbo “determinar”, dentre outros, significa: marcar termo a; definir; estabelecer; decidir; ocasionar; persuadir; induzir; fixar; decidir-se. Ou seja, afirmar que um fato é determinante, quer dizer que ele influencia de forma direta os eventos ao seu redor.

Já o termo “condicional” significa: dependente de condição; que exprime ideia ou circunstância de condição; modo condicional. Ou seja, é quando um fato apenas cria condições que podem ou não alterar uma realidade. Segundo Vieira (2009, S/P) “Condicionante é um factor [sic!] constituinte ou envolvente/circunstancial do homem, que o orienta, constringe ou limita a sua acção [sic!]”. O autor afirma ainda que esses fatores condicionantes podem ser minimizados, mas nunca extintos, pois elas resultam daquilo que constitui o próprio homem.

Se aceitarmos a ficção de uma relação, ela é muito mais complexa do que uma relação de determinação. A emergência do ciberespaço acompanha, traduz e favorece uma evolução geral da civilização. Uma técnica é produzida dentro de uma cultura, e uma sociedade encontra-se **condicionada** por suas técnicas (LEVY, 1999, p. 25, **grifo nosso**).

Lévy (1999) considera que a tecnologia é um instrumento técnico e, portanto, condicionante da sociedade e da cultura. Ainda segundo o autor, falar em tecnologia condicionante significa dizer que algumas opções culturais ou sociais não poderiam ser pensadas sem a sua presença, pois em algum momento da história, elas auxiliaram na mudança dos paradigmas existentes.

No entanto, apesar das tecnologias criarem as condições para os avanços ou retrocessos da sociedade, não é possível afirmar que essas mesmas tecnologias são boas nem más, nem tampouco neutras. Não são boas nem más, pois dependem do contexto que estão inseridas, do seu uso e do ponto de vista (o que pode ser bom para alguém, pode não ser para outro), e nem neutras, pois como a tecnologia é condicionante ela, de um lado, abre e de outro fecha o espectro de possibilidades (LEVY, 1999).

3.2 AS TECNOLOGIAS NAS GERAÇÕES X E Y

Ao avaliar os avanços tecnológicos alcançados pela humanidade, percebemos que são uma corrente de eventos que surgem de forma natural e evolutiva. Uma nova tecnologia ou conceito ideológico cria subsídios para o

aperfeiçoamento de outras tecnologias e estas, por sua vez, podem aprimorar a primeira ou se tornar auxiliar de uma nova tecnologia, inovadora, porém, até certo grau, previsível. A necessidade da sociedade é que ilumina os caminhos da tecnologia, ou seja, cada vez que é apresentada uma nova invenção, sua função precípua é de satisfazer alguma necessidade humana (econômica, social, pessoal etc.).

A utilização das tecnologias tem trazido mudanças significativas na sociedade e na cultura no decorrer dos anos, e muitas vezes, descrevem-se essas mudanças como provenientes do “impacto das novas tecnologias da informação”. No entanto, segundo Lévy (1999), o uso da expressão “impacto” é inapropriado e totalmente criticável, pois cria uma metáfora bélica com o termo. “A tecnologia seria algo comparável a um projétil (pedra, obus, míssil)? e a cultura ou a sociedade a um alvo vivo... [sic!].” (LEVY, 1999, p. 21). Esse autor esclarece que o objetivo dessa discussão sobre o uso do termo “impacto” não é debater a pertinência da retórica, mas de esclarecer a forma inadequada de leitura que a metáfora revela.

Muitas vezes, enquanto discutimos sobre os possíveis usos de uma dada tecnologia, algumas formas de usar já se impuseram. Antes de nossa conscientização, a dinâmica coletiva escavou seus atratores. Quando finalmente prestamos atenção, é demasiado tarde... Enquanto ainda questionamos, outras tecnologias emergem na fronteira nebulosa onde são inventadas as idéias, as coisas e as práticas. Elas ainda estão invisíveis, talvez prestes a desaparecer, talvez fadadas ao sucesso [sic!] (LEVY, 1999, p. 26).

Entre os anos de 1960 e 1980, a tecnologia mais influente dentro das residências era a televisão. Mesmo que involuntariamente, as TVs se tornaram um auxiliar na educação das crianças. Em muitos casos, o acesso a TV pelos jovens era sinônimo de prêmio por bom comportamento ou por notas altas, contudo era na restrição ao acesso a TV que estava a prova da importância dela no ambiente familiar (OLIVEIRA, 2010). Ela havia se transformado em um instrumento de controle sobre as crianças, servindo, ao mesmo tempo, como prêmio e como punição. Além disso, afetou a forma como as famílias se relacionavam.

Assistir à TV tornou-se um evento familiar, moldando rotinas e comportamentos. Os horários das refeições, as conversas entre casais, pais e filhos, os deveres escolares e até o horário de ir para a cama passaram a ser determinados pela programação da TV (OLIVEIRA, 2010, p. 52).

Apesar dos televisores terem um papel indiscutível na formação dos jovens X, outras duas tecnologias davam seus primeiros passos: os *videogames* e os computadores. Os *videogames* eram rudimentares, resumindo-se a uma tela negra com pontos de luz e um console para controlar os movimentos, o que ajudou a Geração X a considerá-los um divertimento passageiro (OLIVEIRA, 2010). Ainda segundo o autor, os primeiros computadores também não tiveram um bom reconhecimento por parte dos usuários, pois eram bastante limitados, não possuíam aplicações que justificassem sua necessidade, conseqüentemente, foram ignorados pela maioria da população e batizados de “*videogames* de luxo”.

O destino dessas tecnologias começou a mudar no início da década de 1980 com os avanços desses instrumentos. No caso dos *videogames*, eles se tornaram mais sofisticados, apresentando desafios bem mais complexos e desafiadores. Por consequência, o cargo de principal veículo de diversão foi transferido das TVs para os *videogames*.

À medida que os jogos foram se tornando mais complexos e desafiadores, os jovens desenvolveram novas expectativas para suas necessidades [...] Os *videogames* estavam em processo de evolução e o desejo de mais possibilidades de aplicação em atividades além dos jogos criou o cenário ideal para a popularização do computador pessoal. (OLIVEIRA, 2010, p.45).

Somente depois da popularização da internet, na década de 1990, os computadores pessoais assumiram o papel de principal base de desenvolvimento da Geração Y. “A informação tornou-se irrestrita e ilimitada; com a nova tecnologia, o jovem teria sua fome de conhecimento recompensada” (OLIVEIRA, 2010, p. 46). Mais do que isso, houve uma potencialização das habilidades de comunicação, de trabalho em equipe (mesmo à distância) e de busca e acesso a todo tipo de conteúdo.

3.2.1 O princípio das conexões: aspectos da Geração X

Compreendida pelos nascidos entre os anos de 1960 a 1980 (OLIVEIRA, 2010), esta geração nasceu e foi criada em meio à revoluções sociais, culturais e políticas. Além disso, como já foi comentado, a juventude desta geração se apegou muito à TV e, conseqüentemente, à programação oferecida. Entretanto, apesar da quantidade limitada de programas, esse apego às TVs criou um patamar sem precedentes de vínculos entre os jovens, pois possibilitou compartilhar eventos e

marcos culturais com outros da mesma faixa etária (OLIVEIRA, 2010).

No período em que a Geração X estava crescendo, seus pais a Geração Baby Boomers, assumiam a vida adulta e participavam de acontecimentos que marcariam a história humana e a forma de seus filhos interagirem em sociedade. Politicamente, os jovens X presenciaram os assassinatos de diversos líderes políticos importantes como Malcolm X em 1965, Martin Luther King em 1968, além dos irmãos John e Bob Kennedy em 1963 e 1968, respectivamente. Isto criou, segundo Oliveira (2010), uma visão de que todo tipo de autoridade ou liderança é vulnerável.

Como forma de manifestação, muitos jovens desse período encontraram nas artes e na música formas de se manifestar e expressar suas posições políticas na sociedade. A Jovem Guarda, a Bossa Nova, o Tropicalismo, o Samba e a MPB são exemplos de estilos musicais que surgiram nesse período. Eles idealizaram na música uma forma de ter liberdade de ação e de escolha.

Diversos jovens dessa geração não se identificavam com a agressividade proposta pelos movimentos políticos revolucionários e adotavam uma postura mais omissa, evitando se envolver diretamente em qualquer tipo de manifestação social, mesmo as que propunham a liberdade sexual e a igualdade de direitos (OLIVEIRA, 2010, p. 55).

No entanto, apesar desse clima de revoluções, de rebeldia e de lutas, grande parte dos pais (Baby Boomers) conseguiram transferir para seus filhos valores e conceitos que aprenderam durante a vida (OLIVEIRA, 2010). Dentre esses valores repassados aos jovens X, os conceitos de “família exemplar” (como a de seus pais) e de estabilidade financeira foram um dos que mais repercutiram na mente dos jovens. Os X foram ensinados que para alcançar essa estabilidade financeira, deveriam ser cuidadosos em suas decisões, não se arriscando, e, preferencialmente, “[...] não expor suas opiniões se isso representasse algum tipo de risco para sua estabilidade familiar” (OLIVEIRA, 2010, p. 56), ou seja, submeter-se de forma quase incondicional às regras estabelecidas.

Cada indivíduo lutava por seus interesses numa “queda de braço” diário, e aquele que tinha mais poder (status social, cargo na empresa etc.) tinha mais chances de se sobressair. O ditado popular “manda quem pode, obedece quem tem juízo”, reflete de forma análoga como eram as relações hierárquicas dentro das organizações até esse período, reflexo dos modelos de liderança usados desde os tempos da revolução industrial.

Contudo, essa geração não possui apenas características negativas. A forte ligação ao trabalho é resultado do sentimento de apego pela empresa, como se o X fosse uma peça importante dentro da empresa e esta fosse uma segunda residência para esse empregado (OLIVEIRA, 2010). Além disso, os X também possuíam um forte sentimento de conservação de sua família (cônjuge e filhos), acompanhado de um desejo de autorealização e de autossuficiência. Esta geração foi “[...] marcada pelo pragmatismo e pela autoconfiança em suas escolhas, que buscou promover a igualdade de direitos e de justiça em suas decisões” (OLIVEIRA, 2010, p. 57).

Atualmente, apesar da tecnologia estar plenamente inserida na sociedade, muitas pessoas com mais de 30 anos de idade afirmam sentir dificuldades no uso dos computadores/internet ou confessam não saber manusear essa tecnologia.

Numa pesquisa realizada pelo Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas em parceria com a Fundação Telefônica concluiu-se que a maior limitação no acesso à internet no Brasil é a falta de conhecimento. Enquanto que apenas 29,79% dos entrevistados disseram que não utilizavam a internet porque não tinham acesso a um computador, 33,14% responderam que não acessavam porque não achavam necessário ou não queriam e 31,45% porque não sabiam utilizar a internet (NERI, 2012). Outra conclusão da pesquisa é de que o coeficiente de uso da internet decresceu de acordo com a idade do entrevistado – quanto mais velho menor o uso.

Além disso, um dos aspectos mais importantes a respeito da Geração X é que ela é o referencial comparativo para a próxima geração (Geração Y). Visou a criação de seus filhos com o sentimento de “dar aos filhos tudo aquilo que não puderam ter na sua infância”. Tornaram-se pais liberais, que se submetem aos “caprichos” dos filhos, para que estes possam desfrutar de uma vida mais feliz. Ao mesmo tempo, os pais X procuraram repassar seus conhecimentos para os Y da mesma forma que os Baby Boomers fizeram com seus filhos X.

3.2.2 A “galera” em rede: aspectos da Geração Y

Esta é a geração que desde cedo conheceu a tecnologia dos computadores modernos, que ajuda a expandir as possibilidades da internet, que viu nascer o DVD (Disco Versátil Digital) e que está “antenada” a várias outras tecnologias. Segundo Oliveira (2010), é compreendida pelas crianças nascidas entre 1980 a 1999, e recebeu

esse nome – Geração Y – por conta de um fato que acontecia em países sob o regime comunista, influenciados pela antiga União Soviética. Em períodos determinados os bebês que nascessem em países comunistas deveriam ser batizados com nomes cuja primeira letra tenha sido determinada pelos soviéticos. No caso dos anos de 1980 e 1990, a letra principal era a “Y”. Apesar de não ter nenhuma influência no mundo capitalista, muitos estudiosos adotaram essa letra para designar os nascidos nesse período.

Por ser essa a geração que está entrando atualmente no mercado de trabalho, observamos que existe uma grande quantidade de estudos e análises sobre esses profissionais. Além disso, percebemos que possuem grande familiaridade com a tecnologia o que lhes permite ser extremamente informados sobre qualquer tema.

Segundo Oliveira (2010, p.42), foi oferecido a esses jovens instrumentos educacionais que os tornaram mais competitivos e que “[...] nenhuma geração anterior recebeu tantos cuidados, tantas estímulos e tantas informações que pudessem levar os jovens a uma qualificação mais elevada”.

Além disso, sua capacidade de comunicação supera a das gerações anteriores, pois esta cresceu conectada a diversos sistemas de interação comunicativa, por exemplo, SMS, E-mail, *Twitter*, *Whatsapp*, *blogs*, *Facebook*, *Orkut*, *MSN*, *Linkedin* entre outros. Segundo um relatório da *Global Faces and Networked Places* de 2009 (*apud* LAB SSJ, 2010), o tempo gasto pelos jovens Y nas redes sociais cresceu, em minutos, 63% entre dezembro de 2007 e dezembro de 2008, bem acima da média de crescimento da internet que foi de 18% no mesmo período.

No entanto, os jovens Y não conseguem lidar com toda essa informação de forma produtiva, sendo a superficialidade uma das suas principais características negativas. Por outro lado, o mercado de trabalho tem se mostrado cada vez mais competitivo, e ter consciência de como lhe dar efetivamente com as informações, para aprofundar seus conhecimentos e/ou embasar suas decisões é uma característica bastante valorizada pelas organizações.

Outra característica latente é a capacidade de realizar inúmeras tarefas simultaneamente. Ter uma refeição enquanto estuda, pesquisa na internet sobre um ou mais assuntos e discute algo, seja por telefone ou por comunicador instantâneo (MSN, por exemplo) com um colega, tudo ao mesmo tempo, é uma prática utilizada por alguns jovens Y, principalmente estudantes.

Outro aspecto marcante nessa geração é que foram educados em uma

sociedade pacífica, onde não participaram de mobilizações políticas ou protestos fervorosos. Na maioria dos casos os jovens demonstram um alto nível de desinteresse por assuntos relacionados à política, eleição, filiações partidárias, participação em assembleias, entre outros (OLIVEIRA, 2010). E esse desinteresse não é refletido apenas nos âmbitos políticos (nacional ou regional), mas em categorias de menor influência como nas instituições de ensino, sindicatos profissionais, associações de bairro etc.

O exemplo mais recente desse fato ocorreu nas últimas eleições para reitor da Universidade Federal da Paraíba. Tanto no primeiro quanto no segundo turno, houve um número muito grande de abstenções. Dos quase 50 mil eleitores (43 mil alunos, 03 mil servidores técnico-administrativos e 02 mil professores), mais de 73% dos **estudantes** não compareceram no dia da votação do primeiro turno, o que representaram torno de 32 mil alunos. Já no segundo turno, a abstenção **total** foi de 88%, o que representa pouco mais de 44 mil eleitores (FOLHA DO SERTÃO, 2012; G1 PB, 2012a; G1 PB, 2012b).

Segundo Lombardia et al. (2008), podem ser citadas como características tanto no âmbito social como profissional, que os Y são alegres, seguros de si, cheios de energia, imediatistas (procuram resultados a curto prazo), impacientes, preferem os resultados e não os processos.

Oliveira (2010) acrescenta que eles também são competitivos (resultado das horas em frente aos *videogames*), tem uma grande capacidade mental (que pode ser observada em sua facilidade com a tecnologia e no aprendizado de outras línguas), são curiosos e, conseqüentemente, questionam muito seus superiores sobre o “porquê” de suas decisões, são transitórios, ambíguos em certas escolhas, necessitam do reconhecimento das suas ações, prezam pela individualidade, mas procuram obter relacionamentos mais numerosos e intensos.

O quadro abaixo é uma adaptação das conclusões de uma pesquisa realizada pela Companhia de Talentos da Empresa dos Sonhos (*apud* OLIVEIRA, 2010, p. 69-71) sobre os motivos e expectativas dos jovens relacionados à empresa em que desejariam trabalhar.

QUADRO 2: Expectativas dos jovens com relação à empresa que desejam trabalhar

MOTIVOS PARA ESCOLHER A EMPRESA	EXPECTATIVAS
Crescimento de carreira	Reconhecimento Buscar melhores posições dentro da empresa Estabilidade financeira Estabilidade emocional Possibilidade de assumir desafios
Desenvolvimento profissional	Adquirir conhecimento Adquirir experiência Aprender novas técnicas de trabalho Tornar-se mais capacitado Assumir grandes responsabilidades
Ambiente de trabalho agradável	Ambiente livre de intimidações Ambiente que proporcione bem-estar Local onde o trabalho é quase um lazer Constante criação Respeito por parte de todos Bom relacionamento com os colegas
Bons salários e benefícios	Maior responsabilidade é igual a maior salário Salário compatível com o cargo Estabilidade financeira e segurança Reconhecimento pelo que faz
Oferecimento de cursos e treinamentos	Crescer junto com a empresa Aperfeiçoamento na área de trabalho
Superiores qualificados	Conhecimento do negócio da empresa Feedback constante Saber definir prioridades Desenvolver os profissionais de sua equipe Respeitar e estimular o talento individual Ser objetivo e claro em suas diretrizes

FONTE: Adaptação do texto de Oliveira (2010, p. 69-71)

Por fim, é necessário discutir sobre os modelos familiares nesta geração. O convívio dos jovens com seus pais é mais flexível, bem diferente do que havia acontecido nas gerações anteriores (OLIVEIRA, 2010). Ainda segundo Oliveira (2010), ter pais separados deixou de ser uma raridade e se tornou algo “normal”, da mesma forma que as influências na criação dos jovens deixaram de ser exclusividade da família original (pai e mãe) e passou a receber a influência, também, de tios e avós. Além disso, novas configurações familiares alteraram o paradigma da composição básica familiar com a possibilidade do casamento de pessoas do mesmo sexo.

Acrescenta-se ainda o fato de que não só os pais, mas também as mães

tornarem-se responsáveis pelas finanças da família, o que as obriga a passar longos períodos longe dos filhos. Todos esses aspectos reforçarem, dentro da Geração Y, a formação de grupos sociais, além do desenvolvimento de uma consciência mais liberal para mudanças, cujos atores desenvolvem articulações diversificadas, como membros de uma família, com a tecnologia e com as profissões.

4 ARQUIVOLOGIA E TECNOLOGIA: faces da mesma “moeda”?

Uma das discussões mais ativas nas Ciências da Informação, em especial na área de Arquivologia, é como os profissionais da informação irão moldar as técnicas e práticas arquivísticas às tecnologias. Documentos criados em meio eletrônico, sistemas de gerenciamento de documentos em meio eletrônico, digitalização de documentos, entre outros, fazem parte da realidade da profissão e requerem preparo e competência dos arquivistas e profissionais de arquivo. Neste capítulo é discutida a relação da Arquivologia tradicional com as tecnologias.

4.1 SOBRE O CONCEITO DE ARQUIVO

Alguns autores, como Schellenberg (2006), Valentini (2009) e Paes (2007), afirmam que a palavra “arquivo” é de origem grega, derivada de *archeion* (termo usado para designar os depósitos de documentos da antiga Grécia), e esta de *arché* (palácios dos magistrados). Outros autores como Galvão (1909 *apud* PAES, 2007), considera que sua origem procede de *archivum*, palavra de origem latina, que indicava o lugar de guarda de documentos e outros títulos.

A arquivologia, ainda que relativamente nova, [...] fugindo à regra, tentou evitar uma terminologia especializada. Mas, pelo simples uso de termos comuns, os arquivistas muitas vezes caem na obscuridade em sua literatura técnica (SCHELLENBERG, 2006, p. 35).

Este fato retratado por Schellenberg (2006), de que a Arquivologia evitou criar novas terminologias para designação de suas atividades, refletiu de forma negativa sobre sua própria capacidade terminológica. A exemplo disto estão as várias “materializações” que o termo arquivo pode ter, sendo três as mais usuais: arquivo como o **móvel** para guarda de documentos; arquivo como o **local** onde o acervo documental é armazenado; e arquivo como o próprio **documento** em si.

Mais desafiante ainda é a tarefa de encontrar um conceito para o termo que satisfaça toda a comunidade arquivística. Muitos autores, como Schellenberg (2006) e Paes (2007), discutem sobre esse tema, e por inexistir unanimidade entre os estudiosos, vários foram os conceitos apresentados nos últimos anos, estando alguns deles citados abaixo.

[...] documentos de qualquer instituição pública ou privada que hajam sido considerados de valor, merecendo preservação permanente para fins de referência e de pesquisa e que hajam sido depositados ou selecionados para depósito, num arquivo de custódia permanente (SCHELLENBERG, 2006, p. 41).

“Lugar onde são guardados os documentos públicos e outros documentos de importância; registro histórico ou documento assim preservado” (*Oxford English Dictionary*, S/D apud SCHELLENBERG, 2006, p. 35).

No Brasil, destacam-se duas definições de arquivo. A primeira é a do Dicionário Brasileiro de Terminologia Arquivística (ARQUIVO NACIONAL, 2005), que afirma que arquivo é um “conjunto de documentos que, independente da natureza ou do suporte, são reunidos por acumulação ao longo das atividades de pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas”. A segunda é a da Lei nº 8.159/91 (conhecida como Lei dos arquivos), a qual enuncia que:

Consideram-se arquivos, para fins desta Lei, os conjuntos de documentos produzidos e recebidos por órgãos públicos, instituições de caráter público e entidades privadas, em decorrência do exercício de atividades específicas, bem como por pessoa física, qualquer que seja o suporte da informação ou a natureza dos documentos. (BRASIL, Lei 8.159/91, de 8 de Janeiro de 1991).

Portanto, podemos perceber que não existe uma definição para o termo “arquivo” que possa ser considerada “final”, que deva ser aceita sem modificações e que seja preferível às demais (SCHELLENBERG, 2006). No entanto, nenhum destes conceitos estão descartados por sua não aceitação como conceito “final”, pelo contrário, todos estão corretos, pois cada um foi construído de acordo com as necessidades e situações vigentes/peculiares em que seus autores estavam inseridos. O problema reside na questão de que esses conceitos não conseguem abranger todos os aspectos inerentes ao arquivo.

A fim de fomentar ainda mais a discussão, surge século XX uma corrente de pensamento denominada de Arquivologia Pós-Custodial, buscando renovar o “[...] modo de saber e fazer para a Arquivística do século XXI” (BRITO, 2005, p. 37). O foco desse novo paradigma, ainda segundo Brito (2005) deixou de ser o “documento” e passa a ser a “informação”, com isso são criadas novas metodologias de investigação colocando a arquivística como uma disciplina aplicada da área da Ciência da Informação.

4.1.1 Conceitos de documento arquivístico e documento arquivístico digital

O conceito de documento arquivístico em muito se assemelha ao conceito de arquivo. Segundo o e-ARQ Brasil (CONARQ, 2011, p. 09), “é um documento produzido e/ou recebido e mantido por pessoa física ou jurídica, no decorrer das suas atividades, qualquer que seja o suporte, e dotado de organicidade”.

Ainda segundo o e-ARQ Brasil (CONARQ, 2011, p. 09), documento arquivístico digital “é um documento digital que é tratado e gerenciado como um documento arquivístico, ou seja, incorporado ao sistema de arquivos”. Em outras palavras, é um documento produzido em meio eletrônico (ou digitalizado para este ambiente), armazenado em um sistema computacional, e que necessita de tratamento arquivístico.

Observamos nas definições que o diferencial entre estes dois conceitos são seus suportes. No entanto, os dois são documentos possuidores de informações que merecem a atenção dos profissionais de arquivo, ou seja, devem ser guardadas e geridas de acordo as exigências que cabem aos seus suportes.

Outro conceito importante a ser abordado é o de documento digitalizado. Segundo o Ditadi (2010), documento digitalizado é uma representação digital de um documento produzido em formato (tipicamente convencional/papel) e que, por meio de procedimento de digitalização, foi convertido para o formato digital. O autor ressalta ainda que todo documento digitalizado é um documento digital, mas nem todo documento digital é um documento digitalizado⁴.

4.1.2 Suportes da informação arquivística

Segundo o Dicionário Brasileiro de Terminologia Arquivística (ARQUIVO NACIONAL, 2005, p. 149), a expressão suporte é conceituada como o “material no qual são registradas as informações”. Ou seja, o suporte representa o “instrumento físico”, ou que assim pode ser representado, onde são armazenadas as informações (exemplo: papel, CD, microfilme etc.). Como os suportes não são uma categoria classificatória faz-se necessário estudar a forma como os documentos são separados de acordo com suas características físicas, e a partir de então, comentar sobre os

⁴ As discussões acerca dos documentos digitais virão no item 4.1.2 intitulado suportes da informação arquivística.

suportes disponíveis nesses grupos. Segundo Paes (2007), os documentos podem ser classificados, conforme suas características, forma e conteúdo, no entanto o mais usual é que isso seja feita segundo seu gênero.

De acordo com o Dicionário Brasileiro de Terminologia Arquivística (ARQUIVO NACIONAL, 2005, p.89), gênero documental pode ser definido como:

Reunião de espécies documentais que se assemelham por seus caracteres essenciais, particularmente o suporte e a forma de registro da informação, como documento audiovisual, documento bibliográfico, documento cartográfico, documento cinematográfico, documento iconográfico, documento eletrônico, documento micrográfico, documento textual.

A partir deste entendimento, os diversos suportes podem ser diferenciados em sete categorias: textuais, cartográficos, iconográficos, filmográficos, sonoros, micrográficos e informáticos.

O mais utilizado dos suportes é o textual (também chamado, em algumas literaturas, como documento em suporte convencional). É constituído, entre outros, por manuscritos, registros, processos, cartas, obras de literatura, correspondências, ou seja, documentos em geral que se apresentem de forma impressa (PAES, 2007).

Já os documentos que contenham representações gráficas são classificados como cartográficos. Possuem dimensões variáveis e são representadas, principalmente, por mapas, plantas arquitetônicas ou de engenharia, ligados às áreas de geografia, engenharia e arquitetura.

O próximo da lista são os iconográficos. São representados pelos “documentos em suportes sintéticos, papel emulsionado ou não, contendo imagens estáticas [...]” (PAES, 2007, p. 29), como fotografias, diapositivos e desenhos.

Já os documentos representantes dos suportes filmográficos, são basicamente documentos que contém imagens em movimento, em películas cinematográficas ou em fitas magnéticas de imagem. Eles podem conter ou não trilhas sonoras e, em geral, possuem dimensões variáveis. Podem ser citados como exemplos os filmes, as fitas videomagnéticas e os *tapes*.

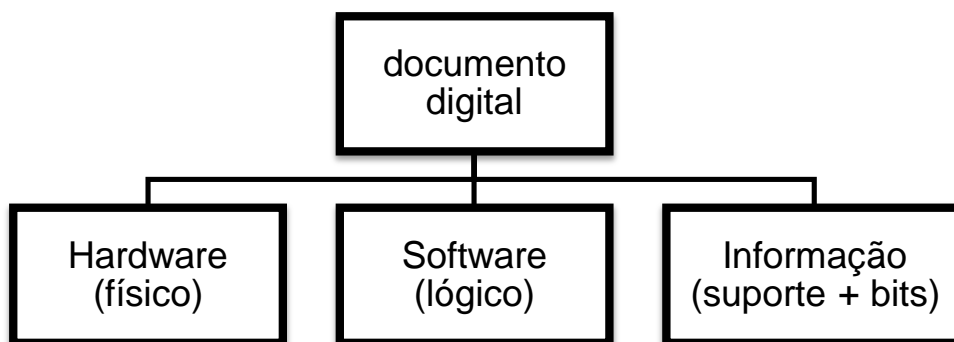
Já os documentos chamados de sonoros são aqueles que contém registros fonográficos ou de sons. Possuem dimensões e rotações variáveis e fazem parte dessa categoria os discos, as fitas audiomagnéticas e as fitas K7. Estes dois últimos suportes necessitam de um dispositivo tecnológico que faça o intermédio entre o suporte que contém a informação e o usuário desta informação.

O próximo suporte é representado pelos documentos micrográficos. São representantes os “documentos em suporte fílmico resultantes da microrreprodução de imagens, mediante utilização de técnicas específicas” (PAES, 2007, p. 29). Ou seja, a microfilmagem é um método que, mediante a captação das imagens de documentos, por processo fotográfico, cria uma cópia, com valor jurídico, similar a um rolo fílmico (rolo de filme). Este suporte visa o acesso a informações, com a ressalva de preservar os originais. Fazem parte desse grupo as microfichas, os microfilmes entre outros similares.

E, por fim, o mais recente dos suportes: o informático ou eletrônico. Nascido junto com os primeiros computadores, sua representatividade cresceu nas últimas décadas com a popularização do computador. De modo geral, compreende os documentos produzidos, tratados ou armazenados em computador. São exemplos os CDs, DVDs, disquetes, entre outros.

