

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA

JOCTÃ GLEISON TEIXEIRA MIRANDA

**COMPETÊNCIAS E HABILIDADES PRECÍPUAS DO BIBLIOTECÁRIO
GESTOR: entre a teoria e a prática profissional**

BELÉM
2018

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA

JOCTÃ GLEISON TEIXEIRA MIRANDA

**COMPETÊNCIAS E HABILIDADES PRECÍPUAS DO BIBLIOTECÁRIO
GESTOR: entre a teoria e a prática profissional**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de
Biblioteconomia da Universidade Federal
do Pará, como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em
Biblioteconomia.

Orientador: Prof. MSc. Williams Jorge
Corrêa Pinheiro.

BELÉM
2018

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

M672c Miranda, Joctã Gleison Teixeira

Competências e habilidades precípuaas do bibliotecário gestor:
entre a teoria e a prática profissional / Joctã Gleison Teixeira
Miranda. - 2018.

41 f. : il.

Orientador: Prof. Msc. Williams Jorge Pinheiro
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) ó Universidade
Federal do Pará, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Faculdade
de Biblioteconomia, Belém, 2018.

1. Competências e Habilidades. 2. Bibliotecário Gestor. 3.
Biblioteca Universitária. 4. Profissional da Informação. I. Título.

CDD 22.ed. 023.5

JOCTÃ GLEISON TEIXEIRA MIRANDA

**COMPETÊNCIAS E HABILIDADES PRECÍPUAS DO BIBLIOTECÁRIO
GESTOR:** entre a teoria e a prática profissional

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Biblioteconomia da Universidade Federal do Pará, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia.

Orientador: Prof. MSc. Williams Jorge Corrêa Pinheiro.

Aprovado em:

Conceito:

BANCA EXAMINADORA

Prof. Msc. Williams Jorge Pinheiro

Profª. Esp. Oderle Milhomem Araújo

Profª. Nara Raimunda de Almeida Santos

Belém
2018

Dedico a toda minha família, pois sempre foram o combustível para o meu sucesso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por tudo que sou, por tudo o que tens feito por mim e ter proporcionado a minha chegada até aqui;

Agradeço a minha mãe Elza Miranda, aos meus tios M^a José e Ernani Pantoja que me educaram e ensinaram a ser uma pessoa melhor;

Agradeço a minha esposa Aline Miranda, que é minha auxiliadora, minha amiga, companheira e parceira pra todos os momentos. E que junto com meu filho Calebe Christopher me dão forças pra não desistir jamais;

Aos meus tios Erika Miranda e Nilson Pereira que foram grandes incentivadores em minha vida e não poderia deixar de citar minha querida e amada vó Marieta Miranda por tudo que representa em minha vida. A todos meus familiares que sempre me incentivaram e colaboram nos meus estudos e meu crescimento pessoal;

Agradeço a todos meus colegas de graduação que me ajudaram desde o início, em especial aos meus amigos Patrícia Teixeira, Marcio Sampaio, Taiany Conder, Franciane Silva pela amizade, ajuda no curso e pelos muitos momentos de risos. A minha amiga Sheysy Aragão Monteiro que incansavelmente me ajudou em todos os momentos do curso e fora dele com sua amizade e conhecimento;

Agradeço a todos os professores pela paciência e comprometimento ao passarem seus conhecimentos. Ao meu orientador Prof. Williams Pinheiro pela dedicação e comprometimento na realização desse trabalho;

A todos que, direta ou indiretamente, ajudaram-me na conclusão deste trabalho.

☞ SENHOR é meu pastor; e em nada me
faltar

Salmos. 23.1

RESUMO

Apresenta as competências e habilidades que um Bibliotecário deve possuir para gerir uma unidade de informação. Expõe que é necessário um profissional habilidoso e competente para executar tarefas com qualidade. Tem como objetivo geral identificar quais as competências e habilidades que permitem a um bibliotecário desenvolver um bom trabalho de gestão, assim como entender a influência que essa questão tem nos processos e serviços prestados pelas unidades de informação, tendo como cenário a Biblioteca Central da Universidade Federal do Pará (UFPA). Para alcançar o objetivo realizou-se uma pesquisa exploratória e um extenso levantamento bibliográfico abordando o que seriam competências, habilidades e quais o bibliotecário gestor necessita. Aplicou-se um questionário aos principais gestores da Biblioteca Central para conhecer o nível de formação, suas experiências profissionais, o que entendem como competências e habilidades e quais são necessárias para desenvolver um bom trabalho, assim como as dificuldades encontradas para gerenciar seus setores. Diante da pesquisa realizada, conclui-se que é importante estar sempre se atualizando em suas áreas de atuação, buscando sempre priorizar o usuário, que é a razão de ser de uma unidade de informação.

Palavras-chave: Competências e Habilidades. Bibliotecário Gestor. Biblioteca Universitária. Profissional da Informação.

ABSTRACT

Presents the skills and abilities that a Librarian must have to manage an information unit. Expose that you need a skilled and competent professional to execute tasks with quality. The main objective is to identify the skills and abilities that allow a librarian to develop a good management work, as well as to understand the influence that this issue has on the processes and services provided by the information units, based on the Biblioteca Central da Universidade Federal do Pará (UFPA). In order to reach the objective, an exploratory research and an extensive bibliographical survey were carried out, addressing what would be the competencies, abilities and what the librarian manager needs. A questionnaire was applied to the main managers of the Central Library to know the level of training, their professional experiences, what they understood as competences and skills and what they needed to develop a good job, as well as the difficulties found in managing their sectors. In view of the research carried out, it is concluded that it is important to always be updating in their areas of action, always seeking to prioritize the user, which is the reason of being an information unit.

Keywords: Skills and Abilities. Librarian Manager. University Library. Professional of Information.

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 Ë As categorias de competências	18
QUADRO 2 Ë Definições do MEC e FABIB de %Competências e Habilidades+	20
QUADRO 3 Ë Ações e paradigmas para formação do profissional da informação	23
QUADRO 4 Ë Perguntas de múltipla escolha	31
QUADRO 5 Ë Perguntas Abertas	32
QUADRO 6 . Dificuldades encontradas pela BC	34

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1	Competências e habilidades	15
2.2	Competências e habilidades do bibliotecário.....	22
2.2.1	Bibliotecário gestor	25
2.2.2	Liderança.....	26
2.3	Bibliotecas como organizações	26
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	28
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	30
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
	REFERÊNCIAS.....	37
	APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO.....	40

1 INTRODUÇÃO

A Ciência da Informação, sendo uma área interdisciplinar, está presente e ligada a outras áreas do conhecimento e desempenha papel fundamental no que tange a disponibilidade, autenticidade e acessibilidade à informação. O profissional Bibliotecário, necessita encontrar e executar meios que facilitem a busca e recuperação da informação nos mais variados suportes.

As atividades desenvolvidas pelo profissional são diversas, tais como: indexação, classificação, catalogação, gestão, dentre outras. Entretanto, para executar essas tarefas é necessário pensar em um profissional habilidoso para exercer com qualidade tais atividades, além de desenvolver com competência as empreitadas que surgirão ao longo de sua carreira como Bibliotecário. Diante disto, o tema a ser tratado na pesquisa será as competências e habilidades precípuas do Bibliotecário, tendo como cenário a Biblioteca Central (BC) da Universidade Federal do Pará (UFPA).

Atualmente, para ser um bom Bibliotecário gestor exige-se um conhecimento mais aprofundado, pois requer maior exercício de liderança, organização e conhecimento acerca dos processos de gerência como um todo.

