

Recebido em: 14-05-2018

Aceito em: 18-12-2018

FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DO BIBLIOTECÁRIO TERCEIRIZADO: RESGATANDO REALIDADES

Gicelle de Souza Silva¹

Resumo: Apresenta investigações acerca da realidade encontrada em Bibliotecas Setoriais da Universidade Estadual do Ceará, situadas em Limoeiro do Norte, Iguatu e Quixadá. Investigam-se como os novos gestores, bibliotecários terceirizados, encaram os desafios de iniciar o processo de gerenciamento informacional (pela primeira vez, na maioria das unidades), o choque de realidades, o gerenciamento do capital humano e, por fim, o que é necessário para melhorar o desempenho desses administradores nessas unidades informacionais. Sugere-se uma mudança de postura das instituições em apoiar mais efetivamente a capacitação e atualização de seus profissionais, construindo políticas de apoio ao desenvolvimento do trabalho terceirizado.

Palavras-chave: Gestão de bibliotecas universitárias. Gestão do capital humano. Terceirização. Capacitação profissional. Desenvolvimento profissional.

1 INTRODUÇÃO

As Instituições de Ensino Superior (IES) têm como objetivo proporcionar o desenvolvimento do conhecimento, da pesquisa, da técnica, da própria sociedade (direta ou indiretamente), construindo informação de forma ‘quantitativa’ e atualizada, em diversos ramos do entendimento humano. Nesse sentido, a construção de um saber sistematizado passa a ser, também, compreendido pelo acúmulo de informação, de recursos materiais possíveis de serem manuseados, revisados e disseminados de forma seletiva e/ou possivelmente contínua. Para tanto, é necessária a utilização de recursos técnicos e metodológicos que estão presentes em bibliotecas e demais centros informacionais, com acesso a um saber disponibilizado, por vezes de forma específica, aos usuários desses espaços privilegiados de conhecimento social, tecnológico, econômico e político.

A Biblioteca Universitária tem um papel primordial na formação de futuros profissionais, além de salvaguardar, auxiliar, gerenciar e propagar o conhecimento produzido no seio acadêmico, atua como mediadora no processo de ensino-aprendizagem. Tanta responsabilidade necessita de pessoal qualificado, dinâmico e atualizado. Dziekaniak (2003, p. 43) afirma que

¹ Bacharel em Biblioteconomia pela Universidade Federal do Ceará (UFC), Especialista em Gestão de Pessoas e Recursos Humanos pela Faculdade de Tecnologia Darcy Ribeiro. Bibliotecária documentalista, Coord. de Coordenadoria de Biblioteca do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas, *Campus* Palmeira dos Índios. E-mail: gicelled@yahoo.com.br.



[...] A universidade passa a desempenhar papel fundamental, e para corresponder às expectativas, necessita adequar-se às novas exigências da sociedade do conhecimento, assim como se utilizar de instrumentos que auxiliem em sua missão. Esta mudança no contexto universitário está intrinsecamente ligada a uma infraestrutura que proporcione acesso à informação, seja ela técnica, científica, seja tecnológica. Surge então, como instrumento básico no processo educativo, a Biblioteca Universitária.

Ao falar de biblioteca de instituições de ensino e pessoal qualificado, ressaltamos alguns estigmas presentes na cultura brasileira. Dentre tantos, destacamos o juízo, de outrora vindouro, de que indivíduos em busca de adequação funcional, numa determinada instituição, sem condições de atuar em suas áreas de origem, independente dos motivos propostos, são historicamente remanejados, deslocados de suas funções e conduzidos a laborar em bibliotecas, espaço este, vista, *a priori*, como “depósito material” e, com o passar da história, “depósito humano”.

O remanejamento de pessoal, muitas vezes, torna o ambiente pouco propício e nada adequado a sua real função – por acreditarem que o trabalho desenvolvido em bibliotecas não proporciona ‘sobrecarga’ ou não apresenta desafios para o funcionário, ou ainda, como facilmente escuta-se no dia a dia laboral, “não fazem nada – só limpa estante – guardador de livros”, sem vislumbrar e levar em consideração sua real missão e meta a serem atingidas e buscadas continuamente. Porém, devemos enfatizar que essas percepções estão atreladas a uma construção da sociedade em relação ao trabalho em comparação ao uso do esforço físico ou intelectual exercido pela maioria da população, (pre)conceitos formados ou simplesmente desconhecimento.

A proficiência cognitiva, particularmente a laborada nas bibliotecas, para uma parcela da sociedade, era insignificante ou inexistente, visto, no senso comum, como atividades mecânicas e sistemáticas, sem necessidade de grandes esforços e qualificações. Percepções estas relacionadas à valorização das funções desenvolvidas pelos bibliotecários no decorrer da história, sendo intensificada pelas facilidades proporcionadas pelo advento e desenvolvimento das novas tecnologias da informação, conforme corrobora Silva e Gomes (2010, p. 09):

As atividades ligadas à organização da informação são aquelas que historicamente integram o perfil mais técnico do exercício profissional. A predominância delas no fazer bibliotecário reflete, por um lado, na grande concentração de tempo do exercício profissional nesses procedimentos. Por outro lado, essa concentração de tempo sugere que a execução dessas atividades não é meramente mecânica, exigindo o esforço intelectual, contrariando o que no senso comum se costuma afirmar sobre a facilidade que os sistemas inteligentes promovem para a realização da organização da informação.

Segundo Martell (1989 *apud* SILVEIRA, 2009, p. 135), o comportamento de “[...] tratar os empregados como instrumentos ou como extensões das máquinas, ignorando as características singulares

do empregado, enquanto indivíduo” é prejudicial, necessitando que o gestor utilize métodos motivacionais e aja com força interna ou externa que estimule, dê orientações e apoio necessários para que o “desenho” das tarefas gere efeito benéfico sobre a satisfação e o desempenho da pessoa.