Segundo Innarelli (2008), o documento digital tem como base três elementos: o *hardware*, o *software* e a informação armazenada em um suporte; e segue a seguinte estrutura:

FIGURA 1: Estrutura do documento digital



FONTE: Innarelli (2008, p. 26)

Ainda segundo o autor, esses documentos podem ser constituídos de três formas: (1) por meio de sistemas informatizados através de dados contidos em sistemas gerenciadores de banco de dados, (2) por processo de digitalização e (3) diretamente com o uso de um *software* ou sistema específico – BRoffice ou Microsoft Office, por exemplo.

Alguns desses suportes, como o textual, o cartográfico, o iconográfico e o sonoro, são utilizados pelas sociedades desde longa data, e estiveram presentes em

ambas as gerações (X e Y). Outros suportes como o filmográfico (com a possibilidade de gravação em cores) e o micrográfico, tiveram seu auge no período que compreende a Geração X.

Mais recentemente no período da Geração Y, popularizaram-se os suportes eletrônicos, que além de se qualificarem como suportes, revolucionaram seus antecessores, possibilitando a criação de documentos híbridos. Podemos citar como exemplo um filme gravado em um DVD-ROM, que pode ser definido como um documento filmográfico e, ao mesmo tempo, como um documento digital; ou fotografias armazenadas em um cartão de memória (documento digital e iconográfico).

4.2 A TECNOLOGIA DIGITAL E A GESTÃO DA INFORMAÇÃO EM ARQUIVO

Nas últimas décadas, o mundo tem passado por grandes transformações ocasionadas, principalmente, pela introdução das tecnologias digitais nas atividades cotidianas da sociedade. A partir da ampliação do uso da internet e da *World Wide Web* (que em português significa "Rede de alcance mundial"), foram criados sistemas de compartilhamento de informações que permitiram a integração de várias pessoas em redes globais. Com a globalização da informação, foi possível a existência de mais trocas de notícias, além de mudanças tanto na ideia de distância geográfica, como na de comunidade e coletividade.

A informação transformou-se no centro (matéria-prima) das atividades modernas, de tal forma que as tecnologias atuais passaram a se desenvolver com o objetivo de permitir que a sociedade possa atuar sobre a informação (WERTHEIN, 2000). Ela é a essência da presente transformação tecnológica e da forma como a tratamos dentro da Sociedade da Informação.

A "sociedade da informação" é hoje a denominação mais usual para indicar o conjunto de [mudanças] e consequências sociais das novas tecnologias da informação e da comunicação (telemática). [...] Como os processos associados à "sociedade da informação" se encontram em fase inicial, muitos analistas confundem tendências, extrapolações e especulações com a realidade atual. (SORJ, 2003, p. 35)

No entanto, Sorj (2003) deixa explícito que este conceito, embora seja útil como identificador do tema, não consegue abarcar toda a complexidade das dinâmicas das sociedades contemporâneas. Outra ressalva é a de Agudo Guevara

(2000 *apud* WERTHEIN, 2000) sobre a forma como os pesquisadores devem se referir a esta sociedade. Na opinião do autor, melhor é usar o termo no plural – Sociedades da Informação – a fim de demonstrar que as mudanças ocorrem de forma diversificada em diferentes locais; enquanto que na forma singular – Sociedade da Informação – remete à uma dimensão mais abrangente (englobando setores e/ou comunidades, sem levar em consideração fatores sociais e culturais).

As transformações em direção à sociedade da informação, em estágio avançado nos países industrializados, constituem uma tendência dominante mesmo para economias menos industrializadas e definem um novo paradigma, o da **tecnologia da informação**, que expressa a essência da presente transformação tecnológica em suas relações com a economia e a sociedade. (WERTHEIN, 2000, p. 72, grifo nosso)

Intimamente ligado aos ideais de sociedades da informação, estão as chamadas Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC). Elas representam, na sociedade contemporânea, um instrumento maximizador da mudança e estão relacionados com todos os aspectos referentes à gestão e processamento da informação. Em suas pesquisas, Mendes (2008, p. 01) chegou a seguinte definição para TIC:

[...] conjunto de recursos tecnológicos que, se estiverem integrados entre si, podem proporcionar a automação e/ou a comunicação de vários tipos de processos existentes nos negócios, no ensino e na pesquisa científica, na área bancária e financeira, etc. Ou seja, são tecnologias usadas para reunir, distribuir e compartilhar informações, como exemplo: sites da Web, equipamentos de informática (*hardware* e *software*), telefonia, quiosques de informação e balcões de serviços automatizados.

O termo “Tecnologias da Informação e da Comunicação” refere-se à junção da tecnologia computacional (ou informática), com a tecnologia das telecomunicações (ou telemática), e tem na internet a sua mais forte expressão.

No entanto, é um erro pensar que as tecnologias são determinantes sociais e que a sociedade da informação é uma etapa de desenvolvimento. Na opinião de Werthein (2000, p. 72) esses pensamentos “[...] distorcem a análise do complexo processo de mudança social e alimentam uma atitude passiva, contemplativa, em relação a esse processo”. Tais posturas impedem que a sociedade desempenhe um papel mais ativo no desenvolvimento tecnológico e suas aplicações sociais.

4.2.1 Da organização da massa documental acumulada (MDA) à digitalização: avatares de uma ordem competente?

Na atualidade, vivemos o aprofundamento da inovação e da globalização, em que informações e conhecimentos espalham-se por todos os cantos do planeta, principalmente, em suportes eletrônicos. Gerenciar essas informações é o desafio dos profissionais de arquivo atualmente. Saber armazenar, gerir e disponibilizar, de forma correta, o documento eletrônico tornou-se mais que uma tarefa, um pré-requisito para os arquivistas na sociedade moderna.

Pensando em diminuir o espaço físico ocupado pelos seus documentos, as instituições estão implantando projetos para digitalizar seus arquivos para o formato eletrônico⁵. Porém, é necessário que estas instituições compreendam que os documentos digitalizados também exigem a implantação de regras para sua gestão, inclusive mais rígidas do que é exigido para os documentos convencionais. Isto porque os documentos armazenados em meio eletrônico estão mais sujeitos a sofrer alterações ou perda de dados.

A digitalização consiste na conversão de um documento em qualquer suporte (textual, microfilme, audiovisual etc.) para o formato eletrônico, por meio de um dispositivo (escâner) que cria uma imagem digital idêntica ao original. O grande benefício proporcionado pela digitalização é a maior facilidade no acesso aos documentos, que não mais se obrigam ser presencialmente. Além da possibilidade de acesso remoto, a consulta aos documentos pode ser feita simultânea por várias pessoas em diferentes lugares, enquanto isso, o documento original está salvo da deterioração causado pela consulta.

Entretanto, outros benefícios como a segurança dos dados, a preservação do acervo e a rápida recuperação/captura de informações em um sistema, dependem fundamentalmente de uma política de gestão e de preservação digital, que só pode ser elaborada por um profissional arquivista. Isto porque essas políticas consistem em um conjunto de procedimentos e operações técnicas que têm incorporadas a elas conceitos arquivísticos e suas implicações no gerenciamento dos documentos digitais.

Existem, hoje, segundo o e-ARQ Brasil, dois tipos de projetos para gestão de

⁵ Cabe salientar que essa ideia é deturpada, visto que a eliminação de documentos de arquivo requer além de um estudo minucioso dos arquivos a eliminar, o uso de uma Tabela de Temporalidade de Documentos previamente aprovada.

documentos eletrônicos: os chamados GED (Gerenciamento Eletrônico de Documentos) e SIGAD (Sistema Informatizado de Gestão Arquivística de Documentos).

Segundo o e-ARQ Brasil (CONARQ, 2011, p. 10), um sistema de GED é:

Conjunto de tecnologias utilizadas para organização da informação não estruturada de um órgão ou entidade, que pode ser dividido nas seguintes funcionalidades: captura, gerenciamento, armazenamento e distribuição. Entende-se por informação não estruturada aquela que não está armazenada em banco de dados, como mensagem de correio eletrônico, arquivo de texto, imagem ou som, planilha etc.

Ou seja, é o uso de um conjunto tecnológico – que engloba o *software* ou programa e o *hardware* ou a máquina – que tem por objetivo gerenciar documentos de forma eletrônica. Ainda segundo o e-ARQ (CONARQ, 2011), os sistemas de GED podem englobar tecnologias de digitalização, automação de fluxos de trabalho (*workflow*), processamento de formulários, indexação, gestão, repositórios, entre outros, como possibilidades e não como componentes obrigatórios.

Sistemas de GED têm sido implantados em diversas instituições como a solução dos problemas com o gerenciamento de suas informações através de computadores. No entanto, esses sistemas trabalham apenas com documentos eletrônicos, criados nesse ambiente ou digitalizados. É importante que as instituições percebam que necessitarão de sistemas de gerenciamento que englobem tanto os documentos digitais como os convencionais, e que contenha uma política de preservação para documentos eletrônicos e materiais mais eficiente. Segundo o Conselho Nacional de Arquivos, esta é a ideia para criação de um novo sistema: o SIGAD.

Um SIGAD (Sistema Informatizado de Gestão Arquivística de Documentos) consiste num sistema híbrido processado por computador, como os GED, mas com a vantagem de ser capaz de gerenciar tanto documentos digitais quanto documentos em suporte papel. Pode compreender um *software* particular, um determinado número de *softwares* integrados (adquiridos ou desenvolvidos por encomenda), ou uma combinação destes, além de incluir operações como: captura de documentos, aplicação do plano de classificação, controle de versões, controle sobre os prazos de guarda e destinação, armazenamento seguro e procedimentos que garantam o acesso e a preservação a médio e longo prazo de documentos arquivísticos digitais e

não digitais confiáveis e autênticos (CONARQ, 2011).

O sucesso do SIGAD dependerá do trabalho conjunto dos profissionais da tecnologia com os arquivistas, ambos devem estar aptos e preparados para isso. Posto isso, a necessidade dos arquivistas estarem atentos ao que acontece no mundo da tecnologia; e, fundamentalmente, da implantação prévia de um programa de gestão arquivística de documentos.

Segundo Rondinelli (2007, p. 33),

No que se refere à terminologia, denominações como “novas tecnologias”, “novos arquivos”, “documentos legíveis por máquina”, “documentos informáticos” e outras, comuns nos anos anteriores a década de 1990, dão lugar ao termo “documentos eletrônicos”, consagrado na literatura arquivística mundial de hoje.

Ainda segundo a autora, essa conversão que vem ocorrendo nos últimos anos para uma denominação única, reflete a segurança que os profissionais de arquivo adquiriram e a ausência de dúvidas quanto ao caráter arquivístico desses materiais. No entanto, Rondinelli (2007), afirma que algumas questões como fidedignidade, autenticidade, preservação e aplicabilidade dos princípios arquivísticos aos documentos eletrônicos, ainda são carentes de análise e discussão, por persistirem como problemas a serem solucionados na gestão dos documentos eletrônicos.

Os documentos eletrônicos devem ser gerenciados pelas mesmas razões que os documentos convencionais, ou seja, para conduzir eficientemente os negócios ou para cumprir os requisitos de responsabilidade arquivística previstas na legislação de arquivos públicos (CASTRO; CASTRO; GASPARIAN, 2007).

Benefícios do gerenciamento eletrônico de documentos: perfeita visão das atividades da empresa; facilidade de acesso aos documentos; preservação da história da instituição (os documentos são a memória da instituição); decisões mais rápidas, ocasionadas pelo acesso imediato as informações; se corretamente implantado, possibilita o perfeito controle de todas as informações; restrições de acesso aos documentos sigilosos (no caso dos eletrônicos); a consulta a documentos frágeis fica restrita à pessoal autorizado (CASTRO; CASTRO; GASPARIAN, 2007).

As decisões das organizações demandam informações, não em estado bruto, mas com elevado valor agregado (SANTOS, 2008). E nesse novo momento da sociedade onde as informações são instantâneas e os documentos convertidos em bits, o gerenciamento e a reprodução/difusão tornou-se uma tarefa ainda mais

desafiante, exigindo um maior preparo dos profissionais de arquivo.

4.3 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DOS PROFISSIONAIS DE ARQUIVO: o lugar da tecnologia existe?

Segundo a definição americana de *record managers*, “os arquivistas que atuam na gestão de documentos [...] estão assumindo seu papel como profissionais essenciais à consecução dos objetivos da instituição à qual estão vinculados” (SANTOS, 2008, p. 177). Ou seja, existe uma valorização desse profissional por proporcionar à instituição a disponibilização de documentos e informações que venham a embasar as tomadas de decisões com vistas a concretizar os objetivos da instituição.

No entanto, essa valorização não decorre de uma atribuição à sua profissão, mas ao trabalho que esses profissionais vêm exercendo dentro de suas instituições. Os arquivistas buscaram, através dos anos e ainda buscam, ser merecedores dessa valorização através de seus esforços e, mais recentemente, nas habilidades que têm adquirido no que tange à gestão dos documentos eletrônicos.

Apesar de parecerem sinônimos, habilidades não são iguais a competências. Enquanto que a primeira é conhecimento adquirido com formação, simulações/cursos e treinamentos, a segunda é aprendida em um complexo sistema que une a teoria com a experiência pessoal (com toda a dinâmica de erros e acertos).

[...] a questão da qualificação para produzir, nas condições sociais próprias da sociedade da informação, deveria ser redefinida. Passa-se então a falar de competências, e não mais de qualificação para um emprego ou um determinado posto de trabalho. É a pessoa, com suas características mais completas que interessa. (MIRANDA, 2004, p. 113)

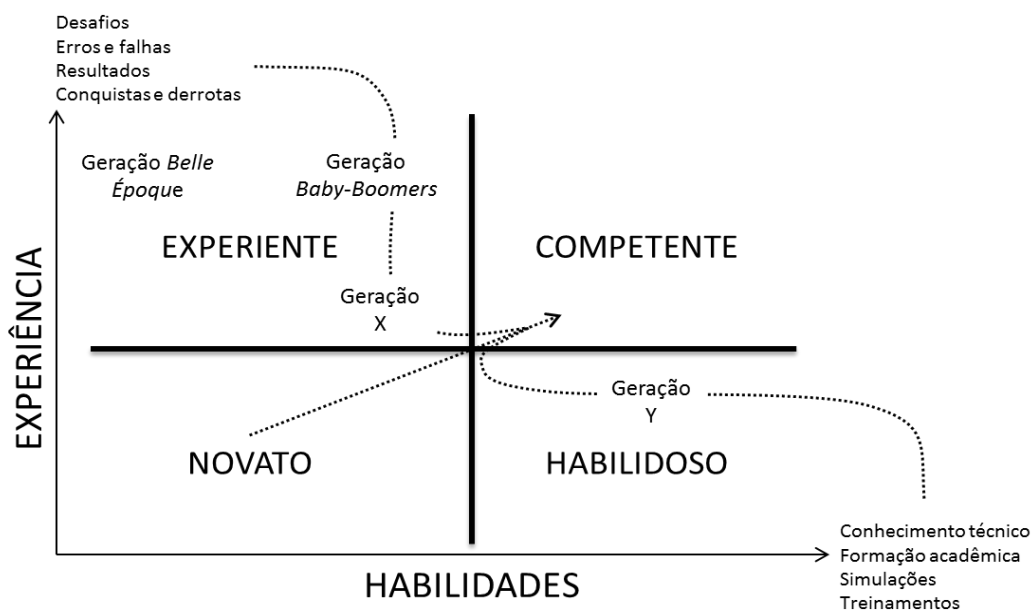
A questão central da sociedade da informação não é mais “como fazer”, mas sim “para quem fazer”. Segundo Miranda (2004), as transformações ocorridas no mundo nos últimos anos recolocaram o ser humano no centro da produção. Por isso, não se trata mais de qualificação para um serviço, pois até mesmo esse conceito está sendo redefinido.

Segundo Oliveira (2010), existe uma diferença acentuada entre a forma que as gerações X e Y procuram atingir as expectativas da organização. Enquanto que os profissionais da Geração X procuram se desenvolver no hemisfério da experiência,

confiando em suas capacidades de gerar resultados e valorizando cada desafio, os Y se preocupam mais em adquirir novos conhecimentos técnicos, dedicando-se a treinamentos e a simulações para melhorar seu desempenho.

Apesar de atingirem características esperadas pelos gestores, nenhum desses profissionais “limitados”, atinge o nível de competência esperado pela empresa (OLIVEIRA, 2010). A imagem abaixo demonstra qual o modelo de desenvolvimento esperado por parte dos profissionais.

FIGURA 2: Modelo de desenvolvimento profissional



FONTE: Oliveira (2010, p. 144).

A partir da análise desse modelo, podemos afirmar que a solução é a interação entre as gerações. As gerações mais antigas devem disponibilizar sua experiência, cabendo aos mais novos trazer toda sua energia e conhecimento sobre as novas tecnologias (OLIVEIRA, 2010). A palavra que ecoa no mundo do trabalho é “competência”, e é sobre as dimensões desse conceito que irá ser tratado a seguir.

4.3.1 Dimensões do conceito de competências e habilidades

Apesar de não existir um conceito “fixo” sobre o que seriam competências, é compartilhado entre os pesquisadores a ideia de que existem diferentes ângulos para se analisar as competências. Varia desde uma análise jurídica, uma atribuição à pessoa, um conjunto de características pessoais e, mais recentemente, ao âmbito

administrativo/empresarial.

Dos conceitos encontrados durante a pesquisa, foram escolhidos dois por demonstrarem os principais aspectos do termo “competência”. O primeiro é encontrado no art. 7º da resolução nº 3 do Conselho Nacional da Educação (que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia), que define competência profissional como:

[...] a capacidade pessoal de mobilizar, articular e colocar em ação conhecimentos, habilidades, atitudes e valores necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho e pelo desenvolvimento tecnológico. (BRASIL, Resolução CNE/CP 3, 2002)

Como pode ser observada, essa definição aborda o aspecto mais individual de cada pessoa (suas próprias capacidades, habilidades e valores) como pilar para a realização de suas atividades.

A segunda definição foi apresentada por Miranda e montada a partir das ideias propostas por vários autores. Segundo Miranda (2004, p. 115) é um:

[...] conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados que afeta parte considerável da atividade de alguém; se relaciona com o desempenho, onde ser medido segundo padrões preestabelecidos e pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento, servindo aos propósitos da empresa.

Nesse conceito já pode ser observado à inclusão dos valores como elemento separado das atitudes – diferentemente do que acontecia na definição do Conselho Nacional de Educação.

Como foi demonstrado nos conceitos acima, a “competência” não é um estado e nem se reduz a um conhecimento específico, pelo contrário, é um conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais. Para Le Boterf (1995 *apud* FLEURY; FLEURY, 2001) a competência se coloca no meio de uma encruzilhada formada por três eixos: pelas pessoas, com o conhecimento adquirido em sua história; pela sua formação educacional; e pela experiência profissional.

A noção de competência aparece, assim, associada a verbos como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades, ter visão estratégica (FLEURY;

FLEURY, 2001). Nesta definição, a competência é colocada como uma ação e, como complementa Fleury e Fleury (2001), deve ser reconhecida pelos outros.

4.3.2 A competência do Arquivista é a informação

Segundo Miranda (2004), existe um tipo de competência que é específica ao trabalho com a informação e indispensável a seu profissional. Ela se justifica pela ideia de que o problema central para o modelo da competência é como organizar e estruturar as informações a fim de facilitar a transmissão de conhecimento. “O que importa em uma situação profissional é a informação pertinente sobre o que alguém solicita tendo em vista a ação, permitindo ao indivíduo situar-se no meio ambiente e agir” (ZARIFIAN, 2003 *apud* MIRANDA, 2004, p. 117).

Na era da informação, o recurso mais importante deixou de ser o capital financeiro para ser o capital intelectual, baseado no conhecimento. [...] O capital financeiro guarda sua importância relativa, mas ele depende totalmente do conhecimento sobre aplicá-lo e rentabilizá-lo adequadamente. O conhecimento ficou na dianteira de todos os demais recursos organizacionais, pois todos eles passaram a depender do conhecimento. Conhecimento é a informação estruturada que tem valor para uma organização. O conhecimento conduz às novas formas de trabalho e de comunicação, a novas estruturas e tecnologias e a novas formas de interação humana (CHIAVENATO, 2003, 593).

Como pode ser visto na citação acima de Chiavenato e nas ideias de Miranda (2004), esse tipo de competência é tão bem visto pela administração que seria desejável que essa competência fizesse parte de todos os funcionários e atividades dentro da organização. Num mundo globalizado em que a informação é instantânea e as variações (no ambiente, nos usuários, nas informações, nos suportes etc.) são incessantes, ter a capacidade de se adaptar a essas mudanças é imprescindível aos profissionais que lidam todos os dias com guarda e disseminação de informação.

Por definição, competência informacional é o “[...] conjunto das competências profissionais, organizacionais e competências-chave que possam estar ligadas ao perfil de um profissional da informação ou de uma atividade baseada intensivamente em informação” (MIRANDA, 2004, p. 118). A competência informacional é vista por estudiosos, como Zarifian (2003 *apud* MIRANDA, 2004), como um pré-requisito dos profissionais que venham a trabalhar com a informação. Da mesma forma que a própria informação, essa competência é tão ligada à sociedade que transcorre através

dos processos de negócio, dos processos gerenciais e dos diversos processos técnicos, bem como sobre as diferentes partes da organização ou atividade (MIRANDA, 2004).

Mas o que vem a ser a “informação” do ponto de vista da Arquivologia Pós-Custodial? Segundo Silva e Ribeiro (2002 *apud* RIBEIRO, 2005), informação deve ser considerado como o conjunto de representações codificadas, socialmente contextualizadas e com possibilidade de serem registradas em qualquer suporte material (papel, filme, banda magnética, disco compacto, etc.). Ainda segundo os autores, a própria noção de documento precisa ser revista de forma crítica, visto que as comunicações são assíncronas e multidirecionadas, tornando a informação o objeto de estudo da Ciência da Informação.

“[...] aos arquivistas da era pós-custodial compete também o exercício de contribuir para redesenhar as fronteiras das disciplinas que fazem da Informação não a sua matéria-prima, mas o seu objecto central de estudo e de pesquisa [...]” (RIBEIRO, 2005, p. 8).

Para Tarapanoff (2002 *apud* MIRANDA, 2004), os profissionais de arquivo seriam mediadores entre a informação e os usuários no sentido de garantir a satisfação informacional, proporcionando meios para que eles alcancem o real entendimento sobre determinada informação. Cabe, portanto, aos profissionais de arquivo que exercem essa função nas organizações, intermediar o processo informação-conhecimento independentemente dos suportes e/ou das tecnologias envolvidas. A tendência é de que o desenvolvimento de competências informacionais torne mais efetivo o trabalho, não apenas dos profissionais de arquivo, mas também de qualquer profissional que dependa de informações.

5 COMPREENDENDO AS COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DOS PROFISSIONAIS DE ARQUIVO REFERENTES AO DOMÍNIO DA TECNOLOGIA DIGITAL NO DESEMPENHO DAS FUNÇÕES ARQUIVÍSTICAS

Este capítulo apresenta os resultados obtidos na coleta de dados realizada no período de 24/10 a 12/11 de 2012, buscando analisar a relação e as competências dos profissionais de arquivo, no que se refere ao domínio das tecnologias digitais no desempenho de suas atividades no arquivo.

Para tanto foi estabelecido como campo empírico da investigação 14 instituições (públicas e privadas) em que cinquenta e dois profissionais de arquivo compuseram os sujeitos respondentes do questionário. Esse número representa cerca de 90% dos profissionais das organizações abrangidas pela pesquisa, considerando que alguns respondentes não retornaram o instrumento preenchido, isto é, recusaram-se a responder e/ou estava ausente do trabalho no momento da coleta dos dados.

No momento da aplicação do instrumento, os sujeitos foram esclarecidos sobre o que se tratava a pesquisa, estando tal objetivo registrado no cabeçalho do próprio instrumento. Uma vez reunidos, os dados foram organizados, tabulados, descritos e analisados a partir do conjunto teórico reunido para coordenar a investigação, que assumiu dimensões quantitativas, mas com ênfase em uma compreensão qualitativa.

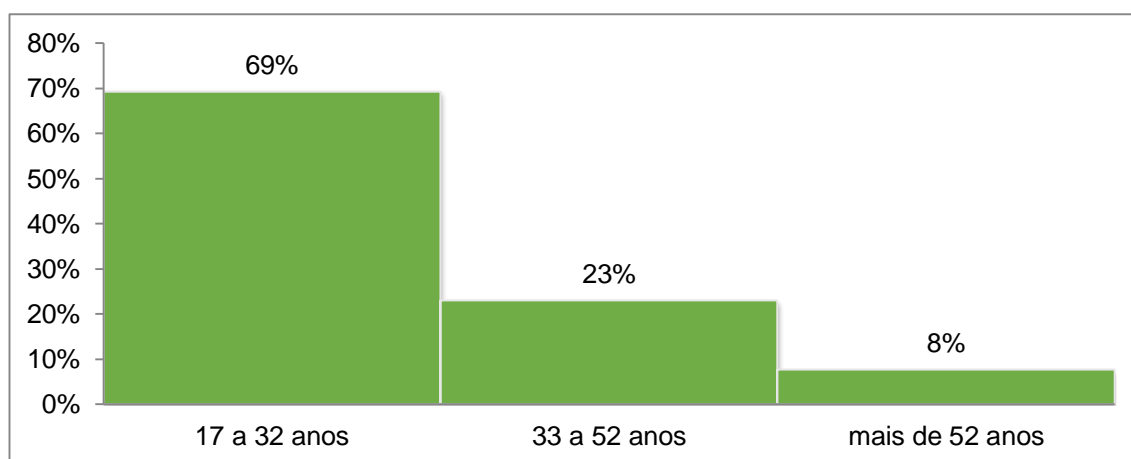
5.1 CONSTRUINDO O PERFIL DOS PROFISSIONAIS DE ARQUIVO NASCIDOS ANTES E DEPOIS DA DÉCADA DE 1980

Nesta seção buscamos construir o perfil dos profissionais de arquivo a partir das respostas obtidas nos questionários. No instrumento de coleta, estas questões estão compreendidas no primeiro módulo, totalizando 14 questões que se desdobraram em 14 gráficos. O objetivo destas questões era o de analisar a formação dos profissionais, sua relação/conhecimento de informática, sua visão política, entre outros aspectos, sempre tomando por base a sua geração e o contexto social, político e histórico em que se desenvolveu.

A fim de não prejudicar os resultados na análise comparativa das gerações, os gráficos a seguir demonstrarão, inicialmente, os valores totais contendo as

respostas das três gerações. Em seguida, no caso dos gráficos em que é feita a comparação entre os X e os Y, estas comparações serão feitas filtrando as respostas por geração, ou seja, quando for feita a análise das respostas da Geração X, serão consideradas apenas as respostas de profissionais X, e o mesmo método para os Y e para os Baby Boomers. Com isso procuramos ser os mais verdadeiros possíveis em nossas apreciações.

GRÁFICO 1: Distribuição dos profissionais por faixa etária



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

O gráfico acima demonstra a distribuição dos profissionais que se dispuseram a responder o questionário de acordo com a faixa etária. As gerações foram delimitadas de acordo com as datas limites de suas idades, assim como foi discutido por Oliveira (2010): a Geração X é representada pelos indivíduos que possuem mais de 33 anos e menos de 52 anos de idade (nascidos entre 1960 e 1979), enquanto que a Geração Y pelos que possuíam menos de 32 anos (nascidos entre 1980 e 1999). Já os respondentes com mais de 52 anos são os representantes da geração anterior à X, os Baby Boomers composta pelos nascidos entre 1940 e 1959 (está é a última geração no mercado de trabalho, possuindo entre 53 anos e 72 anos de idade).

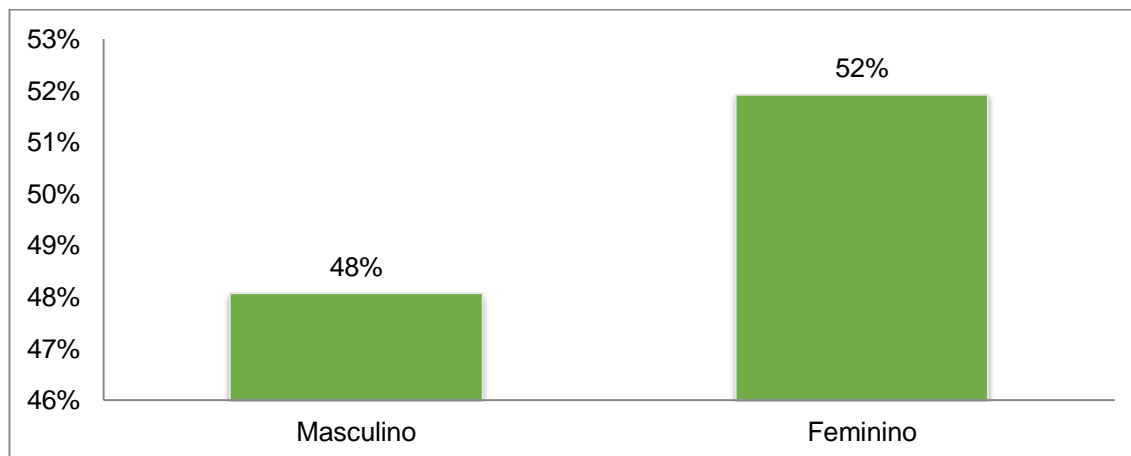
Como pode ser observado no gráfico acima, o percentual de respondentes da Geração Y foi de 69% (o que representa 36 respondentes), enquanto que os da Geração X foram de 23% (12 respondentes) e os da Geração Baby Boomers foi de 8% (4 respondentes).

