

Referencial das competências dos profissionais europeus de informação e documentação: da génese às perspectivas de futuro

ZITA P. CORREIA*

PALAVRAS-CHAVE

REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

PROFISSIONAIS DE INFORMAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO

CAPACIDADES

APTIDÕES.

R E S U M O

Descreve-se a génese do Referencial Europeu de Informação e Documentação, reportando as suas origens no âmbito do projecto europeu DECIDoc, incluindo algumas notas relativas ao processo de elaboração e ao processo de validação. Passa-se em seguida à descrição da estrutura do Referencial, que é antecedida pela discussão do conceito de competência, após o que se comenta as trinta competências recenseadas pelo Referencial, a escala de quatro níveis de desempenho usada para cada competência e as aptidões requeridas para o bom exercício da profissão. Discutem-se ainda as aplicações possíveis e as limitações deste repertório, bem como o seu futuro.

A B S T R A C T

The origins of the Euroguide are described and traced back to the European project DECIDoc, including some notes regarding the process of elaboration and the process of validation. The structure of the Guide is described next, beginning with the discussion of the concept of competency, and proceeding with a brief analysis of the fields of competency identified by the Guide, as well as the four-level scale of performance for each competency, and the aptitudes required for an adequate professional practice. The possible applications of the Euroguide are also discussed, as well as its limitations and its future.

* A autora participou na elaboração deste Referencial enquanto membro da Direcção da INCITE, Associação Portuguesa para a Gestão da Informação, entidade que assegurou a participação portuguesa no projecto DECIDoc – Developing Euro Competencies in Information and Documentation (1998-2000).

GÉNESE DO REFERENCIAL

Enquadramento

O projecto DECIDoc

O *Referencial das competências dos profissionais europeus de informação e documentação* é uma obra colectiva do ECIA, Conselho Europeu das Associações de Informação e Documentação, que reúne as associações profissionais deste domínio de actividade em nove países da União Europeia.

O ECIA submeteu à Comissão Europeia a proposta do projecto DECIDoc, projecto que foi aprovado no âmbito do programa Leonardo da Vinci. Seis membros do ECIA (ABD-BVD, Bélgica; ADBS, França; ASLIB, Reino Unido; DGI, Alemanha; INCITE, Portugal; e SEDIC, Espanha) foram parceiros na sua execução, tendo a ADBS liderado. Aos membros deste consórcio reuniram-se as associações de três outros países europeus: Roménia (InfoDocRom), Suíça (ASD) e República Checa (SKIP).

O projecto articulou-se em torno de três eixos:

- 1) a definição e identificação das competências dos profissionais do sector, trabalho que deu origem ao Referencial em apreço;
- 2) a apreciação dos mecanismos indispensáveis ao reconhecimento e certificação dessas competências;
- 3) a exploração da viabilidade do ensino a distância, através da Internet, num dos domínios de competência identificados, o que se consubstanciou num curso experimental, em francês e em português, tendo o curso em português incidido sobre a Protecção jurídica das bases de dados.

Ficou assim demonstrado que o Referencial pode servir de âncora para, com base nas competências identificadas, as entidades formadoras oferecerem aos trabalhadores do sector melhores possibilidades de formação contínua, permitindo-lhes adquirir as novas competências tornadas necessárias pelo aparecimento de novas ocupações, bem como actualizar e melhorar as competências adquiridas, facilitando a sua progressão na carreira.

O projecto apoiou-se nas experiências de certificação de níveis de competência em curso em vários países da União Europeia, tendo em vista alargar estas iniciativas a outros países, estudando e assegurando as condições de compatibilidade, de modo a que a certificação em vigor num país

possa ser reconhecida pelos outros. Para além de facilitar a mobilidade dos trabalhadores, este processo abrirá o caminho para um sistema europeu de certificação em Informação e Documentação¹.