A sociedade brasileira e suas contínuas transformações foram influenciadas por determinações políticas, religiosas, econômicas e culturais; essas ideologias estão subjugadas a interesses de classes dominantes, na perpetuação da sua própria condição de classe. As instituições educacionais, incluindo, nessa concepção, as instituições de ensino superiores, segundo autores como Bezerra (2010, p. 27), estão

[...] “presa numa rede de cobrança”, de punições, de limitações, que impossibilita a sua construção segundo os ideais do Iluminismo, em busca da liberdade de pensar, refletir e conhecer, suprimida durante séculos de dominação, imposta numa cultura de massificação e obscuridade, em contradição com a proposta da razão, do clarear, da realidade, da razão. Essa escola que conhecemos é fruto de anos de processos pautados numa “verdade colonizadora”, que não conseguimos abandonar, soltar as correntes que nos “escravizam”.

As IES apresentam, por vezes, essa mesma postura ideológica dominante, de serem reprodutora da situação atual, quando se tornam detentora do saber, da apropriação do conhecimento e da manipulação dos interesses, limitando o acesso ao conhecimento ou disponibilizando o conhecimento a partir de interesses particularizados.

Esse universo do saber e do conhecimento estava restrito a uma pequena parcela da população, por um longo tempo, uma vez que as perspectivas de mudança, de abertura de novas fronteiras de acessibilidade, de inclusão educacional, de disponibilização de recursos tecnológicos, passam a fazer parte das decisões políticas, econômicas, burocráticas, entre outros fatores que influenciam o acesso à informação e ao conhecimento. Esse quadro mostra-se visivelmente mutável, ‘quantitativamente’ ascendente, historicamente perceptível. Com uma administração consciente, preocupada de fato com toda a sociedade e não somente com uma parcela dela, vemos que é possível o acesso democrático a um ensino de qualidade para todos.

Para Fernandes (2000 *apud* BEZERRA, 2010, p. 10), “[...] os debates sobre a era actual, apelidada de ‘*sociedade cognitiva*’ e de ‘*sociedade da informação*’, têm posto em evidência a importância que o conhecimento e a informação assumiram”. Questões como o sucateamento das bibliotecas, a falta de uma inclusão digital, as concepções envoltas à função do bibliotecário, a disponibilização pelo País, as desigualdades de acesso ao saber, a construção de espaços modernos e adequados para guardar a história da própria sociedade, a manutenção e a manipulação de acervos como fatores que estão relacionados à percepção que se faz desse espaço do saber acumulado e resguardado pela própria legislação vigente demonstra como manipulamos o conhecimento e o disponibilizamos a partir de interesses das classes dominantes. Em relação a esses fatores, compreendemos que as mudanças ocorrem de forma

diversificada, e como tal, no caso das bibliotecas, essa interação não deixa de ser diferente. A classe bibliotecária são os principais interessados em compreender os fatores que estão relacionados às transformações da própria profissão, base desse artigo, dos elementos condicionantes que dificultam as mudanças, a capacitação, a aceitação e a concepção social que está em volta desse profissional, como forma de aperfeiçoamento.

Quando surgem gestões comprometidas com a qualidade do ensino e o desenvolvimento cultural e informacional, há grandes e valorosos avanços. Conforme sobreescreve o provérbio português, “nunca é tarde”, precisamos aproveitar ao máximo estes períodos de gerenciamento humanístico para a realização de grandes projetos, mudando a forma como a instituição biblioteca é vista. Nessa perspectiva, vamos discorrer sobre as interações que envolvem os profissionais da biblioteca, através de um estudo de caso e levantamento bibliográfico. O estudo de caso terá como base as orientações de Yin (2005, p. 19), compreendendo que o “[...] estudo de caso é apenas uma as muitas maneiras de fazer pesquisa em ciências sociais”.

Abordamos as experiências vividas por bibliotecários terceirizados na Universidade Estadual do Ceará (UECE) de 2010 a 2015. Os sujeitos participantes foram os coordenadores das bibliotecas da Universidade Estadual do Ceará (UECE) situadas no interior do estado do Ceará, que incluem Limoeiro do Norte, Quixadá e Iguatu.

A pesquisa foi realizada num recorte temporal de 06 (seis) anos, tempo propício para colher informações e dados das transformações sofridas por esses coordenadores, procurando levantar os impactos causados por nossos questionamentos. Nesse sentido, realizamos uma pesquisa participativa com observação direta e entrevistas livres, objetivando compreender os fatos que ocorrem das interações e da função do bibliotecário no seu espaço de trabalho e no aspecto da entrevista para motivar o sujeito da pesquisa a manifestar suas concepções e suas compreensões em relação à função do bibliotecário.

A UECE passou por períodos de grandes progressos, desde a sua criação, com a Lei nº 9.753, de 18 de outubro de 1973, e a sua concretização em 1977, até os dias atuais. Hoje ela conta com 02 (duas) unidades na capital Fortaleza (compus central e Centro de Humanidades) e 06 (seis) privilegiados interiores, tais como Itapipoca, Limoeiro do Norte, Crateús, Quixadá, Iguatu e Tauá.

Segundo a UECE (2015, p. 1), “Em seus anos 40 de existência, a Universidade Estadual do Ceará (Uece) nunca realizou concurso para servidor técnico-administrativo”. Em março de 2010, o Sistema UECE de Bibliotecas recebeu novas contratações de funcionários qualificados com formação na área de Biblioteconomia, por intermédio de empresas terceirizadas (procedimentos licitatórios), para compor seu quadro funcional, proporcionando questionamentos a respeito dos principais desafios encontrados por esses profissionais no interior do estado cearense, frente à terceirização profissional.

Desta forma, discorre-se acerca dos impactos causados nas mudanças evolutivas da Universidade, incidindo diretamente sobre o Sistema de Bibliotecas durante o período selecionado, questionamos quais os principais desafios encontrados nessa profissão e como o gerenciamento institucional pode contribuir com as transformações e acessibilidades ao conhecimento atual. Visa aferir acerca da realidade encontrada por esses profissionais no início de suas jornadas, descobrindo suas principais dificuldades, e ajudá-los com soluções em suas caminhadas futuras, ponderar sobre os impactos causados no profissional em sua adequação à nova realidade, mostrando de que forma ele pode encarar certos desafios técnicos e humanos.

