



Recursos humanos na BIBAL: renovar é preciso

Maria Margarida Vargues^a, Maria Paula Ferreira^b, Luís Mártires^c, Assunção Constantino^d, Sandra Marques Martins^e

^aUAlg-Biblioteca, CIDEHUS-Universidade de Évora, Portugal, mvargues@ualg.pt

^bCâmara Municipal de Tavira-Biblioteca Municipal, Portugal, pferreira@cm-tavira.pt

^cCâmara Municipal de Tavira-Biblioteca Municipal, Portugal, lmartires@cm-tavira.pt

^dCâmara Municipal de Vila Real de Stº António, Portugal, sao.constantino@cm-vrsa.pt

^eCâmara Municipal de Faro-Biblioteca Municipal, Portugal, smartins@cm-faro.pt

Resumo

A Rede Intermunicipal das Bibliotecas do Algarve (BIBAL), formalizada em 2018, reconheceu empiricamente, como uma das suas limitações, a escassez de Recursos Humanos (RH) existentes nas bibliotecas, em especial nas municipais de concelhos com menor número de habitantes e, nalguns casos, detém formação insuficiente para as funções a desempenhar. Para conhecer a situação real foi criado um inquérito por questionário, que foi enviado às bibliotecas que integram a BIBAL, em 2022 e atualizado em 2023, e os dados que se obtiveram com a resposta da totalidade dos inquiridos foram analisados. É o resultado dessa análise que apresentamos, completando com a indicação de um conjunto de ações a propor às tutelas tendo em vista o desenvolvimento futuro e uma melhoria das limitações identificadas

Palavras-chave: Rede Intermunicipal das Bibliotecas do Algarve (BIBAL), Bibliotecas públicas, Recursos humanos, Algarve.

Introdução

A Rede Intermunicipal das Bibliotecas do Algarve (BIBAL), foi formalizada em dezembro de 2018, na sequência de um Grupo de trabalho criado de modo espontâneo, desde 1991, pelos profissionais que desempenhavam funções nas bibliotecas públicas criadas, no Algarve, ao abrigo do Projeto da Rede Nacional de Bibliotecas Públicas. No decorrer da colaboração desenvolvida dentro deste Grupo foi decidido apresentar a proposta da criação de uma rede formal à Comunidade Intermunicipal do Algarve/AMAL, à Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas e à Universidade do Algarve, cuja Biblioteca integrava o Grupo existente, o que foi aprovado pelo Conselho Intermunicipal e culminou com a assinatura de um protocolo por estas entidades. Apesar de todos os municípios terem subscrito o protocolo, o de Aljezur continua sem ter biblioteca municipal.

Na sua gestão, as bibliotecas da rede têm sentido dificuldades em assegurar todos os serviços e atividades, em especial nas de menor dimensão, pelas limitações existentes, nomeadamente, ao nível dos recursos humanos. No estudo realizado em bibliotecas públicas dos Estados Unidos da América, Fisher (2018) refere que cidades mais pequenas, com maiores limitações orçamentais, sentem dificuldade no recrutamento de técnicos, para reforçar as bibliotecas a nível de recursos humanos. No Algarve, para além das dificuldades, em termos quantitativos, acresce a escassez de pessoas com formação específica na área das bibliotecas e documentação. Na opinião de Kalangi (2022) pessoas sem

formação adequada não contribuem para atingir os objetivos das instituições, o que reforça a ideia de que é fundamental encontrar soluções para a formação básica na área das bibliotecas e documentação, em Portugal, e que haja uma aposta na formação contínua por parte das bibliotecas.

A visão do que é uma biblioteca tem se alterado ao longo do tempo, mas hoje em dia há quem considere como um local com prateleiras, que contém livros e outro material para leitura o que omite as variadas atividades que são organizadas e oferecidas à comunidade que servem. Os profissionais nesta área além de gerirem os fundos documentais têm sob a sua alçada a gestão dos espaços, a organização para dar acesso à informação através da criação de catálogos, disponibilizar recursos digitais e os meios para os pesquisar e consultar. Todas estas tarefas requerem um conjunto de competências diversificadas e especializadas (Appleton, 2017).

Para conhecer a realidade, quanto aos Recursos Humanos, nas bibliotecas da Região do Algarve, foi decidido pela BIBAL a criação de um Grupo de trabalho, para planear e aplicar um inquérito por questionário a todas as bibliotecas que fazem parte desta Rede.

