



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
NÚCLEO DE ALTOS ESTUDOS AMAZÔNICOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL
DO TRÓPICO ÚMIDO
MESTRADO EM PLANEJAMENTO DO DESENVOLVIMENTO

ANA DA SILVA SANTOS

**COMPETÊNCIAS INFORMACIONAIS EM GESTÃO DE BIBLIOTECAS NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ**

**Belém
2011**

ANA DA SILVA SANTOS

**COMPETÊNCIAS INFORMACIONAIS EM GESTÃO DE BIBLIOTECAS NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Pará, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Planejamento do Desenvolvimento – PLADES no NAEA/UFPA.

Linha de Pesquisa: Gestão da Informação

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Ligia T. Lopes Simonian

Belém
2011

Dados Internacionais de Catalogação e Publicação (CIP)
(Biblioteca do NAEA/UFPA)

Santos, Ana da Silva

Competências informacionais em gestão de bibliotecas na Universidade Federal do Pará / Ana da Silva Santos; orientadora, Ligia Simonian. – 2011.

116f. : il.

Inclui bibliografias

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Pará, Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido, Belém, 2011.

1. Competência informacional. 2. Bibliotecários. 3. Gestão de Bibliotecas universitárias. I. Simonian, Ligia, orientador. II. Título.

CDD 025.5

Ana da Silva Santos

**COMPETÊNCIAS INFORMACIONAIS EM GESTÃO DE BIBLIOTECAS NA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do título de Mestre em Planejamento do Desenvolvimento – PLADES, no NAEA/UFPA, orientada pela Prof^a. Dr^a. Ligia T. Lopes Simonian.

Defesa em 10 de novembro de 2011

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Ligia T. Lopes Simonian
Orientadora (NAEA – UFPA)

Prof^a. Dr^a. Rosa Elizabeth Acevedo Marin
Examinador Interno (NAEA – UFPA)

Prof^a. Dr^a. Denise Machado Cardoso
Examinador Externo (IFCH – UFPA)

Aos meus pais Antonio e Narcisa (*In memoriam*), sempre a repetir que “o saber não ocupa lugar” e que se aprende todo dia o tempo todo. Exemplos de determinação, dedicação, caráter, dignidade e amor. Juntos, superaram barreiras sem conta para conduzir seus filhos no caminho do conhecimento.

Esta conquista é por e para vocês.

AGRADECIMENTOS

À Prof^a. Dr^a. Ligia T. Lopes Simonian, que desde a seleção aceitou a orientação desta dissertação, por sua atenção, compreensão, paciência, exemplo de competência, determinação e profissionalismo.

À Universidade Federal do Pará que oportunizou a realização de um mestrado aos servidores técnicos administrativos desta instituição.

Às professoras Denise Cardoso Machado e Rosa Elizabeth Acevedo Marin, por fazerem parte da banca de qualificação e pelas valiosas contribuições.

Ao NAEA, na pessoa do seu diretor, Professor Armin Mathis, por oportunizar a realização do mestrado em Planejamento do Desenvolvimento, liberando-me das atividades na Biblioteca.

Aos amigos e conselheiros Professor Rubens Ferreira e Valdenira Moreira, pelo encorajamento e apoio incondicional desde o início dessa caminhada. Ao neo irmão Márcio Macedo que compreendeu minhas inquietações e apontou saídas.

Aos professores Milton Cordeiro e Marília Emmi, pela amizade e colaboração.

Agradeço ao convívio prazeroso da turma de mestrado de técnicos. Contar com vocês em todos os momentos tornou a jornada mais segura. Em especial, Nazaré, Lucia e Claudia, com quem tive o prazer de desfrutar da amizade fora da sala de aula, pelas longas conversas, conselhos, risos e contribuições sem medidas. Com vocês aprendi a importância de se trabalhar em equipe.

À família querida, meu porto seguro de compreensão, paciência, carinho e perdão, sem esse apoio incondicional eu não conseguiria. Só posso agradecer e retribuir com muito carinho e amor a todos vocês, Leon, Cassia, Ana Luísa, Constância e Ricardo.

Ao Dr. Scylla, que com toda segurança ajudou-me a transpor as crises de dor.

Aos bibliotecários do Sistema de Bibliotecas da UFPA, da capital e do interior, que aceitaram participar da pesquisa e partilhando suas histórias de vida contribuíram com valiosas informações para a construção desta dissertação.

Finalmente, a todos que de alguma maneira contribuíram para a concretização desta dissertação, especialmente aos parentes e amigos, que estiveram na torcida, e ao meu grupo de oração, pela ajuda espiritual.

A informação é matéria-prima que o conhecimento deve dominar e integrar; o conhecimento deve ser permanentemente revisitado e revisado pelo pensamento; o pensamento é, mais do que nunca, o capital mais precioso para o indivíduo e a sociedade.

(MORIN, 2003, p. 18)

RESUMO

A competência informacional dos profissionais bibliotecários que atuam como gestores das bibliotecas que compõem o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará foi o objeto de estudo que se analisa nesta dissertação. Quais são as competências em informação requeridas aos bibliotecários que atuam como diretores junto às bibliotecas do Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará? Quais dessas competências já fazem parte do cotidiano de trabalho e quais precisam ser desenvolvidas por esses gestores? Foram as questões que nortearam esta dissertação. A pesquisa foi alicerçada em procedimentos conjugando abordagens quantitativas e qualitativas, conduzidos, primeiramente, por um estudo exploratório, utilizando um questionário com perguntas dirigidas a esses profissionais – bibliotecários e gestores. Ouviu-se cinco desses bibliotecários, escolhidos de acordo com a representatividade e estágio de desenvolvimento dessas bibliotecas, utilizando nesse momento a metodologia da História de vida. Os dados obtidos e sua análise permitiram conhecer quem são esses bibliotecários gestores, as competências que assumem possuir, seu perfil, suas dificuldades mais recorrentes suas funções e trabalhos, que desenvolvem e quais os recursos ou práticas que utilizam para se capacitarem e se manterem atualizados no exercício do cargo e da profissão. Os resultados da pesquisa confirmam a ausência de uma preparação, por menor que seja para o exercício de funções gerenciais de bibliotecas e apontam para a necessidade de se criar programas de formação de competência informacional voltado para esses profissionais e dessa maneira suprir as lacunas hoje existentes.

Palavras-chave: Competência informacional; Bibliotecários; Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará.

ABSTRACT

The aim of this dissertation is the information literacy of professionals who are library managers from the Library System of the Federal University of Pará. What are the information competences required to library managers of the Library System of the Federal University of Para? Which of these competences are already part of daily work and which one need to be developed by those managers? These were the questions that guided this study. The research was grounded in proceeding blending quantitative and qualitative approaches, conducted at first, as an exploratory study using a questionnaire addressed to those professionals – librarians and managers. Five of these librarians were interviewed, they were chosen by their representativeness and stage of development of these libraries, at this time using life history as methodology. All those data and its analysis allowed us to know who these managers have their competences, their profile, their most frequently difficulties, and their functions and work that they have developed and what resources or practices they use to build capacity and keep up to date in their position and profession. The results confirm the absence of a ground-work, even small one, to act as manager of libraries and indicate the needing to create training programs for information literacy for these professionals and thus fill the current lacks.

Key-words: Information competences; Librarian; Library System of Federal University of Pará.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|--|----|
| Figura 1 – Classificação segundo o tipo de biblioteca | 73 |
| Figura 2 – Grau de Informatização..... | 74 |
| Figura 3 – Idade dos bibliotecários | 77 |
| Figura 4 – Formação acadêmica dos bibliotecários..... | 78 |
| Figura 5 – Tempo de exercício profissional | 79 |
| Figura 6 – Tempo de exercício como diretor | 80 |
| Figura 7 – Experiência como diretor | 81 |
| Figura 8 – Capacitação para o exercício da função | 82 |
| Figura 9 – Identificação com outros setores da Biblioteca..... | 83 |
| Figura 10 – Atualização profissional..... | 85 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1 – Dado, informação e conhecimento | 37 |
| Quadro 2 – Classificação das competências..... | 40 |
| Quadro 3 – Mudança de paradigmas na biblioteconomia | 50 |
| Quadro 4 – Distribuição do quadro geral dos bibliotecários da UFPA..... | 59 |
| Quadro 5 – Bibliotecas da UFPA por área de conhecimento em 2010..... | 60 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1 - Distribuição dos questionários | 69 |
| Tabela 2 - Distribuição dos profissionais por sexo | 75 |
| Tabela 3 - Aprovados em Biblioteconomia | 76 |
| Tabela 4 - Competências x Habilidades | 89 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC- Análise de Conteúdo

ACRL - Association of College and Research Libraries

BC - Biblioteca Central

BIREME - Centro Cooperante do Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde

CAPACIT - Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento

CAPES - Conselho de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CBO - Classificação Brasileira de Ocupações

COMUT - Comitê Técnico de Comutação Bibliográfica

CNE - Conselho Nacional de Educação

CRB - Conselho Regional de Biblioteconomia

FABIB - Faculdade de Biblioteconomia

IBICT - Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia

IDH - Índice de Desenvolvimento Humano

IES - Instituições de Ensino Superior

IFES - Instituições Federais de Ensino Superior

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

MEC - Ministério da Educação

NAEA - Núcleo de Altos Estudos Amazônicos

PROGEP - Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal

SESU - Secretaria de Ensino Superior

SIAPE - Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos

SIBI - Sistema de Bibliotecas

SINAES - Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior

TI - Tecnologia da Informação

TIC - Tecnologia de Informação e Comunicação

UFOPA - Universidade Federal do Oeste do Pará

UFPA - Universidade Federal do Pará

UNESCO - Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | INTRODUÇÃO..... | 17 |
| 1.1 | PROBLEMA E JUSTIFICATIVA..... | 21 |
| 1.2 | HIPÓTESES..... | 23 |
| 1.3 | OBJETIVOS..... | 24 |
| 1.4 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS..... | 25 |
| 2 | REFERENCIAL TEÓRICO..... | 27 |
| 2.1 | A SOCIOLOGIA DO TRABALHO E OS PROFISSIONAIS DA BIBLIOTECONOMIA..... | 27 |
| 2.2 | COMPETÊNCIA INFORMACIONAL..... | 32 |
| 2.3 | O PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO: COMPETÊNCIAS E PERFIL..... | 36 |
| 2.4 | A GESTÃO NAS BIBLIOTECAS DO SIBI/UFPA..... | 41 |
| 2.5 | INFORMAÇÃO, CULTURA E SUSTENTABILIDADE..... | 43 |
| 3 | BIBLIOTECAS EM TEMPO DE MUDANÇAS: CONTEXTUALIZAÇÃO DO <i>LOCUS</i> DA PESQUISA..... | 48 |
| 3.1 | A BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA..... | 51 |
| 3.2 | AS BIBLIOTECAS DA UFPA NA ERA DA INFORMAÇÃO..... | 54 |
| 3.3 | O SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ..... | 57 |
| 3.4 | COMPETÊNCIAS INFORMACIONAIS E GESTÃO DAS BIBLIOTECAS DA UFPA..... | 61 |
| 4 | ABORDAGEM METODOLÓGICA..... | 67 |
| 4.1 | UNIVERSO DA PESQUISA..... | 68 |
| 4.2 | ETAPAS E INSTRUMENTOS DE PESQUISA..... | 69 |
| 4.2.1 | Coleta de dados..... | 69 |
| 4.2.2 | Análise dos dados..... | 70 |
| 5 | COMPETÊNCIAS INFORMACIONAIS DOS GESTORES: ANÁLISE DOS RESULTADOS..... | 72 |

| | |
|--|-----|
| 5.1 ANÁLISE DOS QUESTIONAMENTOS FEITOS AOS BIBLIOTECÁRIOS GESTORES ENTREVISTADOS | 72 |
| 5.1.1 Tipo da biblioteca | 72 |
| 5.1.2 Grau de informatização | 73 |
| 5.2 IDENTIFICAÇÃO DO BIBLIOTECÁRIO | 75 |
| 5.2.1 Sexo | 75 |
| 5.2.2 Idade | 77 |
| 5.2.3 Formação acadêmica | 78 |
| 5.3 ATUAÇÃO PROFISSIONAL | 79 |
| 5.3.1 Tempo de exercício profissional como bibliotecário | 79 |
| 5.3.2 Tempo como bibliotecário gestor na UFPA | 80 |
| 5.3.3 Experiência como dirigente de biblioteca | 81 |
| 5.3.4 Capacitação para o exercício da função | 82 |
| 5.3.5 Identificação com outros setores da biblioteca..... | 83 |
| 5.3.6 Busca da atualização profissional..... | 84 |
| 5.3.7 Competências, de acordo com a ACRL..... | 86 |
| 5.3.8 Competência informacional..... | 86 |
| 5.3.9 Competência informacional x habilidades com as TIC..... | 88 |
| 5.3.9.1 Capacitação para lidar com as TIC..... | 88 |
| 5.3.9.2 Educação continuada | 89 |
| 5.3.9.3 Aprender novas línguas | 90 |
| 5.3.9.4 Compartilhar seus conhecimentos | 90 |
| 5.3.11 O uso das TIC e as mudanças na biblioteca e na rotina de trabalho..... | 91 |
| 5.3.12 Benefícios que as mudanças causadas pelas TIC trouxeram para a biblioteca em relação aos usuários | 92 |
| 5.3.13 Questão aberta | 94 |
| 5.4 BIBLIOTECÁRIOS GESTORES DO SIBI/UFPA: UMA HISTÓRIA DE VIDA . | 95 |
| 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 101 |

| | |
|-------------------|-----|
| REFERÊNCIAS | 105 |
| APÊNDICE | 114 |

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento tecnológico crescente vivenciado nas sociedades capitalistas na passagem do século XX para o século XXI provocou transformações significativas no âmbito das atividades sociais, políticas, econômicas e culturais. O avanço tecnológico e a globalização estão entre os motivos que mais causaram impactos e alterações no ambiente social e econômico. Tais mudanças afetaram tanto a produção de bens e serviços, como as relações de trabalho e as práticas de gestão.

Este cenário ensejou o surgimento de atividades profissionais novas, outros tipos de emprego, ocupações, e ramos de atividades para atender as necessidades crescentes da vida moderna, geradas pela inovação tecnológica. Ao mesmo tempo, causou impactos sobre profissões há muito estabelecidas, motivando, por vezes, a reconfiguração de algumas e até mesmo o desaparecimento de outras. Os impactos do desenvolvimento tecnológico sobre o mercado de trabalho impõem desafios novos aos trabalhadores, visando a adaptação desses a um ambiente marcado pela competição e pela inovação, notadamente as ferramentas novas oriundas da adoção de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC).

O mercado passa a buscar por mão-de-obra com nível mais alto de qualificação. E, nessa direção, exigindo um tipo de profissional que possua, além da formação apropriada, competências e habilidades requeridas para a atividade que irá desempenhar. Tais competências e habilidades são tidas como importantes tanto para o indivíduo quanto para o êxito organizacional.

O modelo taylorista-fordista de produção tinha por princípio a otimização do esforço corporal¹. Os trabalhadores recebiam treinamento individual para efetuar de modo repetitivo os trabalhos que lhes eram determinados. Assim, a discussão que se estabelece referente aos padrões de produção antigos e atuais passa a incorporar temas como competência, capacitação e qualificação profissional.

No entendimento de Treff e Gonçalves (2008, p. 8), “[...] a noção de competência vem substituindo a de qualificação, que, entende-se, está estreitamente associada às práticas taylorista-fordista”. A lógica do padrão novo apresenta, entre outras

¹ A produção taylorista elaborada por Frederick W. Taylor (1856-1915) tinha por finalidade a racionalização do trabalho e por meio de treinamentos constantes aos empregados objetivava uma produção maior e com mais qualidade. A produção fordista, por sua vez, desenvolvida por Henry Ford (1863-1947) constituiu-se num aprimoramento do taylorismo. Sua aplicação na indústria automobilística americana destacou-se pela produção em escala ampla e utilização de um número grande de trabalhadores.

características, incentivo maior para a formação e requalificação profissional. Hirata (1997) afirma que a qualificação é resultante de um padrão moderno de organização do trabalho e corresponde ao conceito de competência.

Verifica-se que o desenvolvimento econômico e sua relação com o aperfeiçoamento do trabalho envolvem a inclusão de tecnologias novas, o treinamento e a capacitação técnica dos profissionais que irão realizar os objetivos da organização. Esses profissionais precisam estar habilitados para utilizar os recursos tecnológicos e as TIC em suas várias possibilidades. Por conseguinte, necessitam estar inseridos no contexto da chamada Sociedade da Informação².

Santos e Tolfo (2006, p. 69) observam que “[...] a competitividade também muda de configuração com a substituição da sociedade industrial pela sociedade da informação”. Todo esse ambiente de mudanças faz com que as organizações estejam em constante atualização com o que há de novo em suas áreas de atuação, criando, portanto um ambiente de competitividade. Nesse cenário em que a competitividade define a sobrevivência das organizações, a informação representa um patrimônio cada vez mais valioso e necessita de pessoal especializado para gerenciá-la.

O mercado requer um trabalhador com perfil polivalente, formação multidisciplinar e capacidade de trabalho em equipe. Não é para menos que ao profissional de hoje exige-se não apenas a preparação formal para o exercício do cargo ao qual se habilita, mas, também, outras habilidades e capacidades até então pouco requeridas. Dentre essas habilidades, destacam-se: posicionamento crítico, iniciativa para solucionar problemas, capacidade de trabalhar em equipe e receptividade às transformações tecnológicas.

Os avanços tecnológicos na área da informação representam um desafio a todas as categorias profissionais, em particular aos que trabalham com informação como um fim. O ritmo de crescimento informacional e de sua circulação em nível mundial trouxe também modificações ao papel das bibliotecas e dos bibliotecários. As bibliotecas deixam de ser as tradicionais guardiãs, depositárias e disseminadoras do conhecimento, e tornam-se organismos de difusão do conhecimento, independente de barreiras de tempo e de espaço.

Bibliotecários, museólogos e arquivistas estão entre as profissões afetadas por essa configuração nova de mercado. Segundo Sousa e Fujino (2006, p. 1787), os bibliotecários mudam “[...] da condição de um profissional organizador e armazenador de informação

² Castells (1999) utiliza o termo Sociedade da Informação para descrever uma sociedade e uma economia que fazem um uso melhor possível da Tecnologia de Informação e Comunicação, precisamente, no sentido de lidar com a informação, e que a toma como elemento central de toda a atividade humana.

para a condição de um profissional criativo, capaz de gerir e compreender as necessidades informacionais de seu público, agregando valor e funcionalidade às informações”. Ampliam-se as áreas de atuação ou de jurisdição (MUELLER, 2004), levando-os a se ajustarem a uma realidade baseada nos paradigmas atuais da sociedade da informação e do conhecimento, tornando-os essenciais na difusão do saber técnico-científico e da informação.

Ainda com referência aos bibliotecários – inseridos no rol dos profissionais da informação – as exigências são maiores. Um dos fatores determinantes é o processo de globalização que não apenas expandiu como tornou mais veloz a circulação de informações. Esse processo impôs a tais profissionais rotinas novas de trabalho e postura profissional, visando agilidade no tratamento, modo de acesso e gerenciamento da informação.

Um aspecto a ser considerado é o advento das TIC contemporâneas que interferem no exercício desta profissão, o que causou um redirecionamento na formação deste profissional. Passa-se a exigir, além da formação acadêmica convencional (BORGES, 2004; MUELLER; 2004), competências e habilidades para trabalhar com a informação e o conhecimento, o que demanda por requisitos novos para sua atuação no atual mercado de trabalho. Os profissionais que conseguirem dominar as tecnologias da organização, da recuperação e da comunicação da informação terão mais oportunidades no mercado de trabalho.

Nesse ambiente, em que a tecnologia disponibiliza frequentemente produtos mais modernos e onde o fluxo de informações produzidas é intenso, discute-se como precisa ser a atuação do bibliotecário na organização, na gestão desse conhecimento nas bibliotecas e na utilização do potencial das TIC. Além disso, aborda-se também quais competências informacionais são necessárias para o gerenciamento de bibliotecas. A formação do bibliotecário pressupõe o domínio de saberes referentes ao tratamento e organização da informação; o mesmo pode ser dito quanto às qualificações para o uso das fontes de informação qualquer que seja o meio e a forma em que elas se apresentem e isso implica em competência informacional.

O ingresso na sociedade da informação exige mudanças profundas em todos os perfis profissionais, especialmente naqueles diretamente envolvidos na produção, coleta, disseminação e uso da informação. De acordo com Miranda (2004, p. 16), o perfil profissional do bibliotecário tem mudado constantemente, haja vista que o mesmo está “[...] sujeito a transformações aceleradas, por causa do impacto das novas tecnologias de

informação”. Para se adequar às exigências impostas pelo mercado de trabalho, esse profissional precisa apresentar capacidade de resolver problemas, habilidade no desenvolvimento do pensamento lógico, disponibilidade para aprendizado contínuo e buscar familiarizar-se com as TIC, bem como possuir habilidades gerenciais e comunicacionais.

Como em qualquer outra organização, as bibliotecas também precisam acompanhar as mudanças tecnológicas e organizacionais, adequando suas funções a essa realidade nova para que não se tornem obsoletas. Nesse sentido, necessitam estabelecer estratégias para compatibilizar a produção de conhecimentos novos com o conhecimento acumulado. Isso possibilita o aumento na disseminação da informação e imprime uma rapidez maior nos processos de trabalho.

Para uma utilização eficaz dos recursos de TIC, faz-se necessário capacitar os profissionais da informação – aqui abordados na categoria dos bibliotecários - levando-os a desenvolver competências, conhecimentos, habilidades e atitudes. É uma maneira de valorização do capital humano e, também, de assegurar a atualização, o crescimento e a sustentabilidade da instituição biblioteca.

O Conselho Nacional de Educação (CNE) do Ministério da Educação (MEC) define os parâmetros curriculares dos cursos de Biblioteconomia (BRASIL, 2002, p. 32). Ao se referir sobre as competências e habilidades dos bibliotecários, afirma que esses têm que ser capazes de “[...] responder as demandas sociais de informação produzidas pelas transformações tecnológicas que caracterizam o mundo contemporâneo” (BRASIL, 2001, p. 32). Nota-se aí a preocupação do Estado com a atualização da formação desses profissionais.

Realizou-se esta pesquisa entre os profissionais bibliotecários que atuam na direção das bibliotecas do Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará (SIBI/UFPA), e investigou-se as competências e habilidades necessárias para que os mesmos desempenhem a contento suas funções. No desempenho dessas, esses gestores atuam no domínio das técnicas biblioteconômicas, estendendo-se a outras ações tais como gerenciar o acesso às informações em rede e, principalmente, agir como mediador da informação junto aos usuários. Isso requer competência e habilidades para dinamizar a gestão do conhecimento e da informação, a fim de atender às finalidades da universidade.

Cabe ao bibliotecário gestor administrar o processo de transferência da informação, o planejamento e desenvolvimento do acervo e de serviços, liderar a equipe que o auxilia, sem dissociar-se das questões administrativas, sociais, econômicas e políticas que

permeiam as gestões das Instituições de Ensino Superior (IES). Destaca-se ainda o papel social que esse profissional tem a desempenhar por meio de ações que auxiliam o desenvolvimento da cidadania ao socializar o conhecimento em benefício da comunidade. Esses motivos levam tal profissional a estabelecer uma relação estreita com as práticas da administração.

Diante desse quadro marcado pelo avanço tecnológico e com a chegada da era da informação, a biblioteconomia e a administração precisaram reestruturar seus papéis, pois o advento da globalização trouxe mudanças às empresas, às organizações e à gestão de recursos humanos. A administração de recursos humanos evoluiu de sua função de controle e direção para a gestão de pessoas, uma mudança de paradigma fundamentada na inadequação das inovações tecnológicas aos tradicionais modelos de gestão. Essa mudança enfatiza a importância do conhecimento e das competências como recursos estratégicos para o desenvolvimento e sustentabilidade de uma organização.

Carvalho (2008, p. 34) destaca que “[...] a gestão de pessoas tem como núcleo a competência, que envolve conhecimento explícito, a habilidade, a experiência, os julgamentos de valor e as redes sociais”. Assim, a valorização da formação de competências é importante tanto para a organização quanto para os indivíduos. Nas bibliotecas universitárias, os processos de gestão estão subordinados à urgência das mudanças que ocorrem no campo da administração, exigindo uma atualização constante dos bibliotecários, tanto em âmbito individual quanto coletivo, para responderem afirmativamente a essas mudanças.

Diante das transformações constantes pelas quais tem passado as bibliotecas referentes às Tecnologias de Informação (TI), faz-se necessário adotar condutas novas de trabalho e incorporar saberes novos aos profissionais que irão lidar com esse processo. Tal conduta permite-lhes explorar com mais facilidade os recursos da TI, dando-lhes subsídios para um efetivo gerenciamento da informação. Esse gerenciamento tem sido estudado em várias áreas do conhecimento motivado, sobretudo, pela utilização e influência das tecnologias da informação e de seus recursos na sociedade contemporânea.

1.1 PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

A explosão informacional repercutiu de maneira diferenciada na sociedade. De um lado, o surgimento de um número ilimitado de informações disponibilizadas cotidianamente não significou facilidades em acessá-las. Por outro lado, ressaltou a falta de

habilidade dos usuários para utilizar melhor os recursos e ferramentas de acesso agora ampliadas com o surgimento das TIC.

Nesse cenário de mudanças constantes, lidar com a informação e explorar os recursos que essa oferece é de importância fundamental. Informação assume, então, significados vários, conceitos e definições de acordo com sua aplicabilidade. É, acima de tudo, um recurso e precisa ser gerenciado da mesma maneira que os recursos humanos e materiais.

Os impactos do avanço tecnológico influenciaram todos os ramos de atividades e também trouxeram mudanças na formação profissional. Há setores em que esses impactos são mais evidenciados, mormente naquelas atividades que têm por finalidade a utilização, a sistematização e a difusão de informações; esse contexto confere uma dimensão nova à atuação profissional dos bibliotecários. Conhecimento, habilidades e atitudes são requisitos exigidos aos profissionais que atuam em áreas diferentes da informação, principalmente aos que atuam em bibliotecas, sejam elas escolares, públicas, especiais ou universitárias.

Neste ambiente marcado pela ampla disseminação de informações, em nível quantitativo e de atualização permanente, faz-se necessário o seu ordenamento por meio da tecnologia, possibilitando então o acesso, tratamento, recuperação e uso efetivo das informações. Para Barbalho (2002), isso impõe aos profissionais bibliotecários um redimensionamento no âmbito dessa profissão, no qual se incluem as chamadas competências informacionais. Essas têm por finalidade a reunião, organização e facilitação do uso da diversidade de fontes e recursos de informação.

Assim, a questão delimitadora desta dissertação é: quais são as competências em informação requeridas aos bibliotecários que atuam como diretores de bibliotecas do Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará? Quais dessas competências já fazem parte do cotidiano de trabalho e quais precisam ser desenvolvidas por esses gestores?

Com efeito, esta pesquisa averiguou as competências informacionais exigidas aos bibliotecários que dirigem as bibliotecas do SIBI/UFPA. É preciso considerar a responsabilidade que tais gestores assumem no contexto de uma instituição universitária cujas ações são voltadas para o ensino, a pesquisa e a extensão, demandando, portanto, um fluxo qualitativo de informações. Nesse sentido, buscou-se identificar inicialmente, quais são essas competências e como elas repercutem no âmbito do gerenciamento das bibliotecas da UFPA.

As funções essenciais da atividade administrativa requerem, dentre outras condições, competências informacionais, para que seus gestores possam organizar, estruturar e integrar os recursos disponíveis e, dessa maneira, atingir os objetivos e a missão da organização. Identificar como esse processo ocorre no contexto do SIBI/UFPA é o cerne dessa dissertação. O seu recorte temporal começa em 1999, período em que a UFPA adquiriu o *software* Pergamum para automatizar e gerenciar os serviços da Biblioteca Central e das demais bibliotecas componentes do sistema de bibliotecas, e vai até o ano de 2010.

Justificou-se essa dissertação por se considerar que as competências informacionais são necessárias para o desempenho efetivo e eficaz dos bibliotecários que dirigem as bibliotecas do SIBI/UFPA. Assim, o entendimento dessas competências indica quais ações podem ser desenvolvidas em nível de capacitação, para o pleno exercício da função. Ademais, ao serem identificadas, tem-se a possibilidade de melhorar a utilização dos recursos informacionais disponíveis, fortalecer a prática do trabalho coletivo e cooperativo e fornecer subsídios, se necessário, para o estabelecimento de um programa de capacitação voltado à formação dos bibliotecários gestores do SIBI/UFPA.

Ao se identificar as competências informacionais demandadas aos bibliotecários, é possível verificar se as mesmas estão entre os critérios de nomeação dos gestores das bibliotecas do SIBI/UFPA. Além disso, investigar se tais competências estão de acordo com os critérios definidos pela Association of College and Research Libraries (ACRL). Procurar-se-á, também, verificar se o SIBI/UFPA disponibiliza algum programa de capacitação aos bibliotecários que irão atuar como gestores dessas bibliotecas.

1.2 HIPÓTESES

Uma hipótese inicialmente levantada para o estudo das competências dos gestores do SIBI/UFPA leva ao entendimento de que o desenvolvimento das habilidades pessoais e profissionais para lidar com a informação torna os indivíduos responsáveis com o trabalho que desenvolvem reduzindo as margens de erro. Na esfera institucional, não havia indicações de que os gestores das bibliotecas do SIBI/UFPA recebessem uma capacitação prévia para o exercício dessa função. Essa preparação é fundamental, afinal o sucesso das finalidades da instituição universitária depende em parte grande do desempenho das bibliotecas.

Outra hipótese então colocada é que há lacunas no domínio das ferramentas de planejamento e gestão exigidas no desempenho dos bibliotecários que dirigem as bibliotecas do SIBI/UFPA, o que apontava para entraves possíveis na gestão da informação e do conhecimento no sistema como um todo.

