

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE BIBLIOTECONOMIA E COMUNICAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO**

FERNANDO SCHEID

**COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO PROFISSIONAL
BIBLIOTECÁRIO PARA TRABALHAR EM
BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS PRIVADAS**

Porto Alegre
2008

FERNANDO SCHEID

COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO PROFISSIONAL
BIBLIOTECÁRIO PARA TRABALHAR EM
BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS PRIVADAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Profa. Dra. Helen Beatriz Frota Rozados.

Porto Alegre
2008

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Faculdade de Biblioteconomia e comunicação
Departamento de Ciências da Informação
Rua Ramiro Barcelos, 2705. CEP: 90035-007
Bairro Santana, Porto Alegre, RS
Telefone (51) 3308 5067
E-mail:fabico@ufrgs.br

Catálogo na Publicação (CIP)

S318c Scheid, Fernando
Competências necessárias ao profissional bibliotecário para
trabalhar em bibliotecas universitárias privadas / Fernando Scheid;
Helen Beatriz Frota Rozados (orientadora) – 2008. 64 f.

Monografia (Bacharelado em Biblioteconomia) – Faculdade de
Biblioteconomia e Comunicação, UFRGS, 2008.

Orientação: Profa. Dra. Helen Beatriz Frota Rozados.

1. Bibliotecário 2. Biblioteca Universitária Privada
3. Competências do Profissional Bibliotecário. I. Título.

CDU 023.4/.5

FERNANDO SCHEID

COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO PROFISSIONAL
BIBLIOTECÁRIO PARA TRABALHAR EM
BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS PRIVADAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Biblioteconomia da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação da Universidade Federal do Rio Grande do sul.

Data de aprovação: ___ de _____ de 2008.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Helen Beatriz Frota Rozados (orientadora)

Profa. MSc Maria do Rocio Fontoura Teixeira – UFRGS

Bacharel em Biblioteconomia João Leonel do Santos Schardong – UFRGS

AGRADECIMENTOS

Aos meus familiares pelo apoio, aos meus colegas de curso e aos colegas e profissionais dos lugares em que realizei meus estágios.

Em especial à Professora Helen Beatriz Frota Rozados que me orientou neste TCC.

Meus sinceros agradecimentos à Professora Maria do Rocio Fontoura Teixeira pelo apoio durante o curso e por participar da banca examinadora.

Ao Bibliotecário João Leonel do Santos Schardong pela orientação no estágio obrigatório e também por participar da banca examinadora.

Aos demais professores do curso de Biblioteconomia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

RESUMO

O presente trabalho trata de uma pesquisa que tem como objetivo principal delinear as competências necessárias ao profissional bibliotecário para trabalhar em bibliotecas universitárias privadas. A metodologia utilizada é de abordagem qualitativa, sendo método adotado um estudo de casos múltiplos. Utiliza como instrumento de coleta de dados um questionário. A contextualização teórica aborda: breve histórico das bibliotecas e das universidades, desde suas origens até os dias atuais; o surgimento da figura do bibliotecário e sua evolução como moderno profissional da informação; as competências que o bibliotecário necessita para trabalhar em universidades. A análise dos dados aponta que competências são mais importantes, aos bibliotecários que trabalham em bibliotecas universitárias de instituições privadas, a partir das respostas dos entrevistados. Compara os dados analisados com os dos autores pesquisados. Conclui que “saber trabalhar em equipe”, “ser responsável”, “saber distribuir entre os colaboradores assuntos/tarefas específicas, de acordo com as competências individuais”, “manter-se atualizado”, “adaptar-se as novas tecnologias”, “agir com ética”, “resolver problemas de forma rápida e simples”, “demonstrar raciocínio lógico”, “estar atento às prioridades do trabalho”, “utilizar conhecimentos adquiridos”, “valorizar o trabalho do profissional da informação”, “revisar rotinas, periodicamente, com vistas a atualizações”, “saber lidar com fontes de informação de qualquer natureza e em diferentes suportes”, “saber trabalhar em redes de informação” são as competências mais importantes ao bibliotecário para desenvolver suas atividades nesta fatia do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Bibliotecário. Biblioteca universitária privada. Competências do profissional bibliotecário.

ABSTRACT

The present work is a research that has as a main purpose to show the needed competencies to the librarian, which works in private universities. The methodology used is a qualitative approach and the method adopted is a study of multiple cases. A questionnaire is used as an instrument to collect the data. The theoretical context approaches: short historical of libraries and universities, since it's origin until the actual days; the appearing of the librarian and your evolution as a modern professional of the information; the abilities that the librarian needs to work in universities. The analysis of the data showed the more important competencies to the librarian who works at private universities, looking the answers of the professionals interviewed. The work also compares the data with the authors researched and conclude that "work in team", "be responsible", "to know how to manage the coworkers according the individuals competencies", "keeping updated"; "opened to the new technologies"; "act with ethics", "solve the problems in a quick and simple way"; "demonstrate logical reasoning"; "be ready to the priorities"; "utilize the acquire knowledge"; "give value to the professional of information"; "revise routines"; "looking updating"; "know how to deal with different sources of information and giving support" and "know to work in networks" are the main competencies for the librarian to develop your job in this market.

Key-words: Librarian. Private University Library. Competences for professional librarian.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Somatório dos valores dos graus 4 e 5 acima de 90%	50
Gráfico 2 – Somatório dos valores dos graus 1 e 2 acima de 9 a 14%	53
Quadro 1 conceitos de competência	30
Quadro 2 listas de competências do profissional da informação	31
Tabela 1 – Competências gerais	41
Tabela 2 – Competências grau 5	42
Tabela 3 – Somatório das competências dos graus 4 e 5	49
Tabela 4 – Somatório das competências dos graus 1 e 2	52

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 JUSTIFICATIVA	11
1.2 OBJETIVOS	12
1.2.1 Objetivo geral	12
1.2.2 Objetivos específicos	12
2 CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA	13
2.1 AS UNIVERSIDADES	13
2.1.1 A Universidade no Brasil	17
2.1.2 Universidade do século XXI	19
2.2 AS BIBLIOTECAS	20
2.3 O PROFISSIONAL BIBLIOTECÁRIO	27
3 METODOLOGIA	37
3.1 TIPO DE ESTUDO	37
3.2 SUJEITO DE ESTUDO	38
3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA	38
3.4 COLETA DE DADOS	38
3.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	39
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	40
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	55
REFERÊNCIAS	59
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SOBRE COMPETÊNCIA	63

1 INTRODUÇÃO

O aluno que está próximo a concluir um curso superior, independente da área em que irá atuar, seja nas humanas ou nas exatas, na maioria das vezes tem como prioridade conseguir um emprego, no qual terá a oportunidade de pôr em prática todos os conhecimentos adquiridos ao longo dos anos em que esteve estudando na universidade. Situação similar é a do profissional já formado que se encontra desempregado.

Dentre as várias alternativas que o profissional, especificamente o da informação bibliotecário, pode dispor ao procurar um emprego, citam-se o trabalho autônomo, como, a consultoria, a iniciativa privada, além dos concursos públicos.

Tendo em vista esta problemática, a presente monografia pretende fixar suas diretrizes na empregabilidade proporcionada pela iniciativa privada, mais precisamente em cargos disponíveis em bibliotecas universitárias particulares, que hoje representam uma parcela considerável do mercado de trabalho voltado aos profissionais desta área.

As bibliotecas universitárias particulares possuem recursos materiais, humanos e financeiros que permitem a utilização de tecnologias de ponta em seu gerenciamento, envolvendo profissionais qualificados, equipamento atualizado, softwares, muitas vezes, sofisticados e ambiente adequados para o conforto do usuário como, climatização, salas de estudo individual e coletivo, mesas de estudo com possibilidades de conexão à internet, através do computador pessoal do usuário.

Diante desses fatores, este trabalho investiga que competências precisam ser buscadas e desenvolvidas para se obter um lugar nessa fatia de mercado que é bastante disputado.

1.1 JUSTIFICATIVA

Este trabalho pretende contribuir para o estudo da determinação do perfil necessário que o profissional bibliotecário precisa alcançar, para que ocupe um posto de trabalho em uma biblioteca universitária. Para tanto, busca delinear o conjunto dessas competências ao seu sucesso profissional, no sentido de bem atender o usuário, objetivo final de todas as unidades de informação.

As bibliotecas universitárias, juntamente com as especializadas, são as que primeiramente utilizaram as tecnologias de ponta. Pode-se até imaginar que estes espaços servem como grandes laboratórios para estas tecnologias, devido aos recursos humanos e materiais disponíveis, além do contexto que exige a realização de serviços com qualidade e rapidez, contribuindo para que o usuário não perca seu precioso tempo.

O bibliotecário, neste contexto, é uma peça fundamental, pois seus conhecimentos colocados em prática são indispensáveis, assim como é importante a constante preocupação com a formação contínua ou educação continuada.

Neste sentido, é importante que o profissional da informação bibliotecário esteja consciente que transformações ocorrem diariamente e, como em qualquer área, é necessário fazer atualizações, no sentido de contribuir para o bom desenvolvimento de sua instituição, razão pela qual é fundamental entender quais as qualidades que o bibliotecário necessita ter e/ou desenvolver para se manter competitivo nesse mercado que utiliza, constantemente, novas tecnologias.

Deste modo, no decorrer desse estudo, são levantadas que competências o bibliotecário necessita ter ou adquirir, para ocupar uma vaga em uma biblioteca universitária privada.

A escolha deste tema prende-se ao reconhecimento, pelo autor, da importância que é dada a esse mercado de trabalho – o das bibliotecas universitárias particulares – e a necessidade de se conhecer as tendências e os caminhos que devem ser percorridos para que o profissional da informação qualifique-se e possa ser contratado, de acordo com as exigências do mercado.

Justifica-se, assim essa escolha, ao entender-se que este mercado encontra-se em franca expansão, propiciado pela criação sistemática de cursos superiores,

faculdades, centros universitários, o que está contribuindo, também, para um aumento em postos de trabalho para bibliotecários.

1.2 OBJETIVOS

Os objetivos a seguir estão estruturados em geral e específico, para facilitar o entendimento.

1.2.1 Objetivo geral

Apontar as competências necessárias ao profissional bibliotecário para ocupar cargo em bibliotecas universitárias privadas.

1.2.2 Objetivos específicos

Como objetivos específicos deste trabalho, a partir do geral, citam-se:

- a) arrolar bibliografia sobre os seguintes assuntos, pertinentes ao tema definido: universidade, biblioteca universitária, competências do profissional bibliotecário;
- b) definir que competências são exigidas dos bibliotecários que trabalham em bibliotecas universitárias privadas;
- c) traçar o perfil que o bibliotecário deve desenvolver para preencher satisfatoriamente as exigências deste mercado, a partir das competências exigidas.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

Na contextualização teórica aborda-se o desenvolvimento das universidades, o surgimento das bibliotecas, em especial das universitárias, e o papel do profissional bibliotecário, sintetizando um breve histórico sobre cada um destes assuntos.

2.1 AS UNIVERSIDADES

O embrião das universidades surgiu na Idade Média, passando por diversas transformações até chegar aos dias de hoje e, tendo sido seu desenvolvimento, em todo o mundo, uma constante. O surgimento da Universidade está marcado pelo estabelecimento das escolas na Alta Idade Média, que deram origem à estrutura que é hoje denominada de ensino superior.

Segundo Charle e Verger (1996), as disciplinas que se ensinavam nestas escolas eram as chamadas essenciais, ministradas por padres da Igreja. Entre elas citam-se as Artes liberais (Gramática, Retórica, Lógica, Aritmética, Música, Astronomia, Geometria), a Teologia, a Medicina e o Direito.

Conforme complementam Charle e Verger (1996), as escolas foram uma tradição pedagógica advinda da Itália e da França, ficando conhecidas durante o final do século XI. Dividiam-se em dois tipos: monásticas e catedrais. As monásticas eram escolas que visavam, inicialmente, apenas a formação de futuros monges, enquanto que as catedrais eram apoiadas pela burguesia urbana, mercantil e manufatureira e defendiam a renovação da idéia de escola, proporcionando sua abertura para além das paredes dos mosteiros e abadias rurais.

Estas escolas tiveram seus apogeus e decadências. No entanto, enquanto as monásticas estagnaram-se, as catedrais acabaram por se multiplicar como pode-se verificar pelas palavras de Charle e Verger:

Os prelados mais eruditos e mais eficientes que a reforma da Igreja designou para as inúmeras sedes episcopais dedicaram-se a dotar suas catedrais de escolas ativas para formar os clérigos instruídos de que

tinham necessidade; na direção dessas escolas foram colocados “escolistas” competentes e ativos. Foi assim que, desde a primeira metade do século XII, a maioria das catedrais do norte da França – Angers, Orléans, Paris, Chartres, Laon, Reims etc. – ou das regiões mosanas e renanas possuíram uma escola permanente de bom nível onde eram ensinadas as Artes Liberais e a Sagrada Escritura. Às escolas catedrais vieram-se juntar aquelas que as novas ordens de cônegos instituíram em algumas de suas abadias. Por fim, em determinados centros, surgiam o que poderíamos denominar escolas particulares. Nelas os mestres instalavam-se por conta própria e, contando apenas com sua reputação, ensinavam aqueles que aceitassem pagar para matricular-se em suas escolas. (CHARLE; VERGER, 1996, p. 14).

Os mesmos autores complementam que todo esse desenvolvimento espontâneo das escolas preocupou a igreja que, até então, era detentora do ensinamento do saber. Com isto, a mesma instituiu um regulamento que determinava que para se abrir uma escola deveria haver uma “autorização de ensino” outorgada em cada diocese pela autoridade episcopal.

Escolas de Direito e Medicina, como afirmam os autores, surgiram na mesma época e os mestres formados nessas diversas escolas italianas espalharam-se por outros países da Europa. Com o apogeu dessas escolas e com o tempo, elas acabaram por se tornando obsoletas e essas estruturas tradicionais começaram a entrar em decadência. Apenas alguns centros escaparam a esse declínio conhecendo, ao contrário, um crescimento acelerado.

Também Charle e Verger (1996), afirmam que a renovação escolar deveu-se, em parte, ao fato da Igreja, em maior escala, e dos leigos, em menor escala, apelarem para letrados competentes para administrar seus negócios, sejam privados ou públicos. Isso levou a valorização social das pessoas que saíam das escolas, além do fato de seu saber ser bastante superior ao das épocas anteriores.

Por volta do início do século XII ocorreu a transição entre as escolas e as universidades. Charle e Verger (1996) comentam que mudanças decisivas deram-se em torno do ano de 1190.