Este gráfico também demonstra a representatividade de cada geração nas respostas do questionário. Por exemplo, como a Geração Y obteve maior

representatividade em valores reais, conseqüentemente, também foi superior às outras gerações em valores percentuais, e a situação inversa para a Geração Baby Boomers.

Prosseguindo, temos o próximo gráfico que demonstra a distribuição dos profissionais que responderam ao questionário de acordo com o gênero.

GRÁFICO 2: Distribuição dos profissionais de acordo com o sexo



FONTE: Dados da Pesquisa (2014).

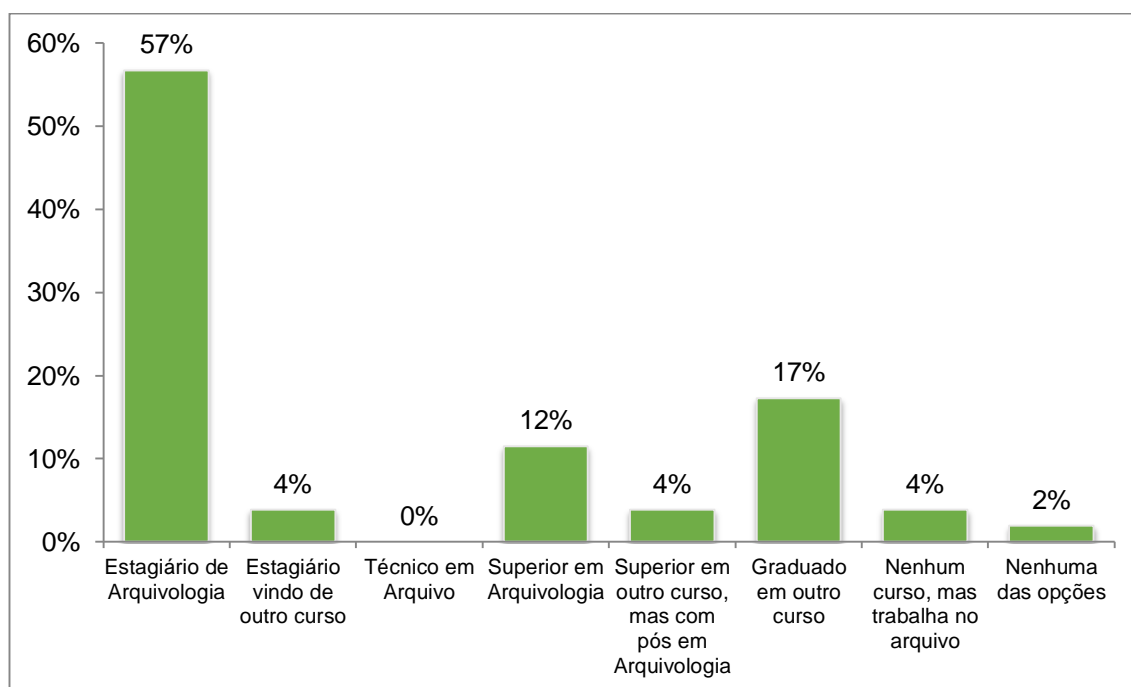
Segundo o gráfico, 52% dos profissionais questionados eram do sexo feminino, enquanto que 48% eram do sexo masculino. Esse resultado demonstra um aspecto do mercado de trabalho moderno que é o da ausência ou diminuição do número de barreiras para a inserção das mulheres na profissão de arquivista. Isso se deve graças à criação da profissão em tempos mais recentes não permitindo que ela adquirisse qualquer paradigma que atribuísse a profissão a um sexo em específico.

Se observarmos mais atentamente de acordo com as gerações, apenas na Geração X o número de respondentes masculinos foi maior do que o feminino. Em termos percentuais foram 58% do sexo masculino contra 42% do sexo feminino. Em contrapartida, na Geração Y o número de mulheres foi 6% maior que o número de homens (53% contra 47%).

Dando prosseguimento, o gráfico seguinte identifica o grau de escolaridade e o nível profissional dos respondentes na empresa. Foram disponibilizadas as seguintes opções: estagiário advindo de curso de Arquivologia; estagiário advindo de outro curso; profissional com curso de Técnico em Arquivo (reconhecido pelo Ministério do Trabalho); graduado em curso superior de Arquivologia; graduado em

outro curso, mas com pós-graduação na área de arquivo; profissionais sem nenhuma formação ou curso, mas que trabalha no arquivo há pelo menos cinco anos; e nenhuma das opções.

GRÁFICO 3: Distribuição dos profissionais segundo seu grau de escolaridade e nível profissional na empresa



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Como demonstrado no gráfico acima, obtivemos os seguintes resultados: 57% dos respondentes são estagiários advindos do curso de Arquivologia; 4% estagiários vindos de outros cursos de graduação; 12% responderam possuir um curso superior em Arquivologia; 4% têm formação superior em outros cursos de graduação, mas fizeram um curso de pós-graduação em alguma área relacionada a arquivo; 17% afirmaram ter apenas um curso superior em outro ramo das ciências que não a arquivística; 4% responderam não possuir nenhum curso de graduação, mas já trabalhavam no arquivo há mais de cinco anos; e 2% afirmaram não se enquadrar em nenhuma dessas situações.

Este gráfico requer uma análise mais minuciosa sobre cada uma das categorias, iniciando pela categoria de estagiários. De forma geral, observamos que o número de estagiários de Arquivologia presentes nas instituições supera todas as outras categorias, ou seja, existem mais estudantes de Arquivologia nas instituições,

adquirindo experiência, e conseqüentemente nas universidades conquistando sua formação, do que profissionais já formados a disposição do mercado de trabalho.

Além disso, 4% dos respondentes afirmaram estar estagiando no arquivo, mas serem provenientes de outros cursos de graduação, tais como Biblioteconomia e Biomedicina. Em termos de geração, a supremacia absoluta é de integrantes da Geração Y. Dos estagiários advindos do curso de Arquivologia, 90% são da Geração Y (o que representa 75% do total de respondentes Y) enquanto que apenas 10% é Geração X (o que representa 25% do total de X); e no caso dos estagiários de outros cursos de graduação, todos foram identificados como integrantes da Geração Y.

Chamamos a atenção para o fato de que a classe de arquivistas deve iniciar uma luta a fim de equalizar a participação de profissionais já formados para o trabalho nos arquivos, além de fortalecer a política de estágios das organizações. Deve-se evitar a suposta exploração da força de trabalho de estagiários por parte das instituições, principalmente as privadas, além de reivindicar das instituições públicas a criação do cargo e, conseqüentemente, abertura de concurso público. Além disso, muitas vezes, isso é uma manobra das empresas, pois as taxas pagas pelo trabalho de um estagiário são menores do que as de um trabalhador com carteira assinada.

A categoria de técnico de arquivo não foi escolhida por nenhum respondente. Isto pode significar que: ou as pessoas que possuíam este tipo de curso técnico voltaram novamente aos estudos, fazendo uma graduação em instituição de nível superior; ou fizeram uma pós-graduação em arquivologia, no caso daqueles que eventualmente já possuíam uma graduação em outro curso juntamente com o curso de técnico; ou ainda existam profissionais dotados com o curso de técnico de arquivo, mas estavam trabalhando em outras instituições no momento da coleta de dados e que não foram atingidas por esta pesquisa.

Obtivemos ainda um retorno de 12% dos profissionais que afirmaram possuir graduação em curso superior de Arquivologia. Esse dado se torna expressivo, se for tomado por base o fato de que a Universidade Estadual da Paraíba foi a primeira instituição de ensino superior na Paraíba, a ofertar a formação em Arquivologia, e que até o momento formou em torno de seis turmas (o que representa cerca de 100 profissionais), e que a Universidade Federal da Paraíba, que vem ofertando o curso há pouco tempo, formou suas primeiras turmas.

Em termos de geração, a Geração Y emprega mais de seus representantes do que a Geração X. Enquanto que apenas 8% dos respondentes X se enquadraram

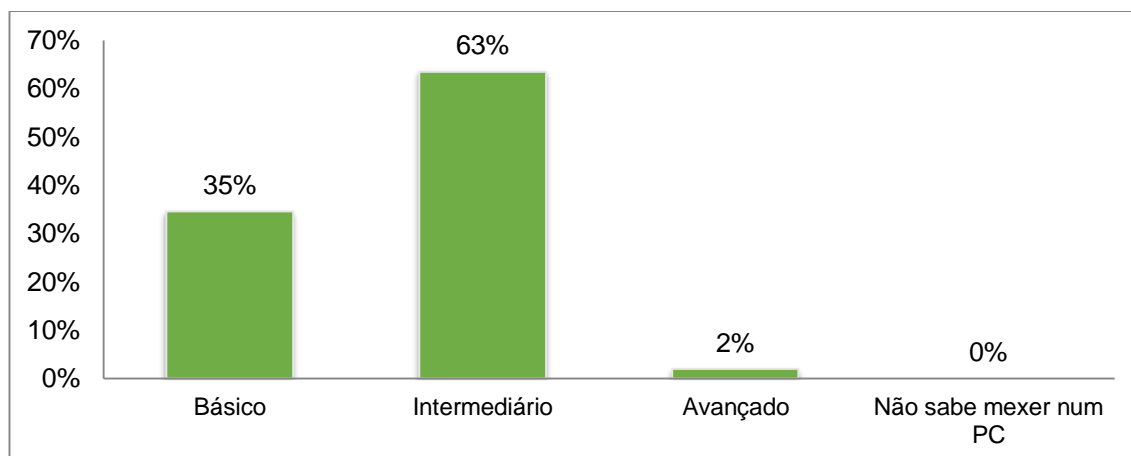
nessa categoria, o valor dos Y foi de 14%. Ou seja, podemos inferir que o mercado de trabalho está abrindo suas portas para estes ex-universitários e que apesar da quantidade ainda limitada de vagas, estes profissionais já estão se inserindo dentro das empresas, o que deve ampliar a difusão da profissão e a importância do profissional de arquivo para as organizações.

No entanto, a maioria dos profissionais de arquivo que trabalham nas instituições ainda é advinda de outros cursos de graduação. Apesar de se observar que 4% procuraram fazer uma pós-graduação em arquivologia – a saber, Gestão de Unidades de Informação e Curso de Arquivo a Distância –, 17% afirmaram trabalhar no arquivo apenas com sua formação inicial. Apesar de alguns profissionais serem de cursos que, historicamente, possuem relação com a Arquivologia, a exemplo de Biblioteconomia e História, a maioria não possuía, em termos de formação, pouca correlação ou semelhança com arquivo, como é o caso de Jornalismo, Pedagogia, Letras, Ciências Sociais, Geografia, Educação Física e Mecânica.

Em termos de geração, há uma inversão das forças de participação dos mais novos e dos mais velhos. Metade dos respondentes da Geração Baby Boomers concentrou-se na categoria que afirmou possuir apenas uma formação superior em outro curso. Já com relação às Gerações X e Y observamos que, com pós-graduação em Arquivologia, todos os respondentes eram da Geração X, enquanto que na categoria que possuía apenas uma graduação em outro curso, 22% eram da Geração Y (6% do total de Y) enquanto que 56% são de integrantes da Geração X (que representa 42% do total de X).

As duas últimas opções de resposta eram para os sujeitos que não possuíam formação superior. Constatamos, pois, que 4% não possuíam nenhuma formação, mas trabalhavam no arquivo há pelo menos cinco anos – todos representantes da Geração Baby Boomers. E apenas 2%, representantes da Geração X, afirmaram que não se enquadravam em nenhuma das situações acima.

Dando prosseguimento, a quarta questão procurava conhecer o nível de conhecimento em informática desses profissionais. As alternativas a questão eram: básico (apenas o essencial), intermediário, avançado e uma alternativa para os não sabiam manusear um computador. Foram obtidos os seguintes resultados:

GRÁFICO 4: Distribuição dos profissionais segundo seu conhecimento em informática

FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

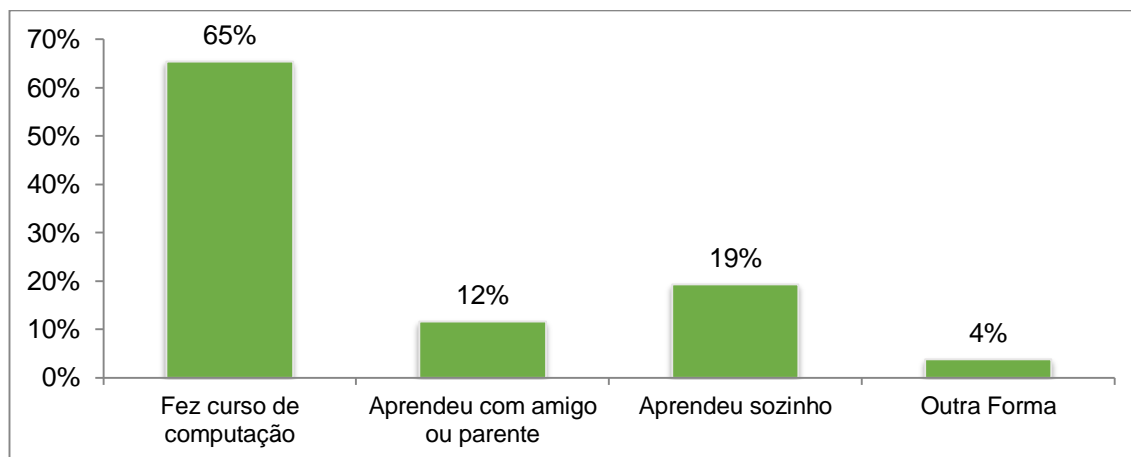
Como pode ser observado, mais da metade (63%) responderam possuir um nível de conhecimento intermediário em informática, o que nos permite afirmar que além dos conhecimentos básicos (acessar a internet e utilizar as ferramentas de texto, por exemplo), possuem conhecimentos mais aprofundados em aplicações pouco usuais ou a respeito do *hardware* ou *software* que utilizam. As alternativas restantes alcançaram os seguintes percentuais: nível básico 35%, avançado 2% e desconhecimento da forma de uso de um computador pessoal não houve resultados.

Numa análise comparativa entre as gerações, observamos que todos os respondentes da Geração Baby Boomers afirmaram possuir apenas conhecimento básico em informática. Já na Geração X, percebemos que apenas 33% disseram possuir conhecimento básico em informática, enquanto que 67% possuem conhecimento intermediário. Por fim, a Geração Y é a que apresenta resultados mais expressivos sobre a questão. Apenas 28% dos Y afirmaram possuir conhecimentos básicos, valor este bem inferior aos 69% que responderam “intermediário” nesta questão. No entanto, o dado mais chamativo dessa geração foi de que alguns integrantes responderam que possuíam nível avançado de domínio da informática (sendo a única das gerações a afirmar isso). Apesar de pequena, apenas 2% do total, o fato de todos serem representantes da Geração Y demonstra a intimidade que esta geração tem adquirido com a tecnologia.

Prosseguindo, a questão seguinte tinha por objetivo identificar quais as formas empregadas pelos respondentes para aprender a utilizar o computador. Foram disponibilizadas as seguintes alternativas: “fiz curso de computação”, “aprendi com

um amigo ou parente”, “aprendi sozinho” e de “outra forma”.

GRÁFICO 5: Distribuição dos profissionais segundo a forma como aprenderam a utilizar o computador



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

De acordo com esses dados, a grande maioria, 65%, fez um curso de computação para aprender a manusear essa tecnologia, enquanto que 19% afirmaram terem se instruído sozinhos, 12% que tiveram auxílio de um amigo ou parente e 4% disseram que estudaram de outra forma, diferente das opções anteriores. Todos que responderam que aprenderam de outras formas disseram que foi dentro da empresa (não especificando se foi na atual ou num emprego anterior), enquanto realizavam as atividades cotidianas ou através de treinamento realizado pela empresa.

Coincidentemente, as gerações X e Y apresentarem dados semelhantes nessa questão. Em ambas as gerações 67% dos profissionais afirmaram aprender a manusear um computador através de um curso de computação.

Pode-se então questionar como a maioria da Geração Y pode ter mais facilidade com computadores que a Geração X? Um dos motivos poderia ser a diferença tecnológica entre os cursos de computação mais recentes e os proferidos a mais de uma década. Enquanto que os Y estão aprendendo a manipular e dominar a tecnologia utilizando de sistemas operacionais mais atuais, a Geração X aprendeu usando versões mais antigas desses mesmos sistemas, que outrora eram os mais avançados, mas que hoje estão obsoletos. No entanto, vale lembrar o caso de celebridades como Esteve Jobs e Bill Gates que revolucionaram a tecnologia na

segunda metade do século XX.

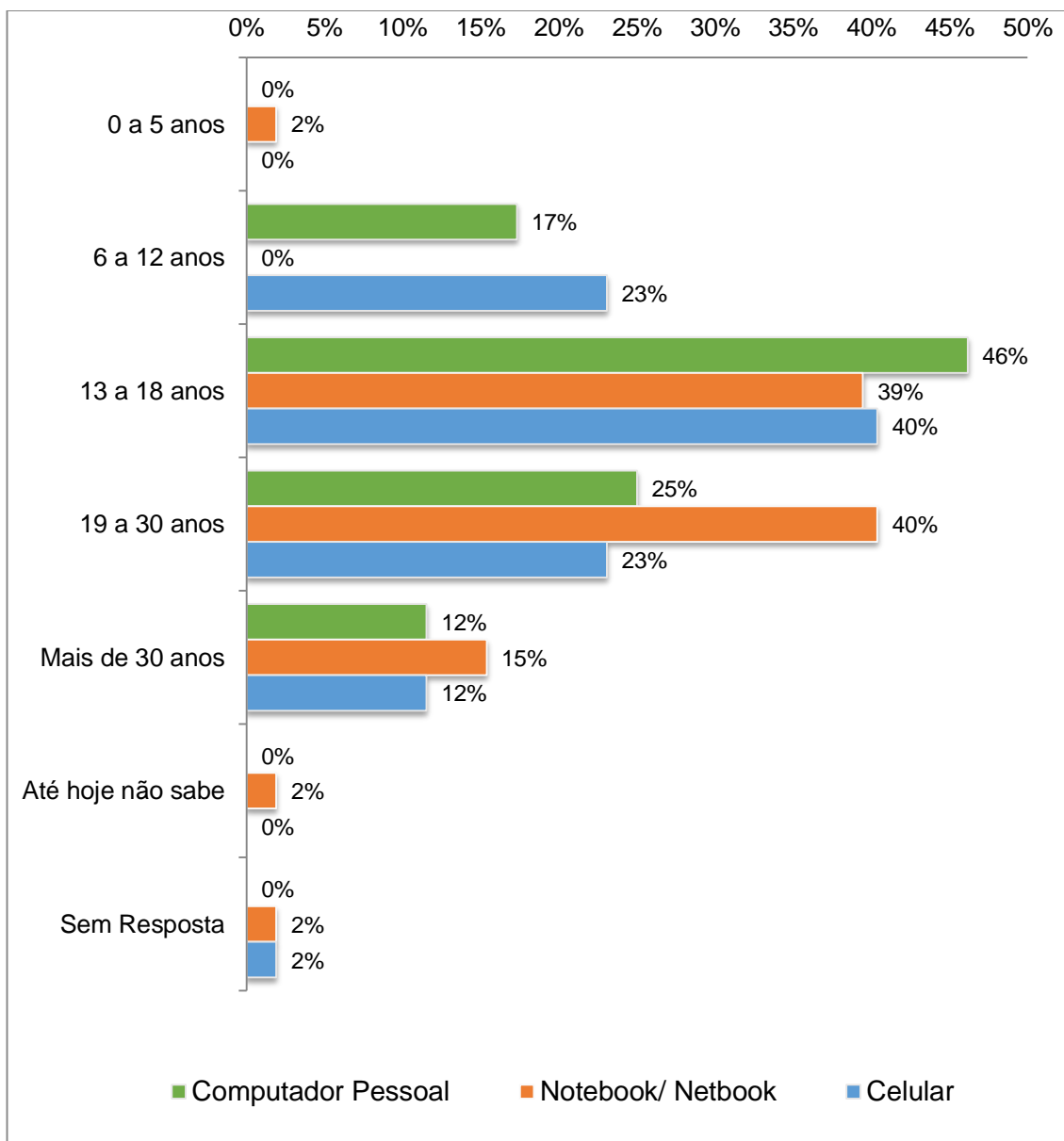
Também em ambas as gerações, 17% disseram que aprenderam sozinhos. No entanto, acreditamos que as circunstâncias em cada geração foram diferentes. Enquanto que os X tiveram que aprender pela necessidade do dia-a-dia no trabalho, os Y, provavelmente, pela “febre” dos comunicadores instantâneos e das redes sociais, já que povoaram com mais fluidez o ICQ, o MSN e o Orkut, por exemplo.

Na categoria dos que aprenderam com auxílio de um amigo ou parente, os X tiveram 8% de seus representantes enquanto que os Y tiveram 14%. A superioridade dos Y também pode ser explicada pela expansão das redes sociais, pois no caso dos jovens que não tinham conhecimento para operar um computador, não é difícil supor que pediam auxílio a seus colegas e/ou familiares a fim de não ficar de fora da então novidade virtual.

E, por fim, na categoria “outra forma”, que, como já foi dito, todos afirmaram ter aprendido enquanto realizavam atividades cotidianas da empresa ou em treinamentos realizados pela mesma, 8% marcaram essa resposta do total de respondentes da Geração X e 3% do total de respondentes da Geração Y.

O próximo gráfico procura demonstrar a distribuição dos profissionais de arquivo segundo a idade cronológica em que começaram a aprender a utilizar algumas tecnologias. Foi pedido para que, a partir de três recursos tecnológicos (celular, Notebook/*netbook* e computador pessoal⁶), assinalassem qual a idade em que aprenderam a manuseá-las, a partir das seguintes alternativas: entre 0 e 5 anos, entre 6 e 12 anos, entre 13 e 18 anos, entre 19 e 30 anos, mais de 30 anos e até hoje não sei mexer. Os resultados obtidos foram dispostos no gráfico abaixo.

⁶ Apesar da similaridade entre os itens “Computador Pessoal” e “Notebook/netbook” no que se refere ao manuseio e as possibilidades de sistemas operacionais, a permanência dos dois como alternativas distintas se deu com o intuito de verificar as diferenças entre o início da utilização de uma tecnologia e de outra.

GRÁFICO 6: Idade cronológica em que aprendeu a utilizar tecnologias

FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Como pode ser observado no gráfico acima, a maior parte das respostas à questão encontra-se na faixa de “13 a 18 anos”, com exceção dos *notebooks* e *netbooks* que apresentam a maioria das respostas na faixa de “19 a 30 anos”. Além disso, tanto a taxa de pessoas que até hoje não sabem mexer em alguma dessas tecnologias, como a das que não responderam foi pequena.

No caso do computador pessoal recuperamos os seguintes resultados: 17% responderam que começaram a usar entre 6 anos e 12 anos, 46% entre 13 anos e 18 anos, 25% entre 19 anos e 30 anos e 12% com mais de 30 anos de idade.

No caso dos *notebooks* e *netbooks* observamos que 2% responderam que começaram a usar essa tecnologia com menos de 5 anos, 39% entre 13 anos e 18 anos, 40% entre 19 anos e 30 anos, 15% com mais de 30 anos de idade, 2% ainda não sabem manusear e 2% não responderam.

No caso dos celulares pudemos perceber que 23% responderam que começaram a usar entre 6 anos e 12 anos, 40% entre 13 anos e 18 anos, 23% entre 19 anos e 30 anos, 12% com mais de 30 anos de idade e 2% não responderam.

Numa análise comparativa entre as repostas das gerações X e Y observamos que as duas gerações possuem muitas divergências. No caso da Geração X, a maioria dos respondentes está situada na faixa etária de 19 anos a 30 anos e na categoria com mais de 30 anos, enquanto que a Geração Y, os sujeitos situam-se mais na faixa de 13 anos a 18 anos de idade.

Dessas três tecnologias, segundo Levy (1999), o computador pessoal é o que vem se inserindo há mais tempo na sociedade (os primeiros civis começaram a usar essa tecnologia em meados da década de 1960). Os celulares começaram a ser vendidos no Brasil em 1990, sendo o Motorola PT-550 o primeiro modelo vendido no Brasil (inicialmente no Rio de Janeiro e depois em São Paulo). Já os *notebooks* só começaram a ser fabricados no Brasil em 1998, pela empresa Semp Toshiba. Como pode ser observado houve uma sequência na chegada dessas tecnologias no Brasil, e analisando as respostas dos profissionais da Geração X podemos observar os sujeitos dessa geração também seguiram essa sequência.

O computador pessoal começou a se inserir na vida da maioria dos profissionais pesquisados mais cedo, quando eles tinham em média 13 a 18 anos como é o caso de 25% dos X. Em seguida o percentual saltou para 50% dos X na faixa entre 19 e 30 anos e decaiu novamente para 25% na faixa de mais de 30 anos.

No caso dos celulares, 50% começaram a usar essa tecnologia com idade superior a 19 anos e inferior a 30 anos e 25% com mais de 30 anos. As faixas etárias de 6 e 12, de 13 e 18 anos de idade atingiram 8% cada uma, mesmo valor de profissionais X que não responderam a essa questão. Quanto aos laptops, 33% com mais de 19 anos e menos de 30 e 58% com mais de 30 anos.

No entanto, percebemos possíveis inverdades nas respostas. No caso, um respondente da Geração X assinalou sua resposta na categoria “de 0 a 5 anos” no item *notebook/netbook*. No entanto, como dito acima, esses aparelhos começaram a ser construídos no Brasil em 1998, ou seja, este profissional teria no mínimo 18 anos

quando os primeiros *netbook* foram lançados no Brasil visto que a data limite da Geração X finda em 1979, o que o colocaria fora da faixa de 0 a 5 anos. Outra resposta suspeita é de que 8% dos X afirmaram que começaram a aprender a manusear o celular com menos de 12 anos, sendo que este só começou a ser vendido no Brasil 10 anos depois da data limite da geração. Lembramos que estas são apenas suposições e especulações as respostas, não podendo ser confirmadas.

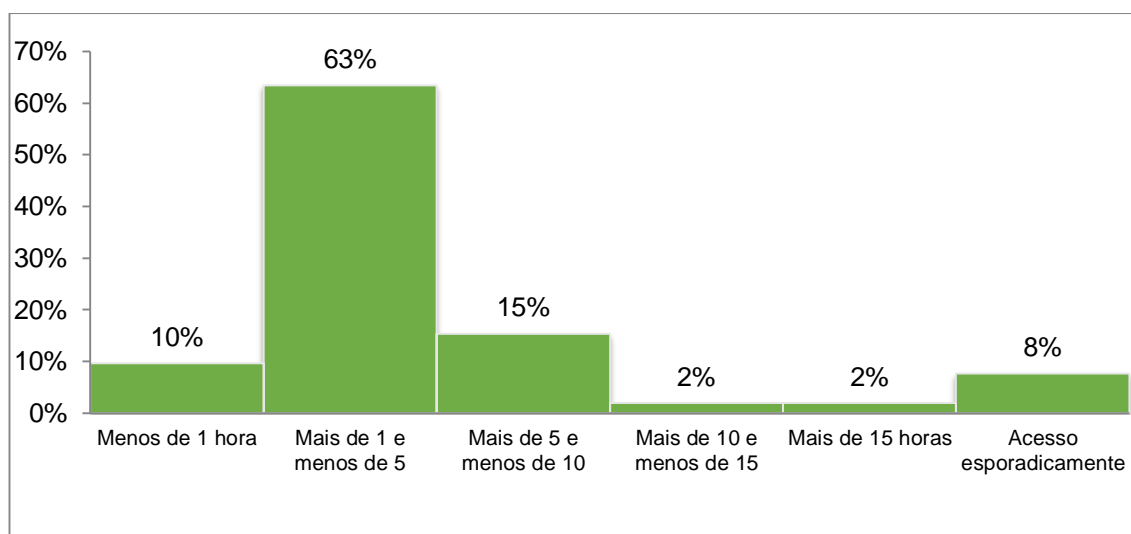
Já no caso da Geração Y, nenhum profissional marcou as alternativas de “0 a 5 anos”, ou “mais de 30 anos”, ou “até hoje não sabe” e nem deixou de responder a essa questão. Portanto, todas as respostas se concentraram na faixa etária de 6 anos até 30 anos de idade.

No caso do computador pessoal, 25% aprenderam a manusear entre 6 e 12 anos de idade, 58% entre 13 e 18 anos e 17% com mais de 19 anos. Já no caso dos celulares, 30,6% começaram a aprender com mais de 6 anos e menos de 12 anos, 55,6% com mais de 13 anos e menos de 18 anos e 13,9% com mais de 19 anos e menos de 30 anos. Por fim, os laptops que tiveram a maioria dos profissionais Y na faixa etária de 13 anos a 18 anos com 56% e os outros 44% na faixa etária de 19 a 30 anos.

Ou seja, percebemos que os profissionais Y começaram a manusear essas três tecnologias, na maioria dos casos, na idade estudantil, período em que havia uma grande interação e troca de conhecimentos com outros jovens da mesma idade sobre as descobertas tecnológicas. Este contexto social e integrativo dos jovens Y pode ter sido um maximizador para a fácil interação desses profissionais com a tecnologia.