1.3 OBJETIVOS

O objetivo geral da pesquisa realizada para a fundamentação dessa dissertação foi o de investigar quais são as competências informacionais requeridas aos bibliotecários que atuam na direção das bibliotecas do SIBI/UFPA; e como específicos:

- a) Levantar, utilizando os critérios da ACRL, quais eram as competências informacionais que possuíam os bibliotecários gestores do SIBI/UFPA;
- b) Identificar as competências em informação que os bibliotecários gestores do SIBI/UFPA precisariam ter para a realização de suas atividades profissionais;
- c) Averiguar se a UPFA estava capacitando os bibliotecários para exercerem a função de direção nas bibliotecas do SIBI/UFPA;
- d) Verificar se as competências informacionais demandadas aos bibliotecários estavam entre os critérios de nomeação dos gestores das bibliotecas do SIBI/UFPA;
- e) Identificar quais eram as funções gerenciais e administrativas inerentes ao cargo de direção exercido pelos bibliotecários.

Assim, o foco dominante desta dissertação é o da identificação das competências necessárias aos bibliotecários gestores do SIBI/UFPA. Essa elaboração envolveu o aporte teórico de ciências como a sociologia, a história, a economia, a antropologia, além, é óbvio, da biblioteconomia e da ciência da informação. O enfoque generalista em termos de conhecimento e das disciplinas administradas na formação dos bibliotecários confere à profissão um caráter interdisciplinar.

Espera-se que esta dissertação possa contribuir para que haja um aproveitamento melhor do potencial dos profissionais bibliotecários. Ao serem identificadas as lacunas que interferem em um desempenho bom de suas atuações e de suas unidades de informação, ter-se-á dados para o planejamento de programas de capacitação direcionados às necessidades desses profissionais. Essa capacitação irá prepará-los para se adequarem às mudanças que o momento requer e, ao mesmo tempo, contribuir para uma educação continuada.

1.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Em relação aos procedimentos metodológicos elaborou-se esta dissertação a partir de uma abordagem quali-quantitativa. A base da fonte dos dados foi a pesquisa bibliográfica realizada a partir de livros, artigos de periódicos, legislação e relatórios da UFPA e da Biblioteca Central, sendo que esses reúnem os dados das unidades de informação que compõem o SIBI/UFPA. Tais fontes trouxeram informações sobre as competências informacionais do bibliotecário, o perfil desse profissional, além de contextualizar a importância da biblioteca para seus usuários e para a Universidade.

Utilizou-se dois instrumentos de coleta: o questionário semiestruturado e a técnica da história de vida, mais especificamente os relatos de vida. Esses instrumentos foram aplicados ao grupo de bibliotecários gestores do SIBI/UFPA. Desse grupo, selecionou-se cinco indivíduos para coleta dos relatos de vida, seguindo roteiro pré-estabelecido para esse fim.

Para a análise dos dados, utilizou-se as técnicas de Análise de Conteúdo (AC), de Bardin (2004), definidas como:

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 2004, p. 37).

Os resultados da pesquisa em questão podem contribuir na condução de programas de capacitação direcionados à formação de competências e habilidades, ampliando os que já existem ou no planejamento de novos, para dar atendimento às necessidades reais dos profissionais bibliotecários, de maneira geral e, particularmente, dos bibliotecários gestores.

O desenvolvimento desta dissertação foi estruturado em seis capítulos. Este apresentou uma introdução ao assunto, a formulação do problema, a justificativa, os objetivos, os procedimentos metodológicos e estabeleceu as etapas a serem cumpridas a seguir. O segundo capítulo apresenta o referencial teórico com uma reflexão sobre as categorias estudadas. No terceiro deles, define-se e contextualiza-se o problema e descreveu-se o ambiente da pesquisa.

No quarto capítulo, tem-se a descrição da metodologia utilizada, aborda-se os instrumentos de coleta de dados e os critérios de elaboração do método usado. O quinto capítulo apresenta as análises e o tratamento dos questionários e dos relatos de vida

utilizados como base para a reflexão desta dissertação. E no sexto, apresenta-se as considerações finais obtidas a partir da realização da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, apresentam-se os assuntos principais, bem como seus respectivos conceitos adotados na elaboração da dissertação. O estudo apresentado aborda as competências informacionais requeridas aos bibliotecários que dirigem as bibliotecas do SIBI/UFPA, tomando por base os padrões estabelecidos pela ACRL. A compreensão do perfil desse profissional na atualidade perpassa pelo entendimento das bases do sistema capitalista, sua respectiva evolução e as transformações causadas sobre o mundo do trabalho.

A fundamentação teórica da pesquisa envolve as categorias que serviram de base para esta dissertação: competência informacional, biblioteca universitária, gestão de bibliotecas e profissional bibliotecário. Assim, realizou-se um levantamento bibliográfico da produção literária sobre o tema em livros, artigos de periódicos, teses e dissertações com o objetivo de reunir contribuições teóricas que embasaram a elaboração desta dissertação. Dentre os documentos da UFPA, consultaram-se o Estatuto e Regimento Geral, resoluções, relatórios de Gestão da UFPA e da Biblioteca Central (BC).

2.1 A SOCIOLOGIA DO TRABALHO E OS PROFISSIONAIS DA BIBLIOTECONOMIA

O processo de industrialização e o surgimento de novas tecnologias causaram mudanças nas relações de trabalho e, conseqüentemente, no *status* das profissões, fazendo com que os trabalhadores assumam novas atitudes profissionais. Esse aspecto tem sido objeto de estudos e de debates entre as classes profissionais. As mudanças pelas quais o mundo atravessa nas recentes décadas têm feito com que indivíduos e organizações dos mais diferentes setores repensem sua opinião a respeito das profissões e das competências inerentes a todo profissional.

Segundo Castells (1999, p. 227) o desenvolvimento tecnológico implicou mudanças no perfil profissional de uma variedade de profissões. Assim,

A estrutura da sociedade pós-industrial demanda profissionais liberais, técnicos, cientistas, profissionais da informação, gestores do conhecimento e da tecnologia. Propicia a expansão das profissões ricas em informação, como os cargos de administradores, profissionais especializados e técnicos.

Nesse sentido, há autores (VALENTIM, 2000; TARAPANOFF, 1997; LE CODIAC, 2004; CAMPELO, 2004) que abordam a questão do perfil do profissional da informação em relação ao mercado de trabalho. Seus estudos enfatizam a necessidade dos profissionais acompanharem as mudanças ocorridas no âmbito de sua área de atuação.

Neste capítulo, faz-se uma abordagem sobre as transformações trazidas pelas TIC no mercado de trabalho do profissional bibliotecário, com base nos princípios da sociologia do trabalho. As profissões de cunho cultural, como é o caso da biblioteconomia, vivenciam uma tendência atual na qual se intensifica a exigência de trabalho qualificado. Esse é um desafio que perpassa pela inovação, pela incorporação de novas práticas profissionais e adoção de novos processos de trabalho.

A compreensão desta temática está fundamentada nos pressupostos de Weber (1979) para tratar da profissão como vocação. Utilizou-se a teoria de campo e *habitus* de Pierre Bourdieu (1974) para relacioná-las com a competência informacional e a informação. Fundamenta-se ainda nos estudos de Giovanni Alves e Ricardo Antunes sobre as transformações no mundo do trabalho decorrente da globalização do capital e das inovações tecnológicas.

Mesmo não trabalhando explicitamente com a noção de identidade, Weber (2002) utiliza como fundamento teórico a sociologia compreensiva e criou a categoria das modalidades comunitárias e societárias para entender as modalidades identitárias. Segundo Weber (2002), a racionalização influenciada pela religião torna o trabalho um meio natural de salvação do indivíduo. Essa é a lógica utilizada pelo autor para explicar a sociedade moderna.

A ética protestante e o espírito do capitalismo são os tipos ideais que, de acordo com Weber (2002, p. 47), regem o desempenho econômico resultando disso a profissão, o trabalho profissional, ou seja, a “[...] profissão como dever [...]”, como uma “[...] vocação [...]” propriamente dita. Ao analisar o trabalho como profissão e como vocação, (WEBER, 2002) dá a entender que as profissões de caráter criativo estão vinculadas à ideia de vocação. Profissão vem do verbo professar, aplicado no sentido de votos religiosos, e é nessa associação ao religioso que relaciona-se à profissão do bibliotecário, pois seu trabalho está vinculado a prestação de serviços aos usuários.

Segundo esse autor, o sucesso profissional requer um grupo de disposições interiores, além do reconhecimento pessoal do profissional por seus pares. Isso pode ser relacionado ao profissional bibliotecário tendo em vista que essa profissão é marcada pela inspiração, intuição, imaginação e pela experiência vivida e compartilhada o que lhes

permite construir uma identidade profissional própria e ser reconhecido socialmente. Ver seu trabalho reconhecido não apenas por seus pares, mas também por aqueles a quem seu trabalho se dirige é a celebração de uma realização de vida.

Na obra “A ciência como vocação”, Weber (1979) destaca que a dedicação é requisito básico para a vocação científica, por isso a especialização é tão necessária. Acima de tudo, a vocação para a ciência necessita de paixão, de viver por e para uma causa e, dessa maneira, realizar um trabalho importante. O autor ressalta a importância e o sentido de realização que se pode alcançar numa profissão exercida por vocação, e o prazer de dedicar-se a um trabalho para o qual os indivíduos se sentem chamados. Nesse sentido, a interação entre usuário e bibliotecário na busca dos serviços da biblioteca possibilita que a atividade desses profissionais seja prazerosa e gratificante.

Ao se realizar atividades seguindo unicamente uma lógica baseada na racionalidade do poder, imposta por uma sociedade mediada pela ideia de lucro, desvinculada de sentimentos, corre-se o risco de executá-las de maneira mecânica, fazendo por fazer, perde-se a paixão e o encanto. A profissão torna-se então, uma obrigação, um dever e perde o encanto e paixão. A pesquisa revelou que os bibliotecários consultados, independente do modo de opção pelo curso, abraçaram a biblioteconomia e dela fizeram, ao mesmo tempo, vocação e profissão.

A obra de Bourdieu tem sido utilizada nos estudos da ciência da informação e da biblioteconomia (CRIVELARI, 2007; ROSA; SILVA; MORIGI, 2008; SOUZA, 2003), principalmente quando o assunto envolve o relacionamento dessas com a sociologia das profissões. Seus conceitos de campo e *habitus* são empregados para auxiliar na compreensão de fenômenos inerentes a essas ciências. É ainda citado na abordagem de questões exclusivas dessa área como o poder de nomeação, a mudança de nomes da profissão e o papel dos agentes coletivos, entre outros.

De acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) em sua última alteração (BRASIL, 2002), os bibliotecários passaram a constituir uma ocupação principal. Juntamente com documentalistas e analistas da informação, integram a família dos Profissionais da Informação e Comunicação. Neste estudo, o termo “profissional da informação bibliotecário” é usado várias vezes, alternando com o termo bibliotecário, denotando uma mudança na nomenclatura da profissão que é um dos aspectos analisados por esses autores a partir da obra de Bourdieu.

A teoria de campo observa as relações de poder que transitam e influenciam as relações simbólicas. Um campo (BOURDIEU, 1989, p. 89) “[...] se define entre outras

coisas através da definição de objetos de disputas e dos interesses específicos que são irreduzíveis aos objetos de disputas e aos interesses próprios de outros campos [...]”, refere-se ainda ao ambiente hierarquizado, estruturado de acordo com uma lógica de interesses distintos, em um conjunto particular de sujeitos que nele se reúne, interage e entra em conflito. A compreensão da atuação dos bibliotecários gestores, a posição que ocupam, as atitudes que assumem está relacionada com o conceito de campo, pois este é aplicável ao entendimento das práticas profissionais deste grupo de indivíduos.

Bourdieu (1974, p. xl) define *habitus* como:

Sistemas de disposições duráveis, estruturas estruturadas predispostas a funcionar como estruturas estruturantes, quer dizer, enquanto princípio de geração e de estruturação de práticas e de representações que podem ser objetivamente “reguladas” e “regulares” sem que por isso sejam o produto da obediência a regras, objetivamente adaptada a seu objetivo sem supor a visão consciente dos fins e o domínio expreso das operações [...]

Trata-se de um processo histórico e individual que se estabelece desde cedo na vida dos indivíduos, envolve um conjunto de competências e habilidades que são socialmente construídas por esses em sua trajetória social, livre de sua consciência o que configura um conhecimento adquirido. *Habitus* é, portanto, uma característica que individualiza os sujeitos no meio social, por causa de suas características particulares, influenciando suas atitudes perante o sistema social.

Bourdieu (1974) considera que a profissão é o capital cultural e simbólico resultante dos conhecimentos adquiridos, mas que não se limita a esses. Outros aspectos também são considerados como a escolha pessoal dos indivíduos, o título da profissão e o sistema de representações coletivas que simbolizam os agentes. O diploma é um elemento de distinção nas profissões, quem o possui pode ter acesso a melhores postos de trabalho; desse modo, torna-se relevante a instituição onde o mesmo foi obtido.

Este mesmo autor concebe a profissão como a reunião de pessoas agrupadas de acordo com sua atividade, sua formação e associações de classe. Nessa circunstância, torna-se um espaço de conflitos onde os indivíduos disputam lugares de poder, de espaço social e de espaço de trabalho e, também, de construção de identidade social. Ainda para Bourdieu (1989), as profissões são estruturadas em torno de um determinado saber, representando a construção social de um grupo, que possui regulações e códigos para sua prática. A organização sistemática dessas cria um campo de poder simbólico que exerce função política de validação da dominação, e colabora para garantir o predomínio de uma

classe sobre a outra. Considera-se desse modo que as profissões são partes de um sistema e competem por espaço e poder.

O trabalho e suas relações na sociedade atual adquiriram grande complexidade. Várias razões influenciaram nessa complexidade e na diversidade no mundo do trabalho, como, por exemplo, o desenvolvimento das tecnologias e suas associações – informática e as telecomunicações – estabelecendo a chamada Sociedade do conhecimento³. Essa sociedade passa por transformações que afetam não somente os atores como indivíduos e profissionais como também interfere nas inovações, na gestão da informação e do conhecimento e nos métodos de trabalho.

A reestruturação produtiva do capital implica em mudanças significativas no mundo do trabalho decorrente da globalização e das inovações tecnológicas. Na vida dos trabalhadores essa nova realidade cria um paradoxo: exige, por um lado, maior qualificação, por outro lado, causa impacto na empregabilidade. Um exemplo disso é a redução da oferta de empregos.

Isso pode sugerir que a categoria trabalho perde importância como elemento estruturante da sociedade. Antunes e Alves (2004) entendem que a classe trabalhadora não tende a desaparecer nem perde seu sentido estruturante. Ao contrário, ela se reinventa e assume uma nova conformação a partir das tendências que emergem na atualidade.

Essas tendências consideram que a retração da indústria taylorista e fordista, focada na especialização, diminuiu o contingente de trabalhadores com emprego formal dando vez a diferentes configurações de trabalho. Nesse sentido, a atual classe trabalhadora abrange o conjunto de empregados que sobrevivem da venda da sua força de trabalho, ou seja, como denominam Antunes e Alves (2004, p. 337), “[...] a classe-que-vive-do-trabalho”.

Entre os motivos que provocam mutações no mundo do trabalho estão a introdução das inovações tecnológicas, automação, microeletrônica, tecnologia de informação, associadas aos atuais modos de gestão e organização da produção. Percebe-se então, uma prevalência do trabalho intelectual, cujas consequências são: o enfraquecimento da classe trabalhadora menos qualificada, diminuição de empregos formais e desemprego estrutural. São essas ocorrências que, segundo Antunes (2007, p. 184), tornam o ambiente de trabalho complexo, fragmentado e heterogeneizado.

Neste sentido, verifica-se a existência de um trabalhador “[...] polivalente e multifuncional da era informacional” (ANTUNES, 2007, p. 184), como são os

³ A Sociedade do Conhecimento é entendida aqui como a sociedade que tem como seu principal recurso o conhecimento para produção da riqueza e bem-estar da população.

bibliotecários, com possibilidade de por em prática sua capacidade intelectual. Em oposição, há uma parcela de trabalhadores sem a qualificação necessária vivendo de empregos temporários ou o desemprego estrutural. Nesse sentido, as atuais exigências do emprego urbano resultam no crescimento do setor informal que aglutina os trabalhadores não mais empregados e que fazem da informalidade uma estratégia de sobrevivência.

2.2 COMPETÊNCIA INFORMACIONAL

Vivencia-se hoje a chamada sociedade da informação. Na percepção de Castells (1999), nela, a informação e a comunicação são insumos na conjuntura organizacional e estão presentes em toda e qualquer atividade humana. A considerar-se a globalização da economia, tais questões assumem o caráter de capital básico, tal como são os recursos financeiros, materiais e outros mais. Tornam-se por isso fator fundamental na busca de modelos mais sustentáveis de desenvolvimento.

A informação é relevante nos aspectos da competitividade, haja vista que no cenário atual as TIC são essenciais, pois possibilitam organização, produtividade e qualidades maiores na preparação de serviços e de produtos diferenciados. Starec (2002) afirma que “[...] informação e conhecimento são doravante as principais fontes de riqueza [...]”, enquanto Moresi (2000, p. 14), conceitua informação como “[...] estruturas significantes com a competência de gerar conhecimento no indivíduo ou em sua organização”. Sob essa ótica, a informação pode ser considerada, também, como um agente capaz de modificar a consciência do ser humano e de seu grupo social.

Informação e conhecimento são fatores essenciais para a administração e a resolução de problemas dentro de uma organização. Sempre fizeram parte do trabalho produtivo, mas na atualidade adquiriram maior visibilidade a partir do momento em que as transformações no mundo do trabalho passaram a requerer, além de habilidades, qualificação para o exercício de uma função. A sociedade da informação requer, sobretudo, competências.

As mudanças advindas do processo de globalização implicaram mudanças estruturais às organizações, principalmente na gestão da força de trabalho. Um moderno padrão de gerenciamento passou a se ocupar não apenas dos aspectos financeiros, mas também, buscou criar um ambiente de transformação dos recursos humanos, objetivando

qualificação e capacitação voltadas para a obtenção de efeitos positivos em termos de inovação, melhoria dos serviços e/ou produtos e otimização da produtividade no trabalho.

Esses fatores requerem pensamento crítico e competência, flexibilidade e capacidade para as pessoas se adaptarem às mudanças. O alcance desse objetivo perpassa por um fator essencial: o conhecimento. A variedade e a importância do uso do termo competência informacional requer um estudo sobre políticas de formação da competência informacional nas universidades, para se entender o papel das bibliotecas universitárias na comunidade acadêmica.

De maneira geral, o termo competência refere-se a um indivíduo qualificado para desempenhar alguma atividade. Anteriormente se referia à competência conferida a uma pessoa ou a uma instituição, para avaliar e julgar determinados assuntos dentro de um aspecto jurídico. Tempos depois, o conceito de competência passou a ser utilizado de maneira mais abrangente (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001) para qualificar o indivíduo capaz de realizar determinado trabalho.

McClelland (1973), considerado o precursor do debate sobre competência, afirma que competência é uma característica subjacente a uma pessoa, que é casualmente relacionada com o desempenho superior na realização de uma tarefa ou em uma determinada situação. Não é ainda um conceito fechado, pois vem sendo discutido e elaborado em várias correntes de pensamento. Há autores (BOTERF, 1999, 2000; ZARIFIAN, 2001; DUTRA, 2001; DUDIZIAK, 2009), cuja abordagem comum versa sobre as competências individuais e, ainda, (PRAHALAD; HAMEL, 1995; MINTZBERG, 2000; FLEURY; FLEURY, 2001) com enfoques mais voltados para as competências coletivas.

Dependendo de sua aplicabilidade, esse conceito pode ser usado de modo particularizado como competência individual, organizacional, informacional e profissional, dentre outras. Nessa dissertação, o enfoque principal são as competências informacionais. Particularmente aquelas que são necessárias ao gestor de bibliotecas.

O conceito de competência é expresso por Fleury e Fleury (2001, p. 185), “[...] como conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes [isto é, conjunto de capacidades humanas] que justificam um alto desempenho [...] a competência é percebida como estoque de recursos, que o indivíduo detém”. Nesse sentido, o atendimento das funções de um determinado cargo não se restringe às competências necessárias. Associa-se também à qualificação, aqui entendida como estoques de informação e saberes ou conhecimentos que os indivíduos detêm e que são necessários ao desempenho dessa função.

Para Chiavenato (2000, p. 447), “Competência é a informação estruturada que tem valor ou agrega valor para uma organização. O conhecimento conduz à novas categorias de trabalho e de comunicação, a estruturas e tecnologias novas e a novas formas de interação humana”. Esse conhecimento, por sua vez, deve adicionar valor social para o indivíduo, pois é este quem transforma conhecimento em competência.

Zarifian (2003) ressalta que competência refere-se não somente aos recursos que o indivíduo possui ou adquire, mas aos recursos que o mesmo pode por em prática. Ao afirmar que competência implica na “[...] atuação de recursos internos pessoais (adquiridos, solicitados e desenvolvidos pelos indivíduos em determinada situação) e os coletivos (trazidos e colocados à disposição pelas organizações) [...]”, Miranda (2004) explicita e complementa a proposição de Zarifian.

Neste sentido, o conhecimento serve de aporte para avaliar o nível de compreensão e apreensão da realidade que um indivíduo possui. Quanto maior esse nível, mais conhecimento o indivíduo terá. Do contrário, necessitará buscar outros conhecimentos e melhores, isso para aumentar seu nível de especialização.

Também, para Zarifian (2003, p. 137) competência é “[...] a tomada de iniciativa e o assumir de responsabilidade do indivíduo sobre problemas e eventos que ele enfrenta em situações profissionais”. Cita três características fundamentais na definição de competência: responsabilidade – conhecer sua responsabilidade e habilidade para o trabalho; articular pessoas – demonstrar capacidade de mobilizar pessoas em torno de uma situação; e, compartilhar – repartir ideias buscando a resolução de problemas. Desse modo, competência vai além dos conhecimentos teóricos e empíricos que o indivíduo possui, ela é o resultado de sua instrução escolar em qualquer grau, sua história de vida e sua *expertise* profissional.

Competência adquire, então, significados variados, que vão desde os conceitos jurídicos “[...] faculdade atribuída a alguém ou a uma instituição para apreciar e julgar certas questões” (BRANDÃO, 1999, p. 22), até aos conceitos empresariais, significando a “[...] qualidade que capacita o indivíduo a realizar determinada tarefa” (FLEURY; FLEURY, 2001, p. 188). Observa-se, porém, que nessa variedade de significados há uma convergência para um ponto comum que são os elementos básicos da competência: conhecimento habilidade e atitude.

A definição dada pelo Conselho Nacional da Educação (BRASIL, 2002, p. 36) para competência profissional inclui aspectos subjetivos inerentes ao plano individual. Assim, competência profissional é:

[...] a capacidade 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.

Mesmo com a diversidade de conceitos, há quase uma unanimidade entre eles que pode ser percebida na definição de competência. Assim, conhecimento é o saber propriamente dito e se refere aquele apreendido e assimilado pelos indivíduos; habilidade corresponde ao saber fazer, ou seja, é a aplicação e a utilização prática do conhecimento apreendido; e, atitude é algo inerente aos relacionamentos humanos no ambiente de trabalho.

Competência informacional é entendida, então, como a reunião das competências individuais aplicadas na prática do trabalho com informação. Revela-se pela *expertise* no domínio das TI, do ciclo informacional (MIRANDA, 2006) e no ambiente onde efetivamente ocorre esse ciclo. Nesse sentido, se pode considerá-la como um requisito para o perfil do profissional da informação, particularmente para o bibliotecário, o qual é privilegiado nesse estudo.

A expressão inglesa *information literacy* tem sua origem nos Estados Unidos da América (EUA), tendo sido usado, segundo Campello, (2003, p.29), para:

Designar habilidades ligadas ao uso da informação eletrônica, ele foi assimilado pela classe bibliotecária e atualmente insere-se de forma vigorosa no discurso dos bibliotecários americanos, sendo alvo de interesse crescente por parte de bibliotecários de outros países.

Competência informacional é uma competência peculiar, isto é, competência para se trabalhar com a informação.

Como se depreende de ACRL (ALA, 2000, p. 2), um indivíduo é competente em informação quando é capaz de:

- 1 Determinar a extensão da informação necessária;
- 2 Acessar a informação necessária efetiva e eficientemente;
- 3 Avaliar a informação e suas fontes criticamente;
- 4 Incorporar informação selecionada em uma base de conhecimento;
- 5 Usar efetivamente a informação para cumprir um propósito específico;
- 6 Compreender os temas econômicos, legais e sociais que rodeiam o uso da informação e acessá-la e usá-la crítica e legalmente. (Tradução nossa).

A competência informacional considera tanto os processos de busca da informação para a construção do conhecimento, as habilidades em tecnologia da informação, quanto o aprendizado autônomo contínuo.

Dudziak (2003, p. 28) define competência informacional como um

[...] processo contínuo de internalização de fundamentos conceituais, atitudinais e de habilidades necessário à compreensão e interação permanente com o universo informacional e a sua dinâmica, de modo a proporcionar um aprendizado ao longo da vida.

Tais fundamentos enfatizam que a competência informacional, além da ideia de obtenção de um conjunto de habilidades, é também uma condição para que os indivíduos se incluam nessa realidade caracterizada pelo uso intensivo de informação e conhecimento.

2.3 O PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO: COMPETÊNCIAS E PERFIL

A explosão informacional foi possível graças às novas Tecnologias de Informação e Comunicação, que juntamente com a *Internet* disponibilizou todo um instrumental que transformou o cotidiano dos indivíduos. As TIC, ancoradas por modernas máquinas, produziram novos métodos de armazenamento, acesso e disseminação de dados, informações e conhecimentos. Cabe distinguir o que é dado, informação e conhecimento para que não haja conflito em relação aos termos adotados nessa dissertação e para uma compreensão melhor tanto da temática abordada quanto da utilização dos recursos da TI em uma IES.

A base desta distinção está nas definições de Davenport (1998, p. 18-19), onde dados são “[...] observações sobre o estado do mundo [...]” e são propriamente a base da informação, enquanto que informação “[...] são dados dotados de relevância e propósitos [...]”, ou seja, dotados de significados, enfim, são os dados contextualizados. O conhecimento pode ser visto como “[...] a informação mais valiosa [...] precisamente porque alguém deu à informação um contexto, um significado, uma interpretação [...]” (DAVENPORT, 1998, p. 19). Assim, conhecimento pode ser considerado como a informação processada pelos indivíduos e deles não se desvincula. Combina experiência e valores aos quais se agregam os valores pessoais dos indivíduos (Quadro 1).

Quadro 1 – Dado, informação e conhecimento

| ITEM | DADO | INFORMAÇÃO | CONHECIMENTO |
|------------------------|---|--|---|
| DEFINIÇÃO | Simple observação sobre o estado do mundo | Dado dotado de relevância e propósito | Informação valiosa da mente humana, incluindo reflexão, síntese e contexto |
| CARACTERÍSTICAS | Facilmente estruturado Facilmente obtido por máquinas Frequentemente quantificados Facilmente transferível | Requer unidade de análise Exige consenso em relação ao significado Exige necessariamente a mediação humana | Difícil estruturação Difícil captura em máquinas Frequentemente tácito Difícil transferência |

Fonte: Davenport (1998, p. 18)

Neste aspecto, a *Internet* ajudou a consolidar os sistemas distribuídos de informação quando então dados e informações passaram a ser trocados via rede. As ferramentas hoje disponíveis como correio eletrônico e listas de discussão promoveram a integração de indivíduos, independentemente de suas instituições ou países. E, ao mesmo tempo, essas ferramentas permitiram que a informação fosse compartilhada para além das barreiras de tempo e espaço.

Os avanços tecnológicos na área de informação representam um desafio às categorias profissionais que trabalham em qualquer das fases do ciclo de informação: geração, de seleção, coleta, organização, representação, processamento e/ou uso, e ainda gerenciando esse processo. O trabalho com a informação não é exclusividade dos bibliotecários. Analistas de sistemas, jornalistas, administradores, produtores de vídeo e cientistas da informação estão entre profissionais ligados ao ciclo de produção e ao uso da informação. Essas atividades envolvem desde a produção de equipamentos e tecnologias, até a geração, coleta, organização, armazenamento e disseminação da informação propriamente dita.

É importante destacar que a informação é a essência do trabalho dos bibliotecários. De acordo com os conceitos de competência, o desenho de um perfil para esse profissional envolve, além de uma formação acadêmica adequada, competências específicas relativas ao trabalho informacional. Tais requisitos oferecem aos usuários os recursos disponíveis

para que suas necessidades de informação sejam atendidas. Essa prática pode beneficiar tanto o profissional bibliotecário, que amplia seus conhecimentos ao utilizar informações e recursos da biblioteca, quanto os usuários que podem tornar-se autossuficientes na utilização dos recursos e ferramentas informacionais disponíveis.

O entendimento da competência e do perfil do profissional do bibliotecário, quais são suas funções novas e qual seu caráter social perpassam pelo conhecimento da sua formação. As Diretrizes curriculares para os cursos de Biblioteconomia determinam as competências e habilidades a serem observadas na formação do bibliotecário e estão expressas no Parecer CNE/CES N°. 492, de 3 de abril de 2001 (BRASIL, 2001), e referendadas pela Resolução CNE/CES N°. 19, de 13 de março de 2002 (BRASIL, 2002, p. 32-33), a saber:

a) Gerais:

- Gerar produtos a partir dos conhecimentos adquiridos e divulgá-los;
- Formular e executar políticas institucionais;
- Elaborar, coordenar, executar e avaliar planos, programas e projetos;
- Utilizar racionalmente os recursos disponíveis;
- Desenvolver e utilizar novas tecnologias;
- Traduzir as necessidades de indivíduos, grupos e comunidades nas respectivas áreas de atuação;
- Desenvolver atividades profissionais autônomas, de modo a orientar, dirigir, assessorar;
- Prestar consultoria, realizar perícias e emitir laudos técnicos e pareceres;
- Responder a demandas sociais de informação produzidas pelas transformações tecnológicas que caracterizam o mundo contemporâneo.

b) Específicas:

- Interagir e agregar valor nos processos de geração, transferência e uso da informação, em todo e qualquer ambiente;
- Criticar, investigar, propor, planejar, executar e avaliar recursos e produtos de informação;
- Trabalhar com fontes de informação de qualquer natureza;
- Processar a informação registrada em diferentes tipos de suporte, mediante a aplicação de conhecimentos teóricos e práticos de coleta, processamento, armazenamento e difusão da informação;
- Realizar pesquisas relativas a produtos, processamento, transferência e uso da informação.