Para tanto, iremos fundamentá-lo com as concepções de Targinho (2018), Pechi (2017), Affonso (2016), Santos (2015), Santa'ana, Gregório e Gerlin (2014), Silva e Gomes (2010), Silveira (2009), Ferraz (2006), Dziekaniak (2003), entre outros, trazendo as reflexões destes estudiosos para fundamentar a realidade encontrada perante as bibliotecas da UECE.

2 PERFIL DE RH EM BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS

Para gerir quaisquer tipos de organizações, no mundo globalizado em que vivemos, é necessário investir continuamente em processos reflexivos que nos levem a um alto grau de compreensão acerca de tudo que está envolto para alcançarmos o *feedback* esperado na satisfação das atividades, serviços e produtos desenvolvidos, visando ao contentamento generalizado dos nossos clientes e demais servidores que fazem parte da comunidade ativa e/ou passiva que nos cerca. Ornelhas (2011) contribui para essas afirmações complementando-as, ao apontar que “[...] as modificações e as inovações, especificamente de estrutura física e de pessoal, são evidentes e necessárias para a adaptação com relação às mudanças de cenário em termos estruturais e de mercado”.

O perfil de um profissional muda tão rápido quanto as inovações sociais e as tecnológicas surgem. Para suprir essa demanda, o indivíduo socializado precisa acompanhar e embarcar em paralelo se não quiser perder espaço e ficar para trás na acelerada escala evolutiva de mercado. Para que o profissional se enquadre adequadamente aos novos cenários sociais, faz-se necessário, como nos revela Abbott (1988 *apud* MUELLER, 2005, p. 29), não somente que:

[...] cada profissão se dedica a um conjunto de tarefas profissionais às quais está ligada pelo que chama (...) ‘laços de jurisdição’. A resistência e a fragilidade desses laços são a consequência da prática diária do trabalho profissional. Nenhum desses laços é absoluto ou permanente. As profissões interagem como em um sistema ecológico, no qual o que ocorre a um elemento afeta a todos.

Por isso, é preciso que ele seja multifacetado, munido de informações adversas, para que aja, segundo Gonzalez e Martins (2015 *apud* AFFONSO, 2016, p. 37), “[...] o compartilhamento e a integração de conhecimento [...]”, para só assim atingir a qualificação exigida pelo mercado vigente. Como nem tudo são flores, não basta só querer, até mesmo porque a procura por uma melhor qualificação, para atingir o ideal esperado, é muito dificultada. Dentre diversos motivos, podemos ressaltar o aparente sucateamento das IES.

Outrora, surge uma velha e constante preocupação devido a condições diminutas e/ou adversas de qualificação dos indivíduos atuantes em bibliotecas e centros de informação, nos vem a contraponto, e nos absorvem, afirmações como a de Targino (2018, p. 2): “[...] sentimos e lamentamos ter de enfrentar no futuro, novas batalhas para desempenhar a profissão, ainda tão pouco valorizada, quando não confundida com aquilo que na Idade Média se supunha ser um bibliotecário: simples guardião de obras raras”.

O problema intimamente ligado a um gerenciamento eficaz de uma biblioteca universitária pública seria não somente os impactos das inovações, mas também do envelhecimento e, conseqüentemente, a resistência da incorporação dessas inovações no seio institucional, saindo também do tradicional servidor concursado para agregar novos contratados por meio da terceirização do trabalho. Sobressair em meio à falta de experiência dos novos contratados e de motivação perante o futuro de alguns servidores públicos, em conjunto com o choque dessas duas categorias profissionais, são desafios a serem vencidos pelo gestor, que precisa contar com uma equipe de trabalho multifacetada e fazê-las ter êxito, como unidade, em perfeita sintonia, em todas as atividades laborais.

3 REALIDADE LABORAL DO BIBLIOTECÁRIO EM UNIDADES DO INTERIOR CEARENSE

Para algumas classes, o mercado de trabalho difundido no interior dos estados brasileiros é, em sua maioria, escasso e limitado. Os jovens residentes no interior, principalmente os afastados espacialmente das capitais, são conduzidos indiretamente, devido à força de mercado local e às condições econômicas e funcionais limitadas, a se voltarem para as áreas de ensino, agricultura e afins. Adentrar em micro e pequenas empresas familiares é de senso comum, se quiserem permanecer em seus domicílios de origem. Podemos fazer esta analogia ao observar Stumpf (2017, p. 1), afirmando que: “Empresas familiares são à base de sustentação da economia brasileira e de acordo com o Sebrae, representam 90% das empresas no país”. Parte desses indivíduos buscam nas capitais ou em cidades mais prósperas novos horizontes. Esse cenário mudou com o passar do tempo, quando as IES foram se propagando, possibilitando uma mudança de cenário intelectual, econômico e social.

Os cursos de Biblioteconomia e Ciência da Informação existentes no Brasil estão divididos entre as Universidades Federais, Estaduais e Particulares, conforme tabela a seguir:

Tabela 1 – Dados quantitativos de Cursos de Graduação

Cursos (Classe INEP) e Programas e/ou Cursos	Presenciais e a Distância					
	Instituições que oferecem o Curso			Número de Cursos		
	Total	Pública	Privada	Total	Pública	Privada
TOTAL	2.406	296	2.110	34.366	10.542	23.824
Biblioteconomia, documentação e arquivos	40	31	9	58	49	9
Arquivologia	16	16	.	16	16	.
Biblioteconomia	38	29	9	40	31	9
Ciência da informação	1	1	.	1	1	.
Formação de professor de biblioteconomia	1	1	.	1	1	.