O próximo gráfico procura relacionar os profissionais, segundo o tempo médio que estes profissionais ficam conectados à internet em média por dia. Foram oferecidos os seguintes intervalos de tempo: menos de 1 hora, mais de 1 hora e menos de 5 horas, mais de 5 horas e menos de 10 horas, mais de 10 horas e menos de 15 horas, mais de 15 horas, além de uma alternativa para aqueles que acessam esporadicamente a internet e que, portanto, não possuem uma estimativa de quanto tempo passam conectados.

GRÁFICO 7: Distribuição dos profissionais segundo o tempo médio, por dia, que passam conectados à Internet.



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Podemos perceber que a maioria dos respondentes, 63% do total, afirmaram que permaneciam conectados, em média, mais de 1 hora e menos de 5 horas por dia. Os outros resultados obtidos foram que 15% permanecem conectados por mais de 5 horas e menos de 10 horas, 10% menos de 1 hora, 8% acessam esporadicamente, 2% acessam mais de 10 horas e menos de 15 horas e 2% responderam que acessam mais de 15 horas por dia.

Nessa questão foi pedido que os respondentes levassem em consideração não só o tempo gasto pelo uso do computador, mas que também incluíssem o acesso com outros aparelhos como *tablets*, celulares e *smartphones*. Estes resultados também não fazem distinção quanto ao local do acesso, no trabalho, em casa ou na universidade.

Numa análise de cada geração, observamos que a diferença do tempo de uso em relação à idade do profissional de arquivo é menor do que o esperado, tomando por base os dados da pesquisa de Neri (2012). Na Geração Y, pudemos perceber que a maioria desses profissionais utiliza a internet por um tempo similar à média geral dos profissionais (mais de 1 hora e menos de 5 horas), o que, em termos percentuais, representa em torno de 72% do total de profissionais Y. Enquanto isso, 14% deles passam mais de 5 horas e menos de 10 horas e 3% passam mais de 15 horas em média por dia, sendo a única a preencher esta categoria com o maior período de tempo.

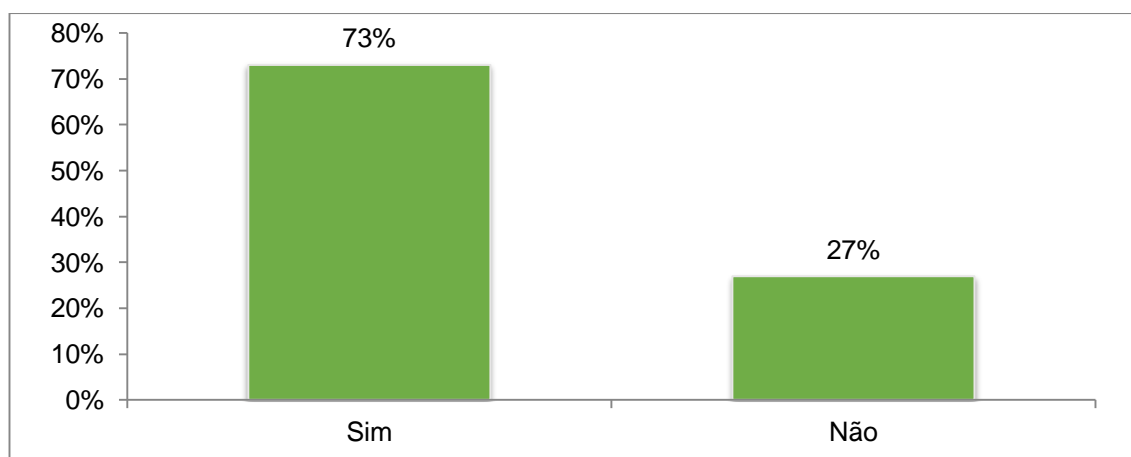
No entanto, algumas respostas como a de 8% de profissionais Y que passam menos de 1 hora conectados e de 3% na categoria de acessos esporádicos, podem demonstrar que apesar do mundo globalizado em que vivemos, alguns jovens ou ainda não possuem condição para possuir um computador em suas residências ou não se interessam em estar conectados por longos períodos de tempo.

Já com relação à Geração X, seus resultados seguiram a mesma tendência que a da Geração Y. A maioria dos profissionais, cerca de 59%, também estão na categoria dos que acessam mais de 1 hora e menos de 5 horas. Além disso, 25% dos X afirmaram passar mais de 5 horas e menos de 10 horas, 8% menos de 1 hora e 8% mais de 10 horas e menos de 15 horas.

Surpreendentemente, um número maior de profissionais da Geração X afirmou passar mais de cinco horas conectado, em média, por dia, equiparando-se à Geração Y. Podem ser inúmeras as especulações sobre o “porquê” desse fato, mas acreditamos que isto deva ter ocorrido por um equívoco dos respondentes no momento de contar às horas que passam conectados. O próximo gráfico demonstra um fato que pode vir a corroborar com tal interpretação, ou seja, de que os respondentes Y não contaram todas as horas que passam conectados.

O próximo gráfico procura demonstrar os resultados a respeito da indagação feita para saber se os profissionais de arquivo utilizavam, ou não, o computador da empresa para realização de atividades pessoais no local de trabalho.

GRÁFICO 8: Distribuição dos profissionais de arquivo de acordo com a utilização do computador no local de trabalho para atividades de cunho pessoal



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

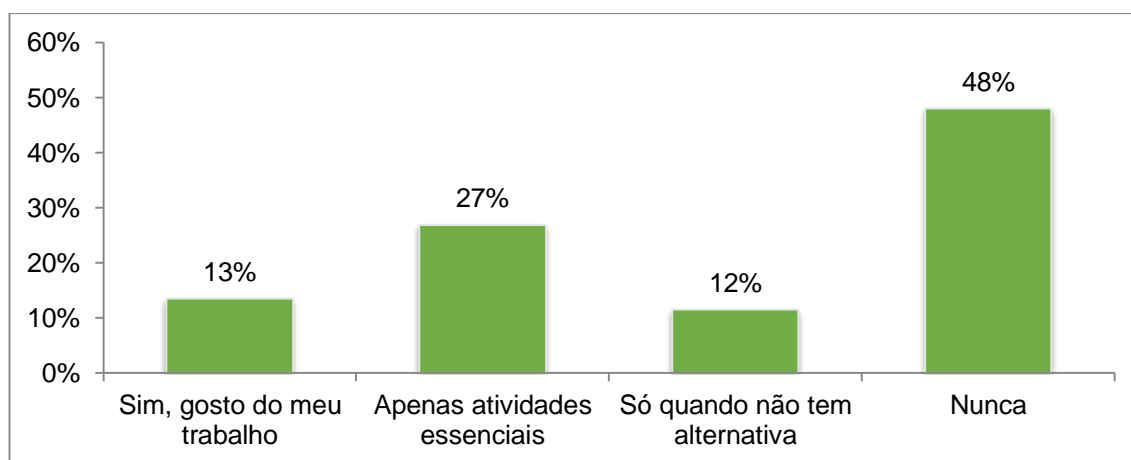
Como demonstra o gráfico acima, a maioria, 73%, afirmaram utilizar o computador da empresa em atividades pessoais, enquanto que apenas 27% disseram que não. Procurando compreender essa diferença, descobrimos que a responsabilidade por esses valores são da Geração Y. Eles representam 79% do total de respostas “sim”, muito acima dos 16% da Geração X e 5% dos Baby Boomers. No entanto, o dado mais pertinente para essa conclusão surge se analisarmos as respostas relativas a cada geração.

Os profissionais da Geração X demonstraram um equilíbrio em suas respostas, ou seja, 50% responderam que utilizam o computador no local de trabalho em assuntos pessoais e 50% responderam que não utilizam o computador do trabalho dessa forma. O mesmo fato ocorreu nas respostas da Geração Baby Boomers. Entretanto, nas respostas da Geração Y, observamos que 83% afirmaram utilizar o computador do trabalho na resolução de atividades de caráter pessoal, enquanto que apenas 17% afirmaram não fazer esse tipo de uso no local de trabalho.

Levantamos então o questionamento de que se os profissionais, principalmente os da Geração Y, utilizam o computador no local de trabalho, o esperado seria então que o tempo médio conectado à internet (abordado no gráfico anterior) da maioria fosse maior do que 5 horas – visto que a proposta da questão anterior era identificar o tempo médio de uso da internet, o que incluiria o uso no trabalho, na universidade e em sua própria residência. Como dito, esta é apenas uma especulação que, infelizmente, não pode ser respondida por essa pesquisa.

O próximo gráfico visa demonstrar o percentual de profissionais que realizam atividades da instituição em que trabalham (ou estagiam) fora do seu horário de serviço. Foram oferecidas quatro alternativas para essa questão, sendo duas respostas afirmativas, uma que demonstrava maior interesse pela atividade e outra que demonstrava menor interesse na realização dessa atividade (respectivamente, “gosto muito do meu trabalho” e “apenas em atividades essenciais”); outra resposta era mais neutra, porém profissional (“só quando não tenho alternativa para cumprir o prazo”); e, por fim, uma resposta totalmente nula.

GRÁFICO 9: Distribuição dos profissionais segundo a prática de atividades relacionadas à instituição fora do horário de serviço



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Pudemos observar os seguintes resultados: 48% responderam nunca realizar atividades do arquivo fora do horário de serviço; 27% afirmaram que sim, mas apenas em atividades essenciais; 13% responderam que sim, por gostarem muito do seu trabalho; e 12% afirmaram só fazer atividades do arquivo fora do horário de serviço quando não tem outra alternativa para cumprir prazos.

Percebemos, portanto, que a maioria dos profissionais “nunca” realizaria atividades relacionadas ao arquivo fora do horário de serviço o que poderia ser um aspecto mal visto dentro da organização. No entanto, os outros 52% ainda afirmaram que de alguma forma fariam atividades do arquivo, sendo que destes 13% não demonstraram objeções ou fizeram exigências para tal ação.

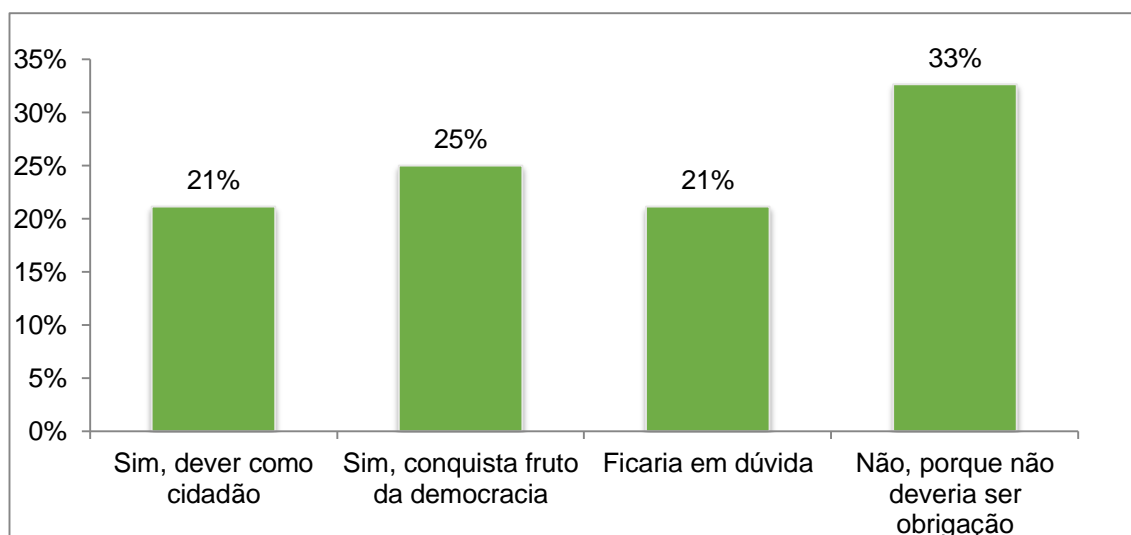
Novamente observando os dados por geração pudemos notar grandes variações nas suas opiniões. Todos os representantes da Geração Baby Boomers responderam que nunca realizam atividades da instituição fora do serviço. Seus sucessores, a Geração X, por sua vez, demonstrou um pensamento diferente. Quase 50% dos X responderam que sim, ou seja, fazem atividades do arquivo fora do horário de trabalho, com a ressalva de ser apenas em serviços essenciais. Nessa geração ainda, as outras alternativas alcançaram, cada uma, 16,7% o que nos permite inferir que 83,5% realizam, de alguma forma, atividades do arquivo fora do horário de trabalho, confirmando o que foi dito na fundamentação de que esta geração se apega muito ao trabalho (OLIVEIRA, 2010).

Por fim, a Geração Y demonstrou não possuir o mesmo apego sentimental

que seus antecessores. Ou seja, enquanto que o total de respondentes realizam suas atividades fora do horário de trabalho, com 47%, os outros 53% dos respondentes Y afirmaram que não trabalham desta forma, ou seja, levando afazeres do trabalho para casa.

A questão seguinte tinha por objetivo analisar a relação dos profissionais com a política, tomando por base a opinião de cada um sobre o voto facultativo. A questão indagava se compareceriam no dia das eleições se, hipoteticamente, o voto no Brasil fosse facultativo. Foram dadas quatro alternativas de respostas: “Sim, porque acredito que é meu dever como cidadão”, “Sim, porque é uma conquista fruto da democracia”, “Ficaria em dúvida se votaria ou não” e “Não, porque justamente por ser democrático não deveria ser obrigação”.

GRÁFICO 10: Voto Facultativo



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

De acordo com os dados, a categoria que mais se destacou foi a que respondeu que não compareceria às eleições se o voto não fosse obrigatório, 33% do total. No entanto, se considerarmos que as duas primeiras alternativas, apesar de terem justificativas diferentes, sintetizam a ideia “sim”, ou seja, de que se o voto fosse facultativo mesmo assim iriam votar, 46% do total.

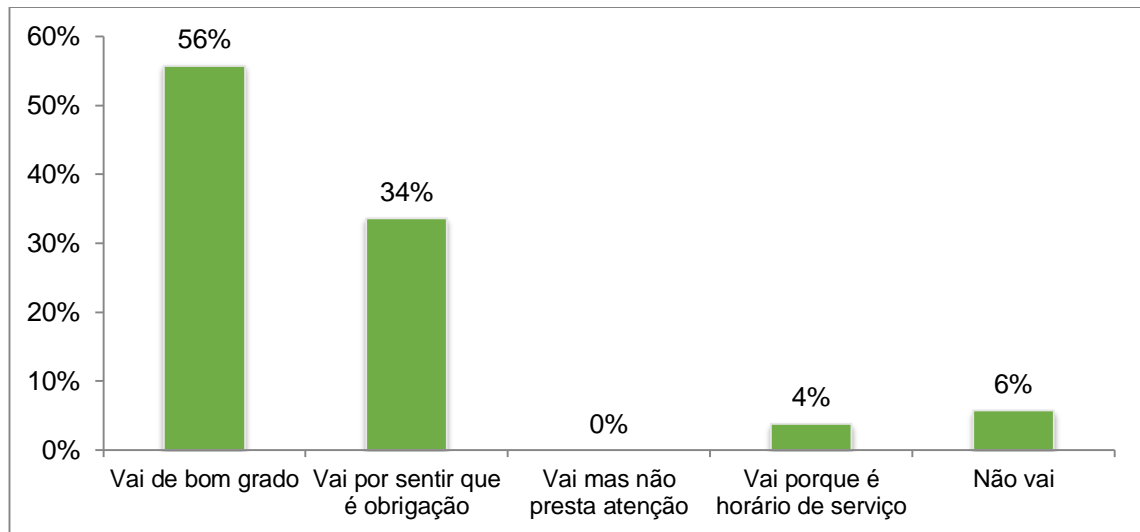
Procedendo a análise das respostas de cada geração em particular, observamos a existência de algumas tendências percentuais de acordo com a idade. No caso das respostas da categoria “não”, ela é composta por 75% do total de respondentes da Geração Baby Boomers, por 58% do total de respondentes da

Geração X e por 19% do total de respondentes da Geração Y. Ou seja, podemos observar uma redução de acordo com a faixa etária, quanto mais velho maior a probabilidade de não ir votar e quanto mais novo o oposto, menor a probabilidade de não ir votar. Questionamos se isso reflete a realidade, visto a grande evasão dos estudantes nas eleições para reitores da Universidade Federal da Paraíba e Universidade Estadual da Paraíba, como retratado no item “A ‘galera’ em rede: aspectos da Geração Y”.

Já os 21% que demonstraram estar em “dúvida”, diferentemente do observado na categoria anterior, apresenta uma crescimento percentual em detrimento da idade – quanto mais novo maior a dúvida. Assim, obtivemos os seguintes valores, 0% da Geração Baby Boomers, 17% do total da Geração X e 25% do total de respondentes da Geração Y (resultado da mudança de mentalidade dos profissionais).

Os que responderam “sim, porque é uma conquista fruto da democracia” é composta por 25% do total dos Baby Boomers, 8% do total dos x e 31% dos Y. Já a categoria “sim, porque acredito que é meu dever como cidadão” são 0% dos Baby Boomers, 17% do total dos x e 25% do total de Y. A partir dos dados destas duas categorias, podemos inferir duas interpretações: (a) a primeira é que os mais novos, diferentemente do esperado, estão, teoricamente, dando valor ao seu voto e compreendendo sua responsabilidade como cidadãos, e (b) a segunda é que tanto os X como os Y exerceriam sua cidadania, mas com justificativas diferentes – os X com os mesmos ideais do período de revolução (de cidadania e dever), enquanto que os Y como “fruto” de lutas e conquistas anteriores a eles.

O gráfico a seguir demonstra o resultado da seguinte questão, “quando são marcadas reuniões para discutir melhorias para a empresa/instituição, você...” e foram oferecidas cinco alternativas: “Se anima e vai de bom grado, independente do horário”, “Vai por sentir que é sua obrigação como funcionário/estagiário, mas presta atenção na pauta”, “Vai, mas não presta a menor atenção no que é falado na reunião”, “Vai porque está dentro do seu horário de trabalho” e “Não vai”.

GRÁFICO 11: Comparecimento às reuniões na empresa

FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Obtivemos as seguintes respostas, 56% afirmaram ir de “bom grado” às reuniões, independente do horário, 34% disse que ia por sentir que era sua obrigação como funcionário, mas que mesmo assim prestava atenção no que se estava tratando, 0% disse que iria, mas não prestaria a menor atenção no que se estava tratando, 4% disse que iria apenas porque estava no seu horário de serviço e 6% disseram que definitivamente não compareciam às reuniões da empresa.

Observamos que a categoria com maior representatividade é a dos profissionais que participariam independente do horário (dentro ou não do horário de serviço), impulsionada, principalmente, pelos profissionais da Geração X.

Do total desses profissionais nascidos entre 1960 e 1979, 75% responderam que iriam de bom grado às reuniões, demonstrando sua satisfação com a empresa. Os respondentes desta geração ainda demonstraram os seguintes resultados, 17% iriam por sentir que é sua obrigação e 8% que só participavam por ser seu horário de serviço.

Por sua vez, os respondentes Y também responderam em sua maioria, 56%, que iriam de bom grado, independente do horário, enquanto que 36% disseram que iriam apenas por sentir que é sua obrigação e 8% não iriam (este último representa todos os respondentes dessa alternativa).

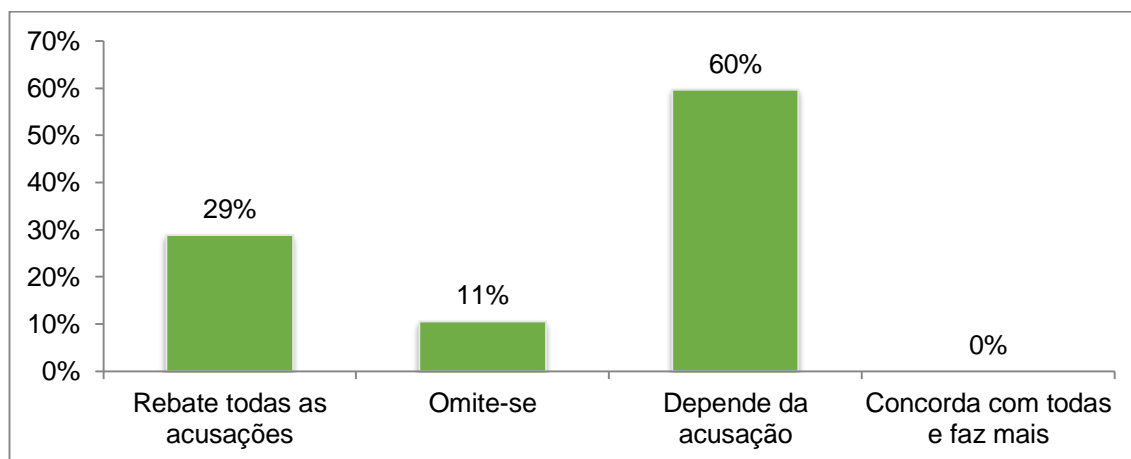
Ou seja, é uma situação diferente da observada no gráfico 10 quando os profissionais Y demonstravam maior interesse pela política nacional do que os X. Nesta questão houve uma inversão demonstrando que os profissionais X participam

das reuniões com mais vontade do que seus companheiros Y. Isso vem a corroborar com o que foi tratado por Oliveira (2010) no primeiro capítulo da fundamentação quando afirma que os jovens Y demonstram um desinteresse por assuntos relacionados à participação em assembleias, mesmo que estas sejam em grupos reduzidos como na empresa ou em reuniões do sindicato.

A respeito da Geração Baby Boomers é interessante destacar que esta obteve mais respostas na segunda categoria (vai por sentir que é sua obrigação), representando 75% dessa geração, enquanto que os outros 25% afirmaram ir porque está no horário de serviço.

O gráfico a seguir representa as respostas referentes à questão que indagava qual seria a reação do profissional de arquivo se algum dia, um amigo falasse de forma negativa da empresa onde trabalha/estagia. As opções de respostas eram rebater cada uma das acusações, omitir-se e não concorda nem discorda das acusações, concordar e discordar dependendo da acusação e concordar com as acusações e ainda fazer mais algumas.

GRÁFICO 12: Sentimentos de defesa e/ou acusação à empresa



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Como observado no gráfico acima, a maioria dos profissionais, 60% do total, prefere posicionar-se de forma diferente em cada situação, ou seja, a favor ou contra dependendo da acusação que é feita contra a empresa. Outros resultados foram que 29% disseram que rebateriam de todas as formas possíveis as acusações que poderiam fazer contra a empresa onde trabalha/estagia, 12% têm preferência pela neutralidade e nenhum dos profissionais que responderam ao questionário afirmou

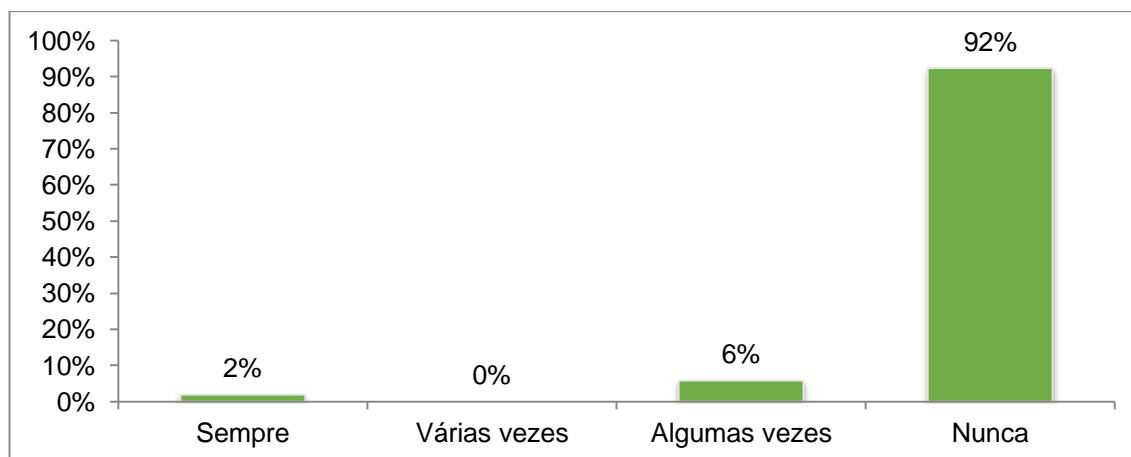
concordar categoricamente com todas as acusações que fossem feitas.

Do ponto de vista da Geração X, observamos que estão divididos, pois 42% mostraram que “vestem a camisa da empresa”, afirmando que rebateriam cada uma das denúncias, e o mesmo percentual também respondeu que se posicionaria de acordo com a acusação. O restante dos respondentes, 16%, disseram que preferem a neutralidade.

Já a Geração Y mostrou não ter o mesmo apreço pela empresa, colocando-se de forma racional de acordo com a situação. Ou seja, 67% deles disseram que defenderiam ou não a empresa, dependendo da acusação e da forma como a empresa se comporta. Outros resultados dessa geração é que 25% rebateriam todas as denúncias e 8% prefeririam omitir-se.

O questionamento seguinte procurava identificar se os profissionais de arquivo imaginavam possuir algum sentimento de competição entre eles e seus companheiros de trabalho para atingir maiores resultados dentro da empresa. Esta questão possuía quatro respostas, sempre, várias vezes, algumas vezes e nunca, e foram levantados os seguintes dados.

GRÁFICO 13: Sentimento de competição em relação aos companheiros de trabalho



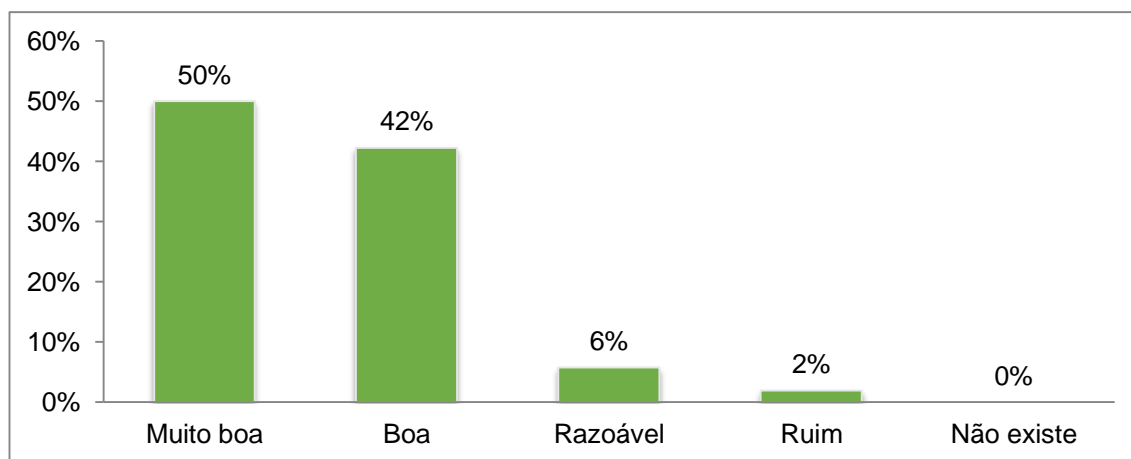
FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Como demonstra o gráfico, 92% dos profissionais responderam nunca pensarem em competir com seus companheiros a fim de maximizar os resultados da empresa. Este percentual é composto por todos os respondentes da Geração Baby Boomers, assim como todos os respondentes da Geração X e por 89% do total de respondentes da Geração Y.

Ou seja, diferentemente das gerações mais velhas, alguns profissionais Y afirmaram gostar de se colocar em um ambiente de competição a fim de aprimorar seus resultados da instituição. Este fato foi abordado por Oliveira (2010) que afirma que essa atitude é resultado das horas em frente aos videogames, o que fomentou a característica da competitividade. Como podem ser observados no gráfico, os Y que disseram pensar que estão em competição “algumas vezes” representa 6% do total e os que afirmaram estar sempre com o sentimento de competição representam 2% do total.

O último questionamento do primeiro módulo foi o de identificar o nível de satisfação da relação dos profissionais de arquivo e seus superiores.

GRÁFICO 14: Nível de satisfação na relação com os superiores



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Percebemos, a partir dos dados, que metade dos questionados, 50%, consideram sua relação com seus superiores muito boa, 42% consideram boa, 6% razoável e 2% ruim, enquanto que ninguém afirmou inexistir uma relação com seus superiores. Ou seja, em termos gerais a relação dos profissionais que trabalham no arquivo com seus superiores é satisfatória.

Inclusive analisando por gerações observamos esse alto grau de satisfação com os superiores. Tanto na Geração X como na Y a alternativa “Muito boa” recebeu muitas assinalações, tendo 50% e 56% respectivamente, da mesma forma que a alternativa “Boa” que teve 42% do total dos X e 39% dos Y. Percebemos, portanto, que independente da idade, os profissionais de arquivo não têm encontrado problemas na relação com seus superiores.

Os motivos para isso são diversos. No caso da Geração X pode ser por um aspecto mais sentimental, ligado ao bom relacionamento com seus superiores. Já no caso da Geração Y, como demonstrou Oliveira (2010), focaliza sua atenção em expectativas esperadas em seus superiores. Ao observar que algumas dessas características existem em seus superiores, os Y transferem sua animação e vontade de trabalhar para suas atividades.

Apenas alguns respondentes não se colocaram nessa situação satisfatória, como por exemplo, 6% dos Y e 8% dos X que afirmaram possuir uma relação razoável com seus superiores. Enquanto isso, os profissionais que responderam não possuir uma relação satisfatória com seus superiores, coincidentemente, são todos representantes da Geração Y, representando 3% do total da geração.

Concluimos, portanto, essa parte do questionário com um quadro ilustrativo que resume o perfil dos profissionais da Geração X e da Geração Y.