Delimitação do domínio de actividade Informação e Documentação

O Referencial em análise cobre um domínio de actividade a que se convencionou chamar Informação e Documentação, abreviadamente referido naquele repertório como InfoDoc. Não cabe aqui a discussão dos limites das áreas de actividade inscritas no continente das profissões ligadas à Informação, nem dos perfis profissionais, tendo esse assunto sido já abordado noutra ocasião (CORREIA 2001).

Segundo o Referencial, esta profissão define-se pela sua missão fundamental de pesquisar, tratar, produzir e difundir informação – incorporando valor acrescentado – com vista a satisfazer as necessidades de informação, expressas ou não, de um público-alvo e propondo recursos informativos, geralmente constituídos por "documentos" (textos, imagens, sons).

De acordo com a perspectiva perfilhada pelo Referencial, esta profissão decompõe-se em muitas ocupações, para além das mais estabilizadas, tais como as de bibliotecário, de arquivista e de documentalista.

Novas ocupações vão aparecendo, à medida que a procura se diversifica e que o número das tecnologias aplicáveis cresce. Cada uma destas ocupações caracteriza-se pelas actividades que exerce e, conseqüentemente, pelos conhecimentos e técnicas necessários ao seu exercício, o que pressupõe o exercício de determinadas competências.

Torna-se cada vez mais necessário identificar essas competências, de forma tão precisa quanto possível. A necessidade de reconhecimento de algumas destas ocupações deve-se ao facto de serem relativamente recentes e não terem ainda assegurado o seu lugar no mercado de trabalho, pelo que os respectivos profissionais são muitas vezes diluídos no conjunto do pessoal administrativo ou técnico.

Processo de elaboração

O trabalho de preparação do Referencial foi facilitado graças à disponibilidade de documentos do mesmo tipo, produzidos por algumas das associações

membros do ECIA e representadas no consórcio DECIDoc. Em 1995, a ADBS publicara um *Guide interentreprises pour la caractérisation des profils de compétence des professionnels de l'information et documentation*, versão preliminar de um *Référentiel des métiers-types et compétences des professionnels de l'information et documentation*, de Março de 1998. Em 1996, a SEDIC produziu uma *Relación de conocimientos y técnicas aplicables a las funciones de los profesionales de la información y documentación*. No Reino Unido, EUCLID publicara em 1993 o seu *Information and Library Services: Draft Standards*.

Cada uma destas fontes reflectia estruturas e práticas nacionais, tendo o consórcio tentado interpretá-las dentro de um espírito europeu. Ao longo do período de execução do projecto dedicado à elaboração do Referencial, foram constituídos grupos de trabalho, de composição variável, os quais se encarregaram do desenvolvimento dos diferentes grupos de competências: desde a definição para cada competência até à especificação dos diferentes níveis de desempenho.

As primeiras versões do Referencial foram publicadas simultaneamente em francês e em inglês. Seguiram-se as versões em espanhol, português e alemão. Foram tomadas precauções para que as diversas versões linguísticas estivessem inteiramente em consonância, pelo menos no que diz respeito ao referencial propriamente dito, uma vez que os anexos poderão variar de acordo com as necessidades de cada parceiro.

Processo de validação

Na fase final de elaboração, o Referencial foi validado através de um processo de consulta conduzido em cada um dos países representados no consórcio. Em Portugal, o processo de validação desenvolveu-se em duas fases, respectivamente em Maio e em Outubro de 1999. As entidades inquiridas representavam essencialmente profissionais, empregadores e professores/formadores:

- 3 associações de profissionais de informação, para além da INCITE: APDIS, BAD e Liberpolis;
- 4 cursos de pós-graduação que treinam bibliotecários, arquivistas e documentalistas;
- 10 escolas profissionais que treinam técnicos auxiliares para bibliotecas e centros de informação;

- 2 organizações governamentais de âmbito nacional com responsabilidades a nível da formação profissional (IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional e INOFOR – Instituto para a Inovação na Formação);
- 1 grande associação empresarial (AIP – Associação Industrial Portuguesa);
- 7 profissionais de informação responsáveis por grandes centros de informação, com experiência de recrutamento de profissionais de Informação e Documentação.