Áreas Gerais, Áreas Detalhadas e Programas e/ou Cursos	Número de Cursos de Graduação Presenciais									
	Total					Universidades				
	Total	Pública			Privada	Total	Pública			Privada
		Federa	Estadua	Municipa			Federa	Estadua	Municipa	
	I	I	I		I	I	I			
Total	32.704	5.938	3.463	692	22.611	14.654	4.610	3.168	270	6.606
Biblioteconomia, informação, arquivos	54	39	9	.	6	49	39	9	.	1
Arquivologia	16	13	3	.	.	16	13	3	.	.
Biblioteconomia	37	26	5	.	6	32	26	5	.	1
Ciência da informação	1	.	1	.	.	1	.	1	.	.

Fonte: Adaptado de INEP, 2017.

No estado do Ceará, contamos apenas com 02 (duas) IES com curso de Biblioteconomia: em Fortaleza, na Universidade Federal do Ceará (UFC); e em Juazeiro do Norte, na Universidade Federal do Cariri (UFCA). Com a chegada da Lei Nº 12.244, de 24 de maio de 2010, que dispõe sobre a universalização das bibliotecas nas instituições de ensino do País, determinando que as instituições educacionais públicas e privadas de todos os sistemas de ensino do Brasil deverão ter bibliotecas. As escolas terão um prazo máximo de 10 anos para instalarem os acervos de livros, documentos e materiais videográficos. Para atender com primazia esta lei,

A formação de profissionais especializados no gerenciamento de bibliotecas também foi uma das questões centrais abordadas na ocasião. ‘Caso a universalização das bibliotecas se concretizasse hoje, não haveria número de bibliotecários suficientes para atender aos espaços, nem cursos em quantidade suficiente nas universidades do Brasil’, diz Zoara. ‘Porém, numa fase de transição, é possível pensar em um trabalho em rede. Quanto maior for a oferta de postos de trabalho, maior será a procura pelos cursos’ (PECHI, 2017, p. 2).

A demanda de profissionais com qualificação específica pode ter relação direta com a localização física das IES, fazendo com que um quantitativo substancial de profissionais esteja abaixo das necessidades e as vagas disponibilizadas, por conseguinte, preenchidas, em sua grande maioria, por profissionais oriundos de outras regiões.

A contratação é feita por intermédio de concursos públicos, processos seletivos, contrato direto com o empregador, indicações etc. As vagas são ofertadas expressivamente por IES, em segundo plano, por iniciativa privada e prefeituras. Para Santa Anna, Gregógio e Gerlin (2014, p. 77), ocorreram mudanças:

Nas últimas décadas, muitas competências foram acrescidas ao fazer profissional do bibliotecário, o que fez ampliar os locais de atuação desse profissional, extrapolando os limites físicos de uma biblioteca. Especificamente, no contexto da sociedade da informação, a busca acirrada por informações despertou a necessidade de novas estratégias que viabilizem o acesso e uso de novas informações, favorecendo o crescimento e aprimoramento do aprendizado.

Por conta disso, com a mudança de paradigma na concepção do perfil do profissional bibliotecário é que seu espaço, sua necessidade perante a sociedade foi revista e melhorada, o que acentuou as oportunidades de trabalho para este profissional. Ornelhas (2011, p. 321) corrobora com as mudanças:

[...] o profissional bibliotecário passa por mudança de atuação no mercado. Ao comparar suas atribuições no decorrer da História, verifica-se que muitas alterações aconteceram. De guardião de obras raras, o bibliotecário passou a ser um pouco de educador, gestor, mediador e/ou facilitador na relação informação e usuário.

Ao observarmos a realidade laboral do bibliotecário de uma IES, devemos lembrar que o servidor público brasileiro foi instituído a partir de decisões governamentais, desde o Brasil colônia aos dias atuais, mas só a partir da Constituição Federal de 1988, quando foi sancionada a lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, a investidura do cargo público passou a ser definida no artigo 11º, da mesma lei, em que enfatiza que o cargo público será através de concurso público, a partir de provas ou provas de títulos, porém alguns órgãos ou setores da administração pública, em diferentes níveis de poderes, utiliza-se do próprio processo burocrático para retardar ou até mesmo fazer com que os classificados nos concursos fiquem esperando suas nomeações até o prazo limite, isso quando não expiram esse prazo.

Para entendermos o porquê de esse cargo ser tão almejado pela maioria dos cidadãos, é só observar a definição elegida por Caetano (1999 *apud* VIANA, 2007, p. 13), na qual,

[...] o funcionário público é «o agente administrativo provido por nomeação vitalícia voluntariamente aceite ou por contrato indefinidamente renovável, para servir por tempo completo em determinado lugar criado por lei com carácter permanente, segundo o regime legal próprio da função pública».

Podemos ressaltar este caráter ‘estável’ do trabalho, previsto no artigo 41 da Constituição Federal, como responsável pelo interesse populacional na investidura no cargo. Como a ‘máquina pública’ tem funcionários que não fazem parte desta definição por apresentarem características distintas e contrárias, de caráter geralmente temporário, podemos chamá-los de ‘agentes não funcionários’, entre os quais podemos incluir os agentes políticos, interinos, provisórios e estagiários, pagos por verbas específicas, é necessário distinguir quem é ou não é realmente um funcionário do serviço público.

O conceito de trabalhador aproxima-se, assim, à noção de agente administrativo em sentido amplo, tal como perfilhada por Marcello CAETANO [...] «trabalhadores da Administração Pública» serão todas as pessoas físicas que, contra uma retribuição, prestam actividade de trabalho sob a autoridade e direcção» de uma entidade pública, independentemente do carácter público ou privado do título pelo qual é exercida essa atividade (VIANA, 2007, p. 14).

Com esta discussão, Viana (2007) afirma que mesmo sem grande valor, a apreciação, a despeito da conceituação de ‘funcionário público’, permanece no seio institucional, “Isto porque a CRP não obriga a um único regime, admitindo que a Administração Pública recorra à contratação privada”. Por isso, Canotilho e Moreira (1993 *apud* VIANA, 2007, p. 16) consideram que “[...] não é constitucionalmente obrigatório que todos os trabalhadores e agentes do Estado e demais entidades públicas pertençam à função pública propriamente dita e possuam o regime”, o que possibilita a contratação do chamado serviço terceirizado.