TABELA 1: Perfil dos profissionais de arquivo a partir do resumo de suas respostas

PARTICULARIDADE	GERAÇÃO X	GERAÇÃO Y
Sexo	Masculino	Feminino
Nível de formação	Graduado em outro curso	Estagiários de Arquivologia
Nível de conhecimento em informática	Intermediário	Intermediário
Forma que aprendeu a utilizar o computador	Fez curso de computação	Fez curso de computação
Idade em que aprendeu a utilizar tecnologias	Idade entre 19 e 30 anos	Idade entre 13 e 18 anos
Tempo médio conectado a internet	Mais de 1 hora e menos de 5 horas	Mais de 1 hora e menos de 5 horas

Utilização do computador para afazeres pessoais na empresa	Empate (50% sim e 50% não)	Sim
Realização de atividades fora do horário de serviço	Apenas em atividades essenciais	Nunca
Posição frente ao voto facultativo	Não iria, porque acreditar que não deveria ser uma obrigação	Iria sim, pois é uma conquista fruto da democracia
Comparecimento às reuniões da empresa	Vai de bom grado	Vai de bom grado
Sentimento de defender a empresa	Empate ("Rebate todas as acusações" e "Depende da acusação")	Depende da acusação
Sentimento de competição	Nunca	Nunca
Relação com os superiores	Muito Boa	Muito Boa

FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

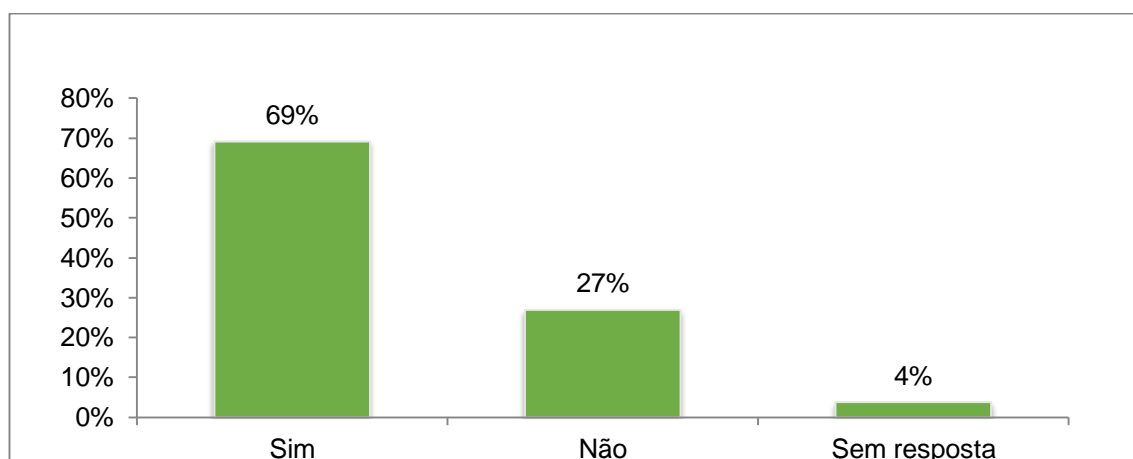
Como dissemos, esse quadro é apenas um resumo contendo a maioria das respostas e não suas particularidades.

5.2 DISCUTINDO A CORRELAÇÃO ENTRE AS NECESSIDADES DAS ORGANIZAÇÕES VOLTADAS ÀS TECNOLOGIAS DIGITAIS E AS ATIVIDADES DOS PROFISSIONAIS DA INFORMAÇÃO NO CUMPRIMENTO DE TAIS NECESSIDADES

Nesta seção é discutida a relação entre as organizações e os profissionais de arquivo, conhecer as necessidades dessas organizações voltadas às tecnologias digitais (do ponto de vista dos profissionais de arquivo), a existência/ausência de programas de gerenciamento eletrônico e os empecilhos à inserção de tecnologias no arquivo.

O primeiro gráfico deste módulo traz as respostas dos profissionais de arquivo a respeito da utilização ou não de tecnologias no arquivo. A resposta consistia em um simples “sim” ou “não” e, caso a resposta fosse sim, deveria descrever quais tecnologias que podem ser encontrados nos arquivos em que trabalham.

GRÁFICO 15: Distribuição segundo a utilização de tecnologias no arquivo

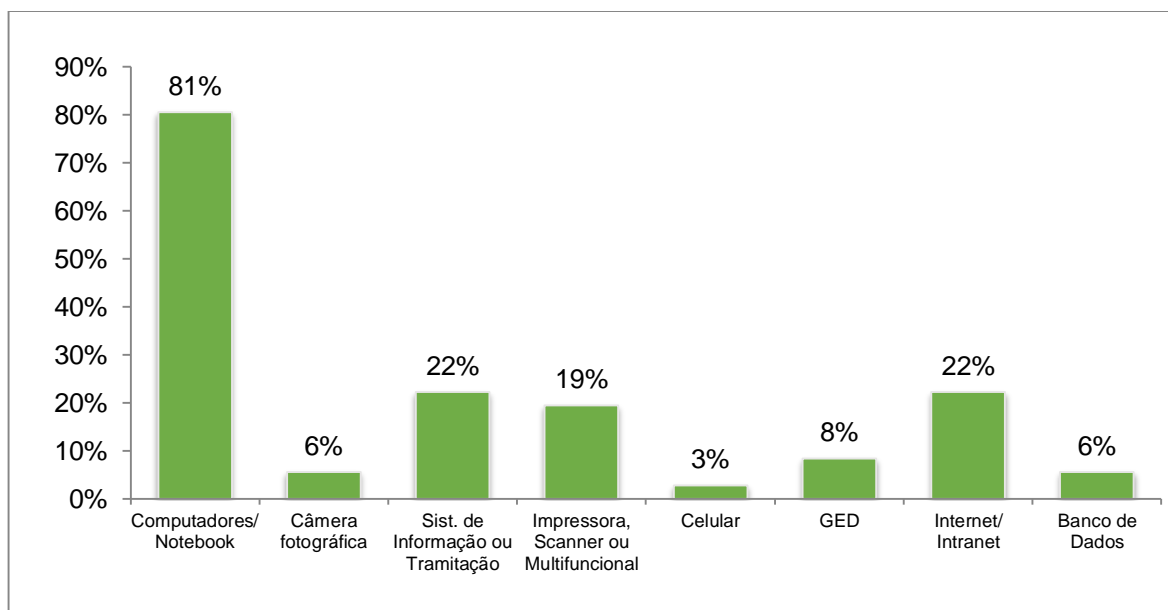


FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Nota-se claramente que a porcentagem de profissionais que utilizam tecnologias no arquivo é maior do que a de profissionais que não fazem uso de nenhuma tecnologia. Este é um fator muito positivo para os profissionais, pois possibilita a eles poderem fazer uso de equipamentos e/ou *softwares* em suas atividades e, além disso, também é positivo para a própria Arquivologia, pois ela se “arma” com mais recursos, maximizando a ação do profissional na realização de sua finalidade precípua que é de satisfazer as necessidades dos usuários.

Como observado, o número de profissionais que utilizam de algum tipo de tecnologia no arquivo (e que seja parte do arquivo) foi de 69%, sendo que apenas 27% afirmaram não fazer uso de nenhuma tecnologia no arquivo. Os possíveis motivos para não haver uso de tecnologia em alguns arquivos devem ser semelhantes aos citados no gráfico 22, que será discutido mais adiante.

Foi pedido também aos profissionais questionados que, caso respondessem “sim”, discriminassem quais tecnologias faziam uso no arquivo. O resultado pode ser observado abaixo.

GRÁFICO 16: Relação das principais tecnologias utilizadas nos arquivos

FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

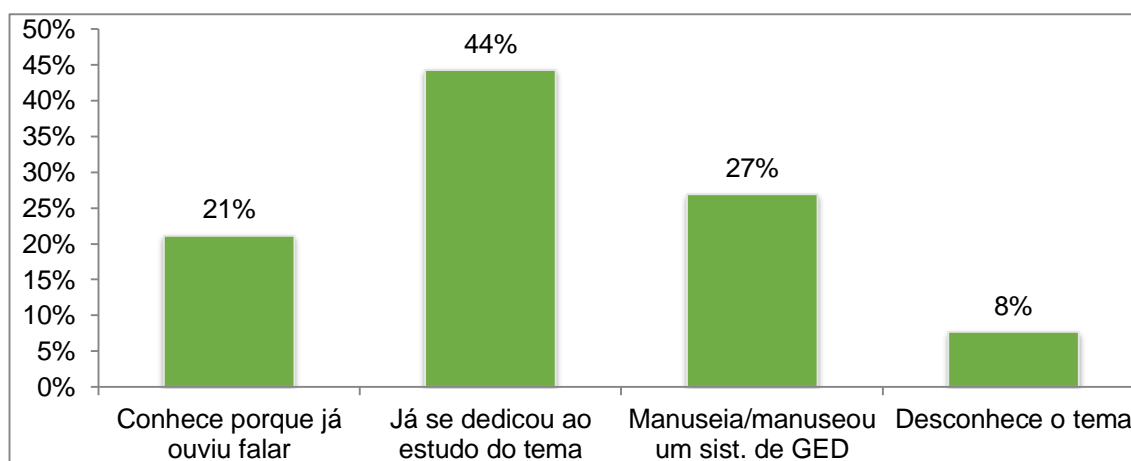
Alguns itens foram agrupados por conta da similaridade entre eles, como é o caso, por exemplo, de computadores e *Notebooks* e de sistemas de internet e intranet. O principal equipamento encontrado nos arquivos foram computadores/*notebooks* sendo citado por 81% dos profissionais. Acreditamos que sua principal utilidade é de suporte a sistemas gerenciamento e consulta de documentos. Isso pode ser comprovado pelo fato de que, dos outros sete itens lembrados, quatro são *softwares* ou fazem parte de um sistema que viabiliza a consulta.

Percebemos a presença de dois grupos de tecnologias nas respostas, um relacionado apenas ao equipamento (maquinário) e outro a parte lógica (*softwares*), que dependem de computadores. Em relação ao primeiro, levantamos os seguintes percentuais: câmera fotográfica foi lembrada por 6%, impressora, scanner ou multifuncional por 19% e celular 3%. Já as tecnologias relacionadas a *softwares*, foram lembradas: sistemas de informação ou de tramitação por 22%, internet ou Intranet também foi lembrado por 22% dos respondentes, sistema de gerenciamento eletrônico por 8% e Bancos de dados por 6%.

Isso pode demonstrar ainda a mentalidade dos profissionais, valorizando mais a presença de *softwares* nos computadores do arquivo do que a presença de máquinas. Outro fato discutível é o número reduzido de impressoras, scanners ou multifuncionais, se comparado ao número de computadores nesses arquivos.

O próximo gráfico demonstra a distribuição dos profissionais de arquivo segundo o nível de conhecimentos dos mesmos sobre programas de gerenciamento eletrônico de documentos (GED). Foram oferecidas as seguintes alternativas: conhece porque já ouviu falar, já se dedicou ao estudo do tema, manuseia ou já manuseou um sistema de GED e desconhece este tipo de programa.

GRÁFICO 17: Distribuição dos profissionais de arquivo segundo o nível de conhecimento que eles possuem sobre os programas de GED



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Como pode ser observada, a maioria dos profissionais, 44%, afirmaram já terem se dedicado ao estudo da temática “Gerenciamento Eletrônico de Documentos”. Além disso, 27% disseram já ter manuseado antes esse tipo de sistema ou que está manuseando atualmente na instituição em que presta seus serviços. No entanto, 21% disseram conhecer apenas de ouvir falar enquanto que 8% afirmaram desconhecer o totalmente tema. Isso demonstra que mesmo com a crescente visibilidade desse sistema de gerenciamento na mídia de comunicação e dentro das empresas, alguns profissionais preferiram não se aprofundar permanecendo “obsoletos”.

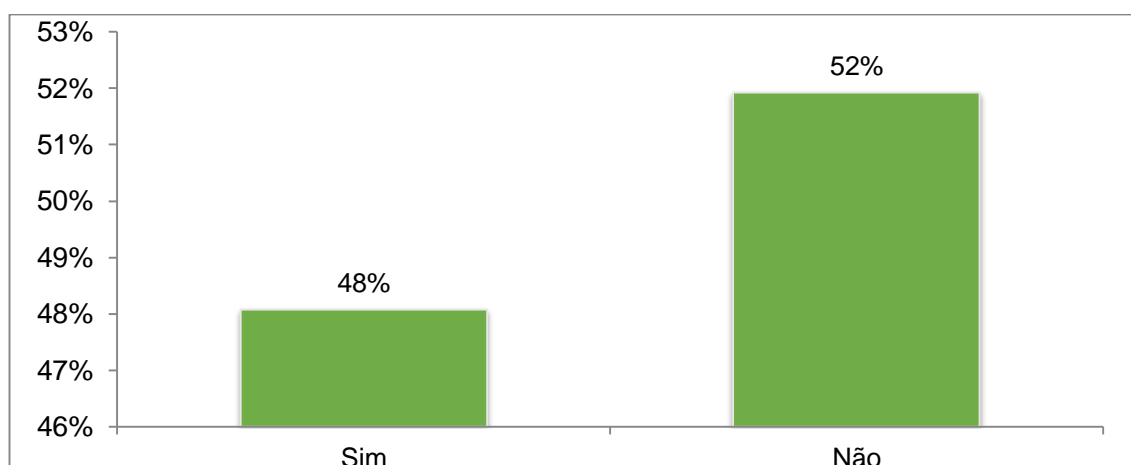
Como esperado, os profissionais da Geração Y demonstraram ter se dedicado mais ao estudo do tema do que seus companheiros X. Em dados estatísticos, cerca de 50% dos Y afirmaram já terem realizado um estudo sobre o tema, enquanto que 42% dos profissionais da Geração X também realizaram um estudo sobre o tema. Além disso, 31% dos Y alegaram manusear atualmente ou já ter manuseado um sistema de gerenciamento eletrônico, valor este maior do que o da Geração X, que ficou com 25%. Apenas quando se refere aos profissionais que conhecem esse tipo

de sistema de ouvir comentários que a Geração X obteve mais respondentes do que os Y, 33% do total de X contra 17% dos Y.

Como o esperado, a Geração Y demonstrou ter se dedicado mais ao estudo do tema, além de terem mais representantes com experiência no manuseio dessa tecnologia. É provável que, como debatido por Oliveira (2010), esse resultado seja reflexo da grande familiaridade desta geração com a tecnologia, pois desde cedo teve contato com a mesma.

O próximo gráfico representa as respostas a respeito do questionamento se existe no arquivo um programa de gerenciamento eletrônico ou não.

GRÁFICO 18: Existência de programas de GED na instituição



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

A partir desses dados, 52% dos profissionais afirmaram não existir um programa de GED na instituição, enquanto que 48% disseram possuir na empresa tal sistema. Apesar da proximidade dos valores, esses dados mostram que, segundo a maioria dos profissionais de arquivo, não existe um sistema de gerenciamento eletrônico a disposição.

Dentre as 14 instituições onde foi realizada a coleta de dados, 6 afirmaram possuir um sistema similar a um GED. Foram elas: o Tribunal de Contas do Estado da Paraíba (TCE-PB), Paraíba Previdenciária (PBprev), Instituto de Metrologia e Qualidade Industrial da Paraíba (IMEQ-PB), Instituto de Previdência do Município de João Pessoa (IPM), Arquivo Histórico Waldemar Duarte e a Unicred-JP.

Na apuração dos resultados, observou-se que, no mínimo, um respondente em cada uma dessas instituições afirmou que “sim”, que haveria na empresa um

sistema de gerenciamento eletrônico de documentos. No entanto, considerando os conhecimentos empíricos e as informações obtidas em conversas informais com outros estudantes de Arquivologia da UEPB e profissionais de arquivo já formados, observou-se que algumas dessas instituições não possuem realmente um sistema de GED.

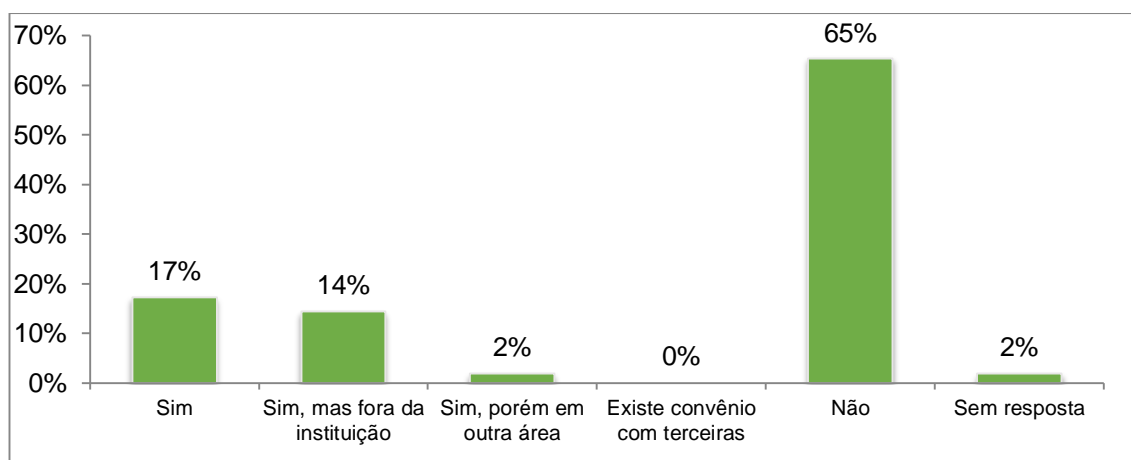
Como apresentado no capítulo quatro desta pesquisa, intitulado “ARQUIVOLOGIA E TECNOLOGIA: faces da mesma moeda?”, um sistema de gerenciamento eletrônico é, de modo geral, um conjunto tecnológico que possui as seguintes funcionalidades: captura, gerenciamento, armazenamento e distribuição dos documentos eletrônicos.

Durante a coleta de dados, não tivemos acesso a esses sistemas de gerenciamento, porém alguns estudantes dos últimos períodos da graduação em Arquivologia pela UEPB, que fizeram estágio em alguma dessas instituições, afirmaram que destas empresas, apenas duas possuem realmente um *software* que pode ser classificado como GED. São elas o Tribunal de Cotas do Estado e o Unicred João Pessoa.

Um exemplo desse engano é no caso da PBprev onde, segundo uma ex-estagiária, o que existe na instituição é um programa de digitalização que armazena os documentos digitalizados em uma pasta sem receber/ter a menor possibilidade de um tratamento adequado. Todos os documentos são colocados numa pasta única dificultando a recuperação desse documento. Visto isso, levantamos o questionamento sobre o que será que os profissionais caracterizam como sistema de GED? Será que eles realmente compreendem as possibilidades e funcionalidades que tal sistema deve possuir?

Já o gráfico seguir, demonstra a distribuição das respostas segundo a existência ou não de um programa de incentivo ao aprendizado ou de aperfeiçoamento/capacitação para os arquivistas por parte de sua instituição de trabalho. Foram oferecidas como respostas: sim; sim, quando surge a oportunidade fora da empresa/instituição; sim, porém é em outra(s) área(s); existe um convênio com empresas terceirizadas que dão promoções; e não.

GRÁFICO 19: Distribuição segundo a existência de um programa de incentivo à aprendizagem organizacional

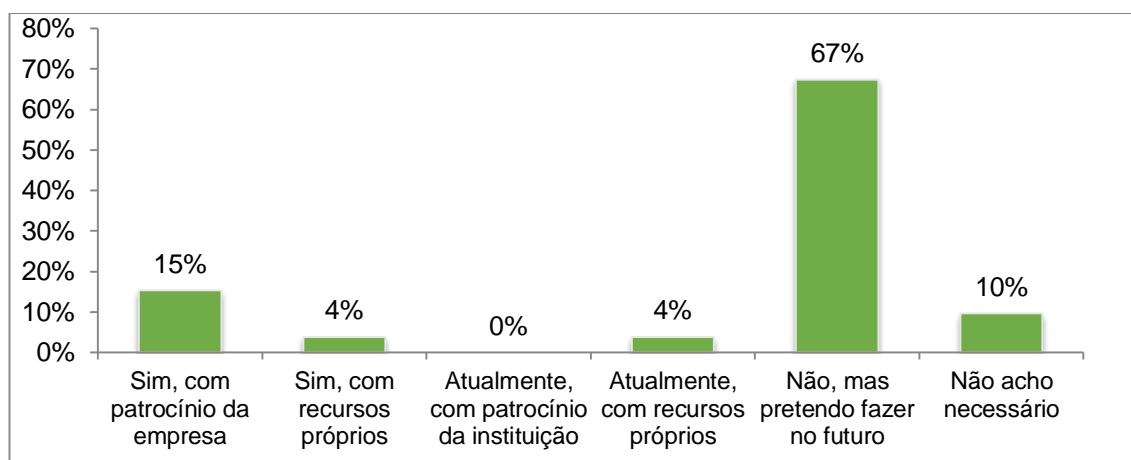


FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Como podemos observar mais da metade das instituições não possuem um programa de incentivo para os funcionários que trabalham no arquivo. Como resultado disso, 65% dos respondentes assinalaram que “não”, muito superior aos 17% que afirmaram que “sim”, que existe um programa em sua instituição. Os outros resultados obtidos foram que 13% afirmaram existir um programa assim, porém, quando surge a oportunidade, é fora da empresa; 2% disseram que existe a possibilidade de um curso de aperfeiçoamento, mas este seria apenas correlacionado a outra área que não a do arquivo; em nenhuma das instituições pesquisadas, foi assinalado que existiria convênio e os profissionais não souberam ou não quiseram responder somaram 2%. Não iremos discutir muito acerca destes resultados, pois eles servirão de comparação nos gráficos seguintes.

O próximo gráfico visa analisar se os profissionais de arquivo já haveriam feito alguma especialização com o objetivo de melhorar suas habilidades e competências no trato com os documentos eletrônicos. Como resposta foram oferecidas seis alternativas: sim, com o patrocínio da instituição; sim, com recursos próprios; estou fazendo atualmente, com patrocínio da instituição; estou fazendo com recursos próprios; não, mas pretendo fazer no futuro; e não acho necessário.

GRÁFICO 20: Distribuição dos profissionais de arquivo segundo a prática de alguma especialização para trabalhar com documentos eletrônicos



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Como observado, 67% afirmou não possuir nenhum curso para trabalhar com documentos digitais, representando a maioria das respostas. Apesar disso, 15% dos respondentes assinalaram que já fizeram um curso desse tipo com patrocínio da própria instituição, 4% disseram que tem um curso, mas que fizeram com recursos próprios e 4% estão atualmente fazendo um curso desse tipo para melhorar suas competências. Por fim, 10% afirmaram não acreditar ser necessária a realização de tal curso.

Acreditamos que a ausência de um programa de incentivo a aprendizagem dentro das instituições pesquisadas – como pode ser comprovada no gráfico 19, onde mais de 60% dos profissionais respondeu de forma negativa a questão – tenha sido um dos principais motivos para que a maioria dos respondentes ainda não tenha realizado uma especialização em gestão eletrônica de documentos.

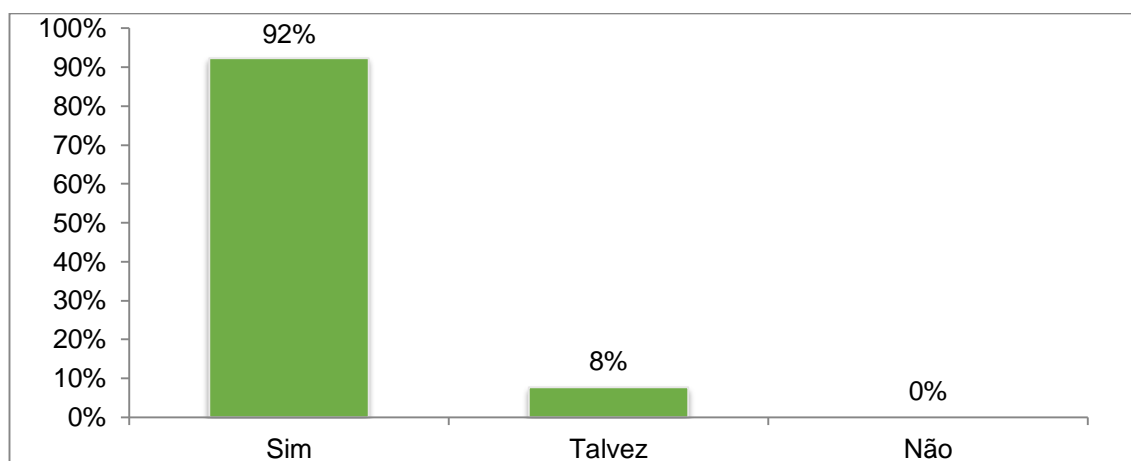
Além disso, pudemos inferir a partir dos dados que muitos dos profissionais que fizeram uma especialização em GED se aproveitaram dos programas de incentivo disponibilizadas pelas instituições. Um indício desse fato é o de que 15% dos profissionais fizeram um curso de especialização, com patrocínio da empresa, percentual próximo dos 17% que afirmaram existir um programa de incentivo ao aprendizado relacionado ao arquivo.

No entanto, um fato preocupante é o de que 10% dos profissionais questionados afirmaram não acreditar ser necessário fazer uma especialização para trabalhar com documentos eletrônicos. Um pensamento assim é nocivo não apenas

para a instituição, mas para o profissional que demonstra não estar aberto as possibilidades propiciadas pelas inovações tecnológicas.

O gráfico a seguir, traz a distribuição das opiniões dos profissionais de arquivo quanto à hipótese de que as atividades desenvolvidas no arquivo poderiam ser mais bem desenvolvidas com a inserção de tecnologias, como computadores, internet ou outros sistemas tecnológicos, por exemplo. As alternativas se limitavam a “sim”, “talvez” e “não”.

GRÁFICO 21: Distribuição da opinião dos profissionais com relação ao melhor desenvolvimento das atividades do arquivo com auxílio da tecnologia



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Observamos que quase a totalidade dos respondentes, 92%, afirmou que as atividades desenvolvidas no arquivo seriam mais bem desenvolvidas com a introdução de tecnologias digitais e apenas 8% ficaram em dúvida quanto à utilidade que poderiam fazer dessas tecnologias no arquivo.

Esses valores demonstram que quase a totalidade dos profissionais de arquivo questionados acredita que a tecnologia é benéfica para alguns procedimentos e atividades que o arquivo desenvolve para a instituição. Isso pode ser resultado da boa visibilidade (tanto dentro das organizações como também na sociedade como um todo) que os chamados procedimentos eletrônicos tem tido nos últimos anos.

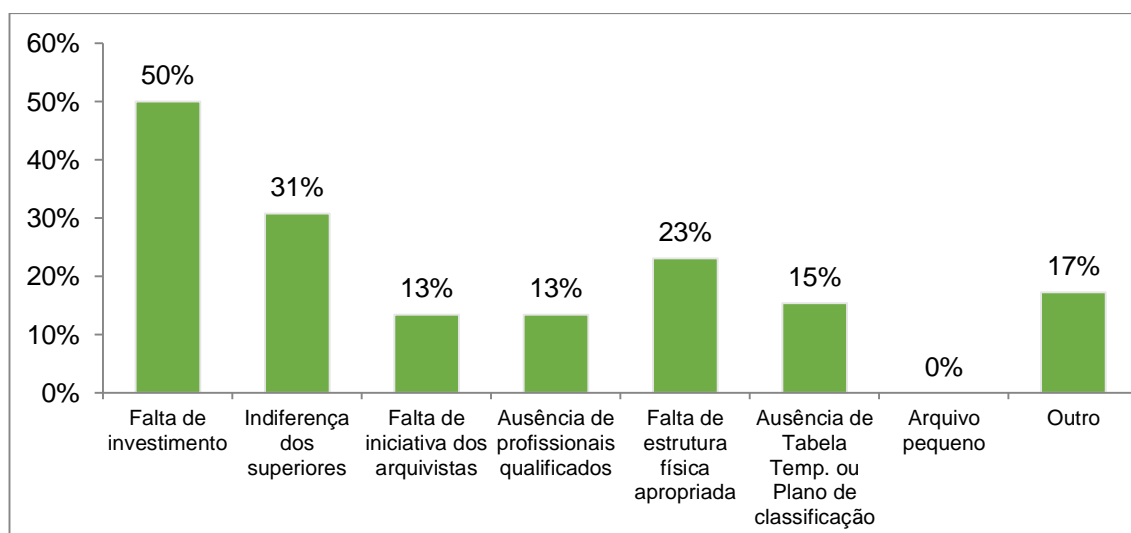
Atividades como Gerenciamento Eletrônico de Documentos (GED), pesquisa e acesso remoto a documentos da empresa, armazenamento nas nuvens, digitalização de documentos etc. são temas com grande divulgação da mídia de comunicação. Cursos de GED já existem no mercado, disponíveis para profissionais

conhecedores ou não das teorias arquivísticas.

No entanto, apesar da alta visibilidade que essas tecnologias têm recebido, alguns profissionais se mantêm sépticos e não imaginam que a tecnologia seria de tanta valia para o arquivo. Estes 8% que responderam que “talvez” a tecnologia possa melhorar o desenvolvimento das atividades do arquivo possivelmente representam essa categoria de profissionais sépticos a mudança.