A taxa de resposta foi de 35%, e os comentários recebidos foram muito positivos, embora, de uma forma geral, não se tenham traduzido em contributos aplicáveis à melhoria do Referencial.

ESTRUTURA DO REFERENCIAL

Competências

O conceito de competência

É necessário distinguir entre **qualificação** e **competência**. A noção de qualificação tem tido um lugar privilegiado na relação entre o sistema produtivo e o sistema de ensino e formação, e assume uma dimensão tripla:

- 1) a qualificação do trabalhador, adquirida através da formação e da experiência profissional;
- 2) a qualificação do emprego, ou seja, as exigências para o exercício de um posto de trabalho ou emprego, num sistema de classificação de empregos;
- 3) a qualificação convencional, ou seja, a convenção que determina em que condições o assalariado colabora com o empregador, isto é, que competências deve ter, qual o seu papel na organização, que remuneração deve receber, que perspectivas de carreira tem.

O conceito de competência, por seu lado, ganha centralidade a partir dos anos oitenta, devido à evolução do contexto económico e organizacional. As empresas e os indivíduos actuam num meio cada vez mais instável, heterogéneo e complexo. Estas transformações afectam a estrutura do emprego, nomeadamente através da emergência de novos empregos e do desaparecimento de outros, da fragilidade das relações de trabalho e do aparecimento de novas formas de organização social do trabalho. A noção de competência surge para fazer face à necessidade de gerir a incerteza e a imprevisibilidade das situações profissionais.

Enquanto a qualificação cai no domínio do colectivo e do institucional, a competência cai no domínio da acção individual e é reconhecida por terceiros. Produz-se e desenvolve-se no campo de intersecção dos percursos de socialização, formação e experiência profissional. Manifesta-se no desempenho profissional e pressupõe uma finalidade, que implica uma estratégia de acção; não significa apenas saber fazer, mas também saber o que fazer e como fazer para atingir um determinado fim. A competência pode portanto ser demonstrada e avaliada, e é eminentemente situacional, ou seja, a competência actua em função das características da situação, mas também da representação que o agente faz da situação. Descrever uma competência consiste em identificar e objectivar o que é necessário saber para se ser actuante num domínio de actividade.

Os restantes pontos desta secção (Domínios de competências, Níveis de competências e Aptidões) descrevem a estrutura do Referencial e seguem de perto o texto do prefácio do mesmo, conjuntamente elaborado pelos parceiros do projecto e comum às várias versões linguísticas do Referencial.

Domínios de competência

Um referencial de competências não é mais do que um repertório das competências necessárias ao exercício da profissão. Neste Referencial, as competências são entendidas como o conjunto das capacidades necessárias ao exercício do profissional de Informação e Documentação, bem como os comportamentos adequados. Os componentes aqui envolvidos são os conhecimentos (saber e saber-fazer) e as aptidões (muitas vezes designadas como saber-ser). A distinção entre os conhecimentos implicados permite enumerar os domínios em que a competência pode ser exercida. Foram definidos trinta domínios de competência², os quais foram divididos em quatro grupos.

Os dez domínios de competência que constituem o primeiro grupo são específicos da Informação e Documentação; trata-se do saber e do saber-fazer que qualquer profissional do sector deve possuir, com níveis diferentes, de acordo com a função exercida e com o posto de trabalho ocupado. A sua aquisição deve estar prevista em todos os programas do domínio da Informação e Documentação. Tal facto não implica que estas competências sejam um exclusivo desta profissão, verificando-se que muitas podem ser

igualmente necessárias a outras profissões. Assim, o editor deve saber compor e apresentar a informação (E10); o mesmo se passa com o investigador, no que respeita à informação nova que produz. O jornalista, por seu lado, pratica certas formas de pesquisa de informação (E09) etc.