No mundo globalizado em que vivemos, caracterizado por mudanças significativas impactadas em todos os setores da sociedade, tendo como auxílio principal o avanço tecnológico, que vem trazendo consigo revoluções, seria impossível deixar de fora a formação do mundo do trabalho. O objetivo seria, de acordo com Ferraz (2006, p. 48), “[...] enquadrar a classe trabalhadora às exigências crescentes do capital, procura-se globalizar os rumos que todos devemos trilhar”.

Com a mudança de paradigma na concepção do perfil do profissional bibliotecário e de seu espaço de atuação, sua necessidade perante a sociedade foi ampliada, o que acentuou as oportunidades de trabalho para este profissional, sendo intensificada com o processo de terceirização, flexibilização, adaptação ou de desregulamentação do trabalho. Terceirização, conforme expressou Giglio (2000 *apud* FERRAZ, 2006, p. 19), “[...] não passa de um eufemismo para a velha *marchandage*, ou seja, a comercialização da força de trabalho como mercadoria”. Sendo que:

A realidade tem demonstrado que o processo de flexibilização de normas trabalhistas (...) impõem a adaptação de preceitos reguladores das relações laborais aos novos tempos. Parece que o equilíbrio estará em manter-se o núcleo básico de proteção ao trabalhador, relegando-se aos parceiros sociais a negociação das demais condições, no pleno gozo de sua autonomia privada coletiva (BELTRAN, 2001 *apud* FERRAZ, 2006, p. 16).

Conforme os preceitos especificados acima, Rodriguez (1990 *apud* FERRAZ, 2006, p. 15) confirma que “[...] flexibilização é um termo elástico, com variados graus de intensidade, e também cômodo, porque o sentido contrário seria a rigidez, a intolerância”. Você pode analisar esta afirmação e tirar a conclusão de que, segundo corrobora Araújo (2011, p. 3-4), “[...] ‘pode significar mera adaptação, através de leis mais elásticas, ou até desregulação com substituição da norma estatal pela convenção coletiva ou individual’ [...]. A jurisprudência tem oscilado quanto às hipóteses em que se admite a flexibilização da legislação, através dos instrumentos coletivos [...]”, ao qual podem ser apontados na tabela 2.

Tabela 2 - Flexibilidade e Jurisprudência

Válida a Flexibilização (cláusulas de normas coletivas)	
Limitação em 1 hora diária das horas <i>in itinere</i> a serem pagas	Precedentes do TST
Ampliação da jornada de turnos ininterruptos de revezamento sem pagamento de horas extras	Súmula nº 423 do TST
Tolerância de 15min antes e 15 depois da jornada sem adicional de horas extras	Precedentes do TST
Pagamento proporcional ao adicional de periculosidade	Súmula nº 364 do TST
Inválida a Flexibilização (cláusulas de normas coletivas)	
Redução do intervalo intrajornada para repouso e alimentação	OJ 342 da SBDI-1 do TST
Redução do período de licença ou estabilidade da gestante	Precedentes do STF
Tolerância de 15min antes e depois sem adicional de horas extras	Precedentes do TST

Fonte: Martins Filho (2008 *apud* ARAÚJO, 2011, pp. 4-5).

Discussões sobre flexibilização trabalhista remete-se à década de 1970, quando ocorreram mudanças significativas nas relações individualizadas de trabalho, devido à competitividade de mercado em decorrência da evolução tecnológica e inovação nas estratégias de produção (como o Toyotismo) (MOREIRA, 2018). O quadro social laboral demanda rapidez e agilidade, facilidade, simplificação, economia, ou seja, um modo de contratação mais flexível de trabalho, sem perder a eficiência exigida pelo mercado, reivindicada e defendida por uma parcela tanto da ala empresarial, como da administração pública brasileira.

4 BIBLIOTECAS EM UNIDADES DO INTERIOR CEARENSE: PARTICULARIDADES

A maioria das bibliotecas encontra-se nas escolas, universidades e faculdades, podendo ser da rede municipal, estadual, federal ou particular. Lugares estes em que o cenário anteriormente exposto nesta pesquisa pode ser facilmente observado. Escolhemos observar *in loco* as bibliotecas da Universidade Estadual do Ceará (UECE), situadas em diversos municípios do interior cearense, em específico os maiores centros, estes localizados em Limoeiro do Norte, Quixadá e Iguatu.

No decorrer dos anos, importantes mudanças ocorreram na instituição ao incorporar em seu quadro funcional profissionais terceirizados – em todas as áreas – não somente para preencher vagas ociosas, assim como ocorreu também a criação e a consequente aquisição de profissionais em certas áreas nunca existentes em seus respectivos centros, mas outrora necessários. Como não se ouvia falar da existência de concurso público – anterior e futuro – para provimentos dos cargos na instituição, e a falta de um plano de cargos e carreiras consistente e atualizado para a atual demanda da universidade, o quadro funcional ficou defasado, e a solução encontrada a curto e médio prazo foi a terceirização. A figura do profissional Bibliotecário foi um deles.

Foi analisado que as bibliotecas da UECE de 2010 a 2015 sofreram mudanças significativas em seu quadro funcional, ao incorporar bibliotecários terceirizados – de forma quantitativamente expressiva – para preencher vagas ociosas, proporcionando também a oportunidade de algumas de suas unidades receberem bibliotecários pela primeira vez em sua história. Como exemplificação podemos citar Limoeiro do Norte, a Faculdade de Filosofia Dom Aureliano Matos, criada em 1966 e, a partir de 1981 incorporada à UECE, que recebeu somente em abril de 2010 seu primeiro profissional bibliotecário em 44 anos de existência.