Nessas diretrizes, o MEC chama atenção para o caráter humanista a ser observado na elaboração do conteúdo programático da formação do bibliotecário.

Esta resolução governamental contempla o aspecto da atualização que a formação profissional do bibliotecário precisa ter. Implica, necessariamente, na reformulação curricular dos cursos de Biblioteconomia, de maneira que seus projetos pedagógicos

obedeçam ao que determina esse documento. Além disso, recomenda que conteúdos como Metodologia da Pesquisa e Tecnologias em Informação podem ser desenvolvidos em outros itens curriculares com essa finalidade.

Rocha e Araújo (2007) conceituam competência informacional do profissional bibliotecário. Em seu entendimento, ela constitui-se como “[...] o conjunto de conhecimentos profissionais que possam estar ligados a atitudes tais como: aprender a lidar com as novas tecnologias, aprender a aprender e desenvolver suas habilidades” (ROCHA, ARAÚJO, 2007, p. 10). Nesse sentido, o desenvolvimento dos conteúdos acima citados consolida a afirmativa das autoras.

Para Dudziak (2003, p. 1), competência informacional é “[...] o processo contínuo de internalização de fundamentos conceituais, atitudinais e de habilidades necessárias à compreensão e interação permanente com o universo informacional e sua dinâmica, de modo a proporcionar um aprendizado ao longo da vida”. Essa afirmação reforça a necessidade da educação continuada como um fator natural, decorrente da multiplicidade de informações com as quais o profissional bibliotecário lida no seu cotidiano. Por sua vez, Valentim (2000) ressalta que a formação do profissional bibliotecário há de ser ampla, pois o limite de sua atuação não se restringe ao espaço das bibliotecas. Na atualidade, abrange uma diversidade de ambientes onde a informação é capital essencial, exigindo-lhe uma adaptação constante aos espaços novos de atuação profissional.

Estes conceitos sinalizam que o bibliotecário tem à frente uma trajetória nova profissional, até então eminentemente técnica, para se tornar um profissional mais completo, adaptado à realidade nova e com capacidade de gerar conhecimentos novos. Agora ampliado por saberes novos, seu perfil a inclui o domínio das TIC, de uma língua estrangeira, pelo menos, e, no caso do objeto em estudo da pesquisa realizada para esta dissertação, conhecer as funções gerenciais e administrativas inerentes ao cargo que exerce.

Uma atuação competente na direção de uma biblioteca implica na assimilação do tripé que é base das competências: conhecimento, habilidades e atitudes, postos a serviço dos usuários e em consonância com os objetivos da biblioteca. As competências necessárias para o profissional da informação, e por extensão, o bibliotecário, segundo o levantamento feito por Vendrell e Miranda (1999, p. 102) são seis, a saber:

- a) Competência intelectual;
- b) Competência prática;
- c) Competência interativa;
- d) Competência social;
- e) Competências éticas;

f) Competência estética.

Toda profissão possui um elenco de competências particulares que a distingue das demais profissões. A formação do bibliotecário possui um caráter generalista que abrange várias áreas do conhecimento. No entanto, possui competências exclusivas, próprias da profissão, como domínio das tecnologias, dos recursos informacionais, saber acessá-los e administrá-los.

Mata (2009, p. 86) destacou em estudo sobre a competência informacional de graduandos de biblioteconomia, as quatro maiores competências informacionais:

- a) Administrar as organizações informacionais;
- b) Administrar os recursos informacionais;
- c) Administrar os serviços informacionais;
- d) Aplicar tecnologias e ferramentas de informação

Essas características conferem a esse profissional as competências e habilidades necessárias para trabalhar no processamento e gerenciamento da informação.

Num enfoque social, Martínez Comeché *et al.* (2006), classificam as competências em: profissionais, básicas, genéricas e específicas (Quadro 2). Competências básicas são aquelas consideradas fundamentais para se viver em sociedade e desenvolver-se nela, e estão relacionadas às competências cognitivas do processamento da informação. Competências genéricas são aquelas comuns às profissões que possuem afinidades entre si, enquanto que as específicas são próprias de uma profissão determinada e por isso requerem um grau alto de especialização de seus profissionais.

Quadro 2 – Classificação das competências

| BÁSICAS | GENÉRICAS | ESPECÍFICAS |
|--|--|--|
| Essenciais para viver em sociedade | Comuns a várias profissões | Próprias de uma determinada profissão |
| Interpretativa Argumentativa Propositiva | Gestão de recursos Trabalho em equipe Gestão da informação Compreensão sistêmica Resolução de problemas Organização do trabalho | Possuem um alto grau de especialização Podem ser obrigatórias, optativas e adicionais |

Fonte: Martínez Comeché *et al.* (2006, p. 36).

Ainda, depreende-se a partir do quadro elaborado por Martínez Comeché *et al.* (2006), que essas competências são fundamentais ao desempenho social e profissional desses

indivíduos e, especificamente dos bibliotecários. E nesta dissertação, o mapeamento das competências informacionais dos bibliotecários objetiva verificar quais são as necessidades que abrangem a sua prática e confrontar com o que realmente é executado por este profissional. Com isso, busca-se compreender como se dá sua atuação, além de saber se essa atuação corresponde ao perfil definido pelas instituições acadêmicas.

Por certo, a formação acadêmica e atuação profissional são componentes básicos que marcam o desenvolvimento do profissional bibliotecário. Esses componentes implicam nas competências e habilidades. Para além das competências apreendidas na formação acadêmica estão as habilidades profissionais expressas nas atitudes, no trabalho cotidiano, adquiridas via conhecimento tácito⁴.

Assim, o perfil deste profissional está em mudança constante devido às demandas da sociedade por informação. Nesses termos, é necessário repensar o percurso desse profissional, suas competências técnicas e suas habilidades profissionais. No âmbito da gestão de bibliotecas, acrescenta-se o estilo pessoal de direção e administração, como complemento de suas atividades.

2.4 A GESTÃO NAS BIBLIOTECAS DO SIBI/UFPA

A sociedade atual passa por mudanças que afetam as Bibliotecas Universitárias e influenciam no modo de gerenciá-las. É necessário saber quais são as funções do gestor e quais são as ações para aperfeiçoar o seu desempenho. Por meio desse conjunto de ações, ele pode melhorar a gerência e a realização das atividades, além de estabelecer um espaço favorável ao envolvimento e ao crescimento individual dos demais integrantes da equipe liderada por este gestor.

Uma instituição não existe sem as pessoas ou capital humano. Elas são, portanto, fundamentais para as organizações. O gerenciamento das condições do ambiente de trabalho em que tais pessoas desempenham suas atividades é competência dos gestores.

O sistema de bibliotecas da UFPA possui uma Biblioteca Central, gerenciada por uma diretora, a quem cabe a coordenação do sistema com suas 32 bibliotecas. Sem dúvida, administrar todas essas bibliotecas é um desafio grande. E isso devido ao tamanho do acervo, a dispersão geográfica, as limitações de ordem orçamentárias, de recursos humanos e tecnológicos, os serviços e os produtos oferecidos.

⁴ O conhecimento tácito (NONAKA; TAKEUCHI, 1997) é aquele disponível com pessoas e que não se encontra formalizado em meios concretos. É o conhecimento que o indivíduo adquire ao longo da vida. É a forma do conhecimento inerente a cada pessoa em particular.

Para gerir uma biblioteca, pressupõe-se a preparação em administração gerencial. Isso para que os bibliotecários gestores possam desempenhar suas funções de modo condizente aos princípios organizacionais, considerando-se a biblioteca como uma organização. Dziekaniak (2008) afirma que considerar a biblioteca como uma organização é fundamental para os seus gestores, pois isso irá ajudá-los no trabalho de gerenciamento.

A introdução progressiva de tecnologias novas, o desenvolvimento informacional apresentado em diferentes suportes (impresso, eletrônico e digital), associado à responsabilidade social inerente à Biblioteca Universitária requer da parte de seus gestores uma atitude proativa para atuarem com clareza e determinação focada nos objetivos da Biblioteca Universitária. Nesse sentido, o conhecimento e o embasamento teórico e prático sobre gerenciamento de bibliotecas são indispensáveis.

Conforme exposto anteriormente, entre as características do perfil requeridas desse profissional, tem-se a criatividade, dinamismo e eficiência. Particularmente, no caso do sistema de bibliotecas em estudo, essas características correspondem ao perfil desejado tanto para seus gestores quanto para os demais profissionais que integram a equipe de trabalho.

Em relação aos gerentes, é necessário que possuam qualificação apropriada e conhecimentos diversificados. Também, precisam dominar técnicas de gerenciamento de recursos humanos, financeiros, físicos e planejamento organizacional. Só assim eles poderão atuar com eficácia na administração das bibliotecas, visando o desenvolvimento dessa e, por conseguinte, a missão da IES.

Na compreensão de Silveira (2009, p. 130), é responsabilidade do bibliotecário gestor a administração das atividades exclusivas e complexas próprias do serviço biblioteconômico, a saber:

[...] formação e desenvolvimento de pessoas e coleções; tratamento técnico dos documentos e de recursos de informação de modo geral; inclusão de novas tecnologias e de novas metodologias que facilitem o trabalho e acesso à informação; fomentar ações que objetivem a educação e formação de habilidades de uso da biblioteca e de seus recursos informacionais em sua comunidade de usuários; integrar o setor em atividades cooperativas e extensionistas, entre outras.

Como já foi afirmado, o SIBI/UFPA contribui para a realização da missão da Universidade Federal do Pará. Desse modo, espera-se que a instituição propicie formação e qualificação adequadas aos seus servidores, especialmente daqueles que estão na gerência das bibliotecas do sistema. O bibliotecário gestor precisa ter conhecimentos próprios da área

gerencial e aplicá-los de modo a alcançar tanto os objetivos organizacionais quanto o desenvolvimento dos membros da equipe da biblioteca.

A indagação que subsiste nesta dissertação é saber se a UFPA investe no desenvolvimento das competências informacionais e gerenciais dos bibliotecários gestores de modo a promover seu desenvolvimento profissional e individual. Por outro lado, identificar se esses gestores já possuem tais competências. Os documentos pesquisados a esse respeito forneceram o referencial teórico sobre a administração gerencial de bibliotecas e sobre o papel que cabe aos gestores das universidades a fim de que o desenvolvimento das bibliotecas universitárias contribua para integrar a comunidade acadêmica à sociedade do conhecimento.

2.5 INFORMAÇÃO, CULTURA E SUSTENTABILIDADE

A sociedade atual é marcada pelo aumento da produção do conhecimento e do fluxo de informação, caracterizando assim a chamada revolução informacional. Nesse contexto, é preponderante a importância das TIC, pois essas contribuem na disseminação do conhecimento produzido. Na mesma medida, cresce a necessidade de informação ensejando que os indivíduos tenham meios de acessá-la e assim possam exercer sua cidadania.

Se, por um lado, o uso das TIC favorece o crescimento e o desenvolvimento das sociedades, por outro lado aprofunda ainda mais as desigualdades sociais. Essa situação ocorre devido à falta de acesso e de conhecimento para o manuseio das novas ferramentas. Evidencia-se, assim, o surgimento de uma crescente categoria de excluídos: os excluídos digitais.

Sem cultura informacional não existe sociedade da informação e ter um nível bom ou ótimo de informação é essencial ao exercício pleno da cidadania. A questão da inclusão social da população nessa sociedade não se restringe a ter acesso a equipamentos, redes, telecentros e infocentros. Perpassa, sobretudo, pelo combate ao analfabetismo educacional, a exemplo do Programa Millennium (2010), e pela alfabetização em informação⁵.

⁵ Dados recentes revelam que muitos países não conseguirão cumprir com o propósito de alfabetizar seus cidadãos analfabetos, conforme o Programa Millennium, antes mencionado. Inclusive, os dados estatísticos há pouco divulgados revelam isso quanto à situação no Brasil (UNESCO, 2010).

Neste aspecto, Aragón (1999, p. 372) destaca a necessidade de “[...] socializar a informação, acelerar a produção do conhecimento e equilibrar a transferência desse conhecimento”. Assim, a produção do conhecimento necessita ter como foco o bem-estar do ser humano, visando o uso racional dos recursos e preservando os valores culturais em suas manifestações variadas. Para tanto, enfatiza-se a educação como fator de promoção desse construto.

Na sociedade da informação, a educação desponta como o recurso capaz de ajudar a sociedade a enfrentar os desafios que lhes são impostos e assim alcançar um desenvolvimento mais humano, com a diminuição da pobreza, das desigualdades e da exclusão social, enfim com justiça social. A Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI da UNESCO (DELORS, 2000) afirma que, no século XXI, a educação estará assentada em fundamentos éticos de respeito e de compreensão humana congregada à competência dos discentes⁶. Define ainda os quatro pilares da educação: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos e aprender a ser, objetivos esses que precisam ser concretizados.

Desta maneira, o papel da educação vai além da transmissão de conhecimentos formais. Amplia-se dando subsídios para que os indivíduos saibam identificar, construir e desenvolver o potencial que trazem consigo e que sejam capazes de realizar sua própria história. Pela educação, busca-se capacitá-los para que saibam como agir diante das mudanças econômicas, culturais e tecnológicas. Assim, a formação dos profissionais que a universidade concebe não pode estar dissociada das questões culturais, ambientais e sociais da realidade que os cerca.

Afetadas por crises constantes políticas e econômicas, as IFES são instigadas a se adaptarem em função das restrições orçamentárias impostas pelos planos de ajuste econômico do governo federal. Evidentemente, isso compromete o crescimento da infraestrutura, a aquisição de equipamentos para bibliotecas, laboratórios e a qualificação e capacitação de recursos humanos. São necessárias medidas que viabilizem a execução de suas atividades, pois não há desenvolvimento social e econômico sem o suporte da educação.

⁶ O conceito de alfabetização em informação está relacionado às TIC. Segundo Cuevas (2010), consiste no desenvolvimento de competência em saber localizar, avaliar e utilizar a informação, preparando as pessoas para que saibam lidar com as informações trazidas pelas novas TIC. Rezende (2005, p. 3) conceitua o termo como sendo o conjunto de aptidões necessárias para se localizar, explorar e utilizar a informação de forma eficaz e para diversas finalidades. Trata-se de uma “habilidade genérica” (BRUCE, 2003). de importância enorme, que permite a tomada de decisões e a solução de problemas de modo eficaz.

Apesar das dificuldades, as universidades são, por excelência, o espaço de construção do conhecimento, o espaço consciência das comunidades e, sobretudo, de argumentação científica. Nesse contexto, as bibliotecas contribuem para o cumprimento da missão da universidade, assumindo sua função social, ajudando no desenvolvimento da cidadania, dando subsídios para a pesquisa, o ensino e a extensão. A biblioteca se configura como o espaço facilitador de construção e de democratização do conhecimento possibilitando a formação de leitores capazes de exercer sua cidadania.

Como as bibliotecas são organizações que interagem constantemente com o ambiente e a cultura, necessita-se de uma estrutura apropriada e de bibliotecários com conhecimentos e habilidades específicas para atuarem em contexto notadamente voltado ao ensino e à pesquisa e, obviamente, de uma competente administração. A gestão de bibliotecas requer a reavaliação das posturas profissionais para que seus bibliotecários façam da biblioteca universitária um espaço formativo. Nelas, as desigualdades precisam ser superadas por meio da construção da cidadania e da inclusão social.

As políticas públicas representam a ação do Estado via programas, medidas e ações frente a uma demanda determinada da sociedade. Para Simonian (2000, p. 10),

Um conceito de políticas públicas implica propostas, planos, metas definidas a partir de estruturas de poder que podem incluir o Estado e seus representantes mais diretos, destinados ao ambiente, recursos naturais e à sociedade, onde e com quem são implementados.

Nesse sentido, é responsabilidade do Estado, após a concepção por parte de seus organismos, a implementação e a sustentação dessas políticas numa atuação que compreende os órgãos públicos, as organizações e os atores sociais envolvidos com a política a ser implementada.

As políticas sociais se exprimem nas ações que definem o modelo de proteção social praticado pelo Estado. Ainda, elas têm por objetivo, *a priori*, modificar a distribuição dos benefícios sociais e reduzir as desigualdades causadas por um desenvolvimento socioeconômico que deixa à margem uma parcela significativa da sociedade. Mesmo que alguns índices apontem avanços significativos no crescimento econômico brasileiro nas últimas décadas do século XX e início do século XXI, não se pode dizer o mesmo em relação às políticas culturais, ambientais e sociais.

Como posto por Fernandes (2009), o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) considera os indicadores: equidade social, qualidade ambiental e distribuição de renda, pontos importantes para avaliação do grau de desenvolvimento de um país. Nos índices

apresentados em 2009, a expectativa de vida pesou negativamente para o Brasil. Entretanto, há que se considerar que a superação desse índice está diretamente relacionada à adoção de políticas públicas nas áreas da educação e da saúde.

O desenvolvimento almejado é o de natureza sustentável que abrange os aspectos acima elencados. De acordo com Sachs (2003), baseia-se em três critérios: equidade social, prudência ecológica e eficiência econômica. E sistematiza as dimensões para o alcance da sustentabilidade, a saber: sustentabilidade social, sustentabilidade de renda e bens, sustentabilidade econômica, sustentabilidade ecológica e sustentabilidade cultural.

Há, porém, um longo caminho a percorrer no sentido de superar a exclusão social e melhorar a distribuição de renda. As soluções incluem medidas relacionadas ao processo educacional, o que requer intensificação e modernização do atual sistema educacional brasileiro. A educação torna-se, assim, o meio que possibilita que as mudanças sociais ocorram, beneficiando a sociedade como um todo. Nessa direção, as bibliotecas constituem-se instituições privilegiadas, pois contribuem na construção de uma sociedade mais igualitária, por meio da organização e compartilhamento do conhecimento.

Na atualidade, o desenvolvimento da sociedade não se restringe à utilização dos recursos naturais disponíveis, tampouco dos processos aplicados na produção de bens e serviços. Também considera a possibilidade de acesso à informação dada aos cidadãos a fim de que possam usá-las, convertê-las e criar conhecimentos. Dessa maneira, tem-se o processo cultural como componente de uma política de desenvolvimento social e econômico para, dentre outros objetivos, impulsionar a inclusão social. A política cultural assume o fio condutor da viabilização de programas direcionados ao debate e implementação do desenvolvimento local, regional e nacional. E nessa direção contribui para melhoria da condição de vida da população.

Como instrumento de mudança social, a política cultural avoca para si responsabilidades de auxílio às minorias étnicas, à luta contra a violência, ao apoio no melhoramento do sistema educacional e às expressões artísticas e culturais. Cultura e educação estão inseridas, sem dúvida, nas políticas públicas sociais de responsabilidade do Estado. A Constituição brasileira (BRASIL, 1988) afirma ser competência do Estado prover aos cidadãos os meios de acesso à cultura.

De acordo com o Artigo 23 da Constituição vigente (BRASIL, 1988, p. 27), “É competência comum da União, dos Estados, do Distrito e dos Municípios: V – proporcionar os meios de acesso à cultura, à educação e à ciência”. É preciso que haja uma articulação entre o poder público e o desenvolvimento local, tendo em vista o

estabelecimento de estratégias e prioridades na formulação das políticas culturais. Nesse sentido, a Universidade enquanto ambiente pertinente de difusão educacional, social e cultural, pode se tornar, por meio de suas atividades de pesquisa, ensino e extensão, o espaço de acolhimento cultural da comunidade regional e local, considerando a cultura como destaque principal.

O que se busca com essas medidas é que a cultura não se limite aos espaços restritos dos teatros, cinemas, centros culturais, museus e bibliotecas, dentre outros. Seus limites têm que ultrapassar essas fronteiras e chegar aos espaços onde os cidadãos convivem com as necessidades de seu cotidiano: lares, escolas, praças, universidades, associações. Assim, o objetivo é que a cultura desempenhe a contento seu papel favorecendo aos cidadãos o desenvolvimento da cidadania e tornando-os protagonistas conscientes na construção de sua história de vida social.

A sociedade brasileira é marcada pela heterogeneidade e pelas desigualdades. Atribui-se um papel importante à política educacional, tanto na consolidação da democratização da composição das ocupações, quanto no desenvolvimento dos indivíduos. Isso para garantir a construção de sua cidadania, para que saiba qual papel desempenhar no mundo globalizado da atualidade.

Assim como as universidades são importantes para o desenvolvimento de uma nação, também as bibliotecas situam-se como um espaço democrático de socialização e disseminação do conhecimento e da informação. De fato, a prática bibliotecária é parte integrante de um cenário intelectual, social, científico e tecnológico. E desse modo contribui com o desenvolvimento social e cultural dos cidadãos.

Nesta dissertação, enfatiza-se a sustentabilidade cultural tendo em vista o seu relacionamento com a informação e com o processo de transmissão do conhecimento. E ressalta-se a necessidade do uso de bibliotecas como espaço para democratização do acesso à informação. Mobilizações diversas são essenciais para que tal ocorra.

3 BIBLIOTECAS EM TEMPO DE MUDANÇAS: CONTEXTUALIZAÇÃO DO LOCUS DA PESQUISA

Desde a antiguidade o ser humano tem procurado registrar seus conhecimentos, sua memória e sua história. Inicialmente isso era feito pela tradição oral. O aparecimento da escrita revolucionou as formas de comunicação e de registro desses saberes, e permitiu que seus conhecimentos, suas realizações e suas tecnologias fossem preservadas para a posteridade. Da acumulação e produção desses registros surge, provavelmente, a filosofia, as ciências e as artes.

Como se depreende de Martins (2002), a escrita evoluiu em forma e tipo de suporte: a cuneiforme – gravada em tablitas de argila; a hieroglífica – escrita pictórica baseada em sinais gravados em paredes, papiros e tábuas de barro; a mnemônica – usava os sistemas *equipos* (nós representando ideias) e *wampus* (colares de conchas compondo formas geométricas); a fonética – os sinais representam sons; a ideográfica – sinais representando objetos e ideias no suporte papel.

O surgimento do papel e da escrita alfabética possibilitou o registro dos saberes, a criação e a difusão de ideias e realidades novas, ampliando a transmissão do conhecimento, agora em forma de livros, que aos poucos deixaram de ser privilégio de alguns permitindo a socialização do conhecimento (MARTINS, 2002). Nesse sentido, a invenção da imprensa por Gutenberg (1398-1468) trouxe mudanças de cunho educacional, social e cultural, além de impulsionar a popularização do livro e das bibliotecas. Essas, por sua vez, tinham por finalidade básica a preservação do acervo.

Dos registros em suportes primitivos (tábuas de argila, papiro, pergaminho) até o livro em papel, a informação e sua codificação têm evoluído principalmente pela tecnologia da informação e comunicação: computadores, internet, CD-ROM e o livro eletrônico estão entre os meios novos de armazenamento e apresentação da informação. Com isso, as bibliotecas ganharam novo sentido e assumiram outras atribuições, deixando de ser exclusivamente o espaço de conservação dos livros. Na atualidade, com o auxílio das TIC, incorporaram modalidades novas de disseminação do conhecimento e da cultura, caracterizando-se como instituição social e cultural.

Por conseguinte, a relevância da biblioteca reside não apenas em reunir, organizar, preservar e disseminar o conhecimento. Devido a seu caráter democrático possibilita, ao

partilhar e transferir o conhecimento, mudanças. Principalmente, quanto à transformação da consciência das pessoas e assim contribui para o desenvolvimento da sociedade.

É sabido que as inovações tecnológicas produzem mudanças econômicas, culturais e sociais, e que na sociedade pós-industrial a informação e o conhecimento são componentes importantes do sistema produtivo. Na atualidade, de acordo com (TARGINO, 2010), o debate sobre bibliotecas diz respeito ao comportamento dessas frente aos paradigmas novos. E esses são predominantemente pautados a partir do surgimento das TIC.

Ao longo do tempo, a biblioteca precisou se adequar às situações diferentes que lhes foram apresentadas e adotar paradigmas específicos para cada fase. O modelo inicial baseou-se na disponibilidade que priorizava a formação de coleções grandes, enquanto o modelo seguinte é fundamentado na acessibilidade. Mais adiante, presenciou-se o surgimento do paradigma informacional ou digital, motivado pela evolução tecnológica, onde os recursos de computadores, de multimídias e das redes de informação provocaram o surgimento da biblioteca virtual⁷.

Targino (2010, p. 39) considera que são três os aspectos a orientar os paradigmas da biblioteca do século XXI:

[...] (1) a biblioteca como instituição fundamentalmente social e, portanto, sujeita às mudanças que afetam a sociedade; (2) a mobilidade irreversível dos paradigmas, em qualquer área de atuação; (3) a ação profissional e governamental como elemento determinante da atuação das instituições.

Essas considerações sobre a emergência de paradigmas novos envolvem a mudança de acervo e de suporte físico e a substituição do modelo tradicional de biblioteca. E isso tem que ser feito a partir de um conceito de biblioteca como núcleo de ação cultural, reafirmando sua condição de instituição social.

A ter-se em vista o paradigma atual, tal objetivo vai além da organização de um espaço determinado. Assim, é de ampliar-se aos locais onde a informação é o ponto principal. Valentim (2000) assegura que a modificação paradigmática maior para o bibliotecário está na transformação do paradigma do acervo para o paradigma da informação.

São significativas as mudanças pelas quais as bibliotecas têm passado: seja pela forma de acesso – restrito ou livre; seja pelas tipologias adotadas – infantil, escolar,

⁷ Bibliotecas virtuais – Catálogos virtuais constituídos da organização temática, geográfica ou cronológica de *sites*, acervos, publicações disponíveis na Internet. Representam uma tentativa de organizar as informações da rede (CIANCONI, 1999).

especializada, pública, universitária; ou pelos modelos tradicional ou moderno. No quadro a seguir, Valentim (1995) ilustra os modelos de bibliotecas e suas respectivas diferenças inseridas no contexto das mudanças de paradigmas.

Quadro 3 – Mudança de paradigmas na biblioteconomia

| BIBLIOTECA – MODELO ANTIGO | BIBLIOTECA – MODELO NOVO |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Estrutura hierárquica | Estrutura horizontal |
| Enfoque no acervo | Enfoque na informação |
| Organização estática | Organização dinâmica |
| Trabalho desenvolvido em serviços | Trabalho desenvolvido em projetos |
| Gerenciamento centralizado | Autogerenciamento |
| Conhecimentos específicos | Conhecimentos amplos |
| Relacionamento competitivo | Relacionamento cooperativo |
| Motivação individual | Motivação de equipes |
| Ações controladas | Ações inovadoras |
| Atendimento pessoal | Atendimento remoto |
| Pesquisa <i>in loco</i> | Pesquisa remota |
| Acervo linear | Acervo óptico |
| Linguagem controlada | Linguagem livre |
| Entrada de dados referenciais | Entrada do texto completo |
| Serviços <i>in loco</i> | Serviços <i>on-line</i> |
| Produtos impressos | Produtos automatizados |
| Utilização de sistemas ilhados | Utilização de sistemas integrados |
| Utilização de mídia única | Utilização de multimídia |

Fonte: Valentim (1995, p. 5).

Em decorrência das transformações política, social, econômica, tecnológica e educacional das últimas décadas, a biblioteca foi impelida a se adaptar aos paradigmas novos. Evoluiu de uma função tradicional de armazenadora para atender à crescente oferta de informação, ao aparecimento de técnicas de processamento novas e aos meios de difusão do conhecimento novos. Desse modo, assume papéis inovadores, onde se destaca seu desempenho social.

No contexto da sociedade da informação, as bibliotecas têm um papel importante a desempenhar. Na medida em que essas se desenvolvem e crescem nas universidades, possibilitam o aumento do grau de educação dos indivíduos. As bibliotecas são ainda mediadoras do acesso e da disseminação da informação do conhecimento. Com o auxílio das TIC, contribuem para a promoção de mais qualidade aos serviços prestados e para a construção de uma sociedade de fato inclusiva, o que requer um profissional bibliotecário devidamente preparado para lidar com tal realidade.

3.1 A BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA

A universidade é uma das organizações sociais de complexidade e importância maior para uma sociedade, isso pelas repercussões que é capaz de proporcionar nas esferas culturais, econômicas, políticas, tecnológicas e sociais. Seu reconhecimento se dá por sua atuação na conservação e transmissão do conhecimento necessário ao desenvolvimento social e na promoção do ser humano. As universidades têm um papel importante a desempenhar, seja assegurando uma formação profissional adequada, seja fornecendo subsídios suficientes para garantir a troca de informações e o surgimento de ideias novas.

No início, a sua missão era desenvolver e transmitir o conhecimento humano acumulado. Com a evolução da sociedade e da tecnologia, fatores determinantes na redefinição de seus objetivos, precisou-se investir não apenas na produção e transmissão do conhecimento existente, mas também na prestação de serviços à comunidade. Acima de tudo, para dar suporte às disciplinas e aos cursos novos que surgiram e estão a surgir.

Os propósitos da universidade e os componentes da estrutura universitária, de acordo com Kuniyoshi e Santos (2007, p. 226), são:

1. A disseminação do saber, entre os discentes. Isso se faz principalmente por intermédio da função didática, por professores;
2. A geração do progresso do saber. Isso se faz por meio dos trabalhos de pesquisas envolvidos pelo corpo de docentes e pelas equipes especializadas;
3. Extensão ou prestação de serviços à comunidade, por intermédio de docentes e estudantes. Esse papel está relacionado com as outras duas metas. Ele determina a norma de que a criação do saber e sua disseminação devem ser úteis.

Ainda que ensino, pesquisa e extensão sejam as atividades precípuas da universidade, sua importância reside no fato de ela ser uma instituição social capaz de produzir e desenvolver o conhecimento nas áreas diversas do saber humano e, principalmente, por formar indivíduos comprometidos com a sociedade.