O estudo usa o método quantitativo que consistiu num questionário aplicado, em linha, a todas as bibliotecas da Rede, para avaliar o ponto da situação dos Recursos Humanos, em 2022 e novamente em 2023, para atualização dos dados. Considerado o universo das bibliotecas que constituem a BIBAL, o conhecimento empírico dos recursos humanos que a integram, assim como as áreas de atuação que as diferentes bibliotecas têm como pontos de referência, foi criado no Google *forms* o questionário a aplicar nas 16 bibliotecas (15 municipais e uma do ensino superior) que continha perguntas de respostas fechadas e abertas. O questionário pretendeu analisar o total de profissionais nas bibliotecas, as suas habilitações e perfis, as funções desempenhadas fazendo, também, a relação com o número de horas de abertura ao público. É questionada a necessidade de contratação e/ ou formação, para dar resposta aos serviços que as bibliotecas desempenham.

Antes de ser aplicado a todas as bibliotecas, o questionário foi testado em três bibliotecas e posteriormente, com base nos comentários recebidos criou-se a versão final, que foi enviada aos respetivos coordenadores, em setembro de 2021 e, para atualização dos dados, em janeiro de 2023. O seu envio foi feito através do correio eletrónico, com uma mensagem explicativa e o *link* para aceder, apesar de Bryman (2016) referir que há maior número de respostas quando o questionário é incluído na mensagem. Em 2023 foram analisados os dados, com base nas respostas da totalidade das bibliotecas nos dois anos, através da estatística descritiva utilizando o programa Excel da Microsoft.

Resultados

O questionário foi enviado às 16 bibliotecas que fazem parte da BIBAL e obtiveram-se 100% das respostas com dados relativos aos Recursos Humanos (RH) das 15 bibliotecas municipais e uma do ensino superior. Numa primeira abordagem foram analisados os dados mais globais, e posteriormente uma análise mais detalhada e comparativa.

Número de bibliotecas por concelho

Existe, por cada concelho, uma biblioteca central e nalgumas delas existem polos para servir algumas das freguesias fora da área urbana. Existem polos em Lagos (4), Loulé (3), Portimão (2) e Faro (1). Apenas três das bibliotecas têm uma biblioteca itinerante que se desloca às áreas rurais e mais isoladas: Castro Marim, Loulé e S. Brás de Alportel e quanto aos Centros de Documentação existem em Castro Marim, Faro e na Universidade do Algarve (gráfico 1).

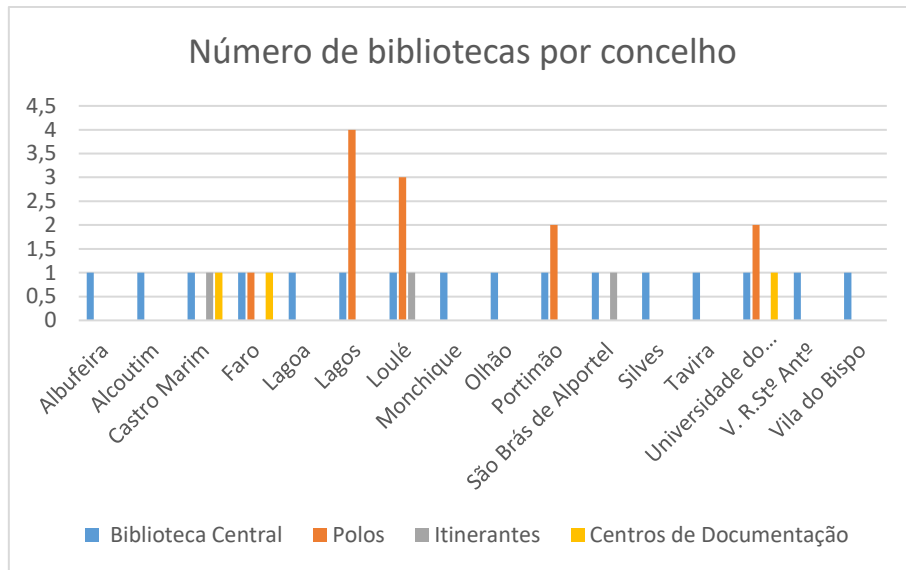


GRÁFICO 1 – Número de bibliotecas por concelho

Bibliotecas por tipologia

Apesar de no Algarve existirem três bibliotecas (Alcoutim, Monchique e Vila do Bispo) que não foram criadas no âmbito da RBNP, as restantes, para receber o apoio financeiro deste projeto de acordo com a sua tipologia: BM1 (inferior a 20 000 habitantes), BM2 (entre 20 000 e 50 000 habitantes) ou BM3 (superior a 50 000 habitantes), tinham de respeitar as indicações, quanto ao número de funcionários. O resultado do Censo à população de 2021 não alteraria, na atualidade, a tipologia das bibliotecas pertencendo, ou não à RBNP, exceto Faro e Loulé que seriam de tipologia BM3. Assim como BM1: Alcoutim, Castro Marim, Lagoa, Monchique, S. Brás de Alportel e Vila do Bispo e como BM2: Albufeira, Faro, Loulé, Lagos, Olhão, Portimão, Silves, Tavira e Vila Real de Santo António.