O gráfico seguinte demonstra os principais motivos que impedem a implantação de um sistema de gerenciamento eletrônico de documentos em instituições que não possuam, ou a ampliação, no caso das instituições que já possuem esse sistema. Diferentemente das outras questões, essa não possuía limites de alternativas que cada profissional poderia assinalar. Foram oferecidas inicialmente as alternativas: falta de investimento financeiro; indiferença por parte dos superiores; falta de iniciativa dos profissionais que trabalham no arquivo; falta de uma estrutura física apropriada; ausência de profissionais qualificados para a implantação; ausência de um Plano de Classificação ou Tabela de Temporalidade; não há necessidade, pois o arquivo é pequeno; e uma alternativa para outros motivos que não os citados acima.

GRÁFICO 22: Motivos que impedem a implantação/ampliação de um sistema de GED



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Como pode ser observado no gráfico, o maior empecilho apontado pelos profissionais de arquivo é a falta de investimento por parte da instituição no arquivo. Essa alternativa esteve presente em 50% das respostas, bem à frente do segundo mais assinalado que foi a referente à indiferença por parte dos superiores, com 31%.

Ou seja, do ponto de vista dos profissionais, o principal problema para a não implantação no caso dos arquivos que não possuem GED, ou na ampliação no caso dos arquivos que já possuem esse sistema, reside nas dificuldades impostas pelos próprios administradores. Esta resposta cria uma contradição com a resposta do gráfico 14 do primeiro módulo em que a grande maioria dos profissionais afirmaram possuir uma relação “muito boa” ou “boa”. Se é verdade que os profissionais possuem essa boa relação com os superiores, porque então existe essa indiferença dos superiores pela implantação/ampliação de um sistema GED?

No entanto, a culpa não reside apenas na administração, mas também, com foi lembrado pelos respondentes, nos próprios profissionais que trabalham no arquivo. A ausência de profissionais qualificados para trabalhar com gerenciamento eletrônico e a falta de iniciativa dos arquivistas representam uma parcela significativa do empecilho à implantação do GED, ambas com 13%. Esta falta de qualificação é provocada pela política das empresas em manter mais profissionais do nível estagiário do que profissionais formados pela área de Arquivologia, como pode ser verificado no gráfico 3 (Módulo 1).

Uma alternativa viável para as instituições, em médio prazo, seria a contratação e treinamento de parte desses atuais estagiários, pois além da maioria ser de representantes da Geração Y, que em teoria conseguem adquirir conhecimentos sobre o uso de tecnologias mais rapidamente que a Geração X, eles poderiam servir de instrutores repassando seus conhecimentos para os futuros profissionais contratados pela empresa.

Por outro lado, espera-se que alguns profissionais sejam contra essa questão de especialização com documentos digitais. Os motivos para isso poderiam ser diversos, indo desde a incompreensão do manuseio das tecnologias, a recusa de se disponibilizar por motivos pessoais.

Quanto a essa questão, acreditamos que os Y deveriam ser apoiados pelas empresas, visto que os profissionais Y demonstraram ter mais dedicação ao estudo do tema “Gerenciamento Eletrônico de Documentos”, como pode ser observado no gráfico 17. No entanto, apesar da expectativa de que a Geração Y seja mais envolvida, seus companheiros X não podem ser excluídos dessa política interna de apoio, visto que alguns X demonstram mais habilidade que alguns Y.

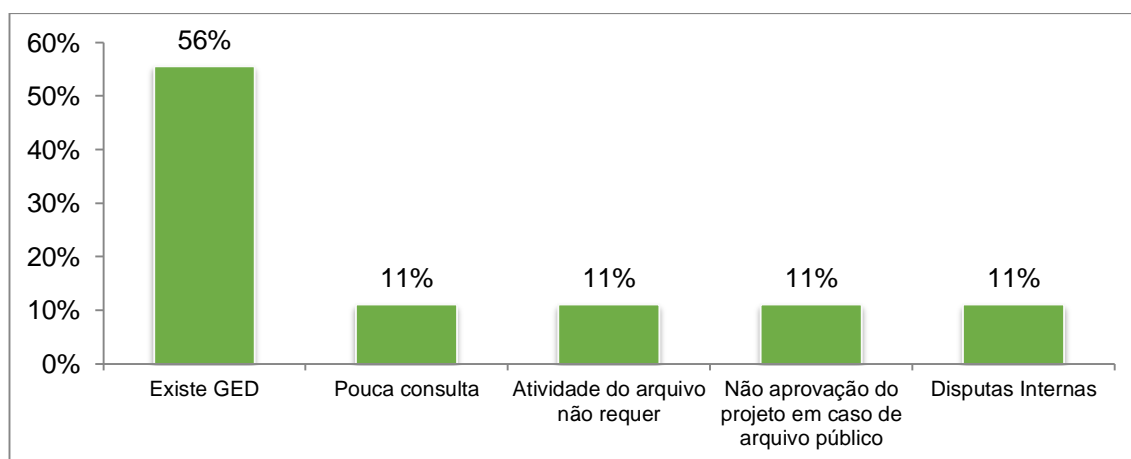
O último grupo de respostas refere-se aos empecilhos relacionados ao arquivo como estrutura material e intelectual. Das justificativas possíveis, a falta de

uma estrutura física apropriada no arquivo para inserção de provimentos tecnológicos, com 23% das respostas, e a ausência de uma Tabela de Temporalidade ou de um Plano de Classificação, com 15%, que, como discutido na parte conceitual deste trabalho, é de suma importância para a elaboração do sistema de gerenciamento.

Consideramos que esses obstáculos relacionados ao arquivo foram consequências das dificuldades anteriormente comentadas, pois se houvessem investimentos dos gestores, o arquivo não sofreria pela falta de uma estrutura apropriada, e se os profissionais de arquivo exercessem mais seu direito de funcionário, alertassem sobre a necessidade mudanças e propusessem melhorias viáveis aos superiores, apesar de que ainda existiria a dependência da conscientização dos administradores.

Existia ainda uma alternativa para que os profissionais apontassem outros motivos que limitassem a implantação de sistemas de GED. Obtivemos cinco respostas que não estavam presentes nas alternativas anteriores, representando 17% do total. O gráfico a seguir demonstra essas outras motivações.

GRÁFICO 23: Outros motivos apontados que impedem a implantação/ampliação de um sistema de GED



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

No entanto, observamos que em 56% das respostas (o que representa em torno de 6% do total), os profissionais respondentes afirmaram que já existe um sistema de GED em suas instituições, o que nos permitiu inferir que estes profissionais estão satisfeitos com o sistema que possuem.

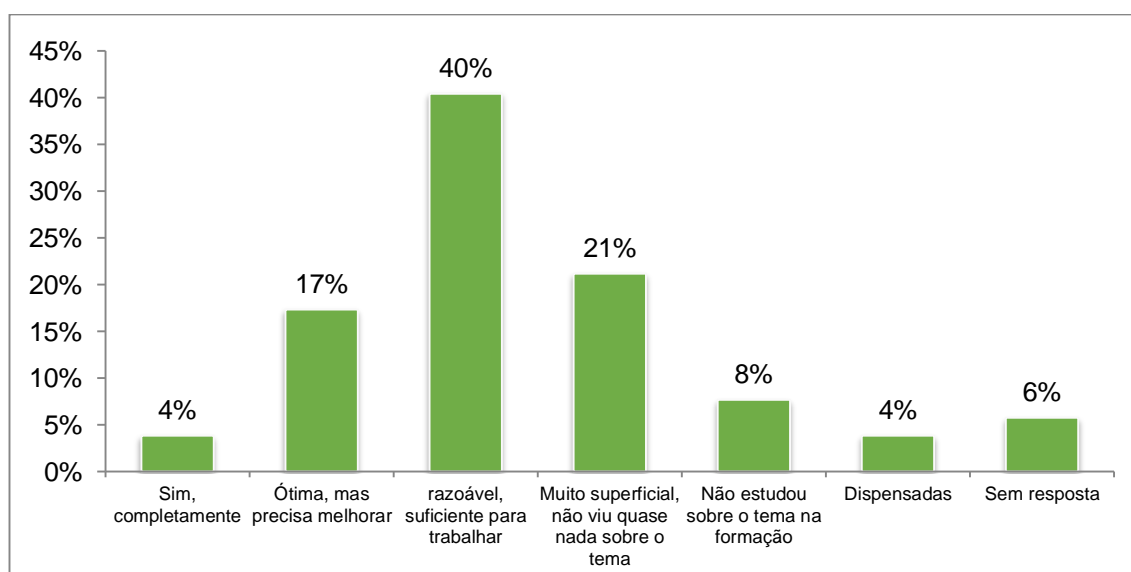
Ao mesmo tempo em que este gráfico complementa as informações do gráfico

22, ele demonstrando empecilhos específicos enfrentados em algumas das instituições pesquisadas. Apesar disso, ainda observamos que algumas respostas se enquadram nos grupos que delimitamos na análise do gráfico 22 (empecilhos relacionados aos gestores e empecilhos advindos do próprio profissional).

Alguns dos itens apontados, como a não aprovação do projeto e as disputas internas são claramente empecilhos administrativos, enquanto que a pouca consulta e a justificativa de que a atividade do arquivo não requer são problemas mais específicos a instituição⁷.

O último gráfico desse módulo traz a distribuição dos profissionais de arquivo de acordo com suas autoavaliações no que tange aos conhecimentos adquiridos da sua formação. Foi questionado se os conhecimentos adquiridos no período referente à formação desses profissionais foram suficientes para lhe preparar para trabalhar com documentos eletrônicos e, como alternativas a essa questão, existiam: sim, completamente; tive uma ótima formação, apesar de precisar melhorar em alguns pontos; acredito que foi razoável, suficiente para o mercado de trabalho; muito superficial, não estudei quase nada a respeito de documentos eletrônicos; em nenhum momento da minha formação estudei sobre o tema.

GRÁFICO 24: Distribuição dos profissionais segundo avaliação dos conhecimentos adquiridos na formação profissional a respeito de documentos eletrônicos



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

⁷ Cabe salientar que essas duas respostas, “pouca consulta” e “atividade do arquivo não requer” foram dadas pelo mesmo respondente, refletindo a opinião de apenas um profissional.

Como pode ser observada no gráfico a maioria dos respondentes, 40%, afirmou que considera que os conhecimentos que adquiriram em sua formação, está num nível “razoável” de satisfação. Isso nos permite inferir que apesar de considerarem que sua formação foi deficiente ou abaixo das expectativas em algum momento, também acreditam que foi suficiente para a execução das suas atividades atuais ou para iniciação dos conhecimentos que adquiriram com os cursos de gerenciamento eletrônico.

As outras respostas foram que 21% consideraram muito superficial o que viram na sua formação; 17% assinalaram que foi ótimo o nível de conhecimento adquirido sobre o tema, apesar de haver alguns pontos a melhorar; 8% afirmaram não ter estudado sobre documentos eletrônicos; 4% consideraram que sua formação os preparou completamente para trabalharem com esse tipo de documentação. Além disso, 4% dos respondentes foram dispensados de responder essa resposta por ter assinalado que não possuíam nenhuma formação e 6% não responderam ou não quiseram opinar.

Durante a análise desses dados sentimos a necessidade de relacionar o nível profissional dos respondentes (que foi discutido no gráfico 3, módulo 1) com o conhecimento adquirido na formação destes profissionais. Como o número de respondentes varia de um nível para outro, optamos por tabular os dados comparando-os apenas com o próprio nível, ou seja, consideramos apenas respostas similares (estagiários comparados com estagiários, profissionais formados com profissionais formados e assim sucessivamente).

O que está análise objetiva é verificar tendências nas respostas, no entanto, vale ressaltar que a “familiaridade” com documentos eletrônicos é subjetiva e varia de profissional para profissional. Ou seja, a formação profissional/acadêmica depende de aspectos pessoais de “gostar ou não gostar” do tema, por isso alguns podem demonstrar uma afinidade com o tema maior do que outros profissionais.

Iniciaremos a análise pelo nível profissional com maior número de respondentes que é a dos estagiários advindos do curso de arquivologia, que como visto no gráfico 3, representam 58% do total. Suas respostas, apesar de mais diversificadas em relação às outras, demonstraram que essa categoria avalia que os conhecimentos até então adquiridos na universidade sobre documentos eletrônicos é razoável, o que representa percentualmente 50% das respostas. Além disso, 20%

afirmaram terem tido uma formação excepcional ou ótima (apesar de precisar melhorar) sobre o tema, 27% há avaliaram como muito superficial por não terem visto muito sobre documentos eletrônicos e 3% não responderam.

Isso demonstra claramente que apesar de não estarem satisfeitos com o seu nível atual de conhecimento visto que eles são impacientes, como afirmam Lombardia et al. (2008), estes profissionais acreditam que sua formação é/foi suficiente para exercer suas atividades no arquivo.

A segunda categoria com maior frequência foi a de profissionais graduados em outros cursos (apresentadas no gráfico 3). Dos profissionais que em algum momento estudaram o tema, 33,5% disseram que viram apenas o suficiente para o mercado de trabalho e 11% disseram que sua graduação foi muito superficial, ou seja, viram muito pouco sobre documentos eletrônicos. Em contrapartida, 33,5% responderam que em nenhum momento estudaram sobre o tema e 22% ausentaram se responder a essa questão.

Isso demonstra que outros cursos de graduação estão dando alguma ênfase ao estudo de sistemas de informação e gerenciamento eletrônico, apesar de não fazerem parte do objetivo principal do curso. No entanto, as respostas deste grupo, por terem sido bastante diversificadas, nos permite questionar se esse domínio provêm do plano pedagógico do curso ou dos estudos realizados pelos então estudantes de forma particular.

A última das categorias de profissionais que tiveram representatividade maior do que 10% no gráfico 3 foi a dos profissionais com formação superior em Arquivologia. Diferentemente do anterior, este merece maior atenção por se tratar de profissionais formados em Ciências Arquivísticas e, em sua maioria, formados pela Universidade Estadual da Paraíba.

De todas as categorias esta foi a que melhor avaliou seu aprendizado no que se refere aos conhecimentos adquiridos a respeito de documentos eletrônicos. Enquanto que 33% avaliaram como razoável sua formação, a maioria com 67% avaliaram como ótimo a preparação para trabalhar com esse tipo de suporte, apesar de acreditarem que poderia melhorar em alguns aspectos.

Este fato é importante por demonstrar que a formação acadêmica em Arquivologia oferecida pelas instituições de ensino superior está conseguindo preparar seus estudantes para se tornarem profissionais qualificados em tratamento com suporte eletrônico. Os desafios proporcionados por esse suporte no presente e

no futuro exigirão dos profissionais cada vez mais preparo e qualificação visto que, como bem lembrou Santos (2008), as organizações não necessitam de informações brutas, mas de informações contextualizadas e carregadas de alto valor agregado.

As outras categorias tiveram representatividade inferior a 10%, por isso não serão feitos muitos comentários sobre eles. Além disso, como visto no gráfico 3, 6% afirmaram não possuir nenhum curso técnico ou graduação (4% trabalhavam no arquivo, mas não tinham nenhum curso e 2% disseram que não se enquadravam em nenhuma opções disponíveis) e por isso ficarão isentos de responder essa questão.

Já os estagiários advindos de outros cursos de graduação, metade considerou ter sido suficiente para trabalhar no mercado de trabalho (advindos de biblioteconomia), enquanto que a outra metade afirmou não ter estudado sobre o tema (advindo de Biomedicina). No entanto, esse resultado é justificável visto que estes estagiários estão no arquivo, mas que suas graduações são em áreas diferentes.

Por fim, no caso dos profissionais com curso superior em outra área, mas com pós-graduação na área de arquivo, metade respondeu que foi muito superficial, e por isso não se coloca como um profissional preparado, enquanto que a outra metade afirmou ter sido ótima, apesar da necessidade de melhorias.

Infelizmente, não é possível sintetizar essas respostas de acordo com os níveis de avaliação apresentados nesta questão, pois como o número de estagiários de Arquivologia é muito grande, eles são os com maior frequência em todos os níveis de avaliação, com exceção do nível que dizia que não tinha estudado em nenhum momento.

5.3 CORRELACIONANDO O DOMÍNIO DAS ATIVIDADES ARQUIVÍSTICAS ASSOCIADAS AOS PROFISSIONAIS NASCIDOS ANTES E DEPOIS DOS ANOS 80

Este último módulo tinha por objetivo analisar o domínio que os profissionais de arquivo tinham em relação a algumas atividades e conhecimentos inerentes a profissão de Arquivista. Foram elaboradas apenas duas questões neste módulo, a primeira referente a atividades diversas e a segunda referente a uma autoavaliação da capacidade dos profissionais em trabalhar com documentos eletrônicos.

A primeira questão desse módulo pedia para os respondentes marcarem um “X” no nível que eles consideravam possuir nas dezenove atividades listadas. Os níveis determinados na questão foram nenhum, pouco, razoável, bom e excelente.

Vale ressaltar que foi pedido aos respondentes que assinalassem seu próprio nível de conhecimento a respeito dessas atividades, independente de possuir ou não tal atividade dentro do arquivo em que trabalhavam /estagiavam.

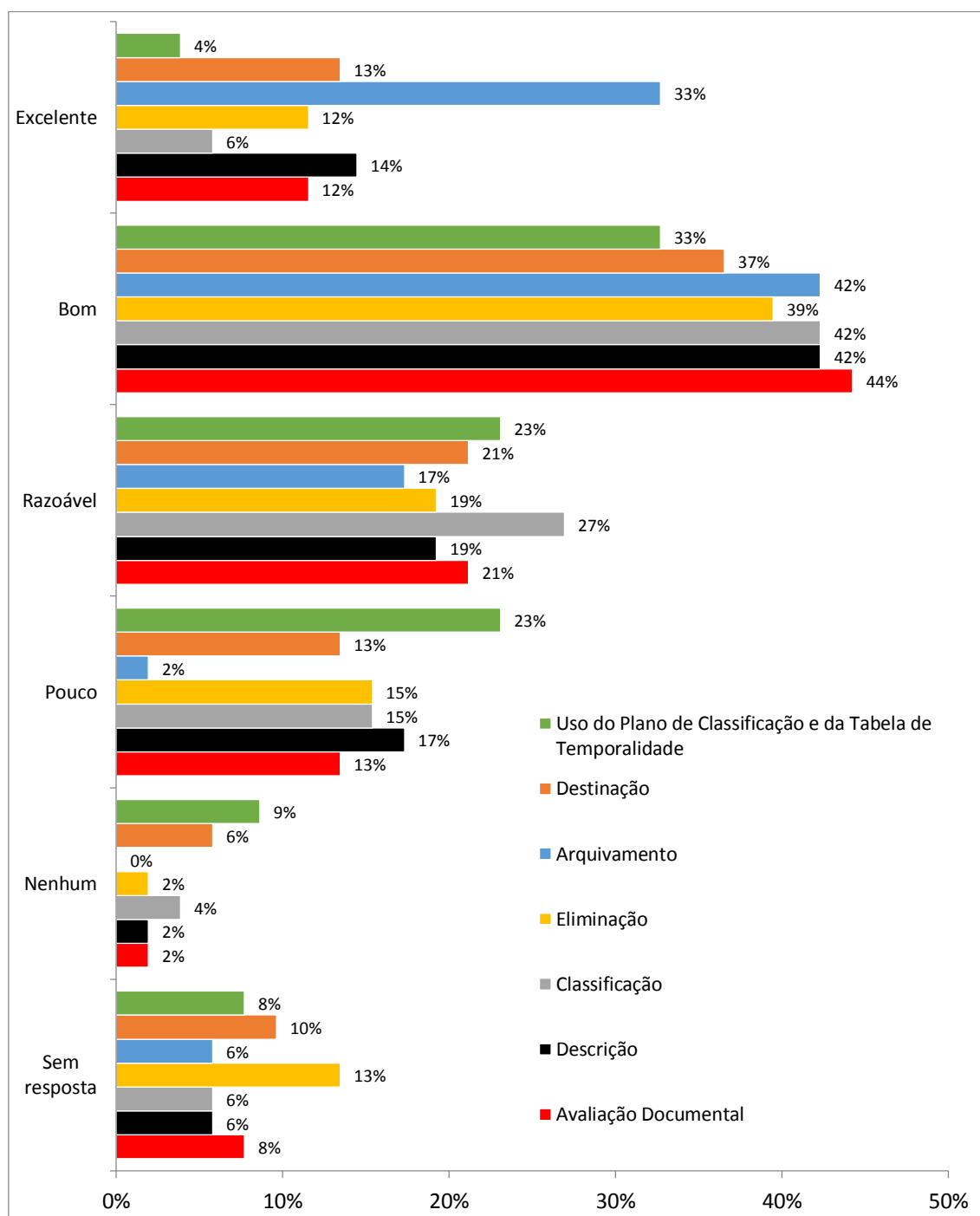
Com o objetivo de agrupar os procedimentos de forma a melhorar a sua análise, elas foram distribuídas em seis categorias, a saber: procedimentos de gestão documental; atividades de criação e publicação; ações de conservação; atividades de acesso; conhecimento da empresa; e relação com *softwares* e suportes eletrônicos. Cada uma dessas categorias gerou um gráfico.

Já na segunda questão estavam dispensados de respondê-la os profissionais que tivessem afirmado na questão 17 do questionário (gráfico número 18, segundo módulo) que existe no arquivo da instituição um programa de GED. Esta questão levantava a hipótese de que se a instituição decidisse por implantar um sistema de GED, o profissional se sentiria, neste momento, preparado para trabalhar com esse sistema e com os documentos eletrônicos por ele gerenciados. Foi pedido que, além de responder ao sim ou não, justificasse em poucas palavras por que se sentia daquela forma.

Iniciando a análise deste módulo apresenta-se o gráfico abaixo que visa demonstrar o nível de conhecimento dos profissionais em procedimentos de gestão documental. Os procedimentos escolhidos nessa categoria foram: o uso do Plano de Classificação e da Tabela de Temporalidade; determinar a destinação dos documentos; os procedimentos de arquivamento; eliminação; classificação dos documentos; descrição; e avaliação documental⁸.

⁸ Embora a Lei 8.159/91, em seu artigo 3º, considere procedimentos de gestão documental as operações técnicas referentes à produção, tramitação, uso, avaliação e arquivamento em fase corrente e intermediária, a pesquisa ampliou essa lista, considerando que na prática arquivística os procedimentos apontados na lei podem ser desdobrados em mais outros procedimentos. Em contra partida, isolou outros com o intuito de analisá-los melhor.

GRÁFICO 25: Avaliação dos conhecimentos dos próprios profissionais sobre procedimentos de gestão documental



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Como pode ser observado neste gráfico, em todos os procedimentos enumerados e relacionados à gestão documental, o nível predominante foi o “bom”. Isto nos permite inferir que, no âmbito geral, os profissionais de arquivo acreditam que sua preparação para essas atividades é mais do que suficiente para execução de suas

atividades.

Um fator observado nesses dados, que é preocupante, é o de que 51% dos respondentes assinalaram possuir um nível excelente ou bom na atividade “eliminação”. No entanto, o uso da tabela de temporalidade e do plano de classificação não obteve os mesmos resultados. Apenas 37% disseram que possuíam um bom ou excelente domínio desses instrumentos de classificação. Enquanto isso, 23% afirmaram possuir um conhecimento considerado “pouco” no que tange ao domínio desses dois instrumentos de subsidio a eliminação, enquanto que 9% disseram que não possuem nenhum domínio dos mesmos. Isso pode demonstrar que alguns profissionais não estão dando o devido valor aos documentos que eliminam ou que adotam outros procedimentos para eliminação dos documentos.

Dessas atividades a que mais se destacou positivamente foi a de arquivamento, onde 75% dos profissionais de arquivo declararam possuir um nível excelente ou bom. Já a que mais se destacou negativamente, como já foi citado, foi o uso do plano de classificação e da tabela de temporalidade.

Se fizermos uma comparação entre esses resultados com o das gerações X e Y perceberemos que as duas possuem suas diferenças, algumas positivas e outras negativas, mas que podem se somar em conhecimento para a Arquivologia.

No caso dos respondentes da Geração X não foi possível definir um nível predominante de habilidade, visto que em dois procedimentos houve dois níveis com as maiores frequências, enquanto que nos outros procedimentos, que tiveram apenas um nível, foi observado que eles não são iguais (sendo dois no nível “razoável”, dois no “bom” e um no “excelente”). Ou seja, as divergências dentro da própria geração são tão grandes, que procurar sintetizá-la poderia ser prejudicial à própria compreensão da geração.

Entretanto, alguns aspectos dos dados podem levantar discussões sobre essa geração, positivas e negativas. Por exemplo, essa geração demonstrou não estar totalmente segura quanto ao uso do plano de classificação e da tabela de temporalidade (sendo que 42% marcaram o nível razoável, 25% bom ou excelente, 25% pouco ou nenhum) e este fato, possivelmente, se refletiu na autoavaliação que esses profissionais fizeram no que tange aos procedimentos relacionados à classificação de documentos. Tanto é verdade, que cerca de 60% dos respondentes afirmaram possuírem um nível razoável de domínio no que tange a classificação de documentos.

Outro fato a se destacar é o de que, apesar de não possuírem muita confiança nas suas habilidades de manuseio da tabela de temporalidade e do plano de classificação, demonstraram um alto nível de confiança em outros procedimentos como o de destinação (25% responderam que excelente e outros 25% que bom) e arquivamento (42% que excelente e 33% que bom) e, em menor proporção, na avaliação documental (17% excelente, 33% bom e 33% razoável).

Como discutido no capítulo teórico, a tabela de temporalidade de documentos é um instrumento de destinação que determina prazos e condições tendo em vista a transferência, recolhimento ou descarte de documentos, enquanto que o plano é um esquema que distribui os documentos em classes de acordo com uma sequência de operações com fins a determinar a disposição dos documentos em um arquivo ou coleção (Arquivo Nacional, 2005).

Ou seja, apesar de não terem intimidade como esses instrumentos, provável que seja pela pouca importância dada pelos administradores a Arquivologia e seus instrumentos, esses profissionais X procuraram trabalhar de forma a suprir essa ausência se utilizando de outros meios para realizar da melhor forma possível a avaliação desses documentos, definindo a melhor destinação para os documentos e, quando necessário, arquivá-los⁹.

Outro procedimento que os profissionais afirmaram possuir um nível “bom” de conhecimento é o relacionado à descrição dos documentos de arquivo, 50% do total de respostas dos X. Espera-se, portanto, que esses profissionais atuem em concordância com a ideia do que é descrição que segundo o Dicionário Brasileiro de Terminologia Arquivística (ARQUIVO NACIONAL, 2005), descrição é o conjunto de procedimentos que leva em conta os elementos formais e de conteúdo dos documentos para elaboração de instrumentos de pesquisa.

Contudo, um aspecto negativo nessa tentativa de suprir a ausência de um instrumento que desse subsídio às tomadas de decisão no arquivo, alguns procedimentos importantíssimos ficaram desamparados, como é o caso da eliminação documental. Como resultado, 17% dos profissionais não responderam a este item e 8% assinalaram que seu conhecimento sobre eliminação é pouco. Apesar disso, 17% dos respondentes afirmaram possuir um excelente conhecimento de como proceder

⁹ No entanto, nenhuma das alternativas escolhidas pelos profissionais será melhor do que o uso de uma Tabela de Temporalidade e Destinação de Documentos devidamente estudada e aprovada para a instituição (ARQUIVO NACIONAL, 2005).

no caso de ser necessário eliminar documentos no arquivo, enquanto que 33% disseram ser bom e 25% razoável. Não que estejamos afirmando que os respondentes mentiram enquanto respondiam a esta questão, apenas questionamos se, caso fossem provados, estariam realmente aptos a realizar a correta eliminação de documentos, seguindo todos os pré-requisitos?

Diferentemente destes, os profissionais Y demonstram maior uniformidade em suas respostas, sendo o nível “bom” o mais assinalado em todos os procedimentos. Esta maior segurança apresentada por essa geração nas atividades do arquivo pode ser reflexo da influência que os dois cursos de Arquivologia implantados na Paraíba tem exercido sobre a formação dos profissionais de arquivo.

Quanto ao uso do Plano de Classificação e da Tabela de Temporalidade e Destinação, esta geração apresentou como resultados que 39% possuem um conhecimento bom, 31% pouco, 19% razoável, 8% nenhum e 3% excelente. Ou seja, apesar da maioria se avaliar como “bom” se somarmos o número de respondentes que afirmaram possuir um conhecimento razoável ou pouco, estes irão superar os que se avaliam como excelentes ou bons. Isso demonstra que mesmo os profissionais mais novos ainda precisam ampliar seu conhecimento sobre o uso desses instrumentos.

Em procedimentos como a avaliação documental, descrição e classificação dos documentos, os Y auto avaliaram como “bom” o seu conhecimento com relação a esses processos. Na avaliação documental, os valores retornados foram: 53% assinalaram que tem um conhecimento bom, 19% um conhecimento razoável, 17% pouco conhecimento e 8% excelente. Já na atividade de descrição documental, 42% responderam que é bom seu nível de conhecimento, 22% razoável enquanto que excelente e pouco ficaram com 17% cada. E no item classificação, 53% auto avaliou-se conhecimento como bom, 19% razoável e 19% pouco.