A criação das universidades ocorreu, em parte, pela reunião de escolas e faculdades de ensino superior em torno de uma única Instituição de Ensino Superior (IES). Ao se juntarem, incorporaram as bibliotecas dessas unidades de ensino constituindo então um acervo único, surgindo assim a Biblioteca Universitária. Por meio dos produtos e serviços que oferecem, as bibliotecas oportunizam a concretização das finalidades das IES.

A Biblioteca Universitária é fundamentalmente interdependente em relação à IES da qual faz parte. A mesma também depende dos recursos humanos e financeiros, estrutura física, equipamentos e leis que regulamentem suas atividades. Destina-se prioritariamente à

comunidade acadêmica, mas também é acessível ao público em geral que pode usufruir de seus produtos e serviços.

Por ser uma organização com fins específicos, necessita de avaliação frequente e de adequar-se à estrutura organizacional da instituição. Em vista disso, precisa ajustar-se aos modelos novos de gestão, com o objetivo de alcançar a melhoria na prestação de serviços. As crises econômico-financeiras e os impactos do desenvolvimento tecnológico afetam suas estruturas e os modos de gerenciamento, motivando mudanças e transformações nessa organização.

Por vezes, o sistema organizacional das bibliotecas é centrado em uma unidade única. Porém, no caso das universidades, como na UFPA, a expansão levou à adoção do Sistema de Bibliotecas. Nesse, tem-se uma Biblioteca Central que coordena as demais unidades instaladas em faculdades, núcleos, escolas de aplicação, institutos e *campi*.

Como parte integrante e obrigatória a toda Instituição de Ensino Superior (IES), a Biblioteca Universitária é essencial na construção do conhecimento da comunidade acadêmica da qual está a serviço e da sociedade na qual se insere. Sua função primordial é disseminar o conhecimento de todos os modos possíveis; e tanto por meio de ambientes de rede como também de troca nas relações interpessoais que aí se estabelecem.

Compete às Bibliotecas Universitárias subsidiar as necessidades informacionais da comunidade acadêmica (PINTO, 1993), visando o cumprimento das atividades fins das IES: ensino, pesquisa e extensão. Dessa maneira, contribuem para a formação de profissionais que irão atuar no mercado de trabalho. Além disso, provêem informações para os projetos de pesquisa e socializam o conhecimento, consoante aos objetivos da Universidade, as necessidades dos indivíduos e da sociedade.

A Biblioteca Universitária tem entre suas funções a responsabilidade de gerenciar a informação. E isso desde sua seleção, aquisição, tratamento técnico, organização, localização e recuperação até sua disseminação, independente dos formatos e suportes nos quais se acha armazenada. Cabe-lhe também desenvolver produtos como catálogos, repertórios informacionais e disponibilizar serviços, dentre eles a normalização de documentos, o treinamento de usuários e a comutação bibliográfica.

A respeito, Sousa (1990, p. 56) ressalta que a Biblioteca Universitária "[...] desenvolve uma série de atividades, oferecendo serviços e produtos de informação [...]"; e, assim, prioriza o atendimento das necessidades informacionais da comunidade acadêmica. Desse modo, colabora "[...] para a competência da própria universidade, visto que a força da universidade reside justamente em seu grau de competência" (SOUSA, 1990, p. 56).

Nesse sentido, o auxílio das TIC é primordial para um atendimento bom dessas necessidades.

Na atualidade, as bibliotecas atravessam um período de adaptação. E tal ocorre tanto em relação os seus processos de trabalho, quanto dos profissionais bibliotecários às tecnologias de informação e comunicação. Em vista dessas inovações, disponibilizam-se suportes novos, modos novas de acesso, ferramentas novas de trabalho e, conseqüentemente, métodos novos de gerenciamento do conhecimento.

As bibliotecas são elementos constituintes e obrigatórios na infraestrutura da IES, portanto precisam ser prioridade no estabelecimento das políticas institucionais, para que possam servir melhor à comunidade universitária. Se a função das bibliotecas das IES é subsidiar as atividades de ensino, pesquisa ou extensão, então os recursos informacionais, serviços e atividades dessas instituições também são priorizados. Mas, para assegurar o desenvolvimento dessas atividades de maneira eficaz, há necessidade de processos de gestão de informação, tecnologia e conhecimento.

Pelo papel que desempenha, a biblioteca necessita de recursos para viabilizar seus serviços, ampliar e atualizar o acervo, adquirir equipamentos e mobiliário específicos. Entretanto, não é isso que se verifica. Esse problema não é particular das bibliotecas universitárias federais, mas do ensino superior público como um todo, penalizado que tem sido com a contenção de recursos financeiros para a educação.

O acervo da biblioteca universitária é uma das variáveis analisadas nos processos de autorização, reconhecimento, credenciamento, renovação e avaliação dos cursos de graduação e de Pós-Graduação das Instituições Federais de Ensino Superior. Essa avaliação é procedida pelo Ministério da Educação (MEC) e pelo Conselho de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Tal avaliação é determinante no estabelecimento do *ranking* das IES melhores.

A partir da década iniciada em 1980, as mudanças verificadas na área econômica, social, política, cultural, científica e tecnológica influenciaram as bibliotecas universitárias brasileiras que foram motivadas a sair de seu papel tradicional de provedora e sistematizadora da informação. Em consequência disso, precisaram reestruturar suas funções principais; e isso para se adequar aos paradigmas estabelecidos pela TIC.

A mudança de gestão do ensino superior determinada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 1996) incluiu a biblioteca universitária como um dos critérios de avaliação efetivado pelo Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES). Criado em 2004, tem o propósito de avaliar as IES por meio de três matrizes:

avaliação da instituição em si, dos cursos e do desempenho dos discentes. A considerar-se que dentre os objetivos do SINAES está o processo de ensino-aprendizagem, a biblioteca universitária assume importância elevada, visto que a mesma é avaliada tanto em termos de estrutura física quanto em sua capacidade de auxiliar as atividades de ensino e pesquisa das IES.

Na sociedade da informação atual, as bibliotecas universitárias são instigadas a assumir papéis novos para o desempenho de sua missão. Isso demanda conhecimentos novos, habilidades e atitudes de seus profissionais. Também, determina aos seus gestores aptidões específicas para gerenciar essas bibliotecas com eficiência e eficácia.

3.2 AS BIBLIOTECAS DA UFPA NA ERA DA INFORMAÇÃO

A Universidade Federal do Pará (UFPA) é uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES), criada pela Lei nº 3.191, de 02 de julho de 1957 (UNIVERSIDADE..., 2010). Reuniu em seu início as faculdades isoladas que existiam naquela época em Belém: Medicina, Direito, Farmácia, Engenharia, Odontologia, Filosofia, Ciências e Letras e Ciências Econômicas, Contábeis e Atuariais. Desde então, vem se reestruturando para atuar na promoção do desenvolvimento regional, aprimorando as atividades fins dessa universidade.

É uma autarquia vinculada ao Ministério da Educação (MEC) por meio da Secretaria de Ensino Superior (SESU) e seu princípio fundamental é a integração da pesquisa, ensino e extensão. Conforme o atual Regimento (UNIVERSIDADE..., 2003, p. 24) sua missão é:

Gerar, difundir e aplicar o conhecimento nos diversos campos do saber, visando à melhoria da qualidade de vida do ser humano em geral, e em particular do amazônida, aproveitando as potencialidades da região mediante processos integrados de ensino, pesquisa e extensão, por sua vez sustentados em princípios de responsabilidade, de respeito à ética, à diversidade biológica, étnica e cultural, garantindo a todos o acesso ao conhecimento produzido e acumulado, de modo a contribuir para o exercício pleno da cidadania, fundada em formação humanística, crítica, reflexiva e investigativa.

Formar profissionais capacitados para atuarem no desenvolvimento local e regional faz parte da função social e cultural da UFPA.

O desafio desta Universidade neste milênio é encontrar meios para reverter o quadro desfavorável em que se encontra o desenvolvimento da região amazônica. Como se sabe, essa que é tão extensa e rica em recursos naturais, mas com um índice elevado de

pobreza. O caminho para essa realização inclui a promoção de educação, ciência e tecnologia apropriadas à realidade regional, para que se alcance o desenvolvimento almejado.

Na era da informação, a UFPA assume um papel relevante na Amazônia, visto ser a instituição maior em número de alunos no ensino de graduação e de ter um conjunto consolidado de ensino pós-graduado. É também geradora de conhecimentos via dos projetos de pesquisa e de extensão e destaca-se por estar presente em locais estratégicos dentro do estado do Pará. Concretizou-se isso com o programa de interiorização da UFPA, criado em 1986, com o objetivo de intensificar as ações universitárias de ensino, pesquisa e extensão no interior desse mesmo estado, oportunizando a democratização e o acesso ao ensino superior.

A partir de 2004, com a criação do modelo de Universidade Multicampi, referendado no Estatuto de 2006 (UFPA, 2009), a UFPA se estruturou em 11 *campi*, instalados em 11 municípios, sendo um na capital, Belém, e os demais em Abaetetuba, Altamira, Bragança, Breves, Cametá, Capanema, Castanhal, Marabá (I e II), Soure e Tucuruí⁸. Ressalvadas as particularidades, cada campus é um centro de formação e difusão do conhecimento, cuja meta é a integração e o desenvolvimento sustentável da região.

A criação da Universidade Multicampi consolida o compromisso da UFPA com o desenvolvimento local e regional, possibilitando a formação de profissionais capacitados para atuarem na sociedade. Com isso, a universidade ampliou a área de atuação da Biblioteca Central. Isso porque cada campus precisa do apoio das bibliotecas e de bibliotecários para gerir essas unidades.

Para cumprir suas funções – ensino, pesquisa e extensão – a universidade necessita de equipamentos variados e, de modo especial, em sua atividade de ensino, requer o suporte de bibliotecas para subsidiar as necessidades de informação do corpo docente e discente, dos técnicos administrativos e de toda a comunidade acadêmica que recorre a essa instituição. Assim, as bibliotecas da UFPA são instrumentos importantes que a universidade dispõe para concretizar suas finalidades. Nelas, se localiza uma quantidade grande e variada de material contendo informações necessárias ao desenvolvimento das funções indissociáveis das IES, disponibilizando aos seus usuários o conhecimento já

⁸ Até 2009, o município de Santarém sediava um dos *campi* da UFPA. Mas com a implantação efetiva da Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA), instituída pela Lei nº. 12085, de 05 de novembro de 2009 (BRASIL, 2009), esse *campus* foi absorvido pela recém universidade. Essa é a razão do município não ter sido incluído na pesquisa que subsidia esta dissertação.

construído e possibilitando a produção de novos ao auxiliar o desenvolvimento das pesquisas.

A biblioteca da UFPA tem procurado se ajustar aos paradigmas decorrentes do desenvolvimento científico e tecnológico que impôs mudanças nesses últimos tempos. Isso ocorreu quanto aos modos de acesso à informação, o que está a exigir uma rapidez maior e confiabilidade e, também, quanto ao modo de gerenciamento das unidades de informação. Para tanto, tem trabalhado na construção de uma infraestrutura que auxilie sua inserção nessas mudanças.

Ao objetivar-se a utilização das TIC nos serviços ofertados pelas bibliotecas do SIBI/UFPA, efetivaram-se ações variadas (MOREIRA, 2005, p. 44-5), dentre elas:

- Instalação, em 1999, do *software* Pergamum, para automação das Bibliotecas e gerenciamento dos produtos e serviços do SIBI/UFPA;
- Revitalização e modernização da infraestrutura física da Biblioteca Central para dar maior conforto e acessibilidade aos usuários;
- Ampliação e atualização do acervo bibliográfico e digital;
- Ampliação, por meio de concurso público, do quadro funcional de bibliotecários;
- Regulamentação do Sistema de Bibliotecas;
- Capacitação de recursos humanos preparando-os para as mudanças ocorridas pelas TIC, atualização de conhecimentos e desenvolvimento de habilidades compatíveis com os perfis profissionais;
- Integração e modernização das bibliotecas do SIBI através do *software* Pergamum;
- Ampliação de convênios, parcerias e serviços cooperativos com instituições nacionais e locais, renovação de convênio e termos de cooperação técnica com ênfase na continuidade dos serviços cooperativos.

Passados mais de 10 anos da implantação do *software* Pergamum, observa-se que nem todas as bibliotecas do SIBI estão com seus acervos informatizados. É preciso identificar quais os fatores que causam obstáculos para a efetiva informatização e, a partir de sua identificação, adotar as soluções que melhor se aplicam a cada caso.

Não se realizou nenhum levantamento a esse respeito, por não ser esse o objeto desta dissertação. Entretanto, durante a aplicação do questionário em Belém, verificou-se que existem bibliotecas funcionando em espaços reduzidos e inadequados para o desenvolvimento de uma biblioteca com qualidade de acervo e de serviços. Equipamentos ultrapassados para processamento da informação, redes digitais inadequadamente estruturadas e correspondente suporte técnico defasado podem ser causas de tal descompasso.

O ingresso da UFPA na sociedade da informação é um processo irreversível e requer o envolvimento da administração superior. Isso para que sejam priorizados, na agenda política, os investimentos necessários para a manutenção, ampliação e

infraestrutura necessárias ao efetivo desempenho e fortalecimento das atividades do SIBI. Mas isso não tem sido fácil, e pelo que se investigou, muito falta ser concretizado.

3.3 O SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

A Biblioteca Central da UFPA é o setor principal de uma rede bibliotecária instituída para integrar o conjunto de bibliotecas criadas a partir da expansão da universidade. Tem sob sua responsabilidade a formação do acervo, aquisição, processamento técnico, armazenamento e sua disseminação. Além disso, é também a unidade gestora do Sistema de Bibliotecas da UFPA.

Criada em 19 de dezembro de 1962, a Biblioteca Central da UFPA é hoje uma das Unidades Especiais da Administração Específica (UNIVERSIDADE..., 2006) diretamente vinculada à Reitoria segundo o Estatuto atual. A missão da Biblioteca Central é “Prover e disseminar informação de modo presencial e virtual, contribuir para a formação profissional e do espírito de cidadania à comunidade universitária” (UNIVERSIDADE..., 2011, não paginado). Esse propósito está alinhado com a missão da Universidade e demonstra sua inserção na sociedade da informação, evidenciando a função social da biblioteca.

Ao longo dos seus 48 anos, a Biblioteca Central vem desenvolvendo serviços e produtos, aumentando e melhorando o acesso à informação. Com isso, objetiva atender às demandas de seus usuários internos, professores, pesquisadores, alunos, funcionários e a sociedade como um todo. Ao acompanhar o crescimento da instituição, criou-se outras bibliotecas para dar suporte aos centros, núcleos, faculdades e *campi*.

Hoje a BC é considerada uma biblioteca de porte grande, a maior da Região Norte em termos de produtos, oferta de serviços e um acervo que reúne 71.164 títulos e 535.328 exemplares (UNIVERSIDADE..., 2011). Somados os acervos de todas as bibliotecas do sistema, o total é de 221.670 títulos e 886.881 exemplares. Os formatos e suportes do acervo são diferenciados, e esse abrange todas as áreas do conhecimento.

A Biblioteca Central coordena e integra o grupo de bibliotecas universitárias que compõem o SIBI da UFPA, modelo esse adotado para o gerenciamento dessas unidades de informação. Segundo o Relatório de Gestão 2010 (UNIVERSIDADE..., 2011, p. 4), é:

[...] um modelo de funcionamento sistêmico, em rede, que integra as Bibliotecas dos Institutos (11), dos Núcleos (3), de Programas de Pós- Graduação (6), das Unidades Acadêmicas Especiais (3), Bibliotecas dos *Campi* do interior (9) e Postos de Atendimento de Informação (1).

Devidamente regulamentado pela administração superior, o SIBI/UFPA busca se adequar aos paradigmas novos impostos pelas TIC.

No início da pesquisa efetivada para subsidiar esta dissertação, o SIBI/UFPA era composto por 33 bibliotecas, entretanto a diretora da Biblioteca Central informou que, desde janeiro de 2011, a biblioteca de Física estava sem bibliotecário e funcionando precariamente, mas não esclareceu as razões do fato. Ficaram efetivamente 32 bibliotecas que é o total de unidades pesquisadas. Essas unidades do SIBI estão assim distribuídas: uma Biblioteca Central (BC), que é o órgão coordenador do SIBI/UFPA, mais 31 bibliotecas (UNIVERSIDADE..., 2011). Dessas, 23 localizam-se em Belém e nove estão distribuídas nos *campi* da instituição nos seguintes municípios: Abaetetuba, Altamira, Bragança, Breves, Cametá, Castanhal, Marabá (Campus I e II) e Soure.

Os *campi* nos municípios de Capanema e Tucuruí possuem bibliotecas sem bibliotecários. Em conversa informal, a coordenadora do SIBI/UFPA informou que seria enviada uma equipe de bibliotecários a essas localidades para organizarem o acervo, de modo que tais bibliotecas possam funcionar em seus serviços mais essenciais. Mais recentemente, no primeiro semestre de 2011, criou-se os *campi* de Salinópolis e Ananindeua, aumentando a demanda por mais bibliotecários.

Em se tratando da lotação dos bibliotecários, excetuando a Biblioteca Central com 37 profissionais, só cinco unidades têm mais de um bibliotecário. Mesmo com 78 integrantes no total do quadro da UFPA (Quadro 4), verifica-se que é um número insuficiente para atender as demandas atuais. Esse é um problema a ser solucionado em relação aos *campi* de Tucuruí e Capanema, que já se encontram em atividades e aos recém criados *campi* de Ananindeua e Salinópolis.

Quadro 4 – Distribuição do quadro geral dos bibliotecários da UFPA

| | Bibliotecários do quadro | Bibliotecários em desvio de função* | Titulação | | | Total |
|----------------------|--------------------------|-------------------------------------|-----------|--------|--------|-----------|
| | | | Grad. | Espec. | M. Sc. | |
| Biblioteca Central | 37 | | 20 | 17 | | 37 |
| Unidades da capital | 25 | 3 | 1 | 23 | 1 | 28 |
| Unidades do Interior | 9 | | 1 | 8 | | 9 |
| Outras Unidades | EADI | 1 | | 1 | | 4 |
| | NUMA | 1 | | | 1 | |
| | PROPESP | 1 | | 1 | | |
| | SEGE | 1 | | 1 | | |
| Total | 75 | 3 | 22 | 51 | 2 | |
| TOTAL GERAL | | | | | | 78 |

Fonte: Universidade... (2011, não paginado); Adaptação da autora.

*Servidores do quadro com função de nível médio, mas por serem graduados em biblioteconomia estão efetivamente exercendo a função de bibliotecário, precisamente no cargo de diretores.

Há um dado preocupante a acrescentar, segundo informações da coordenadora atual do SIBI/UFPA, somente na BC, 21 bibliotecários já possuem abono de permanência, o que significa que esses podem requerer aposentadoria a qualquer momento.

Quanto ao atendimento, tem-se uma Biblioteca Central de caráter geral, uma biblioteca escolar em níveis fundamental e médio, e as outras 30 atendem à graduação e aos programas da pós-graduação (Quadro 5).

Quadro 5 – Bibliotecas da UFPA por área de conhecimento em 2010

| Áreas de Conhecimento / Unidade | Quantidade |
|--|------------|
| Ciências Agrárias (NCADR) | 1 |
| Ciências Biológicas (ICB) | 1 |
| Ciências da Saúde (ICS, NMT, HUIBB, Odontologia) | 4 |
| Ciências Exatas e da Terra (Física*, ICEN, IG, IEMCI) | 3 |
| Ciências Sociais e Aplicadas (ICSA, ICJ, NAEA) | 3 |
| Ciências Humanas (IFCH, ICED) | 2 |
| Engenharia & Tecnologia (Eng. Elet., Eng. Mecânica, Eng. Química, Arquitetura) | 4 |
| Linguística, Letras e Artes (ILC, Escola de Teatro e Dança, Museu da UFPA) | 3 |
| Multidisciplinar (BC, Escola de Aplicação, e Outros <i>campi</i> (9)**) | 11 |
| TOTAL GERAL | 32 |

Fonte: Universidade... (2011, não paginado)

* Desde Janeiro de 2011 a biblioteca de Física está sem bibliotecário e um meio de colocá-la em funcionamento sem a presença do profissional vem sendo estudado pela coordenação do SIBI.

**Outros *campi*: Abaetetuba, Altamira, Bragança, Breves, Cametá, Castanhal, Marabá (I e II) e Soure.

Em termos quantitativos, os dados da pesquisa revelam que, além da BC, só quatro bibliotecas contam com mais de um bibliotecário. A considerar-se que algumas dessas bibliotecas são de porte médio, fica evidente a sobrecarga nas atividades dos profissionais bibliotecários.

A Biblioteca Central – BC é responsável por coordenar e supervisionar todas as atividades do SIBI/UFPA que, segundo Moreira (2005, p. 48),

[...] tem como competência estabelecer procedimentos e formatos para os serviços, política de desenvolvimento de coleções, padrões de intercâmbio e comunicação, política de pessoal técnico (bibliotecário) e de apoio técnico às demais bibliotecas componentes do sistema.

Essa mesma biblioteca destaca-se por ter participação significativa na Política Nacional de Bibliotecas Universitárias, no Comitê Técnico de Comutação Bibliográfica (COMUT) e por ser a sede do *Help Desk* do Portal da CAPES na Região Norte. Integra redes importantes de serviços cooperativos como o Centro Cooperante do Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde (BIREME) e a Biblioteca Digital de Teses e Dissertações do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), dentre outras.

A automação dos serviços e processos técnicos da biblioteca, realizada por meio do *Software Pergamum*, possibilitou que as bibliotecas do sistema funcionassem de modo integrado em todas as suas atividades básicas. Para cumprir integralmente sua missão, a BC necessita de uma estrutura compatível ao desenvolvimento de suas atividades e isso

requer aporte financeiro, recursos tecnológicos, equipamentos adequados, recursos humanos e, acima de tudo, uma administração competente. Isso para garantir um desempenho bom de suas finalidades e em consonância com os objetivos da UFPA.

3.4 COMPETÊNCIAS INFORMACIONAIS E GESTÃO DAS BIBLIOTECAS DA UFPA

O desenvolvimento industrial, econômico, político, científico e cultural tem provocado profundas mudanças na sociedade. Esse desenvolvimento, associado ao advento da tecnologia, dentre outros fatores, trouxe consequências sobre a vida em sociedade e sobre os meios de comunicação. Também, implicou mudanças no mundo do trabalho e, conseqüentemente, sobre o *status* das profissões e na postura dos profissionais.

A sociedade da informação, cujo componente principal é a informação, trouxe mudanças grandes aos setores econômicos, políticos e sociais. Conseqüentemente, o auxílio das TIC favoreceu a produção e disseminação da informação, aumentando significativamente os fluxos informacionais. Essa circunstância pressupõe indivíduos capazes de lidar com o fluxo crescente de informações de modo a transformá-las em conhecimento útil para o desenvolvimento da sociedade.

Nesse ambiente marcado por transformações grandes, os bibliotecários tornaram-se mediadores entre a informação e os usuários. Assim, é parte de sua função preparar os indivíduos para que possam apropriar-se e fazer uso das tecnologias de informação disponibilizadas nas bibliotecas. Essa interação possibilita que os usuários tornem-se autossuficientes em seus estudos e pesquisas.

Estes fatores trouxeram desafios novos em relação à formação dos bibliotecários. Para acompanhar as tendências atuais, essa formação tem de ser focada na educação, principalmente no aprender a aprender, pois como afirma Takahashi (2000. p. 7):

É a educação o elemento-chave para a construção de uma sociedade da informação e condição essencial para que pessoas e organizações estejam aptas a lidar com o novo, a criar e, assim, a garantir seu espaço de liberdade e autonomia.

A educação é o meio que dá aos indivíduos condições de serem inseridos na sociedade, levando-os a refletir, analisar, discutir e compreender as questões que cercam suas vidas em particular, e sua relação com a sociedade que está sendo construída.

Em todos os níveis de formação, os saberes mencionados são aspectos educacionais fundamentais para que os indivíduos sejam capazes de viver, cooperar e interagir para o

seu próprio desenvolvimento e da sociedade. A formação de saberes e de competências tem efeito contínuo. Isso na medida em que o aprendiz consegue aplicar tais saberes em contextos específicos, para resolver situações também específicas.

As bibliotecas universitárias atendem a comunidade universitária em suas necessidades de informação e, ainda, na elaboração de trabalhos científicos: artigos, teses e dissertações, projetos de pesquisa. Entretanto, os serviços disponibilizados nas bibliotecas precisam ser mediados por um profissional, o que ressalta a importância do bibliotecário na gestão das bibliotecas e do conhecimento.

Nesse contexto, faz-se necessária uma mudança de atitude por parte do bibliotecário. Para que ele possa se adequar ao perfil profissional requerido pela sociedade da informação é necessário que esse profissional seja criativo, dinâmico e eficiente. Para as bibliotecas universitárias, esse é o perfil ideal dos gestores e daqueles que integram a equipe da biblioteca.

Exige-se que estes profissionais estejam preparados para atender aos requisitos do mercado de trabalho, notadamente marcado pelo advento das TIC novas, as quais requerem também competências informacionais. O perfil do atual profissional bibliotecário requer especialização individual e diversidade de conhecimentos maiores, principalmente devido ao caráter multidisciplinar da profissão. Ao mesmo tempo, ele ou ela precisa se adaptar às mudanças impostas por um mercado de trabalho em evolução constante.

Para desempenhar melhor o seu trabalho, o bibliotecário não pode se limitar ao aprendizado obtido na graduação. Precisa se atualizar constantemente, buscando as competências exigidas pelo mercado de trabalho e assim preencher as lacunas não contempladas na sua formação acadêmica, principalmente aquelas voltadas ao uso das TIC que fazem parte do perfil novo desse profissional: habilidade, competência e atitude. Logo, precisa de um aprendizado contínuo.

Hoje, o profissional bibliotecário não se limita ao tratamento, armazenamento e disseminação da informação. Ele está em transformação permanente e precisa incorporar em seu cotidiano de trabalho as ferramentas disponibilizadas pelas TIC. Por sua vez, essas permitem que ele possa atender as necessidades informacionais dos usuários com mais qualidade e rapidez maior.

Em se tratando de biblioteca universitária, cabe a tal profissional prover o suporte informacional aos usuários. O objetivo é que eles se tornem independentes na utilização dos recursos da biblioteca e dos demais meios de se obter informação, tanto no acervo

físico quanto por acesso remoto. E dessa maneira, facultando-lhes também o desenvolvimento de competências informacionais.

As atividades desenvolvidas pelos bibliotecários numa IES não se restringem a um trabalho dissociado de outros setores da instituição. Pelo contrário, necessitam do auxílio dos setores de informática, administração e comunicação, dentre outros, ressaltando a importância da cooperação, do trabalho em equipe. De acordo com a ACRL (2000, não paginado),

Os bibliotecários coordenam a avaliação e seleção dos recursos intelectuais para os programas e serviços; organizam e mantêm as coleções e pontos de acesso à informação; e oferecem formação para os estudantes e professores na hora de buscar a informação. Os administradores criam as oportunidades para a colaboração e o desenvolvimento profissional permanente dos professores, bibliotecários e outros profissionais que iniciem programas de competência em informação, administram o planejamento e os orçamentos de tais programas e oferecem os recursos necessários para mantê-los.

O bibliotecário precisa ter competência, conhecimentos, capacidades, habilidades, atitudes e aptidões para desempenhar suas funções. Destaca-se, em especial, sua participação no processo educativo dos usuários relativo ao desenvolvimento de competências informacionais.

Como já assinalado, a questão norteadora desta dissertação é verificar quais são as competências informacionais requeridas aos bibliotecários que gerenciam as bibliotecas do SIBI/UFPA. É importante saber se e como a UFPA prepara esses servidores para o efetivo gerenciamento das unidades de informação. Afinal, espera-se que esses profissionais estejam aptos para administrar, planejar, fazer acordos e desenvolver serviços e produtos informacionais de acordo com as diretrizes do SIBI/UFPA.

Nos últimos anos, o acesso ao serviço público federal é feito via concurso público de provas ou de provas e títulos (artigo 37, II, da Constituição Federal). Desde então, os bibliotecários que ingressaram na UFPA possuem os requisitos fixados em edital (UNIVERSIDADE..., 2008) para atender as funções inerentes ao cargo que são:

Disponibilizar informação; **gerenciar unidades como bibliotecas**, centros de documentação, centros de informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação; tratar tecnicamente e desenvolver recursos informacionais; disseminar informação com o objetivo de facilitar o acesso e geração do conhecimento; desenvolver estudos e pesquisas; promover difusão cultural; desenvolver ações educativas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão (BRASIL, 2005, não paginado) (grifo de Ana Santos).

Como se depreende de Brasil (2011), as atribuições do cargo são definidas pelo Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão do Governo Federal.

No último concurso realizado pela UFPA, dos 17 itens do conteúdo programático (UNIVERSIDADE..., 2008, p. 4), seis fazem referência às TIC, destacando-se o item dois cujo teor é “Gestão de unidade de informação: planejamento, organização e administração”. Das 10 questões específicas aplicadas, duas abordaram o conteúdo das TIC, mas não havia nenhuma questão sobre gestão. As questões aplicadas não se mostraram suficientes para corresponder ao perfil do profissional moderno, baseado em competências, habilidades e atitudes. Há que se considerar, porém, que o conteúdo do concurso é muito amplo para ser abordado em 10 questões e quatro horas de prova.

Nos termos de Le Codiac (2004, p. 12), “[...] a biblioteconomia não é nenhuma ciência, nem uma tecnologia rigorosa, mas uma prática de organização, dos acervos, da própria biblioteca como um serviço organizado e de seus usuários”. Deriva da junção dos termos biblioteca e economia, esse último no sentido de organização, administração e gestão. Portanto, é uma disciplina voltada para a organização da informação e ocupa-se também com o modo de gerenciá-la. Por meio do gerenciamento é possível ajustar as finalidades da biblioteca às necessidades da comunidade na qual se insere.