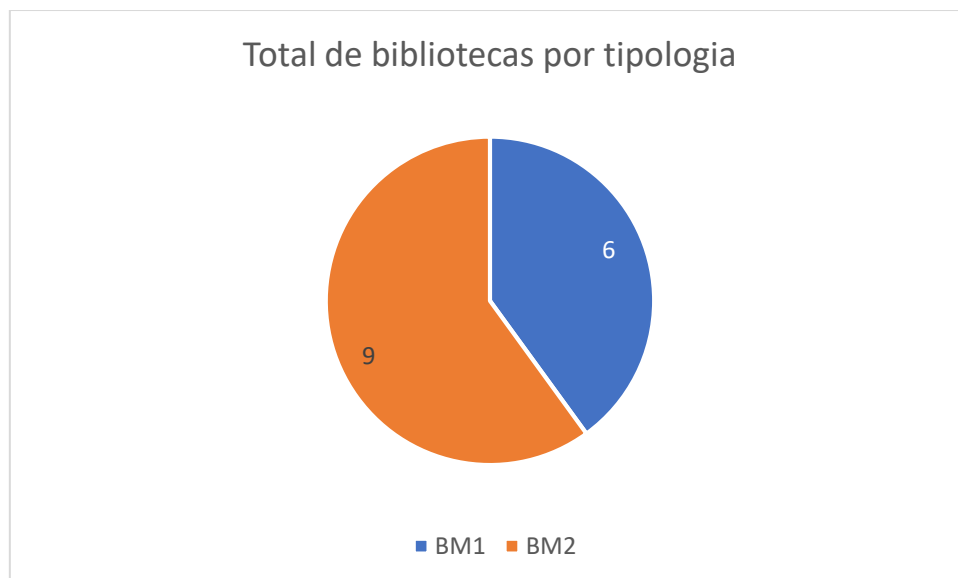


GRÁFICO 2 – Total de bibliotecas municipais por tipologia

Funcionários por biblioteca

Recorre-se às recomendações da DGLAB relativas aos recursos humanos (RH) por tipologia de biblioteca, para se comparar com os dados atuais. Dessa análise comparativa é visível que estão abaixo dos limites recomendados a maioria das bibliotecas (60%) de forma significativa nas bibliotecas de Alcoutim, Castro Marim, Lagoa e Vila Real de Santo António (sofreu uma grande redução de 2022 para 2023), Monchique, Portimão, S. Brás de Alportel e Silves e ligeiramente a de Faro e Lagos; muito perto do nível recomendado Olhão e Tavira, e acima Albufeira e Loulé.