Neste caso, a gerência de Unidades de Informação, mais precisamente de Bibliotecas, deve ser desenvolvida pelo Bibliotecário. Então, suas habilidades e competências necessitam ser aprimoradas, pois apesar de atuarem cada vez mais em diversos ambientes, a biblioteca ainda é o local onde estes profissionais estão mais presentes em todos os setores, inclusive nos cargos de gerência, pois de acordo com o artigo 6 da Lei nº 4.084 dentre as funções atribuídas ao bibliotecário está a organização e administração das bibliotecas, ou seja, somente o bibliotecário pode estar à frente de uma biblioteca pertença ela a um órgão público ou privado (BRASIL, 1962).

Desempenhar as competências e habilidades necessárias para atuar em uma biblioteca requer capacitação e especialização, práticas aprofundadas, saber gerenciar equipes e, sobretudo um ~~plano~~ plano de cintura+ para lidar com as diversas situações com as quais pode se deparar.

Dentro deste universo temos as bibliotecas universitárias, que são indispensáveis na complementação do processo de ensino e pesquisa das

graduações e pós-graduações. Assim sendo, este ambiente necessita também de um profissional especializado, visto que cada funcionário desse ambiente desempenhará papel fundamental nos processos distintos que levarão informação aos usuários.

Discutir as competências e habilidades, de forma geral, engloba apresentar as abordagens realizadas por autores como Zarifian (2001), Valentim (2002), Fleury e Fleury (2000) e Vitorino (2007). Esses autores definem os conceitos de competências e habilidades, de forma distinta, cada qual complementando a definição estabelecida pelo anterior, conforme os estudos acerca do tema foram sendo desenvolvidos.

Outra abordagem necessária na discussão são as competências específicas que o profissional da informação deve possuir. Deste modo Masetto (1998), Behrens (1998), Borges (2004) e também Valentim (2002) enumeram as competências pertinentes ao profissional da informação, exaltando a capacitação necessária na formação destes profissionais.

Bennis (1996) e Chiavenato (2005) definem a conceituação de liderança, sendo este aspecto importante no desenvolvimento de atividades referentes a gerência, dentre outras existentes indicativas do mesmo tema.

Mueller (1989), Baptista (2002) e Le Coadic (1997) discutem a formação profissional do Bibliotecário, tendo este que estar se adaptando as mudanças que vão surgindo e aprimorando sua formação. Neste cenário igualmente há a formação dos bibliotecários gestores, que também necessitam desenvolver suas competências e habilidades de gestão.

A biblioteca como organização, conforme Maciel e Mendonça (2000) irá expor as funções gerenciais sob o olhar da administração, partindo da análise de todas as funções desempenhadas, desde a seleção, passando pelas técnicas, até a referência.

Com base nos teóricos mencionados têm-se a **problemática** da pesquisa: Quais as dificuldades do profissional Bibliotecário em colocar em prática suas competências e habilidades? Visto que o desenvolvimento desses aspectos não é uma tarefa fácil, e muito menos indicado para ser exercido por qualquer pessoa. Nem sempre a graduação em Biblioteconomia garante ao indivíduo que ele tenha condições de gerenciar uma biblioteca. Muito embora, nesta área a ascensão a cargos gerenciais seja muito recorrente.

O **objetivo geral** da pesquisa é identificar quais as competências e habilidades que permitem a um bibliotecário desenvolver um bom trabalho de gestão. E os **objetivos específicos** são: a) entender como a BC da UFPA trabalha o tema competências e habilidades de seu profissional; b) averiguar as dificuldades que os bibliotecários enfrentam para gerenciar os setores pelos quais são responsáveis.

Cada vez mais percebe-se a necessidade de conhecer como os bibliotecários que estão à frente das bibliotecas atuam e a partir disso, entender a influência que essa questão tem nos processos e serviços prestados pelas unidades de informação, diante disto optou-se por abordar esse tema.

Escolheu-se particularmente a BC da UFPA por ser uma biblioteca universitária, por ter realizado extensão e trabalhar próximo dela. E ainda, motivou-se pesquisar este tema porque há interesse em conhecer como os bibliotecários estão desempenhando suas funções, e poder observar as influências desse trabalho no alcance dos objetivos dessas instituições.

Já em relação ao mérito da pesquisa teórica e prática, existe uma necessidade para a área da Biblioteconomia compreender como os bibliotecários estão lidando com as questões referentes as suas competências e habilidades nas unidades de informação. Partindo deste princípio é possível analisar os métodos que esses profissionais utilizam e seu nível de capacitação para lidar com essa tarefa, além de conhecer o impacto disso na qualidade dos serviços prestados pela biblioteca universitária.

A pesquisa foi desenvolvida em um espaço específico, a Biblioteca Central Clodoaldo Beckham da UFPA, ambiente bastante frequentado e conhecido pela comunidade acadêmica, que possui cinco coordenadorias e uma supervisão de Projetos, cada uma com um Bibliotecário responsável pelas mesmas, e cada uma delas é subordinada a Diretora Geral da Biblioteca Central.

A metodologia utilizada, de acordo com Severino (2007) e Santos (2016) versa em pesquisa bibliográfica e pesquisa exploratória, uma vez que a primeira consiste no levantamento de dados do assunto escolhido em outras fontes já existentes e, a segunda, busca informações sobre determinado objeto, delimitando um campo de trabalho específico.

A técnica de pesquisa de campo utilizada consiste no questionário, visto que é um instrumento objetivo, que economiza tempo na obtenção dos dados, atinge um

maior número de pessoas e locais mais amplos, obtém respostas rápidas e objetivas. Além de possibilitar maior liberdade nas respostas, em razão do anonimato.

Os resultados da pesquisa podem vir a contribuir para os bibliotecários, apresentando-os competências que se julgam necessárias na gerência de unidades de informação, possibilitando para o profissional analisar se possui tais competências e como colocar em prática suas habilidades.

Caso contrário que procure ampliar sua capacitação e perceba que o impacto no funcionamento das bibliotecas e nesses serviços que prestam, está ligado diretamente do modo como irá desenvolver suas competências gerenciais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para embasar a problemática da pesquisa e seus objetivos, é necessário constituir uma linha de assuntos que, relacionando-se, abordarão de forma precisa, os fatores determinantes para chegar-se as competências e habilidades que deve possuir um Bibliotecário. Aspectos como gestão, liderança, aptidões, desenvoltura, dentre outros tópicos serão abordados e relacionados de acordo com as teorias apresentadas por seus respectivos autores, enfatizando que, o bom desenvolvimento da atividade Bibliotecária depende da realização de tais práticas.

2.1 Competências e habilidades

Em qualquer outra profissão, sobretudo ao ingressar em uma universidade, espera-se que o indivíduo se dedique as lições apresentadas e desenvolva/aprimore competências e habilidades que justifiquem o porquê de uma boa atuação profissional.

Com o Bibliotecário não é diferente. Profissional inter e multidisciplinar, que está inserido em diversas áreas do conhecimento e que pode atuar em vários âmbitos, deve adquirir competências e habilidades para que realize com qualidade suas atividades profissionais.

Além das atividades biblioteconômicas rotineiras como catalogar e classificar, o profissional deve em sua formação adquirir consciência que, seja qual for o âmbito em que for atuar, necessita ter os mínimos conhecimentos de gerência de equipes e outras atividades afins, pois, sobretudo com o avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) o campo de trabalho vem se expandindo e exigindo cada vez mais um profissional que saiba atuar de forma competente em todos os ambientes que fazem parte da composição de uma Biblioteca, para que os serviços possam acontecer.

Ao contrário do que muitos ainda acreditam, o Bibliotecário não trabalha apenas com livros e periódicos, mas sim trabalha com informação, seja qual for o suporte. Assim como um de seus princípios é preparar e disseminar a informação, este também deve estar atento a informação no contexto de seu desenvolvimento como profissional.