Subtraindo-se à autoridade individual dos doutores, os estudantes começaram a se reagrupar, de acordo com sua origem geográfica, por “nações” (ingleses, alemães, provençais, lombardos, toscanos, etc.). Enquanto os mestres aceitavam prestar juramento de obediência à Comuna, os estudantes organizavam-se entre eles para se proteger das cobranças da população local, regrar seus conflitos internos, assinar contrato com os professores e determinar eles mesmos os ensinamentos

de que tivessem necessidade. Pouco a pouco, as “nações” estudantis reagruparam-se em “universidades” (houve duas delas, a dos italianos ou citramontanos e a dos estrangeiros ou ultramontanos); na direção de cada universidade surgiu um reitor eleito anualmente. A comuna tentou opor-se à constituição das universidades estudantis, mas o papa obrigou-se a ceder, aproveitando-se disso para introduzir em Bolonha, pelo menos quanto aos direitos civil e Canônico, estava solidamente constituída. Seus mais antigos estatutos conhecidos datam de 1252. Mas somente depois de 1270 é que a Comuna acabará reconhecendo oficialmente a sua existência e os privilégios dos estudantes (taxação dos aluguéis, isenções fiscais). (CHARLE; VERGER 1996, p. 16-17).

As primeiras instituições universitárias, conforme os autores, não obedeceram a um modelo único. Pode-se dizer que haviam dois sistemas pedagógicos e institucionais distintos: um na região norte da Europa (Paris e Oxford) com as associações de mestres que ensinavam disciplinas dominantes como as Artes Liberais e a Teologia, com um público de estudantes jovens; e outro nas regiões mediterrâneas, onde as universidades eram associações de estudantes e os mestres eram mais ou menos excluídos. Nestas, o Direito e a Medicina faziam parte das principais disciplinas e seus alunos tinham uma média de idade mais avançada e eram mais elevados socialmente.

A mudança de escola para universidade ocorreu, segundo Charle e Verger (1996), aos poucos, com algumas resistências mais conservadoras. Mas, com o passar do tempo, as escolas foram transformando-se em universidades. Citam-se aqui a de Bolonha e a de Oxford como algumas das primeiras escolas a sofrerem tais mudanças.

A explicação da emergência desta nova forma institucional nos primeiros anos do século XIII, segundo os autores, estava na conjuntura geral favorável, como o progresso urbano, a vida associativa, as novas necessidades das cidades e também a ação dos príncipes e da Igreja, que ofereciam empregos aos recém formados, pois já possuíam consciência de sua formação acadêmica.

Trindade (2000), também afirma que a universidade tradicional na Europa moldou-se a partir de sua criação, no século XII, até o Renascimento, passando pelas transformações comerciais impostas pelo Capitalismo, além dos efeitos da Reforma e da Contra-reforma. Novas fundações surgiram nos séculos XIV e XV, de um modo crescente, e se expandiram por todos os países.

Devido a esses acontecimentos, os Estados e as Igrejas nacionais emergiram e com esse desenvolvimento três países fundaram universidades: a França com

oito; Espanha com cinco; a Alemanha com doze fundações universitárias. Acrescenta-se aqui, também, alguns países à margem, até então, dos centros culturais e políticos, que seguiram o mesmo caminho, como a Escócia, a Escandinávia e a Polônia.

O papel dos Estados, frente à universidade, é descrito como forma de utilizar a mão-de-obra para seu próprio desenvolvimento.

Embora permanecendo oficialmente instituições eclesiásticas, as universidades passaram cada vez mais para o controle das cidades e dos estados, que esperavam delas tanto a formação dos letrados quanto a dos juristas competentes de que necessitavam suas administrações em pleno desenvolvimento, bem como a sua contribuição para a elaboração da ideologia nacional e monárquica que acompanhava o nascimento do estado moderno. Sob formas diversas, o controle político tornou-se, assim, opressivo para as universidades (restrição no exercício das liberdades e privilégios, intervenção na nomeação dos professores e no recrutamento dos estudantes, pressões diversas). Em troca, é verdade, dessa integração à ordem comum do reino, os universitários obtiveram algumas gratificações financeiras (salários professorais), assim como promessas de brilhantes carreiras. [...] as universidades já se haviam tornado, no final do século XIV, uma instituição bastante diferente da que havia sido em suas origens, três séculos antes[...] (CHARLE; VERGER, 1996, p. 24-25).

Nota-se que as universidades passaram por evoluções e turbulências desde seu surgimento, contudo, apesar dos acontecimentos e das mudanças ao longo de sua história essas instituições consolidaram-se e se adaptaram ao meio social de cada época como passa a ocorrer a partir do século XVI.

Na época moderna, que compreende os séculos XVI a XVIII, as universidades desenvolvem-se de forma mais lenta, porém sua popularidade se mantém. De acordo com Charle e Verger (1996), novas fundações continuaram a surgir, mas seu ritmo de crescimento diminuiu de 1500 até 1790. Neste período, foram criadas um total 137 universidades e foi mais ao norte da Europa, onde a rede era ainda incompleta, que apareceram as fundações mais promissoras como nas Províncias Unidas, Alemanha, Escandinávia e Europa Oriental. Após esse período, as colônias americanas também começaram a implantar suas universidades.

Na América Latina, a corrida pela educação superior surgiu antes nos países de origem hispânica. Goldenberg (2001) afirma que no século XVI, quando o Brasil começa a aparecer nos primeiros registros históricos, a América Latina já contava

com Universidades fundadas pelos colonizadores espanhóis, citando-se aqui Lima, no Peru, cidade do México, Córdoba, na Argentina.

Os séculos XVII e XVIII apontam para uma fase de transição marcada por descobertas científicas em vários campos do saber, institucionalizando a ciência. No século XIX, como verifica Trindade (2000), aparece a universidade estatal moderna e essa etapa, que se desdobra até nossos dias, introduz uma nova relação entre estado e universidade, estabelecendo suas principais variantes institucionais.

Nota-se que a universidade, apesar de todas as transformações ocorridas ao longo de sua história, continua inserida em um contexto que contempla toda uma estrutura direcionada a um objetivo comum, no qual a construção e a retenção do conhecimento, além da disponibilização deste saber que se evidencia claramente, pois é nestas instituições que o conhecimento e a informação estão disponíveis, em diferentes suportes, em todas as áreas da ciência. E isso ocorre em qualquer universidade do mundo, inclusive nas brasileiras.

2.1.1 A Universidade no Brasil

No Brasil, a universidade surgiu mais tarde, conforme cita Goldenberg (2001), ao comentar que, enquanto os países avançados já haviam instalado suas universidades há oito séculos, apenas no século XX é que nosso país começa a dar os seus primeiros passos, marcados pelo pioneirismo da Universidade do Paraná (1912), seguida pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1920) que congregava 19 Faculdades, destacando-se entre elas a Faculdade de Medicina, esta fundada anteriormente, no século XIX, mais precisamente no ano de 1808.

A criação das universidades no Brasil, conforme revela Fávero (2000), teve uma grande resistência, tanto por parte de Portugal como por parte de brasileiros devido ao reflexo da política de colonização, uma vez que ambos não viam necessidade em criar uma instituição de ensino superior, pois se considerava mais adequado que as elites da época fizessem na Europa seus estudos superiores.

Muitas tentativas de criação de uma universidade ocorreram, segundo o autor, porém sem sucesso e essas tentativas sem êxito continuaram por mais de um século.

Assim sendo, ao final do Império e às vésperas da Reforma de Leôncio de Carvalho (1879), tínhamos no Brasil seis estabelecimentos de ensino superior e nenhuma universidade, ou seja: as Faculdades de Direito de São Paulo e do Recife; as Faculdades de Medicina do Rio de Janeiro e da Bahia; a Escola Politécnica do Rio de Janeiro e a Escola de Minas de Ouro Preto. [...] Na primeira década do regime republicano constatamos o surgimento de escolas superiores, tais como Faculdades de Direito da Bahia, do Rio de Janeiro e de Minas Gerais, as Escolas de Engenharia do Recife e Mackenzie, em São Paulo, as Escolas Politécnicas de São Paulo e da Bahia, e a Faculdade de Medicina de Porto Alegre [...] (FÁVERO, 2000, p. 24).

De 1889 até a Revolução de 1930, comenta o mesmo autor, o que existiam eram as chamadas instituições livres, uma vez que não tinham o apoio do Governo Federal. As primeiras que surgiram, foram as Universidades de São Paulo, em 1911 e, em 1912, a do Paraná.

A criação da Universidade do Rio de Janeiro dá-se, oficialmente, em 1920, resultado da união de três escolas tradicionais que eram a Escola Politécnica, a de Medicina do Rio de Janeiro e, também, uma das Faculdades Livres de Direito, porém cada uma conservando suas características próprias.

A partir daí, como explica Buarque (2003), o crescimento das universidades aumentou em todo o país e com isso o número de professores e alunos. Grandes mudanças surgiram, mudanças estas que continuam até os dias de hoje. Muitos acontecimentos de cunho social e político interferiram no desenvolvimento da universidade brasileira. Entre eles, pode se citar o caso do golpe militar de 1964 que forçou a aposentadoria de muitos professores, exilados ou expulsos por causa da ditadura militar. Apesar disso, prevaleceu a tentativa de se criar um sistema universitário nacionalmente integrado, através de mais recursos que foram disponibilizados, bem como da construção de novos prédios que abrigassem mais cursos e mais alunos.

Neste sentido, Buarque (2003) diz que a moderna universidade brasileira é filha do regime militar e da tecnocracia norte-americana. Sob esse patrocínio e essa tutela, a universidade brasileira, entre 1964 e 1985, conseguiu dar um enorme salto quantitativo e qualitativo, talvez o maior salto já ocorrido em qualquer país do mundo, na área da educação superior. O autor enfatiza que era como se quiséssemos recuperar, embora sem liberdade, os quinhentos anos que haviam sido perdidos.

No período de 1985 até 2002, complementa Buarque, a universidade mudou seu perfil com o aumento das instituições privadas. Em uma breve análise do contexto, pode-se afirmar que alguns fatores contribuíram para isto, entre eles um é importante: o surgimento destas instituições em cidades afastadas das grandes capitais, que favoreceu o não deslocamento da maioria dos estudantes de seus locais de origem para os grandes centros.

Outro fator a ser considerado diz respeito à qualidade do ensino superior privado: muitos críticos questionam esta condição devido ao seu crescimento descontrolado e sem a qualidade esperada, uma vez que as universidades públicas possuem uma estrutura mais adequada e por serem instituições mais antigas que as particulares, sendo estes alguns dos motivos de parâmetro de qualidade.

Um terceiro fator a ser discutido é quanto ao desmanche das universidades públicas, por parte do governo, e ao favorecimento às instituições privadas em detrimento das públicas. Apesar e pelos aspectos levantados, a realidade é que as universidades continuam em franco crescimento e, conforme se discorre a seguir, vem incorporando outras características.

2.1.2 A Universidade do Século XXI

Traça-se um panorama geral, ao se fazer uma análise do que está surgindo agora, as tendências, ou seja, a universidade do século XXI. Para Ferreira, (2004a), uma das “novidades” mais fortes e duradouras em todo o território nacional estão sendo os cursos de atualização em nível de quarto grau (pós-graduação), que, já vêm acontecendo. Também, deverá se firmar no Brasil o sistema de educação continuada, quer em cursos de extensão, quer em nível de pós-graduação.

As mudanças ao longo do tempo, segundo o autor, não param de ocorrer. Deve-se prestar atenção aos novos paradigmas que estão surgindo, como a educação, que hoje deve ser encarada como uma necessidade constante, e a própria tecnologia, sempre em mutação, o que obriga a uma atualização contínua em todas as profissões, como cita a referida autora. Pesquisas realizadas nos últimos anos vêm mostrando que o conhecimento está se expandindo

aceleradamente, fazendo com que as pessoas necessitem aprender cada vez mais em um tempo cada vez menor.

Esse caminho do conhecimento modifica-se a cada instante, aponta para uma necessidade de renovação permanente que, como não poderia deixar de acontecer, atinge as bibliotecas em geral – tendo em vista que elas são instituições que precederam às próprias universidades – e as universitárias em particular, na medida em que se consolidam como suporte fundamental para um aprendizado de qualidade, como pode ser verificado nos próximos tópicos desenvolvidos nesse trabalho.

2.2 AS BIBLIOTECAS

A biblioteca, desde a sua criação, sempre foi um reduto do conhecimento. O significado da palavra biblioteca, segundo Souza (2005), vem do grego *Bibliothéke*. Esta palavra chegou até nós através do latim *bibliotheca*, derivada dos radicais gregos *biblion* e *teca*, que significam, respectivamente, livro e coleção ou depósito. Etimologicamente, portanto, a palavra significa depósito de livros.

Primeiramente, deve-se explicar aqui, antes de se falar sobre bibliotecas propriamente ditas, um pouco do que contribuiu para a sua origem, ou seja, a escrita. O fato de se querer gravar o conhecimento adquirido com o intuito de ser passado adiante, para as futuras gerações, foi um dos motivos para ocorrer os primeiros registros nesta forma.

Segundo Báez (2006), os primeiros registros surgiram na região da Suméria, no Oriente Médio, na Mesopotâmia (atualmente sul do Iraque), entre os rios Tigre e Eufrates, há aproximadamente 5.300 anos. Os templos eram construídos do mesmo material que eram feitos os primeiros livros; a argila, que tinha a função de arquivo e organizava a administração da cidade, sendo que o estilo da escrita era cuneiforme, ou seja, gravado na forma de cunha.

Em vista desse contexto, nessa região surgiram bibliotecas que serviam para guardar documentos e informações produzidos na época.

Uma vez concluído o período conhecido como Uruk IV, por volta de 3300 a.C., sobreveio o período Uruk III e aumentou consideravelmente a elaboração de tabletas e a criação das primeiras bibliotecas, cujas prateleiras incluíam registros econômicos, listas lexicográficas e catálogos de flora, fauna e minerais. Em Ur e Adab foram encontrados restos de tabletas de duas bibliotecas ativas, em torno de 2800 a.C. e 2700 a.C. Entre 2600 a.C. e 2500 a.C., houve várias bibliotecas em Fara, Abu Salabik e Kis, com os consabidos registros econômicos e as listas genéricas, mas também com textos de poesia, magia e escritos paremiológicos (ou de provérbios) (BÁEZ, 2006, p. 33).

Muitas bibliotecas que nasceram nesse período foram destruídas, devido às guerras e batalhas ocorridas nesta época, bem como foram destruídas casas que guardavam documentos como as tabletas de argila. Báez comenta as formas de organização da informação na época:

Em Ur (hoje Muqay-yar) são conhecidas as ruínas de casas que foram devastadas e, em seu interior, se desenterraram tabletas de arquivos familiares que datam de 1267 a.C., aproximadamente, isto é, em pleno período casita, que oscilou entre 1595 a.C. e 1000 a.C.

Em Ur foram achados arquivos e bibliotecas do período elamita, particularmente em Kabnak (hoje Half Tepe), e também arquivos num palácio de Anshan (Tall-e-Malyan). A maior parte das tabletas, que no caso dos achados de Nippur superam as trinta mil, repetia os esquemas econômicos tradicionais. De um lado, incluíram os primeiros textos em língua acadiana; de outro, apresentaram os primeiros catálogos de biblioteca, umas listas com os títulos das obras e a primeira frase do escrito. Dessa época procedem novos gêneros: a himnografia dedicada a reis, as listas reais, as cartas, e a própria caligrafia deu um salto. As bibliotecas recebiam um nome autóctone de *é-dub-ba* (casa das tabletas) (BÁEZ, 2006, p. 34).

Sabe-se que as primeiras bibliotecas já tinham por principal objetivo o mesmo que se conserva até hoje: preservar a informação para a sua posterior consulta.

Algumas bibliotecas merecem ser citadas. Uma delas é a da Babilônia, surgida no ano 2000 a.C. , segundo Báez (2006), por obra de um de seus reis - Hamurabi, que em cada guerra de conquista saqueava arquivos e os transferia para a grande biblioteca de seu castelo. Outras bibliotecas conhecidas do império babilônico também merecem destaque: as das cidades de Shaduppum e Sippar, além da grande biblioteca do soberano assírio Assurbanipal, na cidade conhecida como Nínive. No período de 1500 a.C. a 300 a.C. há registros que existiram mais de 50 bibliotecas nas cidades do Oriente Médio.

Outras bibliotecas que contribuíram para o conhecimento e poder dos reis da época foram as bibliotecas gregas, como a de Pérgamo, fundada no século II a.C. pelo rei Eumênio, que chegou a reunir duzentos ou trezentos mil volumes copiados em pergaminho, material mais flexível e menos perecível que os anteriores.

Houve outras bibliotecas importantes na antiguidade, como a do tirano Pisístrato, em Atenas, que incendiou e, junto com ela, o famoso manuscrito de Tucídides; a que Arquimedes, de Siracusa, construiu para o tirano Hierão em um navio de luxo chamado *Alexandrina*; Eurípedes teve uma biblioteca particular, que se perdeu com sua morte (BÁEZ, 2006).

Além dos reis, que segundo o referido autor, eram donos e fundadores dessas bibliotecas, muitos filósofos as freqüentavam como, Aristóteles o primeiro colecionador de livros conhecido e o que ensinou aos reis do Egito como organizar uma biblioteca Espeusipo que era sobrinho de Platão e Sócrates.

Em Roma, Julio César planejou a primeira biblioteca pública, em 44 a.C., no ano de seu assassinato. O imperador Otávio Augusto fundou duas bibliotecas que mais tarde incendiaram. Assim, as bibliotecas foram surgindo em todo o mundo, o que contribuiu, apesar de um público seletivo, para o usufruto do conhecimento ali disponibilizado que, na época, representava sinônimo de poder.

No entanto, a biblioteca de Alexandria foi uma das mais famosas, se não a mais famosa do mundo antigo, que se tem notícias. Situava-se em um porto de mesmo nome no Egito e de localização estratégica. No entender de Garcia (2007), a expectativa era de se criar uma biblioteca universal, que reunisse todo o saber existente e por este motivo ela era visada, sendo constantemente atacada e saqueada, sofrendo, também, sucessivos incêndios. A biblioteca de Alexandria exemplifica uma das mais antigas aspirações humanas, que se traduzia na tentativa de disponibilizar todo o conhecimento humano em um único local,

[...] em que se diz ter existido mais de setecentos mil volumes. A esse propósito é bom lembrar a observação de Paul Dupont, segundo a qual “os volumes manuscritos dos antigos nem de longe se podem comparar aos livros impressos. Chamam-se “volumes”, com freqüência, às divisões de uma mesma obra: assim, o poema *Ilíada*, em 24 cantos ou livros, formava 24 volumes. As bibliotecas mais renomadas da Antiguidade pelo número de livros que continham não podem, por conseqüência, comparar-se às bibliotecas modernas”. Ptolomeu Soter, morto em 283 anos a.C., fundou-a durante o seu reinado, e seu filho, Ptolomeu Filadelfo, ampliou-a, procedimento que foi imitado por seus sucessores. A biblioteca de

Alexandria era dividida em duas partes: quatrocentos mil volumes foram depositados num bairro da cidade chamado Bruchium; as novas aquisições, que subiram, como ficou dito, a trezentos outros mil volumes, formaram uma biblioteca suplementar, num outro bairro, chamado Serápio. A biblioteca de Alexandria é igualmente célebre pelo número de seus incêndios históricos, o terceiro dos quais definitivo[...] (MARTINS, 1998, p. 74-75) .

Na antiguidade, os primeiros materiais de suporte para o salvaguardo da informação, como citado anteriormente, eram constituídos de tabletas de argila. Mais tarde, com a evolução do mundo e com as novas invenções, começou a ser utilizado rolos de papiro ou de pergaminho para o registro de informações e, posteriormente, o papel tornou-se o principal suporte da informação registrada. No final do século XVI, comenta Martins (1998), a história das bibliotecas até os dias de hoje, passou por um processo gradativo, ininterrupto e simultâneo de transformações.

Souza (2005) comenta que as bibliotecas não eram abertas ao público e se caracterizavam conforme o conceito citado antes, ou seja, eram vistas como um depósito de livros. Suas arquiteturas tinham a intenção de impedir o acesso ao acervo, já que muitas eram construídas com suas entradas voltadas para o interior do edifício, onde viviam os sacerdotes.

Souza (2005) afirma que a produção do papel, juntamente com a invenção da imprensa por Gutenberg, transformou o manuscrito, produzido de forma artesanal e exótica, gradativamente, em uma forma mecânica de produção. Esta mudança radical levou a uma das maiores revoluções da história e da cultura.

Percebe-se que as bibliotecas acompanharam a evolução social. Isto é corroborado por Martins (1998), quando comenta que, com o desaparecimento gradativo das monarquias de direito divino e das universidades monásticas – que mais tarde irão reaparecer sob um caráter mais moderno – o livro perde sua característica sagrada e secreta para se transformar em um instrumento de trabalho posto ao alcance de todas as mãos. Também a vida social volta-se cada vez mais a “documentos” e não a “dogmas” e, com isto, a biblioteca passa para os tempos modernos, para o estatuto de instituição leiga e civil, pública e aberta, passando a responder a necessidades inteiramente novas.

Souza (2005) alerta que neste novo panorama, a alfabetização desenvolve-se, há muita leitura e, mais do que isso, ler passa a ser um ato inteligente de compreensão da escrita e do significado do texto, ou seja, para se entender a

doutrina e a tese dos autores, as bibliotecas facilitam o acesso aos livros, com a manutenção de catálogos cuja função era localizar as obras. Conclui-se, desta forma, que a biblioteca foi afetada profundamente com a revolução técnica que introduziu o papel e a prensa de Gutenberg.

Os autores lidos comentam que a evolução da biblioteca foi incontestável. Martins (1998) afirma que a biblioteca não é mais um mero depósito de livros e que este é um dos pontos característico mais importante na evolução de seu conceito. Dessa forma, ela passa a ter um papel essencial na vida das comunidades modernas. Cada vez mais, além de tornar-se influente nas atividades da cidade em que a biblioteca está, chega a lugares de difícil acesso como o meio rural e vilas proletárias, através das bibliotecas itinerantes, por exemplo, os *bibliobus* que são bibliotecas ambulantes transportadas por ônibus.

Com o advento da internet, a biblioteca expande-se mais ainda, tomando formas e denominações diferenciadas. Rowley (2002) comenta sobre estas bibliotecas, as quais ela denomina de bibliotecas eletrônicas e que incluem vários recursos auxiliares de busca e de navegação, atuam tanto no seu interior quanto permitem o acesso a outras coleções de informações, ligadas em rede, em todo o mundo. Utilizando estas novas tecnologias poderia se falar em outro tipo de biblioteca, a biblioteca virtual que é tida como uma biblioteca transparente, por não poder ter uma presença física, um espaço real, mas virtual.

No que diz respeito às bibliotecas, é importante salientar que elas surgiram muito antes das universidades, porém as duas instituições acabaram, com o tempo, realizando uma espécie de fusão que deu como resultado o de representar uma unidade organizacional voltada a informação e ao conhecimento que está hoje cumprindo seu papel na sociedade.

Com o surgimento e a consolidação das universidades, a partir da Idade Média, as bibliotecas passam a ser incorporadas a estas instituições. Battles (2003) aponta que as bibliotecas universitárias no século XII influíram em mudanças nas bibliotecas da Europa.

Mas mesmo nesses séculos que vão se aproximando da Renascença, as bibliotecas passavam por mudanças. Nas cidades européias, havia surgido a universidade, modelada nas casas da sabedoria do mundo muçulmano. As universidades foram a grande inspiração de Nicolau e, também, suas maiores rivais. As bibliotecas universitárias cresciam tão rapidamente

quanto a curiosidade de suas faculdades. A biblioteca de Sorbonne, em Paris, que passou por um dramático processo de expansão século XII, exemplifica bem a mudança que as universidades trouxeram para o universo das bibliotecas européias. Seu catálogo vem sendo exaustivamente estudado pela equipe acadêmico-familiar formada pelo casal Richard e Mary Rouse. Segundo eles, o rápido crescimento no número de códices marcou uma mudança qualitativa e quantitativa na natureza da biblioteca. De fato, em meados do século XIII, os livros da faculdade não estavam nem mesmo reunidos numa biblioteca. Ficavam distribuídos entre professores, que os utilizavam em suas atividades de ensino (BATTLES, 2003, p. 80).

Com o tempo, as bibliotecas universitárias foram uniformizando-se e a sua maneira específica de lidar com o conhecimento serviu para a adequação aos princípios que uma universidade defende, ou seja, auxiliar como base de apoio nas pesquisas para o desenvolvimento das ciências que lá se estudam.

O papel das bibliotecas universitárias, como afirma Damasio (2004), é essencial nos processos de pesquisa e inovação tecnológica de um país, uma vez que elas detêm o conhecimento universitário e tem como principal função a de ser intermediária entre o conhecimento científico e tecnológico e seus usuários, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas.

A biblioteca universitária é definida por Carvalho [1981] como aquela destinada a completar as necessidades informacionais da comunidade acadêmica, desempenhando atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Segundo Pinto (1993), essas instituições cumprem um conjunto de funções que vai desde a aquisição, a organização até a recuperação da informação. Geralmente são formadas por departamentos que são divisões e seções com nomes característicos e que desenvolvem determinados produtos e/ou serviços formando uma cadeia até a execução final.

Segundo Maciel (2000), pode-se dizer que a biblioteca universitária está integrada a uma organização mais ampla que a financia. Recebe influência interna e externa, o que exige, por parte dos bibliotecários, conhecimentos e habilidades específicas e que admite, deste modo, atuar eficientemente neste cenário mutante e economicamente instável.

Silva, Conceição e Braga (2004) afirmam que a influência do ensino superior na biblioteca universitária está ligada ao auxílio, ao ensino, à pesquisa, ao atendimento a estudantes universitários e à comunidade em geral.

No contexto deste trabalho, biblioteca universitária é definida como a fornecedora da informação propriamente dita para o fomento da pesquisa, desenvolvimento e estudo em diversas áreas da ciência e da tecnologia, no sentido de atender a demanda da comunidade acadêmica, seus principais usuários.

A biblioteca universitária tem como funções: a armazenagem do conhecimento, através do desenvolvimento de coleções; a responsabilidade pela memória da produção científica e tecnológica; a preservação e conservação da informação.

A organização do conhecimento, responsabilidade da biblioteca, visa a qualidade de tratamento temático e descritivo que favoreça o intercâmbio de registros entre bibliotecas.

Essas funções são fundamentais para a socialização do conhecimento. Os recursos da informática e da internet favorecem uma melhor comunicação entre a biblioteca e seus usuários, bem como permite o aumento do número dos mesmos através, por exemplo, de usuários virtuais.

Cunha (2000) faz uma previsão para as bibliotecas universitárias, para o ano de 2010. São elas:

- a) impacto das tecnologias de informação talvez venha a ser o mais relevante, pois obstáculos como tempo e espaço poderiam ser eliminados fazendo com que o estudante tenha mais variedade de oportunidade de aprendizagem além da que já conhecemos;
- b) nas bibliotecas, é comentado sobre a terceirização de serviços, o que já estão acontecendo em aspectos como encadernação e em universidades, como de Alberta no Canadá já está sendo realidade a catalogação de monografias;
- c) o estudo a distância estará consolidado até 2010 e as bibliotecas sofrerão mudanças para se adaptar a esse processo. Quase a totalidade das bibliotecas universitárias, se não a totalidade, estará automatizada. Ainda salienta o autor, que o desenvolvimento das bibliotecas universitárias dependerá dos projetos em andamento envolvendo (*hardware e software*);
- d) a criação da Universidade Virtual Pública do Brasil (UniRede) constituída por um consórcio de inicialmente 33 universidades públicas federais e estaduais, em janeiro de 2000, juntamente com a implantação de infovias irá disseminar a educação assistida, por meios interativos via internet;

- e) a biblioteca digital, o acesso a banco de dados, o serviço de comutação bibliográfica cada vez mais utilizado, já é uma realidade e se incorporou às rotinas das bibliotecas universitárias;
- f) o espaço físico em que muitos prédios foram concebidos para dar suporte a sistemas que não utilizam muitos recursos informacionais sofrerão, até 2010 mudanças nas suas instalações ou deverão mudar-se de local;
- g) o ciberespaço está cada vez mais se tornando uma realidade, devido à divulgação de trabalhos diretamente na internet. Também se fala no acervo digital, no qual o pagamento pelo acesso ao mesmo com informação de determinados itens será uma realidade como o acesso impresso, vídeo, som e fotografia.

Para Cunha (2000), o que se pode prever como tendência, com alto grau de certeza, é que a universidade futura não será a mesma do momento atual e que suas transformações afetarão, em consequência, as bibliotecas.

Ao se fazer uma análise dos apontamentos relatados no artigo, pode-se dizer que a maioria das previsões já estão em curso, como o advento das tecnologias da informação que cada vez mais auxiliam e agilizam os processos rotineiros de uma biblioteca.

No que diz respeito à terceirização dos serviços das bibliotecas pouco se tem notícias sobre a catalogação terceirizada, ou pelo menos ainda não está consolidada aqui no Brasil. O estudo a distância está se incorporando aos poucos às universidades brasileiras. A automatização dos serviços das bibliotecas com *softwares* gerenciadores já são uma realidade. A biblioteca digital encontra-se em pleno funcionamento nas instituições universitárias, sendo que o ciberespaço é um ambiente a mais que disponibiliza informações ao usuário.

2.3 O PROFISSIONAL BIBLIOTECÁRIO

Com as bibliotecas fazendo-se presentes desde a antiguidade, a figura do bibliotecário surge, então, conforme Garcia (2007), ainda sem a exata noção de suas funções profissionais. Havia pessoas que se responsabilizavam pela guarda dos

acervos, de tal forma que a função da biblioteca restringia-se à manutenção e a preservação das obras.

Na biblioteca de Alexandria, os bibliotecários eram escolhidos pelos seus reis. Os principais bibliotecários foram, segundo Mey (2004), Zenódoto de Éfeso, um notável gramático, responsável pela primeira edição crítica de Homero e pela *Teogonia* de Hesíodo; Apolônio de Rodes; Eratóstenes de Cirene; Aristófanes de Bizâncio, que organizou edições de Homero; além de Hesíodo, Píndaro, Eurípedes, Aristófanes, Anacreonte, entre outros.

Mas a figura do bibliotecário torna-se definitivamente consolidada na história, depois do Renascimento. Conforme afirma Martins (1998), com o surgimento do livro como existência social mais característica da civilização do ocidente, o bibliotecário se faz aparecer. O autor comenta:

Podemos distinguir na sua história duas grandes fases: da Renascença até os meados do século XIX, o bibliotecário é um profissional contratado por instituições particulares, sem formação especializada, quase sempre um erudito ou um escritor a quem se oferecia oportunidade de realizar em paz a sua obra, livre de preocupações materiais; a partir de meados do século XIX, o Estado reconhece o bibliotecário como representante de uma profissão socialmente indispensável. Nesta segunda fase, se o sistema de confiar as grandes bibliotecas a escritores e eruditos sem formação técnica ainda continua por algum tempo, logo aparecerá, por força da própria especialização, a necessidade de fazer do bibliotecário um funcionário especificamente treinado para as suas funções. Na América Latina, este período é ainda mais tardio: apenas em 1912 é que Ezequiel A. Chávez inicia no México os cursos de biblioteconomia que constituem o reconhecimento definitivo das novas necessidades (MARTINS, 1998, p. 332).

Pode-se dizer que o bibliotecário surge como um profissional ideal realizando as funções direcionadas à sua área, uma vez que os profissionais de outras áreas, como eruditos ou escritores, não serviam mais para realizar este serviço. Deste modo, o bibliotecário, enquanto profissão, consolida-se ao longo do tempo, evolui e desenvolve técnicas que contribuem para a qualificação do seu trabalho, tornando-o mais eficiente e prático.

Como em qualquer outra profissão, muitas mudanças ocorreram em suas atividades desde o seu nascimento. No entanto, especialmente com o advento das

Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), acredita-se que a profissão de bibliotecário é a que mais vem sofrendo mudanças.

O bibliotecário, também, dentro da sua formação, segundo explica Martins (1998), deve entender de um modo geral da cultura e não simplesmente de sua formação técnica, dos conhecimentos humanísticos e ter ao menos uma habilitação satisfatória de outro idioma.

Quanto ao conhecimento, por parte do bibliotecário, verifica-se que,

[...] se o bibliotecário meramente erudito ou artista, ignorante nas técnicas biblioteconômicas, já não se pode admitir nas bibliotecas modernas, o bibliotecário exclusivamente preso aos números da tabela de Dewey é também inferior ao que a biblioteca representa como cultura e às próprias funções que se deve desempenhar [...] (MARTINS, 1998, p. 338).

Nota-se, que o bibliotecário de hoje deve preocupar-se mais em satisfazer as necessidades dos seus usuários. Sendo um profissional atuante e dinâmico, deve oferecer um conjunto de qualificações, que permita corresponder e atender às demandas dos seus clientes. As funções de gestor, aliado com a técnica e os conhecimentos gerais sobre diversas áreas, fazem do bibliotecário um profissional completo, correspondendo à maioria dos requisitos que hoje se deseja dele.

Para o bibliotecário que trabalha nas universidades é necessário que se façam presentes, em sua rotina, algumas características como a versatilidade e a dinâmica de trabalho, fundamentais, devido aos assuntos diversos tratados nestes ambientes; ter uma noção geral das áreas do conhecimento e saber lidar com os recursos e as tecnologias que estão a sua disposição também é indispensável.

A biblioteca universitária é, sem dúvida, uma das que mais utiliza as tecnologias de informação hoje em dia, pois além de quase sempre possuir recursos financeiros para isto, o contexto que envolve as suas atividades requer qualidade, rapidez e agilidade no atendimento ao usuário, o que, por sua vez, exige a utilização de equipamentos modernos para que as mesmas se tornem eficientes e eficazes.

Pode-se apontar alguns recursos próprios a essas bibliotecas, como *software* de gestão de bibliotecas, que integra um conjunto de módulos que vão desde a aquisição ao empréstimo; computadores com acesso à internet; página *web* da biblioteca contendo *links* que disponibilizam o catálogo *on-line*, as renovações de

empréstimos; informações para capacitação, que contempla a orientação ao estudante sobre os serviços e produtos oferecidos pela biblioteca; acesso a bases de dados; serviço de comutação bibliográfica, que é um serviço prestado ao usuário que necessita de cópias de artigos, de monografias ou parte delas, dissertações ou teses que não constam no acervo da biblioteca e podem ser solicitados a outras instituições, mediante pagamento de taxa.

Dominar os recursos e as tecnologias de informação, presentes hoje nas bibliotecas, são fundamentais para que o usuário possa sentir-se seguro e bem orientado ao realizar uma pesquisa ou trabalho e, por esta razão, a preocupação que o bibliotecário deve ter com sua atualização pessoal precisa ser constante. Para isto, é importante que o bibliotecário desenvolva certas competências inerentes ao cargo ou função que pretende ocupar.

Primeiramente, é necessário entender o que são competências. Para tanto, citam-se aqui, alguns conceitos de competência definidos por autores estudados.

Conceito	Autor(es)
[...] conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados que afeta parte considerável da atividade de alguém; se relaciona com o desempenho, pode ser medido segundo padrões preestabelecidos e pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento, servindo aos propósitos da empresa.	Miranda (2004)
“[...] competência é o conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes que afetam a maior parte do trabalho de uma pessoa, e que se relaciona como desempenho no trabalho; a competência pode ser mensurada, quando comparada com padrões estabelecidos e desenvolvida por meio de treinamento.	Fleury e Fleury (2001)
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 nossa)	Valentim (2002)
[...] saber responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimento, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.	Duarte et al. (2007)

Quadro 1: conceitos de competência

Fonte: Autor da pesquisa

Conforme os conceitos relacionados anteriormente, entende-se por competência o somatório de aptidões, destrezas e atitudes, interligadas, que são

indispensáveis em qualquer área do conhecimento. Serve para o bom desempenho das atividades especializadas, contribuindo na transferência do conhecimento, obtendo resultados satisfatórios perante a organização e para o valor social do indivíduo. A competência está ligada diretamente ao conhecimento adquirido e acarretará em responsabilidades que serão maiores ou menores, de acordo com complexidade das atividades realizadas.

Para fins deste trabalho, o conceito de competência que se assume é o de (DUARTE et al. 2007), “que entende que competência é o [...] saber responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimento, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. Este conceito foi escolhido por se tratar de um exemplo que contempla a maioria dos valores defendidos por uma universidade privada em especial o indivíduo.

Pode-se traçar uma lista das competências, segundo alguns dos autores como é verificado no quadro a seguir:

Autor	Competências
Miranda (2004)	<ul style="list-style-type: none"> • ter iniciativa; • ser flexível; • ser responsável; • resolver problemas de forma rápida e simples; • utilizar conhecimentos adquiridos; • procurar ter conhecimento em áreas afins da Biblioteconomia; • saber distribuir entre os colaboradores assuntos/tarefas específicas, de acordo com as competências individuais;
Valentim (2002)	<ul style="list-style-type: none"> • gerenciar unidades, sistemas e serviços de informação; • planejar recursos econômico-financeiros e humanos do setor; • valorizar o trabalho do profissional da informação; • gerar produtos voltados ao desenvolvimento da biblioteca; • formular políticas de pesquisa na área; • revisar rotinas, periodicamente, com vistas a atualizações.
Duarte et al. (2007)	<p>GERAIS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gerar produtos/serviços de informação e divulgá-los;

	<ul style="list-style-type: none"> • formular implementar e executar políticas institucionais; • gerenciar planos, programas e projetos; • desenvolver e utilizar novas tecnologias; • saber prestar um bom serviço de referência; • adaptar-se as novas tecnologias <p>ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conscientizar a profissão a Instituição a favor da profissão; • saber analisar recursos e produtos de informação; • Saber lidar com fontes de informação de qualquer natureza e em diferentes suportes.
Brasil (2002)	<ul style="list-style-type: none"> • manter-se atualizado; • saber trabalhar em redes de informação; • ter capacidade de análise e síntese; • ter conhecimento de outros idiomas; • demonstrar capacidade de comunicação; • saber negociar; • agir com ética; • ser organizado; • demonstrar capacidade empreendedora; • demonstrar raciocínio lógico; • ter capacidade de concentração; • ser proativo; • saber trabalhar em equipe;
Faria et al. (2005)	<ul style="list-style-type: none"> • mostrar disposição para mudanças; • saber liderar; • saber agir com sociabilidade no trabalho • saber empreender uma negociação entre a Instituição e o profissional; • saber compartilhar conhecimentos. • saber aprender a aprender. • ser criativo; • estar atento as prioridades no trabalho; • antecipar ameaças.

Quadro 2: listas de competências do profissional da informação

Fonte: Autor da pesquisa

Tendo em vista o que os autores listaram como competências, definiu-se para fins desta pesquisa, uma lista única, com 44 itens contemplando as competências citadas, porém foi estabelecido para facilitar o que se entende em cada uma delas, São elas:

- a) **ter iniciativa:** buscar resultados e soluções para problemas, antes ou quando estes ocorram. Criar novos produtos e/ou serviços, ter uma atitude proativa;
- b) **ser proativo:** ter a capacidade (ou o hábito) de se antecipar aos acontecimentos. Saber analisar o ambiente de trabalho e ver o que pode ser feito para melhorar, ter iniciativa, trazer novas idéias para a instituição;
- c) **ser criativo:** utilizar a originalidade diante de situações no trabalho; solucionar problemas através de métodos alternativos, não convencionais;
- d) **saber liderar:** ser líder, saber coordenar e dirigir pessoas;
- e) **ser flexível:** saber o momento certo de realizar mudanças ou rever posicionamentos estabelecidos e que deverão ser alterados, em favor da melhora na produtividade;
- f) **agir com ética:** seguir princípios, e regras estabelecidas;
- g) **ser responsável:** ser responsável com as questões que envolvem o trabalho e a profissão;
- h) **ser organizado:** manter seu serviço e material de trabalho organizado;
- i) **demonstrar capacidade empreendedora:** ser inovador, ou seja, aquele que modifica, com sua forma de agir, qualquer área do conhecimento humano; fazer com que a instituição tenha objetivos de crescimento; trabalhar visando o futuro e a sua modernização;
- j) **resolver problemas de forma rápida e simples:** encontrar a forma mais objetiva e adequada de solucionar dos problemas;
- k) **demonstrar raciocínio lógico:** agir e resolver problemas de uma forma coerente, racional;
- l) **ter capacidade de análise e síntese:** saber analisar um problema, ou situações chegando a uma resposta adequada;
- m) **demonstrar capacidade de comunicação:** comunicar-se bem, entender e fazer-se entender;
- n) **antecipar ameaças:** prever possíveis problemas, ou situações negativas que possam acontecer no setor ou instituição;

- o) **estar atento às prioridades no trabalho:** estabelecer prioridades nas tarefas; planejar as atividades;
- p) **saber trabalhar em equipe:** saber trabalhar com outras pessoas na instituição, quer sejam da mesma área ou de áreas diferentes;
- q) **mostrar disposição para mudanças:** ser flexível às mudanças que surgem como modernização do setor, tecnologias novas no mercado;
- r) **saber negociar:** propor, discutir, analisar assuntos em favor da biblioteca e da instituição a que ela pertence;
- s) **conscientizar a instituição a favor da profissão:** fazer com que o empregador e os funcionários tenham consciência da importância do profissional bibliotecário para a organização;
- t) **saber compartilhar conhecimentos:** saber partilhar seu conhecimento com os demais membros da equipe da organização;
- u) **utilizar conhecimentos adquiridos:** saber usar os conhecimentos na solução de problemas; auxiliar os usuários através dos conhecimentos adquiridos;
- v) **saber aprender a aprender:** desenvolver habilidades para aprender constantemente;
- w) **ter conhecimento de outros idiomas:** dominar outras línguas, além de sua língua-mãe;
- x) **saber analisar recursos e produtos de informação:** analisar e avaliar recursos e produtos de informação, do ponto de vista dos usuários e funcionários da instituição;
- y) **saber empreender uma negociação entre a instituição e o profissional:** entrar em acordo, combinar, acertar rotinas e procedimentos com setores da instituição;
- z) **ter capacidade de concentração:** saber manter a atenção nas tarefas que desenvolve;
- aa) **saber agir com sociabilidade no trabalho:** saber relacionar-se de forma a gerar maior interação entre colegas e, conseqüentemente, contribuir na harmonia do trabalho;
- bb) **valorizar o trabalho do profissional da informação:** fazer com que o seu trabalho a profissão de bibliotecário;

- cc) **saber prestar um bom serviço de referência:** saber interagir com o usuário, entendendo suas necessidades de informação, conduzindo-o e auxiliando-o na busca da informação, orientando-o sobre formatação de trabalhos acadêmicos, normalização bibliográfica, serviços de comutação bibliográfica, entre outros;
- dd) **saber distribuir entre os colaboradores assuntos/tarefas específicas, de acordo com suas competências individuais:** encaminhar assuntos/tarefas para os profissionais segundo o perfil de competências de cada um;
- ee) **desenvolver e utilizar novas tecnologias:** criar, implantar e buscar os conhecimentos necessários para utilizar novas tecnologias;
- ff) **procurar ter conhecimento em áreas afins da Biblioteconomia:** entender, de maneira genérica, assuntos relacionados à Biblioteconomia;
- gg) **gerenciar planos, programas e projetos:** implementar, monitorar e avaliar planos, programas e projetos estabelecidos;
- hh) **formular implementar e executar políticas institucionais:** estabelecer políticas para a unidade de informação, por exemplo, formular a política de desenvolvimento de coleções;
- ii) **formular políticas de pesquisa para a área:** estabelecer políticas de pesquisas. Por exemplo, estudos de comunidades e usuários;
- jj) **gerar produtos/serviços de informação e divulgá-los:** propor, criar, desenvolver, implantar, disseminar e divulgar produtos/serviços de informação adequados aos usuários;
- kk) **gerar produtos voltados ao desenvolvimento da biblioteca:** ter capacidade para desenvolver/adequar produtos que visem o desenvolvimento da biblioteca como *softwares*;
- ll) **gerenciar unidades, sistemas e serviços de informação:** saber administrar unidades, sistemas e serviços de informação;
- mm) **manter-se atualizado:** realizar cursos de atualização e reciclagem na área e em áreas afins, investir em formação continuada; participar de eventos da área;
- nn) **planejar e controlar recursos econômico-financeiros e humanos do setor:** elaborar e planejar estratégias relativas à questão dos recursos humanos e financeiros da unidade de informação. Envolver-se com questões orçamentárias;

- oo) **revisar rotinas, periodicamente, com vistas a atualizações:** avaliar as rotinas já estabelecidas, com vistas a adaptações/atualizações periódicas, visando a excelência do trabalho;
- pp) **saber lidar com fontes de informação de qualquer natureza e em diferentes suportes:** dominar as técnicas de manuseio de diferentes suportes de informação (CD, DVD, documentos eletrônicos ou impressos, informações verbais);
- qq) **saber trabalhar em redes de informação:** atuar em redes colaborativas e de cooperação, no sentido de minimizar esforços e não duplicar serviços;
- rr) **adaptar-se as novas tecnologias:** buscar conhecer e dominar recursos informáticos como aplicativos, internet e base de dados digitais.

Deste modo, como verificamos, as competências são fundamentais para desenvolver qualquer atividade de trabalho, pois define, norteia e estabelece o melhor caminho para resolver as tarefas diárias. Pode-se dizer que quanto mais aprimorarmos nossas competências mais chances teremos de alcançar os objetivos no trabalho. A seguir será feita uma análise das competências definidas.

3 METODOLOGIA

Este item focaliza os procedimentos da pesquisa quanto ao tipo de estudo, sujeito de estudo, instrumento de pesquisa e a análise dos dados.

A pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa que, segundo Richardson (1999), pode ser explicada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar de produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos.

Esta abordagem foi escolhida pelo fato da pesquisa produzir resultados que não seriam alcançados através de procedimentos estatísticos ou de outros meios de quantificação.

3.1 TIPO DE ESTUDO

Em relação ao método utilizado na pesquisa, temos o estudo de casos múltiplos.

De acordo com Yin (2001), o estudo de caso é uma inquirição empírica, que consiste numa estratégia de pesquisa que procura um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, em situações em que as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não são claramente estabelecidas, utilizando assim múltiplas fontes de evidências.

A escolha deste método, estudo de caso, conforme explica Yin (2001) foi devido à forma muito importante com que lida com o planejamento, a análise e exposição de idéias – e não apenas com o foco mais tradicional da coleta de dados ou do trabalho de campo. Como uma das vantagens, pode-se citar como esforço de pesquisa, o estudo de caso contribui, de forma inigualável, para a compreensão que temos dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos.

O tipo de estudo descritivo realizado é uma análise qualitativa que segundo Triviños (1995), os resultados são válidos apenas para o caso que se estuda.

3.2 SUJEITOS DO ESTUDO

Os objetos de estudo deste projeto foram os profissionais da área de Biblioteconomia que exercem suas funções em bibliotecas universitárias particulares. Foram escolhidas seis instituições universitárias, duas delas localizadas na cidade de Porto Alegre, três na região metropolitana, e uma no Estado São Paulo. O total previsto dos bibliotecários para responderem o questionário eram de 50.

3.3 INSTRUMENTO DE PESQUISA

O instrumento de coleta de dados, neste estudo, foi um questionário que, como cita Fachin (2003), consiste num elenco de questões que são apreciadas e submetidas a certo número de pessoas, com o intuito de se obter respostas para a coleta de informações. Para este questionário foi utilizada uma escala com as 44 competências conforme explicações a seguir.

3.4 COLETA DE DADOS

Na coleta de dados foi utilizada a Escala de Likert que segundo Assis (2007) é uma escala de respostas gradativas. As escalas podem ser de vários tipos, ou seja, baseadas em diversos critérios, tais como grau de satisfação, indicadores, e o que foi utilizado neste trabalho, ou seja, a atribuição de importância em graus.

Neste sentido, foi estabelecida uma lista de 44 competências todas baseadas nos autores pesquisados. Na escala estipulou-se uma graduação de importância de 1 até 5, sendo que, o peso 1 indica importância menor e o 5 a importância maior.

A coleta de dados foi feita no período de 09 a 14 de maio pelo pesquisador, que enviou através de correio eletrônico para duas universidades e uma faculdade e

para outras duas universidades e um centro universitário foram entregues pessoalmente os questionários.

Por meio eletrônico foram enviados os questionários para a Universidade Paulista (Unip), Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC-RS) e a Faculdade Porto Alegre (FAPA). Também foram entregues questionários, porém pessoalmente, pelo autor do trabalho para a Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), a Universidade Luterana do Brasil (ULBRA), e o Centro Universitário La Salle (UNILASALLE).

3.5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

As limitações encontradas para a presente coleta de dados foram:

- a) o curto espaço de tempo para a aplicação dos questionários, que não permitiu desenvolver um estudo de maior abrangência.
- b) a não colaboração, por parte de algumas chefias e instituições, na liberação de seus funcionários para preencherem o questionário.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A análise e a interpretação dos dados foram feitas a partir das respostas obtidas nos questionários enviados por e-mail e dos entregues pessoalmente. Os dados foram quantificados, tabulados e tratados através de porcentagem simples. A compilação dos dados foi feita de forma manual.

O total previsto de bibliotecários que responderiam ao questionário, de acordo com o somatório dos profissionais das instituições selecionadas para participarem da pesquisa e contatadas seria de 50 respondentes, mas devido a diversos fatores como férias, ausências e outros, responderam o questionário 22 bibliotecários, representando 44% do universo presumido.

Os dados analisados estão distribuídos em quatro tabelas. A primeira corresponde à soma de todos os dados reunidos nos questionários respondidos. É a mais genérica, tendo sido acrescentado o percentual correspondente para todos os resultados indicados, para facilitar o entendimento de noção de importância dada a cada competência.

A segunda tabela compilou e quantificou as opções as quais tinha sido atribuído apenas o grau 5, calculando-se o percentual correspondente. As opções foram dispostas na forma decrescente de importância escolhida segundo a opção dos respondentes.

A terceira tabela mostra o somatório das colunas de maior grau (4 e 5) e o seu respectivo percentual. Entende-se, dessa forma, que tais colunas representam, nessa coleta de dados, o que é mais valorizado por parte dos bibliotecários que responderam o questionário. Também aqui as opções marcadas estão apresentadas de forma decrescente.

E por fim, a quarta e última tabela apresenta a soma dos graus 1 e 2, representando as competências, que no entender dos respondentes são as de menor importância.

Um aspecto considerado foi a análise das competências que tiveram importância acima de 90% e as que tiveram a maior votação para as competências de menor grau, deste modo pode-se fazer uma avaliação mais aprofundada dos valores mais extremos da tabela.

A Tabela 1 Competências gerais, é uma compilação geral das respostas dadas, com todas as competências apresentadas no questionário, mostrando o somatório, das respostas segundo o grau de importância apontado pelos respondentes, com seus respectivos percentuais:

Questão	COMPETÊNCIAS	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1	Ter iniciativa.	-	-	1	4,5	2	9	4	18	15	68
2	Ser proativo.	1	4,5	-	-	3	13,5	6	27	12	54,5
3	Ser criativo.	1	4,5	-	-	3	13,5	7	32	11	50
4	Saber liderar.	-	-	-	-	3	13,5	7	32	12	54,5
5	Ser flexível.	-	-	-	-	3	13,5	3	13,5	16	73
6	Agir com ética.	-	-	1	4,5	1	4,5	1	4,5	19	86,5
7	Ser responsável.	-	-	-	-	1	4,5	1	4,5	20	91
8	Ser organizado.	1	4,5	-	-	2	9	3	13,5	16	73
9	Demonstrar capacidade empreendedora.	1	4,5	-	-	7	32	5	22,5	9	41
10	Resolver problemas de forma rápida e simples.	1	4,5	-	-	1	4,5	8	36,5	12	54,5
11	Demonstrar raciocínio lógico.	1	4,5	-	-	1	4,5	8	36,5	12	54,5
12	Ter capacidade de análise e síntese.	1	4,5	-	-	2	9	9	41	10	45,5
13	Demonstrar capacidade de comunicação.	1	4,5	-	-	2	9	5	22,5	14	63,5
14	Antecipar ameaças.	1	4,5	-	-	8	36,5	4	18	9	41
15	Estar atento às prioridades do trabalho.	-	-	-	-	2	9	7	32	13	59
16	Saber trabalhar em equipe.	-	-	-	-	-	-	4	18	18	82
17	Mostrar disposição para mudanças.	1	4,5	-	-	2	9	5	22,5	14	63,5
18	Saber negociar.	1	4,5	-	-	2	9	3	13,5	16	73
19	Conscientizar a instituição a favor da profissão.	2	9	1	4,5	4	18	2	9	13	59
20	Saber compartilhar conhecimentos.	1	4,5	-	-	2	9	4	18	15	68
21	Utilizar conhecimentos adquiridos.	1	4,5	-	-	1	4,5	7	32	13	59
22	Saber aprender a aprender.	2	4,5	-	-	5	22,5	2	9	13	59
23	Ter conhecimento de outros idiomas.	1	4,5	-	-	6	27	3	13,5	12	54,5
24	Saber analisar recursos e produtos de informação.	1	4,5	-	-	2	9	9	41	10	45,5
25	Saber empreender uma negociação entre a Instituição e o profissional.	2	9	-	-	3	13,5	7	32	10	45,5
26	Ter capacidade de concentração.	-	-	1	4,5	2	9	7	32	12	54,5
27	Saber agir com sociabilidade no trabalho.	1	4,5	-	-	2	9	6	27	13	59
28	Valorizar o trabalho do profissional da informação.	1	4,5	-	-	1	4,5	4	18	16	73
29	Saber prestar um bom serviço de referência.	-	-	-	-	3	13,5	5	22,5	14	63,5
30	Saber distribuir entre os colaboradores assuntos/tarefas específicas, de acordo com as competências individuais.	-	-	-	-	1	4,5	4	18	17	77
31	Desenvolver e utilizar novas	-	-	-	-	4	18	7	32	11	50

	tecnologias.										
32	Procurar ter conhecimento em áreas afins da Biblioteconomia.	1	4,5	1	4,5	2	9	3	13,5	15	68
33	Gerenciar planos, programas e projetos.	1	4,5	-	-	3	13,5	5	22,5	13	59
34	Formular, implementar e executar políticas institucionais.	2	9	1	4,5	3	13,5	8	36,5	8	36,5
35	Formular políticas de pesquisa para a área.	1	4,5	1	4,5	6	27	7	32	7	32
36	Gerar produtos/serviços de informação e divulgá-los.	1	4,5	-	-	5	22,5	4	18	12	54,5
37	Gerar produtos voltados ao desenvolvimento da biblioteca.	1	4,5	-	-	3	13,5	6	27	12	54,5
38	Gerenciar unidades, sistemas e serviços de informação.	1	4,5	-	-	2	9	4	18	15	68
39	Manter-se atualizado.	1	4,5	-	-	-	-	4	18	17	77
40	Planejar recursos econômico-financeiros e humanos do setor.	1	4,5	-	-	4	18	9	41	8	36,5
41	Revisar rotinas, periodicamente, com vistas a atualizações.	1	4,5	-	-	1	4,5	7	32	13	59
42	Saber lidar com fontes de informação de qualquer natureza e em diferentes suportes.	-	-	1	4,5	1	4,5	6	27	14	63,5
43	Saber trabalhar em redes de informação.	-	-	-	-	2	9	5	22,5	15	68
44	Adaptar-se as novas tecnologias.	-	-	-	-	1	4,5	6	27	15	68

Tabela 1 – Competências Gerais

Fonte: Autor da pesquisa

Esta tabela não será comentada, uma vez que as análises mais aprofundadas se deterão nas demais tabelas, nas quais as competências são apresentadas a partir da importância dada pelos respondentes.

A Tabela 2 – Competências de grau 5, analisada a seguir, representa as competências que receberam o maior grau de importância. Ela está ordenada de forma decrescente, contendo o percentual de aceitação de cada opção.

Questão	COMPETÊNCIAS	Opção 5	%
7	Ser responsável.	20	91
6	Agir com ética.	19	86,5
16	Saber trabalhar em equipe.	18	82
30	Saber distribuir entre os colaboradores assuntos/tarefas específicas, de acordo com as competências individuais.	17	77
39	Manter-se atualizado.	17	77
5	Ser flexível.	16	73
8	Ser organizado.	16	73
18	Saber negociar.	16	73
28	Valorizar o trabalho do profissional da informação.	16	73
1	Ter iniciativa.	15	68
20	Saber compartilhar conhecimentos.	15	68
32	Procurar ter conhecimento em áreas afins da Biblioteconomia.	15	68
38	Gerenciar unidades, sistemas e serviços de informação.	15	68
43	Saber trabalhar em redes de informação.	15	68
44	Adaptar-se as novas tecnologias.	15	68

13	Demonstrar capacidade de comunicação.	14	63,5
17	Mostrar disposição para mudanças.	14	63,5
27	Saber agir com sociabilidade no trabalho.	14	63,5
29	Saber prestar um bom serviço de referência.	14	63,5
42	Saber lidar com fontes de informação de qualquer natureza e em diferentes suportes.	14	63,5
15	Estar atento às prioridades do trabalho.	13	59
19	Conscientizar a instituição a favor da profissão.	13	59
21	Utilizar conhecimentos adquiridos.	13	59
22	Saber aprender a aprender.	13	59
33	Gerenciar planos, programas e projetos.	13	59
41	Revisar rotinas, periodicamente, com vistas a atualizações.	13	59
11	Demonstrar raciocínio lógico.	12	54,5
26	Ter capacidade de concentração.	12	54,5
2	Ser proativo.	12	54,5
4	Saber liderar.	12	54,5
10	Resolver problemas de forma rápida e simples.	12	54,5
23	Ter conhecimento de outros idiomas.	12	54,5
36	Gerar produtos/serviços de informação e divulgá-los.	12	54,5
37	Gerar produtos voltados ao desenvolvimento da biblioteca.	12	54,5
3	Ser criativo.	11	50
31	Desenvolver e utilizar novas tecnologias.	11	50
12	Ter capacidade de análise e síntese.	10	45,5
24	Saber analisar recursos e produtos de informação.	10	45,5
25	Saber empreender uma negociação entre a Instituição e o profissional.	10	45,5
9	Demonstrar capacidade empreendedora.	9	41
14	Antecipar ameaças.	9	41
34	Formular, implementar e executar políticas institucionais.	8	36,5
40	Planejar recursos econômico-financeiros e humanos do setor.	8	36,5
35	Formular políticas de pesquisa para a área.	7	32

Tabela 2 – Competências grau 5

Fonte: Autor da pesquisa

A análise dos dados contidos nesta tabela deteve-se nas competências que obtiveram um grau de aceitação de 60% a 100%.

Verificou-se que a competência “Ser responsável” mostra-se em primeiro lugar alcançando 20 votos e correspondendo a 91% na preferência, entre as opções apresentadas, escolha feita pelos bibliotecários. Segundo afirma Fleury e Fleury (2001), isto implica em assumir os riscos e as conseqüências de suas ações e, desta maneira ser reconhecido.

A competência “Agir com ética” ficou em segundo lugar, com 19 votos, correspondendo a 86,5% do total dos respondentes, tendo sido uma das apontadas como importante pela Classificação Brasileira de Ocupações, Brasil (2002). Pode-se afirmar que, segundo o Conselho Federal de Biblioteconomia, Brasil (2003), a ética tem por objetivo fixar normas de conduta com deveres e obrigações como dignificar, através de seus atos, a profissão e também exercê-la aplicando todo o zelo, a capacidade e a honestidade no seu exercício, além de cooperar intelectualmente,

materialmente para o progresso da profissão, mediante intercâmbio de informações com associações de classe, escolas e órgãos de divulgação técnica e científica. Pode-se dizer que ser justo, não gerar conflitos no setor ou na instituição, seguir princípios, criar um conjunto de regras estabelecidas como sendo as mais adequadas para o local onde se trabalha ajuda a criar um ambiente favorável no trabalho.

Em terceiro lugar, aparece “Saber trabalhar em equipe”, que totalizou 18 votos, representando 82% das respostas dos pesquisados e também foi relacionada pela Classificação Brasileira de Ocupações, Brasil (2002), conforme Santos (2006, p. 80), “[...] através do trabalho em equipe e da liderança, o desenvolvimento das atividades acontece de forma integrada, agilizando e flexibilizando todas as funções dentro de uma biblioteca”. Como se pode, posteriormente, verificar na tabela 3, quando é efetuado o somatório dos dois graus de maior valor em aceitação da tabela, esta competência passa a ser encarada como a mais importante, ou seja, o relacionamento, a comunicação e a facilidade de trabalhar com outras pessoas é uma qualidade que a maioria das instituições privadas mais valorizam no momento de contratar um profissional, no entendimento das pessoas pesquisadas.

As próximas duas competências analisadas obtiveram 17 votos cada uma, o que notabilizou um percentual de 77% da preferência dos respondentes, como se pode verificar:

- a) “Saber distribuir entre os colaboradores assuntos/tarefas específicas”, listada pela autora Miranda (2004) refere-se à relevância em se atribuir atividades, de acordo com a especificidade de cada funcionário, ou seja, se um bibliotecário é responsável pelo setor de referência nada mais coerente do que atribuir-lhe assuntos/tarefas que dizem respeito a esse setor;
- b) “Manter-se atualizado”, apontada pela Classificação Brasileira de Ocupações, Brasil (2002), evidencia que os cursos de atualização e reciclagem na área e em áreas afins, a formação continuada, a participação em eventos e leituras contribuem decisivamente para o bibliotecário estar interado das novidades que surgem na área e, em consequência, manter-se competitivo. Conforme cita Santos (2006), a qualificação e a atualização são pré-requisitos para a atuação do profissional, como forma de atender às necessidades dos usuários. O fato

de trabalhar nas universidades, atendendo a uma clientela diferenciada em termos de escolarização, faz com que o bibliotecário sinta a necessidade constante de atualização das competências profissionais. Segundo afirma Tarapanoff (1999), somente a graduação não satisfaz as empresas, que procuram um profissional com perfil diferenciado. A reciclagem, a atualização e a educação continuada são fundamentais. O que importa, talvez, além da formação é ter a capacidade e flexibilidade para desempenhar vários papéis a partir da educação continuada.

Quatro outras competências, que foram elencadas pelos bibliotecários com o grau 5, alcançaram 16 votos e um percentual de 73% do total dos questionados, como pode-se analisar a seguir:

- a) “Ser flexível”, para Pestana et al. (2003) esta competência está relacionada a habilidade indispensável de lidar com mudanças rápidas permitindo melhor liderança com os processos e segundo Miranda (2004), no momento atual, é exigido pela sociedade, portanto, a flexibilidade deve ser desenvolvida constantemente no trabalho;
- b) “Ser organizado”, apontado pela Classificação Brasileira de Ocupações, Brasil (2002), tem na organização o princípio básico da função do bibliotecário. Sabe-se que é dever de qualquer profissional, principalmente o da informação, possuir esta competência, pois organizar a informação é a atividade que mais se desenvolve e é trabalhada no curso de Biblioteconomia. Conforme exemplifica Fujita (2005), a organização do conhecimento está na qualidade do tratamento temático e descritivo, que beneficia as trocas de registros entre bibliotecas e sua recuperação.
- c) “Saber negociar”, listado pela Classificação Brasileira de Ocupações, Brasil (2002), é a competência que propõe discutir, analisar assuntos em favor da biblioteca e da instituição a que ela pertence. Mantém-se também, muito importante para o desenvolvimento do trabalho. Segundo Carvalho e Goulart (2004), esta competência visa estabelecer arranjos que reflitam a capacidade de controle, de convicção, de poder, dos atores envolvidos e têm também a finalidade de dar ordem à discordância e ao conflito, de modo a garantir a sobrevivência organizacional e o alcance de seus objetivos globais.

- d) “Valorizar o trabalho do profissional da informação” foi abordada pela autora Valentim (2002). Escolhida pelos bibliotecários, demonstra que estão cientes de que devem trabalhar para que sua atividade seja valorizada. Segundo Andrade et al. (1998), a valorização do trabalho, o reconhecimento pessoal, bem como seu estímulo, transforma os setores funcionais, tornando-os mais autônomos e comprometidos com os resultados que estão sendo procurados.

As próximas seis competências a serem abordadas receberam 15 votos totalizando 68% de aceite nas respostas dos pesquisados:

- a) “Ter iniciativa” apontado por Miranda (2004), é entendido por Araújo (1998) como uma das qualidades mais requisitadas pelo mundo capitalista. É a disposição para assumir e desenvolver um trabalho de forma espontânea e rápida, ou seja, comprometer-se com o trabalho, de prever problemas, de ter atitudes proativas;
- b) “Saber compartilhar conhecimentos” apontada por Faria et al. (2002), trata-se de partilhar os conhecimentos com os demais membros da equipe com o intuito de obter um rendimento mais significativo em um setor ou área aonde se está desenvolvendo determinado trabalho. Conforme afirma Dudziak, Villela e Gabriel (2002), o compartilhamento de experiências entre os colegas bibliotecários, contribui com as relações interpessoais, fomenta e qualifica o diálogo, permite a troca de conhecimentos, proporcionando, desta forma, a valorização do trabalho de todos. A facilidade de compartilhamento de conhecimentos, bem como a troca de experiências entre as bibliotecas, leva a um maior aprendizado.
- c) “Procurar ter conhecimento em áreas afins da Biblioteconomia” é o que lista a autora Miranda (2004) De acordo com Mueller (1989), a atuação do profissional frente a usuários especializados, em determinada área, exige um esforço superior que vai além das técnicas biblioteconômicas, mas em consequência, a experiência nessas áreas afins contribui para um trabalho mais qualificado.
- d) “Gerenciar unidades, sistemas e serviços de informação”, foi citada pela autora Valentim (2002). Para Ramos (1996), saber gerenciar uma unidade

de informação, conhecendo todos os setores de uma forma completa, garante melhor uso de seus recursos, traduzidos em melhores indicadores de qualidades e produtividade.

- e) “Saber trabalhar em redes de informação”. listada pela Classificação Brasileira de Ocupações, Brasil (2002) é a competência que estabelece o objetivo de minimizar esforços, trabalhos de forma cooperativa, compartilhada. Exemplo disto é a catalogação cooperativa, realizada através de redes, que é o compartilhamento de informações e importação de dados de catalogação entre bibliotecas. Segundo Ferreira, (2004b), a catalogação cooperativa visa obter um resultado final coerente, com informação descrita e analisada de forma semelhante e consistente.
- f) “Adaptar-se às novas tecnologias”: refere-se ao fato de que os profissionais da informação devem ser mediadores “[...] entre o mundo digital e a capacidade real de entendimento do receptor da informação, garantindo a efetiva comunicação e a satisfação da necessidade informacional do usuário dessa tecnologia”. (TARAPANOFF, SUAIKEN e OLIVEIRA, 2002, p. 5).

Com 14 votos e 63,5% de percentual aponta-se, a seguir, as 5 próximas competências escolhidas:

- a) “Demonstrar capacidade de comunicação”, listada pela Classificação Brasileira de Ocupações, Brasil (2002) e também por Miranda (2004), envolve a comunicação oral e escrita, focando o domínio dos processos de comunicação que englobam linguagem, capacidade de compreensão e de transmissão de idéias. É item básico e fundamental no desempenho das funções, em qualquer lugar que se trabalhe e em qualquer profissão. Segundo Araújo (1998), ser comunicativo significa saber ouvir, aceitar sugestões, dar sugestões, interferindo quando algo está errado no desenvolvimento de determinada rotina ou serviço. Portanto, se fazer entender e se comunicar bem são qualidades que Instituições privadas valorizam;
- b) “Mostrar disposição para mudanças” apontada pela autora Faria et al. (2002), está relacionada à modernização do setor. Implantar novas rotinas

de trabalho, estar atualizado com as novas tecnologias é primordial para que a Instituição se desenvolva sem perder qualidade em seu serviço. Segundo Santos (1996), as atitudes visando ao moderno, a atualização, a adaptação às novas demandas e o aproveitamento das oportunidades levam ao profissional a buscar novas soluções para problemas.

- c) “Saber agir com sociabilidade no trabalho” também listada por Faria et al. (2002), diz respeito à forma com que as pessoas do setor se relacionam, contribuindo, desta maneira, para que haja harmonia no ambiente de trabalho. Conforme Souza (2006), a forma com que a socialização no trabalho se desenvolve, como trabalhar em equipe, contribui para a integração dos profissionais, havendo troca de conhecimento favorecendo, assim, que a organização evolua.
- d) “Saber prestar um bom serviço de referência”, relacionada por Duarte et al. (2007) pode-se dizer que é essencial para a Instituição, pois este é um dos setores principais, senão o principal de uma biblioteca, onde é realizada a interação entre usuário e profissional da informação, este prestando auxílio ao usuário, na busca pela informação desejada. Conforme afirma Silva (2006), o serviço referência está comprometido direta ou indiretamente com todas as atividades desenvolvidas na biblioteca devido ao fator principal que é o de servir ao usuário. A função fundamental de dialogar com o usuário em torno de uma consulta para melhor defini-la, continua sendo essencial.
- e) “Saber lidar com fontes de informação de qualquer natureza e em diferentes suportes” listada por Duarte et al. (2007) vem ao encontro do que afirma Dias et al. (2004), quando explana que os profissionais da informação bibliotecários devem ter habilidades especiais em relação ao ensino/aprendizagem na localização de recursos, a formulação correta das buscas, a decodificação da informação, a localização, a seleção e a consulta de registros e de documentos, em diversos suportes e formatos.

A tabela 3 apresentada a seguir aponta o somatório dos graus que representam, a importância maior dada às opções apresentadas. Como se pode verificar, somente duas competências ficaram abaixo dos 60% são elas: “antecipar ameaças” e “formular pesquisas de políticas para a área”. Ambas somaram 59%.

Este valor é tão próximo dos 60% que é possível considerar que também eles são importantes no entender dos entrevistados.

Questão	COMPETÊNCIAS	Opção 4+5	%
16	Saber trabalhar em equipe.	22	100
7	Ser responsável.	21	95,4
30	Saber distribuir entre os colaboradores assuntos/tarefas específicas, de acordo com as competências individuais.	21	95,4
39	Manter-se atualizado.	21	95,4
44	Adaptar-se as novas tecnologias.	21	95,4
6	Agir com ética.	20	91
10	Resolver problemas de forma rápida e simples.	20	91
11	Demonstrar raciocínio lógico.	20	91
15	Estar atento às prioridades do trabalho.	20	91
21	Utilizar conhecimentos adquiridos.	20	91
28	Valorizar o trabalho do profissional da informação.	20	91
41	Revisar rotinas, periodicamente, com vistas a atualizações.	20	91
42	Saber lidar com fontes de informação de qualquer natureza e em diferentes suportes.	20	91
43	Saber trabalhar em redes de informação.	20	91
1	Ter iniciativa.	19	86,5
4	Saber liderar.	19	86,5
5	Ser flexível.	19	86,5
8	Ser organizado.	19	86,5
12	Ter capacidade de análise e síntese.	19	86,5
13	Demonstrar capacidade de comunicação.	19	86,5
17	Mostrar disposição para mudanças.	19	86,5
20	Saber compartilhar conhecimentos.	19	86,5
18	Saber negociar.	19	86,5
24	Saber analisar recursos e produtos de informação.	19	86,5
26	Ter capacidade de concentração.	18	86,5
27	Saber agir com sociabilidade no trabalho.	19	86,5
29	Saber prestar um bom serviço de referência.	19	86,5
38	Gerenciar unidades, sistemas e serviços de informação.	19	86,5
2	Ser proativo.	18	82
3	Ser criativo.	18	82
31	Desenvolver e utilizar novas tecnologias.	18	82
32	Procurar ter conhecimento em áreas afins da Biblioteconomia.	18	82
33	Gerenciar planos, programas e projetos.	18	82
37	Gerar produtos voltados ao desenvolvimento da biblioteca.	18	82
25	Saber empreender uma negociação entre a Instituição e o profissional.	17	77
40	Planejar recursos econômico-financeiros e humanos do setor.	17	77
34	Formular, implementar e executar políticas institucionais.	16	73
36	Gerar produtos/serviços de informação e divulgá-los.	16	73
22	Saber aprender a aprender.	15	68
23	Ter conhecimento de outros idiomas.	15	68
19	Conscientizar a instituição a favor da profissão.	15	68
9	Demonstrar capacidade empreendedora.	14	63,5
14	Antecipar ameaças.	13	59
35	Formular políticas de pesquisa para a área.	13	59

Tabela 3 – Somatório das competências dos graus 4 e 5

Fonte: Autor da pesquisa

Em virtude dos resultados apresentados na tabela 3, a qual revelou números considerados satisfatórios para todas as competências, ou seja, próximo de 60% até 100%, apresenta-se um gráfico composto pelas competências que obtiveram valores acima de 90%, pois, apesar de todas as competências terem alcançado valores significativos considera-se importante apontar as que mais se destacaram. Desta maneira, pode-se concluir que conforme está explícito no gráfico 1 competências que alcançaram valores superiores a 90% evidencia uma escolha quase unânime por parte dos bibliotecários respondentes.

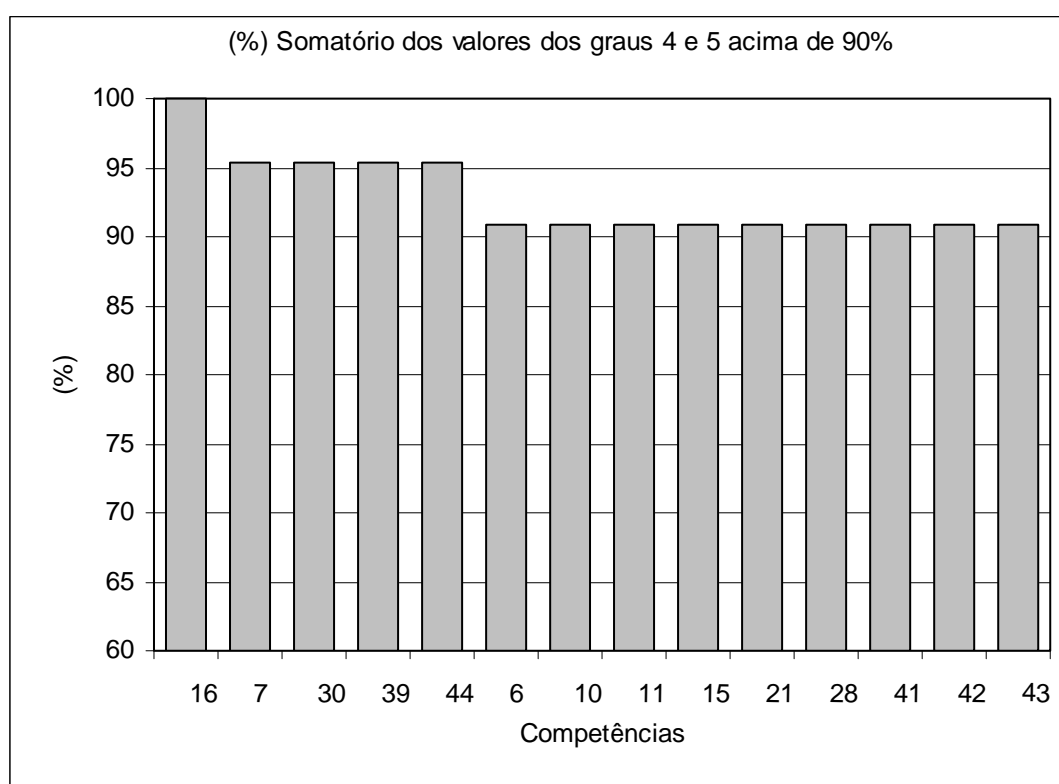


Gráfico 1 – Somatório dos valores dos graus 4 e 5 acima da 90%

Fonte: Autor da pesquisa

16 Saber trabalhar em equipe;

7 Ser responsável;

30 Saber distribuir entre os colaboradores assuntos/tarefas específicas, de acordo com as competências individuais;

39 Manter-se atualizado;

44 Adaptar-se as novas tecnologias;

6 Agir com ética;

10 Resolver problemas de forma rápida e simples;

11 Demonstrar raciocínio lógico;

- 15 Estar atento às prioridades do trabalho;
- 21 Utilizar os conhecimentos adquiridos;
- 28 Valorizar o trabalho do profissional da informação;
- 41 Revisar rotinas, periodicamente, com vistas a atualizações;
- 42 Saber lidar com fontes de informação de qualquer natureza e em diferentes suportes;
- 43: Saber trabalhar em redes de informação.

As 14 competências de maior importância evidenciadas na tabela 3 que abrangem o somatório do que é mais valorizado, ou seja, os graus 4 e 5, são as que mais devem ser desenvolvidas pelo bibliotecário.

A importância do trabalho em equipe é um grande desafio e passa pelo aprendizado coletivo, no momento em que o grupo cria um entrosamento a busca pelos objetivos se torna mais vantajosa. A responsabilidade determina o compromisso e a disciplina, para que o bom andamento das atividades seja realizado de forma satisfatória.

Saber distribuir entre os colaboradores assuntos/tarefas específicas, de acordo com as competências individuais envolve também diálogo entre o funcionário e a chefia e é fundamental para estabelecer a área mais propícia que o profissional deve atuar, torna-se assim, primordial a identificação das competências individuais.

Manter-se atualizado, saber as novidades que surgem na área e nas áreas afins, realizar cursos de extensão visando o aperfeiçoamento da profissão faz com que o profissional não perca sua competitividade. A adaptação frente às novas tecnologias deve ser tratada como um recurso a mais no sentido de facilitar as rotinas de trabalho.

A ética auxilia no sentido de aprender a respeitar nossos colegas, a seguir princípios, dignifica e coopera para se criar um ambiente favorável no trabalho.

Resolver problemas de forma rápida e simples, demonstrar raciocínio lógico ajudam na objetividade. Utilizar os conhecimentos adquiridos, e aplicá-los no trabalho faz com que também se valorize o profissional da informação, as rotinas revistas contribuem nos ajustes e melhoria do trabalho, entender e ter domínio de fontes de informação de qualquer natureza confere segurança ao profissional bibliotecário na recuperação de informações e as redes de informação como a importação de dados de catalogação entre bibliotecas facilita no momento de processar a informação.

A próxima tabela a ser analisada, a de número 4, fornece os dados referentes ao somatório dos graus 1 e 2 que corresponde as opções que foram menos valorizadas.

Questão	COMPETÊNCIAS	Opção 1+2	%
19	Conscientizar a instituição a favor da profissão.	3	14
34	Formular, implementar e executar políticas institucionais.	3	14
22	Saber aprender a aprender.	2	9
25	Saber empreender uma negociação entre a Instituição e o profissional.	2	9
32	Procurar ter conhecimento em áreas afins da Biblioteconomia.	2	9
35	Formular políticas de pesquisa para a área.	2	9
1	Ter iniciativa.	1	4
6	Agir com ética.	1	4
8	Ser organizado.	1	4
9	Demonstrar capacidade empreendedora.	1	4
10	Resolver problemas de forma rápida e simples.	1	4
11	Demonstrar raciocínio lógico.	1	4
12	Ter capacidade de análise e síntese.	1	4
13	Demonstrar capacidade de comunicação.	1	4
14	Antecipar ameaças.	1	4
17	Mostrar disposição para mudanças.	1	4
18	Saber negociar.	1	4
20	Saber compartilhar conhecimentos.	1	4
21	Utilizar conhecimentos adquiridos.	1	4
23	Ter conhecimento de outros idiomas.	1	4
24	Saber analisar recursos e produtos de informação.	1	4
26	Ter capacidade de concentração.	1	4
27	Saber agir com sociabilidade no trabalho.	1	4
28	Valorizar o trabalho do profissional da informação.	1	4
2	Ser proativo.	1	4
3	Ser criativo.	1	4
33	Gerenciar planos, programas e projetos.	1	4
36	Gerar produtos/serviços de informação e divulgá-los.	1	4
37	Gerar produtos voltados ao desenvolvimento da biblioteca.	1	4
38	Gerenciar unidades, sistemas e serviços de informação.	1	4
39	Manter-se atualizado.	1	4
40	Planejar recursos econômico-financeiros e humanos do setor.	1	4
41	Revisar rotinas, periodicamente, com vistas a atualizações.	1	4
42	Saber lidar com fontes de informação de qualquer natureza e em diferentes suportes.	1	4

Tabela 4 – Somatório das competências dos graus 1 e 2

Fonte: Autor da pesquisa

Nota-se que a tabela 4 possui duas competências que tiveram mais votos, todas com 3 que equivalem a 14% do universo da pesquisa. Ao se comparar com a tabela 3 verifica-se, portanto, que estas competências estiveram entre as que alcançaram mais de 60% no seu grau de relevância.

As competências que obtiveram 2 votos e equivalem a 9% totalizaram-se 4.

As que alcançaram apenas 1 voto no grau mínimo de importância (tabela 4) fazem parte também da maioria das que obtiveram grandes percentuais no somatório dos graus de maior importância (tabela 3).

A seguir apresentamos um gráfico que mostra as competências que alcançaram 14 e 9% nos graus de menor importância.

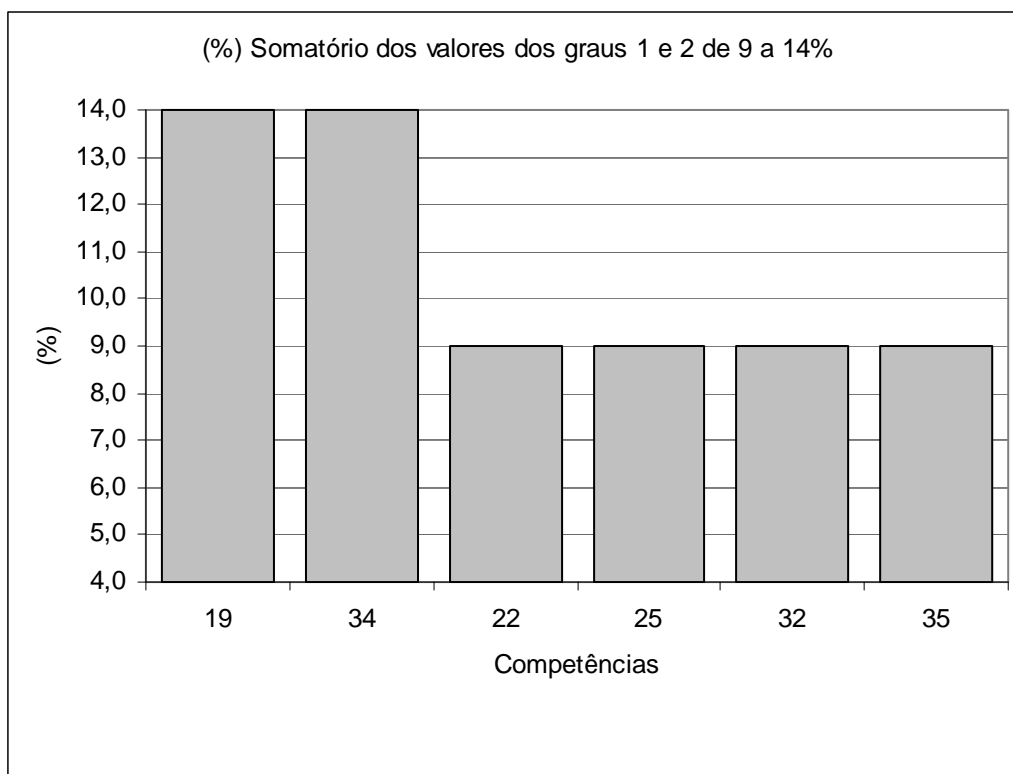


Gráfico 2 – Somatório dos valores dos graus 1 e 2 de 9 a 14%
Fonte: Autor da pesquisa

Competências:

19 Conscientizar a instituição a favor da profissão

34 Formular, implementar e executar políticas institucionais

22 Saber aprender a aprender

25 Saber empreender uma negociação entre a Instituição e o profissional

32 Procurar ter conhecimento em áreas afins da Biblioteconomia

35 Formular políticas de pesquisa para a área.

Na análise destas competências, imagina-se que os profissionais bibliotecários, ainda que seja um percentual pequeno, não sintam necessidade de relacioná-las como prioritárias ou importantes. Talvez seja pelo fato de não receberem o devido estímulo por parte da instituição, ou por estarem trabalhando já

há bastante tempo neste local, o que poderia causar um certo “comodismo” por parte do funcionário, outro ponto também estaria relacionado com a falta de apoio e incentivo por parte da Instituição.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O objetivo deste trabalho foi o de verificar, junto aos bibliotecários que trabalham em universidades particulares, quais as competências que eles apontam como necessárias para ocupar uma vaga neste mercado de trabalho.

As instituições universitárias privadas, para corresponder de forma eficiente às necessidades de seus alunos em nível de graduação e pós-graduação, precisam de uma estrutura adequada, no sentido de fornecer todo o suporte necessário às demandas cada vez mais exigentes de seus estudantes, que carecem de uma formação de alto nível, já que esta é uma cobrança natural, requerida pelo mercado de trabalho que a cada dia se torna mais competitivo.

Para que essa estrutura funcione de forma eficiente, todos os setores da instituição devem cumprir com seus papéis de uma forma coesa e linear, incluindo a biblioteca, já que o papel dela é propiciar a ligação entre o usuário e o conhecimento. Os serviços/produtos por ela oferecidos, juntamente com a atenção dispensada ao seu usuário são ferramentas que proporcionam, por parte da biblioteca, confiança e a certeza da realização de pesquisas e trabalhos com a qualidade que se necessita.

Os recursos humanos, financeiros e materiais disponibilizados pelas bibliotecas universitárias privadas devem satisfazer as necessidades de seus usuários. A armazenagem, a organização e o acesso ao conhecimento são funções essenciais e dão qualidade ao trabalho quando disponibilizadas de forma rápida e prática.

A automação das rotinas básicas como aquisição, empréstimo, catalogação, acesso on-line a bases de dados, além dos serviços da biblioteca disponibilizados através da internet, ou seja, as estruturas adequadas à era digital fazem com que o bibliotecário necessite competências e qualidades específicas para que suas atividades sejam desempenhadas de forma satisfatória.

A pesquisa realizada levantou as competências que o bibliotecário deve ter para trabalhar em instituições universitárias particulares. A análise dos questionários, respondidos por 22 bibliotecários definiu os resultados que serão explanados a seguir.

Ao analisar a tabela 2, que especifica que competências receberam o maior grau (5) verificou-se que 20 de um total de 44 competências obtiveram valores superiores a 60%, em importância sendo que as competências “ser responsável”, “agir com ética” e “saber trabalhar em equipe” foram as mais valorizadas. Estas competências, englobam integração e facilidade de relacionamento com os demais colegas da instituição, o comprometimento com as tarefas e trabalhos desenvolvidos, a conduta, os deveres, as obrigações e a honestidade.

Estas três competências relacionadas são importantes, pois fazem parte de uma estrutura que envolve o bom andamento dos trabalhos e que necessita a colaboração de todos funcionários, tanto para gerar um bom ambiente entre os colegas, quanto no cumprimento dos objetivos da biblioteca e da instituição, desta forma são essenciais e devem ser utilizadas nas atividades desenvolvidas.

Nas respostas que envolveram a análise dos dados da tabela 3, que correspondem a soma dos maiores graus (4 e 5), ou seja, as competências consideradas de importância maior verificou-se que as 44 competências obtiveram um percentual que variaram de quase 60% a 100%. Diante deste fato, pode-se dizer que as competências apontadas pela literatura são importantes também para os bibliotecários que responderam as questões e deveriam fazer parte de suas rotinas de trabalho.

Salienta-se também, as 14 competências que somaram mais de 90% de alta aceitação, as quais se pode deduzir que sejam consideradas as que se destacam no trabalho de um bibliotecário, no setor privado. São elas: saber trabalhar em equipe, ser responsável, saber distribuir entre os colaboradores assuntos/tarefas específicas, de acordo com as competências individuais, manter-se atualizado, adaptar-se as novas tecnologias, agir com ética, resolver problemas de forma rápida e simples, demonstrar raciocínio lógico, estar atento às prioridades do trabalho, utilizar os conhecimentos adquiridos, valorizar o trabalho do profissional da informação, revisar rotinas, periodicamente, com vistas a atualizações, saber lidar com fontes de informação de qualquer natureza e em diferentes suportes e saber trabalhar em redes de informação.

Pode-se afirmar, também, que tais competências são fundamentais para o desenvolvimento das tarefas e rotinas, pois envolvem, dentre outras coisas, integração entre os funcionários, compromisso com as tarefas desenvolvidas, distribuição específica das atividades para o funcionário especializado em

determinadas funções, adaptação na utilização de novos equipamentos, reciclagem e atualização de procedimentos e serviços, a cooperação com os colegas, objetividade na resolução de problemas, priorização de tarefas, e comprometimento com elas.

Ressaltamos ainda, que a competência considerada mais importante, com 100% de valoração foi “saber trabalhar em equipe” que evidencia como principal característica a sociabilização e integração dos funcionários, exigindo mais comprometimento na realização das tarefas. A necessidade antiga do homem em querer somar esforços, para alcançar os objetivos que, individualmente, haveria uma dificuldade maior e a imposição da modernidade que exige obter resultados em menor tempo possível são fatores que fazem do trabalho em equipe ter mais valor do que o trabalho isolado. Assim, a instituição deve utilizar o trabalho em equipe como uma estratégia e aumentar, desta forma, a produtividade.