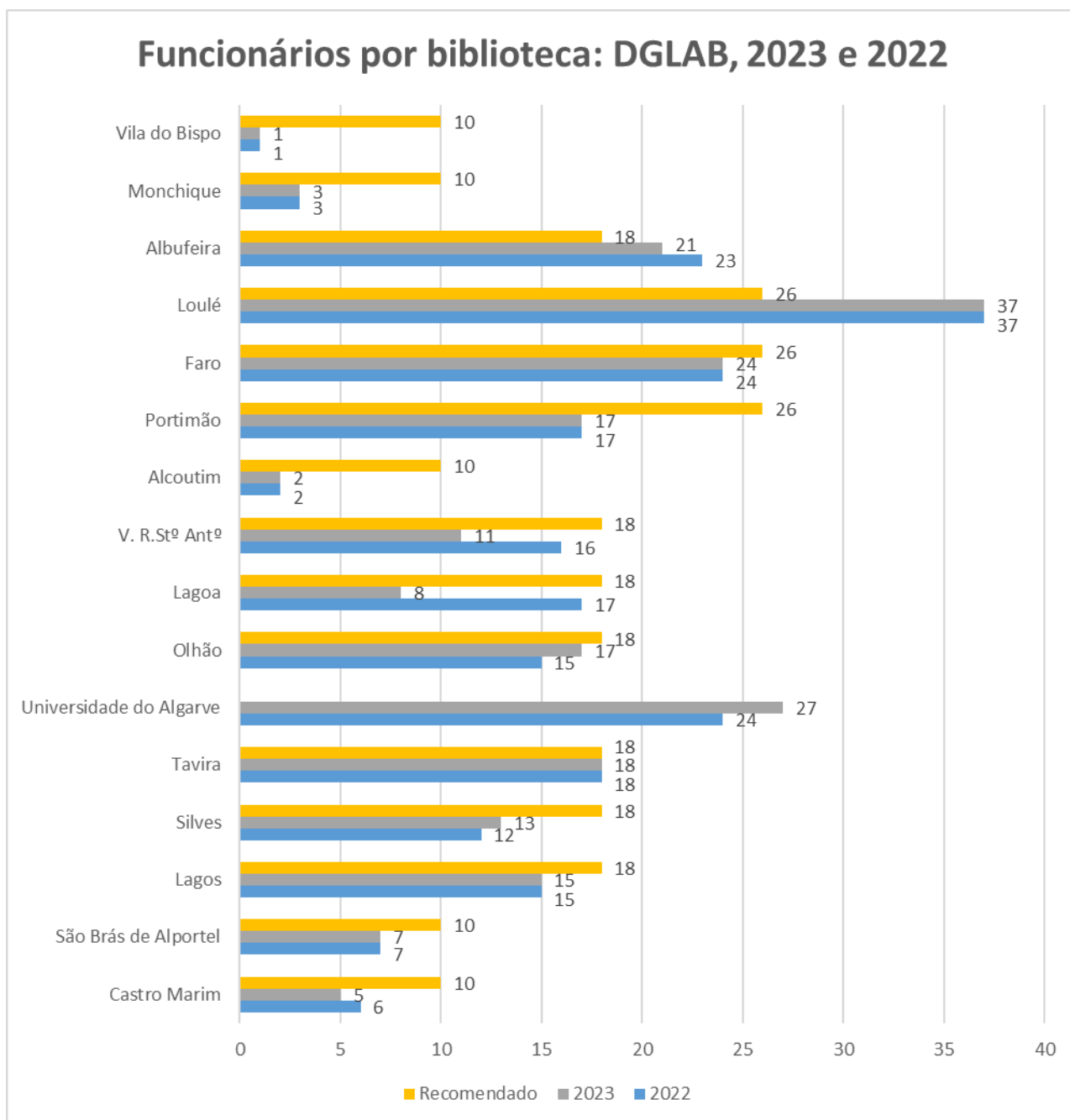


GRÁFICO 3 – Funcionários por biblioteca: DGLAB, 2023 e 2022

Funcionários por categoria

Foram identificadas nas bibliotecas da região as categorias de bibliotecários coordenadores, outros técnicos superiores, os assistentes técnicos e os assistentes operacionais. A maioria das bibliotecas têm um bibliotecário coordenador, com a exceção de São Brás de Alportel e Lagoa que tinham dois em 2022, reduzidos para um em 2023 e em Albufeira têm quatro bibliotecários coordenadores. As situações mais extremas são em Alcoutim e Vila do Bispo, que não têm bibliotecário coordenador, nem técnico superior (o recomendado para as BM1 é um técnico superior). Relativamente aos assistentes técnicos, Alcoutim, Monchique e Vila do Bispo, são as três bibliotecas que revelam verdadeira insuficiência de recursos humanos nesta categoria profissional.

Funcionários com Formação BAD

Como já foi referido as bibliotecas de Alcoutim e Vila do Bispo não têm técnicos superiores sem ou com formação BAD, mas nas restantes o total é relevante, face ao indicado pela DGLAB. É na categoria dos assistentes técnicos que existem maiores lacunas, em média, a maioria das bibliotecas apresenta um número com formação BAD, inferior ao recomendado pela DGLAB. Ao comparar com o gráfico 5, que mostra a média de horas semanais que as bibliotecas estão abertas ao público são visíveis as dificuldades na sua manutenção diária, em especial em situações de férias, baixas médicas ou outra justificação de ausência ao serviço.