O uso de novas tecnologias presentes em várias áreas profissionais demanda um Bibliotecário mais ágil e atuante, com raciocínio rápido e objetivo, além de exigir conhecimento em outras áreas como Sistemas de Informação e princípios de Administração.

Infelizmente, ainda, há muitos profissionais que não acompanham esses avanços e, permanecem %ocultos+ atrás de suas mesas e trancados em suas salas, resultando em um profissional que não se aproxima de seu usuário. Isto dificulta o contato que deve haver entre o profissional e o público que necessita do espaço da Biblioteca, não apenas como local onde se emprestam livros, mas sim como unidade socializadora de conhecimentos e transmissora de conteúdos importantes, que sabe indicar caminhos para que o usuário satisfaça suas necessidades informacionais.

A mudança neste comportamento de alguns profissionais é extremamente necessária. Talvez ainda permaneçam nessa %estática+ pela formação acadêmica que tiveram, mas como já mencionado o avanço das TICs vem mudando significativamente este cenário, e o Bibliotecário deve dar conta de oferecer informação nos mais variados suportes tecnológicos.

Entretanto, o que é e como desenvolver e/ou aprimorar estas competências? Questão muito levantada pelos profissionais, que buscam cada vez mais especializações e outras formações específicas.

A competência profissional é uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso. Ela é constatada quando de sua atualização em situação profissional, a partir da qual é passível de validação. Compete então à empresa identificá-la, avaliá-la, validá-la e fazê-la evoluir (ZARIFIAN, 2001, p. 67).

Conforme exposto por Zarifian (2001) esta combinação de conhecimentos e %saber fazer+, podem ser trazidas ao longo de outras experiências vivenciadas, mas também adquiridas durante o percurso de uma graduação, por exemplo, e são fatores determinantes que irão auxiliar na prática de exercer competências necessárias ao profissional. A instituição ou empresa também deve reconhecer tal qualidade e saber aproveitá-la. Tomar iniciativa e assumir responsabilidades sem uma cobrança inicial são características de uma pessoa competente, que busca formas de lidar com diversas situações que surgem na prática profissional.

Os problemas que surgem no cotidiano e o modo como o profissional lida com estes são verdadeiras provas de fogo que irão testar as competências do Bibliotecário diante de determinadas situações.

Valentim (2002) expõe, dentre outras vertentes, as competências e habilidades profissionais definidas pelas escolas de Biblioteconomia/Ciência da Informação do Mercosul, que chegaram a uma conclusão sobre esta definição:

Por competências profissionais se entende o conjunto de habilidades, destrezas, atitudes e de conhecimentos teórico-práticos necessários para cumprir uma função especializada de um modo socialmente reconhecível e aceitável. Em suma, as competências profissionais compreendem o conjunto de habilidades, destrezas e conhecimentos que um profissional de qualquer área do conhecimento humano precisa contar, para cumprir as atividades especializadas, oferecendo o mínimo de garantia sobre os resultados de seu trabalho, tanto em relação ao seu público, quanto em relação ao seu empregador, em última instância, a sociedade da qual faz parte. (Tradução livre) (PROGRAMA, 2000, p. 6 apud VALENTIM, 2002, p. 123).

Esta citação ilustra de forma mais completa o conjunto de habilidades necessários para o cumprimento de atividades não somente técnicas, mas também que agreguem valor ao cunho social em que este profissional está inserido. Uma série de conhecimentos a serem adquiridos, por meio de experiências teóricas e práticas, que garantam eficácia no trabalho e em seu relacionamento com a sociedade de forma geral.

Outra definição para competências e habilidades é a exposta por Fleury e Fleury (2000), onde os mesmos afirmam que competência é “[...] um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo” (FLEURY; FLEURY, 2000, p. 21).

Nesta abordagem além de exercer o agir utilizando-se da competência e responsabilidade, também enfoca a contribuição das atividades agregando, ao mesmo tempo, valor econômico para a organização e valor social para o profissional. Uma atividade complementar a outra e ambos estariam sendo beneficiados.

Diante deste raciocínio os mesmos autores identificaram um conjunto de características que apontam que deve haver um desempenho maior do profissional, afirmando que:

[...] o conceito de competência é pensado como conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (isto é, conjunto de capacidades humanas) que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas. Em outras palavras, a competência é percebida como estoque de recursos, que o indivíduo detém (FLEURY; FLEURY, 2001, p. 185).

A partir desse exposto é possível inferir que o desempenho de boas competências e habilidades partem da astúcia e individualidade das pessoas, portanto, algo que já existe, sem haver um preparo específico para tal fim. É uma definição que aborda o profissional como um indivíduo já preparado para exercer tais funções.

Já para Vitorino (2007) o conceito de competência não seria apenas para quem detém o conhecimento necessário para tal atividade, mas sim um conjunto de outros saberes, que integrados resultam em um profissional capaz de agir em diversas situações, e que acima de tudo é consciente que deve sempre estar atualizado em seus saberes.

[...] uma capacidade de agir eficazmente em um tipo de situação, capacidade esta que se apoia em conhecimentos, mas não se reduz a eles, pois as competências utilizam, integram, mobilizam conhecimentos para enfrentar um conjunto de situações complexas e o mais importante: implicam também em uma capacidade de atualização de saberes (VITORINO, 2007, p. 61).

Portanto, conforme visto os conceitos de competências são muitos, alguns com ênfase na personalidade dos indivíduos, outros com foco no aspecto que acrescenta valor social e econômico ao profissional e a organização, assim como outros conhecimentos que necessitam ser atualizados sempre.

No Encontro das Escolas de Biblioteconomia/Ciência da Informação do Mercosul foram definidas várias competências específicas para o profissional da informação que Valentim (2002) apresenta divididas em quatro categorias, conforme ilustra o quadro 1:

QUADRO 1 - As categorias de competências

COMPETÊNCIAS	CONHECIMENTOS E HABILIDADES PROFISSIONAIS
Comunicação e Expressão	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formular e gerenciar projetos de informação; ✓ Capacitar e orientar os usuários para um melhor uso dos recursos de informação disponíveis nas unidades de informação; ✓ Executar procedimentos automatizados próprios em

	<ul style="list-style-type: none"> um entorno informatizado; ✓ Planejar e executar estudos de usuários e formação de usuários de informação.
Técnico-Científicas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Selecionar, registrar, armazenar, recuperar e difundir a informação gravada em qualquer meio para os usuários de unidades, serviços e sistemas de informação; ✓ Elaborar produtos de informação (bibliografias, catálogos, guias, índices, disseminação seletiva da informação (DSI) etc.); ✓ Preservar e conservar os materiais armazenados nas unidades de informação; ✓ Buscar, registrar, avaliar e difundir a informação com fins acadêmicos e profissionais.
Gerenciais	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dirigir, administrar, organizar e coordenar unidades, sistemas e serviços de informação; ✓ Formular e gerenciar projetos de informação; ✓ Assessorar no planejamento de recursos econômico-financeiros e humanos do setor; ✓ Planejar, constituir e manipular redes globais de informação.
Sociais e Políticas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promover uma atitude crítica e criativa a respeito das resoluções de problemas e questões de informação; ✓ Identificar as novas demandas sociais de informação; ✓ Atuar coletivamente com seus pares no âmbito das instituições sociais, com o objetivo da promoção e defesa da profissão; ✓ Formular políticas de pesquisa em Biblioteconomia e ciência da informação.

Fonte: Valentim (2002, p. 123-125).

Conforme mostrado no quadro 1, as categorias de competências para o profissional da informação especificam, por meios de divisões, atribuições que estes devem desenvolver no decorrer de sua atuação profissional. As quatro categorias definidas enfocam vertentes diferentes, cada uma visando contribuições comunicacionais, técnicas, gerenciais e sociais.