Milanesi (1986) observa que o ensino da biblioteconomia centrado em uma formação técnica fez com que a mesma se tornasse uma profissão fundamentalmente tecnicista. Nesse sentido, Souza (1996) recomenda que o enfoque na formação do bibliotecário seja mais humanista e menos tecnicista, com conteúdos ampliados em outras áreas do saber, para que esse profissional se aproprie do seu valor social e amplie o leque de sua atuação. Ao corroborar com as opiniões acima, Araújo (2007) afirma ser responsabilidade do bibliotecário a disseminação, a mediação, o uso e a gestão da informação, e que esses fatores impulsionam a profissão a um direcionamento mais prático e mais dinâmico.

De maneira geral, o gestor da informação tem uma tarefa importante a realizar na biblioteca universitária que é a de coordenar as áreas distintas de trabalho, de onde se obtém, processa e distribui a informação que a IES necessita. Os gestores necessitam de habilidades, conhecimentos e qualificações diversificadas, incluindo o planejamento organizacional, financeiro, de recursos físicos e humanos, objetivando o desenvolvimento das bibliotecas. Isso sugere que as habilidades gerenciais no SIBI/UFPA são construídas a partir da prática, da experiência vivenciada no cotidiano de trabalho, sem desconsiderar, é claro, o conhecimento teórico obtido na graduação e, em alguns casos, na pós-graduação.

Na atualidade, é necessário aos gestores do SIBI/UFPA conhecimentos específicos sobre administração e gestão de Bibliotecas Universitárias. Mas isso há de estar associado

ao desenvolvimento de competências informacionais. E juntos, os mesmos constituem as ferramentas com as quais os profissionais bibliotecários podem desempenhar a contento suas atividades nas bibliotecas dessa instituição.

O desenvolvimento rápido da ciência e da tecnologia impõe mudanças que afetam todos os setores da sociedade, pois essas tecnologias interferem de algum modo nas organizações, no que diz respeito as suas estruturas e ao modo de gerenciá-las. Interfere, até mesmo, no modo de gerenciar as bibliotecas universitárias. Isso demanda aos bibliotecários gestores um processo de atualização constante para que possam acompanhar essas mudanças.

Dziekaniak (2008) afirma que ao se identificar a administração da biblioteca universitária como ponto fundamental para o desempenho da IES e da própria biblioteca, impõe-se desafios novos aos bibliotecários que as administram, pois na atualidade, só os conhecimentos formais de biblioteconomia já não bastam. Maciel e Mendonça (2002) argumentam que as funções gerenciais em uma biblioteca são as de caráter administrativo, que respondem pela movimentação das demais funções, além de estabelecer qual direção tomar e adaptá-la aos objetivos e finalidades do sistema.

Isto requer dos bibliotecários um aprofundamento das funções administrativas que lhes são atribuídas. É importante que os bibliotecários gestores tenham conhecimento sobre as teorias administrativas contemporâneas e suas tendências para avaliar e aplicar aquelas que melhor se adaptem às bibliotecas universitárias. Faz-se necessário que saibam gerir a informação, acervos, recursos humanos e financeiros, interagir com instituições profissionais e usuários da informação.

A administração atual do SIBI/UFPA (UNIVERSIDADE, 2010) elegeu como prioridades: infraestrutura adequada e ambiente confortável de acordo com as exigências de acessibilidade; recursos tecnológicos bons; atualização de acervos impresso e *online* e capacitação de funcionários em níveis escolares distintos. Também, estimula a participação dos funcionários no processo decisório, delegando-lhes responsabilidades, e incentiva a promoção de uma cultura profissionalizante baseada em parâmetros acadêmicos.

É possível afirmar que o SIBI/UFPA adota um modelo de gestão administrativa com responsabilidade compartilhada. Nessa direção, têm-se as atribuições pertinentes aos bibliotecários gestores determinadas pela coordenadoria do SIBI. Entretanto, é preciso conhecer as atribuições de um gerente para então se repensar sobre as funções inerentes ao bibliotecário-gestor e qual prática adotar para melhorar seu desempenho.

A gestão 2001-2009 do SIBI/UFPA (UNIVERSIDADE..., 2009) planejou e deu início a um programa de capacitação aos bibliotecários do sistema, com o objetivo de prepará-los para a utilização das TIC novas e no desenvolvimento de habilidades inerentes ao perfil atual do bibliotecário. Estruturado em três módulos, incluía minicursos sobre o processamento de informação, tais como a metodologia do *software* Pergamum, atualização no processamento automatizado da informação, indexação, catalogação, formato MARC, serviços aos usuários, entre outros. Essa capacitação foi promovida pela Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento (CAPACIT) da Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP) e Biblioteca Central.

Os resultados imediatos podem ser demonstrados pelo número de bibliotecários que, ao concluir os primeiros módulos, acumulando no mínimo 120 pontos, tiveram direito à progressão funcional e à mudança de nível na tabela correspondente à capacitação. Segundo o relatório de 2008 da biblioteca central (UNIVERSIDADE .., 2008), dos 78 bibliotecários do quadro da UFPA, 30 obtiveram progressão por capacitação. Essa iniciativa contempla, em parte, as necessidades desses profissionais em termos de atualização e de acesso aos saberes novos. Entretanto, chama atenção o caráter técnico do programa.

Os resultados do programa como um todo ainda não foram avaliados em razão do mesmo não ter sido concluído. Em seu último relatório, a BC sinaliza a possibilidade de retomar o programa de capacitação aos bibliotecários. Em consulta feita ao site do CAPACIT (UNIVERSIDADE..., 2011) em junho de 2011, soube-se que havia a oferta do curso de capacitação “Gestão da informação: arquivística, bibliográfica e museológica”, previsto para o segundo semestre do ano em curso. Por meio de contato telefônico, soube-se que o mesmo não será realizado nesse ano.

Em que pese as responsabilidades dos gestores na administração das bibliotecas do SIBI, não se verificou no programa anteriormente citado, algum módulo que contemplasse essa lacuna. O emprego das TIC e a gestão das bibliotecas exigem profissionais especializados para que possam desempenhar com eficácia suas funções. Daí se depreende a necessidade de uma educação continuada, focada em competências, habilidades e atitudes que irão nortear as práticas profissionais desses servidores.

4 ABORDAGEM METODOLÓGICA

De acordo com os objetivos da dissertação, o estudo teve início com o levantamento bibliográfico nas áreas de Administração Gerencial, Biblioteconomia e Ciência da Informação, para identificação da literatura e das teorias sobre o tema. Além da bibliografia levantada, incluiu-se também pesquisa nos Estatutos, regimentos e relatórios de gestão da UFPA e particularmente nos documentos do SIBI. Nesses documentos procurou-se compreender aspectos teóricos sobre a formação do profissional bibliotecário, qual o perfil demandado para o exercício prático deste profissional enquanto gestor de bibliotecas universitárias e quais são as competências informacionais requeridas para esses gestores.

Com essa finalidade, a pesquisa efetuada adotou dois tipos de abordagem. No primeiro momento foi aplicado um questionário semiestruturado aos bibliotecários gestores das bibliotecas do SIBI/UFPA. No segundo momento foi coletado o relato de vida de cinco bibliotecários, escolhidos segundo a representatividade de localização, interior e capital, e do estágio de desenvolvimento em que se encontra a biblioteca. Isso para conhecer como a biblioteconomia passou a fazer parte da trajetória de vida pessoal e profissional desses sujeitos.

O método utilizado nesta dissertação é do tipo descritivo, tendo em vista que o objetivo foi estudar e descrever o perfil de uma população específica, utilizando-se técnica padronizada para a coleta de dados. De acordo com Gil (2002, p. 20), a pesquisa descritiva

Tem como objetivo primordial a descrição das características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas características está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

É, ainda, uma pesquisa de caráter exploratório, pois busca entender um aspecto particular da biblioteconomia: quais são as competências informacionais dos bibliotecários gestores. Para efeitos deste estudo, foi escolhido o questionário semiestruturado como instrumento de coleta de dados.

Esta dissertação orienta-se pela abordagem qualitativa, tendo em vista que se deseja identificar as competências informacionais demandadas aos bibliotecários gestores do SIBI/UFPA. Essa metodologia revelou-se adequada pois, de acordo com Chizzotti (1991), permite compreender uma ação prática dos sujeitos em sua vida prática.

A opção pela pesquisa qualitativa justifica-se pelo fato de que aquilo que se buscou responder teve uma relação entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito e, de acordo com Godoy (1995, p. 58),

[...] envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo.

Incluiu, ainda, uma combinação com a metodologia quantitativa a complementar o estudo ao se abordar características como: sexo, idade, tempo de atuação na profissão, na instituição e tempo de serviço na função.

Para identificação das competências informacionais dos bibliotecários foi elaborado um perfil destes profissionais através de um mapeamento das competências exigidas aos que atuam na direção das bibliotecas do SIBI/UFPA. Nesse sentido, os parâmetros adotados foram os critérios elaborados pela ACRL (2000). Os estudos de Valentim (2004) e Duarte et al. (2007) constituíram a base teórica para a elaboração do perfil desses profissionais e da identificação das competências objeto desta dissertação.

O mapeamento das competências fundamenta-se ainda no trabalho de Barbalho e Rozados (2000). E tem como objetivo identificar a lacuna de competências. Precisamente, é a discordância entre as competências individuais necessárias para o desempenho da função de bibliotecário gestor e as que atendem aos objetivos da organização.

4.1 UNIVERSO DA PESQUISA

O Sistema de Bibliotecas da UFPA é composto por 32 bibliotecas, sendo uma Biblioteca Central que assume a função de coordenador técnico do SIBI/UFPA, de onde emanam as diretrizes gerais, e 31 bibliotecas distribuídas entre Núcleos, Institutos e Faculdades, na capital e nos nove *campi* onde a UFPA atua. Cada unidade de informação conta com pelo menos um bibliotecário que exerce a função de diretor e segue as determinações técnicas oriundas da coordenação do SIBI/UFPA. Assim, o universo desta pesquisa foi composto pelos 32 bibliotecários que dirigem as bibliotecas do SIBI/UFPA.

4.2 ETAPAS E INSTRUMENTOS DE PESQUISA

4.2.1 Coleta de dados

A pesquisa ocorreu entre os meses de janeiro e março de 2011, período em que se aplicaram os questionários e se realizou a coleta dos relatos orais. O questionário semiestruturado, que combina questões abertas e fechadas, constituiu-se no principal instrumento de coleta de dados. De acordo com Minayo (2004, p. 108), a combinação de perguntas abertas e fechadas, oferece “[...] a possibilidade de discorrer o tema proposto, sem respostas ou condições pré-fixadas pelo pesquisador [...]”, além da utilização de um roteiro previamente definido.

Os questionários foram aplicados aos 32 gestores do SIBI/UFPA (Tabela 1), com a finalidade de identificar as competências informacionais relevantes para o desempenho como gestor de biblioteca. Para obtenção de evidências, foi organizado em três partes (ver apêndice 1), com destaque para a terceira parte que trata da atuação profissional, com nove questões fechadas e sete questões abertas. Dos 32 questionários entregues, retornaram 28, sendo sete dos *campi* e 20 da capital, o que representa 87.5% do universo da pesquisa.

Quatro questionários não foram devolvidos, dois dos *campi* e dois de Belém. Em contatos por *e-mail* e telefone com os *campi* soube-se que em um deles o gestor estava de férias e no outro o bibliotecário estava realizando um curso fora da sede do município. No caso de Belém, em uma biblioteca o bibliotecário estava acompanhando familiar enfermo fora da capital e o outro declinou de responder o questionário por motivos não revelados. Assim, o universo da pesquisa ficou delimitado em 28 sujeitos.

Tabela 1 – Distribuição dos questionários

| Bibliotecas | Questionários Entregues | Questionários Devolvidos | % |
|--------------------|--------------------------------|---------------------------------|----------|
| Capital | 23 | 21 | 91.30% |
| Interior | 9 | 7 | 77.77% |
| Total | 32 | 28 | 87.5% |

Fonte: Elaboração da autora a partir da pesquisa (2011).

Nas unidades da capital o instrumento de coleta foi aplicado de forma presencial de acordo com o agendamento combinado entre a pesquisadora e o gestor. Em algumas

unidades o bibliotecário solicitou de um tempo a mais para refletir antes de responder e devolveu o questionário em outro momento. Anexo ao questionário foi incluído um termo de consentimento (Apêndice 3).

Nas bibliotecas dos *campi*, por motivos particulares, a abordagem presencial não foi possível. O contato foi feito através do correio eletrônico, haja vista que todas as bibliotecas encontram-se interligadas em rede. Porém, considerando as dificuldades de acesso remoto em alguns municípios optou-se pela utilização do malote da instituição.

Para complementar o estudo sobre as competências informacionais, fez-se a coleta de dados em cinco dessas bibliotecas, duas no interior e três em Belém, incluiu uma entrevista do tipo história de vida para se identificar quais foram os impactos das TIC nas trajetórias de vida profissional e pessoal desses bibliotecários. Em relação aos relatos orais, os depoimentos obedeceram ao roteiro previamente elaborado (Apêndice 2) e foram registrados em mídia eletrônica. Tomou-se os depoimentos em locais previamente acertados entre o depoente e a pesquisadora e o tempo de duração desses variou entre quarenta minutos, o de menor tempo, e duas horas e quinze minutos o mais demorado, após a gravação, transcreveu-se e analisou-se o conteúdo.

Com base nestes relatos, buscou-se compreender o desempenho pessoal e profissional e as dificuldades enfrentadas pelos bibliotecários no processo de desenvolvimento dessas bibliotecas. Em relação percurso profissional, buscou-se destacar o que contribuiu para sua auto-realização, identificar quais os caminhos trilhados como meio de reconhecer e valorizar o trabalho do bibliotecário gestor. Antes da coleta de dados, aplicou-se um pré-teste entre três sujeitos que não fizeram parte da amostra, mas que em algum momento exerceram o cargo de diretor de biblioteca do sistema, isso para avaliar quais os ajustes a serem feitos no questionário.

4.2.2 Análise dos dados

Na análise dos dados, optou-se pelo uso de técnicas qualitativas e quantitativas. A abordagem qualitativa possibilita, segundo Oliveira (1997, p. 117),

[...] a facilidade de poder descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos experimentados por grupos sociais, apresentar contribuições no processo de mudança, criação ou formação de opiniões de determinados grupos e permitir, em maior grau de profundidade a interpretação das particularidades dos comportamentos ou atitudes dos indivíduos.

Tal técnica é pertinente à questão proposta, pois a abordagem visava compreender os aspectos singulares de um grupo profissional específico, no caso, os bibliotecários. A abordagem quantitativa permitiu quantificar as informações, por meio da tabulação das respostas obtidas, referentes ao conhecimento, às habilidades e às atitudes dos bibliotecários gestores da UFPA.

A Análise de Conteúdo (AC) foi a técnica utilizada para analisar as questões discursivas. A escolha justifica-se por ser apropriada para pesquisas de caráter empírico nas ciências sociais e nas ciências humanas. É um método de análise textual aplicado em questionários que trazem questões abertas.

Bardin (1977, p. 42) conceitua a AC como

[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Dessa maneira, os resultados obtidos possibilitaram identificar a existência de lacunas na preparação dos gestores, enfatizando quais são as reais necessidades de atualização dos bibliotecários que dirigem as bibliotecas do SIBI/UFPA.

5 COMPETÊNCIAS INFORMACIONAIS DOS GESTORES: ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados obtidos por meio dos instrumentos de pesquisa – questionário e roteiro de entrevista – aplicados aos indivíduos selecionados são apresentados e analisados neste capítulo. A apresentação dos dados levantados segue a ordem sequencial do roteiro do questionário. Dividiu-se o mesmo em três blocos: I – Identificação da Unidade de Informação; II – Identificação do bibliotecário; III – Atuação profissional.

5.1 ANÁLISE DOS QUESTIONAMENTOS FEITOS AOS BIBLIOTECÁRIOS GESTORES ENTREVISTADOS

Para compreensão e definição das competências necessárias aos gestores do SIBI/UFPA, entrevistou-se os bibliotecários que ocupam essa função quanto aos requisitos necessários na construção dessas competências. A análise das informações se inicia pelo primeiro bloco do questionário, que trata da caracterização das Unidades de Informação. Após a identificação das unidades, os dados analisados foram: o tipo da biblioteca e o grau de informatização.

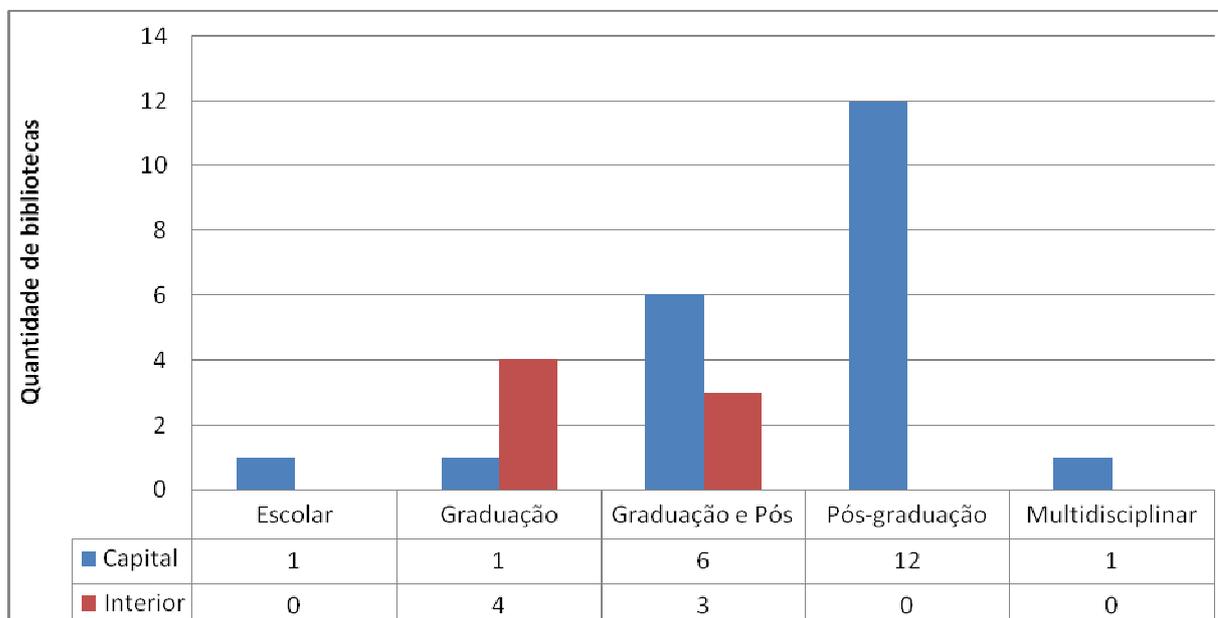
5.1.1 Tipo da biblioteca

Em Belém, há predominância das bibliotecas de pós-graduação, seguida das que são, ao mesmo tempo, de graduação e de pós-graduação. Há uma Biblioteca Central de caráter multidisciplinar, que atende a todos os públicos e programas, e uma Biblioteca Escolar localizada na Escola de Aplicação da UFPA, destinada aos alunos do ensino básico ao médio. Nos *campi*, as bibliotecas estão distribuídas entre pós-graduação e graduação, sendo que três deles possuem cursos de pós-graduação.

O tipo de público a ser atendido em cada biblioteca define a tipologia dessas unidades de informação. O SIBI/UFPA se destaca por possuir bibliotecas que desempenham funções específicas que variam conforme os objetivos dos programas de pós-graduação e da comunidade acadêmica para a qual se destina. Têm-se, assim, bibliotecas do tipo escolar, de graduação, de pós-graduação, de graduação e pós-graduação

e, ainda, multidisciplinar; a variedade de tipologia das bibliotecas (Figura 1) reflete o caráter multidisciplinar da UFPA e a sua inserção no contexto regional.

Figura 1 – Classificação segundo o tipo de biblioteca



Fonte: Elaboração da autora a partir da pesquisa (2011).

O gráfico aponta para uma concentração no número das bibliotecas de pós-graduação, principalmente na capital. Isso revela que a UFPA tem expandido sua atuação no ensino pós-graduado. Pelo que pôde ser observado por ocasião da aplicação dos questionários há bibliotecas que precisam oferecer um local mais adequado para os usuários e para os que nelas trabalham, e, ainda, ser equipadas com acervos e recursos tecnológicos atuais para atender os objetivos do ensino e da pesquisa.

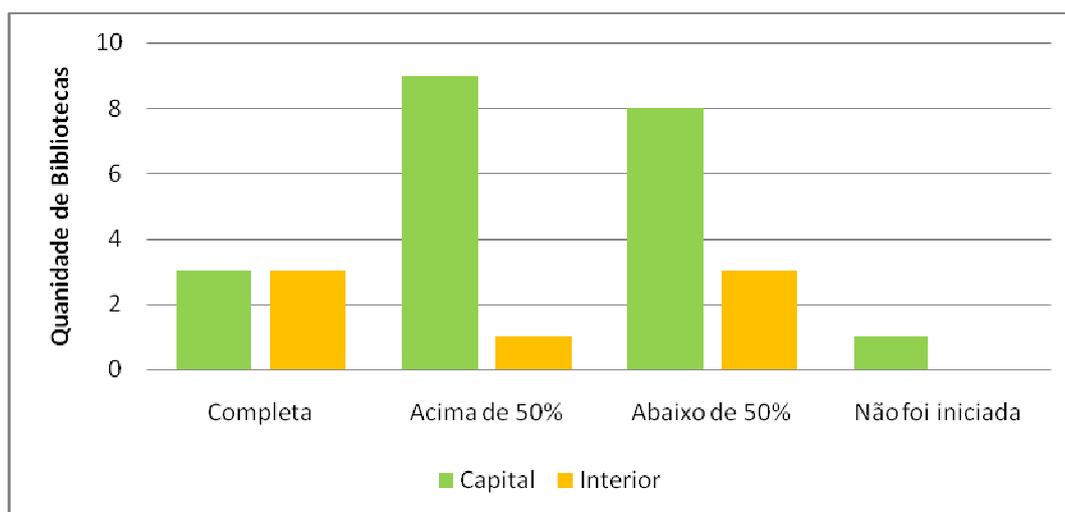
5.1.2 Grau de informatização

Com o crescimento do acervo e a necessidade de disponibilizar produtos e serviços e a explosão informacional, a informatização das bibliotecas tornou-se inevitável, tendo em vista as facilidades que as TIC podem trazer ao seu desenvolvimento. As ferramentas disponibilizadas para esse fim permitem que rotinas e serviços sejam executados de maneira mais rápida e com mais qualidade. Dessa maneira, os serviços de referência, o processamento técnico e a própria administração da biblioteca foram beneficiados largamente pelas tecnologias de informação e comunicação.

O SIB/UFPA escolheu e adquiriu ao final da década iniciada em 1990, o software Pergamum, desenvolvido pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. É um software que está em atualização constante e oferece o suporte que os usuários necessitam. Trata-se de um software de gerenciamento de bibliotecas que utiliza formatos internacionais adequados às funções e serviços das bibliotecas de maneira integrada, além de oferecer a possibilidade de interagir com outros sistemas da universidade como o sistema acadêmico e de pessoal.

Os dados apresentados (Figura 2) indicam como se encontra o processo de informatização das bibliotecas do SIBI. Ainda que a distância geográfica e as dificuldades de acesso remoto possam representar um obstáculo à informatização, chama atenção o desempenho das bibliotecas dos *campi*. Das sete integrantes da pesquisa, três delas (42 %) estão completamente informatizadas, outras três estão acima de 50%, representando um desempenho expressivo ante as dificuldades estruturais.

Figura 2 – Grau de Informatização.



Fonte: Elaboração da autora a partir da pesquisa (2011).

Em relação ao Campus de Belém, das 21 bibliotecas pesquisadas, apenas três estão completamente informatizadas. A abordagem do questionário não traz informações que possibilitem analisar em profundidade o motivo dessa discrepância. Entretanto, alguns aspectos observados por ocasião das visitas nessas unidades de informação podem justificar esses dados, dentre eles a falta de prioridade por parte dos superiores dessas unidades com a biblioteca. Outro motivo pode estar no fato de o bibliotecário trabalhar com uma equipe mínima ou, às vezes, sozinho, tendo que se desdobrar entre as atividades administrativas e as técnicas.

A deficiência de recursos humanos e de infraestrutura não é uma exclusividade das bibliotecas em Belém. Os *campi* vivenciam situações semelhantes: instalações físicas inapropriadas, bibliotecas funcionando em salas adaptadas, pois há poucos prédios com espaços destinados para essa finalidade. Com equipamentos precários, rede digital de baixa resolução e sem o auxílio presencial por parte do setor de informática, torna-se problemático fazer pesquisas *on-line* e inserir o acervo no *software* Pergamum, ou alimentar a base para aquelas unidades que já iniciaram o processo de informatização.

5.2 IDENTIFICAÇÃO DO BIBLIOTECÁRIO

O segundo bloco do questionário contém a identificação do bibliotecário, suprimidas as informações iniciais para preservar o sigilo dos entrevistados. As variáveis abordadas foram: sexo, idade e formação acadêmica. Esses dados contribuíram na compreensão do perfil do profissional bibliotecário.

5.2.1 Sexo

É predominante a presença de indivíduos do sexo feminino (Tabela 2). Isso corrobora os estudos de Ferreira (2010), que afirma ser uma profissão eminentemente feminina. Uma das depoentes afirma que, à época de sua formação, o curso de biblioteconomia era elitista e muito procurado por mulheres de famílias tradicionais que visavam obter um título universitário.

Tabela 2 – Distribuição dos profissionais por sexo

| LOCAL | SEXO | |
|----------|----------|-----------|
| | FEMININO | MASCULINO |
| Capital | 20 | 1 |
| Interior | 6 | 1 |
| Total | 26 | 2 |

Fonte: Elaboração da autora a partir da pesquisa (2011).

A narrativa de uma das depoentes enfatiza tal aspecto. Assim, veja-se:

Na época em que eu entrei na universidade, a informação que a gente tinha é que o curso de biblioteconomia era um curso de elite e quem cursava eram aquelas, digamos, 'dondocas' que pra não ter o título de dona de casa, tinham um curso de nível superior, que era biblioteconomia, mas não iam exercer a profissão [...] Na minha turma eu tive colegas que estavam fazendo por fazer e eram pessoas com nomes de famílias da elite daqui. [...] a minha intenção era exercer a profissão. (Relato 1).

Ainda que tímida, a presença masculina já evidencia uma mudança nesse cenário. Nos últimos anos, a procura dos homens pelo curso de biblioteconomia tem crescido consideravelmente (Tabela 3). Apesar desse aspecto não ser o enfoque desta dissertação, uma das causas prováveis desse crescimento está na abertura de mercados de trabalho novos para estes profissionais, decorrente do avanço das TIC.

Tabela 3 - Aprovados em biblioteconomia

| ANO | MULHERES | HOMENS |
|------------|-----------------|---------------|
| 2000 | 47 | 13 |
| 2001 | 50 | 10 |
| 2002 | 43 | 17 |
| 2003 | 38 | 22 |
| 2004 | 44 | 16 |
| 2005 | 47 | 13 |
| 2006 | 48 | 12 |
| 2007 | 39 | 21 |
| 2008 | 37 | 16 |
| 2009 | 46 | 14 |
| 2010 | 39 | 15 |
| 2011 | 42 | 18 |

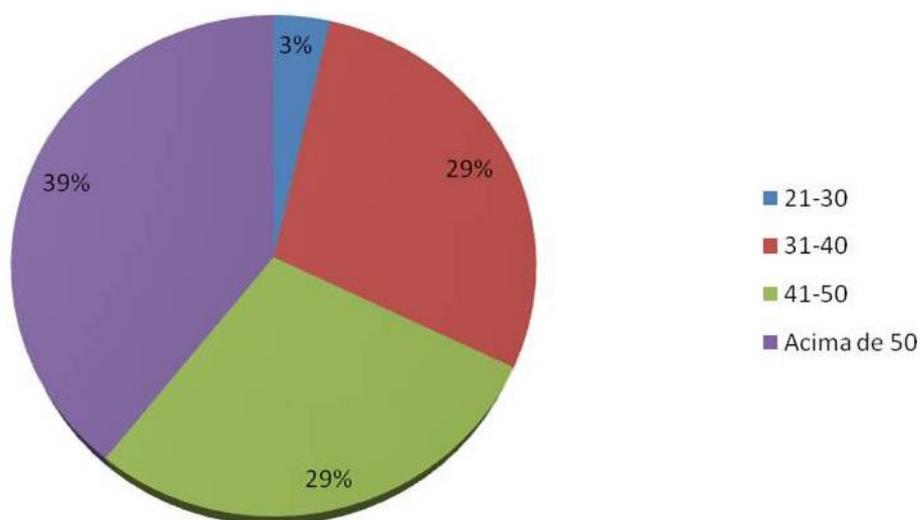
Fonte: FABIB (2011). Adaptado pela autora.

Dentre os espaços de trabalho inovadores a serem ocupados por estes profissionais estão: arquitetura da informação tática e estratégica, geração e gerenciamento de conteúdos, desenvolvimento e gerenciamento de projetos e, ainda, consultoria em TI. São áreas de trabalho que fazem uso intensivo das TI e que fogem dos padrões de atividades tradicionais dos bibliotecários. Por certo, a possibilidade de trabalhar com uma abordagem tecnológica é sempre inspiradora para os homens jovens.

5.2.2 Idade

No que diz respeito à idade (Figura 3), a concentração maior dos entrevistados situa-se na faixa acima de 50 anos (53%). As outras faixas mostram-se quantitativamente equilibradas. Uma das explicações para esta situação está relacionada ao fato de que a UFPA não tem renovado nem ampliado seu quadro de servidores técnicoadministrativos, incluindo-se aí os bibliotecários.

Figura 3 – Idade dos bibliotecários



Fonte: Elaboração da autora a partir da pesquisa (2011).

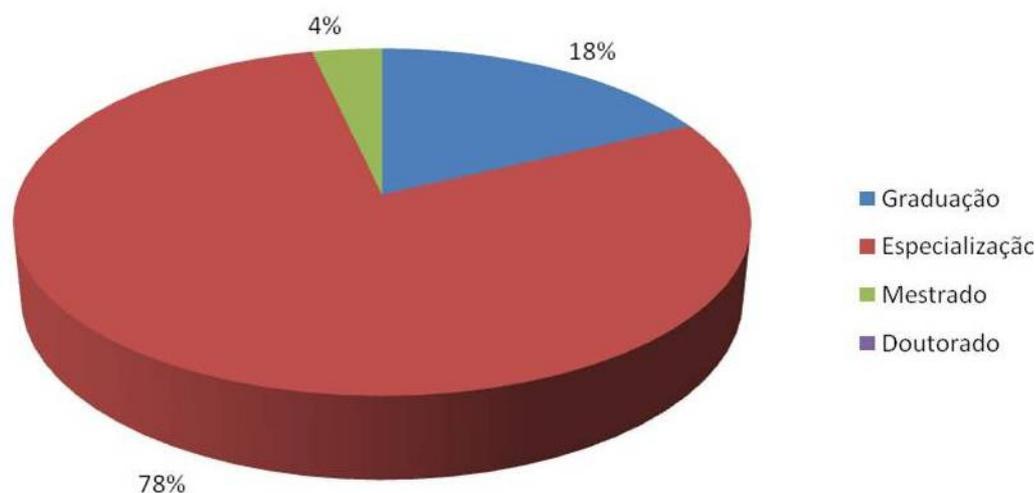
Outro dado a considerar é o quantitativo de 32.169 discentes, distribuídos entre os 338 cursos de graduação, e 8.012 alunos matriculados nos programas de pós-graduação (UNIVERSIDADE... 2010, não paginado). São números significativos que certamente não correspondem em termos proporcionais aos 2.309 servidores técnicoadministrativos que se desdobram no desempenho das atividades fins da UFPA. O quadro de bibliotecários é insuficiente para atender a demanda por esses profissionais ante a expansão da dessa Universidade.

Além disso, a UFPA, como todo o serviço público, passou muito tempo sem realizar concurso para preenchimento de seu quadro. Os poucos que têm sido realizados não contemplam as necessidades da instituição em relação aos recursos humanos. Não preenche sequer a vacância originada pelas aposentadorias, transferências e falecimentos; não há renovação do quadro e sem isso não há modificações nesse aspecto.

5.2.3 Formação acadêmica

Neste quesito, solicitou-se aos entrevistados que informassem sua formação acadêmica, indicando sua titulação mais alta. Os dados obtidos (Figura 4) revelam que 22 sujeitos (78%) possuem especialização, cinco (18%) possuem somente a graduação e apenas um (4%) tem mestrado. Isso significa que os profissionais almejam uma pós-graduação, e a especialização parece ser a modalidade mais acessível provavelmente por ser ofertada com mais frequência.

Figura 4 – Formação acadêmica dos bibliotecários



Fonte: Elaboração da autora a partir da pesquisa (2011).

Martins (2001) enfatiza que o aperfeiçoamento precisa ser constantemente buscado pelos bibliotecários. Isso para que eles possam acompanhar as demandas dos usuários e saibam utilizar os recursos das TIC. E ao tratar-se de competência, refere-se ao processo de educação continuada, do qual esse profissional não pode apartar-se.

Este resultado evidencia que os bibliotecários gestores do SIBI/UFPA se esforçam para melhorar sua formação acadêmica. O fato de a especialização ser a modalidade mais indicada faz sentido em razão de ser a pós-graduação mais frequentemente ofertada. Em relação ao mestrado, alguns sujeitos manifestaram o desejo de realizar, porém a falta de oferta em âmbito local de cursos na área faz com que essa realização seja adiada; por sua vez, o deslocamento para fazer pós-graduação *stricto sensu* fora do domicílio é considerado como uma possibilidade muito remota.

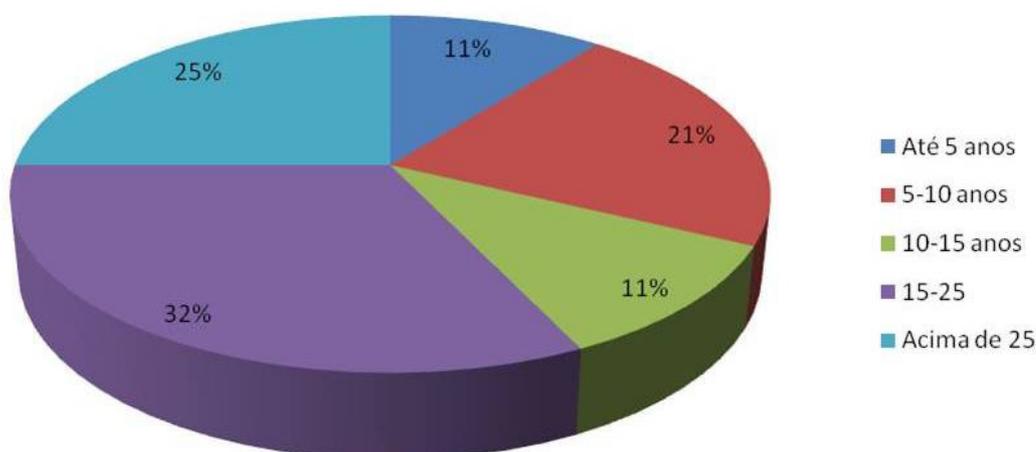
5.3 ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Este último bloco apresenta os dados relativos à atuação profissional dos participantes da pesquisa. Analisou-se e apresentou-se as respostas obtidas na sequência em que as questões aparecem nos questionários. Chama atenção o fato de muitas das respostas serem muito sucintas, mas isso não inviabilizou a pesquisa, embora por certo limitou a análise de algumas indagações.

5.3.1 Tempo de exercício profissional como bibliotecário

Este indicador demonstra que nove sujeitos têm entre 15-25 anos de exercício profissional, e sete já ultrapassaram mais de 25 anos de profissão (Figura 5). Como se observa, alguns desses indivíduos já contam com tempo suficiente para a aposentadoria. Caso isso ocorra, principalmente entre a faixa com maior permanência, configura-se um problema sério para a instituição, pois as vagas liberadas não têm sido preenchidas na mesma proporção. Essa tem sido a prática atual.

Figura 5 – Tempo de exercício profissional



Fonte: Elaboração da autora a partir da pesquisa (2011).

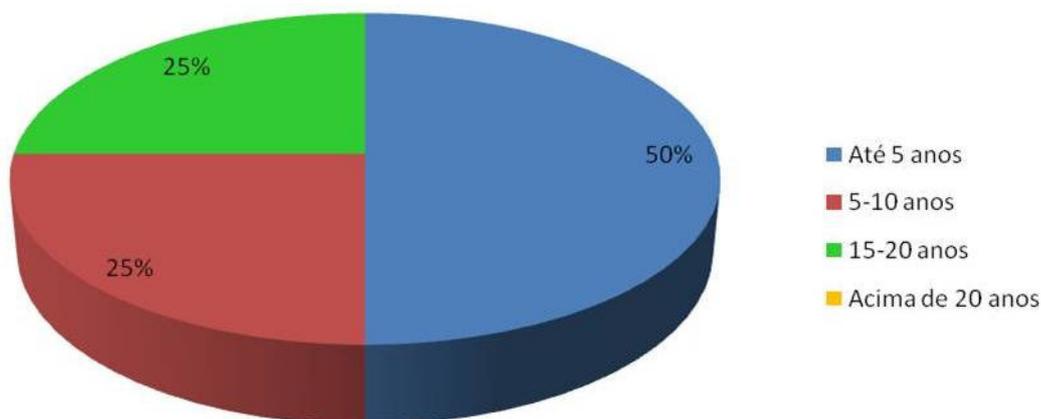
Vale ressaltar que o tempo informado pelos entrevistados refere-se ao tempo na profissão, independentemente de trabalharem ou não na Universidade. Mesmo se graduando relativamente jovens, considerou-se para esta dissertação apenas os anos de exercício profissional efetivo como bibliotecário. A faixa etária com concentração maior

(32%) representa uma parcela de indivíduos com algum tempo de formação e com exercício da profissão efetivo e, portanto, mais experientes.

5.3.2 Tempo como bibliotecário gestor na UFPA

Os índices apresentados (Figura 6) apontam que 14 gestores (50%) estão há pouco tempo no exercício da função. Acima de 20 anos não há nenhum. As demais faixas estão em equilíbrio, com sete (25%) bibliotecários em cada uma. Provavelmente, a permanência desses gestores que estão há mais tempo na função é por não haver disponibilidade de outros bibliotecários para fazer alternância, ou seja, essas unidades de informação só contam com um bibliotecário.

Figura 6 – Tempo de exercício como diretor



Fonte: Elaboração da autora a partir da pesquisa (2011).

Inclusive, alguns sujeitos consideraram o tempo de exercício como gestor a partir da data da portaria do reitor; na realidade, muitos já estavam há mais tempo dirigindo essas unidades de informação, mesmo sem a nomeação formal.

Apesar de não haver uma portaria dizendo que eu era diretora da biblioteca, eu tinha legitimidade para isso porque eu era, e sou ainda, a única bibliotecária [...] mesmo sem atribuição legal de diretora [...] me percebi como a pessoa responsável pela organização, pelos serviços, planejamento [...]. (Relato 4).
Minha indicação foi por uma necessidade. Eles tinham que colocar alguém, uma emergência ante a saída da bibliotecária anterior. Uma emergência. Só tinha eu no momento e me indicaram. Depois veio a nomeação (Relato 5).

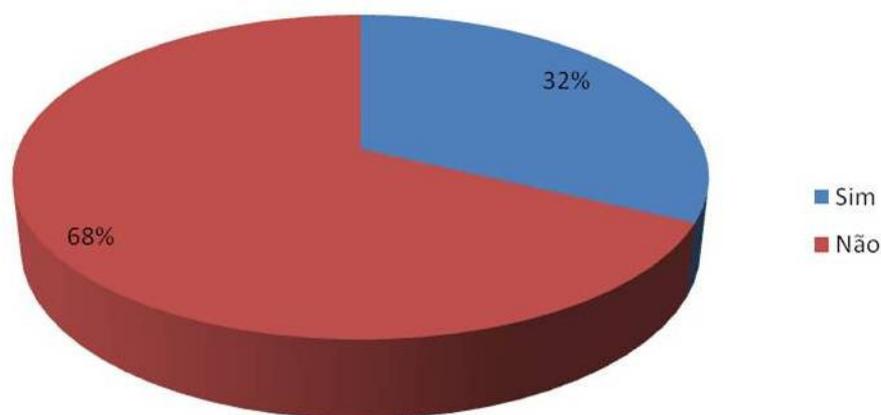
Mesmo sem ter portaria que os nomeassem diretores, tais gestores se assumiram como tal, chamaram a responsabilidade para si, trabalharam e trabalham com determinação em prol das bibliotecas que dirigem.

5.3.3 Experiência como dirigente de biblioteca

Indagados se já possuíam experiência como dirigente de biblioteca, 68%, ou seja, a maioria respondeu “não”. Como já ressaltado, há distinções entre os bibliotecários lotados nos *campi* e em Belém. Há que se considerar que alguns indivíduos aprovados nos últimos concursos realizados eram recém-graduados, portanto não possuíam experiência. Os que responderam “sim”, são bibliotecários que já estão há mais tempo na profissão e, ainda que recém chegados à UFPA, já acumulam experiências anteriores, entre as quais a de diretor.

A figura 7, a seguir, ilustra esta questão.

Figura 7 – Experiência como diretor



Fonte: Elaboração da autora a partir da pesquisa (2011).

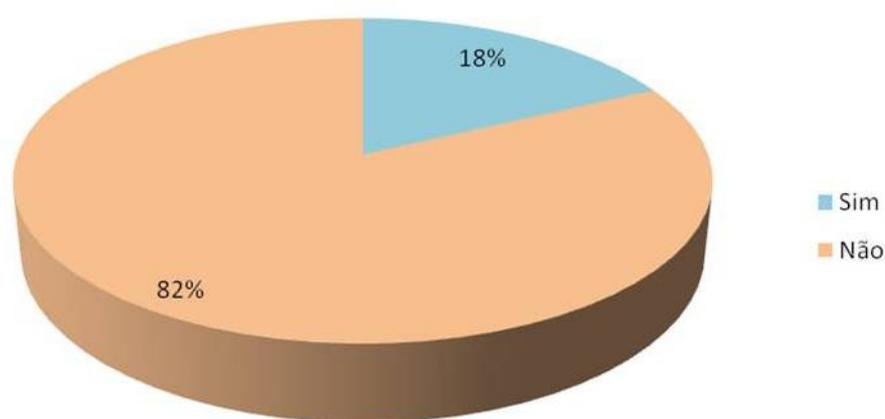
Neste ponto, há de se observar que há diferença no gerir uma biblioteca, quando se é mais experiente. Tal perspectiva pode se refletir na diversidade de opções para os usuários e usuárias, notadamente quanto à programação de extensão da unidade. Mas a oferta de cursos mais avançados, como o mestrado em biblioteconomia, pode vir a garantir um mínimo de experiência.

5.3.4 Capacitação para o exercício da função

Apenas uma parcela pequena declarou ter recebido algum tipo de treinamento para o exercício da função, porém não informou qual o tipo, de que forma aconteceu e em que momento, muito menos quem o ministrou. Em todo caso, os bibliotecários tinham uma preparação mínima em razão do antigo currículo que incluía a disciplina Administração de Bibliotecas. Além disso, e segundo a Faculdade de Biblioteconomia (FABIB) (UNIVERSIDADE..., 2011), nas décadas iniciadas em 1980 e 1990 houve a oferta de um curso de especialização em Administração de Bibliotecas.

O índice alto dos entrevistados (Figura 8) que declararam não ter recebido treinamento algum (82%), confirma uma hipótese inicialmente feita para esta dissertação: os bibliotecários gestores não recebem uma capacitação prévia para o exercício da função. Contudo, ainda que não se disponibilize um programa de treinamento ou de capacitação a tais profissionais, as evidências aqui analisadas mostram que os mesmos procuram ter acesso a programas de pós-graduação para se capacitarem profissionalmente e, assim, desempenharem melhor suas funções. O fato de os bibliotecários gestores buscarem essa capacitação ressalta a presença do chamado tripé da competência informacional: competência, habilidade e, nesse caso, atitude.

Figura 8 – Capacitação para o exercício da função



Fonte: Elaboração da autora a partir da pesquisa (2011).

As práticas dos profissionais bibliotecários incluem a busca, a organização, o processamento, a disponibilização e a disseminação da informação. Nesse sentido, as exigências da realidade atual requerem desse profissional uma preparação que ultrapassa

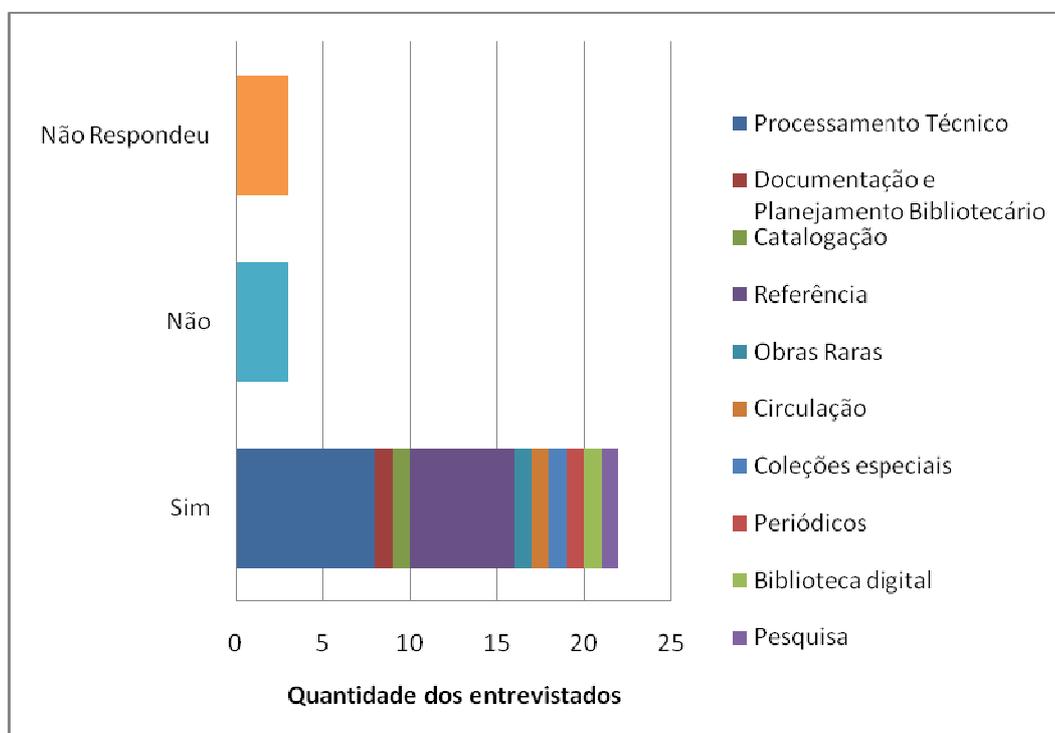
aquelas recebidas por ocasião da graduação. Desse modo, os gestores precisam preparar-se para responder às exigências novas que surgem em decorrência das inovações oriundas das TIC; ter competência é uma necessidade para gerir esse processo de maneira eficaz.

5.3.5 Identificação com outros setores da biblioteca

Nenhum dos sujeitos abordados questionou sobre o fato de estar exercendo a função de diretor. Ocorre que, para a maioria, não houve realmente opção. No caso dos *campi*, o concurso realizado foi para o preenchimento de uma única vaga por campus, portanto os aprovados forçosamente tiveram que assumir a direção dessas bibliotecas.

Em Belém, a situação apresenta algumas peculiaridades. Em algumas bibliotecas os bibliotecários são cedidos pela BC, enquanto que em outras o bibliotecário é lotado nessas unidades e é vinculado à BC apenas tecnicamente. Quanto à identificação com outros setores, a maioria se manifestou positivamente (Figura 9), sendo que o setor de processamento foi o mais citado. Essa constatação consolida o estudo de Milanesi (1986), que chama a atenção para o caráter tecnicista da formação do bibliotecário.

Figura 9 – Identificação com outros setores da Biblioteca



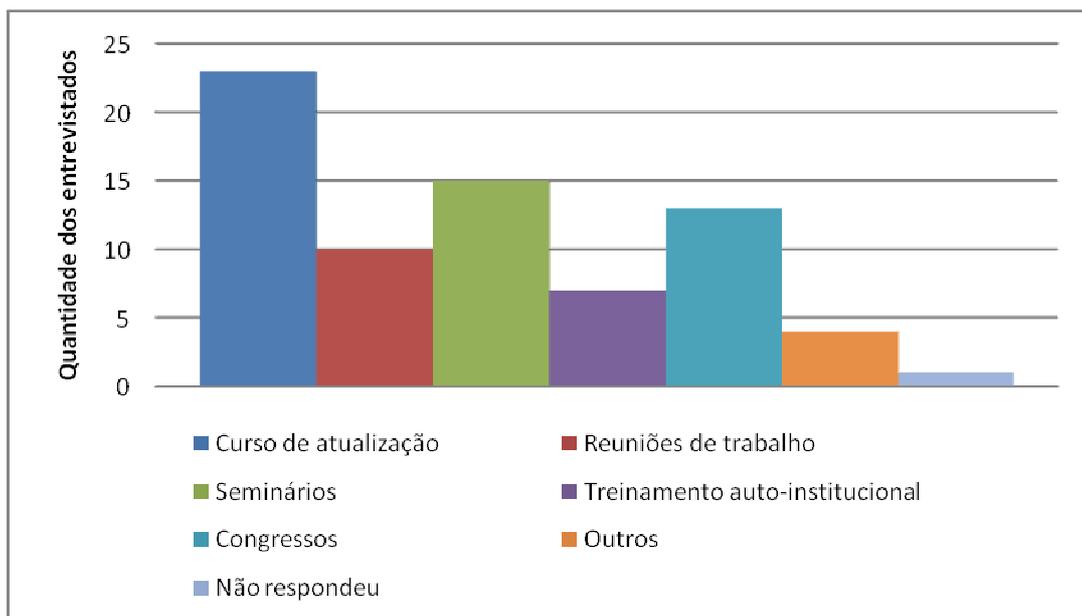
Fonte: Elaboração da autora a partir da pesquisa (2011).

Se, por um lado, os serviços considerados clássicos de uma biblioteca foram apontados como as preferências mais citadas, por outro, chama atenção o fato da pouca identificação com questões da atualidade: biblioteca digital, pesquisa, *marketing*, por exemplo. Isso pode significar um apego ao tradicional ou uma resistência ao novo. De todo modo, talvez seja preciso alertar a esses indivíduos sobre as frentes de trabalho novas que se abrem no contexto da biblioteca e que passam a integrar o rol das competências informacionais necessárias à função de gestor.

5.3.6 Busca da atualização profissional

No questionário, listou-se algumas modalidades de atualização profissional, consideradas importantes para os bibliotecários. Cursos de atualização, seminários e treinamento autoinstrucional foram as opções mais escolhidas. Houve ainda a possibilidade de se ampliar a referida lista acima, na expectativa de que os profissionais pudessem acrescentar outras opções. O item “outros” ficou a critério dos profissionais para que se manifestassem sobre as modalidades não listadas no questionário.

Estes resultados indicam que os bibliotecários do SIBI/UFPA procuram manter-se atualizados, o que remete à necessidade da educação continuada (Figura 10). Nesse sentido, Rozados (2007) alerta que a educação continuada é um processo permanente, é o aprender a aprender, aprender sempre, é aplicar a teoria na prática, unir a experiência a conhecimentos novos. A mesma precisa ser buscada por meio do ensino pós-graduado, que é uma tendência internacional (TARAPANOFF, 1997) em cursos técnicos e inclui, também, as disposições pessoais, tais como ser comunicativo, criativo e ter disposição para trabalhar em equipe.

Figura 10 – Atualização profissional

Fonte: Elaboração da autora a partir da pesquisa (2011).

Há mudanças que evidenciam que os bibliotecários, independentes de suas funções, precisam adquirir competências informacionais diversas. Pode-se identificar como as mais necessárias as que envolvem tecnologia, gestão da informação, do conhecimento e administrativa, que podem ser incrementadas e aprofundadas para analisar suas implicações conceituais sobre quais são os conhecimentos e práticas novos. Ainda, indica que a pós-graduação precisa ser buscada para complementar a graduação possibilitando que esses sujeitos tornem-se profissionais mais completos.

Nota-se que tais profissionais buscam sua atualização em âmbito local principalmente em cursos de atualização, geralmente ofertados pela BC ou nos programas de capacitação da UFPA, via do CAPACIT. Em seguida, estão os seminários e os congressos, porém essas modalidades ocorrem esporadicamente e nem sempre são acessíveis em razão dos elevados custos de deslocamento. As reuniões de trabalho, que apesar serem relativamente frequentes, aparecem como a quarta opção escolhida, talvez por serem direcionadas a um aspecto específico da profissão não despertam tanto interesse, supondo-se assim que esses sujeitos dominam o tema.

5.3.7 Competências, de acordo com a ACRL

Indagados sobre as seis competências estabelecidas pela ACRL (2000), que os gestores assumem possuir, a totalidade dos entrevistados assinalou o item 2: *Acessar a informação necessária efetiva e eficientemente*. Nesse caso, o domínio e o apoio das mídias eletrônicas bem como das TIC facilitam o desenvolvimento dessa competência entre os bibliotecários gestores e isso permite que os profissionais desempenhem suas atividades buscando a informação com confiabilidade maior, de modo eficiente e eficaz. O uso competente dos recursos tecnológicos torna-se uma ferramenta poderosa na estratégia de busca e de recuperação da informação o que proporciona ao trabalho do gestor uma interação maior com os usuários e suas necessidades informacionais.

Usar efetivamente a informação para cumprir um propósito específico aparece como a segunda competência que 22 gestores assumem possuir. Um total de 18 informantes indicou que *Avaliar a informação e suas fontes criticamente* é a terceira competência. Isso pressupõe atitudes, conhecimento e domínio das fontes utilizadas por eles mesmos e indicadas aos usuários.

Determinar a extensão da informação necessária e Compreender os temas econômicos, legais e sociais que rodeiam o uso da informação foram, respectivamente, a quarta e a quinta competências indicadas pelos entrevistados e aparecem citadas por 13 sujeitos. A primeira envolve a comunicação que se estabelece entre usuários e bibliotecário, objetivando determinar suas necessidades de informação. Por sua vez, a segunda diz respeito à responsabilidade ética e legal no uso da informação.

Com estas informações, depreende-se que os bibliotecários gestores da UFPA não se encontram dissociados dos parâmetros da ACRL. Porém, há que se oportunizar meios de desenvolver ainda mais as competências informacionais entre esses profissionais. Como se sabe, esse desenvolvimento pode propiciar uma autonomia maior aos bibliotecários gestores e aos usuários, notadamente no que se refere às necessidades de busca, acesso, recuperação e uso da informação.

5.3.8 Competência informacional

Investigar sobre competência informacional teve por finalidade identificar qual é o conceito individual que os bibliotecários têm sobre tal questão. Para situar melhor os

entrevistados a respeito, incluiu-se uma introdução breve. Houve uma concordância com as assertivas de Miranda (2006), no sentido de que a competência informacional é construída sobre a tríade conhecimento, habilidade e atitudes.

[...] competência, que comumente é confundida com habilidade. ‘É competente quem sabe fazer’ entretanto não é apenas saber fazer; mas por que fazer e o que fazer. Ainda, sabendo aonde se quer chegar que se relaciona com os objetivos da organização (Entrevista 1).

É a integração de um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que na sua manifestação produzem uma atuação diferenciada e resultam em produtos e serviços em nível acima da expectativa (Entrevista 5).

A competência informacional é considerada uma das práticas mais importantes do bibliotecário e há de ser aplicada no desenvolvimento do trabalho desse profissional. É um processo que exige do mesmo atualização e aprendizado constante.

E em um cenário dominado pela presença das TIC, é necessário que o bibliotecário estude e se atualize constantemente, pois assim terá a garantia de um desempenho diferenciado e eficiente.

[...] é saber fazer algo específico da sua área de atuação (Entrevista 12).

É você conseguir colocar em prática seus conhecimentos diante de tantas adversidades profissionais que nós, bibliotecários, passamos, principalmente na realidade dos *campi* cujas gestões passadas viam a biblioteca como um depósito de livros e materiais antigos (Entrevista 7).

Nesse sentido, a competência relaciona-se ao ambiente em que o bibliotecário desenvolve seus serviços e aos aspectos da realidade social na qual se insere. Zarifian (2003) aponta que a comunicação e a prestação de serviços são situações que influenciam o desenvolvimento das competências.

Ainda que as TIC tenham trazido benefícios aos serviços da biblioteca e às relações entre bibliotecários e usuários, há um lado que precisa ser trabalhado. O mesmo refere-se ao apoio político e à valorização que a administração superior precisa realizar em torno desse profissional e seu local de trabalho. E isso além de auxiliá-los na resolução de conflitos que se estabelecem talvez pela resistência e adaptação ao novo.

Competência não é apenas um conjunto de habilidades e qualificações que alguém detém. Relaciona-se diretamente com o trabalho e isso implica mobilizá-la objetivando um nível de desempenho alto numa atividade específica. Para Zarifian (1996, p. 5) competência representa “[...] assumir responsabilidades frente a situações de trabalho complexas [aliado] [...] ao exercício sistemático de uma reflexividade no trabalho”. Nesse

sentido, o profissional está apto a lidar com as ocorrências inéditas em seu ambiente de trabalho colocando em prática suas habilidades específicas.

[...] significa reunir conhecimento, habilidades, atitudes e responsabilidades necessárias para que o profissional suas atividades laborais (Entrevista 23).

Ter domínio, autoridade, segurança, tenacidade e responsabilidade na execução dos procedimentos que exijam conhecimento técnico suficiente para tomada de decisão e para o exercício diário das tarefas que lhe são atribuídas (Entrevista 11).

A inclusão da responsabilidade relacionada com a competência corrobora a afirmativa de Zarifian (2003), que considera a responsabilidade como a propriedade principal da competência.

5.3.9 Competência informacional x habilidades com as TIC

Nesta questão, apresentou-se uma lista para que fossem assinalados os itens mais importantes em ordem crescente de prioridades. As respostas obtidas estão inseridas dentre as categorias da classificação feita por Miranda (2004, p. 12), a saber: “Competências interacionais; Competências de comunicação; Competências tecnológicas”. As análises seguiram a ordem das opções mais escolhidas entre os entrevistados.

5.3.9.1 Capacitação para lidar com as TIC

A maioria apontou que esta competência é de mais alta prioridade, tendo sido escolhida por 18 dos entrevistados (Tabela 4). Saber utilizar as TIC novas é mais que uma necessidade profissional, é também uma maneira de saber-se inserido na sociedade da informação. Manter-se atualizado diante das frequentes mudanças tecnológicas é um desafio constante, mas necessário, e deve ser uma prática buscada ao longo da vida.

Tabela 4 – Competências x Habilidades

| COMPETÊNCIA | GRAU DE PRIORIDADE | | | | |
|-----------------------------------|--------------------|---|----|----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | Não |
| Capacitação para lidar com as TIC | 18 | 8 | 2 | 0 | |
| Compartilhar seus conhecimentos | 3 | 5 | 13 | 5 | 1 |
| Aprender novas línguas | 3 | 6 | 6 | 11 | 1 |
| Educação continuada | 4 | 8 | 5 | 10 | |

Fonte: Elaboração da autora a partir da pesquisa (2011).

Essas indicações correspondem às competências tecnológicas segundo a classificação de Miranda (2004). O manuseio da tecnologia permite o desenvolvimento de habilidades que ajudam o desempenho eficiente de suas atividades. O domínio do uso das TIC nas bibliotecas é fundamental, pois permitem consultas e respostas mais rápidas às necessidades dos usuários.

5.3.9.2 Educação continuada

Mesmo não figurando entre as mais escolhidas, fica evidenciado que os entrevistados têm buscado por educação continuada, haja vista o número de bibliotecários gestores (22) que possuem o grau de especialistas. Não lhes foi indagado qual a área do curso de especialização nem a época em que foi concluído, mas o importante é que esses profissionais não se acomodaram e buscaram ampliar seus conhecimentos. Nas entrevistas, eles destacaram a frequência rara com que são ofertados os cursos de especialização e os cursos técnicos.