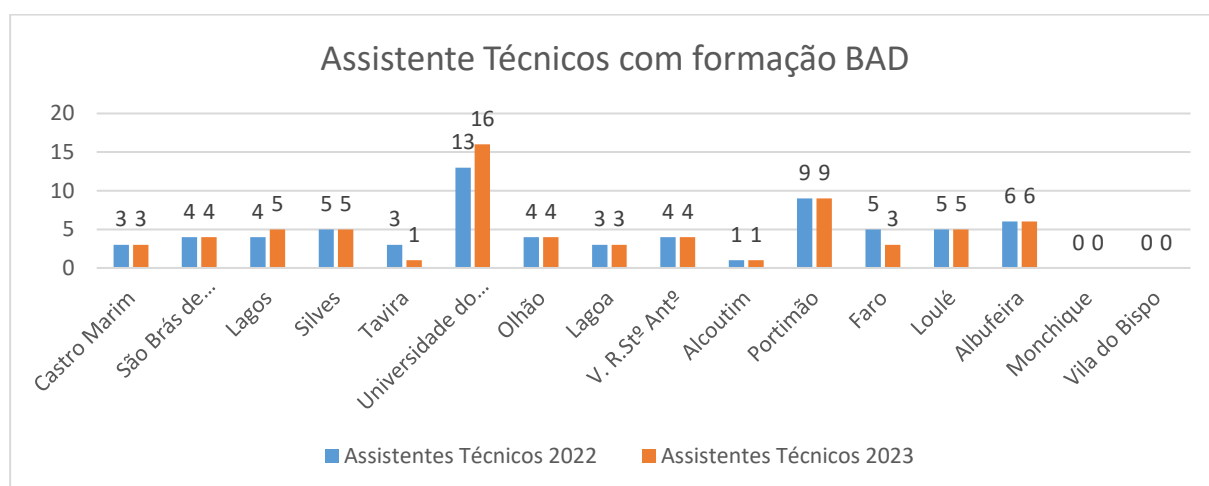


GRÁFICO 4 – Assistentes técnicos com formação BAD

Média de horas semanais abertas ao público

Há uma grande disparidade no número médio de horas semanais no conjunto das bibliotecas. Identificaram-se quatro grupos de bibliotecas: um que tem a maior média, que se situa entre as 56h e as 50h (Vila Real de Santo António, Tavira, Portimão, Faro e Loulé), outro, que abre em média, entre 48h e 40h (Olhão, Albufeira, Silves, S. Brás de Alportel e Monchique), o terceiro grupo que abre entre as 35h e as 30h e uma biblioteca isolada que abre apenas 6h30 (Vila do Bispo) (gráfico 2).

O horário praticado por algumas das bibliotecas não responde às necessidades da população, por terem um horário muito reduzido, contrariando as recomendações da IFLA/UNESCO que aconselha horários adequados que respondam às necessidades dos utilizadores (Hernandez Paheco e Quezada Escamilla, 2014)

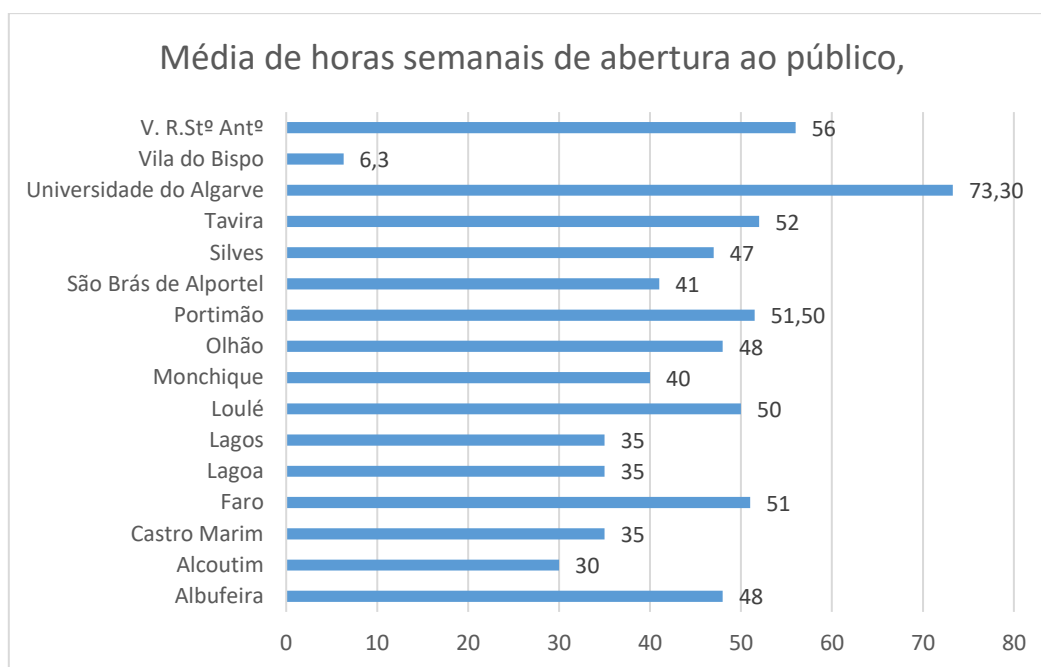


GRÁFICO 5 – Média de horas semanais de abertura ao público

Média da faixa etária por categoria

A maioria dos RH das bibliotecas do Algarve situa-se na faixa etária entre os 40 e os 60 anos. Em qualquer das categorias não existem ninguém com menos de 30 anos e até aos 40 apenas três assistentes técnicos. Verifica-se a necessidade de recrutar pessoas mais jovens de modo a que haja uma transmissão de conhecimento baseada na experiência e que assegurem uma continuidade na qualidade de serviços oferecidos à população.