O Ministério da Educação (MEC) por meio de sua Comissão de Especialistas definiu algumas competências e habilidades que os profissionais da informação necessitam, e neste momento fazer uma comparação, por meio do quadro 2, com as definições dadas pela Faculdade de Biblioteconomia (FABIB) da UFPA que constam em seu Projeto Pedagógico do Curso (PPC) é oportuno pois indica, pelo menos na teoria, quais os princípios estão sendo elaborados, com vistas a uma formação de qualidade do profissional.

QUADRO 2 - Definições do MEC e FABIB de %Competências e Habilidades+

Ministério da Educação	FABIB É UFPA
✓ Gerar produtos a partir dos conhecimentos adquiridos e divulgá-los;	✓ Desenvolver serviços de disseminação seletiva da informação;
✓ Formular e executar políticas institucionais;	✓ Realizar ações pedagógicas voltadas para a melhoria do desempenho profissional e para a ampliação do conhecimento na área;
✓ Desenvolver e utilizar novas tecnologias;	✓ Identificar oportunidades de aplicação das teorias e técnicas biblioteconômicas na solução de questões informacionais;
✓ Processar documentos, quaisquer que sejam os suportes, linguagens e formatos, de acordo com as teorias, paradigmas, métodos e técnicas da área;	✓ Processar documentos em diferentes suportes, linguagens e formatos, de acordo com as teorias, métodos e técnicas da Biblioteconomia;
✓ Gerenciar instituições, serviços e sistemas de documentação e informação;	✓ Planejar, implantar e administrar unidades, redes, sistemas e serviços de informação em consonância com a missão e os objetivos da instituição a que estejam vinculados;
✓ Realizar atividades profissionais autônomas de modo a orientar, dirigir, assessorar e prestar consultoria, realizar perícias, emitir e assinar laudos técnicos e pareceres;	✓ Empreender atividades bibliotecárias de modo autônomo;
✓ Responder às demandas sociais determinadas pelas transformações tecnológicas que caracterizam o mundo contemporâneo;	✓ Participar do planejamento, implantação e execução de ações educativas presenciais e a distância no tocante a sua especialidade;
✓ Refletir criticamente sobre sua prática profissional.	✓ Trabalhar em equipe de modo cordial e cooperativo;

Fonte: BRASIL (2001); UFPA. FABIB (2009).

Por meio destes itens é possível perceber que a formulação das competências esperadas do profissional perpassa por uma série de contribuições acerca de distintas teorias e práticas que buscam na medida do possível formar um profissional capacitado para suprir as diversas demandas solicitadas em seus campos de atuação. Entretanto, muitas vezes, pensando-se em preparar o indivíduo para atuar primordialmente no mercado de trabalho. Não que isso esteja incorreto, é necessário sim, mas há que se tomar cuidado na instituição de tais critérios.

Observa-se que desde o passado até os dias atuais muito se discute quais seriam as competências e habilidades do profissional da informação e agora, para o profissional do século XXI.

Não defendemos que a universidade esteja se submetendo às exigências do mercado de trabalho, uma vez que ela, como instituição educadora, tem seus próprios objetivos e autonomia para encaminhá-los. Nem por isso, porém, ela poderá se fechar em si mesma e, dessa posição, definir o que seja melhor para a formação de um profissional de hoje e para os próximos anos. Terá de abrir bem os olhos, ver muito claramente o que está se passando na sociedade contemporânea, analisar seus objetivos educacionais e, então, encaminhar propostas que façam sentido para os tempos atuais (MASETTO, 1998, p. 24-5).

Conforme exposto por Masetto (1998), os itens indicados pelas instituições de ensino, como competências nas formações dos profissionais, devem ser elaborados com cautela, visto que é preciso estar condizente com a sociedade contemporânea, pois mudanças sempre ocorrem e sempre ocorrerão. Não se pode admitir uma lista de competências e habilidades baseada em uma realidade de vinte anos atrás. Como já mencionado, as tecnologias avançaram e vem contribuindo muito na formação e atuação dos profissionais de todas as áreas do conhecimento.

As instituições de ensino devem manter atualizados estes PPCs de seus cursos, pois como instituição educadora, deve priorizar a formação de indivíduos com raciocínio crítico-reflexivo, que não apenas vivenciaram teorias em suas formações, mas sobretudo práticas, deste modo, ampliando sua visão e exercendo competências e habilidades iniciais com vistas a seu ingresso no mercado de trabalho, propriamente dito, no futuro.

De acordo com Behrens (1998, p. 67) o profissional do futuro precisa ter competência para ser autônomo na produção de conhecimentos e acessível para coletivizá-los em grupos. Saber criar seus projetos, vender suas ideias, ser perspicaz, ativo e envolvente+.

Assim como Borges (2004, p. 58) afirma que a exigência de um profissional empreendedor, criativo, competitivo; a informação e o conhecimento e das habilidades são as alavancas e os garantidores do sucesso+.

Aliando a fala dos dois autores afirma-se que a competência tão falada e exigida pelas organizações e instituições é fundamental, não somente no campo de trabalho do profissional, mas em sua própria produção individual. Exercendo esta

atividade deste sempre, partirá para contribuições grupais, onde poderá criar e inovar, obtendo/aperfeiçoando o conhecimento e as habilidades dos quais necessita.

Deste modo, conforme Valentim (2002) se espera obter do profissional da informação competências e habilidades que o permitam produzir conhecimento com autonomia disseminando para a comunidade que o rodeia.

2.2 Competências e habilidades do bibliotecário

Segundo Mueller (1989) antes a formação do bibliotecário era voltada para algo mais específico, como a preservação da cultura humana. Mas hoje sua formação está baseada no núcleo curricular, ou seja, ela é mais geral, e apenas depois que vem a se especializar, conforme afirma Baptista (2002).

Para começarmos a falar sobre competências e habilidades que são necessárias aos bibliotecários ou profissionais da informação, é necessário refletirmos sobre as particularidades de cada região para que possamos direcionar a construção do projeto político-pedagógico de cada curso, e no decorrer do tempo ser flexível com as mudanças, realimentando o plano-pedagógico.

De qualquer forma, precisamos entender que a concepção do profissional desejado deve ser revelada no projeto pedagógico do curso+ (ABECIN, 2002, p. 6). Entretanto, Masetto define o que seria essa formação:

Currículo de formação de um profissional abrange o desenvolvimento da área cognitiva quanto à aquisição, à elaboração e à organização de informações, ao acesso ao conhecimento existente, à produção de conhecimento, à reconstrução do próprio conhecimento, à identificação de diferentes pontos de vida sobre o mesmo assunto, à imaginação, à criatividade, à solução de problemas (MASETTO, 1998, p. 21).

Como já mencionado, o currículo de curso é fundamental, pois ele quem norteará as habilidades e competências esperadas do profissional formado, assim como contribuirá para a definição de disciplinas que visem a formação do estudante. Este deve ter em vista, principalmente, a produção de conhecimento, que é a prática, além de teorias atuais. Deve priorizar temas que aliem a criatividade e a solução de problemas atuais, que poderão ser encarados como exercícios para futura atividade profissional.

De acordo com Valentim (2002) o profissional da informação deve ter cada vez mais sua formação voltada para uma parte específica da sociedade, mas somente isso ainda não será suficiente pois precisa-se que a própria formação defina um perfil para esse profissional e que o mostrem para o mercado de trabalho.

A proposta da Oficina Regional de Trabalho de São Paulo, realizada pela Associação Brasileira de Educação em Ciência da Informação (ABECIN) e pelo Fórum Nacional de Pró-Reitores de Graduação das Universidades Brasileiras (ForGrad), descreve algumas ações fundamentais para o processo de formação do profissional da informação, assim como novos paradigmas também devem ser adotados, conforme ilustra o quadro 3.