Quanto aos itens destinação, arquivamento e eliminação, observamos que seus resultados foram de acordo com o grau de familiaridade dos profissionais. A atividade de arquivamento¹⁰, a mais realizada pelos profissionais de arquivo, obteve os melhores resultados com 44% dos respondentes assinalaram que tem um nível bom e 33% afirmando que tem um nível excelente de conhecimento. Quanto ao procedimento que determina a destinação que os documentos vão ter (procedimento

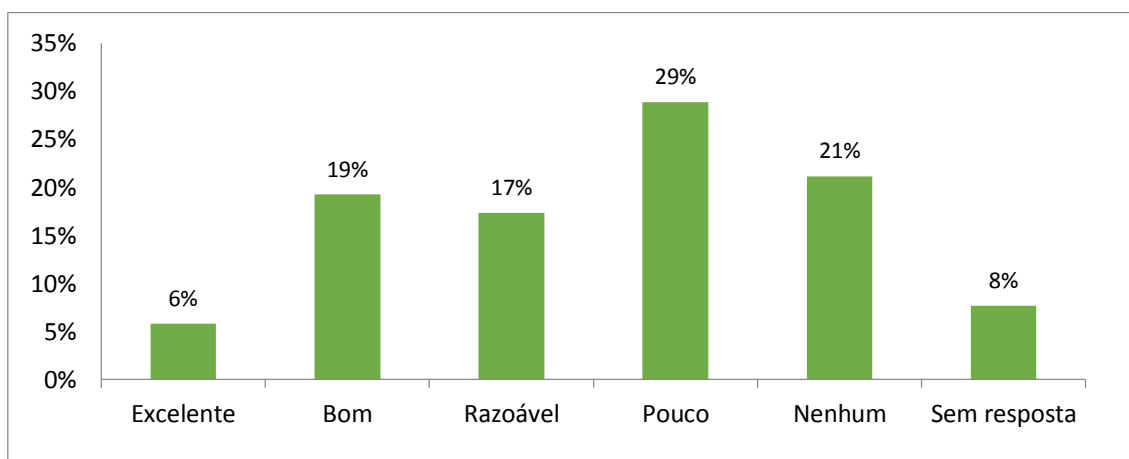
¹⁰ Arquivamento é uma sequência de operações intelectuais e físicas que visam à guarda ordenada de documentos após ser cessada sua tramitação (ARQUIVO NACIONAL, 2005).

anterior ao arquivamento, mas com um grau de complexidade um pouco maior), 42% se avaliaram como bom e 25% como razoável. Já no item eliminação (procedimento mais delicado dos três, por causa das duas implicações em caso de erro), 44% disseram que tem um bom conhecimento, enquanto que 22% assinalaram a alternativa pouco.

Um aspecto positivo que ainda vale ser ressaltado é o de que o número de profissionais que responderam não ter nenhum conhecimento nessas atividades foi baixo, inferior a 3%, com exceção do uso do plano de classificação e tabela de temporalidade com 8% e na atividade de destinação com 6%. Com relação aos profissionais que deixaram algum item sem resposta os percentuais também foram baixos, sendo destinação, com 6%, e eliminação, com 6%, os mais altos, enquanto que os outros itens tiveram percentuais inferiores a 3%.

O gráfico seguinte demonstra os níveis de conhecimento dos profissionais de arquivo em relação à criação e publicação de textos sobre o arquivo (não foi especificado na questão se essas publicações seriam acadêmicas ou não). Obtivemos os seguintes resultados.

GRÁFICO 26: Avaliação dos conhecimentos dos próprios profissionais sobre procedimentos de criação e publicação de textos sobre o arquivo



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

O gráfico demonstra que, no geral, os profissionais de arquivo possuem pouquíssima prática na elaboração de publicações que falem do arquivo. Enquanto que apenas 25% dos profissionais questionados disseram possuir um conhecimento bom ou excelente, 50% afirmaram ter um conhecimento pouco ou nenhum nessa

atividade e, além disso, 17% se colocaram no nível razoável.

Numa análise dos resultados por geração verificamos que ambas apresentaram um resultado abaixo do esperado, sendo que os profissionais mais velhos demonstraram um conhecimento mais inferior que os mais novos. No caso da Geração X quase metade, 42%, afirmou não possuir nenhum conhecimento em publicação de textos sobre o arquivo, bem acima dos 8% que disseram possuir um conhecimento excelente, 17% bom, 17% razoável e 8% pouco – 8% não responderam a essa questão.

Apesar de negativo os resultados da Geração X, de certa forma, eram esperados, visto que a maioria deles não possui formação superior e por este motivo não tiveram incentivo a criar e publicar textos para eventos, congressos e afins.

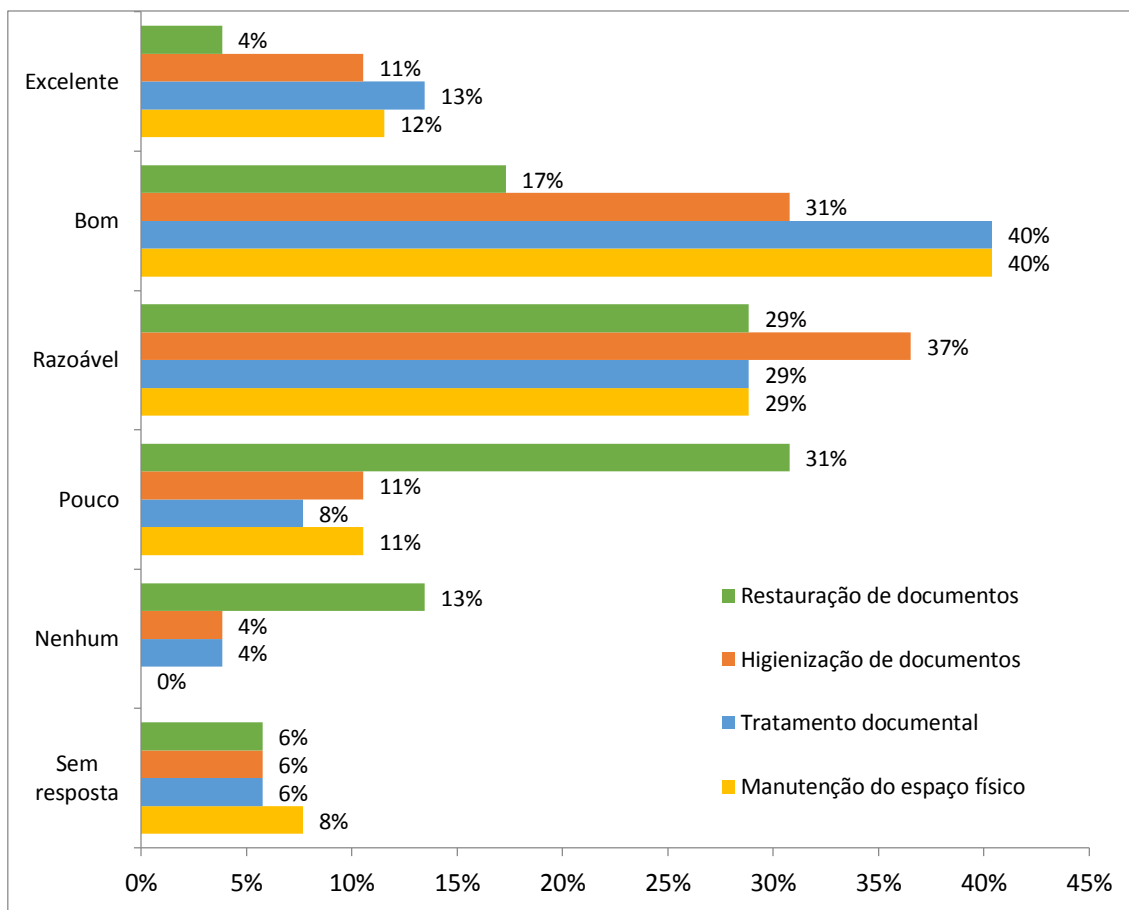
No entanto, mais preocupantes são as respostas dos Y, pois a maioria dos respondentes dessa geração de profissionais é estudante de Arquivologia e esteve estagiando na instituição no período de coleta de dados desta pesquisa. De acordo com as respostas, 36% disseram que possuem pouco domínio em publicação de materiais sobre o arquivo, enquanto que 22% têm um conhecimento bom, 19% razoável, 17% nenhum e 6% excelente.

Este fato é preocupante visto que, no caso em particular da UEPB, os alunos são incentivados pelos professores da instituição a criação de textos científicos, artigos principalmente, e publicação em congressos e eventos dos resultados desses trabalhos. É bem verdade que algumas instituições proíbem a elaboração de material escrito sobre as técnicas e práticas utilizadas no arquivo ou ainda sobre a situação ou a rotina do arquivo. Apesar disso, esta questão se tratava dos conhecimentos próprios dos profissionais, independente de existir ou não tal procedimento no arquivo em que presta serviços.

Os jovens profissionais, que estão ou que já se formaram, não estão levando o espírito de pesquisador que os professores tanto incentivam para dentro das instituições. Esta não deve ser a posição dos profissionais de arquivo da Paraíba, pelo contrário. Fica o alerta para os estudantes e ex-estudantes de Arquivologia para mudar essa situação, sempre obedecendo às normas vigentes em cada organização.

O próximo gráfico vai tratar sobre o nível de conhecimento em procedimentos referentes à conservação, higienização e restauração dos documentos. Nessa categoria foram listadas quatro atividades, a saber, restauração de documentos, higienização de documentos, tratamento documental e manutenção do espaço físico.

GRÁFICO 27: Avaliação dos conhecimentos dos próprios profissionais sobre procedimentos de conservação, higienização e restauração dos documentos.



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Como observado, o nível predominante das atividades foi muito distinta umas das outras, com exceção dos procedimentos de tratamento documental e de manutenção do espaço físico que demonstram o mesmo nível, “bom” (40% em ambas) e razoável como segunda mais escolhida, 29% para ambas. Já o procedimento de higienização de documentos, por sua vez, teve como resposta mais frequente a alternativa “razoável” com 37% e a segunda mais frequente a alternativa “bom” com 31%, enquanto que o item referente à restauração de documentos atingiu 31% na alternativa “pouco” e 29% na opção razoável.

Analisando num âmbito mais geral os resultados apresentados no gráfico, observamos que, segundo os próprios profissionais, eles possuem um conhecimento considerado razoável ou bom nessas atividades. Isso demonstra que havendo a necessidade de realizar um trabalho preventivo no arquivo, a maioria dos profissionais

saberia lhe dar com a situação.

No caso da Geração X, observamos que estes profissionais afirmaram possuir um conhecimento razoável em todos os procedimentos deste conjunto. O melhor resultado dentre os quatro foi com relação à higienização dos documentos onde 42% marcaram a alternativa “razoável” e 33% a alternativa “bom”. Já o pior resultado foi em procedimentos de restauração onde 42% responderam ter um conhecimento razoável, 17% pouco conhecimento e 17% não ter nenhum. Os outros procedimentos alcançaram como valores mais representativos os seguintes: tratamento documental ficou com 42% dos respondentes X no nível razoável, 17% no nível bom e 17% nenhum conhecimento; e manutenção do espaço físico teve 42% dos profissionais com um nível razoável, 17% bom e 17% pouco conhecimento.

Por outro lado, os Y demonstraram resultados mais diversificados que seus antecessores. Os resultados mais positivos foram das atividades de tratamento documental¹¹ e manutenção do espaço físico, onde 50% responderam possuir um conhecimento bom em ambas as atividades e 28% responderam ter um domínio razoável das mesmas, diferenciando-se apenas com relação ao nível excelente, no qual o item tratamento documental atingiu 17% enquanto que “manutenção do espaço físico” ficou com 14%. Depois temos os procedimentos de higienização de documentos, onde 39% afirmaram possuir um conhecimento razoável, 33% um bom conhecimento e 14% excelente. E o resultado mais desfavorável foi a da atividade de restauração de documentos onde a maior parte dos profissionais Y, 33%, disse que possuíam conhecimento considerado pouco, 28% um domínio razoável e 22% um bom conhecimento.

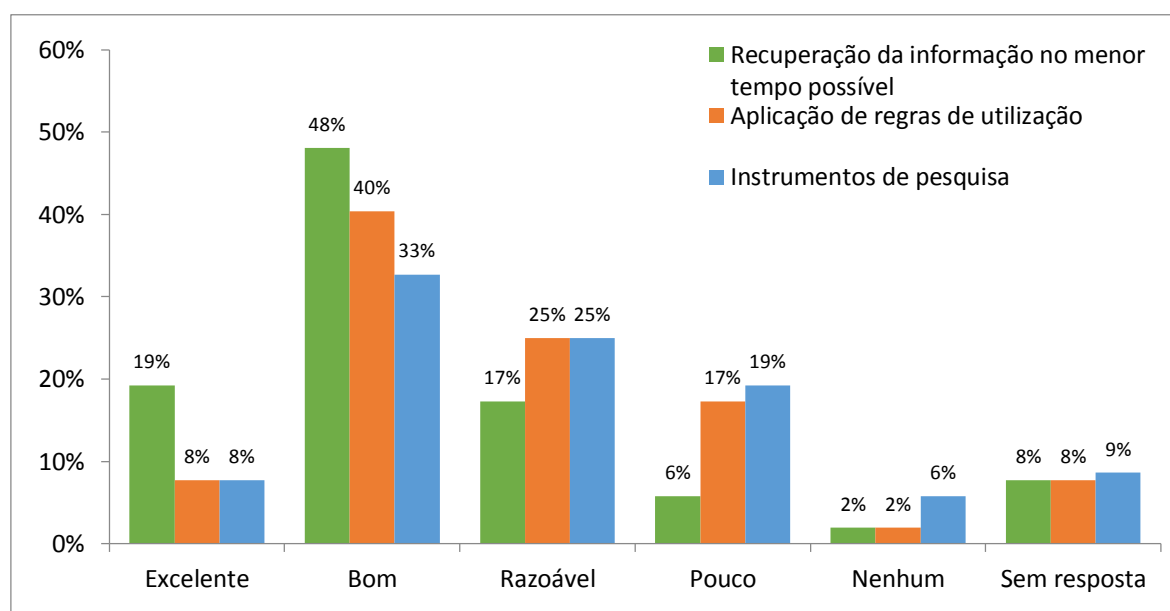
Estes resultados nos permite afirmar que a Geração Y se considera mais preparada para a realização desse tipo de atividade do que os X. É provável que a causa dessa diferença entre as duas categorias de profissionais seja o número maior de profissionais com formação acadêmica dentre os Y dos que dentre os X. Atividades como a higienização, o tratamento documental e a restauração de documentos requerem um conhecimento de técnicas de intervenção que dificilmente são aprendidas sem a orientação de algum profissional já conhecedor dessas técnicas. Diferentemente da Geração Y, a Geração X não recebeu tantas instruções técnicas

¹¹ Consideramos nessa pesquisa que tratamento documental é um processamento técnico aplicado aos arquivos, de forma a atuar na identificação, classificação e conservação de arquivos (ARQUIVO NACIONAL, 2005).

ou estudou tanto sobre o tema e por essa razão demonstra não possuir a mesma segurança de como proceder com essas atividades no caso de uma necessidade do arquivo.

O próximo gráfico vai tratar sobre o nível de conhecimento em procedimentos referentes à recuperação da informação, uso de instrumentos de pesquisa para este fim e aplicação de regras de acesso. Nessa categoria foram listadas três atividades, a saber, recuperação da informação no menor tempo possível, aplicação de regras de utilização e uso de instrumentos de pesquisa.

GRÁFICO 28: Avaliação dos conhecimentos dos próprios profissionais sobre procedimentos de recuperação da informação e aplicação de regras de acesso.



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Como pode ser observado, em todos os três procedimentos o nível com maior frequência de respostas dos profissionais respondentes foi bom. O melhor resultado foi em “recuperação da informação no menor tempo possível” onde 48% afirmaram possuir um conhecimento bom e 19% excelente. Já com relação à aplicação das regras de utilização aos usuários às informações do arquivo, 40% respondeu que possui um nível de domínio bom e 25% razoável. Por fim, quanto ao uso de instrumentos de pesquisa, segundo as respostas dos profissionais, 33% se consideram como bons conhecedores dessa atividade enquanto 25% afirma estar num nível razoável de conhecimento.

Isso significa que nas atividades referentes ao acesso e disponibilização de informações, que requerem maior contato dos profissionais com os usuários, estes afirmaram que, independente das limitações e regras da instituição, podem realizar essas atividades sem problemas.

Numa análise dos resultados por geração percebemos as diferenças entre as duas gerações, onde os X disseram possuir mais aptidão na aplicação de regras de utilização, enquanto que os Y, provavelmente influenciados pela sua formação superior, evidenciaram maior conhecimento na recuperação da informação solicitada no menor tempo possível.

Na Geração X, como já citado, o melhor resultado está relacionado à aplicação de regras para utilização dos documentos do arquivo onde 58% afirmaram ter um bom conhecimento. No caso da Geração Y, esse percentual foi menor, sendo que 39% afirmou possuir um bom conhecimento e 33% um nível mais razoável. Isto vem a corroborar com as ideias de Oliveira (2010) quando assegura que os profissionais da Geração X dão mais importância as regras do que os profissionais Y.

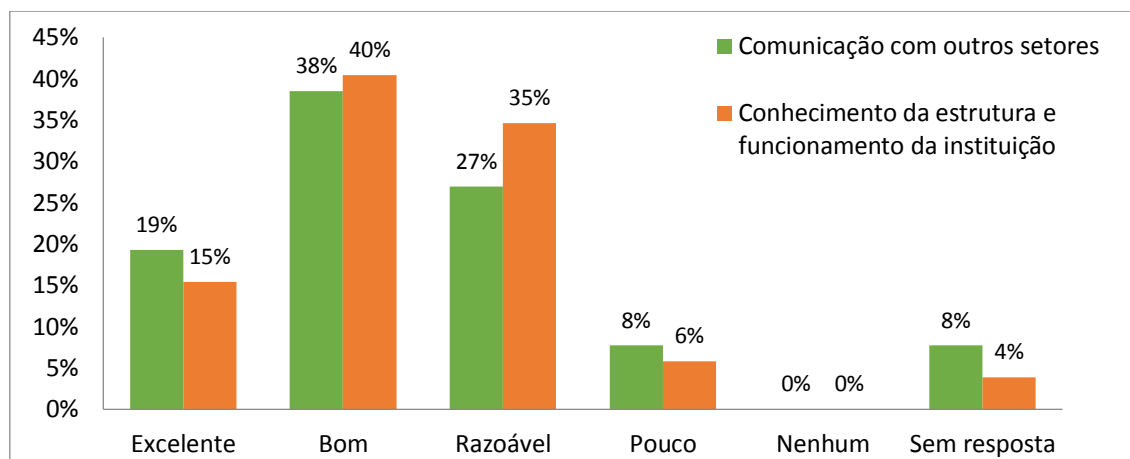
Quanto ao uso de instrumentos de pesquisa, que faz parte das práticas difundidas com maior veemência mais recentemente após a criação dos cursos superiores de Arquivologia, a Geração X demonstrou um domínio menor que a Geração Y. No caso dos profissionais mais velhos, 33% disse que possui um nível razoável e 25% um nível bom nessa atividade. Já a os mais novos, 36% se avaliaram com o nível bom e 25% com o nível razoável. Ou seja, nesse instrumento, os X ainda não estão muito seguros quanto suas habilidades, reflexo, possivelmente, da ausência de curso ou especialização que lhes apresentassem as vantagens e possibilidades dos instrumentos de pesquisa.

Condicionado pelo nível de habilidade no uso de instrumentos de pesquisa, está o tempo de recuperação da informação. Espera-se que quanto maior a afinidade com os instrumentos de pesquisa mais rápida é a recuperação da informação, e vice-versa. Acreditamos que isso explicaria a Geração Y ter valores mais altos que a Geração X. Nas duas gerações, a alternativa com maior frequência para a recuperação de informação no menor tempo útil possível foi “bom”, porém nos X a porcentagem de respostas foi de 33%, enquanto que nos Y foi de 58%.

O próximo gráfico vai tratar sobre o nível de conhecimento em procedimentos de comunicação com outros setores e conhecimento da estrutura da instituição. Nessa categoria foram listadas duas atividades, a saber, comunicação com outros setores e

conhecimento da estrutura e funcionamento da instituição.

GRÁFICO 29: Avaliação dos conhecimentos dos próprios profissionais sobre procedimentos de comunicação com outros setores e conhecimento da estrutura da instituição.



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Como pode ser observado, tanto no conhecimento da empresa, como na comunicação com outros setores a alternativa com maior frequência foi a alternativa “bom”, percentualmente representado por, respectivamente, 40% e 38% dos profissionais respondentes. Esta é seguida de perto pela alternativa “razoável” que conseguiu 35% em conhecimento da estrutura da instituição e 27% em comunicação com outros setores da empresa. Este fato, aliado ao de que nenhum dos respondentes assinalou a alternativa “pouco” no questionário, fica evidente que os profissionais pesquisados compreendem o ambiente em que trabalham e procuram manter relações com todos os setores da instituição.

Comparando os resultados das duas gerações estudadas percebemos que uma delas demonstrou ter um resultado positivo em uma das questões enquanto que a outra geração se avaliou melhor na outra. Os X se avaliaram melhor no conhecimento da estrutura e funcionamento da instituição, enquanto que os Y na comunicação com outros setores da empresa.

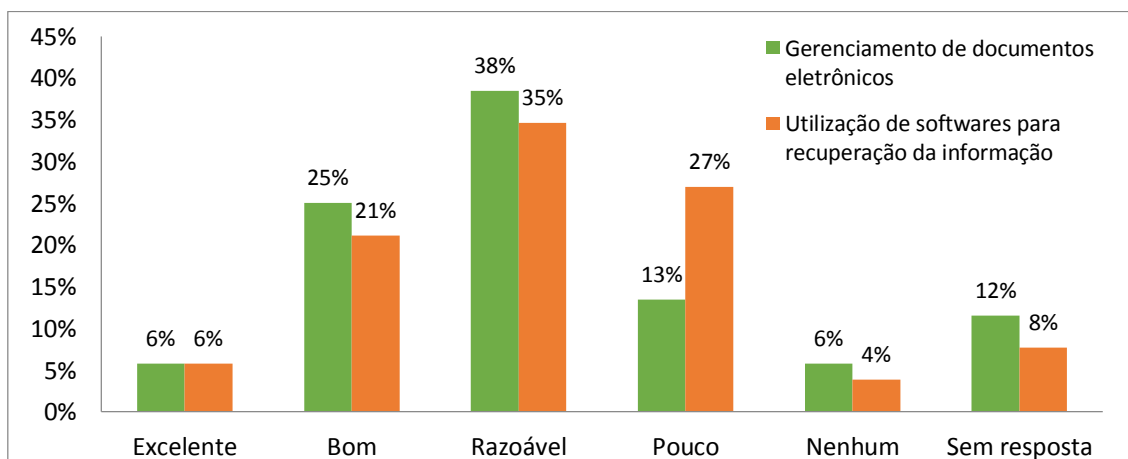
Do total de respondentes X, 17% se avaliaram como “excelente” o conhecimento da empresa e do funcionamento dela, 42% como “bom” e 25% com razoável. No caso da Geração Y, 17% responderam que é excelente esse mesmo conhecimento, 39% se avaliou como bom e 42% como razoável. A justificativa mais

provável para essa diferença é o tempo de trabalho na instituição, pois o esperado é que os X, como os mais experientes dentro da empresa, conheçam sua rotina e fluxo de trabalho melhor do que os profissionais Y.

No entanto, na comunicação com outros setores da empresa, os Y disseram que possuem maior desenvoltura que seus antecessores. Enquanto que 33% dos X responderam que possuem uma boa comunicação com outros setores, os Y representaram 39% do total de seus respondentes. Além disso, apenas 34% dos X afirmaram possuir uma excelente ou razoável comunicação (17% em ambas as respostas), bem abaixo dos 55% da Geração Y nas mesmas alternativas (22% e 33% respectivamente). Este resultado não nos surpreendeu, visto que a Geração Y cresceu junto com diversos instrumentos de comunicação rápida (redes sociais, e-mail, blogs etc.), o que lhes propiciou aprimorar sua comunicação com outras pessoas, até mesmo com aquelas que não conhecem pessoalmente (apenas pela internet).

O próximo gráfico vai tratar sobre o nível de conhecimento em procedimentos referentes à utilização de *softwares* e sistemas de gerenciamento eletrônico nas atividades do arquivo. Nessa categoria foram listados dois aspectos, a saber, o domínio sobre sistemas de gerenciamento eletrônico (GED) e utilização de *softwares* para recuperação da informação armazenada (estes seriam sistemas menos complexos que os de GED, mas com são adotados pelas empresas com a função de servir como instrumento de pesquisa).

GRÁFICO 30: Avaliação dos conhecimentos dos próprios profissionais sobre o uso de *softwares* e sistemas de GED.



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

De acordo com as respostas dos profissionais questionados, a maioria possui um nível de conhecimento razoável em ambas as perguntas. As maiores frequências no quesito “Gerenciamento Eletrônico de Documentos”, foram que 38% possuem um conhecimento razoável, 25% bom e 13% pouco conhecimento. No caso da utilização de *softwares* para recuperação de informações, 35% responderam que tem um nível de conhecimento razoável, 27% pouco e 21% bom.

Este resultado reflete a atual fase de adaptação que os profissionais de arquivo estão tendo de passar para dominarem esses sistemas, visto que essas tecnologias são recentes dentro das empresas e que começaram a ganhar visibilidade há apenas alguns anos. No entanto, considerando que, em termos gerais, os profissionais não alcançaram os resultados esperados no início da pesquisa, em alguns procedimentos presentes nos gráficos de 25 a 28, questionamos como esses profissionais podem realmente saber trabalhar com GED se em aspectos essenciais para o correto arquivamento eles não estão totalmente preparadas?

Numa análise por geração, esperávamos que a Geração Y se sobressaísse a X, pois, como explanado no capítulo 3 das diferenças entre as duas gerações, os Y tendem a possuir mais familiaridade e facilidade de aprender a manusear novas tecnologias (salvo as exceções expressas no decorrer da pesquisa). Porém a diferença percentual entre as respostas foi abaixo das nossas expectativas, acontecendo inclusive de em um dos quesitos desse gráfico a Geração X avaliou seu conhecimento próprio melhor do que a Geração Y.

Nos conhecimentos sobre a utilização de *softwares* para recuperação da informação armazenada no arquivo, as duas gerações ficaram em níveis similares, significando que em termos práticos, pode não existir uma diferença muito grande entre as duas gerações. No caso dos profissionais X, 8% classificou seu nível de conhecimento como excelente, 25% como bom e 42% como razoável. Já os Y avaliaram seus conhecimentos da seguinte forma, 3% como excelente, 31% como bom e 36% como razoável.

No entanto, foi no domínio de *softwares* de GED que os resultados nos surpreenderam. A maioria dos profissionais X caracterizaram seus conhecimentos sobre GED como razoável, resposta de 42% dos respondentes, enquanto que 25% afirmaram ter bons conhecimentos e 17% excelentes. Os profissionais Y, por sua vez, em sua maioria, caracterizaram como razoável seu conhecimento, 42% das respostas

dessa geração (valor igual à dos X). Porém, 28%, pouco acima do percentual dos X, afirmou ter um bom nível de conhecimento e apenas 3% disseram que tem nível excelente, muito inferior ao dos X.

Como pode ser observado, os profissionais da Geração Y não atingiram a nossa expectativa inicial, afirmando inclusive ter um nível de domínio abaixo do apresentado pela geração mais velha. Questionamos quais seriam os motivos desse baixo desempenho da Geração Y e a primeira ideia que se apresentou foi de que o motivo seria que como a maioria dos respondentes Y são estagiários, eles não têm muito contato com esse sistema.

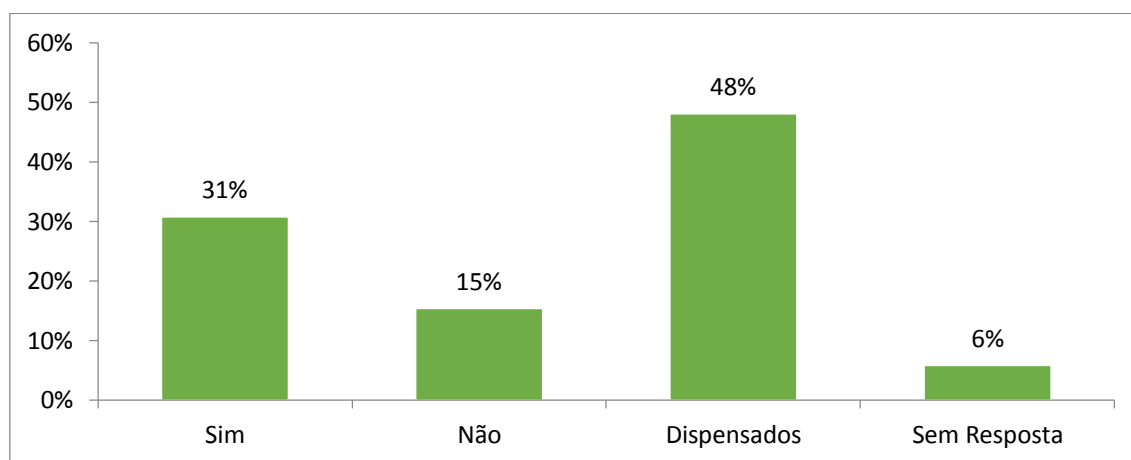
Então separamos e analisamos algumas respostas de acordo com os seguintes critérios: ser um representante da Geração Y (o que reduziu para 36 o número de profissionais); e ter afirmado que em sua instituição existia um sistema de GED (o que reduziu para 18 pessoas). Analisamos então as respostas desses em particular, procuramos verificar se haveriam diferenças de acordo com seu nível profissional (estagiário e profissional formado).