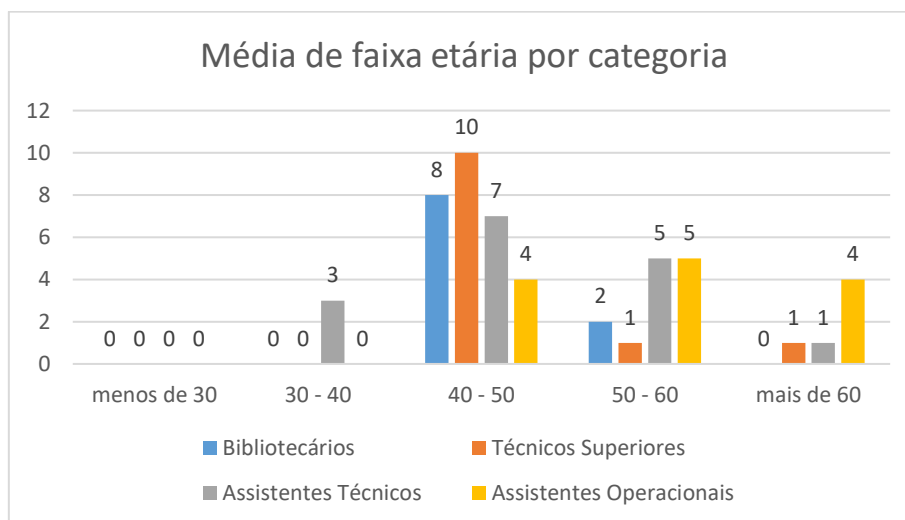


GRÁFICO 6 – Média da faixa etária por categoria

Percentagem de Funcionários por Serviço

Quis-se conhecer, em percentagem, como estão distribuídos os funcionários pelas diferentes tarefas: o atendimento ao público é o que afeta um maior número de RH – 22%; seguido da área de tratamento

documental – 15%; da programação cultural e do serviço educativo – 7%. Entre 8% e 11% estão as áreas administrativas, tecnologias (informática, redes sociais, *marketing* e *design*). Verifica-se a grande maioria afeta aos serviços de atendimento e ao tratamento documental, o que limita que as bibliotecas desenvolvam outros projetos, pela escassez de recursos humanos.