Como impacto dessa mudança, surge uma necessidade de reestruturação – em diversos aspectos – em referência às dificuldades encontradas para o desenvolvimento dos trabalhos de forma quantiquantitativa nas bibliotecas. Os pontos que destacamos são:

- a) **pessoal qualificado:** o quadro funcional normalmente é composto de funcionários realocados, escolhidos somente para compor o quadro laboral do setor, sem levar em consideração a necessidade de conhecimento na área e habilidades específicas;
- b) **qualificação profissional:** os profissionais atuantes no interior têm dificuldades de capacitação e aperfeiçoamento profissional, seja pela jornada de trabalho ou pela falta dos cursos na área de atuação no domicílio laboral;
- c) **econômico:** equiparação salarial na relação público e privado; investimento fixo anual;

- d) **espacial**: a distância do domicílio laboral ao do familiar prejudica o trabalhador em nível profissional (capacitação) e psicológico, o que muitas vezes é refletido em seu comportamento, pois, em muitos casos, o funcionário é oriundo de outras regiões;
- e) **emocional/psicológico**: o impacto social e cultural de sua inserção em uma nova realidade, com novos costumes, e a distância da família e amigos;
- f) **material físico**: dependendo do nível ou do tipo de biblioteca, sua estrutura física e equipamento são inadequados, antigos e com pouca ou nenhuma manutenção, salvo em instituições de grande porte, como as IES.

As questões acima citadas estão relacionadas às percepções que os gestores educacionais e administrativos têm da própria biblioteca. A valorização do ‘espaço do saber’, de conhecimento, de pesquisa e de busca de informação ficam comprometidas a partir de escolhas e de decisões políticas, ou seja, a estrutura, a manutenção e a contratação em si (de pessoal qualificado) através da flexibilização do trabalho, entre outros fatores, ainda não é compreendido como um valor para e pela própria sociedade:

No entendimento de Joaquim Donizete Crepaldi, a flexibilidade dos direitos trabalhistas não tem se mostrado eficiente para o propósito desejado por seus defensores, que é a redução do desemprego. O efeito observado tem sido, em geral, contrário – a precarização das relações de trabalho, com reflexos negativos na economia mundial: Com o aumento do desemprego, as empresas têm mão-de-obra barata à sua disposição. O aumento do número de trabalhadores desempregados, o chamado exército de reserva, deixa os capitalistas em posição confortável diante da necessidade de utilização desses trabalhadores. Oferecem pouco, por pouco tempo e sem muitas garantias, aumentando sua margem de lucro. (ARAÚJO, 2011, p. 4).

Corroboram com este questionamento autores como Moreira (2018), Santos (2015) e Pinto (2004), que contestam a flexibilização caracterizando-a como: “retrocesso legislativo”; “degradação das relações trabalhistas e humanas”; “tratamento dispensado aos terceirizados é diferenciado e inferior”; e “precarização salarial, instabilidade e insegurança”.

Segundo Pinto (2004, p. 69), “[...] a terceirização passa a ser considerada como uma forma de trabalho prejudicial ao trabalhador [...]”, já que aquele trabalha de forma insegura, sem grandes aspirações, transformando este caminho numa via perigosa ao ganhar força e dimensão, pois, “[...] além de lançar os profissionais em condições injustas de trabalho, fragmenta a organização coletiva dos trabalhadores, tornando-se um processo destrutivo no que se refere aos direitos do trabalhador [...]” (PINTO, 2004, p. 69).

Em Limoeiro do Norte e Iguatu, desde a criação ou a sua filiação como parte integrante da UECE, os centros localizados nesses dois municípios nunca tiveram em seu quadro funcional um profissional bibliotecário para gerenciar suas bibliotecas. No caso de Quixadá, a existência de uma profissional bibliotecária nos anos anteriores e a lacuna pela falta desse profissional, combinado com a falta de

manutenção das ações iniciadas fez com que o novo profissional recomeçasse os trabalhos, ao invés de dar continuidade. O planejamento sistematizado dentro das bibliotecas previne ações de alto custo, emergenciais e prejudiciais à própria sociedade, que em alguns casos ficam impossibilitadas de terem acesso ao conhecimento.

Apesar de municípios distintos, notam-se semelhanças perante as dificuldades encontradas, tendo poucas ressalvas. O ponto ápice destas dificuldades seria a de **qualificação profissional**. Essa questão central se insere diretamente no fato de esses novos profissionais serem contratados mediante a flexibilização ou terceirização de seu trabalho.

Segundo Fontenelle (2017, p. 1), “[...] as desvantagens da terceirização superam largamente os supostos benefícios. [...] não há provas de que torne a atividade econômica mais eficiente, como já se constata seu efeito prejudicial ao trabalhador. [...] só fará agravar os problemas já existentes”. Um desses problemas seriam a de **qualificação profissional**, justificada por ser contratado mediante a flexibilização ou terceirização de seu trabalho, o que dificulta (tarda) e, em alguns casos, impede ações efetivas de capacitação na área direta de atuação.

Os Servidores concursados têm direitos que incluem apoio financeiro, afastamento total, parcial ou ainda redução da jornada de trabalho para a realização de cursos ou treinamentos diversos que visem capacitá-los. Terceirizados não têm nenhum tipo de apoio institucional. Os profissionais interessados em se qualificar profissionalmente devem agir por conta própria, sem nenhum tipo de auxílio, exercitando todos e quaisquer tipos de atividades fora de seu horário de trabalho – a maioria com jornada de trabalho de 44 horas semanais, salvo profissionais com regulamentação própria, o que é minoria – ou mediante acordo firmado com seu chefe ou diretor imediato. Por isso, as realizações efetivas de ações que favorecem o desenvolvimento profissional dos bibliotecários e de muitos outros profissionais são realizadas dependendo de liberação – por vezes, extraoficialmente – consciência e simpatia de chefes ou diretores imediatos, já que o apoio por meios oficiais é restrito aos servidores concursados.