O segundo e o terceiro grupos englobam dezanove domínios de competência que respeitam principalmente a outras áreas de actividade, as da Comunicação e da Gestão, respectivamente. Estas competências ocupam uma posição tão importante na actividade da Informação e da Documentação que a posse de uma ou de outra, ou de uma combinação de várias dessas competências, é sempre tomada em consideração na avaliação da competência global de um profissional da Informação e Documentação. Este facto não é exclusivo desta profissão, pois estas competências dão resposta a exigências que se foram generalizando nas sociedades modernas. Estão presentes, de uma ou de outra forma, num referencial virtual das competências inter-profissionais. Contudo, a descrição que é dada neste Referencial restringe-se às suas aplicações no campo da Informação e Documentação.

O quarto grupo corresponde a um único domínio, o dos **conhecimentos fundamentais** aplicáveis à Informação e Documentação. Embora estranhos a esta área profissional, são frequentemente usados na prática dos profissionais da Informação e Documentação. Em certos casos, os conhecimentos jurídicos podem ajudar a resolver uma questão de propriedade intelectual; noutros casos, os conhecimentos de Psicologia podem ajudar a desenvolver e aplicar um inquérito. Os profissionais que tenham conhecimentos em qualquer destes domínios beneficiam de uma vantagem e deve-se considerar que possuem uma **competência suplementar**. A lista de saberes aplicáveis seria demasiado longa e nunca estaria completa, pelo que basta manter a necessária abertura a todos os saberes que vierem a demonstrar a sua utilidade em circunstâncias concretas.

Convém ainda mencionar aquilo que é normalmente designado como dupla competência, referindo-se à combinação de uma competência global em Informação e Documentação com o domínio de uma outra disciplina, considerada necessária ao desempenho de um posto de trabalho que implique o tratamento e a difusão de informação respeitante a um domínio especializado, tal como a Química ou a Etnologia. É claro que esta **segunda competência**, necessária em muitos postos de trabalho, não pode ser apreciada nem pelas mesmas pessoas nem com a ajuda dos instrumentos oferecidos pelo Referencial, pelo que não tem aqui lugar a sua apreciação.

Níveis de competência

O Referencial dedica uma ficha à descrição de cada um dos trinta domínios de competência. Cada competência apresenta uma escala de quatro níveis significativos, correspondentes aos quatro níveis de objectivos pedagógicos que os especialistas em formação distinguem:

- **Nível 1: Sensibilização.** O agente conhece a existência dos elementos de uma actividade ou função concreta. Corresponde ao nível da mera utilização dos instrumentos. Exige uma cultura geral de base num dado domínio, que se traduz no conhecimento do vocabulário básico e na capacidade de executar tarefas práticas ou bem definidas.
- **Nível 2: Conhecimento das práticas.** O agente dispõe de instrumentos de leitura e de expressão dos fenómenos analisados. É capaz de colaborar com especialistas dos conteúdos respectivos. É o primeiro nível do profissional, que corresponde à utilização do saber-fazer prático. Sabe utilizar ferramentas básicas, executar trabalhos especializados ou repetitivos e transmitir instruções práticas.
- **Nível 3: Domínio das ferramentas.** O agente conhece a existência das técnicas, sabe defini-las e domina a sua utilização. É capaz de interpretar uma situação e de emitir uma opinião que implique uma adaptação da tarefa, e tem capacidade para criar uma ferramenta. Pode escolher acções elementares e incorporá-las em acções complexas.
- **Nível 4: Domínio das metodologias.** O agente utiliza uma determinada técnica, mas é capaz de aplicá-la noutras circunstâncias, transpô-la para outras tarefas, encontrar outros domínios de aplicação, conceber melhorias ou outras técnicas mais elaboradas ou mais apropriadas. É capaz de criar novas ferramentas ou produtos e ter uma abordagem estratégica da sua actividade. Compreende a complexidade das situações e consegue encontrar soluções originais apropriadas.