Percebemos, no entanto, que as respostas destes não alteraram muito, uma vez que, 33% disseram que tem um nível razoável, 33% bom, 22% pouco, 6% excelente e 6% nenhum. De acordo com os grupos, o profissional graduado em outro curso respondeu que pouco, o com curso superior em Arquivologia respondeu que bom, os estagiários de outro curso disseram que tinha um conhecimento bom e razoável (50% para ambas). Já os estagiários em Arquivologia, que representam mais de 70% desses profissionais selecionados, a maioria realmente apresenta um desempenho razoável, com 36%, seguido dos níveis bom e pouco, com 29% e 21% respectivamente.

Ou seja, os profissionais Y não estão tendo a facilidade esperada para lidar com a tecnologia do gerenciamento eletrônico de documentos, apresentando algumas dificuldades que não puderam ser identificadas por essa pesquisa.

O próximo gráfico refere-se à autoavaliação que os profissionais respondentes fizeram sobre se estariam ou não aptos a trabalhar com documentos eletrônicos, caso sua instituição decide-se por implantar esse sistema dentro do arquivo e, depois, justificar essa sua posição. As respostas para essa questão eram de “sim” ou “não” e os resultados podem ser visualizados abaixo.

GRÁFICO 31: Distribuição dos profissionais segundo sua autoavaliação de estarem ou não preparados para trabalhar com documentos eletrônicos



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

O objetivo dessa pergunta era de avaliar, especificamente, os profissionais que não trabalham atualmente com sistemas de GED. A expectativa era de que pudessemos descobrir o que atrapalha e o que encoraja esses profissionais, descobrir se sua formação teve influência e se sua relação de proximidade (ou não) com a tecnologia lhe fazia acreditar que trabalharia bem com esse suporte.

Como observado, quase metade dos respondentes, 48%, foram dispensados de responder essa questão por terem assinalado na questão número 17 do questionário que no arquivo onde trabalhavam existia um programa de gerenciamento eletrônico (dado pode ser verificado no gráfico número 18, segundo módulo). Do total, 31% dos respondentes afirmaram considerarem-se preparados para trabalhar com documentos eletrônicos, enquanto que 15% disseram que não e 6% se ausentaram completamente de responder a questão.

Quanto às justificativas houve alguns respondentes que, apesar de terem respondido ao “sim ou não” da questão, não quiseram justificar sua posição, no entanto, eles não estão representados no gráfico como os 6% “sem resposta”, visto que eles expressaram as suas opiniões (sim ou não) deixando apenas de justificar essa opinião.

As justificativas dos profissionais giraram em torno de temas ligados a sua formação profissional (superior ou profissionalizante), a prática ou ausência de prática em sistemas digitais de gerenciamento e na ideologia de que está é uma função do arquivista.

Os profissionais que afirmaram sentirem-se preparados para utilizar sistemas de GED foram os que mais diversificaram em suas justificativas. A ideia mais ressoante foi a de que é papel do arquivista conhecer e dominar essa tecnologia com vistas a maximizar os processos dentro do arquivo. Ou seja, podemos inferir que os profissionais de arquivo acreditam que, mais do que uma aptidão pessoal, é uma obrigação nascida da necessidade do arquivo em detrimento de suas atribuições. Outros profissionais responsabilizaram sua aptidão a trabalhar documentos digitais a boa formação acadêmica que tiveram ou ao conhecimento prévio das formas de manuseio desse sistema, conseguidas, principalmente, em estágios ou empresas trabalhadas anteriormente.

Alguns profissionais preferiram discutir não o “por que” de se sentirem aptos, mas o “como” alcançar o domínio necessário para trabalhar com um sistema eletrônico. Ou seja, apesar de não se sentirem preparados, do ponto de vista profissional, demonstram uma grande motivação para a mudança e uma inclinação a se adaptarem as mudanças incorridas pela tecnologia.

Um dos meios citados para se conseguir esse domínio é o de trabalhar junto com a equipe de TI (ou da empresa terceirizada) que se dispôs a instalar o sistema na empresa, pois além de se inteirar quanto às possibilidades do sistema, o profissional pode ainda questionar e propor mudanças na disposição ou organização dos dados. Outros justificaram afirmando que necessitam de treinamento profissional para que assim possam suprir o limitado conhecimento que possuem.

Quanto às justificativas dos profissionais que se colocaram como não preparados para trabalhar com documentos eletrônicos, podemos afirmar que todas se concentraram na ideia de despreparo dos profissionais e de falta de conhecimento/habilidade dos mesmos. Apesar de que em algumas justificativas os profissionais demonstraram interesse em fazer algum curso de qualificação no tema, outros profissionais preferiram não justificarem seu despreparo, enquanto que a maioria apenas afirmou não estar apta ou não ter habilidades suficientes, sem propor meios de mudar essa situação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Segundo Deluiz (1996), o mercado de trabalho tem assumido nas últimas décadas novas tendências frente à globalização e virtualização das informações e, conseqüentemente, dos suportes. Ele tornou-se mais abstrato, intelectual, autônomo, coletivo e complexo, exigindo dos profissionais tanto conhecimentos técnicos quanto tácitos. Apesar da maioria dos procedimentos arquivísticos não sofrerem alterações radicais – o que fundamenta a necessidade de conhecimento prático ou tácito – a própria informação, que é o objeto de trabalho dos profissionais de arquivo, tornou-se “imaterial” (representado por linguagens simbólicas, armazenadas em um espaço que só pode ser acessado através de equipamentos eletrônicos que possuam, no mínimo, um *software* e um *hardware* para sua decodificação) – que justifica a necessidade do conhecimento técnico.

Duas faces do conhecimento (técnico e prático), cada uma representada por uma geração. Os mais velhos, com sua experiência, incorporando ao seu trabalho o aprendizado que obteve ao longo de sua trajetória, com toda historicidade que com a esta se atrela, e os mais novos com sua busca insaciável por informação e familiarização com as tecnologias. Ambas presentes no mercado de trabalho atual e com o mesmo objetivo, compreender e concretizar o trabalho que é colocado sob a responsabilidade dos profissionais nas organizações. Ou seja, conhecimento teórico e tácito não são visões concorrentes, mas complementares. Cabe salientar ainda que o limite entre essas duas gerações não é estático, ou seja, dadas as inter-relações entre as duas os limites práticos que as divide são imperceptíveis.

É neste ambiente que esta pesquisa procurou se inserir. Demonstrar as características de cada profissional, com seus pontos fortes e fracos e a sua relação com a tecnologia. Como foi dito ao longo do trabalho, esta pesquisa tomou como metodologia de análise a comparação entre as duas principais gerações existentes atualmente no mercado de trabalho – a Geração X e a Geração Y. Nosso pressuposto inicial era o de que os profissionais nascidos depois dos anos de 1980, ou seja, a Geração Y dominavam com maior facilidade a tecnologia digital do que seus antecessores da Geração X.

Como pode ser observada no decorrer do texto, a análise do universo da pesquisa tomou por base três aspectos distintos e complementares. No primeiro procuramos construir o perfil dos profissionais de arquivo, sua formação e situação

profissional, seu relacionamento com a informática, a partir do contexto social-político-histórico de sua geração. Na segunda foi discutida as necessidades da empresa, sua relação com seus funcionários e como a tecnologia se insere nesse meio. Por fim na terceira abordava o domínio de algumas atividades existentes no arquivo e como as gerações autoavaliavam-se em cada uma delas.

Analisando os dados podemos observar que a maioria dos profissionais existentes nas organizações pesquisadas possui entre 17 e 33 anos de idade, ou seja, são da Geração Y. Isso demonstra que a classe de arquivistas em João Pessoa está se renovando, que uma nova geração está chegando ao mercado, o que se comprova pela presença de mais estagiários nas instituições do que profissionais formados em Arquivologia.

Essa nova classe de profissionais demonstra possuir grande confiança para atuar no mercado, um instinto natural à competitividade, um conhecimento e habilidade formidáveis em informática e passam mais tempo conectados à internet em busca de novas informações, adquirindo conhecimento de diversas áreas ou procurando soluções para os problemas da profissão. Em contrapartida são emocionalmente menos ligados que os X com a organização em que são associados e também mais individualizados (apesar de trabalharem bem em grupo).

Sobre as instituições pesquisadas, a maioria faz uso de algum tipo de tecnologia em seus arquivos, no entanto apenas isso não basta. Faz-se preciso cogitar a implantação de programas de incentivo ao estudo e aprendizagem para seus funcionários, já que uma grande parcela desses profissionais não está pronta para lidar com documentos eletrônicos, sua gestão, nem tão pouco com a disponibilização instantânea de informações. Sobre os sistemas de gerenciamento eletrônico de documentos, a maioria não dispõe desse tipo de programa e o que mais vem impedindo sua implantação dentro das próprias empresas são os próprios gestores.

Quanto ao domínio das atividades listadas, de um modo geral, os profissionais caracterizaram como “bom” o seu conhecimento, o que nos permite inferir que os profissionais de arquivo estão satisfeitos com sua preparação para essas atividades, que sua formação foi suficiente para atuar no mercado de trabalho.

Apesar de alguns resultados inesperados nas respostas acreditamos que a hipótese inicial da pesquisa validou-se, visto que os profissionais da Geração Y demonstraram dominar mais facilmente a tecnologia digital que os profissionais da Geração X, como também estão se preparando para desenvolver as práticas

arquivísticas de forma a melhor se adaptarem às tecnologias que estão sendo implantadas nos arquivos.

A pesquisa também procurou responder sobre a existência de diferenças entre as duas gerações e se os profissionais acreditavam estar ou não aptos a trabalhar com documentos eletrônicos. Um dos pontos fortes foi toda a contextualização das gerações, não tomando como comparativo apenas sua diferença cronológica, mas principalmente as divergências históricas, políticas e sociais enfrentadas pelas gerações.

A pesquisa foi realizada com dados das organizações e seus profissionais, não considerando as particularidades existentes em cada local. Ou seja, aspectos administrativos, o contexto do arquivo e sua importância do ponto de vista da própria organização, a cultura organizacional de cada uma, os costumes e as regras vigentes, as disponibilidades materiais e financeiras, entre outros fatores, que diferenciam uma entidade de outra.

Exemplo disso é que alguns questionamentos permaneceram, mesmo depois de finda a pesquisa. A respeito da ligação sentimental dos profissionais mais jovens com o local onde trabalham, qual a motivação que falta para que esses profissionais “vistam a camisa” das suas empresas? E o que os gestores poderiam fazer para mudar essa consciência?

Outro aspecto intrigante na pesquisa, que também ficou sem resposta, foi que no questionário havia uma pergunta que se direcionava a descobrir se haveria ou não sistemas de Gerenciamento Eletrônico de Documentos nas empresas. Menos da metade afirmou que “sim”, porém, considerado o e-ARQ Brasil, os sistemas que lá existem não poderiam ser considerados GEDs. Tudo isso nos leva a questionar: os profissionais recém-formados estão realmente cientes do que seriam sistemas de GED? A metodologia utilizada está sendo eficiente?

Concluimos, portanto, reafirmando que apesar das diferenças existentes entre as gerações de profissionais X e Y, não são simplesmente concorrentes apenas por coexistirem no mercado, mas que cada uma tem as características que a distinguem. Experiência e curiosidade, flexibilidade e praticidade, conhecimento teórico e conhecimento tácito, aspectos que se integrados podem revolucionar o arquivo em cada uma das instituições. Além disso, são um campo de estudo muito amplo e que poderão se desenvolver diversos direcionamentos. Desde uma análise da aceitação do mercado de trabalho aos profissionais recém-formados, bem como discussões da

cultura organizacional das empresas visando mudanças no arquivo, são exemplos de temas que podem enriquecer ainda mais a compreensão, aceitação e influência das diferentes gerações que compõem o mercado dos profissionais de arquivo.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Marcelino M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 2006.

ARQUIVO NACIONAL. **Dicionário Brasileiro de Terminologia Arquivística**. Rio de Janeiro: Arquivo Nacional, 2005.

BRASIL. Lei 6.546, de 4 de Julho de 1978. Dispõe sobre a regulamentação das profissões de Arquivista e de Técnico de Arquivo, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6546.htm>. Acesso em: 21 Fev. 2013.

BRASIL. Lei 8.159, de 8 de Janeiro de 1991. Dispõe sobre a política nacional de arquivos públicos e privados e dá outras providências. Disponíveis em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8159.htm>. Acesso em: 01 Jun. 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional da Educação. Resolução CNE/CP nº 3 de 18 de dezembro de 2002. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 23 dez. 2002.

BRITO, Djalma Mandu de. A informação arquivística na Arquivologia pós-custodial. **Arquivística.net**, Rio de Janeiro, v.1, n.1, p. 31- 50 jan/jun. 2005. Disponível em <<http://www.brapci.ufpr.br/download.php?dd0=6588>>. Acesso em 03 Março 2014.

CASTRO, Astréa de Moraes e; CASTRO, Andressa de Moraes e; GASPARIAN, Danuza de Moraes e Castro. **Arquivos**: físicos e digitais. Brasília: Thesaurus, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão do conhecimento e capital intelectual. In: _____. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangendo da moderna administração das organizações. p. 593-596. 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CONARQ. **e-ARQ Brasil**: Modelo de Requisitos para Sistemas Informatizados de Gestão Arquivística de Documentos. Rio de Janeiro: Arquivo Nacional, 2011.

CONGER, Jay. Quem é a geração X? **HSM Management**, n.11, p.128-138, Nov./Dez. 1998. Disponível em:
<http://www.sirleipitteri.com.br/8/HSM_1998_QUEM_E_A_GERACAO_X.pdf>.
Acesso em: 21 mai. 2012.

COSTA, Larissa Candida. **Arquivologia**: série questões comentadas. Brasília: FDK, 2007.

DELUIZ, Neise. A globalização econômica e os desafios à formação profissional. **Boletim Técnico do SENAC**, Rio de Janeiro, v. 22, n.2, p. 15-21, maio/ago. 1996

DEMO, Pedro. **Introdução à metodologia da ciência**. São Paulo: Atlas, 1985.

DITADI, Carlos. **Digitalização de documentos permanentes**. Trabalho apresentado ao III Seminário sobre Gestão Documental e tecnologias da informação: desafios e tendências, São Paulo, 2010. Disponível em
<http://www.arquivoestado.sp.gov.br/seminario_saesp/pdf_palestras/7.pdf>.
Acesso em 03 Março 2014.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

FERNANDES, Francisco; LUFT, Celso Pedro; GUIMARÃES, F. Marques. **Dicionário Brasileiro Globo**. 46ª ed. São Paulo: Globo, 1996.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Construindo o conceito de competência**. RAC, 2001: 183-196.

FOLHA DO SERTÃO. **Eleições na UFPB e UEPB transcorrem normalmente**. 16 de Maio de 2012. Disponível em:
<http://www.folhadosertao.com.br/portal/noticia.php?page=noticiaCompleta&id_noticia=8741>. Acesso em 01 de Setembro de 2012.

G1 PB. **Com mais de 80% de abstenção, UFPB elege novo reitor**. 07 de Junho de 2012a. Disponível em: <<http://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2012/06/com-mais-de-80-de-abstencao-ufpb-elege-novo-reitor.html>>. Acesso em: 01 de Setembro de 2012.

G1 PB. **UEPB vota em novo reitor; disputa na UFPB vai para segundo turno.**

17 de Maio de 2012b. Disponível em:

<<http://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2012/05/uepb-vota-em-novo-reitor-disputa-na-ufpb-vai-para-segundo-turno.html>>. Acesso em 01 de Setembro de 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

INNARELLI, Humberto Celeste. Preservação digital e seus dez mandamentos. In: SANTOS, Vanderlei Batista dos; INNARELLI, Humberto Celeste; SOUSA, Renato Tarciso Barbosa de. **Arquivística: temas contemporâneos**, 21-75. Distrito Federal: SENAC, 2008.

LAB SSJ. Geração Y: perspectivas sobre o ambiente multigeracional. **Pocket learning 4.** 2010. Disponível em:

<http://www.ssj.com.br/criacao/Pocket4_GeracaoYweb.pdf> Acesso em 11 de Abril de 2012.

LEVY, Pierre. **As tecnologias da inteligência.** São Paulo: 34, 1993.

LEVY, Pierre. **Cibercultura.** São Paulo: 34, 1999.

LOMBARDIA, Pilar García; STEIN, Guido; PIN, José Ramón. Quem é a Geração Y. **HSM Management**, n. 70, p. 1-7. Set./Out. 2008. Disponível em:

<<http://www.cohros.com.br/artigos/15/>>. Acesso em: 15 abr. 2012.

LOPES, Luis Carlos. Arquivópolis: Uma utopia pós-moderna. **Ciência da informação.** Brasília, v.22, n.1, jan./abr. 1993, p. 41-43.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica.** 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARQUES, Heitor Romero; MANFROI, José; CASTILHO, Maria Augusta de; NOAL, Mirian Lange. **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico.** 2ª ed.

Campo Grande: UCDB, 2006.

MENDES, Alexandre. TIC: muita gente está comentando, mas você sabe o que é? **iMasters**. 2008. Disponível em: <<http://imasters.com.br/artigo/8278/gerencia-de-ti/tic-muita-gente-esta-comentando-mas-voce-sabe-o-que-e>>. Acesso em 22 de Junho de 2011.

MIRANDA, Silvânia Vieira. Identificando competências informacionais. **Ciência da Informação** vol. 33, n. 2, Maio/Ago. 2004, p. 112-122.

MORETTI, Neuza; et al. **Manual de metodologia científica**: como elaborar trabalhos acadêmicos. UNICA: União de Ensino Superior de Cafelândia, 2008.

NERI, Marcelo Cortês. **Mapa da inclusão digital**. Rio de Janeiro: FGV, CPS, 2012.

NEVES, José Luis. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidade. **Caderno de Pesquisas em Administração**. São Paulo, v. 1, n. 3, 1996. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/C03-art06.pdf>>. Acesso em: 09 mar. 2012.

OLIVEIRA, Sidnei. **GERAÇÃO Y**: o nascimento de uma nova versão de líderes. São Paulo: Integrare, 2010.

PAES, Marilena Leite. **Arquivo**: teoria e prática. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

RIBEIRO, Fernanda. Os arquivos na era pós-custodial: reflexões sobre a mudança que urge operar. **Boletim cultural – Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão**. Vila Nova de Famalicão: Câmara Municipal, 2005.

RICHARDSON, Roberto Jarry, José Augusto de Souza PERES, José Carlos Vieira WANDERLEY, Lindoya Martins CORREIA, e Maria de Holanda de Melo PERES. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.

RONDINELLI, Rosely Curi. **Gerenciamento arquivístico de documentos eletrônicos**: uma abordagem teórica da diplomática arquivística contemporânea. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

SANTOS, Vanderlei Batista dos. A prática arquivística em tempos de gestão do

conhecimento. In: SANTOS, Vanderlei Batista dos; INNARELLI, Humberto Celeste; SOUSA, Renato Tarciso Barbosa de. **Arquivística: temas contemporâneos**, 175-223. Distrito Federal: SENAC, 2008.

SEBRAE. Cresce 370% o uso de computadores nas pequenas empresas.

Notícias Sebrae. São Paulo: 2008. Disponível em:

<<http://www.noticias.sebrae.com.br/asn/2008/12/26/7990668>>. Acesso em: 10 Maio 2012.

SHELLENBERG, Theodore R. **Arquivos Modernos: princípios e técnicas**. 6ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

SCHNEIDER, Sergio; SCHIMITT, Cláudia Job. O uso do método comparativo nas Ciências Sociais. In: **Cadernos de Sociologia**, p. 49-87. Porto Alegre:

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1998. Disponível em

<<http://www6.ufrgs.br/pgdr/arquivos/373.pdf>>. Acesso em 01 mar. 2012.

SORJ, Bernardo. O que é a Sociedade da Informação? Pirâmides e redes. In: _____. **brasil@povo.com: a luta contra a desigualdade na Sociedade da Informação**, 35-58. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

VALENTINI, Renato. **Arquivologia para concursos**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. Questionário. In: _____. **Métodos de coleta de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2009.

VIEIRA, Diogo. O que é uma condicionante?(conceito filosófico). **Aprender filosofia**. 2009. Disponível em:

<<http://filosofiadilogovieira.blogspot.com.br/2009/01/o-que-e-uma-condicionanteconceito.html>>. Acesso em: 10 Maio 2012.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes. **Pesquisa qualitativa em administração**. 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

WERTHEIN, Jorge. A sociedade da Informação e seus desafios. **Ciência da Informação**, vol. 29, n. 2, Maio/Junho 2000, p. 71-77.

Apêndices – Questionário



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

Centro de Ciências Biológicas e Sociais Aplicadas - Campus V

João Pessoa – PB

Curso de Arquivologia



Missão:

Formar profissionais éticos e competentes na área de Arquivologia, comprometidos com a transformação e a valorização do ser humano para o exercício da cidadania.

QUESTIONÁRIO

Este questionário faz parte de uma pesquisa de campo, realizada para fins acadêmicos, que tem por finalidade analisar a relação dos profissionais de arquivo com as tecnologias. Os dados coletados serão utilizados na Monografia do aluno **Natan Dias do Nascimento**, concluinte do curso de graduação em **Arquivologia** da Universidade Estadual da Paraíba. Pedimos que leiam com atenção todas as questões e respondam com sinceridade. Sua identidade será preservada, ou seja, não haverá identificação dos respondentes. Desde já agradecemos a contribuição.

MODULO 1 – Caracterização

1. Sexo:

- () Masculino
() Feminino

2. Qual sua faixa etária?

- () Entre 17 e 32 anos.
() Entre 33 e 52 anos.
() Mais de 52 anos.

3. Qual seu grau de escolaridade?

- () Estagiário advindo de curso de Arquivologia.
() Estagiário advindo de outro curso. Qual? _____
() Possui curso de Técnico em Arquivo (reconhecido pelo Ministério do Trabalho).
() Graduado em curso superior de Arquivologia.
() Graduado em outro curso, mas fez pós-graduação na área de arquivo. Qual o curso e área da pós-graduação? _____
() É apenas graduado em outro curso. Qual? _____
() Não possui nenhuma formação ou curso, mas trabalha no arquivo há algum tempo.
() Nenhuma das opções.

4. Qual seu grau de conhecimento em informática?

- () Básico (apenas o essencial).
() Intermediário.
() Avançado.
() Não sei manusear um computador .

Se você respondeu “*Não sei manusear um computador*”, pule para a pergunta “6”.

5. Como você aprendeu a manusear o computador?

- () Fiz um curso de computação.
- () Nunca fiz um curso de computação, aprendi com um amigo ou parente.
- () Nunca fiz um curso de computação, aprendi sozinho.
- () Aprendi de outra forma. Qual? _____

6. Com quantos anos de idade você aprendeu a manusear as tecnologias abaixo?

Computador Pessoal

- () Entre 0 e 5 anos.
- () Entre 6 e 12 anos.
- () Entre 13 e 18 anos.
- () Entre 19 e 30 anos.
- () Mais de 30 anos.
- () Até hoje não sei mexer.

Notebook/Netbook

- () Entre 0 e 5 anos.
- () Entre 6 e 12 anos.
- () Entre 13 e 18 anos.
- () Entre 19 e 30 anos.
- () Mais de 30 anos.
- () Até hoje não sei mexer.

Celular

- () Entre 0 e 5 anos.
- () Entre 6 e 12 anos.
- () Entre 13 e 18 anos.
- () Entre 19 e 30 anos.
- () Mais de 30 anos.
- () Até hoje não sei mexer.

7. Quanto tempo você passa, em média por dia, acessando a internet (incluindo acesso através de computadores, celulares, *tabletes*, *smartphones*)?

- () Menos de 1 hora.
- () Mais de 1 hora e menos de 5 horas.
- () Mais de 5 horas e menos de 10 horas.
- () Mais de 10 horas e menos de 15 horas.
- () Mais de 15 horas.
- () Acesso esporadicamente, por isso não tenho um tempo médio.

8. Você utiliza - ou já utilizou - o computador no local de trabalho para outras atividades que não estão relacionadas à instituição?

- () Sim.
- () Não.

9. Você realiza atividades relacionadas à instituição que trabalha/estagia, fora do seu horário de serviço?

- Sim, gosto muito do meu trabalho.
- Sim, mas apenas em atividades essenciais.
- Apenas quando não tenho alternativa para cumprir o prazo.
- Nunca.

10. Se, hipoteticamente, o voto no Brasil fosse facultativo nas próximas eleições, você iria votar?

- Sim, porque acredito que é meu dever como cidadão.
- Sim, porque é uma conquista fruto da democracia.
- Ficaria em dúvida se votaria ou não.
- Não, porque justamente por ser democrático não deveria ser obrigação.

11. Quando são marcadas reuniões para discutir melhorias para a empresa/instituição, você...

- Se anima e vai de bom grado, independente do horário.
- Vai por sentir que é sua obrigação como funcionário/estagiário, mas presta atenção na pauta.
- Vai, mas não presta a menor atenção no que é falado na reunião.
- Vai porque está dentro do seu horário de trabalho.
- Não vai.

12. Se algum dia, um amigo seu falar de forma negativa da empresa onde trabalha/estagia, você?

- Rebate cada uma das acusações.
- Se omite e não concorda nem discorda.
- Concordará e discordará dependendo da acusação.
- Concorda com as acusações e ainda faz mais algumas.

13. Quando esta trabalhando, você gosta de pensar que está competindo contra seus colegas para atingir maiores resultados dentro da empresa?

- Sempre.
- Já fiz várias vezes.
- Algumas vezes.
- Nunca pensei nisso.

14. Como você vê sua relação com seus superiores?

- Muito boa
- Boa
- Razoável
- Ruim
- Não existe

MODULO 2 – As organizações e as atividades dos profissionais de arquivo
--

15. Você faz uso de alguma tecnologia no arquivo?

Sim.

Não.

Se sim, qual(is)?

16. Sobre os programas de Gerenciamento Eletrônico de Documentos (GED), você...

Conhece porque já ouviu falar.

Já se dedicou ao estudo do tema.

Manuseia ou já manuseou um sistema de GED.

Desconhece este tipo de programa.

17. Existe no arquivo de sua instituição um programa de gerenciamento eletrônico?

Sim

Não

18. Existe algum programa de incentivo ao aprendizado ou de aperfeiçoamento/capacitação para os arquivistas por parte de sua instituição de trabalho?

Sim.

Sim, quando surge a oportunidade fora da empresa/instituição.

Sim, porém é em outra(s) área(s).

Existe um convênio com empresas terceirizadas que dão promoções.

Não.

19. Você já fez alguma especialização com o objetivo de melhorar suas habilidades e competências com os documentos eletrônicos?

Sim, com o patrocínio da instituição.

Sim, com recursos próprios.

Estou fazendo atualmente, com patrocínio da instituição.

Estou fazendo com recursos próprios.

Não, mas pretendo fazer no futuro.

Não acho necessário.

20. Você acredita que as atividades desenvolvidas no arquivo poderiam ser melhor desenvolvidas com a inserção de tecnologias (computadores, internet ou outros sistemas tecnológicos)?

Sim.

Talvez.

Não.

21. Quais problemas/motivos você apontaria no arquivo que impedem a implantação de um sistema de gerenciamento eletrônico?

- () Falta de investimento financeiro.
 () Indiferença por parte dos superiores.
 () Falta de iniciativa dos profissionais que trabalham no arquivo.
 () Falta de uma estrutura física apropriada.
 () Ausência de profissionais qualificados para a implantação.
 () Ausência de um Plano de Classificação ou Tabela de Temporalidade.
 () Não há necessidade, pois o arquivo é pequeno.
 () Outro. Qual? _____

Se você respondeu na questão “3” do primeiro módulo, que não possui nenhuma formação, pule a próxima questão.

22. Em sua opinião, os conhecimentos adquiridos na sua formação foram suficientes para lhe preparar para trabalhar com documentos eletrônicos?

- () Sim, completamente.
 () Tive uma ótima formação, apesar de precisar melhorar em alguns pontos.
 () Acredito que foi razoável, suficiente para o mercado de trabalho.
 () Muito superficial, não estudei quase nada a respeito de documentos eletrônicos.
 () Em nenhum momento da minha formação estudei sobre o tema.

MODULO 3 – Domínio das atividades arquivísticas
--

23. No quadro abaixo, identifique com um “X” o nível de domínio que **você possui** das atividades arquivísticas relacionadas:

	Nenhum	Pouco	Razoável	Bom	Excelente
Avaliação documental					
Descrição					
Classificação					
Eliminação					
Arquivamento					
Destinação					
Uso do Plano de Classificação e da Tabela de Temporalidade					
Instrumentos de pesquisa					
Publicação de textos sobre o arquivo					
Manutenção do espaço físico					
Tratamento documental					
Higienização de documentos					
Restauração dos documentos					
Recuperação da informação no menor tempo possível					
Aplicação de regras de utilização					

Comunicação com outros setores					
Conhecimento da estrutura e funcionamento da instituição					
Gerenciamento de documentos eletrônicos					
Utilização de <i>softwares</i> para recuperação da informação					

Se você respondeu na questão “17” do segundo módulo, que “*sim*” existe no arquivo de sua instituição um programa de gerenciamento eletrônico, desconsidere a próxima questão.

24. Se a instituição decidisse, hoje, implantar ou criar um sistema de gerenciamento eletrônico de documentos, você, como profissional responsável pela guarda e conservação dos arquivos, estaria preparado para trabalhar com este novo suporte documental?

() Sim

() Não

Justifique em poucas palavras sua resposta:
