

A BIBLIOTECA COMO ESPAÇO DE GESTÃO DE PESSOAS E DE INFORMAÇÃO - PERCEPÇÃO DE COORDENADORES DA FVC.

Débora Sampaio Leitão¹

RESUMO

Esse artigo tem como maior objetivo analisar a percepção dos coordenadores dos cursos da Fundação Visconde de Cairu – FVC, em relação à atuação do bibliotecário como Gestor de Informação e de Pessoas. Para resolver essa questão, utilizamos como metodologia a aplicação de um questionário para aproximadamente 70% dos coordenadores dos cursos de graduação e pós-graduação de toda a Instituição, bem como a análise dos dados referentes à participação dos coordenadores, a visão que tem de biblioteca, a visão que tem do bibliotecário, se enxergam o bibliotecário como gestor. O resultado parcial indica que os coordenadores tem uma visão geral do bibliotecário como gestor, mas aponta que há uma necessidade grande de um estreitamento de laços entre o bibliotecário e os coordenadores com a finalidade de que se melhorem os serviços prestados pela Fundação.

Palavras-chaves: Bibliotecário; Gestor de Informação; Gestor de Pessoas; Coordenadores de Cursos

ABSTRACT

This paper has as main objective to analyze the perception of the course coordinators Fundação Visconde de Cairu-FVC, regarding the role of the librarian as Information Manager and People. To address this issue, we use the methodology as a questionnaire to approximately 70% of the coordinators of undergraduate and graduate students from across the institution, as well as analysis of data concerning the involvement of the coordinators, her vision library, her vision of the librarian, librarians see themselves as a manager. The partial result indicates that the coordinators have an overview of the librarian as manager, but points out that there is a great need of close ties between the librarian and the coordinators for the purpose of which is to improve the services provided by the Foundation.

Keywords: Librarian, Information Manager, People Manager, Course Coordinators

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem como foco analisar a percepção dos coordenadores dos cursos da Fundação Visconde de Cairu - FVC em relação à atuação do bibliotecário como Gestor da Informação e Gestor de Pessoas.

Mesmo com todas as mudanças que vem acontecendo na área da Biblioteconomia, ainda estamos atrelados às tendências tradicionais da prática do profissional da área. Podemos observar essa afirmativa pela própria experiência de ser Bibliotecário na cidade de Salvador – BA.

¹Bacharel em Biblioteconomia e Documentação (UFBA), Especialista em Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (Fundação Visconde de Cairu) e Mestranda em Ciência da Informação (2013).

Muitos ainda são vistos pelos gestores das IES meramente como uma profissão tecnicista e muitas vezes contratados, por uma exigência do Ministério da Educação e Cultura, e não por ser um profissional da área de Ciência da Informação, que está preparado para atender as demandas informacionais da Instituição como um todo, bem como as demandas gerenciais do setor. Nesse sentido, Holanda e Nascimento conceituam o profissional bibliotecário da seguinte forma:

O bibliotecário é o profissional que torna acessível à informação ao usuário, independentemente do suporte que ela apresente, ou seja, a base do trabalho desse profissional se direciona para as técnicas de organização e o tratamento da informação para fins de recuperação e uso. Nesse processo entre busca e recuperação da informação o bibliotecário é o mediador, sendo o que busca o aprimoramento crítico para avaliar os recursos e os produtos que a informação disponibiliza. (HOLANDA; NASCIMENTO, 2010, p. 02)

Tendo em vista esse conceito, podemos perceber que o bibliotecário é visto ainda somente um profissional técnico, capacitado para atender questões informacionais e não como um profissional capacitado para gerir não somente a informação a ser disponibilizada, mas também ser capaz de gerir o seu setor e o quadro funcional envolvido no processo.

O presente artigo pretende resolver a seguinte questão: qual a percepção dos coordenadores da FVC sobre o desafio do bibliotecário em gerir informações e pessoas?

Para responder essa pergunta, foi usado como metodologia revisão de literatura atualizada da área, bem como a aplicação de questionário com todos os coordenadores de cursos da Fundação e entrevista com os funcionários da Biblioteca Silvino Marques para uma visão geral da atuação de todos os bibliotecários que passaram pela Instituição.

Este trabalho tem como objetivo geral analisar a percepção dos coordenadores da FVC em relação à atuação do bibliotecário como gestor e como objetivos específicos:

- Compreender o papel da biblioteca no ensino superior;
- Gestão da informação e de pessoas como pilares de funcionamento de uma biblioteca;
- Correlacionar as funções do bibliotecário, sua atuação e a percepção dos coordenadores da FVC.

1.1 BIBLIOTECA SILVINO MARQUES

A Biblioteca Silvino Marques da Faculdade Visconde de Cairu está localizada desde o ano de 2008 na Praça de Convivência Prof. Gabriel Luiz Monteiro, rua do Salete, nº50, no bairro dos Barris.

A Biblioteca Silvino Marques possui área total construída - 349,04m², sendo área destinada ao acervo – 164,77m², área para uso individual – 11,63m² e área para uso coletivo – 172,64m², com acesso através de rampa.

O acervo encontra-se organizado de acordo com os padrões da área de biblioteconomia e está instalado em local com iluminação natural e artificial adequadas às condições para armazenagem, preservação e a disponibilização do acervo, atendendo aos padrões exigidos. Há extintor de incêndio e sinalização bem distribuída.

Instalações para estudos individuais - 26 células individuais para estudo.
Instalações para estudo em grupo – salão, contendo dezenove mesas redondas para estudo em grupo com quatro cadeiras em cada mesa. Área com acesso à internet sem fio (wireless).

Possui onze computadores para serviços de atendimento ao público leitor e processamento técnico.

A Biblioteca Silvino Marques oferece aos discentes, docentes e à comunidade um serviço circulante de empréstimo de obras aos alunos e professores. O acervo atual de livros e periódicos do sistema de biblioteca está relacionado por área do conhecimento dentro da CDD – Classificação Decimal de Dewey.

2 O PAPEL DA BIBLIOTECA NO CONTEXTO DO ENSINO SUPERIOR

2.1 PARÂMETROS LEGAIS

A biblioteca universitária é a que mais cresceu no país, pois não se pode ter universidade sem biblioteca, e a quantidade de Instituições de Ensino Superior vem crescendo de forma gigantesca. Macieira (2008, p. 02) em seu artigo aborda o assunto “O crescimento das universidades em importância e quantidade é apoiado pela Biblioteca que tem também fundamental importância no desenvolvimento social,

econômico e cultural.”

A biblioteca universitária tem como principal tarefa, oferecer suporte ao ensino, pesquisa e extensão, com a rapidez e exatidão que docentes e discentes necessitam diariamente, além de contribuir com a disseminação da informação em todas as áreas do conhecimento, promove inclusão social e lazer.

A biblioteca exerce um papel de fundamental importância no contexto do ensino superior, pois da sua existência e qualidade dependerá a autorização e funcionamento para todos os cursos de nível superior em todo território nacional. Esses parâmetros de avaliação são estipulados pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC, bem como pelo INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Para autorizar um curso, seja bacharelado ou licenciatura, com conceito 5, conceito esse de excelência, a faculdade precisa ter um acervo de bibliografia básica nos seguintes parâmetros:

Quando o acervo atende aos programas das disciplinas dos dois primeiros anos do curso, em quantidade suficiente, na proporção de um exemplar para até seis (6) alunos previstos para cada turma, referentes aos títulos indicados na bibliografia básica (mínimo de 3 bibliografias) e está atualizado e tombado junto ao patrimônio da IES. (INEP, 2010, p. 15)

A bibliografia complementar, para passar com conceito 5, os parâmetros do INEP (2010, p. 15) são “Quando o acervo atende, **plenamente**, as indicações bibliográficas complementares, referidas nos programas das disciplinas”. E para os periódicos para o mesmo conceito é: “

Quando existe assinatura de periódicos especializados, indexados e correntes, sob a forma impressa ou informatizada, abrangendo as principais áreas temáticas, distribuídos entre as principais áreas do curso e a maioria deles assinados nos últimos **três anos**. (INEP, 2010, p. 16)

Segundo o Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006, que dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e seqüenciais no sistema federal de ensino, o Art. 16 que aborda sobre o plano de desenvolvimento institucional, diz que deve conter um mínimo de elementos, entre eles:

VII - infra-estrutura física e instalações acadêmicas, especificando:

- a) com relação à biblioteca: acervo de livros, periódicos acadêmicos e científicos e assinaturas de revistas e jornais, obras clássicas, dicionários e enciclopédias, formas de atualização e expansão, identificado sua correlação pedagógica com os cursos e programas

previstos; vídeos, DVD, CD, CD-ROMS e assinaturas eletrônicas; espaço físico para estudos e horário de funcionamento, pessoal técnico administrativo e serviços oferecidos. (BRASIL, 2006, p. 01)

Com isso podemos notar que a biblioteca exerce um papel de fundamental importância no contexto do ensino superior, seu peso em uma avaliação do MEC chega ser de 40% do total da nota, isso considerando somente os parâmetros legais.

2.2 IMPORTÂNCIA NO ENSINO

A biblioteca é sem dúvida um dos instrumentos mais importantes no processo de educacional, pois é em seu ambiente que buscaremos respostas para nossas dúvidas, através do uso das fontes informacionais, veremos distintas opiniões sobre o mesmo assunto e dali teremos nossa própria visão sobre o pesquisado. Ferreira aborda essa questão quando se trata da importância da biblioteca no contexto do ensino superior:

Se a biblioteca é importante para o ensino em geral, no ensino superior seu papel é proeminente em virtude do valor da própria universidade, pois nenhuma outra instituição ultrapassa em magnitude a contribuição universitária, a qual torna possível e formidável o avanço tecnológico e científico que se registra atualmente em todos os campos do conhecimento. (MACIEIRA APUD FERREIRA, 2008, p. 05)

A biblioteca universitária se desenvolve junto com a Universidade, com a finalidade de atender as demandas de seus usuários. Para isso tem que fazer o esforço para manter seu acervo atualizado, pois com a explosão documental que vem acontecendo e a diversidade de representações, está fazendo com que as bibliotecas universitárias criem meios de adaptação a essas mudanças e buscar a melhor forma de disponibilizar essa informação e o que disponibilizar. Macieira em seu artigo fala sobre essa questão:

Essas transformações exigem bibliotecas capacitadas para armazenar informação em seus diversos formatos. Além disso, exige pessoal treinado para atender às mudanças das necessidades dos usuários, aumentando assim a sua responsabilidade dentro da sociedade. (MACIERA, 2008, p.06)

A biblioteca universitária para desenvolver suas funções e atingir seus objetivos, precisa estar preparada técnica e administrativamente, seu acervo deve ser planejado e seu serviço deve ser extremamente qualificado para satisfazer o exigente usuário, que está buscando sua profissionalização. Em seu artigo, Amante fala da atuação do bibliotecário na universidade:

Sendo as bibliotecas universitárias parte da Universidade, os bibliotecários devem actuar como agentes inovadores que introduzem mudanças com o objectivo de ajudar a Universidade a responder às novas exigências do Ensino Superior. (AMANTE, 2010, p. 02)

Isso significa dizer que a biblioteca universitária necessita ter uma equipe treinada com conhecimentos em processamento técnico, atendimento ao público, criar ações culturais a fim de atrair o aluno para o seu ambiente, e essas funções pertencem ao Bibliotecário que deve atuar como Gestor da Informação e Gestor de Pessoas.

Pinto e Moreiro González abordam função do bibliotecário como Gestor:

Em uma biblioteca, o trabalho do bibliotecário se fundamenta na proposta de refinamento de material final para usuários, organizando e disseminando a informação adequada para o consumo. Além disso, existe ainda a responsabilidade de administrar a própria biblioteca, exigindo do bibliotecário responsável pela unidade conhecimentos que lhe possibilitem exercer o papel de comando e coordenação das atividades desenvolvidas. (PINTO; MOREIRO GONZÁLEZ, 2010, p. 56)

Em todas as atividades desempenhadas em seu ofício, o bibliotecário, como gestor, tem a responsabilidade de desenvolver ações voltadas para uma relação com pessoas, pelo próprio caráter da profissão, porém é no comando e gerencia dos seus funcionários, quando for o responsável por qualquer Unidade de Informação (bibliotecas, centros de documentação, arquivos, museus, etc.), que se observa também o seu papel como gestor de pessoas.

2.3 HISTÓRICO DE GESTÃO BIBLIOTECA SILVINO MARQUES

A Biblioteca Silvano Marques passou por muitas transformações desde sua criação em 1991. Era alocada junto com o arquivo da faculdade, de forma muito precária, não havia controle de acesso, tombamento de material e processamento técnico. Somente em 1994 foi realizada a contratação de um bibliotecário

documentalista, que por questões éticas chamaremos de B1, e uma auxiliar de biblioteca para organização do acervo.

Em 1997 foi implantada a informatização, a biblioteca deixou de trabalhar de forma manual e o seu acervo passou a ser completamente informatizado, sistema esse utilizado até as datas atuais. Segundo consta B1 não participou ativamente do processo de informatização, pois a relato de funcionários mais antigos, ele tinha completa aversão a esse processo, por não ter intimidade com computadores.

Em 2001 por mudanças na alta gestão, foi contratada outra bibliotecária documentalista para exercer a função de Gerente de Biblioteca, chamaremos de B2, ficando B1 subordinado a B2. Por decisão de B2, B1 foi transferido para a biblioteca do Centro de Pós-Graduação e Pesquisa Visconde de Cairu, perdendo completamente sua autonomia como bibliotecário.

Com o quadro funcional não foi diferente, funcionários que detinham todo o conhecimento em relação a processamento técnico, e operação do sistema também foram podados em sua atuação, trabalhando somente com atendimento ao usuário. Segundo os funcionários que relatam esse histórico, no período em que B2 atuou como gestora, eles viveram sob muita pressão, tensão e muitas vezes assédio moral. O clima no setor da biblioteca era de vigilância, todos viviam apreensivos, alguns funcionários além de sofrer agressão verbal, sofreram também agressão física por parte da gestora que tinha uma relação de amizade muito forte com a alta gestão que operava na época.

No ano de 2008, novamente por mudanças na alta gestão, B2 foi desligada, e B1 voltou a assumir a gerencia da biblioteca. Segundo relato do quadro funcional, o clima de tensão e pressão era menor, no entanto B1, não tinha um modelo de gestão definida, ora deixava os funcionários a vontade para seguir realizando suas tarefas, ora por alguma demanda da alta gestão, pressionava os funcionários, inclusive para realizar tarefas que seriam de sua função. Os casos de assédio moral diminuíram porém, alguns funcionários relataram que o gestor fazia brincadeiras de mau gosto, as quais insinuavam preconceito racial, causando mal estar muito grande no setor.

Em 2010 B2 foi demitido por motivos políticos e B3 foi contratada para assumir a gestão da biblioteca. É sobre a gestão de B3 que avaliaremos a percepção dos coordenadores da FVC.

3 GESTÃO DE PESSOAS E DE INFORMAÇÕES NO ESPAÇO DA BIBLIOTECA

As organizações para que funcionem e chegue ao seu objetivo necessitam de recursos materiais e humanos. Como recursos humanos, podemos entender que são os funcionários, coordenadores, gerentes, diretores, presidentes, etc.

Os modelos antigos de gestão tinham o foco no cliente, investindo no produto e nos serviços, contudo não investiam diretamente em quem iria trabalhar diretamente com os mesmos.

O que se pode notar no contexto atual é que esse modelo de gestão vem sendo substituído por um modelo preocupado em investir no trabalhador de modo a ele conhecer o produto ou serviço que a empresa disponibiliza, fazendo com que esse cliente sintam-se satisfeito em ter feito tal escolha.

Dentro desse modelo as pessoas devem ser vistas como parceiras da organização. Chiavenato exemplifica:

As pessoas devem ser visualizadas como parceiras da organização. Como tais, elas são fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências e, sobretudo, o mais importante aporte para as organizações: a inteligência que proporciona decisões racionais e que imprime significado e rumo aos objetivos globais. Neste sentido, as pessoas constituem parte integrante do capital intelectual da organização. (CHIAVENATO, 2010, p. 10)

Observando essas informações podemos então considerar o profissional bibliotecário como gestor de pessoas? Primeiramente devemos ver e entender o conceito de Gestão de Pessoas.

3.1 GESTÃO DE PESSOAS

Para compreender melhor o assunto, faz-se necessária a conceituação de Gestão de Pessoas – GP, segundo autores da área.

Gil conceitua GP da seguinte forma:

(...) é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. Constitui a rigor, uma evolução das áreas designadas no passado como Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos. Essa expressão aparece no final do século XX e guarda similaridade com outras que também vêm popularizando-se, tais como *Gestão de Talentos*, *Gestão de Parceiros* e *Gestão do Capital Humano*. (GIL, 2011, p. 17)

Chiavenato (2010, p. 09) define GP como: “área que constrói talentos por meio de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações, o elemento fundamental do seu capital intelectual e a base do seu sucesso.”

Moura e Claro e Nickel (2002, p. 17) se referem a GP como um processo: “Gestão de pessoas envolve treinamento e desenvolvimento pessoal, recrutamento e seleção, remuneração por competência e habilidade e sistema de avaliação.”.

Depois de analisarmos conceitos de vários autores sobre GP, podemos dizer que o bibliotecário é um gestor de pessoas ou um profissional técnico que executa tarefas?

3.2 BIBLIOTECÁRIO COMO GESTOR DE INFORMAÇÕES

Com o surgimento de novas tecnologias, as formas de informação e comunicação, ao longo do tempo, foram se desenvolvendo e se aperfeiçoando, e com o advento da internet, a sociedade pode presenciar e utilizar mecanismos comunicacionais cada vez mais inovadores.

Esse rápido desenvolvimento das Tecnologias de Informação e Comunicação – TIC’S, fizeram com que os profissionais da informação, entre eles o bibliotecário, buscassem atender essas novas demandas de mercado, deixando de atuar somente no espaço físico de uma biblioteca e se aventurar no ciberespaço.

Contudo podemos afirmar que historicamente o bibliotecário era uma espécie de protetor das relíquias escondidas no espaço da biblioteca, e que basicamente lidava com materiais impressos como livros, periódicos, catálogos, dicionários, enciclopédias. Em seu artigo Silveira (2008, p. 83-84) comenta sobre esse aspecto da profissão: “o *labor* bibliotecário caracterizou-se, durante séculos, como uma ocupação permeada por mistérios e desenvolvida por intelectuais dotados de vasta cultura humanística, grande capacidade de organização e devotado amor aos livros”.

O profissional bibliotecário ficou estigmatizado por séculos como guardador de livros, conhecedor de inúmeros sistemas classificatórios, senso prático de organização, um profissional focado nas técnicas organizacionais, e não o profissional focado no conteúdo e em sua seleção e disseminação.

Com a produção acelerada de informações, o surgimento das TIC'S, a profissão teve uma mudança brusca em sua atuação, pois o profissional teve que ampliar seus conhecimentos, abrir seus horizontes para essa nova realidade. Foi necessária uma conversão na área: mudar um profissional preparado para necessidades de preservação, organização e disseminação do registro físico para um profissional preparado para atender esse novo contexto da sociedade da informação.

Diante dessa mudança de paradigmas, o bibliotecário tem um leque de atribuições sendo visto como um profissional versátil em sua área. Em seu artigo, Loureiro e Jannuzzi dão as seguintes atribuições ao bibliotecário:

Disponibilizam a informação em qualquer suporte; gerenciam unidades como bibliotecas, centros de documentação, centros de informação e correlatos, além de redes e sistemas de informação; tratam tecnicamente e desenvolvem recursos informacionais; disseminam a informação com o objetivo de facilitar o acesso à geração do conhecimento; desenvolvem estudos e pesquisas; realizam difusão cultural; desenvolvem ações educativas; podem prestar serviços de assessoria e consultoria. (LOUREIRO; JANNUZZI, 2007, p. 31)

Percebendo essa mudança de contexto o bibliotecário tem que ter um conjunto de competências e habilidade para compor o perfil de um profissional da informação que atenda essa nova demanda, tais como: competências de comunicação e expressão, técnico-científicas, gerenciais, sociais e políticas. Em seu artigo, Silveira (2008, p. 90) comenta sobre essas competências da seguinte forma:

- **Competências de comunicação e expressão:** Capacitar e orientar os usuários para um melhor uso dos recursos informacionais disponíveis em uma unidade de informação; Elaborar produtos de informação (bibliografias, catálogos, guias, índices, disseminação seletiva da informação, etc.); Planejar e executar estudos de usuários dos sistemas de informação.
- **Competências Técnico-Científicas:** Desenvolver e executar o processamento de documentos em distintos suportes, unidades e serviços de informação; Selecionar, registrar, armazenar, recuperar e difundir a informação gravada em qualquer meio para os usuários de unidades, serviços e sistemas de informação; Planejar, constituir e manipular redes globais de

informação; Formular políticas de pesquisa em Biblioteconomia e Ciência da Informação; Realizar perícias referentes à autenticidade, antigüidade, procedência e estado geral de materiais impressos de valor bibliográfico.

- **Competências Gerenciais:** Formular, dirigir, administrar, organizar e coordenar unidades, sistemas, projetos e serviços de informação; Prestar assessoria ao planejamento de recursos econômico-financeiros e humanos do setor; Planejar, constituir e manipular redes globais de informação.
- **Competências Sociais e Política:** Buscar, registrar, avaliar e difundir informação com fins acadêmicos e profissionais; Prestar assessoria referente à formulação de políticas de informação; Fomentar uma atitude aberta e interativa com os diversos atores sociais (políticos, empresários, educadores, trabalhadores e profissionais de outras áreas, instituições e cidadãos em geral) que configuram o atual ciclo informacional; Identificar as novas demandas sociais de informação.
- **Habilidades:** Utilizar as metalinguagens pertinentes à preservação, organização e disseminação da informação; Demarcar campos específicos e integrar conteúdos de áreas correlatas em uma perspectiva multidisciplinar; Processar documentos, quaisquer que sejam os suportes, linguagens e formatos de acordo com as teorias, paradigmas, métodos e técnicas da área; Desenvolver ações pedagógicas voltadas para melhoria do desempenho profissional e para ampliação do conhecimento em geral; Responder às demandas sociais determinadas pelas transformações tecnológicas que caracterizam o mundo contemporâneo.

Nesse sentido percebemos que o bibliotecário, profissional da informação, deve estar apto para atuar em todas as etapas do ciclo informacional, e estar ciente da importância que a informação estruturada tem para a coletividade

3.3 BIBLIOTECÁRIO COMO GESTOR DE PESSOAS

O Bibliotecário ou Gestor da Informação é o agente que atua em espaços informacionais, tais como bibliotecas, arquivos, centros de documentação e informação, museus, espaços virtuais, além de ser produtor e mediador de conteúdos informacionais focados nas técnicas e métodos de recuperação e disseminação da informação direcionada para o usuário, desempenha também a função de gestor.

Dentro do seu setor, o profissional bibliotecário está habilitado também para agir nos processos como planejamento tanto físico como administrativo. Sua formação acadêmica, levando em consideração o currículo que possui 4 matérias da ligadas a área de Gestão (Introdução a Administração, Administração de Unidades de Informação; Gestão da Informação e Gestão Eletrônica de Documentos), o prepara não somente para atuar como gestor da informação, senão como um administrador de unidades informacionais.

Em seu artigo, Pinto e González abordam essa dupla função do bibliotecário:

Em uma biblioteca, o trabalho do bibliotecário se fundamenta na proposta de refinamento de material final para usuários, organizando e disseminando a informação adequada para o consumo. Além disso, existe ainda a responsabilidade de administrar a própria biblioteca, exigindo do bibliotecário responsável pela unidade conhecimentos que lhe possibilitem exercer o papel de comando e coordenação das atividades desenvolvidas. Em todas as atividades exercidas em seu trabalho, o bibliotecário tem a responsabilidade de desenvolver ações orientadas por uma filosofia de relação com pessoas, porém é no comando e coordenação dos funcionários, quando for o administrador da unidade de informação, que ressalta seu papel como gestor de pessoas. (PINTO; GONZÁLES, 2010, p. 56)

Nesse sentido, os processos aplicados na gestão de pessoas em um ambiente organizacional podem ser também utilizados pelo bibliotecário no ambiente informacional. Portanto é de extrema importância que o gestor de unidades de informação - bibliotecário, coloque em prática os processos de Gestão de Pessoas, que são: agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas.

Dentro do ambiente informacional, podemos aplicar esses procedimentos da seguinte forma:

Agregar pessoas é o primeiro processo de um novo modelo de gestão que implica em recrutar e selecionar pessoas. É o meio de atender as necessidades da organização a longo prazo.

“Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização” (CHIAVENATO, 2010, p. 115). Diante dessa definição, podemos entender que o bibliotecário deve ser capaz de identificar as habilidades e técnicas necessárias no momento de recrutamento para que futuramente não venha a se deparar com um quadro de alta rotatividade, insatisfação do colaborador. O gestor tem o dever de encontrar a pessoa certa para o cargo certo de acordo com sua formação, competências, habilidades e para isso ele deve conhecer muito bem os cargos que está disponibilizando.

Selecionar é escolher o melhor candidato para o cargo disponível. Chiavenato (2010, p. 133) define seleção da seguinte forma: “é um processo decisório baseado em dados confiáveis para agregar talentos e competências capazes de contribuir no longo prazo para o sucesso da organização.”. Depois do recrutamento com critérios definidos, o bibliotecário deve selecionar dentre os candidatos, o que preencha todos os requisitos necessários para a vaga, com o objetivo desse novo colaborador possa atender as necessidades organizacionais a longo prazo.

Aplicar pessoas nas organizações requer três processos que são orientar, desenvolver cargos e avaliação de desempenho.

Orientar pessoas tem o objetivo de reduzir a ansiedade devido ao receio de falhar, reduzir a rotatividade causada no período inicial de trabalho, gerada pelo sentimento do novo colaborador de ineficiência ou de se sentirem indesejados ou até mesmo desnecessários e economizar tempo, pois quando bem orientados, os colaboradores gastam menos tempo para conhecer a empresa, seu trabalho e os próprios colegas. Nessa questão é interessante o bibliotecário criar um plano de ação para a recepção desse novo funcionário, utilizando os primeiros dias para apresentar aos funcionários a empresa, seus valores, sua missão, sua cultura, seus colegas.

Desenho de cargos é o processo de organizar o trabalho por meio de tarefas necessárias para o desempenho de um determinado cargo. Em vista disso, o bibliotecário deverá definir os cargos da unidade informacional, envolvendo o

conteúdo dos cargos, deveres e tarefas as qualificações necessárias, recompensas para cada cargo, com o intuito de atender as demandas do setor.

Avaliação do desempenho humano é o processo pelo qual se mensura o desempenho do colaborador, é a forma que o gestor tem de perceber se o funcionário atingiu os requisitos de sua função. Para isso o bibliotecário deverá acompanhar seu quadro funcional regularmente, realizar reuniões semanais para analisar o desempenho da equipe diante de uma determinada tarefa, para que ele tenha subsídios para realizar essa avaliação.

Recompensar pessoas implica em planos para remuneração e incentivos bem como benefícios que a empresa pode oferecer para o colaborador. É uma função do setor de recursos humanos, mas não significa dizer que o bibliotecário não poderá participar do processo, acompanhando, de forma a garantir que seus funcionários sejam tratados de forma justa, que a avaliação de desempenho beneficie todos de forma igualitária, e que os benefícios oferecidos pela empresa, sejam para todos. O profissional bibliotecário pode também criar métodos de incentivo para que seu quadro funcional trabalhe de forma eficiente, produtiva, com espírito colaborador.

Desenvolver pessoas em uma análise feita por Gil:

Não significa apenas proporcionar-lhes conhecimentos e habilidades para o adequado desempenho de suas tarefas. Significa dar-lhes a formação básica para que modifiquem antigos hábitos, desenvolvam novas atitudes e capacitem-se para aprimorar seus conhecimentos, com vista em tornarem-se melhores naquilo que fazem. (GIL,2011, p. 121)

Para isso se faz necessário realizar treinamentos como forma oferecer educação continuada para o colaborador que deve sempre buscar o aprimoramento de sua forma de trabalhar. O bibliotecário tem por obrigação estar atualizado quanto aos cursos em sua área bem como realizar treinamentos, buscar cursos que atenda a demanda de seus colaboradores, sempre oferecidos pela empresa ou setor como forma de motivá-los a realizar tais treinamentos. A empresa também deve subsidiar cursos, treinamentos, cursos de graduação, pós-graduação, idiomas, como forma de incentivo ao seu colaborador.

Os processos de **Manter Pessoas**, segundo Chiavenato (2010, p. 436) “existem para manter os participantes satisfeitos e motivados e para assegurar-lhes condições físicas, psicológicas e sociais de permanecer na organização, obter seu

compromisso e de vestir a sua camisa”. Para que isso seja possível o bibliotecário deve criar um programa que inclua uma boa comunicação, para que a filosofia da empresa ou do setor fique clara; deverá haver cooperação, o bibliotecário deverá compartilhar o processo das decisões para que obtenha cooperação e comprometimento dos colaboradores; esse programa deverá abordar proteção do trabalhador, física e psicológica, as pessoas devem sentir que seu ambiente de trabalho é seguro e equilibrado; o programa deve cobrir assistência ao seu colaborador, atender as necessidades especiais de cada funcionário, podendo os mesmos sentirem que a organização ou setor o apóia em suas expectativas e necessidades e finalmente criar disciplinas com regras claras para resolver possíveis conflitos.

Monitorar pessoas é um processo que significa acompanhar, seguir, orientar, manter um padrão de comportamento. Para Chiavenato, monitorar pessoas:

Significa acompanhar essas operações e atividades para garantir que o planejamento seja bem executado e que os objetivos sejam alcançados adequadamente. Os processos de monitoração estão relacionados com a maneira pela qual os objetivos devem ser alcançados através da atividade das pessoas que compõem a organização. (CHIAVENATO, 2010, p. 498).

Nesse sentido é importante o bibliotecário gestor trace junto ao seu quadro funcional critérios e indicadores como forma de criar uma escala de desempenho individual, como forma de dar elementos para aplicação no plano de cargos e salários; desenvolver junto com os profissionais de TI bancos de dados com informações de atividades realizadas diariamente, como forma de monitorar e armazenar informações para tomada futura de decisões; Disponibilizar para a todos um quadro com o desempenho mensal da equipe as metas e objetivos a serem alcançados; bem como criar um banco de sugestões e reclamações para que se desenvolva a participação crítica dos colaboradores.

Para uma unidade de informação ou para um setor destinado ao fluxo informacional, as características do funcionamento se assemelham, no que tange a gestão de pessoas a qualquer outra empresa ou organização.

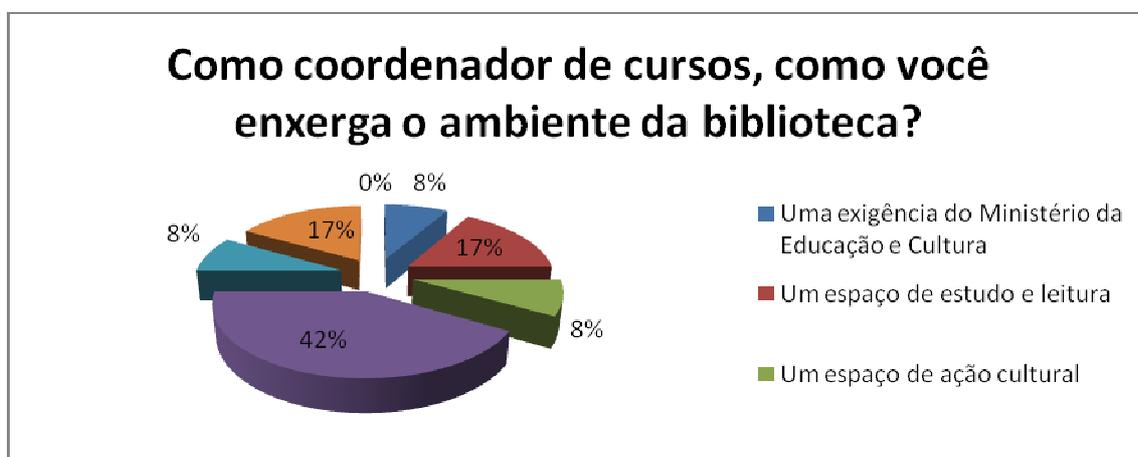
Todas as medidas citadas acima são fundamentais para uma boa gestão de pessoas em unidades informacionais, focando em trabalhar a motivação e a auto-estima dos colaboradores com a finalidade de oferecer sempre um serviço de qualidade.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Para chegarmos a uma conclusão, quanto à percepção dos coordenadores da FVC em relação à biblioteca como espaço de gestão de pessoas e de informação, aplicamos um questionário com 10 questões, 07 questões fechadas e 03 abertas. Atualmente a Cairu tem 07 coordenadores de cursos, entre graduação, pós-graduação e mestrado; dos 07 coordenadores, 05 responderam ao questionário aplicado virtualmente.

4.1 VISÃO DE BIBLIOTECA

Para 42% dos entrevistados, a biblioteca é considerada um espaço de aprendizagem; 17% consideram um dos espaços mais importantes da faculdade; e apenas 8% consideram como apenas uma questão legal – uma exigência do MEC.



Podemos notar que a maioria dos coordenadores tem uma visão acertada da biblioteca, considerando a importância da mesma, como um espaço de aprendizagem, de ação cultural, estudo e leitura, sendo o coração das instituições, que deve ser tratado com o devido respeito, não somente por ser uma exigência do Ministério de Educação e Cultura, mas por ser o ambiente que dá todo o suporte ao docente no processo de aprendizado do aluno.

4.2 PARTICIPAÇÃO

Quando questionados sobre sua participação na gestão da biblioteca, 60% responderam que sim, que colaboravam diretamente com a gestão da biblioteca. Aos que responderam positivamente, foi questionado que tipo de colaboração era feita nessa gestão. A maioria respondeu que colaborava com a revisão e atualização das bibliografias dos cursos.



No caso desse questionamento, aparentemente pode-se notar que há uma contribuição dos coordenadores na gestão da biblioteca, principalmente no que tange a revisão e atualização das bibliografias, porém o que ocorre de fato é que essa participação é nula, principalmente dos coordenadores de graduação, que encaminham essa demanda diretamente para o bibliotecário, sobretudo nos períodos de reconhecimento de cursos.

Os outros 40% ficaram divididos entre incentivo a leitura e doação de livros, que de fato ocorre. A biblioteca é um dos setores mais movimentados da instituição, e segundo 100% dos funcionários do setor, muitos dos discentes procuram a biblioteca por indicação do corpo docente.

4.3 RELAÇÃO DE TRABALHO

A maioria de 80% dos coordenadores, disseram ter um relacionamento muito bom com os bibliotecários das IES em que trabalham; os 20% restante disseram ter um relacionamento bom.

Esse dado é muito importante, pois revela que a parceria entre coordenadores e bibliotecários pode ser cada vez maior contribuindo para uma melhoria no sistema de ensino, pois um auxilia o outro na formação do indivíduo.

4.4 PERCEPÇÃO DO COORDENADOR

Quando questionados sobre as competências do bibliotecário, 100% disseram saber quais eram. Ao apresentar as competências, uma delas apareceu em porcentagem bem baixa, revelando que os coordenadores têm uma visão geral das competências, mas não conhecem profundamente todas.

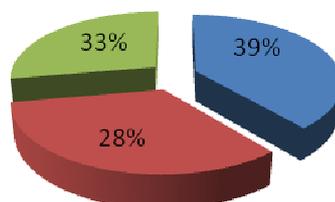


As competências sociais e políticas, para um bibliotecário, têm tanta importância como qualquer uma das outras, pois visam buscar, registrar, avaliar e disseminar a informação com fins acadêmicos e profissionais; formular políticas de informação; Promover uma interação com os diversos atores sociais, tais como políticos, empresários, educadores, instituições e cidadãos em geral que moldam o atual ciclo da informação; Identificar ações sociais de informação.

No questionário foi perguntado se os coordenadores consideram o profissional bibliotecário como gestor e 100% dos entrevistados disseram que sim, logo em seguida foram questionados sobre as atividades exercidas pelo profissional da informação, e 72% dos coordenadores tiveram uma visão ampla das atividades realizadas, envolvendo desde o processamento técnico, gerência de unidades de informação e gestão de pessoas:

Atividades exercidas pelo Bibliotecário

■ Processamento Técnico ■ Gestão de Unidades de Informação ■ Gestão de Pessoas



Através do gráfico notamos que há um equilíbrio, na visão dos coordenadores, quanto às atividades realizadas pelo bibliotecário, entre as atividades de processamento técnico estão: catalogação, classificação, indexação, tombamento, taxonomia, GED e disseminação; entre as atividades de gestão de unidades de informação estão: orientação do cliente (no caso, alunos e professores), marketing, orçamento, compras, estudo de mercado; entre as atividades de gestão de pessoas estão: gerenciar pessoas, gerenciar atividades, motivar equipe, desenvolver pessoas, recrutar e selecionar pessoas.

Todos esses processos fazem parte das atividades do profissional da informação, e a minoria de 28% dos coordenadores, não enxergam o bibliotecário como gestor de pessoas, somente como gestor da informação.

5 CONCLUSÃO

Diante da apresentação e análise dos dados, podemos concluir que a maioria dos coordenadores tem uma visão completa das atividades de um bibliotecário, e enxergam a biblioteca como um espaço de gestão de pessoas e de informação.

Com esses dados revelados, o que se espera é uma maior colaboração desses coordenadores no sentido de participação direta nos processos da biblioteca, pois muitos revelaram colaborar diretamente com a revisão e atualização do acervo, porém a realidade é diferente do que foi respondido.

O coordenador tem que andar de braços dados com o bibliotecário, incentivar o professor a atualizar sua bibliografia visitando o espaço da biblioteca, consultando o acervo, para movimentar os livros da prateleira e muitas vezes os professores indicam livros que a biblioteca não possui, eles não conhecem o acervo da própria instituição, causando um mal-estar entre alunos e os atendentes da biblioteca.

O bibliotecário exerce uma função complementar na educação, tornando a competência informacional e gerencial uma questão de responsabilidade social. Em seu artigo, Belluzzo comenta sobre essa complementação entre a educação e o espaço das bibliotecas:

Lourenço Filho (1944) já afirmava ser a educação e a biblioteca instrumentos complementares. Segundo esse autor, uma escola sem biblioteca é um instrumento imperfeito. A biblioteca sem a educação, ou seja, sem a tentativa de estimular, coordenar e organizar a leitura e a pesquisa, será por seu lado, instrumento vago e incerto. (BELLUZZO, 2005, p. 38)

Por isso cabe a bibliotecários, coordenadores e professores criar mecanismos para que essa relação tenha um equilíbrio, favorecendo aos maiores interessados que são os alunos, que estão buscando sua formação no ambiente da universidade.

A biblioteca não é independente, precisa estar em estreita ligação com as diretrizes da instituição, podendo ser ligada às coordenações ou a direção acadêmica. Bibliotecários e coordenadores devem aceitar que deve existir um trabalho agregado entre eles, para que a o espaço da biblioteca possa setransformar em uma força que beneficie a excelência da educação na sociedade contemporânea.

REFERÊNCIAS

AMANTE, Maria João. **Bibliotecas universitárias: Conhecer para valorizar**. Disponível em: < <https://repositorio.iscte.pt/handle/10071/1907> >. Acessado em 15 mar. 2013.

BELLUZZO, Regina Célia Baptista. Competências na era digital: desafios tangíveis para bibliotecários e educadores. **Educação Temática Digital**. Campinas. v. 06, n. 02. Jun. 2005. p. 30-50.

BRASIL. **Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006**. Disponível em: < <file:///E:/Material%20para%20artigo%20da%20p%C3%B3s/Decreto%20n%C2%BA%205773.htm> >. Acessado em 14 mar. 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: um enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2011

HOLANDA, Cíntia; NASCIMENTO, Amanda. **Bibliotecário: gestor das unidades de informação**. Disponível em: < http://rabci.org/rabci/sites/default/files/Bibliotecario_id.pdf > Acessado em: 16 mar. 2013.

INEP. **Cursos de graduação bacharelado e licenciatura: autorização**. Brasília: INEP, 2010. Disponível em: < http://download.inep.gov.br/download/superior/condicoesdeensino/2010/instrumento_autorizacao_bacharelado_licenciatura2.pdf >. Acessado em 14 mar. 2013.

LOUREIRO, Mônica de Fátima; JANNUZZI, Paulo de Martino. Profissional da informação: inserção no mercado de trabalho brasileiro. **Perspectivas em Ciência da Informação**. Belo Horizonte. v. 12, n. 2, 2007

MACIEIRA, Jeana Garcia Beltrão. **O papel da biblioteca universitária brasileira na formação acadêmica do ensino superior: um estudo da biblioteca da faculdade uniron**. Disponível em: < http://www.revistaintertexto.com.br/index.asp?pg=ler_artigo&cod=45 >. Acessado em 14 mar. 2013.

MOURA E CLARO, Maria Alice P.; NICKEL, Daniele Cristine. Gestão de pessoas. In: **Gestão do capital humano**. Curitiba: FAE, 2002

PINTO, Adilson Luiz; MOREIRO GONZÁLEZ, José Antônio. **O profissional bibliotecário como gestor de pessoas**. < <http://www.brapci.ufpr.br/documento.php?dd0=0000008889&dd1=f5adc> >. Acessado em 15 mar. 2013.

SILVEIRA, Fabrício José Nascimento da. O bibliotecário como agente histórico: do humanista ao moderno profissional da informação. **Informação, Sociedade e Estado**. João Pessoa. v. 18, n. 3, 2008.