QUADRO 3 - Ações e paradigmas para formação do profissional da informação

FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO	
AÇÕES	NOVOS PARADGIMAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitar o egresso para atuar com competência diante das demandas sociais; ✓ Formar alunos com visão científica, portanto críticos e reflexivos; ✓ Reconhecimento da dimensão social da profissão; ✓ Querer formar para a sociedade, em toda sua complexidade e diversidade; ✓ Estar voltado para modificar o meio onde atua, de modo a reduzir as desigualdades sociais; ✓ Compreender a diversidade sociocultural e saber atuar na mesma. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ter a informação como objeto de trabalho e pesquisa; ✓ Aceitar e entender a interdisciplinaridade teórico-metodológica da área; ✓ Considerar as tecnologias de informação e telecomunicação, estrutura básica de trabalho; ✓ Elaborar novas metodologias de tratamento da informação, buscando futuros cenários; ✓ Saber trabalhar com equipes multidisciplinares; ✓ Implementar novas formas de mediação da informação; ✓ Reestruturar os canais de distribuição, disseminação e transferência de informação; ✓ Participar ativamente do planejamento de políticas de informação; ✓ Ser e agir como agente de transformação social; ✓ Ser um profissional aberto e crítico, com grande capacidade de adaptar-se as mudanças.

Fonte: Valentim (2002).

Para podermos alcançar as exigências solicitadas pelo mercado, e desse modo adquirindo cada vez mais competências e habilidades, destacamos a necessidade de uma educação continuada. O profissional da informação precisa buscar informação e conhecimento de forma contínua, pois estes são os mais valiosos recursos estratégicos. Investir nisso é muito importante para o crescimento profissional+(VALENTIM, 2002, p. 119).

Entretanto, para obtermos habilidades e competências, o profissional da informação deve ter consciência que não depende apenas da organização/empresa em que ele atua, mas também dele próprio, em investimento pessoal na sua educação, para que assim consiga enfrentar as mais complexas/diversas situações no trabalho.

Logo, ao se candidatar a uma vaga no mercado de trabalho será analisado se preenche as definições de competências e habilidades que o cargo pretendido exige. Portanto quanto maior for o nível de capacitação, melhor será para o profissional, o que o permitirá enfrentar as diversas situações de trabalho, que exigirão raciocínios e conhecimentos mais específicos, e com isso sabermos quais competências não temos e quais já possuímos.

Souto (2014) afirma que as competências dos bibliotecários evoluíram e estão diretamente ligadas às funções das bibliotecas como: preservação, disseminação, interação e aprendizagem. E em uma pesquisa, para saber quais habilidades os bibliotecários precisam na opinião dos usuários para satisfazer suas necessidades de informação, concluiu que as seguintes habilidades são necessárias: domínio de mais de um idioma; conhecimento das novas tecnologias de informação; manuseio das ferramentas disponíveis para a recuperação da informação; facilidade para orientar o usuário no uso dos recursos de informação; e eficácia para atender as solicitações no menor tempo possível.

Estabelecendo e buscando essas concepções, este profissional estará apto a desempenhar com qualidade suas competências e habilidades, no que tange aos serviços gerais de bibliotecário, assim como no desempenho de atividades de cunho cultural, social e político.

2.2.1 Bibliotecário gestor

A formação em Biblioteconomia perpassa por várias disciplinas que envolvem aspectos teóricos e práticos nas atividades de referência, indexação, catalogação, classificação, disseminação da informação e a gestão. Temos a gestão da informação como um todo, e com o avanço das TIC temos o Bibliotecário Gestor. Mas o que mudou? Antes, este profissional era visto como mero guardador de livros, e atuante apenas no espaço de Bibliotecas.

Com os avanços nas tecnologias essa visão transformou-se consideravelmente, primeiro pelo fato de que a atuação do Bibliotecário se expandiu, e não atua somente em Bibliotecas, mas sim em qualquer organização que trabalhe com a informação, e conseqüentemente, não há mais motivos para ser considerado um guardador de livros. Inclusive, na maioria dos locais, este profissional nem desenvolve mais esta atividade, ficando a cargo de auxiliares e estagiários.

O Bibliotecário deve estar apto a lidar com a informação nos variados suportes e com a expansão do seu campo de atuação, deve estar preparado para lidar com situações complexas que envolvam administração e organização de Unidades Informacionais. Daí a importância do Bibliotecário saber atuar como um gestor, buscando especializações e capacitações que visem o bem estar de sua equipe. Os aspectos abordados anteriormente relacionam-se aqui como características e ferramentas que este profissional deve exercitar e executar na gerência de sua organização.

Estes gestores devem pensar além das atividades que geralmente são oferecidas, procurando inovar em produtos e serviços que agreguem maior demanda e aumentem a procura pela Unidade de Informação. Assim como precisam desenvolver estratégias que identifiquem e solucionem problemas existentes, seja nos relacionamentos interpessoais ou profissionais dentro da instituição, seja em fatores relacionados a recursos, coordenadorias ou distribuição de atividades direcionadas. Algumas qualificações devem ser aprimoradas nos Gestores da Informação, tais como:

Avaliar, planejar, vender e fazer funcionar redes locais de comunicação de informação em instituições; administrar unidades de informação e implantar programas de gerenciamento de informação para informatizá-las; procurar, preparar, resumir e editar informações de natureza científica e técnica; dirigir a redação de revistas científicas em empresas de editoração;

organizar (adquirir, registrar, recuperar) e distribuir informação em sua forma original ou como produtos elaborados a partir dela (LE COADIC, 1997, p. 112-113).

Com essa constatação fica evidente a importância de uma boa atuação do Bibliotecário Gestor, que necessita cumprir seu papel de forma ativa e dinâmica, trazendo e utilizando as ferramentas da administração em seu local de trabalho, com o intuito de transformar este ambiente em um local agradável para se trabalhar, organizado, interessante, informatizado e atual para quem o frequenta.

2.2.2 Liderança

A liderança está presente em vários âmbitos de nossas vivências sociais e profissionais, entretanto, é difícil encontrar um conceito que a defina perfeitamente. Uma das definições mais interessantes seria %a.] liderança é como beleza: é difícil de definir, mas você sabe reconhecê-la quando a vê+ (BENNIS, 1996, p. 13). Pois quando nos deparamos com um %líder+ sabemos identificá-lo e reconhecê-lo como tal, mas muitas vezes não sabemos o porquê de descrevê-lo desse modo.

Outro modo de descrever o que seria Liderança seria a abordagem de Chiavenato (2005) que a classifica como uma influência interpessoal, ou seja, a pessoa que é um líder objetiva e busca modificar o comportamento de outro indivíduo, sem que este o perceba e para isso utiliza-se de várias ferramentas e métodos que o auxiliam a chegar nesse objetivo.

2.3 Biblioteca como organizações

As organizações são instituições que necessitam de uma boa gestão para que haja o alcance de seus objetivos, daí é fundamental o papel do gestor deste ambiente. Assim como outras organizações, a biblioteca não é diferente, visto que necessita manter-se atualizada e organizada nos aspectos físicos, sociais, culturais e informacionais que a norteiam.

Diante do contexto informacional em que vivemos, deve ser vista como uma organização, e não somente como um espaço que guarda livros. Preservar e disseminar a informação são as atividades primordiais da biblioteca, e para que isto

ocorra deve contar com uma equipe capacitada e bem disposta a fazer com que a informação chegue ao usuário.