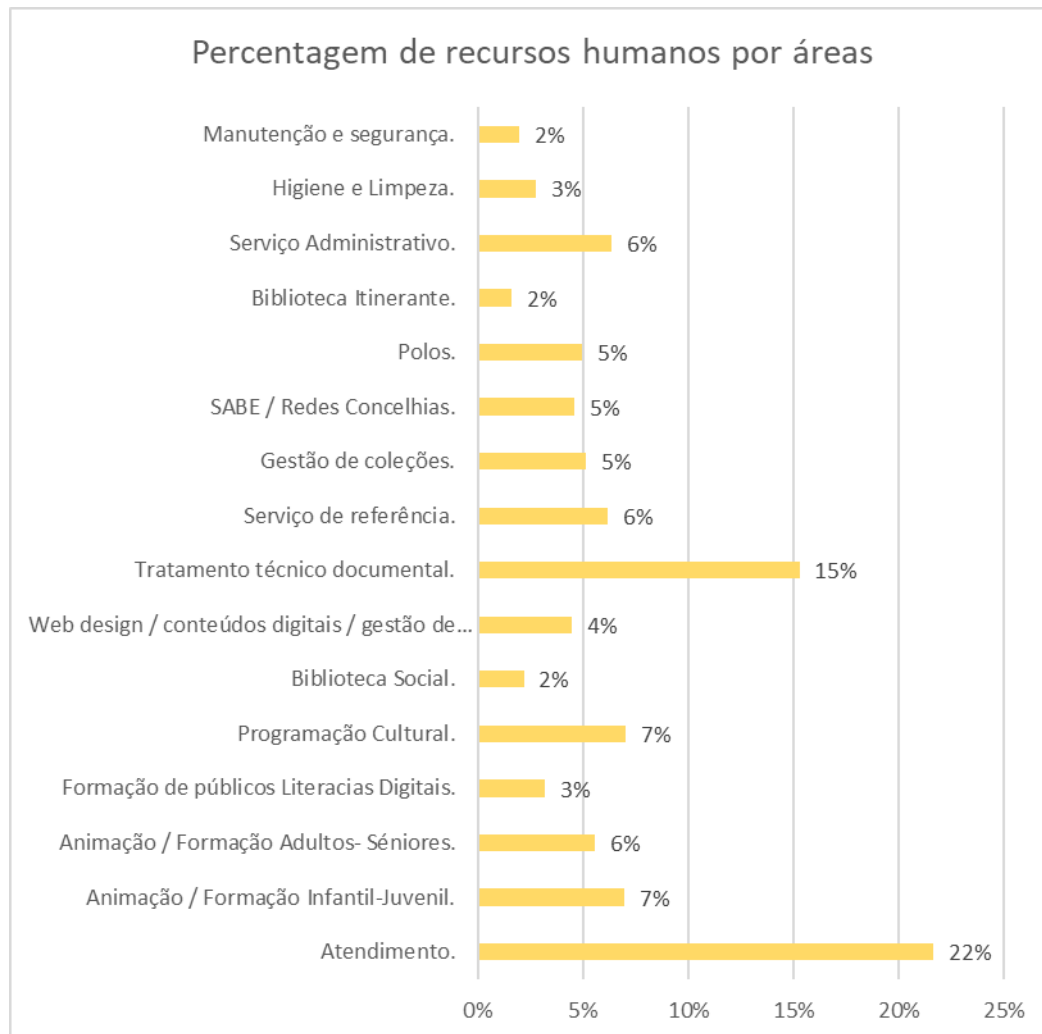


GRÁFICO 7 – Percentagem de funcionários por área de serviço

Percentagem de Funcionários a reforçar por Área de Serviço

Questionou-se sobre as áreas funcionais em que se sente maior necessidade de reforçar o número de recursos humanos. Das respostas recebidas observa-se que o atendimento e o tratamento documental são as áreas em que se procura a maior percentagem de reforço. Contudo é importante que se reforcem as competências nas áreas de animação / promoção cultural, nas literacias digitais e na área identificada como “biblioteca social”.

Apesar de se pretender um reforço para assegurar mais horas de abertura ao público pretende-se ter uma melhor qualidade na oferta com recurso às tecnologias, havendo também uma preocupação com uma maior e melhor oferta cultural e educativa promovendo uma maior e melhor presença na comunidade que se serve.

Com os RH existentes apenas se assegura o recomendável não sendo possível avançar com novos projetos para comunidade.