Nas respostas que envolveram a análise dos dados da tabela 4 que correspondem a soma dos menores graus (1 e 2), 6 competências foram mais votadas e alcançaram nota que variaram de 9 e 14% são elas: conscientizar a instituição a favor da profissão, formular, implementar e executar políticas institucionais, saber aprender a aprender, saber empreender uma negociação entre a Instituição e o profissional, procurar ter conhecimento em áreas afins da Biblioteconomia, formular políticas de pesquisa para a área.

Este resultado pode sugerir que alguns profissionais não se sintam motivados diante das constantes mudanças que ocorrem em todas as áreas do conhecimento e, certamente, esses profissionais com o tempo perderão seus postos de trabalho para pessoas que queiram preencher o perfil desejado pela maioria das instituições.

Diante deste cenário, conclui-se que a grande maioria dos bibliotecários escolheu como importante a quase totalidade das competências apresentadas pela literatura. Desta maneira, imagina-se que o cenário ideal é o de ter profissionais que cumpram e satisfaçam todas as 44 competências, assim deduz-se que estaria moldado o “profissional bibliotecário perfeito” que preenche todos os requisitos em qualquer área de sua profissão.

Evidentemente não existe profissional que não tenha deficiência com relação a uma ou mais competências das apresentadas, o que é considerado normal. Sabe-se que é quase impossível manter-se atualizado, diante das mudanças que ocorrem continuamente, em todas as áreas do conhecimento. O que o bibliotecário precisa é

estar ciente de que a educação continuada deve fazer parte da rotina e que a atualização precisa estar presente no seu dia-a-dia, caso contrário, em curto espaço de tempo o profissional se tornará obsoleto.

Recomenda-se que estudos semelhantes sejam continuados em outros tipos de bibliotecas. É recomendado também, que os cursos de graduação em Biblioteconomia de um modo geral realizem oficinas, palestras e trabalhos enfatizando as competências mais importantes apontadas neste trabalho, no sentido de preparar o futuro profissional bibliotecário para esta área de atuação.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Maria Teresinha Dias de et al. Mudanças e inovações: novo modelo de organização e gestão de biblioteca acadêmica. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 27, n. 3, p. 311-318, set./dez. 1998.
- ASSIS, Shalom Pôrto de Oliveira. **Metodologia da Pesquisa Científica**. 2007. Disponível em: <http://209.85.215.104/search?q=cache:pL-6tsUBWLgJ:www.fadepe.com.br/restrito/conteudo_pos/4_logis_METODOLOGIA_aula3.ppt+escala+likert&hl=pt-BR&ct=clnk&cd=1&gl=br>. Acesso em: 15 maio 2008.
- BÁEZ, Fernando. **História Universal da Destruição dos Livros**: das tábuas sumérias à guerra do Iraque. Rio de Janeiro: Ediouro, 2006.
- BATTLES, Mattew. **A Conturbada História das Bibliotecas**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2003.
- BRASIL. Conselho Federal de Biblioteconomia. **Código de ética profissional do bibliotecário**. [Brasília]: [Livraria Científica Ernesto Reichmann], 2003. (Folder).
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Classificação Brasileira de Ocupações**. 2002. Disponível em: <<http://www.mteco.gov.br>>. Acesso em: 10 maio 2007.
- BUARQUE, Cristovam. A Universidade numa Encruzilhada. In: CONFERÊNCIA MUNDIAL DE EDUCAÇÃO SUPERIOR, 2003, Paris. **Anais...** Paris, UNESCO, 2003. p. 3-43.
- CARVALHO, Cristina; GOULART, Sueli. Transformação de modelos organizacionais e poder nas bibliotecas universitárias: o impacto da sociedade da informação. In: CONGRESSO LUSO-AFRO-BRASILEIRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS COIMBRA, 8., 2004, Coimbra. **Anais...** Coimbra: Ces, 2004. p. 1 - 10.
- CARVALHO, Maria Carmem Romcy de. **Estabelecimento de Padrões para Bibliotecas Universitárias**. Fortaleza: UFC, [1981].
- CHARLE, Christophe; VERGER, Jacques. **História das Universidades**. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1996.
- CUNHA, Murilo Bastos da, Construindo o Futuro: a biblioteca universitária brasileira em 2010. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v. 29, n. 1, p. 71-89, jan./abr. 2000.
- DAMASIO, Edilson. O Papel das Bibliotecas Universitárias e da Informação para Indústria e Negócios Conforme a "Lei de inovação" no Contexto Científico e

Tecnológico. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 8., 2004, Natal. **Anais...** Natal: UFRN, 2004. p. 1 - 17.

DUARTE, Emeide Nóbrega et al. Compartilhamento de conhecimentos como estratégia para fortalecer as competências do profissional da informação. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA E CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 12., 2007, Brasília. **Anais...** Brasília: Febab, 2007. p. 1 - 12.

DUDZIAK, Elizabeth Adriana; VILLELA, Maria Cristina Olaió; GABRIEL, Maria Aparecida. Gestão do conhecimento em Bibliotecas Universitárias. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 12., 2002, Recife. **Anais eletrônicos...** Recife: UFPe, 2002. p. 1-12. Disponível em: <<http://www.sibi.ufrj.br/snbu/snbu2002/oralpdf/91.a.pdf>> Acesso em: 28 maio 2008.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, c2003.

FARIA, Sueli et al. Competências do profissional da informação: uma reflexão a partir da Classificação Brasileira de Ocupações. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v.34, n.2, p.26-33, maio./ago.2005.

FÁVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque. **Universidade do Brasil: das origens à construção**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ/INEP, 2000.

FERREIRA, Maria Elisa de Mattos Pires. Tensões e alternativas da Universidade Brasileira na atualidade. **Momento do Professor**, São Paulo, v.1, n. 5, p. 47-54, set/dez. 2004a.

FERREIRA, Regina de Marcos. **Indexograma: na busca de uma indexação consistente da informação jurídica**, 2004b. Disponível em: <<http://eprints.rclis.org/archive/00004278/01/Indexograma.pdf>>. Acesso em: 28 maio 2008.

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Teresa Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeças caleidoscópico da indústria brasileira**. Rio de Janeiro: Atlas, 2001.

FUJITA, Mariângela Spotti Lopes. Aspectos Evolutivos das Bibliotecas Universitárias em Ambiente Digital na Perspectiva da Rede de Bibliotecas da UNESP. **Informação e Sociedade**, João Pessoa, v. 15, n. 2, 2005.

GARCIA, Joana Coeli Ribeiro. Biblioteca Universal: um sonho antigo da humanidade. **Encontros Bibli: Revista Eletrônica Biblioteconomia.e Ciência da Informação**, Florianópolis, n.23, 1. sem. 2007. Disponível em:< http://www.encontros-bibli.ufsc.br/Edicao_23/garcia.pdf>. Acesso em: 5 dez. 2007.

GOLDENBERG, Saul. **Orientação normativa para elaboração e difusão de trabalhos de pesquisa**. 2001. Disponível em: <<http://www.metodologia.org/man96.pdf>>. Acesso em: 5 dez. 2007.

MACIEL, Alba Costa; MENDONÇA, Marília Alvarenga Rocha A função gerencial na biblioteca universitária. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 11, Florianópolis, 2000. **Anais...** Florianópolis, 2000. 1 CD.

MARTINS, Wilson. **A palavra escrita: a história do livro, da imprensa e da biblioteca**. 3. ed. São Paulo: Ática, 1998.

MEY, Eliane Serrão Alves. Bibliotheca Alexandrina. **Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Campinas, v. 1, n. 2, p.71-91, jan./jun. 2004. Disponível em: <<http://dici.ibict.br/archive/00000241/01/RDBCI-2004-18.pdf>>. Acesso em: 5 dez. 2007.

MIRANDA, Silvânia Vieira. Identificando Competências Informacionais. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v.33, n.2, p.112-122, maio/ago. 2004.

MUELLER, Suzana Pinheiro Machado. Perfil do Bibliotecário: serviços e responsabilidades na área da informação e formação profissional. **Revista de Biblioteconomia de Brasília**, Brasília, DF, v. 17, n. 1, p. 63-70, 1989. Disponível em: <<http://164.41.105.3/portaldesp/ojs-2.1.1/index.php/RBB/article/viewFile/468/447>>. Acesso em: 28 maio 2008.

PESTANA, Maria Cláudia et al. Desafios da Sociedade do Conhecimento e Gestão de Pessoas em Sistemas de Informação. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v. 32, n. 2, p. 77-84, maio/ago. 2003

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

RAMOS, Paulo Baltazar. A gestão na organização de unidades de informação. **Ciência da Informação**. Brasília, DF, v. 25, n.1, jan./abr.1996. Disponível em: <<http://www.ibict.br/cienciadainformacao/include/getdoc.php?id=871&article=526&mode=pdf>>. Acesso em: 28 maio 2008.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999. 334 p.

ROWLEY, Jennifer E. **A Biblioteca Eletrônica**. Brasília: Briquet Lemos/livros, 2002.
SANTOS, Angela Sikorski. Competências demandadas dos bibliotecários frente às novas tecnologias de informação em bibliotecas universitárias **Encontros Bibli: Revista Eletrônica Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Florianópolis, n.21, p. 69-84, 1. sem. 2006 Disponível em: <http://www.encontros-bibli.ufsc.br/Edicao_21/santos.pdf>. Acesso em: 5 dez. 2007.

SANTOS, Jussara Pereira. O moderno profissional da informação: o bibliotecário e seu perfil frente aos novos tempos. **Informação & Informação**, Londrina, v.1, n.1, p.5-13, jan./jun. 1996.

SILVA, Chirley Cristiane Mineiro da. **O Perfil do Bibliotecário de Referência das Bibliotecas Universitárias de Santa Catarina**. 2006. 115f. Dissertação (Mestrado) – Ufsc, Florianópolis, 2006.

_____. CONCEIÇÃO, Marcia Regina da; BRAGA, Roberto Carlos. Serviço de coleções especiais da biblioteca da Universidade Federal de Santa Catarina: estágio curricular. **Revista Associação Catarinense de Bibliotecários: Biblioteconomia em Santa Catarina**, v. 9, p. 134-140, 2004.

SOUZA, Clarice Muhlethaler de. Biblioteca: uma trajetória. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE BIBLIOTECONOMIA, 3., 2005, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** p. 1-12. disponível em: <http://64.233.169.104/search?q=cache:ESPMITLL_ioJ:paginas.terra.com.br/educacao/csouza952/IIICIB.pdf+Biblioth%C3%A9ke+bibliotheca+souza&hl=pt-BR&ct=clnk&cd=1&gl=br>. Acesso em: 5 dez. 2007.

SOUZA, Maria Regina Alves de. **Sistema de Certificação Profissional por Competência: um modelo em construção para o Brasil**. 2006. 237f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2006.

TARAPANOFF, Kira. O Profissional da Informação e a Sociedade do Conhecimento: desafios e oportunidades. **Transinformação**, Campinas, v.11, n.1, p.27-38, jan./abr. 1999.

_____. SUAIDEN, Emir; OLIVEIRA, Cecília Leite. Funções sociais e oportunidades para profissionais da informação. **Datagramazero – Revista de Ciência da Informação**, v. 3, n.5, out. 2002. Disponível em: <http://dici.ibict.br/archive/00000326/01/Fun%C3%A7%C3%B5es_sociais_e_oportunidades_para_profissionais_da_informa%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 28 maio 2008.

TRINDADE, Hégio. Saber e Poder: os dilemas da universidade brasileira. **Estudos Avançados**, v.14, n. 40, p. 122-133, 2000.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1995.

VALENTIM, Marta Lígia Pomim. Formação: competências e habilidades do profissional da informação. In: VALENTIM, Marta Lígia Pomim (Coord.). **Formação do profissional da informação**. São Paulo: Polis, 2002.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso : planejamento e métodos**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO SOBRE COMPETÊNCIA

Sr(a) Respondente:

Este questionário faz parte de uma pesquisa para o trabalho de conclusão de curso (TCC), do curso de Biblioteconomia da Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação (FABICO) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), que busca estabelecer as competências necessárias para se trabalhar em uma biblioteca universitária, vinculada a uma instituição privada.

Cada competência deve ser marcada apenas uma vez, assinalando um “X”. Na escala de 1 a 5, o grau “1” equivale a concordância mínima e o grau “5” equivale a concordância máxima.

Este questionário deve ser respondido com a maior urgência, em um prazo máximo de até cinco dias e devolvido ao seguinte endereço eletrônico: <fsreggae@yahoo.com.br>.

Anexo ao questionário foram listadas as definições das competências relacionadas no instrumento, para facilitar o entendimento das mesmas.

	COMPETÊNCIAS	1	2	3	4	5
1	Ter iniciativa.					
2	Ser proativo.					
3	Ser criativo.					
4	Saber liderar.					
5	Ser flexível.					
6	Agir com ética.					
7	Ser responsável.					
8	Ser organizado.					
9	Demonstrar capacidade empreendedora.					
10	Resolver problemas de forma rápida e simples.					
11	Demonstrar raciocínio lógico.					
12	Ter capacidade de análise e síntese.					
13	Demonstrar capacidade de comunicação.					
14	Antecipar ameaças.					
15	Estar atento às prioridades do trabalho.					
16	Saber trabalhar em equipe.					
17	Mostrar disposição para mudanças.					
18	Saber negociar.					
19	Conscientizar a instituição a favor da profissão.					
20	Saber compartilhar conhecimentos.					
21	Utilizar conhecimentos adquiridos.					
22	Saber aprender a aprender.					
23	Ter conhecimento de outros idiomas.					
24	Saber analisar recursos e produtos de informação.					
25	Saber empreender uma negociação entre a Instituição e o profissional.					
26	Ter capacidade de concentração.					
27	Saber agir com sociabilidade no trabalho.					
28	Valorizar o trabalho do profissional da informação.					
29	Saber prestar um bom serviço de referência.					
30	Saber distribuir entre os colaboradores assuntos/tarefas específicas, de acordo com as competências individuais.					
31	Desenvolver e utilizar novas tecnologias.					
32	Procurar ter conhecimento em áreas afins da Biblioteconomia.					

33	Gerenciar planos, programas e projetos.					
34	Formular, implementar e executar políticas institucionais.					
35	Formular políticas de pesquisa para a área.					
36	Gerar produtos/serviços de informação e divulgá-los.					
37	Gerar produtos voltados ao desenvolvimento da biblioteca.					
38	Gerenciar unidades, sistemas e serviços de informação.					
39	Manter-se atualizado.					
40	Planejar recursos econômico-financeiros e humanos do setor.					
41	Revisar rotinas, periodicamente, com vistas a atualizações.					
42	Saber lidar com fontes de informação de qualquer natureza e em diferentes suportes.					
43	Saber trabalhar em redes de informação.					
44	Adaptar-se as novas tecnologias.					