O estudo da organização para Maciel e Mendonça (2000, p. 7):

Pode ser primariamente útil como um meio para bibliotecários adquirirem a compreensão, não só do entendimento da estrutura administrativa implícita à biblioteca, como também dos mecanismos de integração formal dessa estrutura com a instituição que a sustenta.

Portanto, para que se desenvolva de modo eficaz, tanto em sua administração como um todo, mas também nas ferramentas necessárias a seu bom funcionamento, a biblioteca deve ser organizada, planejada, dirigida e controlada, podendo ser em coordenadorias, departamentos e/ou seções, para que o trabalho se desenvolva de modo organizado, contribuindo para melhor execução das tarefas pertinentes a esta instituição.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo será apresentada a metodologia utilizada para a realização da pesquisa. Metodologia da pesquisa é a que abrange maior número de itens, pois responde, a um só tempo às questões *como?*, *com quê?*, *onde?*, *quando?* (MARCONI; LAKATOS, 2017, p. 241).

No trabalho temos a pesquisa exploratória, que conforme Severino (2007) consiste em levantar informações sobre determinado objeto, delimitando um campo de trabalho específico.

E por ter como referencial teórico outras fontes já elaboradas acerca do assunto, trata-se também de pesquisa bibliográfica, que se caracteriza por ser feita com base em documentos já elaborados, tais como livros, dicionários, enciclopédias, periódicos, como jornais e revistas, além de publicações, como comunicação e artigos científicos, resenha e ensaios críticos (SANTOS, 2016, p. 184).

A pesquisa bibliográfica foi indispensável para conhecer os materiais disponíveis e proporcionar uma visão geral sobre o assunto, verificar como estava sendo abordado e encaminhado os estudos sobre o tema, e assim servindo para embasar as ideias do pesquisador.

Foi realizado um levantamento de informações a respeito das coordenadorias que englobam a organização da Biblioteca Central, assim como do funcionamento da gestão no ambiente. O estudo de caso também foi utilizado, visto que consiste em pesquisa que se concentra no estudo de um caso particular, considerado representativo de um conjunto de casos análogos, por ele significativamente representativo (SEVERINO, 2007, p. 121).

A coleta de dados, foi realizada por meio de questionários que versa em um:

Conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por parte dos sujeitos pesquisados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo. As questões devem ser pertinentes ao objeto e claramente formuladas, de modo a serem bem compreendidas pelos sujeitos (SEVERINO, 2007, p. 125).

Com base nisso e de acordo com Marconi e Lakatos (2017) as perguntas foram classificadas em perguntas abertas e perguntas de múltipla escolha. As perguntas abertas possibilitam respostas mais livres por parte dos informantes, e as

de múltipla escolha contém uma série de possíveis respostas a serem assinaladas. A análise dos questionários foi realizada quantitativamente para as perguntas de múltipla escolha e qualitativamente para as perguntas abertas, tendo em vista que:

O tratamento dos dados pode ser feito por procedimentos quantitativos e/ou de caráter qualitativo. Com a colaboração de quadros e tabelas, efetuamos o tratamento quantitativo. Com relação às questões de maior dificuldade para a categorização dos dados, principalmente as do tipo abertas, pode-se, em um primeiro plano, realizar a análise do conteúdo e depois elaborar categorias, facilitando a tabulação das mesmas (BARROS; LEHFELD, 2007, p. 111).

A partir do emprego dessas metodologias, buscou-se obter resultados satisfatórios, que apresentem informações essenciais a compreensão do assunto proposto, tendo em vista a realização das análises sobre os resultados e posteriores orientações que possam contribuir para uma melhor atuação/aperfeiçoamento do Bibliotecário gestor.

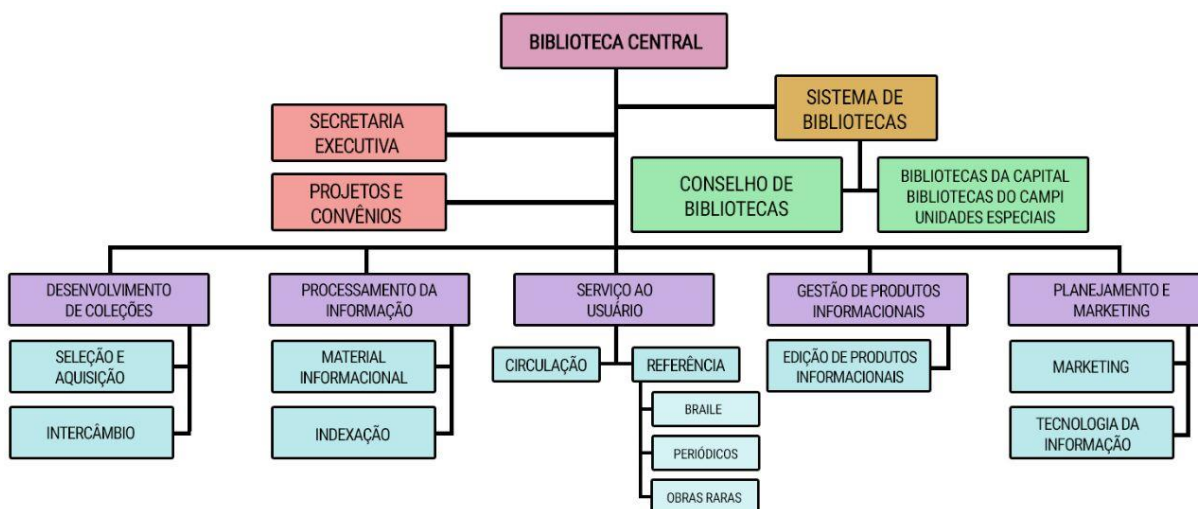
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Conforme exposto, a pesquisa foi desenvolvida em um espaço específico, a Biblioteca Central Clodoaldo Beckham da UFPA, ambiente bastante frequentado e conhecido pela comunidade acadêmica.

A Biblioteca Central (BC) pertence à categoria de órgão suplementar subordinado à Reitoria, e trata-se de um órgão de natureza técnica voltada para o desenvolvimento de atividades a fim de colaborar com programas de ensino, pesquisa, extensão e qualificação profissional das unidades acadêmicas.

A BC é composta por cinco coordenadorias, nove divisões e quatro serviços especiais, além de uma Secretaria Executiva, uma Supervisão de Projetos e Convênios, um Conselho de Bibliotecas (em via de implantação) e um sistema composto por 36 bibliotecas, como pode ser visualizado no Organograma abaixo:

ORGANOGRAMA 1 . Estrutura organizacional da Biblioteca Central



Fonte: UFPA. Biblioteca Central (2017).

O quantitativo de recursos humanos atuantes na BC é de 39 bibliotecários, 1 analista de sistemas, 1 técnico de instrumentação, 12 assistentes em administração, 1 assistente de aluno e 38 bolsistas, num total de 92 colaboradores.

Na pesquisa, optou-se em focar apenas nos cargos principais de gestão, ou seja, as cinco coordenadorias (Planejamento e Marketing; Desenvolvimento de Coleções; Processamento da Informação; Serviços aos Usuários; Gestão de Produtos Informacionais) e na Secretaria de Supervisão de Projetos, cada uma com

um Bibliotecário responsável pelas mesmas, e cada uma delas é subordinada a Diretora Geral da Biblioteca Central.

O instrumento utilizado para coletar os dados foi um questionário (Apêndice A) com dez questões (sendo quatro de múltipla escolha e seis com perguntas abertas). Os informantes que responderam ao questionário foram os bibliotecários que atuam nas respectivas coordenações.

As questões abordaram temas referentes ao nível de instrução do bibliotecário gestor, o tempo em que exerce a profissão, sua opinião sobre o que seria competências e habilidades, e as principais dificuldades que enfrenta para gerenciar seus setores.