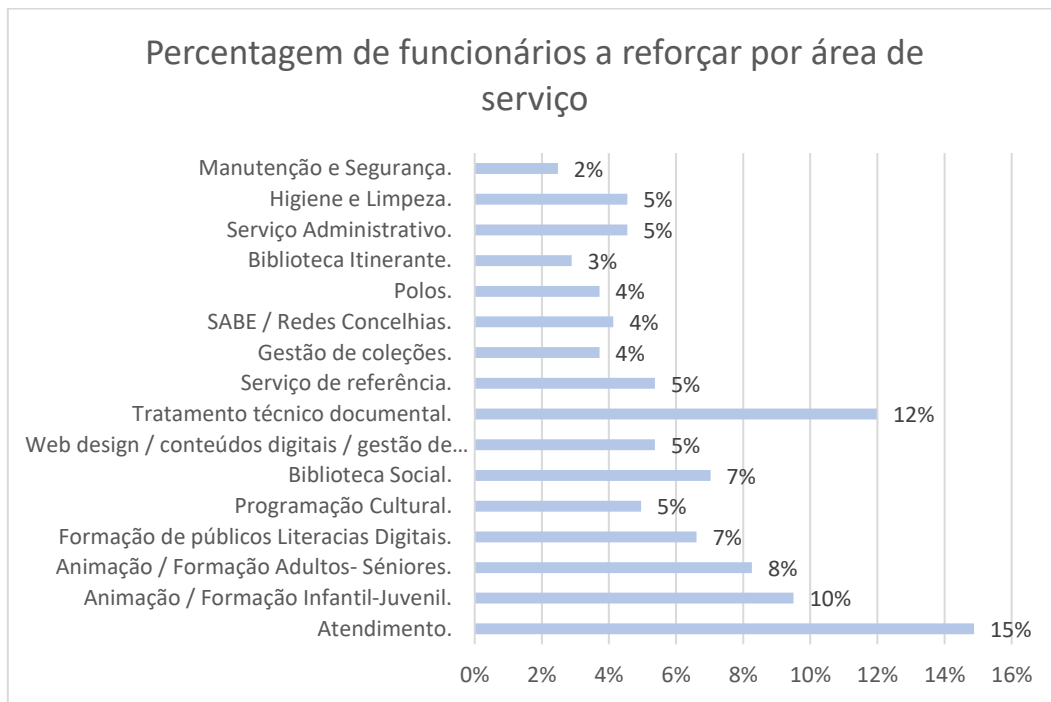


GRÁFICO 8 – Percentagem de funcionários a reforçar por área de serviço

Conclusões

Foram apresentados alguns dos dados apurados, que permitem dar uma visão global do número de bibliotecas, categorias dos recursos humanos, respetiva faixa etária e algumas das áreas de trabalho na BIBAL.

Os valores obtidos sobre o número de recursos humanos afetos às bibliotecas, permitem concluir que são essencialmente assistentes técnicos (130), no entanto, os mesmos são insuficientes. Na maioria das bibliotecas que integram a Rede, existem claras dificuldades na gestão desses recursos humanos, que lhes permitam assegurar a manutenção de um horário de funcionamento alargado e, simultaneamente, garantir a prestação de uma diversidade de serviços e de atividades dirigidos a públicos diferenciados.

O estudo permite, ainda, concluir que os recursos humanos que integram os quadros de pessoal das bibliotecas da BIBAL, tem na sua maioria 50 ou mais anos de idade, próximos do final de carreira. Para além das carências com que se deparam neste momento, algumas das bibliotecas da Rede, é indispensável preocuparmo-nos com o futuro próximo.

As bibliotecas deparam-se hoje com imensas dificuldades no recrutamento de assistentes técnicos, detentores de formação específica na área da ciência da informação. Existe uma enorme carência de formação na área de biblioteca e documentação, para recursos humanos de nível intermédio, mas existem outras valências que as bibliotecas têm de desenvolver e requerem outras competências como nas tecnologias, multimédia e informática. Será esta a grande diferença entre o que foi recomendado pela DGLAB, em 1986, na época do lançamento do projeto em que não se podia ter uma ideia precisa da evolução nos serviços prestados pelas bibliotecas, e as necessidades atuais para responderem às transformações na sociedade que se refletem no que as comunidades procuram.

A aposta na formação inicial e contínua dos profissionais das bibliotecas é uma área a investir na região. A colaboração estreita entre entidades empregadoras, as que têm responsabilidade na formação e os próprios profissionais será relevante para desenhar as ações futuras, que possam dotar os futuros recursos humanos das bibliotecas, de competências que lhes permitam vir a prestar um serviço de qualidade à comunidade. Por outro lado, é urgente dotar as bibliotecas mais carenciadas de condições para poderem atuar, as restantes serem dotadas de reforço nas áreas identificadas, para em conjunto se projetar o futuro em igualdade de circunstâncias.

Referências bibliográficas

Apleton, L. (2017). *Libraries and Key Performance Indicators: A Framework for Practitioners*. Chandos Publishing.

Bryman, A. (2016). *Social research methods*. (4th ed.). Oxford University Press.

Fisher, R. K. (2018). Human resource challenges for public libraries: survey results. *Public library quarterly*. 37 (3), 279-295. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib&db=edselc&AN=edselc.2-52.0-85041920756&lang=pt-pt&site=eds-live&scope=site> DOI-10.1080/01616846.2018.1437520

Hernandez Pacheco, F; Quezada Escamilla, D. (2016). Human resources in Mexican public libraries: an exploratory study. *Investigación bibliotecológica*, 30(68). <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib&db=edselp&AN=S0187358X16300284&lang=ptpt&site=eds-live&scope=site>. DOI 10.1016/j.ibbai.2016.06.002 ISSN 0187-358X

Gill, P. (2001). *The Public library service: IFLA/UNESCO guidelines for development*. Saur. <https://cdn.ifla.org/wp-content/uploads/files/assets/hq/publications/archive/thepublic-library-service/publ97.pdf>

Kalangit, W. Masengi, E.E. Pangkey, I. Mandagi, M. (2022). Human resources development in Bitung City Library service. *Technum: social science journal*. 28(Feb). <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib&db=a9h&AN=155408664&lang=pt-pt&site>

“Este trabalho é financiado por fundos nacionais através da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, no âmbito do projeto UIDB/00057/2020”