Por sua vivência junto a tais sujeitos, a autora sabe que entre os cursos de especialização ofertados estão: curso de arquivologia; bibliotecas universitárias; administração de bibliotecas; e, bibliotecas digitais. Não há registro que tenha sido ofertado aos bibliotecários da UFPA, cursos de capacitação específicos para manuseio das TIC. Em consulta ao *site* da Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento, verifica-se que os cursos e treinamentos voltados para a tecnologia foram: Informática básica e informática e foram ofertados aos servidores de maneira geral.

5.3.9.3 Aprender novas línguas

O aprendizado de línguas corresponde às competências de comunicação categorizadas por Miranda (2004). É uma ferramenta importante que não apenas completa a formação do bibliotecário, como também facilita o desempenho de seus serviços e seu relacionamento com os usuários. Na atualidade, tal aprendizado é de importância vital para o sucesso desse profissional.

A língua inglesa é fundamental aos bibliotecários, pois a maioria dos manuais técnicos utilizados no tratamento da informação é editada nessa língua. Além disso, no contexto de globalização da informação e de TIC novas, o domínio desse idioma é uma condição para a conexão desse profissional em âmbito mundial. A ausência dessa ferramenta limita o desempenho satisfatório de suas funções.

5.3.9.4 Compartilhar seus conhecimentos

Relacionada às competências interacionais (MIRANDA, 2004) está a capacidade de interagir com outras pessoas em âmbito profissional ou não e a troca de experiências. Implica em trabalhar de maneira integrada com a equipe da biblioteca, no âmbito interno, e com os usuários, administração superior, e outros, no âmbito externo. Tais competências referem-se ainda à capacidade de identificar, acessar e disseminar as informações aos usuários com agilidade e precisão.

5.3.10 Competências consideradas importantes para atuação como diretor(a) de biblioteca do SIBI/UFPA

Neste quesito, os indivíduos citaram competências diversas necessárias ao desempenho profissional como diretor ou diretora de biblioteca. Entre as competências mais citadas estão o trabalho em grupo, domínio das TIC, capacidade de liderar equipes, saber acessar a informação, planejar e gerenciar projetos.

Planejamento das atividades; organização; comprometimento; iniciativa, criatividade (Entrevista 5).

Conhecimento técnico, liderança, capacidade de orientar a equipe de trabalho para atingir os objetivos, flexibilidade (seja nas relações pessoais seja nas atividades de trabalho (Entrevista 11).

Competências técnicas: uso do conhecimento da área (especializado) e facilidade na execução de técnicas da biblioteconomia; Competências humanas: trabalho e gestão de pessoas, facilidade de relacionamento interpessoal e grupal; Capacidade de comunicação: motivação coordenação, liderança e resolução de problemas pessoais e do grupo (saber trabalhar com pessoas e por meio de pessoas); Competências conceituais: a visão da organização ou da unidade organizacional como um todo, no caso específico do SIBI/UFPA, com raciocínio, com o diagnóstico situacional e com a formulação de alternativas e estratégias de solução dos problemas (Entrevista 16).

Saber planejar, administrar recursos, sejam eles de ordem informacional, financeiros ou humanos, liderar equipes e ser proativo estão entre as características apropriadas à postura do bibliotecário gestor.

Por sua vez, a gestão da informação é considerada uma das atividades principais do profissional bibliotecário. Isso se coaduna com as afirmativas de Vendrell e Miranda (1999), pois de fato, ele atua como gestor de biblioteca e, portanto, reúne as características, as habilidades e as competências essenciais ao gerenciamento da informação. Além dessas, as narrativas incluem:

Ter capacidade de decisão técnica e administrativa, conhecimento técnico para decisão profissional, visão ampla da demanda técnica e social, interna e externa e, ainda articulação política com os órgãos internos e entidades externas (Entrevista 2).

Compete ao bibliotecário gestor administrar equipes, serviços, recursos e pessoas e, principalmente, gerenciar informações de acordo com os objetivos das organizações nas quais atua. Nessa direção, precisa apresentar habilidades e competências especiais que serão utilizadas na gestão da informação e, sobretudo, na gestão dos recursos da informação.

5.3.11 O uso das TIC e as mudanças na biblioteca e na rotina de trabalho

O advento das TIC propiciou a informatização das bibliotecas que assim puderam ter seus serviços automatizados e dar a seus produtos visibilidade maior. Evidente que isso exigiu um mínimo de formação especializada. Isso independentemente dos processos continuados de atualização quanto à cultura geral, ou seja, algo muito importante para tais profissionais.

Os serviços disponibilizados aos usuários ganharam mais diversidade: catálogos e bases de dados *on line*, *e-books*, dentre outros, e evidentemente, mais rapidez.

Maravilhosas. Facilidade de busca e recuperação da informação, maior número de usuários circulando e pesquisando ávidos por novos serviços e produtos. Os

usuários têm possibilidade de interagir através das tecnologias unindo a informação escrita, visual e auditiva, de intervirem e apropriar-se da informação criada e adaptá-las às suas necessidades informacionais. Além disso, aumentou o número de visitantes que buscam consultar o acervo (Entrevista 10).

Sim, a automação dos serviços mudou a rotina de trabalho. E a agilidade é um dos benefícios das TIC, contudo, após a informatização nos deparamos com novos problemas, como: a falta de **equipamentos, treinamento e uma melhor conexão de internet**. Sabemos que as máquinas danificam, necessitam de constante manutenção, que depois de um determinado período é imperativo a renovação dos equipamentos, para acompanhar as tecnologias que vão surgindo; e isso na UFPA é muito complicado [...] Não adianta apenas ter a tecnologia é preciso saber usá-la e usá-la plenamente, portanto, treinamento é essencial, aliás, a educação continuada é imprescindível para a melhoria do desempenho profissional. [...] apesar da limitação da internet aqui, a automação, trouxe excelentes resultados [...] acreditamos que com uma conexão melhor os resultados e usos das TIC seriam mais proveitosos (Entrevista 16).

A inserção das TIC no cotidiano das bibliotecas do SIBI/UFPA implica numa reflexão sobre o modo como vivemos e como as vemos na atualidade. Seu ambiente tradicional tido como local de quietude, propício ao estudo e à reflexão, ainda mantém-se. Amplia-se agora como espaço de aprendizagem caracterizada pelo dinamismo que a virtualidade empreendeu nos últimos anos nas atividades da biblioteca.

A rapidez dada aos serviços da biblioteca: seleção, aquisição, processamento técnico do acervo, acesso, localização e disseminação e troca de informações, e, sobretudo as interações com os usuários, é um aspecto relevante das transformações decorrentes das TIC. Também, as bibliotecas da UFPA disponibilizam 5.435m² de espaço físico e computadores para serem acessados por usuários internos e externos (UNIVERSIDADE ..., 2011, não paginado). Outras programações são ainda proporcionadas ao público, como: acesso ao portal da CAPES, serviço de comutação bibliográfica, biblioteca digital de teses e dissertações e seção Braille.

5.3.12 Benefícios que as mudanças causadas pelas TIC trouxeram para a biblioteca em relação aos usuários

De maneira geral, as TIC trouxeram benefícios positivos às bibliotecas e seus usuários. Exemplares nessa direção, os meios eletrônicos facilitaram a comunicação, o acesso e a troca de informações que são efetuados mais rapidamente conforme destacaram os entrevistados. Entre unidades que dispõem de mais recursos, equipamentos e tecnologia, houve um salto significativo na prestação dos serviços e isso se refletiu favoravelmente no relacionamento com os usuários.

Todavia, em outras bibliotecas que não dispõem de tais recursos, nota-se certo entrave quanto ao quesito atendimento dos serviços.

Agilidade na prestação dos serviços, melhores alternativas para a busca da informação (Entrevista 5).

As novas tecnologias de informação promoveram aquilo de básico que assimilamos na formação inicial que é atender de forma rápida e precisa o usuário. As tecnologias ao mesmo tempo em que promovem o acesso rápido à informação, também possibilitam um leque de opções não existentes pelo menos há 15 atrás (Entrevista 16).

Maior rapidez e confiabilidade nas fontes de informação; trouxe mais visibilidade aos produtos e serviços disponibilizados pela biblioteca fazendo com que o usuário tenha um novo olhar, sob a ótica da modernidade e competência na execução dos serviços (Entrevista 6).

A introdução das TIC no cotidiano de trabalho dos bibliotecários provocou mudanças no relacionamento com os usuários, constatadas pelo comportamento desses quanto ao uso dos recursos da biblioteca.

Há que se destacar que os usuários passam a ter mais autonomia na busca por informação, mais evidenciada quando eles já possuem o domínio das ferramentas da informática, das facilidades e alcances desta tecnologia, cabendo ao bibliotecário atuar como mediador entre biblioteca e usuários.

Todos da pós-graduação são aptos, a graduação é que precisa de mais esclarecimentos e orientações (Entrevista 4).

Esta geração está totalmente familiarizada com a TIC, quando se trata de *software* eles se apropriam de imediato, é incomum termos usuários com dificuldades para utilização dos recursos, apenas quando desconhecem as ferramentas, uma vez apropriados, não há dificuldades (Entrevista 7).

Em que pese os benefícios trazidos pelas facilidades das TIC, Morigi (2004) chama atenção para a complexidade que há na análise dessas relações permeadas pela subjetividade que é natural nas interações sociais.

O surgimento das TIC transformou o processo de interação entre bibliotecários e usuários. Por conta do uso da tecnologia os usuários tornaram-se mais independentes. Todavia, Morigi (2005) observa que isso não significa que a participação do bibliotecário deixa de ser importante, pelo contrário, esse incorpora um papel novo e passa a atuar como mediador entre a informação e o usuário ou preparando-os para um uso melhor possível das tecnologias de informação. As narrativas seguintes expressam esse sentimento.

Aqui [...] a relação com o usuário (seja aluno da instituição ou docente) é muito próxima e no geral muito boa. Na verdade o que mudou foram as falas, considerações, queixas, sugestões a respeito do programa usado pela UFPA (Entrevista 7).

O relacionamento mudou. Melhorou também por outras ações: interação biblioteca x usuário (Entrevista 12).

Hoje o perfil do relacionamento é mais impessoal e auto-instrucional. Vejo os usuários mais autônomos e cabe ao bibliotecário criar e manter os canais de comunicação com eles (Entrevista 4).

Mesmo que muito tenha sido feito para modernizar a biblioteca e que já se vislumbre cenários novos, persistem resistências. Isso vem ocorrendo por parte de alguns usuários que temem utilizar as ferramentas novas, gerando, por vezes, conflitos.

A tecnologia traz benefícios, mas alguns problemas como falta de equipamentos suficientes aos usuários e o descumprimento às normas internas da biblioteca geram atritos entre as partes (Relato 3).

A informatização ajudou muito. O atendimento, que era demorado, estressante, agora é rápido. [...] o ruim é a gente depender da rede que nem sempre funciona a contento [...] hoje sem essas ferramentas eu não consigo ver a biblioteca. Então chega um aluno e, pra não usar o computador diz: “Cadê as fichinhas?”. Eu respondo: “Colega, se for pra ressuscitar fichinha eu peço exoneração” (Relato 4).

E conforme afirma Simmel (1983), conflito e consenso são igualmente necessários e fazem parte da vida em sociedade. Não obstante, as complexidades do SIBI por sua amplitude de ação, a adoção das TIC trouxe mudanças significativas nas relações entre bibliotecários e usuários, além de introduzir práticas profissionais novas.

Assim, as práticas tradicionais vão aos poucos sendo substituídas por metodologias novas de trabalho, ampliando o ambiente físico da biblioteca. Isso é possível graças ao empenho dos gestores dessas unidades de informação. Pelo que se conseguiu pesquisar, os mesmos buscam superar as dificuldades para que o sistema de bibliotecas da UFPA torne-se uma referência na região.

5.3.13 Questão aberta

Ao final do questionário, reservou-se um espaço para que os participantes da pesquisa se manifestassem espontaneamente acrescentando algum dado ou observação que julgasse necessário sobre o conteúdo da pesquisa ou sobre o que faltou para torná-la mais completa. Dos entrevistados, 12 utilizaram o espaço para se manifestar sobre:

Necessidade de atualização profissional continuada;
Desenvolvimento de competência voltada para o saber fazer profissional;
Autonomia sobre a formação;

Análise das mudanças decorrentes da inclusão das TIC em seu cotidiano de trabalho.

Essas manifestações indicam que algumas práticas profissionais precisam ser aprofundadas de acordo com o conceito de competência informacional.

No mais das vezes, busca-se tal aprendizado em cursos de pós-graduação *stricto* ou *latu sensu* e no próprio exercício profissional. Identificou-se um anseio grande desses profissionais em se manter constantemente atualizados e integrados às facilidades das TIC novas. E que de maneiras diversas, buscam superar os impasses encontrados para alcançar seus objetivos.

5.4 BIBLIOTECÁRIOS GESTORES DO SIBI/UFPA: UMA HISTÓRIA DE VIDA

A história de vida tem sido empregada como uma ferramenta para o entendimento da vida de pessoas que, em algum momento, se destacaram socialmente por um feito ou realização mais duradoura (BOURDIEU, 2006). Também, a mesma é importante no sentido da preservação da memória social dos indivíduos. Serve ainda para auxiliar o estudo em outros campos de saberes.

Neste aspecto, na abordagem de uma história de vida é necessário, segundo Bourdieu (2006, p. 183),

[...] pelo menos pressupor [...] que a vida é uma história e que, [...] uma vida é inseparavelmente o conjunto de uma existência individual concebida como uma história e o relato dessa história [...], isto é um caminho que percorremos e que deve ser percorrido, um trajeto, uma corrida, um *cursus*, uma passagem, uma viagem, um percurso orientado, um deslocamento linear, unidirecional [...] que tem começo, [...] etapas e um fim [...].

A utilização do recurso da história oral, particularmente o relato de vida, teve por objetivo registrar a construção do percurso individual dos bibliotecários, a intersecção entre história de vida pessoal e profissional desses indivíduos e, principalmente registrar sua participação, como fizeram e fazem parte da história dessas bibliotecas. É, pois, uma maneira de expressar o legado e fazer memória à contribuição desses profissionais nas bibliotecas do SIBI/UFPA.

Para efeitos desta dissertação, ouviu-se cinco dos 28 bibliotecários que participaram da pesquisa. A escolha dos depoentes teve como critério o estágio de desenvolvimento em que se encontram as bibliotecas onde esses sujeitos atuam. Assim, em Belém, ouviu-se: o gestor da Biblioteca Central por ser a biblioteca coordenadora do SIBI/UFPA e por ter

experimentado um processo de modernização em seus produtos, serviços e uma revitalização em seu espaço físico; o representante de uma biblioteca que é atualmente uma das mais modernas em termos de tecnologia e instalações e; o representante de uma biblioteca que já foi considerada uma das mais modernas, e após passar por um período de desestruturação, encontra-se no momento em processo franco de recuperação.

Nos *campi*, a escolha recaiu entre o representante de uma biblioteca que se destaca por seu desenvolvimento e modernização e outra que apresenta sérias dificuldades em acompanhar o ritmo de desenvolvimento das demais bibliotecas do SIBI nos *campi*. Ainda, é de se destacar que a escolha não visou evidenciar o desenvolvimento das bibliotecas em si. Precisamente, buscou-se verificar como a história de vida desses indivíduos se entrelaça com a história da biblioteca nesse percurso de atuação como profissionais bibliotecários.

Na obtenção das informações, utilizou-se a técnica dos relatos orais com o objetivo de conhecer e compreender a trajetória de tais indivíduos. O registro das memórias dos profissionais tem por finalidade resgatar e preservar sua contribuição na história dessas bibliotecas. A expectativa é que desse modo se dê visibilidade a um trabalho que no mais das vezes não tem o reconhecimento merecido.

Os relatos foram colhidos em depoimentos orais registrados em mídia eletrônica, em locais previamente escolhidos pelos entrevistados. Procurou-se intervir o mínimo possível durante os depoimentos a fim de que cada bibliotecário ficasse à vontade para construir seu próprio relato. E isso se fez a partir de um roteiro pré-estabelecido, com ênfase em sua trajetória pessoal e, sobretudo, profissional.

A origem humilde é ressaltada na maioria das falas; mas, longe de ser uma barreira, tornou-se um fator motivador para que essas pessoas buscassem uma melhoria de vida. Pelo que os entrevistados revelaram e das visões daqueles que os incentivavam, isso só seria possível pela educação. Por outro lado, quase todos enfatizaram o apreço pelos estudos.

Autores diversos têm se posicionado quanto à importância da educação no desenvolvimento pessoal, profissional e social (BURKE, 2003; DUDZIAK, 2001; MORIN, 2003). Por exemplo, Delors (2000) argumenta que, no limiar do século XXI, a educação desponta como um meio fundamental para transformar a consciência da humanidade e conduzi-la a um desenvolvimento harmônico. Gostar de estudar é uma característica que torna os profissionais diferenciados, por isso é necessário estar sempre disponível para aprender e desenvolver capacidades novas.

Vale destacar a importância da presença familiar na construção da trajetória desses profissionais. A família estava sempre a ajudar, a motivar, a garantir o sustento na fase escolar, e mesmo sem saber exatamente qual profissão indicar, sabia que só via educação, os filhos teriam possibilidade de “ser alguém na vida”.

[...] eu tentava ser alguém na vida. Eu não tinha noção do tipo de responsabilidade que eu iria assumir para sobreviver. Mas eu tinha exemplos de família, as pessoas com quem eu morava e que venceram na vida, sustentavam a família e eu imaginava que seria assim, também (Relato 1).

Eu sempre vi aquele esforço, aquela vontade, meu pai queria que nós fôssemos alguém na vida. Aquele esforço dele por nós, isso me motivava realmente a corresponder naquilo que ele esperava de nós. De conseguir algum objetivo profissional na vida [...]. Então, a pessoa que foi o meu alicerce, o meu espelho, foi meu pai (Relato 2).

A escolha do curso e da carreira teve motivações diversas. Um dos depoentes afirmou ter escolhido o curso por ter a possibilidade de trabalhar num ambiente de biblioteca.

Outros informaram não saber o que era exatamente a biblioteconomia e qual era o ofício do bibliotecário; no entanto, após terem tentado sem sucesso ingressar em outros cursos, optaram pelo curso de biblioteconomia que tinha menos concorrência.

A opção pelo curso foi bem racional. [...] A opção por ser bibliotecária foi identidade mesmo, identidade com o trabalho, com aquilo que eu fazia, mesmo sentindo vontade de não fazer isso, pensei até em trocar de curso [...] até que meu sogro disse “Não importa o que a gente faz o que importa é a nossa competência naquilo que a gente faz”. Naquele momento eu disse: “Não, eu não vou fazer outra coisa, eu vou ser bibliotecária e vou ser competente como bibliotecária” (Relato 4).

O seguinte: eu fiz vestibular duas vezes, na primeira fiz serviço social e não passei. Aí fui fazer cursinho [...] Eu queria fazer Direito, mas eu achava que não passaria, então fui fazer biblioteconomia que era menos concorrido. Passei mas pensava em mudar, só que eu gostei do curso e resolvi ficar (Relato 3).

Para alguns indivíduos, a profissão representa a impossibilidade de ter escolhido outra opção profissional. Alguns depoentes afirmaram,

[...] resolvi ser bibliotecária por causa da pobreza absoluta em que vivia, queria mesmo fazer curso de Direito, mas não podia perder tempo tentando vaga num curso concorrido e não passar. A questão era mesmo entrar na universidade, nem me ocorreu a dificuldade de arrumar emprego sendo bibliotecária, felizmente isso não aconteceu comigo (risos) (Relato 2).

Eu era muito estudiosa. Queria ser médica. Meu pai dizia que eu tinha que fazer Direito. Meu pai insistia que eu tinha que entrar na universidade. Minha mãe chegou a pedir que ele parasse com isso: “Você já viu filho de pobre entrar na universidade? Essa menina tem que aprender a lavar uma roupa, fazer uma comida.” Mas eu acreditava [...] e foi possível entrar (Relato 4).

Nesse caso, os entrevistados revelaram ter sido a biblioteconomia a escolha possível, não a desejável. Ainda assim, a determinação de transformar uma situação adversa fez com que permanecessem no curso até o final.

Independente das razões e dos percursos que os levaram ao curso de biblioteconomia, os entrevistados reconhecem que se identificaram plenamente com a profissão da qual sentem orgulho. Com determinação construíram uma trajetória profissional e é perceptível o sentimento de realização pelo trabalho que exercem. Assumem que a profissão que abraçaram e para qual se sentem vocacionados trouxe-lhes realização pessoal e profissional e tornou suas vidas mais completas, o que corrobora o que diz Weber (1979) em relação ao sentimento de felicidade experimentado por quem exerce uma profissão por vocação.

[...] pensei em voltar a estudar, já estava afastada dos estudos há muito tempo, aí optei por biblioteconomia, aleatoriamente, e que surpresa, encontrei minha vocação, tinha tudo a ver comigo, entende? O ensino da biblioteconomia foi que despertou realmente a minha vocação. [...] com o tempo veio a realização pessoal e profissional, me sinto feliz pelo que sou (Relato 2).

Eu me sinto bem, feliz com meu trabalho (Relato 5).

Aprendi a ser bibliotecária, aprendi a gostar do trabalho, me identifiquei com o que a biblioteca é e com o potencial que ela tem. [...] uma vocação, sempre gostei de livros, sempre gostei de ler (Relato 4).

A imagem que esses indivíduos têm de si mesmos como profissionais é muito positiva: consideram-se bons profissionais, responsáveis e competentes. Isso pode ser comprovado pelo estágio de desenvolvimento alcançado em algumas das bibliotecas do SIBI.

Associados a sua trajetória individual, há que se reconhecer o quanto a profissão contribui em termos de realização pessoal.

Como profissional eu tenho uma boa imagem de mim mesma, eu sou um bom profissional porque eu consigo reunir algumas características que eu mesma defino que são boas características de um bom profissional: responsabilidade, compromisso, organização, disciplina, assiduidade. [...] eu prefiro lugares mais calmos, mais reservados. Então trabalhar na biblioteca pra mim é como estar no paraíso, é um lugar silencioso onde eu leio, eu aprendo, eu discuto e na discussão eu aprendo, então eu estou ajudando, eu estou servindo (Relato 4).

Eu me considero uma excelente profissional, dentro do que eu me proponho. (Relato 3).

Tenho uma imagem positiva quando eu vejo que me tornei uma pessoa capaz de trabalhar dentro de minha área profissional, e realizar um trabalho sério. [...] sou comprometida com o que estou fazendo e luto buscando o melhor para a biblioteca (Relato 2).

Ainda, alguns depoentes viram essas bibliotecas serem criadas, implantadas e consolidadas e, por acompanharem sua evolução, sentem orgulho ao ver que seu esforço, que seu trabalho foi construtivo e continua a evoluir. Outros já encontraram a biblioteca organizada, funcionando a contento, mas mesmo que não ocupassem o cargo de chefe da biblioteca naquele momento, reconhecem que contribuíram e contribuem para o seu pleno desenvolvimento.

A maioria dos relatos revela um grau elevado de satisfação dos sujeitos com a profissão que abraçaram e com o trabalho que desempenham, haja vista o entusiasmo com que falaram sobre suas conquistas. O sentimento e as emoções exteriorizados nesses depoimentos exprimem a medida dessa realização.

[...] eu entendo que é uma satisfação pessoal da gente porque não há nada como se realizar profissionalmente [...] (fez-se um longo silêncio cheio de emoção). Essa satisfação é grande por você ter contribuído com sua profissão, com seu conhecimento, para melhoria da qualidade de vida de muitos, nossos usuários. Sou uma pessoa completamente realizada profissionalmente. O reflexo na minha pessoal é muito bom, não sei nem como dizer por que uma realização compõem com a outra. Eu adoro minha profissão e sou uma bibliotecária feliz (Relato 3).

Há um consenso entre os relatos apresentados no que se refere aos aspectos positivos por serem bibliotecários e nenhum deles mencionou o desejo de mudar de profissão nem manifestou arrependimento por essa escolha.

Indagados a este respeito, os entrevistados foram unânimes em afirmar que não há arrependimento algum sobre sua escolha. Antes pelo contrário, se lhes fosse dada a oportunidade de recomeçar, fariam a mesma escolha, agora com mais objetividade. Dificuldades como excesso de trabalho, de falta de apoio institucional, de valorização e visibilidade do serviço que realizam, não são motivos para desistirem da profissão.

Mesmo que os padrões de remuneração financeira pelo exercício de uma função de tamanha responsabilidade não sejam os ideais, a satisfação profissional não está atrelada unicamente ao recurso pecuniário e às vantagens que ele pode proporcionar. Não há garantia alguma de que a realização pessoal e profissional ocorra unicamente por conta disso. Certamente, a combinação entre uma formação adequada e abrangente e de remuneração condizente com as condições econômicas do país é o ideal.

A sociedade atual, marcada pelo consumismo, reforça esta ideia ao associar a satisfação profissional àquilo que o dinheiro pode comprar. Exemplo disso é que as demandas maiores nos concursos vestibulares concentram-se nas profissões que dão mais visibilidade e são economicamente mais rentáveis, como medicina, direito, computação e

outros cursos emergentes, cujo mercado ainda não está saturado. Aliás, os depoimentos demonstram que essas dificuldades são superadas com criatividade, persistência e determinação, e que a satisfação maior reside no reconhecimento das atividades que tais profissionais realizam.

Dois sujeitos apresentam uma situação peculiar que os distingue dos demais: ingressaram no quadro funcional da UFPA como assistente administrativo, cargo que não requer nível superior; mais tarde, graduados em biblioteconomia, foram lotados em bibliotecas, onde, por razões distintas, hoje ocupam a função de diretor de biblioteca. Realizar concurso para se tornarem bibliotecários do quadro não lhes parece muito favorável; pelo tempo de serviço que já possuem, haverá de imediato uma perda financeira significativa e isso é um fator que influencia muito nessa decisão.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A crise do trabalho provocada pela substituição do modelo taylorista/fordista aliada às mudanças trazidas pela adoção das TIC levou as empresas a buscar o aperfeiçoamento de seus empregados, visto que o mercado passou a requisitar profissionais diferenciados. Esse é o motivo que leva os bibliotecários a adquirir competência no uso da informação. Desse modo, os sujeitos buscam adquirir conhecimentos, desenvolver habilidades e ter atitudes, um aprimoramento que os auxiliem no desenvolvimento de suas práticas profissionais competentes.

Na sociedade da informação é preciso que os profissionais bibliotecários estejam sempre se atualizando tanto em sua área quanto em áreas afins. Este estudo sobre as competências informacionais pressupõe que os profissionais nunca estão prontos. Ao contrário, necessitam de aperfeiçoamento constante para que possam atender com precisão aos questionamentos demandados pelas tecnologias e necessidades informacionais novas.

A abordagem na literatura levantada permitiu identificar as competências informacionais demandadas aos profissionais bibliotecários que atuam como gestores nas bibliotecas do SIBI/UFPA. Diante dos resultados apontados pela pesquisa, conclui-se que os gestores são profissionais habilitados e capacitados para o exercício da função de diretor da biblioteca. Não obstante a necessidade de atualização constante dos profissionais bibliotecários, a pesquisa demonstrou que a UFPA não possui em seu planejamento um programa regular de capacitação que atenda às necessidades dos mesmos.

A estrutura burocrática na qual se assentam as universidades públicas se configura como um fator limitante a esse planejamento, tendo em vista que essa ação implica em investimento com equipamentos, suportes e facilitadores para essas ações. Infelizmente, a urgência de outras situações institucionais se sobrepõe às necessidades de atualização desses bibliotecários. De todo modo, a capacitação e a atualização desses indivíduos é uma questão séria que precisa ser considerada como prioridade na atualidade.

A formação do bibliotecário inclui práticas gerenciais, ainda que mínimas, e no caso dos gestores do SIBI/UFPA, constatou-se que a maioria investiu numa pós-graduação para complementar ou atualizar essa formação. Isso demonstra a preocupação desse profissional em se preparar para o exercício de suas atividades e enfrentar os desafios que se lhes apresentam. O empenho em realizar um trabalho bom nas atividades de gestão é um ponto favorável observado na pesquisa, afinal a gestão requer bibliotecários que saibam se

determinar com responsabilidade no enfrentamento de realidades tão diversas entre as bibliotecas do SIBI.

O processo de informatização apresenta modalidades novas de acesso ao conhecimento, disponibiliza ferramentas e tecnologias que por sua vez facilitam e agilizam os serviços, o acesso e a transferência da informação. Essa ação demanda não apenas recursos financeiros para a aquisição e manutenção de modernos *softwares*, como também profissionais habilitados para trabalhar com essas ferramentas novas. Assim, os bibliotecários precisam desenvolver competências novas direcionadas aos procedimentos decorrentes das TIC.

Em relação aos parâmetros do ACRL (2000), as análises revelaram que os bibliotecários gestores assumem possuir parte significativa das competências elencadas. Isso demonstra que os mesmos apresentam habilidades para o desempenho das funções gerenciais necessárias para uma administração apropriada das bibliotecas. A educação continuada é um dos parâmetros do ACRL recomendado aos bibliotecários, visto que isso os auxiliará em sua atuação e elevará sua competência informacional.

Ainda que os indivíduos pesquisados apresentem níveis diferentes de competência em relação aos aspectos analisados, as respostas obtidas podem ser avaliadas como satisfatórias em referência ao que é recomendado pelos padrões de competência informacional do ACRL (2000). Entretanto, não são apenas tais parâmetros os ideais para um gerenciamento bom dessas unidades. Há que se reconhecer a necessidade de um envolvimento maior e participação do bibliotecário nos processos de planejamento e na definição das políticas de desenvolvimento das unidades de informação e da instituição universitária como um todo.