QUADRO 4 É Perguntas de múltiplas escolhas

GÊNERO	
MASCULINO	FEMININO
1	4

FAIXA ETÁRIA	
De 20 a 30 anos	2
De 31 a 40 anos	2
De 41 a 50 anos	0
De 51 a 60 anos	1
Acima de 60 anos	0

GRAU DE INSTRUÇÃO	
Graduação	1
Especialização	3
Mestrando	1
Doutorado	0

TEMPO EXERCENDO A PROFISSÃO DE BIBLIOTECÁRIO	
Menos de 1 ano	0
De 1 a 5 anos	3

De 6 a 10 anos	1
De 11 a 15 anos	0
Mais de 15 anos	1

Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

QUADRO 5 Perguntas abertas

Para você o que seriam competências e habilidades?
De forma geral, os informantes tiveram respostas semelhantes, afirmando que competências estão relacionadas aos conhecimentos, capacidades e atitudes adquiridos ao longo da carreira, e habilidades consistem em saber fazer as tarefas.
Na sua opinião quais as competências e habilidades que o Bibliotecário deve possuir para desenvolver um bom trabalho na instituição?
Relacionadas especificamente ao Bibliotecário, competências e habilidades são algo relativo. O profissional deve adaptar-se à realidade e a área de atuação na qual está inserido. Por exemplo, as competências e habilidades de um bibliotecário de referência deverão ser diferentes de um bibliotecário indexador, exigindo características específicas em sua área de atuação. Entretanto, com o avanço das tecnologias todo profissional deve possuir conhecimentos relacionados a informática, atendendo seu usuário e o auxiliando na recuperação de informações.
A instituição em que você atua propicia capacitações (cursos, seminários, palestras) para ampliar a sua formação? Caso a resposta seja afirmativa, explique como essas capacitações ocorrem.
Todos os informantes afirmaram que sim. Entretanto, a maioria mencionou apenas os setores responsáveis pelas capacitações (Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento). Apenas um explicou mais detalhadamente como ocorre o processo, e inclusive esclareceu que o servidor, além de possuir capacitações na instituição, também pode ser autorizado a participar de eventos fora da UFPA, as vezes até custeados pela própria instituição. As capacitações ofertadas pela universidade não são específicas para as áreas de atuação (no caso para Bibliotecários), sendo mais voltadas a assuntos relacionados a administração pública, gestão de pessoas, dentre outros.
No seu ponto de vista, a instituição oferece meios de desenvolver/aprimorar suas

competências e habilidades, reconhecendo e aplicando sua contribuição no ambiente de trabalho?
Todos disseram que sim. Mas não mencionam detalhadamente como os conhecimentos adquiridos nas capacitações pode ser/são aplicados nas rotinas de trabalho.
Suponha que você é o gestor da instituição em que atua. A partir disto, cite as três principais competências que você procuraria desenvolver em sua equipe.
Os pontos mais mencionados foram: comunicação; diplomacia; desenvolver uma boa gestão; gerir com eficiência e eficácia; liderança, compromisso e responsabilidade; descentralização (confiar no trabalho do outro).
Quais dificuldades você encontra ao gerenciar atividades que fazem parte da sua rotina de trabalho?
A maioria considera falta de recursos humanos e materiais; o sobrecarregamento de tarefas a alguns servidores, devido outros não se interessarem; a resistência dos servidores em relação as mudanças; e o desinteresse de alguns servidores como as principais dificuldades em fazer o trabalho fluir eficazmente.

Fonte: Elaborado pelo autor (2018).

Diante das respostas obtidas, identificar as competências e habilidades precípuas ao bibliotecário gestor é tarefa complexa, tendo em vista que vários pontos de vista necessitam ser considerados.

Verificando as faixas etárias, tempo de exercício da profissão, e grau de instrução pode-se concluir que estes fatores tem uma parcela de contribuição nas respostas dadas pelos informantes. Alguns foram mais detalhistas em suas respostas, enquanto outros informaram de forma mais precisa e objetiva suas considerações.

Considerando a tecnologia como grande influenciador para exercer suas competências e habilidades, é possível perceber a importância de estar sempre se atualizando em suas áreas de atuação, buscando sempre priorizar o usuário, que é a razão de ser de uma unidade de informação.

Ademais, a função de gestor apresenta vários desafios, e cada um visualiza de forma diferente as características que julgam necessárias para o bom desempenho dessas tarefas. Entretanto, quando mencionadas se relacionam,

indicando que o profissional precisa ter um olhar além do ambiente em que está inserido.

Desse modo, estarão contribuindo para melhoria dos serviços e produtos da Biblioteca, aliados com os cursos de capacitação oferecidos pela Universidade, (mesmo estes sendo mais direcionados a administração pública, não deixam de ter sua importância para uma boa gestão).

Relacionado as dificuldades presentes em todo o ambiente de trabalho, os itens elencados pelos informantes indicam vários fatores que pode resultar em uma má execução dos serviços. Respostas que são enaltecidas pelas informações contidas no relatório de gestão do ano de 2016 da Biblioteca, conforme ilustra o quadro 6.

QUADRO 6 . Dificuldades encontradas pela BC

PRINCIPAIS DIFICULDADES PARA A REALIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA UNIDADE
<ul style="list-style-type: none"> • Descontinuidade administrativa após a mudança da gestão da biblioteca praticada por alguns servidores, como falta de repasse de informações e de documentos referentes aos procedimentos administrativos da biblioteca. Dessa forma, além da inobservância dos deveres do servidor público constados no Código de Ética dos Servidores Públicos - Lei nº8027/90 de 12 de abril de 1990, essa prática interfere nos processos de melhorias dos serviços e produtos ofertados à comunidade universitária.
<ul style="list-style-type: none"> • Carência de recursos humanos de apoio que ocupam os cargos de: Assistente Administrativo, Secretário Executivo e da área de Tecnologia da Informação (TI), na qual existem somente dois profissionais, sendo que um está prestes a se aposentar, gerando certa preocupação, uma vez que o suporte desses profissionais é de suma importância para o funcionamento das atividades da biblioteca.
<ul style="list-style-type: none"> • Desconforto ambiental (incluindo os sistemas de iluminação e refrigeração) com infraestrutura em condições precárias (<i>wi-fi</i>, banheiros, salas de trabalho desativadas, entulhos e estrutura de trabalho).
<ul style="list-style-type: none"> • O ambiente da Biblioteca encontra-se insalubre devido à grande concentração de fungos, ácaros, parasitas, bactérias provenientes da poeira, umidade, fezes de morcego, pombos, livros velhos, etc, causando problemas de saúde nos colaboradores.

Fonte: UFPA. Biblioteca Central (2017).

Diante destas informações, fica evidente que estes fatores, interferem diretamente na qualidade dos serviços prestados pela Biblioteca. Mesmo já havendo algumas melhorias no ambiente, ainda é preciso buscar outros meios para solucionar estes problemas. Dessa forma, todos sairão beneficiados: servidores, professores e alunos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Discutir sobre competências e habilidades é algo complexo, sobretudo designar tais preceitos a profissionais já atuantes no mercado de trabalho. Ou melhor, nas unidades de informação, uma vez que é um assunto que perpassa vários setores que englobam uma organização.

A atuação do Bibliotecário gestor, tal como apresentado na pesquisa, pode ser vista sob várias óticas, cada qual solicitando de seu profissional, competências e habilidades mais específicas. Como os próprios profissionais afirmaram em seus comentários, dependendo da área em que esteja atuando, o profissional necessita exercer competências e habilidades distintas para que as tarefas sejam executadas com sucesso.