Todas as fichas seguem o mesmo modelo. Uma definição inicial resume o objectivo comum das actividades respeitantes a cada domínio. De seguida, são enumeradas as capacidades típicas do domínio, para cada um dos quatro níveis, sob a forma de verbos na forma infinitiva: o profissional é capaz de...

Aptidões

Os conhecimentos (saber e saber-fazer) não são suficientes para o bom exercício de uma profissão: é necessário, ainda, ter o comportamento apropriado.

Este é induzido pelas **aptidões**, i. e., disposições, naturais ou adquiridas, conducentes a um comportamento. O Referencial identifica quinze aptidões, fornecendo uma breve definição para cada uma delas. Conforme a ocupação em análise, algumas aptidões serão mais necessárias que outras. Do mesmo modo, a maior parte destas aptidões serão também importantes para o exercício de outras ocupações. Contudo, convém sublinhar a sua importância decisiva no perfil de um bom profissional da Informação e Documentação.

Entre as aptidões identificadas pelo Referencial, constam por exemplo, o espírito de análise, espírito de síntese, espírito de iniciativa e capacidade de comunicação.

Apesar da sua aparente banalidade, as aptidões desempenham um papel essencial na vida profissional. São elas que, mais ainda do que os saberes teóricos ou aplicados, asseguram a eficácia de um profissional e a sua boa inserção no respectivo meio profissional. Uma análise das ofertas de emprego permite verificar que as entidades empregadoras dão uma importância fundamental às aptidões. Torna-se, portanto, necessário valorizá-las e desenvolvê-las através dos meios adequados.

APLICAÇÕES E LIMITAÇÕES DO REFERENCIAL

Aplicações do Referencial

O Referencial deverá ter impacto principalmente sobre os sistemas nacionais de validação e certificação das competências, nos países em que estes sistemas tenham sido implementados. Nos países que ainda não disponham de sistema de certificação para os profissionais de Informação e Documentação, o Referencial poderá constituir um estímulo para a sua implementação.

Prevê-se também que ele possa revelar-se de grande utilidade para as entidades que fornecem formação contínua, sejam elas empresas de formação ou as próprias associações profissionais. Poderá também ser útil para as organizações de empregadores e as organizações administrativas com responsabilidade em matéria de emprego, pondo à sua disposição ferramentas precisas e reconhecidas a nível europeu para avaliação de competências que são indispensáveis à competitividade das organizações.

Em particular, o Referencial será útil:

- ao **profissional**, para delimitar as exigências de uma função ocupada ou pretendida;
- ao **futuro profissional** para saber como se preparar;
- ao **responsável de formação** para definir os seus objectivos pedagógicos;
- à **entidade empregadora** para comparar o perfil de um candidato com as necessidades reais.

Contudo, uma vez difundido, o Referencial conhecerá provavelmente muitas outras aplicações, tantas quantas a criatividade de indivíduos e organizações souber descobrir.

Limitações do Referencial

Uma das características do Referencial, que pode ser apontada como uma limitação, é o facto de reflectir uma concepção discutível sobre a profissão de Informação e Documentação.

Por exemplo, os bibliotecários não encontrarão aqui referências nem à conservação patrimonial das colecções, nem às actividades de animação, que são também da sua responsabilidade e que implicam competências próprias. Por outro lado, algumas das novas ocupações mais orientadas para a exploração de fontes de informação electrónicas, em particular para a concepção de produtos e serviços de informação baseados na Internet, poderão não se reconhecer no espectro das competências descritas no Referencial.

De igual modo, as capacidades seleccionadas para caracterizar cada nível de competência poderão variar significativamente consoante as características de cada país e de cada organização. Sublinhe-se que o objectivo foi dar exemplos e não construir uma lista exaustiva das capacidades úteis, do mesmo modo que não se deverá depreender que um mesmo indivíduo deve possuir todas as capacidades mencionadas.