O discurso para justificar, geralmente, este ‘prejuízo ao trabalhador’ seria o fato de que a IES não pode investir num profissional que não faz parte de seu quadro de servidores, justamente pela característica de temporário e/ou celetista. Independentemente do tempo que esse trabalhador passará na instituição, ele se dedica a ela, portanto, o investimento no seu desenvolvimento profissional seria indispensável, haja vista que durante o tempo de sua estada ele executaria suas tarefas e atividades com maior empenho, ou seja, com maior dedicação, capacidade e qualidade ímpar que a instituição e público-alvo necessitam. Instituições de grande porte, como as IES, poderiam e deveriam manter no seio institucional profissionais continuamente qualificados.

Considerando que estes profissionais são necessários, por que não ajudá-los? Uma gestão humanística mostra-se mais eficaz, seria ajudar a si mesmo. Segundo Santos (2015, p. 5), “[...] a terceirização [...], demanda um aprofundamento do estudo deste fenômeno presente na realidade empresarial e administrativa brasileira”. Com este fenômeno presente na sociedade brasileira, concursos estiveram escassos por muitos anos para muitas instituições, como é o caso da própria UECE. Nesse contexto, por que não realizar projetos que visem melhorar esta ‘classe tão necessária e momentaneamente indispensáveis’ para a funcionalidade ‘desses espaços’? Seria por falta de consciência? De interesse? De políticas de incentivos ou simplesmente negar ou não ver o óbvio? Terceirizados são trabalhadores – seres humanos – merecem, portanto, ter sua classe revista, reanalisada, promovendo discussões saudáveis que promovam as melhorias necessárias para o benefício de todos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, podem-se evidenciar diversos fatores impactantes na vida profissional dos bibliotecários da UECE, principalmente os situados nas unidades do interior do estado cearense. Citamos alguns destes aspectos quando mencionamos as dificuldades encontradas pelos trabalhadores em sua inserção no mercado de trabalho terceirizado que outrora abordamos, em especial, a questão da qualificação profissional – por considerá-la um pilar, dentre tantos – devido à necessidade direta de apoio institucional necessário a sua realização. Aponta-se que o indispensável incentivo, dos governos municipais, estaduais e federais, na criação de projetos de leis, decretos, resoluções e ademais normativos que visem melhorar a condição atual do funcionário terceirizado, para diminuir ou erradicar as razões que fazem deste tipo de categoria – a terceirização em si – ‘nociva para toda a sociedade’ – segundo indicação de diversos estudiosos anteriormente mencionados.

No dia 30 de agosto de 2018, mudanças ocorreram. Segundo Alegretti e Oliveira (2018), o Supremo Tribunal Federal (STF) deu aval à terceirização irrestrita, objeto este sancionado no ano passado pelo presidente em exercício (apesar de ter sua redação questionada quanto a sua constitucionalidade – ainda não votada pelos ministros), lei esta que permite que as empresas terceirizem a mão de obra para atividades-fim, outrora vedado em jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que permitia apenas a contratação para atividades-meio.

Ressoaram opiniões: “Vander Morales, presidente da Fenaserhtt, [...] afirmou acreditar que a ampliação da terceirização [...] ajudará na redução do desemprego quando a recuperação da economia acelerar [...] a Força Sindical classificou a decisão como ‘lamentável e nefasta’” (ALEGRETTI; OLIVEIRA, 2018, pp. 3-4). Contudo, não houve tempo hábil para a sociedade debater com propriedade

este contexto, visto que o Decreto nº 9507, de 21 de setembro de 2018, que “Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União”, foi editado e publicado no Diário Oficial da República Federativa do Brasil do dia 24 de setembro do corrente ano.

Esta ampliação da categoria não resolverá os problemas existentes, assim como os apontados nesta pesquisa. Far-se-ia necessário um estudo aprofundado e humanístico, distante do modo como atualmente é fundamentado “capitalistamente”. É preciso pensar, por vezes, em curto prazo, e a terceirização foi a modalidade encontrada, mas nada impede-a de ser potencializada. O ideal seria a realização de concursos públicos?! (para preenchimento de vagas e/ou cargos/funções em todas as esferas do serviço público brasileiro, visando solucionar o problema, em longo prazo). Sabemos que esta realidade vivenciada pela UECE não é exclusivamente sua. São particularidades também de diversas prefeituras e demais instituições públicas. Precisamos pensar no hoje, de forma humanizada, nesta classe de trabalhadores, realizando de fato e de direito ações ‘quantitativas’ em favor desta.

AGRADECIMENTOS

Com carinho, aos meus orientadores Professora Me. Liana Nise Martins Albuquerque e ao Professor Me. José Airton de Castro Bezerra que, em 2012 auxiliaram-me significativamente na pesquisa desenvolvida para o Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas e Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia Darcy Ribeiro, no qual se fundamenta este artigo.

REFERÊNCIAS

AFFONSO, C. E. F. *Avaliação dos fatores para o compartilhamento do conhecimento operário: aplicação na empresa Maxion*. 2016. 106 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Engenharia, Guaratinguetá, SP, 2016. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/148742/affonso_cef_me_guara.pdf?sequence=3>. Acesso em 19 set. 2018.

ALEGRETTI, L.; OLIVEIRA, F. Supremo dá aval à terceirização irrestrita. *Folha de S. Paulo*, 30 ago. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/08/maioria-dos-ministros-do-supremo-da-aval-a-terceirizacao-irrestrita.shtml>>. Acesso em: 24 set. 2018

ARAÚJO, M. S. Estabilidade no emprego x flexibilização: debates sobre a convenção nº 158 da OIT. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, ano 16, n. 2794, 24 fev. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/18564>>. Acesso em: 19 set. 2018.



BEZERRA, J. A. C. *As formas de participação na construção do projeto político pedagógico: diferentes realidades escolares*. 2010. 189 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Educação) – Instituto de Ciências da Educação, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, 2010.

DZIEKANIAK, C. V. *Sistemas de gestão para bibliotecas universitárias (SGBU)*. 2003. 266 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2003. Disponível em: <http://cascavel.cpd.ufsm.br/tede/tede_busca/arquivo.php?codArquivo=2684>. Acesso em: 28 nov. 2011.

FERRAZ, F. B. *Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho*. São Paulo: LTR, 2006. 286 p.

FONTENELLE, L.E. *5 fatores que mostram porque a terceirização é ruim para todos – até governo*. 29 mar. 2017. Disponível em: <<https://www.diariodocentrodomundo.com.br/5-fatores-que-mostram-por-que-a-terceirizacao-e-ruim-para-todos-ate-para-o-governo-por-luis-eduardo-fontenelle/>>. Acesso em: 19 nov. 2017.

INEP. *Sinopse Estatística da Educação Superior 2016*. Brasília, 2017. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>>. Acesso em: 19 set. 2018.

MOREIRA, F. *O impacto da flexibilização no direito trabalhista: uma síntese dos aspectos positivos e negativos*. 17 maio 2018. Disponível em: <<https://filipevmoreira.jusbrasil.com.br/artigos/579146862/o-impacto-da-flexibilizacao-no-direito-trabalhista-uma-sintese-dos-aspectos-positivos-e-negativos>>. Acesso em: 19 set. 2018.

MUELLER, S. P. M. Uma profissão em evolução: profissionais da informação no Brasil sob a ótica de Abbott: proposta de estudo. In: BAPTISTA, Sofia Galvão; MUELLER, Suzana Pinheiro Machado (Org.). *Profissionais da Informação: o espaço de trabalho*. Brasília: Thesaurus, 2005. (Estudos Avançados em Ciência da Informação; v.3).

ORNELHAS, V. Á. Tradição e inovação em RH no contexto das bibliotecas universitárias do setor público: análise e reflexão. *Revista EDICIC*, v. 1, n. 3, p. 319-332, jul./set. 2011. Disponível em: <<http://www.edicic.org/revista/index.php?journal=RevistaEDICIC&page=article&op=view&path%5B%5D=68&path%5B%5D=pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2011.

PECHI, D. *Universalização das bibliotecas escolares em debate*. 08 nov. 2017. Disponível em: <<http://plataforma.prolivro.org.br/universalizacao-das-bibliotecas-em-debate/>>. Acesso em: 18 set. 2018.

PINTO, F. A. *Nos trilhos da terceirização: os dilemas e desafios da nova condição profissional dos assistentes sociais*. 2004. 134 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: <http://www.maxwell.lambda.ele.puc-rio.br/Busca_etds.php?strSecao=resultado&nrSeq=5766@1>. Acesso em: 10 jan. 2013.

SANTA ANNA, J.; GREGÓRIO, E. M.; GERLIN, M. N. M. Atuação Bibliotecária além da biblioteca: o espaço de leitura... *Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina*, Florianópolis, v. 19, n. 1, p.77-88, jan./jun., 2014. Disponível em: <https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/953/pdf_89>. Acesso em: 15 out. 2017.

SANTOS, E. S. N. Terceirização, globalização e flexibilização de direitos trabalhistas. *Conteúdo Jurídico*, Brasília, DF, 24 abr. 2015. Disponível em:
<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.53288&seo=1>>. Acesso em: 04 jun. 2018.

SILVA, A. L.; GOMES, H. F. O fazer bibliotecário na percepção do profissional na contemporaneidade: um estudo na cidade de Salvador-Bahia. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 11., 2010, Rio de Janeiro. *Anais eletrônicos...* Rio de Janeiro: ANCIB, 2010. Disponível em: <<http://enancib.ibict.br/index.php/enancib/xienancib/paper/viewFile/3522/2647>>. Acesso em: 17 set. 2018.

SILVEIRA, J. G. Gestão de recursos humanos em bibliotecas universitárias: reflexões. *Ci. Inf.*, Brasília, v. 38, n. 2, p. 126-141, maio/ago. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v38n2/10.pdf>>. Acesso em: 28 nov. 2011.

STUMPF, F. *Empresas familiares e seus desafios para avançarem de gerações*. 25 fev. 2017. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/empresas-familiares-e-seus-desafios-para-avancarem-de-geracoes/117174/>>. Acesso em: 18 set. 2018.

TARGINO, M. G. *Transformando bibliotecas, transformando sociedades*: reflexão sobre o papel do bibliotecário à luz das demandas sociais. mar. 2018. Disponível em:
<https://www.ofaj.com.br/colunas_conteudo.php?cod=1118>. Acesso em: 18 set. 2018.

UECE. Assessoria de Comunicação. *A.L. aprova concurso para servidores técnico-administrativos da Uece*. 02 jul. 2015. Disponível em: <<http://www.uece.br/uece/index.php/noticias/92390-assembleia-legislativa-aprova-concurso-para-servidores-tecnico-administrativos-da-uece>>. Acesso em: 06 jun. 2018.

VIANA, C. O conceito de funcionário público: tempos de mudança?. *Revista de Estudos Politécnicos*, v. 5, n. 8, p. 7-34, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.mec.pt/pdf/tek/n8/v5n8a02.pdf>>. Acesso em: 08 jan. 2013.

YIN, R. K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Tradução de Daniel Grassi. 3. ed. Porto Alegre: Brokman, 2005.

FORMATION AND PROFESSIONAL TRAINING OF THE THIRD PARTY LIBRARIAN: BALANCING REALITIES

Abstract: This paper presents investigations about the reality found in Sectorial Libraries of Ceará State University, located in Limoeiro do Norte, Iguatu and Quixadá. They investigate how the new managers, outsourced librarians, face the challenges of starting the process of informational management (for the first time in most units), the clash of realities, the management of human capital, and finally, what is necessary to improve the performance of these administrators in these informational units. It is suggested a change of attitude of the institutions to support more effectively the training and updating of their professionals, building policies to support the development of outsourced work.

Keywords: Management of university libraries. Human capital management. Outsourcing. Professional qualification. Professional development.