Em uma sociedade regida por um fluxo contínuo de informações, as competências e habilidades do Bibliotecário necessitam estar sempre em processo de aperfeiçoamento, construindo assim um profissional mais atuante e consciente de que o desempenho de suas funções com eficácia é primordial para que a unidade de informação tenha uma boa performance, e acima de tudo, atenda as necessidades que os usuários possuem.

Com esta pesquisa, espera-se contribuir para uma ampliação no olhar da gestão em unidades de informação, enfatizando que por meio das competências e habilidades, o profissional pode transformar o ambiente em que atua. E não apenas na gestão em si, mas refletindo em outros aspectos, como por exemplo, nos produtos e serviços que são essenciais nessas organizações.

Quando se realiza uma gestão eficaz, valoriza-se o trabalho de outros e alia-se a profissionais interessados que buscam exercer e cumprir suas tarefas da melhor maneira, estar-se-á colaborando para uma transformação nas formas de se realizar as atividades pertinentes no trabalho.

Portanto, toda a equipe, sobretudo o Bibliotecário gestor deve estar sempre se atualizando por meio das capacitações, cursos e palestras oferecidos dentro e fora da instituição, buscando aplicar os conhecimentos e aprendizados adquiridos, aperfeiçoando as próprias competências e exercendo habilidades que enriquecerão cada vez mais o seu ambiente profissional.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO. Avaliação da graduação em Biblioteconomia e Ciência da Informação: bases conceituais, metodológicas e princípios do processo avaliativo. In: **Oficina Regional de Trabalho Sudeste/Centro-Oeste**. Vitória, 2002. 20 p. Disponível em: <<http://www.abecin.org>>. Acesso em: 14 out. 2017.

BAPTISTA, Sofia Galvão. Habilidades necessárias para o profissional atuar na era da informação: uma reflexão sobre as tendências do mercado. In: CONGRESSO DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO E CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 20., 2002. **Anais eletrônicos**. Fortaleza: ABC, jun. 2002.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2007.

BEHRENS, M.A. A formação pedagógica e os desafios do mundo moderno. In: MASETTO, M. (Org.). **Docência na universidade**. 4. ed. Campinas: Papirus, 1998. P.-57-68 (Coleção Práxis).

BENNIS, Warren G. **A formação do líder**. São Paulo: Atlas, 1996.

BORGES, Maria Alice Guimarães. O profissional da informação: somatório de formações, competências e habilidades. In: BAPTISTA, Sofia Galvão; MUELLER, Suzana Pinheiro Machado. **Profissional da informação: espaço de trabalho**. Brasília: Thesaurus, 2004. p. 55-69. (Estudos avançados em ciência da informação).

BRASIL. Lei nº 4.084, de 30 de junho de 1962. Dispõe sobre a profissão de bibliotecário e regula seu exercício. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2 jul. 1962. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4084.htm>. Acesso em: 2 ago. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Diretrizes Curriculares Nacionais dos cursos de Filosofia, História, Geografia, Serviço Social, Comunicação Social, Ciências Sociais, Letras, Biblioteconomia, Arquivologia e Museologia**. Brasília, DF, 2001. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES0492.pdf>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competências. **Revista de Administração de Contemporânea (RAC)**, v. 5, n. esp., p. 183-196, 2001.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Estratégias empresariais e formação de competências**. São Paulo: Atlas, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2007.

LE COADIC, Yvez-François. **La science de l'information**. 2. ed. Paris: Universitaires de France, 1997.

MACIEL, Alba Costa; MENDONÇA, Marília Alvarenga Rocha. **Bibliotecas como organizações**. Rio de Janeiro: Interciência, 2000.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MASETTO, M. (Org.). Professor universitário: um profissional da educação na atividade docente. In: _____. **Docência na universidade**. 4. ed. Campinas: Papirus, 1998. p. 9-26 (Coleção Práxis).

MINICUCCI, Agostinho. **Relações Humanas**: psicologia das relações interpessoais. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

NEWSTROM, John W. **Comportamento Organizacional**: o comportamento humano no trabalho. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

PROGRAMA, Acuerdos y recomendaciones. In: ENCUESTRO DE DIRECTORES DE ESCUELAS DE BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIA DE LA INFORMACIÓN DEL MERCOSUR, 4, 2000, Montevideo. **Anais...** Montevideo: EUBCA, 2000.

MULLER, S.P.M. Perfil do bibliotecário, serviços e responsabilidades na era da informação e formação profissional. **Revista de Biblioteconomia de Brasília**, v. 17, n. 1, p. 63-70, jan./jun. 1989.

SANTOS, Izequias Estevam dos. **Manual de métodos e técnicas de pesquisa científica**. Niterói, RJ: Impetus, 2016.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2007.

SIQUEIRA, I. C. U. P.; SIQUEIRA, J. S. C. Competências e habilidades na formação do bibliotecário. **Biblionline**, v. 10, n. 2, 2014. Disponível em: <<http://www.brapci.ufpr.br/brapci/v/a/19243>>. Acesso em: 04 Out. 2017.

SOUTO, Leonardo Fernandes (Org.). **Gestão da informação e do conhecimento**: práticas e reflexões. Rio de Janeiro: Interciência, 2014.

VALENTIM, M. L. P. (Coord.). **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis, 2002.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

VITORINO, Elizete Vieira. Competência informacional do profissional da informação bibliotecário: construção social da realidade. **Encontros BIBLI: revista eletrônica**

de Biblioteconomia e Ciência da Informação, n. 24, p.59-7, 2007. Disponível em: <<http://www.encontros-bibli.ufsc.br>>. Acesso em: 16 out. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. Biblioteca Central. **Relatório de Gestão 2016**. Belém: UFPA, 2017. Disponível em: <<http://bc.ufpa.br/wp-content/uploads/2017/08/RELAT%C3%93RIO-DE-GEST%C3%83O-2016.pdf>> Acesso em: 09 jan. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. Faculdade de Biblioteconomia. **Projeto pedagógico do curso de Biblioteconomia**. Belém: UFPA, 2009. Disponível em: <http://www.ufpa.br/biblio/arquivos/PPC_Biblioteconomia_Completo.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2017.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

Questionário aplicado aos bibliotecários da Biblioteca Central da UFPA.

Caros bibliotecários, essa pesquisa está sendo desenvolvida para conclusão do curso de graduação em Biblioteconomia desta Instituição. O principal objetivo dessa pesquisa é verificar as competências e habilidades necessárias para uma boa atuação do profissional Bibliotecário: entre a teoria e prática. Você não será identificado e desde já agradeço sua colaboração.

1) Qual é o seu gênero?

Feminino Masculino

2) Qual é a sua faixa etária?

- De 20 a 30 anos
 De 31 a 40 anos
 De 41 a 50 anos
 De 51 a 60 anos
 Acima de 60 anos

3) Qual é o seu grau de instrução?

Graduação Especialização Mestrado Doutorado

4) Há quanto tempo você exerce a profissão de bibliotecário?

- Menos de 1 ano
 De 1 a 5 anos
 De 6 a 10 anos
 De 11 a 15 anos
 Mais de 15 anos

5) Para você o que seriam competências e habilidades?

6) Na sua opinião quais as competências e habilidades que o Bibliotecário deve possuir para desenvolver um bom trabalho na instituição?

7) A instituição em que você atua propicia capacitações (cursos, seminários, palestras) para ampliar a sua formação? Caso a resposta seja afirmativa, explique como essas capacitações ocorrem.

8) No seu ponto de vista, a instituição oferece meios de desenvolver/aprimorar suas competências e habilidades, reconhecendo e aplicando sua contribuição no ambiente de trabalho?

9) Suponha que você é o gestor da instituição em que atua. A partir disto, cite as três principais competências que você procuraria desenvolver em sua equipe.

10) Quais dificuldades você encontra ao gerenciar atividades que fazem parte da sua rotina de trabalho?