Finalmente, o Referencial apresenta um retrato da situação da profissão num dado momento, num ambiente em mutação acelerada, em que há grupos profissionais que desaparecem enquanto novos grupos emergem. CORREIA (2001) recorda que o processo de aparecimento de uma nova profissão ocorre através da estabilização de ocupações a partir de papéis até aí difusos e pouco formalizados. Trata-se de ocupações correspondentes a novas necessidades,

suficientes para ocupar assalariados a tempo inteiro, as quais exigem capacidades específicas, identificáveis e que remetem para um corpo de saberes específicos.

O Referencial encontra-se ainda em estado experimental e está já a ser revisto. A revisão deverá ser feita tanto ao nível técnico como ao nível político, em função do sentido dado à complexa noção de "competência". Recorde-se que o reconhecimento das competências profissionais é uma construção instável e que a instabilidade das competências se inscreve no processo contínuo de recomposição da divisão social e técnica do trabalho.

O FUTURO DO REFERENCIAL

O risco de **obsolescência** de um empreendimento deste tipo é elevado, uma vez que a enumeração e a definição de competências em áreas extremamente dinâmicas exigem um esforço constante de revisão e actualização.

Por este motivo, é imprescindível que o Referencial seja sujeito a um trabalho de **avaliação** e de **validação** por parte dos profissionais do sector e de outros parceiros, nomeadamente por indivíduos ou estruturas com responsabilidades a nível do recrutamento e da formação de recursos humanos. Esta validação deve incidir tanto na identificação de novas competências como na sua própria denominação e descrição. Na verdade, todos os utilizadores deste instrumento são convidados a participar nesta revisão, dando a conhecer as suas sugestões.

Para estabelecer o processo de actualização do Referencial, os membros do consórcio equacionaram uma série de questões. Relativamente à **gestão** do Referencial, foram formuladas as seguintes questões:

- a) os órgãos responsáveis deverão funcionar a nível europeu ou a nível nacional com coordenação europeia?
- b) que membros deverão integrar esses órgãos?
- c) que funções deverão desempenhar?
- d) como serão nomeados?

Relativamente aos procedimentos para assegurar a **revisão** das competências, foram formuladas as seguintes questões:

- a) como pedir uma revisão?
- b) como aprovar uma revisão?
- c) como organizar o trabalho associado à revisão?
- d) deve-se tratar diferentemente os diferentes tipos de revisões (revisões menores: formulação, escolha dos exemplos; revisões maiores: inclusão de novas

competências ou exclusão de outras, alterações da estrutura, etc.)?

e) depois de aprovada uma revisão, como agir para imprimir e publicar a nova versão?

f) como articular o trabalho do grupo a nível europeu com os grupos a nível nacional?

g) como proceder para publicar as várias versões linguísticas e para validá-las?

Finalmente, como agir para salvaguardar a integridade do Referencial e a sua correcta utilização?

Muitas dessas questões já receberam resposta. O ECIA criou em 2002 um Comité (SCEF – *Standing Committee for the Euroguide Follow-up*) para acompanhar o desenvolvimento do Referencial, constituído por quatro membros voluntários: ABD, Bélgica; ADBS, França; ASLIB, Reino Unido; e DGI, Alemanha. A ADBS assegura o secretariado e toda a gestão do processo. Este Comité criou formulários para o registo de propostas de modificação de competências ou de aptidões e elaborou instruções para o preenchimento dos formulários. Foi ainda elaborado um documento com uma súmula dos procedimentos relativos à actualização do Referencial (*Procedure of the Euroguide Follow-up*). O Comité reúne de seis em seis meses e nessa altura valida o trabalho desenvolvido anteriormente. O Comité reporta ao ECIA.

Os outros membros do ECIA, entre os quais se inclui a INCITE, desempenham também um papel importante na melhoria do Referencial. Para cumprir este objectivo, cada parceiro do ECIA foi convidado a criar um grupo de apoio, constituído por especialistas na matéria, para recolher e veicular as propostas e os pontos de vista dos respectivos países relativamente à evolução e aplicação do Referencial. Este grupo nomeia um correspondente que articula com o SCEF.