As análises dos dados apontam para as lacunas que precisam ser trabalhadas a fim de que o bibliotecário gestor tenha condições de se desenvolver. E especialmente quanto às competências necessárias a um desempenho ótimo de suas atividades como gestor. Dentre as ações pertinentes, destaca-se: educação continuada, inseridas conforme as observações de Valentim (2000), que é uma justa reivindicação dos profissionais apontadas neste estudo; o desenvolvimento de habilidades para o manuseio das TIC; e o aprendizado de línguas estrangeiras.

A compreensão do trabalho do gestor das bibliotecas do SIBI/UFPA requer a identificação dos papéis interpessoais, decisoriais e informacionais que, segundo Mintzberg (1973), integram o trabalho gerencial. Foi possível identificar a presença desses papéis nas bibliotecas estudadas. Confirmou-se que no exercício desse cargo as atividades

dos gestores são norteadas pelas competências relacionadas aos papéis interpessoais e informação é um dos requisitos para um desempenho satisfatório.

De maneira geral os gestores revelaram que a experiência como gestor embora represente um desafio enorme é muito gratificante. O exercício da função lhes possibilita uma interação maior entre as questões da biblioteca e a negociação política na solução dessas. No mais das vezes, é um processo compensador, mesmo porque, essa função proporciona a tais sujeitos crescimento pessoal e profissional.

A maioria dos gestores consultados admitiu não ter recebido nenhuma capacitação para o exercício da função, seu aprendizado foi no dia a dia, no erro e no acerto, baseado na intuição, mas também trocando informações com seus pares na instituição ou fora dela. Ainda que esses indivíduos sejam ao mesmo tempo generalistas e especialistas são obrigados a dominar certas habilidades específicas para lidar com a gestão da informação. Assim, as funções gerenciais envolvem não apenas aspectos administrativos, mas incorporam a transferência de informação e o gerenciamento de recursos.

Das narrativas colhidas, depreende-se que a UFPA não possui critérios definidos para a nomeação dos gestores. Em Belém, esses profissionais são indicados de acordo com as necessidades das unidades de informação, notadamente no caso das bibliotecas cujos bibliotecários são vinculados à BC. Nas demais unidades, só há escolha naquelas que têm mais de um bibliotecário, o que é uma exceção na Instituição. Em relação aos *campi*, por contarem com profissional único, não há como se fazer qualquer escolha; neles, os ocupantes do cargo de bibliotecário forçosamente acumulam as funções de bibliotecário e de diretor de biblioteca.

Como observou-se ao longo da pesquisa, o número de profissionais é pequeno para suprir a demanda crescente por bibliotecários. E tanto para atender as bibliotecas já existentes quanto as que estão a surgir. Consequentemente, as ausências ao trabalho, qualquer que seja o motivo (doenças, licença maternidade e férias) são situações difíceis de equacionar.

Nestas situações, as bibliotecas ficam quase sempre a cargo de um servidor de nível médio (assistente administrativo) ou, em casos extremos, nas mãos de bolsistas, pois o contingente reduzido não permite o deslocamento de bibliotecário de uma unidade para outra. Em ambos os casos, configura-se uma situação irregular que precisa ser solucionada.

Também, não se verificou a existência de um programa de atualização ou de capacitação específico para os gestores do SIBI/UFPA. Nesse sentido, a UFPA precisa investir na formação e aprendizagem continuadas dos bibliotecários gestores. Desse modo,

se estará estimulando uma cultura informacional para conseguir que esses sujeitos tenham um desempenho melhor quanto ao gerenciamento e uso dos recursos informacionais disponíveis.

Em termos gerais, as bibliotecas do SIBI apresentam uma melhoria significativa em termos de infraestrutura visando um atendimento melhor aos usuários, daí a importância de se reconhecer o bibliotecário como gestor dos insumos e demandas que fazem parte do cotidiano da biblioteca. Ainda, verifica-se que as competências informacionais demandadas a tais profissionais são componentes necessários à gestão das unidades de informação do SIBI/UFPA. Tais competências abrangem aspectos que orientam o modo de agir desses gestores. Elas valorizam suas práticas profissionais, visando atingir principalmente os objetivos organizacionais e as demandas dos usuários de modo eficiente, eficaz e criativo.

Mas mais se precisa investir quanto à cultura em geral, pois os bibliotecários são também agentes, promotores culturais. Com mais profissionais e tempo, as bibliotecas poderiam se transformar em centros culturais no sentido mais amplo. Saraus poéticos, promoção de concursos de resenhas de livros, de ensaios, de dramatizações envolvendo a história do livro, produção científica própria e/ou e publicação de revista especializada são apenas algumas das atividades que podem ser nesses *loci* desenvolvidas.

Realizar este estudo sobre as competências informacionais dos gestores das bibliotecas do SIBI/UFPA incluindo a história de vida desses sujeitos foi uma estratégia feliz. Essa abordagem possibilitou que se discorresse sobre a vivência da própria autora como gestora; também, ao reunir os olhares de seus pares, refletir sobre os percursos que os levaram até à biblioteconomia, bem como analisar a sua participação no desenvolvimento dessas unidades de informação.

REFERÊNCIAS

- AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION (ALA). *Information literacy competency standards for higher education*. Chicago: Association of College and Research Libraries, 2000. 16 p. Disponível em: <<http://www.acrl.org/ala/mgrps/divs/acrl/standards.pdf>>. Acesso em: 6 jun. 2010.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educ Socio*. Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, mai./ago. 2004. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 9 jan. 2011.
- _____. A crise contemporânea e as metamorfoses no mundo do trabalho. In: _____. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 12. ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da UNICAMP, 2007. p. 175-199.
- ARAGÓN, Luis E. Educação superior e desenvolvimento: o caso do projeto PROMESUP/Brasil. In: _____ (Org.). *Educação, ciência e tecnologia: bases para o desenvolvimento sustentável da Amazônia*. Belém: Associação de Universidades Amazônicas, 1997. p. 369-380. (Série Cooperação Amazônica, 19)
- ARAÚJO, E. A. de. Bibliotecário: profissional atual e atuante? In: *Aula da saudade do curso de Biblioteconomia do período 2004.2*. João Pessoa, 2004.
- BARBALHO, C. R. S. *Gestão baseada nas competências*. Disponível em: <<http://www.sibi.ufrj.br/snbu/snbu2002/oralpdf/26.a.pdf>> Acesso em: 10 jul. 2009.
- BARBALHO, C. R. S.; ROZADOS, H. B. F. *Gestão do conhecimento através do mapeamento de competências: O case do Sistema CFB/CRB*. Disponível em: <<http://repositorio.cfb.org.br/bitstream/123456789/57/1/WBICGCFB1.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2010.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa. Edições 70, 1977.
- BORGES, M. A. G. O profissional da informação no contexto atual. In: _____. *Profissional da informação: o espaço de trabalho*. V.3. Brasília, DF, [S. n.], 2004. v. 3. p. 63-69.
- BOTERF, G. *Compétence et Navigation Professionnelle*. Paris: Les Editions d'Organisation, 1999.
- BOURDIEU, P. *A economia das trocas simbólicas*. São Paulo: Perspectiva, 1974.
- _____. A ilusão biográfica. In: FERREIRA, M. de M.; AMADO, Janaína (Org.). *Usos e abusos da história oral*. 8. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006. p. 183-191.
- _____. *O poder simbólico*. São Paulo: Difel, c. 1989.
- _____. *Sociologia*. São Paulo: Ática, 1972.

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? *Revista de administração de empresas*, v.41, n.1. p. 8-15, jan./mar, 2001.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168 p.

_____. Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Brasília, DF. 23 dez. 1996.

_____. Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004. Institui o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior – SINAES e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Brasília, DF. 14 abr. 2004.

_____. Lei nº 12.085, de 5 de novembro de 2009. Dispõe sobre a criação da Universidade Federal do Oeste do Pará - UFOPA, por desmembramento da Universidade Federal do Pará - UFPA e da Universidade Federal Rural da Amazônia - UFRA, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*. Brasília, DF., 6 nov. 2009.

_____. Ministério da Educação. Parecer CNE/CES nº 492 de 3 de abril de 2001. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 9 jul. 2001. Disponível em: < www.mec.gov.br/semtec/educprof>. Acesso em: 18 jun. 2010.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional da Educação. Resolução CNE/CES nº 19, de 13 mar. 2002. Estabelece as Diretrizes Curriculares para os cursos de Biblioteconomia. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 9 abr. 2002. Disponível em: < www.mec.gov.br/semtec/educprof>. Acesso em: 18 jun. 2010.

_____. 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. Disponível em: < www.mec.gov.br/semtec/educprof>. Acesso em: 18 jun. 2010.

_____. Ministério da Educação e Cultura. Coordenação Geral de Gestão de Pessoas. *Ofício circular nº 015/2055/CGGP/SAA/SE/MEC*. Brasília, 28 nov. 2005.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Portal Siapenet. *Apresentação*. Disponível em: <<http://www.siapenet.gov.br/Portal/Servico/Apresentacao.asp>>. Acesso em 10 mar. 2011.

_____. Ministério do Trabalho. *Classificação Brasileira de Ocupações, 2002*. Disponível em: <<http://www.mteco.gov.br/busca/condicoes.asp?codigo=2612>>. Acesso em: 22 maio 2011.

BURKE, P. *Uma história social do conhecimento: de Gutenberg a Diderot*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003. 241 p.

- CAMPELLO, B. O movimento da competência informacional: uma perspectiva para o letramento informacional. *Ciência da Informação*. Brasília, v. 32, n. 3, p. 28-37 set./dez. 2003.
- CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999. (A era da informação: economia, sociedade e cultura; v.1).
- CERVO, A. L; B., Pedro A. *Metodologia científica*. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- CHIZZOTTI, A. *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. São Paulo: Cortez, 1991.
- CIANCONI, R. *Gestão da informação na sociedade do conhecimento*. Brasília: SENAI/DN, 1999.
- DADOY, M. As noções de competência e competências à luz das transformações da mão-de-obra. In: TOMASI, A. *et al. Da qualificação à competência: pensando o século XXI*. Campinas: Papirus, 2004.
- DELORS, J. (Org.). *Educação: um tesouro a descobrir: relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre educação para o século XXI*. 4. ed. São Paulo : Cortez, 2000. p.19-32.
- DAVENPORT, T. H. *Reengenharia de processos: como inovar na empresa através da tecnologia da informação*. Rio de Janeiro: Campus, 1994.
- _____. *Ecologia da Informação: por que só a tecnologia não basta para o sucesso na era da informação*. São Paulo Futura, 1998.
- DUARTE, E. N. *et al.* Compartilhamento de conhecimentos como estratégia para fortalecer as competências do profissional da informação. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA E CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 22. 2007, Brasília, *Anais ...* Brasília: 2007. 1 CD ROM.
- DUDZIAK, E. *A Information literacy e o papel educacional das bibliotecas*. 2001. 173f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação) – Escola de Comunicação e Artes, Universidade de São Paulo, 2001.
- _____. Information literacy: princípios, filosofia e prática. *Ciência da Informação*, v. 32, n. 1, p. 23-35, jan./abr. 2003.
- DUTRA, J. Gestão de Pessoas com Base em Competências. In: DUTRA, J. (Org.) *Gestão por Competências*. São Paulo: Ed. Gente, 2001.
- DZIEKANIAK, C. V. Sistema de Gestão para biblioteca universitária (SGBU): teoria e aplicação. *Biblios*, n. 31 p. 1-28, abr./jun. 2008.
- FERNANDES, F. A. *A capoeiragem amazônica: Políticas públicas e sustentabilidade cultural em Belém*. 2009. 116 f. Dissertação (Mestrado) – NAEA, UFPA, 2009.

FERREIRA, M. M. Profissões femininas e profissões masculinas: o que é ser bibliotecário no universo de uma profissão feminina. In: ENCUENTRO LATINOAMERICANO DE BIBLIOTECARIOS, ARCHIVISTAS Y MUSEÓLOGOS, 2., 2010, Lima. *Anais* Lima: EBAM, 2010. p. 1-10.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. *Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. Construindo o conceito de competência. *RAC*, Ed. Especial, p. 183-196, 2001.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999,

GODOY, A. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*, v. 35, n. 2, p. 57-65, mar./abr., 1995.

HAMEL, G.; PRAHALAD, C. K. *Competindo pelo futuro*. Rio de Janeiro: Campus, 1995.

HIRATA, H. Os mundos do trabalho: convergência e diversidade num contexto de mudanças dos paradigmas produtivos. In: CASALI, A. et al. (Org.). *Empregabilidade e educação: novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo: EDUC, 1997.

KON, A. Tecnologia e trabalho no cenário da globalização. In: DOWBOR, L. et al. *Desafios da Globalização*. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

KUNIYOSHI, M. S.; SANTOS, S. A. Gestão do conhecimento e suas possibilidades: estudo de caso no departamento de ensino, pesquisa e extensão de uma faculdade pública. In: SANTOS, S. A.; LEITE, N. P.; FERRARESI, A. A. (Org.). *Gestão do conhecimento: Institucionalização e práticas nas empresas e instituições (pesquisas e estudos)*. Maringá: Unicorpore, 2007. p. 225-246.

LACOMBE, B. M. B.; TONELLI, M. J. O paradoxo básico da Administração de Recursos Humanos: o discurso *versus* a prática de gestão de pessoas nas empresas. In: VASCONCELOS, F. C.; VASCONCELOS, I. F. G. *Paradoxos organizacionais: uma visão transformacional*. São Paulo: Thomson, 2004.

LE CODIAC, Yves-François. *A ciência da informação*. 2. ed. rev. atual. Brasília: Briquet de Lemos, 2004.

MACIEL, A. C.; MENDONÇA, M. A. R. A função gerencial na biblioteca universitária. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 11., Florianópolis, 2002. *Anais*... Florianópolis: UFSC, 2002. p. 1-14.

MARTÍNEZ COMECHÉ, J. A. et al. Las competencias profesionales en información y documentación. In: TEJADA ARTIGAS, C. M.; TOBÓN TOBÓN, Sergio (Coord.). *El diseño del plan docente en Información y Documentación acorde el Espacio Europeo de Educación Superior: un enfoque por competencias*. Madrid: FCD/Universidad Complutense de Madrid, 2006. p. 47- 78.

MARTINS, W. *A palavra escrita: história do livro, da imprensa e da biblioteca*. 3. ed. São Paulo: Ática, 2001.

MATA, M. L da. *A competência informacional de graduandos de Biblioteconomia da região sudeste: um enfoque nos processos de busca e uso ético da informação*. 2009. 162f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista. Marília, 2009.

MILANESI, L. *Ordenar para desordenar: centro de cultura e bibliotecas públicas*. São Paulo: Brasiliense, 1986. 261 p.

MIRANDA, Antonio. Introdução: duas abordagens no processo de definição do profissional da informação, à guisa de apresentação. In: BAPTISTA, Sofia G.; MUELLER, Suzana P. M. (Orgs.). *Profissional da informação: o espaço de trabalho*. Brasília: Thesaurus, 2004. p. 15-19.

MIRANDA, Silvânia V. Identificando competências informacionais. *Ciência da Informação*, Brasília, v. 33, n. 2, p. 112-122, maio/ago. 2004.

_____. Como as necessidades de informação podem se relacionar com as competências informacionais. *Ciência da Informação*, Brasília, v. 35, n. 3, 2007.

MOREIRA, S. *Estudo da estrutura organizacional da Biblioteca Central Prof. Dr. Clodoaldo Beckmann da Universidade Federal do Pará: subsídios para a reestruturação das bibliotecas da UFPA*. 2005. 66f. Monografia (Especialização) – NAEA, UFPA, Belém, 2005.

MORESI, E. A. D. Delineando o valor do sistema de informação de uma organização. *Ciência da Informação*. Brasília, v. 29, n. 1, p. 14-24, jan./abr. 2000.

MORIN, E. *A cabeça bem feita: repensar a reforma, reformar o pensamento*. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

MORIGI, V. J. *Rev. ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina*, v.10, n.2, p. 189-206, jan./dez., 2005.

MORIGI, V. J.; PAVAN, C. Entre o “tradicional” e o “virtual”: o uso das tecnologias de informação e comunicação e as mudanças nas bibliotecas universitárias. *Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina*, v. 8/9, n. 1, p. 54-69, 2003.

MUELLER, S. P. M. Uma profissão em evolução: profissionais da informação no Brasil sob a ótica de Abbott – proposta de estudo. In: BAPTISTA, S. G.; MUELLER, S. P. M. (Orgs.). *Profissional da informação: o espaço de trabalho*. Brasília: Thesaurus, 2004. p. 23-52.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. *Criação de conhecimento na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação*. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

OIVEIRA, J. G. *Processo de avaliação do INEP/MEC de bibliotecas universitárias pertencentes às instituições de educação superior privadas de Belo Horizonte*. 2010. 284f. Dissertação (Mestrado) – UFMG, Belo Horizonte, 2010.

OLIVEIRA, M. M. de. *Como fazer pesquisa qualitativa*. Petrópolis: Vozes, 1997.

PINTO, V. B. Informação: a chave para a qualidade total. *Ciência da Informação*, Brasília, v. 22, n. 2, p. 133-137, maio/ago. 1993.

ROCHA, M. M. V.; ARAÚJO, E. A. *Competência informacional e atuação do profissional da informação - bibliotecário*. Disponível em: <<http://www.enancib.ppgci.ufba.br/artigos/GT6--028.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2010.

ROSA, R.; CRIVELLARI, H. M. T. Caracterização do trabalho do bibliotecário no campo jurídico em Belo Horizonte. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO (ENANCIB), 8., 2007, Salvador. *Anais...* Salvador: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação, 2007. 1 CD-ROM

ROZADO, H. B.F. O bibliotecário brasileiro e a formação continuada: a Ação do Conselho Federal de Biblioteconomia. In: CONGRESO IBEROAMERICANO DE BIBLIOTECOLOGÍA, 2., 2007, Buenos Aires. *Anais...* Disponível em: <http://www.cfb.org.br/html/sala_leitura/arquivos/Congreso_Bibliotecologia.pdf>. Acesso em: 11 out. 2011.

SANTOS, Angela S.; TOLFO, Suzana. Competências demandadas dos bibliotecários frente às novas tecnologias de informação em bibliotecas universitárias. *Enc. Bibli.: Rev. Eletr. Biblioteconomia. Ci. Inf.*, Florianópolis, n. 21, p. 69-84, 1º sem. 2006. Disponível em: <<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/147/14702106.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2011.

SILVA, M. L.; MORIGI, V. J. Representações das práticas e da identidade profissional dos bibliotecários no mundo contemporâneo. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 9., 2008, São Paulo. *Anais...* São Paulo: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação; USP, 2008. 1 CD-ROM.

SILVEIRA, J. G. da. Gestão de recursos humanos em bibliotecas universitárias: reflexões. *Ciência da informação*. Brasília, v. 38, n. 2, p. 126-141, maio/ago. 2009.

SIMMEL, G. Sociabilidade: um exemplo de sociologia pura ou formal. In: MORAES FILHO, E. de. (Org.). *Sociologia*. São Paulo: Ática, 1983. p. 165-181.

SOUSA, C. G. de. *A Biblioteca Universitária e a Pesquisa Científica na Universidade Federal de Santa Catarina*. Florianópolis, 1990. 151f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 1990.

SOUSA, M. M. de; FUJINO, A. A biblioteca universitária como um ambiente de aprendizagem no ensino superior: desafios e perspectivas. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 10., 2009. João Pessoa. *Anais...* João Pessoa: UFPB, 2009. v. 1. p. 1-16.

SOUZA, F. das C. de. Ensina-se corretamente o que se ensina a quem vai ser bibliotecário? *Revista ACB*, Florianópolis, v. 1, n. 1, p. 49-54, 1996. Disponível em <http://revista.acbsc.org.br/index.php/racb/article/view/311/353> . Acesso em 20 abr. 2011.

_____. A formação do profissional bibliotecário em Santa Catarina: potencial de atendimento às demandas recentes e futuras do mercado de trabalho apontadas na literatura de biblioteconomia e ciência da informação, publicada entre 1990 e 1999. In: ENCONTRO

NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO 5., 2003, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte: Escola da Ciência da Informação, 2003. v. 1. p. 32-48.

STAREC, C. Informação e Universidade: os pecados informacionais e barreiras na comunicação da informação para a tomada de decisão na universidade. *DataGramaZero - Revista de Ciência da Informação*, v. 3, n. 4, p. 3-18, ago. 2002.

STEWART, T. A. *Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas*. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TARAPANOFF, K. *Perfil do profissional da informação no Brasil: Diagnóstico de necessidades de treinamento e educação continuada*. Brasília: IEL/DF, 1997.

TARAPANOFF, K. (Org.). *Inteligência, informação e conhecimento em corporações*. Brasília: IBICT; UNESCO, 2006. p. 57-72.

TARGINO, M. das G. A biblioteca do século XXI: novos paradigmas ou meras expectativas? *Informação e Sociedade: Estudos*, v. 20, n. 1, p. 39-48, jan./abr. 2010.

THOMPSON, P. *A voz do passado: História oral*. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1992.

TREFF, M. A.; GONÇALVES, L. C. A era do conhecimento e os impactos na qualificação profissional e gestão por competências. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO: Responsabilidade socioambiental das organizações brasileiras. 4. 2008. *Anais...* Niterói, 2008. p. 1-19.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. Biblioteca Central. *SIBI em números*. Disponível em:

<http://www.ufpa.br/bc/site/index.php?option=com_content&view=article&id=25&Itemid=3>. Acesso em: 16 ago. 2010.

_____. Centro de Capacitação. Cursos de capacitação da UFPA. Disponível em: <http://www.ufpa.br/capacit/programação_cursos/2011/capacit/gestao_da_informacao.html>. Acesso em: 10 jul. 2011.

_____. Conselho Universitário. *Resolução n. 401, de 20 de dezembro de 1976*. Aprova o Regimento da Biblioteca Central. Belém, 1976.

_____. Conselho Universitário. *Resolução n. 549, de 9 de dezembro de 1985*. Aprova o Regimento da Reitoria da Universidade Federal do Pará. Belém, 1985.

_____. Conselho Universitário. *Resolução n. 662, de 31 de março de 2009*. Aprova o Regimento dos Órgãos Executivos da Administração Superior. Belém, 2009.

_____. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento. *Plano de Desenvolvimento da Universidade Federal do Pará: 2001-2010*. Belém: EDUFPA, 2003.

_____. Faculdade de Biblioteconomia. *Relação de aprovados no vestibular 200-2011*. Belém, 2011.

_____. Reitoria. *Estatuto, regimento geral e regimento integrado*. Belém: EDUFPA, 1993.

_____. Reitoria. *Estatuto da Universidade Federal do Pará*. Belém, EDUPA, 2006.

_____. *Relatório social de gestão 2001-2009: um salto para o século XXI*. Belém: EDUFPA, 2009.

_____. Sistema de Bibliotecas. Biblioteca Central Prof. Dr. Clodoaldo Beckmann. *Relatório de gestão 2010*. Belém, 2011.

_____. Biblioteca Central. *Histórico*. Disponível em: http://www.ufpa.br/bc/site/index.php?option=com_content&view=article&id=5&Itemid=36. Acesso em: 10 mar. 2011.

_____. UFPA em números: ano base 2010: unidades acadêmicas. Disponível em: <<http://www.ufpanumeros.ufpa.br/index.php/pt/unidades-academicas>>. Acesso em: 15 ago 2010.

VALENTIM, M. L. P. Assumindo um novo paradigma na biblioteconomia. *Informação & Informação*, Londrina, v. 0, n. 0, p. 2-7, jul./dez. 1995.

_____. O moderno profissional da informação: formação e perspectiva profissional. *Encontros Bibli: Revista de Biblioteconomia e Ciência da Informação*. Florianópolis, n. 9, p. 16-28, jun. 2000.

_____. *Atuação profissional na área de informação*. São Paulo: Polis, 2004.

VENDRELL, B. B. de; MIRANDA, M. J. Competências del profesional de la información: un andén en el Mercosur. In: ENCUENTRO DE DIRECTORES Y DOCENTES DE ESCUELAS DE BIBLIOTECOLOGIA DEL MERCOSUR. Santiago, Chile, 1998. *Anais...* Santiago, Chile: UTEM, 1999. p. 99-104.

YIN, R. K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

WEBER, Max. *O político e o cientista*. Lisboa: Presença, 1979.

_____. *Conceitos básicos de Sociologia*. São Paulo: Centauro, 2002.

_____. *A ética protestante e o "espírito" do capitalismo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

ZARIFIAN, P. *O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas*. São Paulo: SENAC, 2003.

_____. A gestão da e pela competência. In: SEMINÁRIO EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, TRABALHO E COMPETÊNCIAS. *Anais...* Rio de Janeiro: Centro Internacional para a Educação, Trabalho e Transferência de Tecnologia, 1996. Rio de Janeiro: CIET/SENAI/CNI, 1996.

_____. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO — BIBLIOTECÁRIO GESTOR

Este questionário tem por objetivo coletar dados para minha dissertação de mestrado, cujo tema é: Competências informacionais em gestão de bibliotecas do Sistema de Bibliotecas da UFPA, orientada pela Profa. Dra. Ligia Simonian. As informações serão usadas com finalidade acadêmica.

I. IDENTIFICAÇÃO DA UNIDADE DE INFORMAÇÃO

| | | | |
|---|---------|---|--|
| 1. Nome da Unidade à qual sua biblioteca esta vinculada: | | | |
| 2. Nome da biblioteca: | | | |
| 3. Endereço: Logradouro: | | | |
| CEP: | Cidade: | Fone: | |
| 4. Tipo da biblioteca: <input type="checkbox"/> Escolar <input type="checkbox"/> Graduação <input type="checkbox"/> Pós-Graduação <input type="checkbox"/> Outros | | | |
| 5. Esta biblioteca se encontra informatizada? | | | |
| <input type="checkbox"/> Completamente | | <input type="checkbox"/> Acima de 50% | |
| <input type="checkbox"/> Abaixo de 50% | | <input type="checkbox"/> Ainda não foi iniciada | |

II. IDENTIFICAÇÃO DO BIBLIOTECÁRIO

| | | | |
|---|---|---|------------------------------------|
| 1. Nome: | | | |
| 2. Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino | | <input type="checkbox"/> Feminino | |
| 3. Idade: <input type="checkbox"/> 21 a 30 anos | | <input type="checkbox"/> 31 a 40 anos | |
| <input type="checkbox"/> 41 a 50 anos | | <input type="checkbox"/> acima de 50 anos | |
| 4. Contatos: e-mail: | | Fone trabalho: | Celular: |
| 5. Formação acadêmica (maior titulação): | | | |
| <input type="checkbox"/> Graduação | <input type="checkbox"/> Especialização | <input type="checkbox"/> Mestrado | <input type="checkbox"/> Doutorado |

III. ATUAÇÃO PROFISSIONAL

| | | | | |
|--|---|--|---|--------------------------|
| 1. Você exerce a profissional de bibliotecário(a) há quanto tempo? | | | | |
| até 5 anos | 5 a 10 anos | 10 a 15 anos | de 15 a 20 anos | acima de 25 anos |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Há quanto tempo exerce a função de diretor da biblioteca? | | | | |
| <input type="checkbox"/> até 5 anos | <input type="checkbox"/> de 5 a 10 anos | <input type="checkbox"/> de 15 a 20 anos | <input type="checkbox"/> acima de 20 anos | |
| 3. Tinha experiência como diretor de biblioteca? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não | | | | |
| 4. Recebeu por parte do SIBI/UFPA algum tipo de capacitação para o exercício dessa função? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não | | | | |

| |
|---|
| <p>5. Em sua trajetória profissional você atuou e identificou-se com outros setores da biblioteca? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não</p> <p>Caso responda sim, especifique o setor. _____</p> |
| <p>6. Como você busca sua capacitação profissional?</p> <p><input type="checkbox"/> Cursos de atualização <input type="checkbox"/> Reuniões de trabalho <input type="checkbox"/> Seminários</p> <p><input type="checkbox"/> Treinamento auto-instrucional <input type="checkbox"/> Congressos <input type="checkbox"/> Estágios</p> <p>Outros (Especificar): _____</p> |
| <p>7. Dentre as competências determinadas pela Association of College and Research Libraries (ACRL), assinale quais você assume possuir:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <input type="checkbox"/> Determinar a extensão da informação necessária. 2. <input type="checkbox"/> Acessar a informação necessária efetiva e eficientemente. 3. <input type="checkbox"/> Avaliar a informação e suas fontes criticamente. 4. <input type="checkbox"/> Incorporar informação selecionada em uma base de conhecimento. 5. <input type="checkbox"/> Usar efetivamente a informação para cumprir um propósito específico. 6. <input type="checkbox"/> Compreender os temas econômicos, legais e sociais que rodeiam o uso da informação e acessá-la e usá-la critica e legalmente. |
| <p>8. A competência informacional é tida como um dos requisitos do perfil do profissional da informação e pode ser definida como os recursos e aptidões postos em práticas nas atividades de trabalho. Estão relacionadas à dimensão da tríade: conhecimento (saber), habilidades (saber- fazer) e atitudes (saber-agir) (MIRANDA, 2006). Para você o que significa o termo competência?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>9. A competência informacional está relacionada às habilidades de lidar com as Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) e suas ferramentas, conhecimentos, atitudes que são requisitos para o exercício profissional do bibliotecário, assinale em ordem de prioridade, quais destes itens você considera para ter competência.</p> <p><input type="checkbox"/> Capacitação para lidar com as TIC</p> <p><input type="checkbox"/> Compartilhar seus conhecimentos</p> <p><input type="checkbox"/> Aprender novas línguas</p> <p><input type="checkbox"/> Educação continuada</p> <p><input type="checkbox"/> Outros (Especificar): _____</p> <p>_____</p> |
| <p>10. Quais são as competências que você considera importante para sua atuação como diretor(a) de biblioteca do SIBI/UFPA?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>11. O uso das TIC trouxeram mudanças a biblioteca e a sua rotina de trabalho? Como você avalia essas mudanças?</p> |

| |
|--|
| <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| 12. Em sua opinião, quais os benefícios que as mudanças causadas pelas TIC trouxeram para a biblioteca em relação aos usuários? <hr/> <hr/> <hr/> |
| 13. Caso queira acrescente os comentários que julgar necessário. <hr/> <hr/> <hr/> |