No que diz respeito à verificação da correcta utilização do Referencial, cada parceiro deve reportar à ADBS qualquer ocorrência que ameace a integridade do Referencial, como, por exemplo, a publicação não autorizada de parte ou da totalidade do Referencial ou a publicação de versões modificadas que não tenham sido formalmente adoptadas pelo SCEF. As entidades envolvidas em abusos deste tipo incorrem no crime de infracção dos direitos de autor.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme foi anteriormente referido, este Referencial é particularmente útil tanto ao profissional de Informação e Documentação já integrado no mercado

de trabalho, para delimitar as exigências de uma função ocupada ou pretendida, como ao futuro profissional para saber como se preparar. Será igualmente útil ao responsável por programas de formação, para definir os seus objectivos pedagógicos, e aos empregadores, para lhes permitir comparar o perfil de um candidato com as necessidades reais.

Mas o Referencial também pode ser posto ao serviço de estudos de carácter empírico, nomeadamente o estudo da prática profissional em determinados sectores.

É sabido que grande parte dos profissionais de Informação e Documentação, para continuar fiel à designação adoptada pelo Referencial que tem vindo a ser objecto de análise, são empregados pelo Estado. Como grande empregador, o Estado determina ou pelo menos influencia o conteúdo e a forma das práticas profissionais. Para além disso, também tem um papel determinante na formação dos novos membros da profissão. É assim que não só aprova os conteúdos curriculares da formação profissionalizante e académica, como controla o acesso ao exercício da profissão instituindo por portaria qual a formação mínima exigível.

Mas pouco se sabe relativamente ao que se passa no sector privado.

Seria interessante saber sob que designações são contratados os profissionais de Informação e Documentação no sector privado, a que níveis de competência e de responsabilidade correspondem essas designações e que formação (académica e/ou profissional) lhes é exigida. Um estudo desta natureza permitiria obter um quadro completo da prática profissional no país e sem dúvida que o Referencial poderá desempenhar um papel importante nesse processo.

NOTAS

¹ Um novo projecto europeu, CERTIDoc, arrancou em Novembro de 2002, com o objectivo de implementar um sistema europeu de certificação para os profissionais de Informação e Documentação. Os parceiros do novo consórcio são três associações membros do ECIA (ADBS, França; DGI, Alemanha; SEDIC, Espanha), e ainda o Departamento de Psicologia da Universidade Livre de Bruxelas e o Bureau van Dijk.

² O texto do Referencial gera alguma ambiguidade decorrente do uso da expressão "domínio(s)

de competência". Esta expressão tanto pode referir-se a cada competência específica (por exemplo *E04 – Identificação e validação das fontes de informação*; ou *E26 – Técnicas de planificação e de gestão de projecto*), como aos quatro grupos que reúnem competências próprias da Informação e Documentação (Grupo A), da Comunicação (Grupo B), da Gestão (Grupo C), e Outros conhecimentos aplicados à Informação e Documentação (Grupo D). A ser usada na primeira acepção, significaria que cada uma das competências identificadas constitui de facto um aglomerado

de competências estreitamente relacionadas, passíveis de serem desagregadas e descritas de forma independente. Sendo certo que esta interpretação é possível, a autora considera, no entanto, que não é aconselhável um desdobramento excessivo das competências, pelo que a expressão "domínios de competência" deveria ser aplicada apenas aos grandes grupos acima referidos. Contudo, este artigo mantém a duplicidade do uso da expressão, para não criar uma clivagem em relação à leitura do texto do Referencial.

BIBLIOGRAFIA

CORREIA, Zita P. – *Perfis e competências para os profissionais da Informação*. Comunicação apresentada à 1.ª Conferência Nacional sobre Informação e Documentação na Administração Pública, promovida pela BAD e realizada na Fundação Calouste Gulbenkian, em Janeiro de 2001. Uma versão revista foi entregue para publicação na revista da Liberpolis.

ECIA – European Council of Information Associations – *Referencial Europeu de Informação e Documentação*. Lisboa: Edições INCITE, 2001.